



© Yasin Akgul / AFD

Appuyer les pratiques de gouvernance de dialogue social en formation professionnelle

Cadre général d'analyse & kit de prospection

#MondeEnCommun

Dans son « Cadre d'Intervention Stratégique Education-Formation-Emploi 2016-2020 », l'AFD accorde au dialogue social un rôle de « garant du bien fondé et de facilitateur d'impact » des projets réalisés, en ce qu'il apporte une garantie supplémentaire « d'équité, d'efficacité, d'amélioration de la gouvernance, de promotion de la participation des acteurs de la société civile et de prise de conscience d'un intérêt collectif partagé ». Il s'agit donc bien d'un axe transversal d'ordre stratégique que l'AFD souhaite positionner dans son action d'une façon permanente.

Ce guide, rédigé à l'attention des responsables d'équipes-projets et des agences, apporte une contribution à la capitalisation d'expérience de l'AFD et d'autres partenaires, en présentant les différents mécanismes de dialogue social dans l'ensemble des champs sociaux, puis en identifiant spécifiquement des leviers structurels et des critères de transférabilité avec des pistes opérationnelles sur le champ de la formation professionnelle. Les recommandations proposées ne sauraient anticiper sur les positionnements futurs de l'Agence. Ainsi, les analyses et conclusions de ce document sont formulées sous la responsabilité de l'auteur.

Rédacteur : Guillermo Mimica, Alexia Levesque (AFD)

Coordination : Alexia Levesque, AFD
Décembre 2016 – mise à jour Novembre 2019

Table des matières

DEFINITION	4
LE POSITIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET SON ROLE DANS L'ELABORATION ET LA MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES	5
LE DIALOGUE SOCIAL, LEVIER DE COMPETITIVITE ET DE DEMOCRATIE.....	15
LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE CHAMPS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	16
PRESENTATION D'EXPERIENCES D'APPUI EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL	33
IDENTIFICATION DE PISTES OPERATIONNELLES	36

DEFINITION

Parfois ramené aux seuls échanges entre l'Etat et les partenaires sociaux, ou assimilé encore à la simple expression du processus qui mène à la négociation collective, le dialogue social regroupe des pratiques bien plus larges, amplement promues par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dont c'est le mandat. La définition de l'OIT s'est transformée dans la pratique en une définition de référence reprise par la plupart des pays, même si dans les faits, ces pratiques diffèrent selon les pays en fonction de leurs systèmes et traditions historiques, politiques, économiques et sociaux :

Le dialogue social inclut ainsi « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement (...) ». En outre, le dialogue social peut se manifester d'une manière informelle ou être institutionnalisé (...) il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise pouvant être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

Ainsi 4 modalités sont couramment identifiées : *information, concertation, négociation, gestion d'institutions sociales*, couvrant un champ assez vaste : *du social à l'économique, mais diversement saisi par les acteurs de ce dialogue*. On constate enfin que ses formes sont très évolutives dans des contextes politiques, économiques et culturels qui les déterminent profondément.

Si le dialogue social est institutionnellement basé sur les échanges entre les acteurs du marché du travail (employeurs et salariés), on observe qu'il a évolué depuis quelques années pour englober de nouveaux partenaires : le dialogue social dit « tripartite élargi » associe parfois d'autres organisations issues de la société civile, telles que les ONG, dont certaines se montrent très actives. C'est d'ailleurs une possibilité qu'envisage la résolution de l'OIT concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée en 2002, tout en appelant l'attention sur l'importance de la représentativité des organisations. De fait, sur un certain nombre de sujets, notamment pour ceux liés aux normes environnementales, de santé, de sécurité par exemple, ces acteurs de la société civile intègrent de plus en plus le dialogue social.

> FINALITES ET CONDITIONS DU DIALOGUE SOCIAL

L'OIT adopte une position de principe sur le dialogue social : pour elle, l'objectif principal de celui-ci est « d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique ». Dans cette optique, l'OIT énumère les conditions de base pour qu'un dialogue social puisse se dérouler :

- Des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes dotées des compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue social ;
- La volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties ;
- Le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective ;
- Un soutien institutionnel approprié.

> PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ODD

Fort du consensus bâti au sein de l'OIT et sanctuarisé dans diverses déclarations et instruments tels les conventions internationales et l'Agenda du Travail décent, le « Programme de développement durable à l'horizon 2030 », adopté par l'Assemblée Générale de l'ONU en septembre 2015, érige dans l'agenda universel des Objectifs de Développement Durables le dialogue social comme principe de gouvernance des politiques économiques et sociales durables. C'est dans cette ligne que s'inscrivent le Cadre d'Intervention Stratégique Education-Formation-Emploi 2016-2020 et les appuis récents de l'AFD dans la gouvernance des politiques sociales.

LE POSITIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET SON RÔLE DANS L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

> DIALOGUE SOCIAL ET POLITIQUES PUBLIQUES : UN CERTAIN PARTICULARISME FRANÇAIS

Fondement et principes

En France, le dialogue social est consacré dans le préambule de la Constitution de 1946, alinéa 8 : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Historiquement, le dialogue social « à la française » se distingue par l'**autonomie des partenaires sociaux** (appelé couramment « paritarisme ») et le **dynamisme des branches** :

- Le principe du **paritarisme** consiste à confier la responsabilité aux partenaires sociaux – organisations syndicales et professionnelles représentatives – de définir les modalités et le contenu des relations de travail dans le respect des principes généraux fixés par la loi. C'est ainsi que la négociation collective peut survenir en amont ou en aval de l'adoption d'une loi (exemple : accord interprofessionnel de 9/07/1970 consacrant le droit à la formation continue, repris par la loi n°71-575 du 16/07/1971). Le paritarisme s'exerce dans le champ de la négociation collective mais également au travers de la gestion d'organismes sociaux et la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 (dite Larcher) a renforcé d'une manière importante le paritarisme. En effet, inspirée du système applicable au sein de l'UE, elle donne à la négociation collective interprofessionnelle une place nouvelle dans le dispositif conventionnel et dans le dialogue social, en prévoyant que toute réforme envisagée par un gouvernement en matière d'emploi, de travail et de formation professionnelle doit être précédée d'une demande de négociation au niveau national interprofessionnel (6). Les partenaires sociaux sont donc « invités » à s'exprimer et à négocier sur ces sujets avant que le législateur vienne statuer.
- Historiquement, la **branche** a été considérée comme le niveau le plus adéquat pour la détermination d'un socle minimum de garanties sociales pour les salariés d'une même profession: salaire minimum, formation, qualifications, prévoyance, etc. Aujourd'hui, environ 95 % des salariés sont couverts par un accord de branche en France, chiffre qui est très élevé par rapport à d'autres pays comparables. Ceci s'explique par le fait que les accords de branche s'appliquent (du fait de la possibilité ouverte aux organisations d'employeurs et de salariés, et/ou du Ministre du Travail de prendre des arrêtés d'extension ou d'élargissement) aux salariés du secteur et pas seulement aux salariés adhérant aux syndicats qui ont signé l'accord.

Représentativité des partenaires sociaux

Depuis son intégration dans le Traité de Versailles (8), la représentativité syndicale a évolué : la loi du 24 juin 1936 limitait aux seules organisations syndicales (au sens générique du terme), la possibilité de signer des conventions collectives ; la loi de 1950 la détermine d'après les critères suivants : effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté et attitude patriotique pendant l'Occupation. Ces critères seront inscrits dans le code du travail jusqu'en 2008. Actuellement, la représentativité des organisations syndicales est définie par la loi du 20 août 2008 (qui se base sur un accord sur la représentativité syndicale signé préalablement par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME), qui établit que la représentativité d'un syndicat résulte de sept critères légaux cumulatifs(9) :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
- L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L2122-1, L2122-5, L2122-6 et L2122-9.

Du côté des organisations d'employeurs, la loi du 5 mars 2014, relative à « la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », dite loi Sapin, a aussi réformé leur représentativité : seules les organisations qui ont un nombre « significatif » d'entreprises adhérentes peuvent désormais signer des accords au nom des entreprises qu'elles représentent aux niveaux national interprofessionnel et des branches. La loi du 8 août 2016 relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » vient compléter cette réforme (10) : pour être représentatives, les organisations professionnelles (au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel) doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale. Le critère de l'audience, primordial dans la détermination de la représentativité, est cependant adapté à la spécificité des organisations d'employeurs. Il est ainsi apprécié au regard de leur capacité à attester qu'elles comptent avec au moins 8 % des entreprises adhérant à des organisations satisfaisant aux critères 1° à 4° de l'article L. 2151-1 du code du travail et ayant fait acte de candidature, au niveau concerné (branche ou national et interprofessionnel).

Taux de syndicalisation et dynamisme du dialogue social

Parmi les pays membres de l'OCDE, à l'exception de la Turquie, la France est celui dans lequel le taux de syndicalisation des salariés est le plus bas (11). A priori cela pourrait nous inciter à penser que le dialogue social serait moins actif ou moins productif que dans d'autres pays comparables. Or, même si cela peut paraître paradoxal, la France est le pays où le taux de couverture des accords collectifs est le plus élevé d'Europe et de l'OCDE (12) ce qui prouve qu'il existe bien un dialogue social intense qui produit ses résultats (13) : le taux de signature au niveau des branches se situe à 75 % en moyenne tandis qu'au niveau des entreprises, le taux de signature dépasse 80 % pour toutes les organisations syndicales. Pour l'année 2014, le dialogue social s'est ainsi matérialisé en 28 accords interprofessionnels, 951 accords de branche et 36 500 accords d'entreprise.

Formes du dialogue social

⇒ La négociation collective :

Forme la plus connue du dialogue social, l'accord, issu d'un processus de négociation collective, est le cadre formel de référence par lequel le dialogue social s'exprime. C'est par cet instrument que les partenaires sociaux peuvent constater, définir ou mettre en place un certain nombre de règles les concernant. Pour assurer un équilibre entre les normes applicables à tous et les contrats de travail individuels, le système français prévoit **différents niveaux de négociation collective** (livre II du Code du travail, articles L. 2211-1 et suivants...), qui répondent chacun à des objectifs différents et complémentaires :

« Chaque niveau de négociation, national interprofessionnel, de branche et d'entreprise, assure des fonctions différentes dans le cadre d'un système organisé, destiné à conférer une pertinence optimale à la norme négociée tant dans ses effets que dans sa capacité à couvrir l'ensemble des salariés et des entreprises.

Garant du système, le niveau national interprofessionnel doit assurer une cohérence d'ensemble.

La branche joue un rôle structurant de solidarité, d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession.

La négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés ».

(Position Commune des partenaires sociaux du 16/07/2001, prise en amont de la loi de 2004 sur la formation professionnelle et le dialogue social)

A noter que les lois du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », et la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi, amplifient la place prépondérante de l'accord en matière de relations sociales.

⇒ La consultation et la concertation dans le cadre des politiques publiques

Les représentants des employeurs et des salariés participent à l'élaboration, mise en place et évaluation de politiques publiques. En amont, ils sont appelés à exprimer leur avis sur l'orientation ou l'opportunité des mesures à engager, et ce au niveau national, européen et international. Les commissions consultatives sont nombreuses (que ce soit dans le cadre du Conseil Economique, Social et Environnemental ou dans des comités dédiés à certaines thématiques, au niveau national, régional, de branche etc) et les partenaires interviennent régulièrement à plusieurs niveaux. C'est le premier degré de l'implication des partenaires sociaux dans ces domaines.

⇒ La gestion d'organismes sociaux

Le dialogue social dans l'élaboration des politiques publiques se traduit aussi en France par une délégation de gestion de l'Etat aux partenaires sociaux –employeurs et salariés – d'organismes dont la vocation est la satisfaction de l'intérêt général (assurance chômage, retraite, formation etc. – présentés ci-après). A ce niveau, le dialogue social est à la fois très concret et plus technique. En droit social, un organisme paritaire est une institution composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des représentants des salariés.

Exemple 1 : La protection sociale

Historiquement, le paritarisme au sein de la protection sociale est une pratique mise en place après la 2ème guerre, confrontée à une permanente évolution. Le dialogue social se matérialise ici par la prise en charge de la gouvernance d'institutions à vocation publique. Les institutions paritaires de protection sociale sont de quatre types :

- Retraites :
 - la retraite de base (Sécurité sociale ou assurance sociale) constitue le 1er niveau ;
 - la retraite complémentaire constitue le 2ème niveau ;
 - la retraite supplémentaire, le dernier niveau, qui fonctionne sur le système de la capitalisation
- La protection de la santé :
 - le régime général qui finance 75% des dépenses de santé. Caisse d'assurance Maladie ;
 - le régime agricole qui couvre les exploitants et les salariés agricoles et qui géré par la caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ;
 - le régime social des indépendants qui couvre les artisans, commerçants, industriels et professions libérales ;
 - les "régimes spéciaux" : des marins, des mines, de la SNCF, de la RATP, d'EDF-GDF, de la Banque de France, de l'Assemblée nationale, du Sénat, des employés de notaire, le régime des ministres du culte.
- Des régimes complémentaires :
 - Mutuelles,
 - Assurances ou institutions de prévoyance dont les prestations viennent en complément des remboursements de l'Assurance Maladie. Leur objectif étant d'assurer une meilleure prise en charge des soins de santé. On parle couramment de "complémentaires santé" pour désigner ces organismes.
- Famille :
 - la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), avec deux missions prioritaires : 1/aider les familles dans leur vie quotidienne et faciliter la conciliation entre vie familiale et la vie professionnelle, 2/ développer la solidarité envers les plus vulnérables, dont les personnes handicapées.

Parallèlement à ces dispositifs il existe aussi une série d'institutions dites de prévoyance – à gestion paritaire - dont l'objectif est la couverture de risques sociaux en cas d'arrêt de travail, d'invalidité, d'incapacité, d'accidents, de maladies professionnelles et de décès. Le système de prévoyance comporte deux niveaux : un régime obligatoire assuré par la Sécurité sociale, et un régime complémentaire facultatif (mutuelle, ou compagnies d'assurances).

Finalement, dans la protection sociale, on trouve aussi la **dépendance**, ou **perte d'autonomie**. Ce domaine fait aussi partie des dispositifs paritaires : l'Allocation Personnalisée pour l'Autonomie (APA) créée en 2001 ; et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) créée en 2005.

A l'échelle européenne, ces institutions sont réunies au sein de l'AEIP (Association européenne des institutions paritaires).

Exemple 2 : La politique d'emploi

On appelle politique de l'emploi l'ensemble de mesures mises en œuvre à l'échelle d'un pays/région/département ou bassin géographique, dont l'objectif est le développement, le maintien ou la réinsertion dans l'emploi. Cette politique se manifeste notamment par des mesures visant l'augmentation du taux d'emploi de la population en âge de travailler et des mesures de prévention, de traitement et de réduction du chômage. Cette politique est mise en œuvre avec le concours des partenaires sociaux dans le cadre de dispositifs qui ont été définis et mis en place progressivement :

- des aides diverses pour le développement de l'emploi ;
- des stages de formation professionnelle en entreprise ;
- des dispositions pour favoriser l'alternance ;
- des mesures de retraite d'activité anticipée ;
- des contrats spécifiques (à durée déterminée, à temps partiel...) ;
- des contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement des préretraités ;
- des dispositifs de formations spécifiques pour les demandeurs d'emploi ;
- des mesures d'accompagnement des restructurations ;
- des primes à la création d'entreprise ;
- des contrats de professionnalisation ;

La participation des organisations syndicales et professionnelles se manifeste aussi dans des organismes œuvrant en faveur de la politique de l'emploi :

- Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), instance d'expertise et de concertation sur l'ensemble des questions de l'emploi, est une structure permanente qui rassemble des représentants des partenaires sociaux, des parlementaires, des représentants des collectivités territoriales, les directeurs des administrations et organismes publics concernés, des experts des questions du travail et de l'emploi. Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) a été créé par un décret du 7 avril 2005.
- Pôle Emploi : service public de l'emploi doté d'une gouvernance tripartite au travers du Conseil d'administration, du comité d'audit et des comptes et du comité stratégique et d'évaluation
- L'AFPA : L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) est un organisme de formation professionnelle. Sa Gouvernance est assurée par l'Etat, les Régions, les partenaires sociaux et des personnalités qualifiées.
- L'AGEFIPH : Association administrée paritairement, élargi aux associations nationales représentatives de personnes handicapées. Elle gère le fonds pour l'insertion des personnes handicapées pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi.
- L'APEC : L'Association pour l'Emploi de Cadres est une association paritaire financée par les cotisations des cadres et des entreprises, dont la présidence est assurée alternativement, par un membre du collège patronal et par un membre du collège syndical.

Exemple 3 : La politique du logement

Action Logement (a succédé au « 1% logement ») : La participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) est un dispositif paritaire créé en 1943 et rendu obligatoire en 1953. Les entreprises employant un minimum de 20 salariés doivent investir dans la construction de logements au moins 0.45 % de la masse salariale. Cet investissement peut se faire directement ou par une cotisation. Ce dispositif a deux missions :

- Accompagner les salariés dans leur mobilité résidentielle et professionnelle, en proposant des services et des aides financières qui facilitent l'accès au logement et donc à l'emploi.
- Construire et financer des logements sociaux et intermédiaires, prioritairement dans les zones tendues, en contribuant aux enjeux d'écohabitat, d'évolution de la société, et de mixité sociale.

La loi du 24 mars 2014 « pour l'accès au logement et un urbanisme rénové » prévoit la contractualisation entre l'État et Action Logement en matière de gestion de l'emploi des fonds issus de la PEEC et renforce l'Union des entreprises et des salariés pour le logement dans son rôle de pilotage du réseau des Comités Interprofessionnels du Logement (CIL).

Exemple 4 : La justice du travail

Reconnus par la loi depuis le 19^e siècle, le conseil de prud'hommes est une institution paritaire conciliatrice ou d'arbitrage dans les litiges opposant employeurs à salariés nés à l'occasion d'un contrat de travail. Issus du monde du travail, les conseils de prud'hommes sont composés de quatre juges non professionnels : deux conseillers élus par les employeurs et deux autres par les salariés. Le conseil se divise en cinq sections autonomes correspondant aux différents secteurs d'activité : l'agriculture, l'industrie, le commerce, l'encadrement et les activités diverses. L'ensemble des conseillers prud'hommes est élu tous les cinq ans à l'occasion d'une élection nationale. Leur mandat est renouvelable. Cependant, dans le cadre du renouvellement des conseils de prud'hommes en 2017, les conseillers ne seront plus élus mais désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives en fonction de leur audience respective. (17)

Exemple 5 : La formation professionnelle

Historiquement, il n'est pas exagéré d'affirmer que la formation professionnelle en France est un sujet majeur d'implication paritaire dans lesquels les partenaires sociaux se sont abondamment investis, notamment depuis 1971 pour orienter, créer, mettre en place, évaluer et financer les différents dispositifs existants. Cette participation paritaire, exemple type du dialogue social, sera traitée en profondeur lors du chapitre V de la présente note.

Le cas particulier du dialogue social dans la fonction publique

Comme pour tous les salariés, le préambule de la Constitution de 1946 reconnaît aux fonctionnaires des droits sociaux : droit syndical, droit de grève et droit à la participation. En revanche le statut de la Fonction publique de 1946 ne comporte aucune référence à la négociation ni aux accords. On note cependant que la négociation sociale s'est quand même développée à partir de 1968. Ce n'est qu'en 1983 que la loi sur les droits et obligations des fonctionnaires reconnaît aux syndicats de de la fonction publique le droit à la négociation et la participation, droit renforcé par la loi du 05 juillet 2010 (critères de validité des accords et principe de l'accord majoritaire). Par ailleurs, le dialogue social dans la fonction publique s'exprime dans un certain nombre d'instances de concertation : le Conseil Supérieur de la Fonction publique, les Comités Techniques Paritaires (CTP), ou Comités d'Etablissements dans la Fonction publique hospitalière, compétents pour l'organisation des services, la politique de formation et les critères de répartition des primes, et les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ou Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

> LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ETATS DE L'UNION EUROPEENNE

C'est souvent le degré d'intervention de l'Etat dans l'économie qui conditionnement les mécanismes de dialogue social dans les pays européens. Nous présentons ici les pratiques liées à la négociation collective :

La Belgique, l'Espagne et la Grèce disposent de mécanismes de négociation tripartites très comparables. Le dialogue social et négociations sont menés au niveau national et aboutit à la conclusion d'un accord-cadre annuel ou biennal, qui constitue la base des négociations de branche ou d'entreprise par la suite. Ces accords couvrent des questions très larges en général : mesures d'appui à la création d'emplois, conditions de travail, formation professionnelle, classifications, salaires, congés, heures supplémentaires, etc. Le modèle belge se démarque cependant de ceux des deux autres pays dans la gestion par les syndicats d'un certain nombre d'organismes de protection sociale.

Dans les pays du nord de l'Europe, historiquement marqués par une forte intervention de l'Etat et du modèle de la « social-démocratie », la Suède, la Finlande, la Norvège et le Danemark ont actuellement tendance à faire évoluer progressivement ce modèle : l'Etat se retirant de plus en plus du système de dialogue tripartite au profit du bipartisme. Les négociations se font au niveau national et mènent à des accords-cadres, généralement valables de deux à quatre ans. Ces accords régissent des questions pas nécessairement salariales (représentativité syndicale, égalité entre les sexes, non-discrimination des minorités, santé...) et ils sont relayés ensuite dans les niveaux inférieurs de concertation. De la même manière qu'en Belgique où le taux de syndicalisation est de 54%, la couverture syndicale reste assez élevée dans les pays du nord de l'Europe, avec cependant une nette tendance à la baisse depuis une dizaine d'années. Le modèle d'organisation est un modèle de « syndicats de services ». L'assurance chômage étant gérée par les syndicats c'est en fait le premier service qu'ils rendent aux salariés. D'autres sont venus le compléter par la suite : appuis juridique, services financiers divers, régimes d'assurance, forfaits vacances, soins de santé, etc. Au Pays Bas, en Allemagne et en Italie on observe également une nette tendance au développement de ce syndicalisme de services. Il ne s'agit pas d'une gestion paritaire de la protection sociale, mais bien d'une gestion syndicale de services rendus aux adhérents (25).

En Allemagne, les négociations bipartites se font dans les branches et au niveau des Länder, il porte sur les questions telles que salaires, conditions de travail, temps de travail et formation. L'Etat n'intervient qu'en dernier recours pour arbitrer les litiges éventuels entre les partenaires sociaux.

Hormis quelques nuances, ce même modèle de concertation, accordant aux branches le rôle essentiel dans les négociations bipartites, fonctionne actuellement dans d'autres pays de l'UE : **Autriche, Pays-Bas, Portugal, Italie, Bulgarie, Roumanie, Chypre et Slovaquie**.

Au Royaume-Uni et l'Irlande, le modèle de concertation est fondé sur un dialogue entre les syndicats et l'employeur au sein de l'entreprise, même si les négociations de branche subsistent encore dans certains secteurs d'activité. Il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de négocier avec le syndicat, ce qui explique que seulement 17 % des travailleurs du privé sont couverts par des conventions collectives. Ce modèle, à forte connotation libérale (à l'instar du modèle américain), a tendance à être appliqué dans les Etats baltes également.

> LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ELABORATION DES POLITIQUES PUBLIQUES D'UNE ORGANISATION REGIONALE : LE CAS DE L'UNION EUROPEENNE

Fondement et principes

Le dialogue social est un élément fondamental du modèle social européen que les traités ont pleinement reconnu à travers la réforme d'Amsterdam. En vertu de l'article 151 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la promotion du dialogue entre les employeurs et les travailleurs est devenue un objectif commun de l'Union européenne et des États membres. L'objectif du dialogue social au niveau européen est d'améliorer la gouvernance européenne à travers la participation des partenaires sociaux à la prise de décisions et au processus de mise en œuvre.

Historique

Dans la formulation initiale du **Traité de Rome** de 1957, la Commission avait notamment pour mission de « promouvoir une coopération étroite entre les États membres pour ce qui concerne le droit d'organisation et le droit de signer des conventions collectives entre employeurs et travailleurs ». Il a pourtant fallu attendre plusieurs années pour que cette disposition soit mise en œuvre.

Créé en 1985, à l'initiative de Jacques Delors, Président de la Commission, le **processus de dialogue social de Val Duchesse** visait à associer les partenaires sociaux représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des industries de la Communauté européenne (UNICE) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) au processus du marché intérieur. Les réunions de ces partenaires sociaux ont débouché sur un certain nombre de déclarations communes sur l'emploi, l'enseignement, la formation et d'autres thèmes d'ordre social.

En 1986, l'**Acte unique européen** a créé la base juridique de l'élargissement du dialogue social à l'ensemble de la Communauté et en 1992 a été instauré le comité du dialogue social (CDS), principal organe du dialogue social bipartite au niveau européen.

En octobre 1991, l'UNICE, la CES et le CEEP adoptaient une déclaration commune dans laquelle ils demandaient la consultation obligatoire des partenaires sociaux pour la préparation de la législation européenne dans le domaine social, ainsi que la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier des accords-cadres au niveau communautaire. Il a été fait droit à cette demande dans l'**accord joint au protocole de Maastricht sur la politique sociale**, signé par tous les États membres à l'exception du Royaume-Uni. Sur le plan national, les partenaires sociaux se voyaient ainsi offrir la possibilité de mettre en œuvre des directives par la voie d'accords collectifs.

L'insertion de l'accord sur la politique sociale dans le traité CE, à la suite de l'entrée en vigueur (en 1999) du **Traité d'Amsterdam**, a finalement permis l'application d'un cadre unique au dialogue social au sein de l'Union européenne. Les résultats de ce processus au niveau interprofessionnel sont l'adoption d'accords-cadres sur le congé parental (1995), le travail à temps partiel (1997) et le travail à durée déterminée (1999), qui ont été mis en œuvre par des directives du Conseil.

Avec l'entrée en vigueur (en 2009) du **Traité de Lisbonne**, un nouvel article (article 152 du traité FUE) a été inséré, énonçant que « (l') Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie ». L'article 153 du traité FUE donne aussi aux États membres la possibilité de confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre d'une décision du Conseil adoptée par ratification d'un accord collectif signé au niveau européen.

La crise économique et financière, si elle a fragilisé nombre d'entreprises, a permis de démontrer que les États membres dans lesquels le partenariat social est le plus solide sont mieux parvenus à surmonter la crise. La Commission européenne a entrepris en novembre 2014 de relancer et de renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux, en particulier dans la mise en place de la nouvelle gouvernance économique, comme une condition préalable au fonctionnement de l'économie sociale de marché en Europe. Dans sa communication de mars 2016 sur une première ébauche préliminaire du socle européen des droits sociaux, la Commission confirme avoir pour priorité d'encourager le dialogue social à tous les niveaux. Par ailleurs, en juin 2016, le Vice-président Dombrovskis et la commissaire Thyssen ont signé une déclaration commune relative à un « **Nouveau départ pour le dialogue social** », y estimant, conjointement aux partenaires sociaux, qu'il fallait associer davantage ces derniers au Semestre européen et à l'élaboration des politiques et de la législation de l'UE en général, et mettre davantage l'accent sur le renforcement des capacités. La déclaration souligne le rôle fondamental joué par le dialogue social européen en tant qu'élément important de l'élaboration des politiques de l'Union en matière sociale et d'emploi : « L'Union européenne encourage le dialogue social. Il est essentiel pour le modèle social européen que nous développons et favorisons le dialogue social, car il joue un rôle crucial dans la promotion de la compétitivité et de l'équité et dans le renforcement de la prospérité économique et du bien-être social. » (20)

Organisation du dialogue social

À l'échelon européen, le dialogue social est défini par les dispositions des articles 152, 154 et 155 du TFUE ; articles qui fixent le cadre et les principes généraux du fonctionnement du dialogue social :

➤ Consultation sur les actions communautaires

L'article 154 du TFUE prévoit notamment la consultation des partenaires sociaux de l'UE sur toutes les matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales énoncées à l'article 153. Il organise cette procédure en deux phases obligatoires.

- Tout d'abord, la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation d'une action communautaire ;
- Ensuite, elle les consulte sur le contenu de cette action.

Si, à l'issue de chacune de ces phases, les partenaires ne parviennent pas à s'entendre sur l'ouverture de négociations mais que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle peut en entreprendre la préparation.

➤ Le dialogue tripartite entre les autorités publiques et les organisations syndicales et les employeurs européens

Il se déroule en différents lieux :

- Les **Sommets sociaux tripartites** : organisés avant les réunions semestrielles du Conseil européen, ils constituent le premier espace politique pour consulter les partenaires sociaux sur les politiques économiques et sociales sur lesquelles se pencheront ensuite les chefs d'État ou de gouvernement.
- Les **Forums de dialogue macroéconomique** : il s'agit d'un forum de haut niveau (ministériel) à l'occasion duquel le Conseil, la Commission, la Banque centrale européenne et les partenaires sociaux échangent leurs points de vue.
- Des **Comités consultatifs** : par exemple, le comité pour la sécurité sociale des travailleurs migrants
- Des organismes spécialisés : la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (EUROFOUND), Centre européen de développement de la Formation Professionnelle (CEDEFOP), Fondation européenne pour la Formation (ETF), etc.

➤ Le dialogue bipartite entre les organisations syndicales et les employeurs européens

Ce dialogue se déroule au niveau interprofessionnel et au sein des comités de dialogue social sectoriel :

- Au **niveau interprofessionnel**, le «Comité du dialogue social» est l'instance principale en charge du dialogue social entre les organisations de travailleurs et d'employeurs au niveau européen. Il se réunit 3 à 4 fois par an pour échanger sur divers dossiers, adopter des textes négociés par les deux parties et planifier les futures initiatives. Le Comité est composé, au maximum, de 64 représentants des partenaires sociaux, également répartis entre les organisations représentant les employeurs et celles représentant les salariés. Le Comité participe aux Sommets du dialogue social (réunions à haut niveau présidées par le président de la Commission).
- Sur le **plan sectoriel**, la Commission a institué les comités de dialogue social sectoriel en 1998, afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux des secteurs économiques au niveau européen. 43 Comités sectoriels existent actuellement sont composés d'un maximum de 66 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont à l'origine d'accords-cadres qui ont été mis en œuvre sous forme de directives (par exemple dans le transport maritime, le chemin de fer, l'aviation civile, les hôpitaux et soins de santé et la navigation intérieure).

Représentativité

Les partenaires sociaux européens (syndicats et organisations professionnelles) doivent répondre aux critères suivants (23):

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres ;
- avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation

➤ Dialogue au sein des entreprises européennes

Dans une dimension moins institutionnelle, il faut également ajouter que des efforts ont également été faits ces dernières années en matière d'élaboration de normes sociales communes pour les plus de 2.000 sociétés existantes sous statut européen (22). En 2014, l'UE a ainsi recensé 115 accords-cadres internationaux (ACI) conclus par 27 entreprises françaises et 21 entreprises allemandes et 111 ACE - accords-cadres européens.

Evolution de la pratique du dialogue social

La tendance est à l'élargissement du périmètre des acteurs participant au dialogue social : « la Stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive », adoptée en 2010, établit un partenariat entre les institutions de l'UE, les gouvernements nationaux et régionaux et les « autres acteurs européens » :

- des ONG et des partenaires sociaux qui œuvrent à l'échelle de l'UE dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion ;
- des représentants des institutions de l'UE et d'autres organisations internationales ;
- des représentants d'autorités nationales, régionales et locales ;
- des groupes de réflexion et des fondations traitant de questions d'inclusion sociale.

Les ONG européennes occupent une place à part, parfois importante, à l'intérieur de ce dispositif de la politique sociale de l'UE. Elles sont devenues des acteurs essentiels en particulier dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Elles entretiennent un dialogue régulier avec les autorités publiques européennes et favorisent la mise en œuvre des initiatives et politiques de l'Union.

> UN APERÇU DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL

A. Mission de l'OIT

L'OIT est la plus ancienne institution du système de l'ONU. Fondée dans le cadre du Traité de Versailles pour incarner les idées de paix universelle et durable et de justice sociale, elle est la référence mondiale du dialogue social tripartite : Etats, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs. Sa vocation est de promouvoir la justice sociale, les droits de l'homme et les droits au travail reconnus internationalement par les 187 Etats membres, avec 4 objectifs stratégiques :

- Promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail ;
- Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi décent ;
- Etendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous ;
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social ;

Le dialogue social est au cœur du système de l'OIT

Il s'agit en réalité d'une méthode de gouvernance qui touche l'ensemble de son activité et se manifeste à plusieurs niveaux :

- Par sa composition tripartite ;
- Par les objectifs poursuivis dans l'action ;
- Par l'élaboration des règles sociales qui concernent aussi bien les Etats que les entreprises et les salariés
- Par la promotion des thématiques sociales dans les Etats et dans le Monde.

L'OIT a ainsi adopté le dialogue social non seulement comme un objectif de son action, mais aussi comme un modèle de gouvernance, comme en témoigne la « Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable » adoptée lors de la 97^e session de la Conférence internationale du Travail en 2008. Celle-ci met l'accent sur la nécessité de promouvoir le dialogue social en tant que méthode destinée à :

- adapter la mise en œuvre de chacun des quatre objectifs stratégiques ;
- traduire le développement économique en progrès social et le progrès social en développement économique ;
- faciliter la formation d'un consensus sur les politiques nationales et internationales pertinentes ayant une incidence sur les stratégies et programmes d'emploi et de travail décent ;
- rendre effectives la législation et les institutions du travail, en ce qui concerne notamment la reconnaissance de la relation de travail, la promotion de bonnes relations professionnelles et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces.

Un socle social international

Les normes internationales du travail élaborées dans le cadre de l'OIT constituent aujourd'hui un système global d'instruments de la politique sociale internationale (transposées dans les législations internes pour intégration dans le corpus juridique des Etats), avec un système de contrôle permettant d'aborder les problèmes d'application à l'échelon national. Les normes internationales du travail définissent le socle des principes et les droits du travail.

Elaborées par les mandants de l'OIT - gouvernements, représentants des employeurs et représentants des travailleurs - elles prennent la forme, soit de **conventions** (« traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États Membres »), soit de **recommandations** (« qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant »). Parmi ces normes, 8 conventions sont considérées "fondamentales" car intégrant les principes et droits fondamentaux au travail :

- Convention n°87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- Convention n°88 de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective
- Convention n°29 de 1930 sur le travail forcé
- Convention n°105 de 1957 sur l'abolition du travail forcé
- Convention n°138 de 1973 sur l'âge minimum
- Convention n°182 de 1999 sur les pires formes de travail des enfants
- Convention n°100 de 1951 sur l'égalité de rémunération
- Convention n°111 de 1958 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les normes internationales du travail de l'OIT recommandent ainsi la tenue de consultations tripartites afin de traiter des sujets tels que : les politiques en faveur du plein emploi ; des décisions concernant l'adoption, la ratification, le suivi et la dénonciation des normes internationales du travail ; le renforcer les systèmes d'inspection du travail ; l'adoption des politiques relatives à la sécurité et à la santé au travail; la mise en place de systèmes de sécurité sociale et l'extension de la couverture de la sécurité sociale ; la mise au point des mécanismes de détermination des salaires minima et de garantir le paiement effectif des salaires, etc.

L'action d'appui international du BIT :

Le BIT apporte un important soutien au renforcement des capacités des Membres (Etats et partenaires sociaux) pour mettre en place ou pour renforcer leur législations, institutions, dispositifs ou processus de dialogue social bipartite ou tripartite.

Exemples :

- Appui aux inspections du travail
- Assistance technique aux organisations d'employeurs : réglementation en matière de sécurité sociale, politiques plus favorables aux PME, développement du recrutement de nouveaux adhérents et de fidélisation des membres actuels, renforcement des compétences en matière de négociation avec les syndicats, formation à la conciliation et la médiation ...
- Assistance technique pour le renforcement des capacités des organisations de travailleurs : sur la promotion des normes internationales du travail en période de crise, sur la participation aux mécanismes de dialogue social tripartites, sur la dynamique de l'activité syndicale, sur les droits des migrations de main-d'œuvre, sur l'égalité des sexes et l'emploi, sur le travail domestique et l'économie informelle ...

Vers des orientations à vocation universelle : de l'Agenda du Travail décent aux ODD

La notion de Travail décent a été forgée progressivement depuis la fin des années 2000 pour aboutir à la formulation d'un Agenda du travail décent, aujourd'hui devenu la pierre angulaire des politiques sociales des pays. **Les 4 objectifs de l'Agenda du travail décent** sont :

- Promouvoir et mettre en œuvre les **normes et les principes et droits fondamentaux au travail** ;
- Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un **revenu convenables** ;
- Accroître **l'étendue et l'efficacité** de la **protection sociale** pour tous
- Renforcer le **tripartisme** et le **dialogue social**.

Il s'agit d'un ensemble d'orientations à vocation universelle, et non liées à un modèle de développement particulier. Reposant sur une approche intégrée, il ne vise pas seulement à garantir un socle minimum de droits, mais à orienter le développement autour de valeurs et de principes d'action et de gouvernance qui associent compétitivité économique et justice sociale.

L'Agenda du Travail décent au cœur des ODD

Le « Programme de développement durable pour 2030 » place le travail décent au cœur de son action :

- L'Objectif 8 vise à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous», aux termes duquel : « Le travail décent est la possibilité pour chacun d'obtenir un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail, d'une protection sociale pour sa famille. Il donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société. Il est également important de garantir l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail. La persistance du manque de possibilités de travail décent, d'investissements insuffisants et de sous-consommation provoque l'érosion du contrat social de base sous-jacent aux sociétés démocratiques : assurer à tous une part des fruits du progrès ».

- En outre, les principales dimensions du travail décent sont largement incorporées dans les cibles d'un grand nombre des 16 objectifs de la nouvelle vision du développement des Nations Unies. L'accomplissement de tous ces objectifs nécessiteront un accompagnement structurant dans lequel le dialogue social est appelé à jouer un rôle principal.

L'OIT et les ODD

L'OIT oriente et mobilise actuellement son action à l'accomplissement des objectifs du Programme 2030 et aux cibles principales établies au titre de l'ODD.

Le récent Rapport du Directeur général à la Conférence du Travail de 2016 intitulé « *Initiative sur l'éradication de la pauvreté (28) : l'OIT et le Programme 2030* » propose des indications détaillées sur les différents moyens de parvenir à ces objectifs :

- maintenir un taux de croissance économique annuelle par habitant d'au moins 7 pour cent dans les pays les moins avancés ;
- améliorer la productivité par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre ;
- promouvoir la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, et stimuler la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et faciliter leur intégration dans le secteur formel ;
- dissocier croissance économique et dégradation de l'environnement ;
- parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation ;
- supprimer le travail forcé et mettre fin à l'esclavage moderne, à la traite d'êtres humains et à toutes les formes de travail des enfants ;
- défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ;
- développer un tourisme durable qui crée des emplois ;
- améliorer l'accès de tous aux services financiers.

Promouvoir l'emploi et le travail décent dans des contextes de crise

Au cours de la Conférence internationale du Travail de juin 2017, les Membres de l'OIT ont (qui met à jour les orientations d'une ancienne recommandation adoptée en 1944) afin de prévenir et d'apporter des réponses aux situations de crise et de reconstruction liées aux conflits et aux catastrophes. Cette norme accorde une attention particulière aux groupes de population vulnérables, comme les enfants, les jeunes, les femmes et les personnes déplacées.

B. Le dialogue social dans les entreprises transnationales

Des initiatives bipartites ont vu récemment le jour sous forme d'accords transnationaux d'entreprise conclus avec les fédérations syndicales internationales (FSI), sur fond de pressions concurrentielles de la mondialisation et des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces initiatives comprennent des accords-cadres internationaux qui visent à créer un certain «espace» pour le dialogue social et pour promouvoir les droits fondamentaux au travail et d'autres normes internationales d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales signataires. Des avancées importantes ont eu lieu dans l'interdiction du travail des enfants, la non-discrimination, le respect de normes environnementales, par exemple. Cette tendance au dépassement du cadre national dans le droit social par le biais de certains accords ou conventions à caractère transfrontalier, est portée par certaines entreprises transnationales et se développe fortement dans l'actualité.

LE DIALOGUE SOCIAL : LEVIER DE COMPETITIVITE ET DE DEMOCRATIE

L'un des rôles principaux que l'on reconnaît au dialogue social est celui de servir d'amortisseur des contradictions entre intérêts divergents dans la société. Ces contradictions peuvent s'exprimer de différentes manières ; parfois même par la violence. Or, une façon de prévenir ce genre de risques est, justement, de créer des espaces de dialogue et de négociation permettant d'éviter les affrontements en dehors d'un cadre normé.

Les décisions d'investir dans un pays sont parfois matérialisées, ajournées ou annulées par les entreprises en fonction de l'existence ou de l'absence d'un **environnement économique et social favorable**. Or, un pays dans lequel les partenaires sociaux sont capables de dialoguer et de trouver des solutions de compromis sur les principaux sujets les concernant est un pays qui inspire confiance aux investisseurs. Quand les mécanismes juridiques qui encadrent ce dialogue social sont clairs et qu'ils s'inscrivent dans la durée, ils sont générateurs de confiance et permettent au pays de se positionner d'une façon plus compétitive sur la scène internationale. De même au sein de l'entreprise, dans toutes les analyses récentes consacrées à la productivité, la capacité de l'entreprise à maîtriser les risques sociaux et à identifier comment ceux-ci pèsent sur son développement est considérée un facteur déterminant. Deux éléments sont ici à retenir : les tensions sociales qui peuvent déboucher sur des mouvements de grève, parfois à répétition ; et le désengagement et manque de motivation des salariés. Les nouvelles approches macroéconomiques soulignent ainsi que la satisfaction des aspirations des salariés au sein de l'entreprise est un facteur essentiel pour accroître la productivité et rendre les unités de production davantage compétitives.

Enfin, en tant qu'instrument de participation des travailleurs et employeurs, le dialogue social est une **composante essentielle de la vie démocratique dans nos sociétés**. Il est aussi considéré comme un moyen destiné à promouvoir la coopération entre les forces sociales qui tend à créer une synergie entre performance pour les entreprises (ou les services publics), et progrès social. Cela dit, pour que le dialogue social entre les acteurs de la démocratie puisse fonctionner pleinement, il faut disposer de mécanismes de participation clairement établis destinés à le légitimer et l'encadrer, ainsi que d'outils lui permettant d'être efficace. Le lien entre le dynamisme du dialogue social et la démocratie est intéressant à observer pour identifier la manière dont le dialogue social a pu jouer parfois un rôle historique fondamental dans l'instauration ou bien dans le rétablissement des régimes démocratiques. Tout récemment en Tunisie, le prix Nobel de la paix 2015 a récompensé 4 organisations : la Ligue des droits de l'homme, l'Ordre des avocats, le syndicat UGTT et l'organisation patronale UTICA, qui ont joué un rôle fondamental pour l'évolution du pays vers la démocratie. Les représentants du gouvernement et des deux principales organisations des employeurs et des travailleurs (UTICA et UGTT) avaient notamment réaffirmé avec force, au travers de la signature du Contrat Social en janvier 2013, l'importance du dialogue social et son lien étroit avec le rétablissement de la démocratie.

On observe cependant qu'un dialogue social de qualité est conditionné par :

- La volonté de certains gouvernements à reconnaître la capacité d'acteurs aux représentants de la société civile organisée ;
- La représentativité des partenaires sociaux : leur indépendance par rapport aux pouvoirs politiques et économiques, leur poids des éléments culturels et des systèmes de management, la réalité concrète de certains branches ;
- Le manque de moyens et de compétences disponibles chez ces partenaires.

Ainsi, dans l'intérêt à ce que le dialogue social puisse à être un apport à la démocratie, il deviendrait impératif de le réformer et de provoquer son adaptation aux temps actuels. Il pourrait alors jouer davantage le rôle qui lui est assigné par une conception participative et moderne de la démocratie.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

> UNE SPECIFICITE FRANÇAISE

Structuré depuis 1970 à partir d'une approche conventionnelle (accord interprofessionnel du 9/07/1970 précurseur de la formation tout au long de la vie, le dialogue social dans la formation professionnelle est à plusieurs égards une caractéristique spécifique du « modèle français » dans ce domaine. Il s'agit d'une approche à caractère structurant qui intervient sur des sujets considérés comme assez consensuels, dans lesquels les intérêts des parties - employeurs et salariés - sont souvent convergents : gains de productivité et de compétitivité pour l'entreprise ; développement de carrière et promotion professionnelle et sociale pour les salariés.

Dates-clés du dialogue social dans la FP

La **loi « d'orientation et de programme sur la FP » du 03/12/1966** fait de la formation professionnelle une obligation nationale et fixe les responsabilités des acteurs (Etat, collectivités locales, partenaires sociaux, système éducatif) ainsi que les cadres de concertation au plan national et régional.

L'accord interprofessionnel du 09/07/1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels fait entrer la FP dans le droit du travail et transcrit la légitimité des partenaires sociaux à régir le dispositif de formation continue. Cet accord conduit à la promulgation de la loi du 16/07/1971 sur « l'organisation de la FP continue dans le cadre de l'éducation permanente », dite loi Delors. Cette loi, considérée comme le cadre de référence de la formation des salariés, débouche sur le principe d'un financement privé de la formation professionnelle. Elle institue le Congé Individuel de Formation et oblige les entreprises de plus de 10 salariés à participer financièrement à la FP. Pour collecter les fonds de formation, elle crée Fonds d'Assurance Formation (FAF), ainsi que les ASFO (Association Formation).

Dès le début des années 80, avec les lois de décentralisation, les Régions deviendront aussi des acteurs de la FP.

L'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 crée la formation professionnelle en alternance avec les contrats de qualification (ancêtre des contrats de professionnalisation, et ouvre la voie au développement des Certificats Paritaires de Qualification). Principale innovation : l'attribution aux partenaires sociaux de la responsabilité de la définition du contenu des formations, de leur gestion et de leur financement. L'intervention des pouvoirs publics doit se limiter à d'éventuelles mesures d'incitation à l'embauche, à la réglementation des conditions de travail et de formation et au contrôle a posteriori.

La **loi « Rigoult » du 24/02/1984** élargit le droit au congé individuel et introduit l'obligation de négocier la formation professionnelle dans les entreprises et les branches professionnelles en renforçant le rôle du comité d'entreprise.

La **loi du 31/12/1991** généralise l'obligation de financement de la formation professionnelle aux non-salariés et aux entreprises de moins de 10 salariés.

La **loi du 17 juillet 1992** pose les grands principes de l'apprentissage et modifie le code du travail sur ce point.

Par la suite, la **loi du 20/12/1993** réforme le financement de la formation et crée les OPCA (Organismes paritaires Collecteurs Agréés, qui collectent et gèrent la contribution des entreprises à la formation professionnelle).

L'accord national interprofessionnel du 05/12/2003, repris par la loi du 04/05/2004, met en place de nouveaux dispositifs :

- Le DIF (Droit Individuel à la Formation), visant à favoriser la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Le contrat de professionnalisation, à l'intention des jeunes et des adultes
- La période de professionnalisation
- Création des observatoires paritaires des métiers et des qualifications dans les branches.

L'accord national interprofessionnel du 14/11/2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prévoit l'instauration d'un diagnostic global emploi-métiers-compétences dans l'entreprise, dans les branches, au niveau territorial et des individus.

Les **mesures de l'accord interprofessionnel du 07/01/2009** sur « le développement de la formation tout au long de la vie... » sont transcrites dans la **loi relative à « l'orientation et la formation tout au long de la vie professionnelle » du 24/11/2009** :

- La création du Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (alimenté par les OPCA et les OPACIF), permettant de faciliter l'accès à la formation aux salariés les moins qualifiés ainsi qu'aux demandeurs d'emploi ;
- La réduction du nombre d'OPCA ;
- L'amélioration de l'orientation professionnelle et de l'information ;
- La création d'une section particulière dans les OPCA pour les fonds issus des entreprises de 10 à 50 salariés.

Suite à l'**accord interprofessionnel du 11/01/2013 sur « la compétitivité et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels »**, l'**accord interprofessionnel du 14 décembre 2013** introduit une nouvelle réforme, reprise dans la loi du 5 mars 2014 relative à « la formation professionnelle » :

- l'opérationnalisation du CPF – géré par la Caisse des Dépôt et Consignations) qui remplace le droit Individuel à la formation, est transférable tout au long de la vie professionnelle d'un individu qu'il soit salarié ou en recherche d'emploi – sur la base d'une liste de formations qualifiantes et « certifiantes » établie au niveau des branches.
- la création d'une cotisation unique des entreprises fixée à 0,55% pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 1% pour les entreprises de plus de 10 salariés. L'OPCA est le seul organisme désigné pour collecter les fonds de la formation professionnelle (y compris la taxe d'apprentissage).
- La mise en place par l'entreprise d'une démarche de globale de GPEC, qui inclut notamment l'organisation d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'un bilan du parcours professionnel des salariés tous les six ans.
- Le renforcement des missions des CFA
- Le renforcement du rôle des Régions « chargées de la politique d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ». la région pilote la concertation entre les acteurs de l'orientation, la formation et l'emploi en s'appuyant sur une instance quadripartite (CREFOP : Comité Régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle)

Enfin récemment, après une concertation menée fin 2017 avec l'ensemble des parties prenantes (régions, partenaires sociaux, réseaux consulaires, ministères etc.), la **loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »** vise notamment à ::

- **renforcer l'autonomie des individus** : faciliter l'utilisation du CPF, accès à un conseil en évolution professionnelle,
- **déployer l'apprentissage** en simplifiant ses conditions d'exécution : **la loi introduit des mesures favorisant flexibilité et adaptabilité en fonction des parcours individuels et besoins des entreprises/branches professionnelles**. Elle prévoit notamment des évolutions des conditions du contrat d'apprentissage (multi-employeurs, salaire de l'apprenti augmenté, adaptation de la durée du contrat...), un financement au contrat, l'encouragement de la VAE, ainsi qu'une meilleure information des jeunes et des familles, des aides aux apprentis (culture, transport, sport, permis de conduire, mobilité internationale), des aides à l'embauche pour les entreprises etc. **La loi prévoit aussi une responsabilisation des branches professionnelles dans le pilotage du dispositif d'apprentissage**.
- **modifier l'ensemble des circuits de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage** : la loi instaure une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle. De plus, à partir de 2021, au lieu de la collecte directe assurée jusqu'à présent par les OPCA/OCTA (renommés OPCO par la loi qui recentre leurs fonctions sur le financement de l'apprentissage/alternance ainsi que le financement de la formation continue et l'appui technique RH pour les entreprises de moins de 50 salariés), la collecte sera assurée par les URSSAF (Sécurité Sociale) qui reverseront les fonds collectés à une nouvelle structure nationale¹ chargée de réguler et financer la formation professionnelle « France Compétences » (gouvernance quadripartite : Etat, partenaires sociaux et régions), qui se chargera ensuite de leur répartition entre les différents acteurs suivant leur champ d'intervention : OPCO, Caisse des Dépôts pour abonder les Comptes Personnels Formation possédés par chaque individu, Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR) qui financent les projets de transition professionnelle, et les régions pour la formation des demandeurs d'emploi.

Les premiers décrets d'application de cette loi ont été pris en début d'année 2019.

¹ Qui remplace le CNEFOP, le COPANEF, le FPSPP et la CNCP.

Le CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) était une instance de coordination et de concertation qui donnait des avis sur tous les textes relatifs à la formation professionnelle.

Le COPANEF (Comité interprofessionnel pour l'Emploi et la Formation) élaborait notamment la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) mutualisait et redistribuait les fonds de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

La CNCP (Commission nationale de certification professionnelle) gère le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

A. Mise en perspective de l'évolution du dialogue social dans la FP

Le rythme accéléré des réformes de la formation depuis le début des années 2000 témoigne des mutations fortes du monde du travail et de la nécessité d'accompagner le développement des compétences pour assurer l'employabilité des individus tout au long de leur parcours professionnel. Les dernières réformes (la loi du 5 mars 2014 et loi du 5 septembre 2018) visent principalement à **renforcer une dynamique de responsabilisation des individus et des entreprises dans le développement des compétences et simplifier de la mise en œuvre de la formation. Elle renforce également la gouvernance quadripartite et mobilise les branches professionnelles dans l'animation de l'apprentissage.**

L'esprit du paritarisme en formation professionnelle

L'esprit de l'implication des partenaires sociaux dans la FP tient compte de la convergence d'intérêt que l'on observe souvent dans le domaine entre employeurs et employés ; convergence que nous avons déjà soulignée précédemment. Confrontée à l'accélération des processus de fabrication, aux nouvelles formes de management et aux évolutions technologiques, l'entreprise a besoin de professionnaliser constamment son capital humain. Il y va de sa compétitivité, et parfois, de sa survie. Le salarié, quant à lui, est entré dans un processus de renouvellement et d'actualisation permanente de ses compétences pour maintenir son emploi et pour évoluer dans la vie active, soit dans l'entreprise ou sur le marché de l'emploi. La professionnalisation d'un salarié est à présent un processus de toute sa vie professionnelle et s'impose comme une obligation pour le salarié et pour l'entreprise.

Dans ce contexte, le **premier objectif** poursuivi par les partenaires sociaux dans la négociation collective et ensuite dans la loi, est la **sécurisation des parcours professionnels des individus**. Ce premier axe concerne à la fois : l'accès ou l'insertion dans l'emploi (jeune et adultes), le maintien dans l'emploi (particulièrement des seniors), et le retour à l'emploi.

Le **deuxième objectif** des partenaires sociaux est d'améliorer la qualité, la traçabilité et la lisibilité des parcours de formation proposés par les prestataires. Cet objectif intervient dans un marché assez atomisé dans lequel les autorités et les partenaires cherchent une amélioration substantielle de l'offre existante vers plus de professionnalisme et d'articulation avec le marché de l'emploi. Le travail sur des parcours de formations certifiés et qualifiants ainsi que sur les démarches de labellisation qualité portées par les OPCA et Régions y contribue.

Le **troisième objectif** est le développement de l'alternance, aussi bien dans la formation continue que dans la formation initiale ; c'est qui se matérialise actuellement dans les contrats de professionnalisation et d'apprentissage respectivement.

Porteuses par nature d'une légitimité forte sur l'approche-métier, les branches sont incitées à approfondir les aspects suivants :

- Définir une politique globale emploi- formation dans la branche (en termes d'enjeux, de priorités, d'actions et de publics prioritaires)
- Développer des modalités d'appui-conseil aux entreprises pour élaborer et animer leur GPEC
- Affiner leur politique de certification dans la branche
- Mettre en place une politique « qualité » de l'offre de formation (définition de critères et mise en œuvre)
- Adapter le fléchage des financements pour mettre en œuvre ces orientations

B. Organisation et acteurs du dialogue social dans la formation

Le dialogue social dans la formation couvre un ensemble de pratiques : nationales tout d'abord, à caractère interprofessionnel ou de branche ensuite, mais aussi - et de plus en plus - régionales. Il se manifeste soit au niveau strictement paritaire ou bien d'une manière tripartite ou quadripartite (Etat/Régions), allant de la simple consultation des partenaires sociaux avant ou pendant la mise en place de politiques publiques, en passant par les nombreux accords de différent type (interprofessionnels, de branche, régionaux, d'entreprise...), jusqu'à la conception, création et gouvernance de dispositifs ou d'instruments paritaires.

La réforme de 2018 ne permet pas d'évoquer à ce stade « un retour d'expérience », aussi nous proposons ici un bilan tiré de l'expérience de la précédente réforme, dans laquelle les régions avaient un rôle important dans la définition des orientations et la mise en œuvre de l'apprentissage sur leur territoire.

De par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 reprise dans la loi du 5 mars 2014 relative à « la formation professionnelle », les compétences Emploi et Formation, autrefois gérés de manière séparée dans des instances distinctes, sont aujourd'hui étroitement intégrées. L'animation du dialogue social est ainsi organisée de la manière suivante :

Sur le plan interprofessionnel

On distingue deux modalités d'animation : tripartite (pouvoirs publics et partenaires sociaux) et paritaire (partenaires sociaux seulement).

❖ Animation du dialogue social tripartite/quadrupartite

Instances de gouvernance des politiques emploi-formation :

- Au plan national le CNEFOP : Conseil national de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle, organisme qui réunit des représentants de l'Etat, des organisations syndicales, patronales, des Conseils régionaux et des opérateurs de l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle.
- Au plan régional, son équivalent, le CREFOP, Centre Régional de l'Emploi, de la Formation et l'Orientation professionnelle dont la mission est d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région. Ces organismes, présidés par le Préfet de Région et le Président du Conseil régional, sont composés par des représentants de la Région, de l'État, des organisations syndicales et des organisations professionnelles, un représentant pour chacune des trois chambres consulaires, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Instances de concertation :

- la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP – instance placée auprès du Ministère du Travail, dont l'objet est d'administrer le répertoire national des certifications professionnelles (RCNP – créé par la loi dite de modernisation sociale du 17 janvier 2002) aux fins de lisibilité et transférabilité des qualifications, en France comme à l'international).

Il existe aussi des instances informelles territoriales qui résultent d'un « pouvoir d'invitation » du Conseil Régional ou/et de l'Etat qui sollicitent les partenaires sociaux sur des sujets de réflexions ou sur des projets particuliers.

❖ Animation du dialogue social bipartite

- La gouvernance paritaire nationale s'exprime au niveau du COPANEF, Comité paritaire national pour l'emploi et la formation, organisme composé de représentants des organisations patronales et syndicales représentatives chargé de définir et coordonner les orientations des politiques de formation-emploi et d'élaborer la « liste des formations » pour le (CPF) Compte Personnel de Formation.
- Au niveau de chaque Région, son équivalent, le COPAREF, Comité paritaire régional pour l'emploi et la formation, anime et coordonne le déploiement territorial des politiques interprofessionnelles et donne des avis motivés au Conseil Régional.

Sur le plan sectoriel (dit de branche)

- **Animation du dialogue social tripartite** : les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC – instances organisées par secteur placées auprès du ministre de l'Education nationale où siègent employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnalités qualifiées. Elles formulent des avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes professionnels, du CAP au BTS).
- **Animation du dialogue social paritaire** : Le dialogue social sur la FP entre partenaires sociaux dans une branche s'organise autour des structures suivantes (voir en détail ci-après):
 - les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), elles ont un rôle d'orientation et d'ajustement de la politique de branche : définition des listes éligibles au titre du Compte personnel de formation, définition des priorités, politique de certification, politique Qualité ... ;
 - les Observatoires Prospectifs des métiers et des Qualifications, instruments d'aide à la décision pour les acteurs de la branche (définition d'orientations) et dans leur rôle d'appui-conseil à l'entreprise (ingénierie RH) ;
 - les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA – qui, outre leurs activités de collecte et de financement des actions de formation, sont invités à développer l'appui-conseil aux entreprises)

Lieux du dialogue social dans la FP		Interprofessionnel	Sectoriel (exemples)
National	Tripartite/quadrupartite	CNEFOP	CPC
	Paritaire	COPANEF	CPNE, Observatoires de branche, OPCA
Régional	Tripartite/quadrupartite	CREFOP	
	Paritaire	COPAREF	Observatoires et ADEFIM (OPCA régional) de la métallurgie, réseaux de formation de branche (IFRIA : Centre de formation « hors les murs » l'agroalimentaire)

En outre, en fonction de la structuration des branches, de leur poids et de leur dynamisme en termes d'animation de leurs missions, outre les instances de concertation nationales, certaines d'entre elles développent un dialogue plus ou moins actif au niveau régional (ex : BTP, métallurgie, agroalimentaire).

NB : La loi du 5 septembre 2018 fusionne le [CNEFOP](#), le [COPANEF](#), le [FPSPP](#) et la [CNCP](#) au sein d'une instance quadripartite nationale : France Compétences.

En synthèse,

Nous constatons ainsi deux approches complémentaires dans l'implication des partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- Une première, que nous pourrions classer comme étant davantage « **institutionnelle** », se manifeste à travers les négociations et signatures des accords nationaux, régionaux, la participation à des comités, conseils, commissions nationales et régionales, etc. Ce genre d'implication est analogue à celle que nous retrouvons dans d'autres pays.
- Une deuxième approche, plus **opérationnelle**, qui caractérise davantage le particularisme du modèle de dialogue social dans ce domaine sur laquelle nous reviendrons.

C. Cadre opérationnel du dialogue social dans la formation professionnelle (avant la réforme de 2018)

Dans cette deuxième approche du dialogue social en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux peuvent participer dans trois phases complémentaires de la démarche :

- **EN AMONT** de la mise en place d'une politique, d'une mesure ou action, par la participation à la veille stratégique des RH afin d'orienter les politiques d'emploi et de formation, normalement dans de cadre de leurs secteurs économiques.
 - Analyse de l'évolution du marché de l'emploi et des compétences ;
 - Outils de diagnostic stratégiques RH des entreprises ;
 - Cartographies métiers-compétences ;
 - Orientations de l'offre de formation initiale (flux/filières) ;
 - Communication sur les métiers.
- Dans la **MISE EN PLACE** de l'offre de formation :
 - Construction de l'offre de formation : Cahier des charges, opportunité de créer des filières, suivi et évaluation ;
 - Parcours de formation : Développement de l'alternance, professionnalisation, évaluation ;
 - Partenariats avec les opérateurs emploi-formation (action auprès des prescripteurs : services publics de l'emploi, élaboration des cartes de formation (Ministère, Rectorats, Conseils régionaux), entreprises).
- **EN AVAL** : par la participation à la certification des compétences et à l'évaluation destinée à retro alimenter et à ajuster le système

Nous présentons ici quelques-uns de ces outils pouvant illustrer cette implication :

➤ Les outils de financement

Le financement de la formation professionnelle est le pivot fondamental du paritarisme dans sa gouvernance. Les missions des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), aujourd'hui élargies, sont non seulement de collecter les cotisations des entreprises, mais d'être les garants de la qualité des formations financées et un interlocuteur privilégié des entreprises sur tous les sujets concernant la formation professionnelle.

La formation vue comme un investissement mutualisé

Toute entreprise est obligée à participer au **développement de la formation professionnelle continue** (FC) via une contribution annuelle calculée en pourcentage de la masse salariale brute et dont le taux varie selon la taille de l'entreprise concernée : entreprises de moins de 10 salariés, et entreprises de 10 salariés et plus. Suite à la loi du 5 mars 2014, un taux unique au titre de la formation professionnelle (autrefois réparti entre les différents objectifs de la FC : professionnalisation, plan de formation etc) de 1% pour les entreprises de plus de 10 salariés à verser chaque année à l'OPCA désigné dans la convention collective de branche dont relève l'entreprise. Le taux de contribution demeure inchangé pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,55% de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est versée à un Organisme Paritaire de Collecte Agréé (OPCA), et elle est affectée à des dispositifs précis qui sont : plan de formation, professionnalisation, compte personnel de formation (CPF), le congé individuel de formation (CIF) et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Par ailleurs, la **réforme de l'apprentissage** avec son objectif de 500.000 apprentis en 2017, en cours actuellement, vient modifier la contribution des entreprises dans ce domaine : fusion de la taxe d'apprentissage (TA) avec la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) aboutissant à une taxe unique de 0,64% de la masse salariale, et réduction du nombre d'OCTA (organismes de collecte de la taxe d'apprentissage à caractère consulaire). Les OPCA seront d'ailleurs seuls habilités à collecter cette nouvelle taxe au plan national.

A noter : la France investit actuellement environ 32 milliards d'euros dans la formation professionnelle et l'apprentissage, ce qui correspond à 1,5 % du PIB (derniers chiffres disponibles publiés par la DARES en 2015). Ce montant correspond à la participation : des entreprises (43%), des régions (14%), de l'État (13%), de l'Unédic et de Pôle emploi (5%), des ménages (4,1%), et d'autres organismes (1%) comme l'Agefiph pour les personnes handicapées.

Missions

Les OPCA sont principalement organisés par branche ou par secteur d'activité (Bâtiment, Métallurgie, Agroalimentaire...), mais il existe des OPCA interprofessionnels comme OPCALIA et AGEFOS PME. Les OPCA ont pour mission principale de collecter et de mutualiser les fonds dédiés à la formation continue des salariés. Ils doivent être agréés par l'Etat pour pouvoir collecter. Il existe actuellement 18 OPCA de branche et 2 OPCA interprofessionnels **(32)**

Critères d'agrément des OPCA par le Ministère en charge du Travail

Aux termes de l'article L.6332-1 (et R 6332-8) du code du travail, l'agrément est accordé aux OPCA en fonction :

1. De leur capacité financière et de leurs performances de gestion (imposition d'un seuil minimum de collecte de 100 000 euros par an, d'une comptabilité analytique, estimation des frais de gestion) ;
2. De la cohérence de leur champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ;
3. De leur mode de gestion paritaire ;
4. De leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens ;
5. De leur aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à développer les compétences, au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural ;
6. De l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte des bonnes pratiques établie par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

En complément des actions menées par les OPCA, existent d'autres dispositifs paritaires de gouvernance dans le cadre du financement de la formation professionnelle :

- OPACIF. les organismes paritaires agréés au titre du Congé Individuel de Formation sont chargés de collecter les contributions obligatoires des entreprises au titre du CIF (Congé Individuel de Formation). Ces organismes agissent à travers la mise en place des bilans de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience.
- Le FPSPP contribue, au niveau interprofessionnel, au financement des actions visant la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. A partir de 2015 le financement du FPSPP se fait directement par un pourcentage de contribution obligatoire à verser par les entreprises L'un des objectifs visé à travers l'utilisation de ce fond, est de soutenir les TPE en leur allouant 20% de ce fond pour la mise en place de leur plan de formation et de leur recrutement.

Gouvernance

L'article L. 63 32-1 du code du Travail qui impose le paritarisme dans la gouvernance des OPCA, prévoit qu'il appartient aux partenaires sociaux de préciser dans les textes fondateurs - accord collectif, statuts, règlement intérieur - la manière de matérialiser ce paritarisme.

La nouvelle loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018

Elle modifie l'ensemble des circuits de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage :

- La loi instaure une **contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance** (CUFPA) composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle (qui inclut le financement de la professionnalisation), dont les montants respectifs restent inchangés et fonction de la taille de l'entreprise : 1,23 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 11 salariés (soit 0,55 % pour la contribution formation et 0,68 % au titre de la taxe d'apprentissage) ; 1,68 % pour celles de 11 salariés et plus (1 % au titre de la contribution formation et 0,68 % pour la taxe d'apprentissage).
- Les **circuits de collecte et d'affectation des contributions formation** : à partir de 2021, au lieu de la collecte directe assurée jusqu'à présent par les OPCA/OCTA (renommés OPCO par la loi qui recentre leurs fonctions sur le financement de l'apprentissage/alternance ainsi que le financement de la formation continue et l'appui technique RH pour les entreprises de moins de 50 salariés), la collecte sera assurée par les URSSAF (Sécurité Sociale) qui reverseront les fonds collectés à une nouvelle structure nationale² chargée de réguler et financer la formation professionnelle « France Compétences » (gouvernance quadripartite : Etat, partenaires sociaux et régions), qui se chargera ensuite de leur répartition entre les différents acteurs suivant leur champ d'intervention : OPCO, Caisse des Dépôts pour abonder les Comptes Personnels Formation possédés par chaque individu, Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR) qui financent les projets de transition professionnelle, et les régions pour la formation des demandeurs d'emploi.
- La modalité de mise en œuvre du financement de l'apprentissage : **elle prévoit dorénavant un financement au contrat d'apprentissage.**

➤ Les observatoires des métiers et des compétences

Missions

Depuis l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et la loi de 2004 relative à la « formation professionnelle tout au long de la vie », un nombre croissant de branches professionnelles a décidé de se doter d'observatoires. Il s'agit d'outils/instruments à caractère paritaire destinés à éclairer les entreprises et les salariés des branches concernées sur un certain nombre de domaines. Certaines branches priorisent la démarche d'analyse des besoins de compétences et d'anticipation ; d'autres mettent davantage l'accent sur l'évolution des métiers ou des compétences ; d'autres, enfin, sur les aspects plus économiques et statistiques des entreprises du secteur. Il s'agit des Observatoires des Métiers et des Compétences, appelés aussi Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ). Globalement, ces observatoires remplissent les missions suivantes :

- Recueillir et analyser les informations sur les entreprises, l'emploi, la formation, et d'identifier les principaux facteurs qui vont impacter sur les métiers de la branche ;
- Effectuer une analyse prospective des évolutions et repérer les métiers dits « sensibles » sur lesquels porteront en priorité les actions ;
- Aider à la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Anticiper les évolutions technologiques, industrielles, démographiques et organisationnelles, afin de se préparer à les affronter ;
- Préconiser des solutions à mettre en œuvre en terme de politiques à adopter ;
- Communiquer auprès tous les acteurs, notamment auprès des entreprises, des salariés et des instances partenaires, les résultats issus d'études produites par l'observatoire.

² Qui remplace le CNEFOP, le COPANEF, le FPSPP et la CNCP.

Le CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) était une instance de coordination et de concertation qui donnait des avis sur tous les textes relatifs à la formation professionnelle.

Le COPANEF (Comité interprofessionnel pour l'Emploi et la Formation) élaborait notamment la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) mutualisait et redistribuait les fonds de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

La CNCP (Commission nationale de certification professionnelle) gère le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En synthèse : les fonctions des observatoires de branche

Fonction de traitement structurel d'informations sur un secteur (socle d'infrastructure de l'observation). Production d'indicateurs sur la structure de l'emploi-pratiques RH –niveaux de formation, cartographies métiers-compétences (GRH entreprises)...

Fonction « baromètre périodique ». Production : tableau de bord

Fonction Etudes. Productions sur mesure : études thématiques, état des lieux et prospective (évolution secteurs, pratiques RH, emplois-métiers-compétences)

Fonction d'appui aux stratégies emploi-formation d'une branche, au niveau national et territorial

Fonction de développement de « partenariats » entre branches/ secteurs, territoires, Service Public de l'Emploi pour échanger sur les données et résultats mais aussi sur les pratiques et méthodes, les initiatives propres et les actions communes

Fonction communication : vulgarisation des études, matinales, campagnes de communication sur les métiers, job board

Les observatoires de branche revêtent donc une triple dimension : **stratégique** (orientations des politiques de branche en matière d'emploi et de formation), **technique** (développement d'une expertise métiers/compétences pour des productions de données sur-mesure dans les branches) et **opérationnelle** (déploiement de plans d'action concrets : information, orientation, formation, plans de mobilité etc)

Gouvernance

La gouvernance des observatoires trouve sa source dans la COPANEF de chaque branche, organisme qui décide de leur statut ou règlement (quand ils existent...), du plan d'action intégrant les priorités de la branche, qui définit le cahier des charges des études à réaliser, choisit le prestataire de services et valide les résultats des études et des orientations.

Fonctionnement

Sauf exception, les structures des observatoires sont en général légères, car elles se définissent, précisément, comme une « instance paritaire » plus que comme un « centre d'expertise » : la grande majorité n'a pas d'identité juridique. Dans la pratique, les observatoires sont en général intégrés soit à un OPCA pour 42 % d'entre eux, soit à une organisation patronale pour 20 % d'entre eux. Dans un cas sur deux, l'observatoire n'occupe qu'une seule personne et mobilise des ressources ponctuelles pour conduire ses travaux. Leurs activités sont financées en partie par les fonds de la formation professionnelle (OPCA), mais d'autres financements peuvent être associés (Ministère de l'Industrie, régions etc.) en fonction des sujets traités. Pour l'accomplissement de leur mission, les observatoires s'appuient sur des partenariats avec tout acteur ou experts concernés : Pôles de compétitivité, Comités stratégiques de filières, Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (COPAREF), CEREQ, Universités, etc. La dernière étude réalisée par le CEREQ (33) a répertorié 126 observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) en France : 88 appartenant à une branche, et 21 multi professionnels.

Piloté par des instances composées paritairement des organisations syndicales et d'employeurs, la gouvernance paritaire se concrétise aussi dans la mission, essentiellement qualitative, assurée par les partenaires sociaux. Bien que le travail de collecte d'informations, traitement de données statistiques et macro-économiques soit réalisé à partir des sources d'information existantes, la capitalisation de ces différentes données, leur priorisation et leur traitement qualitatif... relèvent quant à elles du choix et des décisions politiques des partenaires sociaux. Ainsi, au-delà de la création d'un espace de confiance propre à développer un langage commun sur les métiers/compétences, cet instrument permet de développer une politique sociale commune et cohérente dans les branches et devient un outil indispensable pour appuyer les restructurations de certains secteurs ou le développement d'activités nouvelles des entreprises de la branche.

Au niveau national, les partenaires sociaux ont décidé de créer en 2009 une instance ayant pour mission de valoriser les travaux réalisés par ces observatoires et d'opérer toutes synergies nécessaires afin de faciliter la reconnaissance des compétences (Certificats de Qualification) entre secteurs. Il s'agit du Comité Observatoires et Certifications (COC).

Résultats et applications pratiques des travaux menés par les Observatoires de branche

- **Etudes sectorielles** : disposer d'un panorama économique et industriel des secteurs d'activités sur un territoire considéré qui permet d'analyser les caractéristiques des activités, les effectifs et qualifications du personnel affecté par spécialité, compétences, âge, les tendances de la branche considérée etc
- **Schémas directeurs de développement des compétences (ou de la formation) pour une branche ou au niveau d'une région/territoire**, basé sur les considérations mentionnés dans les travaux d'analyse du panorama économique et social, qui permet d'élaborer des plans d'action en matière de formation initiale et continue, formation-insertion des demandeurs d'emploi
- **Cartographies des métiers et référentiels métiers-compétences** à partir de l'observation en situation de travail dans les entreprises, qui servent de base pour :
 - i. la création des programmes de formation pour les institutions éducatives,
 - ii. les entreprises dans leurs activités de recrutement de personnel et gestion des parcours professionnels
 - iii. les acteurs de l'intermédiation dans l'emploi
- **Orientations pour la formation initiale** :
 - i. définir le type de parcours de formation à définir en fonction de la demande des entreprises,
 - ii. créer de nouveaux diplômes,
 - iii. déterminer les flux et volume d'étudiants
- **Dispositifs de qualification courts pour une insertion dans l'emploi facilitée**
- **Gestion des ressources Humaines dans les entreprises, plans de formation**
- **Plans d'action de mobilité professionnelle inter-secteurs**
- **Etudes spécifiques**, par exemple : évolution des profils d'emplois dans l'industrie automobile d'ici 2015, le travail des femmes dans certains secteurs d'activité, analyse des pratiques de gestion des ressources humaines dans les PME, pénurie de main d'œuvre qualifié dans une filière donnée, analyser les situations de reconversion sur une filière donnée et les passerelles vers d'autres secteurs d'activité
- **Bourses de l'emploi** dans lesquelles :
 - i. les postes de travail disponibles sont publiés par les entreprises,
 - ii. les jeunes/salariés peuvent déposer leurs Cvs
- **Actions de communication sur les métiers industriels d'orientation professionnelle** vers les jeunes, les familles, le personnel enseignant, salariés, demandeurs d'emploi, **en relation avec les structures publiques et privés de l'emploi ou de la formation.**

A noter finalement l'existence d'observatoires régionaux, comme par exemple : Observatoire Régional Emploi et Formation en Alsace (OREF), GREF Bretagne (GIP Relation Emploi-Formation), Observatoire pour l'Emploi Franche-Comté Bourgogne et plus particulièrement le Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation (Carif-Oref) de la même région, Observatoire régional de l'Emploi du Pays de la Loire, l'Observatoire Régional de l'Emploi en Aquitaine Limousin Poitou-Charentes, Observatoire de l'emploi de la région Auvergne...etc. Ces structures associent les partenaires sociaux à d'autres acteurs régionaux de l'emploi et de la formation : Conseil régional, Pôle emploi, Missions locales, CCI... et sont généralement financés conjointement par l'Etat et la Région.

Animation du dialogue social au niveau territorial

Au niveau régional, les branches françaises participent aux travaux des Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), instances tripartites dont les travaux sont financés par l'Etat et les régions et dont les missions sont les suivantes :

- Réaliser des études sur les besoins en qualification professionnelle des entreprises, par secteur et/ou groupe d'entreprise ;
- Analyser le marché du travail régional ;
- Apporter des éléments d'analyse en vue de la définition de politique de formation professionnelle et d'apprentissage de la région.

Les OREF sont considérés comme des structures d'aide à la décision pour l'Etat, le Conseil régional et l'ensemble des acteurs qui ont à réfléchir sur la conception et la mise en place de politiques d'emploi, d'insertion et de formation sur les territoires : Contrats d'objectifs / apprentissage etc. Ils ont une approche essentiellement interprofessionnelle. (...) Deux types d'expérience peuvent être mentionnés à titre d'exemple :

- les **Contrats de Plan Régionaux de Développement de l'Emploi et de la Formation** sont le **fruit d'une large concertation** (Conseils Economiques, Sociaux et Environnementaux Régionaux (CESER), partenaires sociaux, Etat) qui démarre par l'organisation d'Assises régionales de la formation professionnelle suivie de groupes de travail thématiques. Résolument tournés vers l'action et destinés à conjuguer la demande économique et la demande sociale, ils sont conçus sur la base de diagnostics partagés élaborés à partir de l'analyse de l'activité économique régionale, des travaux des OREF notamment, pour permettre d'orienter et construire une offre de formation régionale qui croise les logiques de branches ou de métiers avec la logique territoriale et parfois extraterritoriale. Finalement, ils sont déclinés en plans d'actions pour la formation initiale et continue cofinancés par l'Etat, la région et les fonds de la formation de la branche. Cette démarche peut également intégrer une dimension de soutien global à une branche, en prenant en considération l'ensemble des enjeux qui s'offrent à elle : en termes de développement de marchés, technologique, environnemental et humain en faisant la synthèse entre des Schémas régionaux de développement économiques et le Contrat Régional de Développement de l'emploi la formation (cf. CAPÉCO ci-après).
- les **Contrats d'Etudes Prospectives** (CEP) réalisés dans des filières données (exemple : chimie en Rhône-Alpes). L'objectif des CEP, conclus au niveau d'une branche au niveau national ou territorial, est d'anticiper les changements et éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, en matière de politique des ressources humaines au service du développement de l'emploi et des compétences. La gouvernance de ce type de démarche comprend un pilotage tripartite (Ministères de l'Industrie, de l'Emploi et de l'Education Nationale, organisations professionnelles, collectivités territoriales, observatoires paritaires de branche, fonds paritaires de la formation professionnelle, service public de l'emploi, Pôle de compétitivité, entreprises) et sa mise en œuvre est réalisée dans le cadre d'un accord-cadre signé entre la Préfecture de région et les partenaires sociaux. A partir d'une analyse approfondie des enjeux de développement du secteur (en tenant compte des problématiques de développement aux niveaux international, national et local : analyse du marché et de son évolution, attentes des clients, contexte réglementaire, acteurs du secteur (R&D notamment)), un point est fait sur les mutations économiques, organisationnelles et sociales ainsi qu'environnementales à envisager pour le secteur. Pour chaque défi identifié, une déclinaison en compétences requises est réalisée ainsi qu'un plan d'action permettant la mise à disposition de ces compétences pour le secteur.

(Publication des partenaires sociaux français : Expériences de dialogue social portant sur l'observation prospective des métiers et des qualifications – juillet 2013)

➤ Les Certificats de Qualifications Paritaires (CQP)

Origine

Un avis récent du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur les CQP, rendu le 22 septembre 2016, rappelle les raisons qui ont fait émerger les CQP : « Aujourd'hui, la compétitivité des entreprises et du pays se joue sur les capacités d'innovation technique et organisationnelle, sur la qualité, la montée en gamme du système productif et de l'offre de produits et services souvent associés. En outre, du fait de la démographie (départ massif en retraite des baby-boomers) et du manque d'attractivité de certains métiers en raison de multiples facteurs : mauvaise image, conditions de travail pénibles, conditions d'emploi et de rémunération..., des secteurs peinent à recruter les salariés qualifiés dont ils ont besoin. Par ailleurs, des secteurs en croissance, comme l'aéronautique dans ses bassins d'implantation, se trouvent confrontés à des difficultés de recrutement tandis que, dans des bassins industriels anciens, des entreprises notamment métallurgiques, peinent à assurer le remplacement des partants sur des métiers classiques de soudeur, d'ajusteur, d'usineur, de chaudronnier... dans ces situations, les CQP constituent une réponse effective aux besoins de professionnalisation, de reconversion, d'évolution et de tension sur les métiers. Ils peuvent également jouer un rôle positif dans l'attractivité des métiers dont ils révèlent une part du contenu ».

Les CQP attestent des compétences mobilisées dans un emploi spécifique (poste de travail) en validant des qualifications professionnelles obtenues soit à l'issue de parcours de formation, soit par l'expérience professionnelle, éventuellement par le processus formel de VAE.

Naissance et évolution des CQP

La loi du 12 juillet 1980, relative à la FP alternée en concertation avec les milieux professionnels, institue une attestation de formation homologuée, constituant une première tentative en ce sens. La circulaire du ministre de la FP, du 8 février 1982, relative à la mise en place d'un programme de formation alternée pour les jeunes de 16 à 18 ans prévoit que ces formations puissent aboutir soit à un diplôme, soit à un titre homologué, soit à une qualification reconnue par une convention collective de branche.

Au plan conventionnel, **l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord interprofessionnel modifié du 9 juillet 1970** consacré aux formations en alternance, crée le contrat de qualification (qui devient plus tard le contrat de professionnalisation) et jette les bases d'une validation des compétences par les branches professionnelles, en finalité de ce contrat, avec le souci d'instituer une régulation paritaire à cette nouvelle voie de qualification pour les jeunes de 16 à 25 ans. Ce schéma est conduit dans le cadre pivot de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) qui « compte tenu des propositions éventuelles qui peuvent leur être faites par les commissions paritaires professionnelles territoriales, indiquent les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées ».

La loi Rigout du 24 février 1984 prolonge cette évolution vers une régulation paritaire, tout en lui opposant l'alternative d'une plus grande autonomie des entreprises dans le choix des finalités du contrat de qualification, moyennant une habilitation administrative préalable à sa conclusion. Finalement, ce premier pas, vers un nouvel ordre juridique dans la validation des qualifications par les branches, sera entériné par l'Etat dans l'ordonnance du 16 juillet 1986.

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 1989, relatif à l'insertion professionnelle des jeunes, distingue clairement trois finalités au contrat de qualification qui seront reprises par deux décrets en 1990 :

- diplômes et titres, pour lesquels l'employeur doit s'assurer de la présentation aux épreuves ;
- évaluation de la formation par l'employeur et l'organisme de formation dans des conditions fixées en annexe au contrat ;
- évaluation de la qualification dans les conditions prévues par la CPNE de la branche.

Avec la **loi du 24 novembre 2009** sur la formation professionnelle, deux dimensions supplémentaires donnent aux CQP la dimension de certifications :

- ils sont identifiés dans une loi avec pour caractéristique d'être de branche ou interbranches, ce qui leur donne un format particulier ;
- ils doivent être élaborés selon un référentiel d'activité et un référentiel de certification ; le CQP ne peut donc plus être écrit comme un programme de formation mais en termes de compétences professionnelles. »

La **loi du 24 février 1984** entraîne une première vague de négociation de branche sur les objectifs et les moyens de la FP. Bien que les nombreux accords conclus (90 environ en 1984-1985) soient peu innovants, ils posent les voies d'un système structuré de certifications professionnelles de branche en réponse à des besoins non satisfaits.

L'accord du 12 juin 1987 dans la métallurgie, ouvre la voie aux premières décisions de validation par un CQP baptisé pour cette branche «CQPM » (Métallurgie), sous le contrôle de sa CPNE.

D'abord peu nombreux et circonscrits à la mise en œuvre du contrat de qualification, les accords créant des CQP se diffusent progressivement dans les branches à un rythme modéré : la réparation automobile en 1988, les installateurs de matériel frigorifique en 1991, l'hôtellerie-restauration en 1992, les industries agro-alimentaires en 1993, la plasturgie en 1994.

(avis du CESE sur les CQP du 20 septembre 2016)

Mode de construction

Les certificats de qualification sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), dans le cadre des orientations définies par celle-ci et en application des accords nationaux de branche. Il s'agit d'une action paritaire qui, pour sa mise en place fait appel à plusieurs partenaires (centres de formation, jury, évaluateurs...) mais qui est avant tout une action fondatrice d'un partenariat consensuel et structurant entre syndicats et employeurs. C'est dans ce sens où il faudrait peut-être la valoriser le plus. Il est à souligner que tout au long du processus, les instances paritaires sont intégralement porteuses de la démarche : analyse du besoin de création d'un CQP (étude d'opportunité), validation de la création du CQP, examens des dossiers, délivrance de la certification.

C'est la branche de la métallurgie qui s'est dotée la première de tels certificats (CQPM). Cette branche délivre actuellement près de 10 000 CQPM par an, et ces certifications concernent plus de 15.000 entreprises. C'est à partir de cette expérience réussie que d'autres branches (l'Agro-alimentaire, l'Ameublement, le Caoutchouc, la Chaussure, l'Habillement, les Médicaments, le Commerce, les Papiers-Cartons, la Tannerie Mégisserie, le Textile ...) ont initié le processus d'élaboration des CQPI.

Certaines branches industrielles, se sont regroupées pour créer leurs propres certifications de qualifications paritaires de l'Industrie (CQPI), homologues des premiers dans leurs objectifs, élaborés par deux ou plusieurs branches dès lors qu'elles estiment que la

qualification concernée recouvre des activités professionnelles identiques ou proches, et que les compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun. Comme pour les CQPM, les CQPI valident également les capacités professionnelles et offrent aux salariés, en plus, la possibilité d'évoluer dans une autre branche ou secteur économique.

Comment s'organise l'obtention du CQP ?

En pratique, l'obtention d'un CQP (Certificat de qualification professionnelle) s'effectue généralement en quatre étapes, des particularités pouvant exister en fonction des branches et/ou des CQP :

1. **Repérage des compétences** déjà détenues par le salarié (sur la base du « référentiel d'activités ») et de ses besoins éventuels en formation.
2. **Définition d'un parcours d'acquisition des compétences manquantes**, celui-ci pouvant associer de la formation, des situations de travail en entreprise et/ou de la VAE (si le salarié est expérimenté).
3. Après réalisation du parcours, **évaluation des acquis du candidat sur la base du « référentiel de certification »**, dans les conditions définies par la branche (par exemple, par un évaluateur habilité par la CPNE).
4. **Validation des compétences par un jury national** (principalement en situation de travail) en vue de la délivrance, totale ou partielle, du CQP ou du CQPI.

Quel financement ?

Il diffère selon le ou les dispositifs mobilisés pour l'obtention du CQP (Certificat de qualification professionnelle) ou du CQPI (Certificat de qualification professionnelle interbranches) :

- préparation Opérationnelle à l'Emploi, Individuelle (POEI) ou Collective (POEC) ;
- contrat de professionnalisation (Voir fiche technique / **Contrat de professionnalisation**) ;
- plan de formation (Voir fiche technique / **Plan de formation**) ;
- période de professionnalisation (Voir fiche technique / **Période de professionnalisation**) ;
- compte personnel de formation (CPF) (Voir fiche technique / **CPF**) ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) (Voir fiche technique / **VAE**).

En fonction des branches, des dispositions spécifiques peuvent être prévues.
(Source : OPCALIA)

Intérêt pour les entreprises et les individus

Répondant aux objectifs de lisibilité des qualifications, professionnalisation et employabilité des salariés et des jeunes, les CQP sont en général très appréciés par les entreprises et par le marché de l'emploi car ils sont considérés comme :

- une réponse à des besoins communs de certification entre secteurs compte tenu de la proximité des métiers ;
- un moyen d'adapter les compétences des salariés aux évolutions des métiers ;
- un véritable « passeport » pour l'employabilité et la mobilité ;
- Un outil concret d'expression des intérêts convergents des salariés et des employeurs dans le cadre du dialogue social ;
- une opportunité pour les jeunes et les demandeurs d'emploi pour accéder plus facilement au monde du travail par une certification professionnelle largement reconnue.
- Un instrument de promotion sociale et professionnelle

La valeur des CQP réside davantage dans la qualité et la pertinence de l'offre plus que dans la formalisation d'un parcours de formation.

Reconnaissance

Outre leur reconnaissance au sein des secteurs (intégration dans les classifications), ils peuvent être inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) du Ministère du travail, à la demande des COPANEF.

Les certifications paritaires doivent être distinguées de **Titres professionnels** ; certifications « d'Etat » délivrées par le Ministère du travail, qui valident la maîtrise par le titulaire des compétences permettant l'exercice d'un métier à l'issue d'un parcours de formation (alors que le CQP est seulement un instrument certificateur : il valide une maîtrise professionnelle acquise par l'expérience ou la formation).

Avec la participation aux instances paritaires décrites précédemment (OPCA et Observatoires) l'implication des partenaires sociaux à la démarche de qualifications illustre assez bien la composante opérationnelle du dialogue social qui caractérise en partie notre modèle.

➤ La gestion des centres d'apprentissage

Cet aspect a été traité dans une note dédiée de capitalisation de la Division Education, Formation, Emploi de l'AFD. Nous nous en tenons ici à des éléments spécifiques.

Devenant les seuls organismes habilités pour collecter au niveau national la nouvelle taxe d'apprentissage en 2017, les OPCA seront placés au cœur du système d'apprentissage et la gouvernance paritaire de la formation initiale en sortira certainement renforcée.

La **formation par l'apprentissage**, appelée aussi **formation initiale par alternance**, est destinée à la préparation un diplômes d'Etat (CAP, BEP, BAC, BTS, Ingénieur) des jeunes entre 16 et 25 ans. Cette formation, dont la période d'alternance varie en fonction du diplôme à préparer (entreprise - centre de formation), se déroule dans les centres de formation d'apprentis, couramment appelés CFA.

Il existe plusieurs types de CFA :

- les CFA publics rattachés au ministère de l'Éducation Nationale.
- Les CFA privés (exemple : CFA de branche, comme les CFA du BTP, les CFAI dans le cas des industries métallurgiques, gérés par des professionnels, sous forme d'associations) ;
- les CFA consulaires gérés par les Chambres de commerce territoriales, les Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) ou encore par les Chambres d'agriculture ;
- Quelques CFA gérés par des Collectivités territoriales ;

L'Article L116-2 du code du travail, complété par l'arrêté ministériel du 2 juillet 2008, prévoit la participation des partenaires sociaux dans les conseils de perfectionnement des centres d'apprentissage : « au moins la moitié de ses membres et en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés extérieurs au centre représentatives au plan national au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail »

Dispositif de branche

Certaines branches professionnelles vont cependant plus loin et ont introduit une gouvernance paritaire pour l'ensemble du dispositif de formation par apprentissage. C'est le cas notamment des branches Bâtiment et Travaux Publics (BTP) : le Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (CCA-BTP), est une association nationale paritaire représentative de ces secteurs professionnels, chargée de mettre en œuvre et de coordonner la politique de formation professionnelle initiale par l'apprentissage aux métiers du BTP définie par les partenaires sociaux de la branche. Le CCCA-BTP a une double vocation : celle de répondre aux besoins de développement de compétences des entreprises du BTP, et celle d'assurer la réussite du parcours de formation et l'insertion des jeunes.

Les **accords de branche** et la **loi** par la suite ont défini les missions de cette association :

- promouvoir les métiers du BTP ;
- informer les jeunes, leur famille et les entreprises du secteur, sur la formation professionnelle initiale et en particulier l'apprentissage ;
- financer le développement et le fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- améliorer la qualité de la formation des jeunes en centre de formation d'apprentis et en entreprise, de l'accueil à l'insertion ;
- veiller à l'intégration sociale et professionnelle des jeunes ;
- contribuer à la formation des formateurs de centres de formation d'apprentis et des formateurs d'entreprise (maîtres d'apprentissage).

Le CCCA-BTP anime ainsi et coordonne le réseau de l'apprentissage du BTP, avec 103 centres de formation d'apprentis, dont 76 sont gérés par des associations régionales et paritaires (60.000 jeunes formés dans 25 spécialités pour 45.00 entreprises partenaires). L'ensemble de ces missions est mené en concertation avec les conseils régionaux, devenus ces dernières années les acteurs principaux de l'apprentissage.

> LE DIALOGUE SOCIAL EN FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU EUROPEEN ET INTERNATIONAL

Il existe de nombreuses expériences d'implication des partenaires sociaux dans des dispositifs de formation méritant un regard attentif de notre part. Impossible de les identifier toutes, bien entendu, mais nous pouvons néanmoins en observer certaines et retenir quelques constats.

En Europe, les organisations professionnelles et syndicales sont associées ou participent à plusieurs initiatives au sein de l'Union européenne assez récentes destinées à simplifier la lisibilité et la reconnaissance des compétences et des qualifications professionnelles par exemple (34) :

- **Le cadre européen des certifications** (CEC) connu par sa dénomination en anglais comme EQF, permet de comparer les systèmes de certification et les cadres nationaux et leurs niveaux, en améliorant la lisibilité des qualifications entre les différents pays et systèmes européens ;

- **La validation de l'éducation et de la formation non formelles et informelles** est un moyen de reconnaître l'éventail complet des connaissances, compétences et aptitudes d'une personne, acquises aussi bien à l'école qu'en dehors du système éducatif formel :
- **L'Europass** est un ensemble de cinq documents normalisés accompagnés d'un « passeport des compétences », disponible gratuitement en 26 langues, permet aux utilisateurs de présenter leurs compétences, qualifications et expérience dans toute l'Europe ;
- **Les systèmes de crédits** –ECTS- pour l'enseignement supérieur et ECVET pour la formation et l'enseignement professionnels.
- Des programmes de **garantie de la qualité** dans l'enseignement supérieur et la formation et l'enseignement professionnels.

Toujours au niveau de l'enseignement et la formation professionnelle, les partenaires sociaux participent de l'action du **CEDEFOP**, agence décentralisée de l'UE, chargée d'apporter son soutien à la Commission, aux États membres et aux partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) et contribue à sa mise en œuvre. Cet organisme est doté d'un conseil d'administration tripartite, comprenant des représentants des gouvernements, des organisations patronales et des syndicats.

A noter également le travail de la **Fondation européenne pour la formation** (ETF) pour aider les pays partenaires à moderniser leur système éducatif et leur offre de formation et d'insertion dans l'emploi. Certains projets de cette Fondation, notamment dans les pays de la Méditerranée, ont intégré une certaine dimension de dialogue social.

Bien que les politiques publiques en matière d'éducation et formation relèvent de la compétence interne des États, ces matières ont pris un essor important dans l'Union avec l'adoption d'Europe 2020, stratégie globale qui met l'accent sur la croissance et l'emploi. Elle vise à soutenir les actions nationales et à aider à relever des défis communs, tels que le vieillissement des sociétés, le manque de main-d'œuvre qualifiée, les développements technologiques et la concurrence mondiale. L'UE joue ainsi un rôle de soutien des efforts visant à améliorer et à moderniser les systèmes éducatifs et de formation nationaux(35).

Dans les différents pays que nous avons pu observer, nous constatons que **la formation professionnelle oscille entre** :

- Un **rattachement au secteur de l'éducation** ;
- Un **rattachement au secteur emploi/travail** ;
- Une **reconnaissance spécifique en tant que telle**. Dans ce cas, elle est plus liée à l'emploi et l'insertion sociale / professionnelle qu'à l'éducation.

Il existe ainsi différentes commissions, instances et mécanismes de dialogue social, très majoritairement tripartites, interprofessionnels ou de branche, fonctionnant sous l'égide de l'État. Dans les États fédéraux, ou dans ceux dont les Régions disposent de larges prérogatives, ces instances sont organisées sur une base régionale (Ex. Le Brésil, le Canada, l'Allemagne...). La participation des organisations d'employeurs et syndicales est avant tout institutionnelle, et souvent assez formelle, les partenaires sociaux étant appelés à exprimer un avis, à faire des suggestions ou à valider des actions effectuées par d'autres acteurs techniques. La gestion d'organismes paritaires permet aux partenaires sociaux de devenir des acteurs compétents et reconnus vis-à-vis de l'État et des « usagers ».

A. Apprentissage et dialogue social

En Allemagne : Souvent cité en exemple, le système dual de formation professionnelle allemand s'est répandu et a rayonné de son influence dans plusieurs pays. Ceci à un point tel que l'Institut Fédéral pour la Formation s'est doté d'un bureau international de coopération en matière de formation professionnelle destiné à exporter son modèle : le Zentrastelle für internationale Berufsbildungskooperation). Ce système dual repose sur une forte synergie entre le système éducatif et de l'économie allemande, avec en complément, l'existence d'une société où les valeurs de travail, de savoir-faire, de progrès et d'excellence artisanale et industrielle font consensus depuis longtemps. L'Institut fédéral pour la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB, placé sous la tutelle du ministère fédéral de l'Éducation et de la recherche, est chargé de la mise en œuvre de la politique nationale du système d'apprentissage. Il regroupe l'État fédéral, les Länder, les employeurs et les syndicats de salariés. La Gouvernance du BIBB est assurée par un Haut comité comprenant 4 collèges à parité (8 voix par collège) : État fédéral, Länder, entrepreneurs, syndicats de salariés.

Le BIBB dispose d'un instrument de pilotage de la formation professionnelle avec une maîtrise d'œuvre centrale et d'opérateurs décentralisés et largement autonomes. Ce qui relève du niveau central, c'est l'unicité de la formation : agriculture, industrie, services, administration, services à la personne, avec une reconnaissance nationale des diplômes. Les Länder et leurs chambres consulaires assurent la qualité de l'offre de formation professionnelle : labellisation, validation des formations, des cursus, des dispositifs d'orientation, examens et validation des diplômes, coordonnent les négociations de branches pour la rémunération des apprentis.

Ce modèle allemand de système dual existe dans d'autres pays. Avec des modalités très proches, **en Suisse, Autriche et République Tchèque** et avec des caractéristiques spécifiques (statuts des apprentis, périodes d'alternance, diplômes préparés, participation des entreprises, reconnaissance sociale...) dans beaucoup d'autres pays. Nous retenons sur ces comparaisons la participation des partenaires sociaux à ces différents dispositifs : implication parfois importante au plan institutionnel, et moins importante dans la gouvernance des systèmes.

En Espagne, les partenaires sociaux participent au Conseil général national pour la formation professionnelle et à la Commission consultative de la formation professionnelle.

En Italie, ces partenaires ont récemment participé activement à la réforme de l'apprentissage (2011) mais on observe que les entreprises ont tendance à utiliser moins souvent les contrats d'apprentissage depuis la réforme.

Au Danemark, syndicats et employeurs participent à la gouvernance en tant que membres des conseils d'administration des écoles techniques qui font de l'apprentissage.

En Hollande, un Conseil central des partenaires sociaux participe avec des représentants les centres de formation au développement des compétences requises par le marché de l'emploi.

En Turquie, la Confédération turque de métier et des artisans (TEK) participe à l'apprentissage par le financement, par l'organisation de formations et délivre des certifications.

En Angleterre, par contre, la participation des entreprises devient de moins en moins importante dans le système et le nombre d'heures des parcours a été sensiblement réduit récemment ce qui positionne ce type de formation comme des parcours moins intéressants pour elles et pour les salariés.

Au niveau de l'OIT, la recommandation R060 concernant l'apprentissage, la convention C086 sur les contrats d'apprentissage passés conformément aux clauses particulières, la résolution C097 sur l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle fixent un cadre très général pour son déroulement. Le BIT accompagne également des initiatives des pays en matière d'éducation et formation. Et il conviendrait de noter également que les ministres du Travail des pays du G20 se sont accordés en 2012, pour « promouvoir et renforcer des systèmes d'apprentissage de qualité... » en vue d'échanger des expériences pour la conception et la mise en application des programmes d'apprentissage et explorer des voies pour identifier les principes communs dans tous les pays du G20 en facilitant le dialogue entre les partenaires sociaux » (36)

En Indonésie, comme dans beaucoup d'autres pays économiquement moins avancés, l'apprentissage se manifeste surtout dans les TPE.

Au Canada, les Provinces ont réformé leurs systèmes d'apprentissage au milieu des années 90, y compris la révision de leur cadre statutaire. La réforme était axée sur l'élaboration de politiques en matière d'apprentissage qui soient axées sur l'industrie, et elle a transféré la responsabilité de la réglementation législative au contrôle effectué par les comités sectoriels composés des associations des employeurs et des travailleurs. Au **Brésil**, dans le réseau d'organismes de formation dit « système SENAI » (premier réseau de formation technique au monde) les partenaires sociaux, et surtout le patronat, y participent activement. On trouve un dispositif similaire aussi en **Colombie** pour l'apprentissage et l'insertion : le SENA. Dans des pays comme la **Tunisie et le Maroc** les systèmes d'apprentissage ont été réformés dans le cadre des projets soutenus par l'UE et l'AFD au début des années 2.000. Ces réformes accordent une place plus importante aux entreprises mais n'intègrent pas à ce stade les partenaires sociaux dans une quelconque forme de gouvernance des systèmes.

B. La participation des partenaires sociaux à l'analyse des besoins en compétences.

Comme indiqué plus haut, les organisations professionnelles, et dans une moindre mesure les organisations syndicales participent sous différentes formes à l'analyse / validation de la demande émanant du marché de l'emploi. Ils le font, par l'intermédiaire de dispositifs créés paritairement ou sous l'égide de l'Etat : C'est le cas en général en Europe, au Canada, en Australie ; mais aussi au Brésil, au Chili...

❖ Comités sectoriels

Au **Canada** (au Québec en particulier), parmi les rôles qui ont été confiés aux comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) - organismes tripartites autonomes dans lesquels participent les partenaires sociaux et des représentants de la Province - celui de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité et de soutenir le développement des compétences de la branche. A ces fins, les CSMO réalisent des diagnostics sur les principaux problèmes de main-d'œuvre dans leur secteur d'activité, puis élaborent et mettent en œuvre les actions destinées à répondre à ces défis. Les prestataires doivent alors tenir compte de ces diagnostics pour ajuster ou modifier leur offre de formation.

Le **Québec**, très actif au niveau de la coopération internationale, a développé l'exportation de son « modèle » de formation sur une approche - française à l'origine - qui s'est très bien exportée, notamment en Afrique du Nord et Subsaharienne au début des années 2.000 : l'approche par compétences. Cette « méthodologie » doit intégrer, justement, l'action des comités sectoriels en complémentarité des « analyses des situations de travail » (ce qui est rarement le cas dans les pays partenaires...).

Reprises et adaptées dans d'autres pays, ces expériences de comités sectoriels sont à mettre en exergue, car elles contribuent à orienter et définir l'offre de formation pour mieux l'adapter au marché de l'emploi. De lors que la participation des partenaires sociaux est réelle (comme au Québec), le dialogue social devient pragmatique et structurant. Autre exemple à souligner : l'existence au **Mexique** du « Sistema Nacional de Competencias » créé dans le cadre de la stratégie CONOCER (connaissance, compétitivité et développement) associant les partenaires sociaux. Cette instance, à la gouvernance tripartite, anime via des Comités sectoriels, la réalisation d'études sectorielles, le développement de référentiels d'emploi et de compétences, le développement de l'offre de formation.

❖ Les observatoires

Il existe pléthore de dispositifs de ce type dans les différents pays. Dans le domaine de la formation professionnelle, certains sont davantage liés à l'emploi, d'autres aux qualifications (« skills ») et au développement des compétences. **L'UE** a également créé un réseau d'informations émanant des administrations publiques des pays Membres sur l'évolution des emplois : l'Observatoire Européen de l'Emploi (OEE). Nous retiendrons cependant ici seulement ceux dont la participation des partenaires sociaux se fait d'une manière significative et structurante dans la formation professionnelle. Dans cette optique, l'instrument qui est l'observatoire, est considéré comme un moyen pour faciliter la participation des acteurs et non pas comme un objectif en soi, approuvé entre les mains de spécialistes.

Nous retiendrons tout d'abord les observatoires paritaires mises en place **en France** ces dernières années, car ils constituent une référence prouvée en matière de gouvernance des acteurs. Dans l'optique de capitalisation d'expériences au niveau international (nous reviendrons sur le Chapitre VI), ces outils sont à valoriser fortement.

En **République Tchèque**, par exemple, l'Observatoire national de l'emploi et la formation est un organisme issu du Fonds National de la Formation. C'est un outil d'analyse multi sectoriel de l'évolution du marché de l'emploi et d'identification des besoins en capital humain, ainsi que d'identification des compétences pour la formation initiale et continue. L'Observatoire fournit toute information aussi bien au Ministère de l'éducation qu'aux prestataires de formation leur permettant d'orienter l'offre technique.

Au **Luxembourg**, l'Observatoire de la formation de l'INFC (Institut national de la formation professionnelle continue) regroupe des représentants du gouvernement et des partenaires sociaux pour la réalisation d'études et d'analyses qualitatives dans le cadre de la relation formation-emploi. L'objectif étant de fournir des éclairages utiles aux politiques publiques et aux stratégies privées afin d'optimiser la qualité des compétences destinées au marché du travail.

En Amérique latine, « **El Observatorio Laboral** » du Mexique, entité nationale issue de l'Etat fédéral est destinée à l'orientation de carrières professionnelles des futurs salariés et de l'emploi. Au **Chili**, "l'Observatorio Nacional" fait partie du Service national de la formation professionnelle et de l'emploi rattaché au Ministère du travail et sa mission est de participer à l'amélioration de l'offre de formation par une meilleure connaissance de la demande du marché du travail. En Colombie, rattaché au Service National de l'Apprentissage (SENA), il existe également un observatoire dont la vocation est essentiellement l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le « Learning and Skills Observatory (LSO) » au **pays de Galles** est un organisme qui facilite les échanges de bonnes pratiques et fourni des informations (statistiques, études, enquêtes...) sur l'évolution du marché de l'emploi aux prestataires de formation.

Il est à noter que la formation professionnelle initiale étant très souvent associée – voir même assimilée - à l'éducation dans une bonne partie des pays (Vocational and educational training), son orientation stratégique est faite par l'intervention des Etats, dans le cadre de leur politiques publiques d'éducation. Les partenaires sociaux ont alors moins d'espace de participation. Dans ces pays, la formation permanente des salariés a tendance à se faire dans l'entreprise, avec un « marché de la formation » plus réduit.

C. Les partenaires sociaux et le financement de la formation

Dans la plupart des pays du monde, la formation professionnelle relève de la responsabilité principale de l'Etat. C'est dont l'Etat qui participe, à titre principal, au financement de l'éducation et de la formation professionnelle. Cependant, souvent dévalorisée et considérée comme une « voie de garage », la formation professionnelle reste le parent pauvre de l'éducation en termes de répartition des financements. C'est à cause de ce constat tout d'abord, que les Etats ont commencé à faire appel aux contributions des entreprises pour venir en aide du manque de moyens de la formation professionnelle.

Deux grandes catégories dans la manière dont les entreprises participent au financement de la FP peuvent être retenues :

- **Incitatives** : déduction fiscale plafonnée à un pourcentage de la masse salariale et incitations fiscales (ex. des dons déductibles de l'impôt des sociétés ;
- **Obligatoires** : taxe de la formation professionnelle parfois associée à la taxe de l'apprentissage.

Observons que ces contributions ont été créées, progressivement, en complément de l'intervention de l'Etat, dont la participation reste très majoritaire dans presque tous les pays.

La masse salariale est le point de repère pour les deux types de financements qui se situent entre 0,3% et 1% soit en déduction fiscale ou bien en impôt. Cette contribution, obligatoire ou incitative, va conduire à la création des fonds de la formation professionnelle afin de les canaliser à travers une voie différente du budget général de l'Etat dans certains pays. Aujourd'hui, les fonds de la formation existent dans une bonne soixantaine de pays d'Europe, Amérique latine, Asie et Afrique **(37)**.

La contribution des entreprises est cependant « orientée » par l'Etat en fonctions des politiques publiques :

- Pour appuyer des actions de type insertion de jeunes, (alphabétisation, préformation, formation aux métiers de base...),
- Pour financer des parcours de formation de réinsertion des demandeurs d'emploi,
- Pour des actions de formation en faveur des populations spécifiques (femmes, handicapés),
- Pour accompagner la création d'activité
- et formation continue des salariés actifs.

En Europe

Nous retrouvons en Europe les deux cas de figures énoncés plus haut :

- **Des pays dans lesquels il n'y a pas d'obligation légale de financement** à proprement parler pour les entreprises : **L'Allemagne**, où la règle générale est que le système de financement repose sur la négociation de branche. Les entreprises consacrent des sommes importantes dans la formation de leurs salariés et sont investies dans la formation professionnelle initiale, avec le système dual. Des contributions régionales existent pour le financement des demandeurs d'emploi notamment. **L'Autriche** fonctionne avec un modèle similaire en ce qui concerne le financement étatique et les incitations faites aux salariés et aux demandeurs l'emploi pour se former. Dans ces pays, et dans bien d'autres, des incitations fiscales existent aussi bien pour les entreprises et pour les salariés : crédits d'impôts, dons déductibles de l'impôt des sociétés, déductions des frais d'inscriptions dans des parcours. Au **Royaume Uni**, où il n'y a aucune réglementation contraignante pour les entreprises ; les employeurs sont néanmoins incités à former leurs salariés faiblement qualifiés par le biais de refinancements. Aux **Pays Bas** où il existe une « enveloppe » globale de financement pour la formation initiale et continue, avec un financement public important, les pouvoirs publics financent des formations à temps partiel, de niveau secondaire et supérieur, généralement suivies parallèlement à l'activité professionnelle. **Le Danemark** dont le montant consacré à la formation est le plus élevée du monde, (environ 8% du PIB) compte avec un système qui repose sur l'intervention financière majoritaire de l'Etat, des entreprises, de salariés eux même et des partenaires sociaux pour une partie de la formation des salariés actifs.
- **Des pays à contribution obligatoire** : **La France**, avec une taxe cumulée de FC (1% depuis 2015 pour les entreprises de plus de 10 salariés) et d'apprentissage (0,68% de la masse salariale, sauf en Alsace), **l'Espagne**, avec une obligation fiscale de 0.7% répartie par moitié entre formations pour les actifs et formation pour les demandeurs d'emploi ; et **Italie** avec 0,3% versée à un fonds paritaire pour la formation professionnelle (38)

En Amérique latine

Les entreprises sont très souvent des contributrices de financements de la formation par le biais de taxes spécifiques ou des déductions fiscales. Souvent affichées comme des instances à gouvernance tripartite au niveau des Conseils d'administrations il existe plusieurs fonds de financement de la formation qui s'occupent notamment des financements de la formation pour les demandeurs d'emploi, pour l'insertion des jeunes et des populations dites vulnérable. Le paritarisme n'apparaît pas cependant dans la gouvernance réelle de ces fonds, orientés en général vers l'insertion de jeunes. La contribution des entreprises finance ainsi seulement en partie la formation des salariés actifs, et surtout les programmes sociaux des gouvernements : Colombie, Brésil, Chili, Pérou... (39).

En Afrique

« L'étude sur le financement de la formation » déjà citée, propose la classification des fonds de la formation des pays africains suivant ce qui suit :

- « Les fonds autonomes de FPC et d'apprentissage à financement garanti : La spécificité de ces fonds (FONAP-Tchad, FDFP-Côte d'Ivoire, ONFPP-Guinée) est qu'ils sont centrés prioritairement sur le renforcement des compétences des employés au travail, des jeunes en phase de professionnalisation et des actifs en phase de création d'activités et que ce centrage va de pair avec une autonomie de type administratif et une garantie de revenus financiers stables.
- Les fonds de FPC et d'apprentissage à autonomie relative et à financement aléatoire : ces fonds (FODEFCA-Bénin, FAFPA-Burkina Faso, FAFPA-Mali, FAFPCA-Niger, FONDEF Sénégal (3FPT aujourd'hui), FNAFPP-Togo) mettent en œuvre la FPC et l'apprentissage mais les ressources collectées au titre de la taxe passent par le Trésor public et sont reversées partiellement sous la forme d'une subvention, ce qui ne garantit pas une ressource stable et affaiblit l'autonomie de fonctionnement du fonds.
- Les fonds à reversement partiel ou total de la taxe, ayant des missions de service public dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces fonds (ACFPE en République Centrafricaine et FAP-FTP mauritanien) sont engagés, comme les deux premiers types de fonds, dans le renforcement de la FPC et de l'apprentissage mais assument dans le même temps des missions relevant prioritairement de la compétence de l'Etat. On peut y agréger l'ONFP du Sénégal bien que ce dernier ne puisse pas être assimilé en tant que tel au modèle des autres fonds ».

PRESENTATION D'EXPERIENCES D'APPUI EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL

> LE PROJET D'APPUI A L'IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN AFRIQUE

La démarche paritaire

Dans une décision considérée à la fois comme « innovante » et comportant un « grand défi » (41), le Ministère des Affaires étrangères français a confié aux partenaires sociaux français, entre 2004 et 2007, la réalisation et le cofinancement d'un projet de coopération axé sur le dialogue social en Afrique sub-saharienne et au Maroc dans le domaine de la formation professionnelle, sujet novateur dans ces pays.

Les partenaires suivants ont participé paritairement à sa réalisation : CGT/CFDT/FO/CFTC/CGC-CGE du côté syndical ; et la CGPME et le MEDEF du côté patronal (42), lesquelles ont été effectuées sous la responsabilité de trois entités coordonnatrices : L'institut Belleville, pour le compte de la CFDT dans trois pays ; FO dans trois pays, et CODIFOR, pour le compte du Medef- UIMM, dans 3 pays également.

Organisées en trois phases, des actions d'assistance technique et de partenariat ont eu lieu pendant 4 ans dans 8 pays : Burkina, Mali, Niger, Sénégal, Bénin, Côte d'Ivoire, Madagascar et Maroc. Sur la base de diagnostics et de programmes de travail négociés, les activités développées ont été les suivantes :

- Première composante : **le rôle des partenaires sociaux dans les fonds de formation** : cela fut le cas pour le Bénin, Mali et Sénégal, et dans une moindre mesure pour Madagascar ;
- Deuxième composante : **le développement négocié de l'enseignement technique et professionnel** pour le bâtiment et les Travaux publics dans un espace régional en Guinée, Mali et Niger ;
- Troisième composante : **la méthodologie de construction de dispositifs de reconnaissance et de certification des compétences** au Burkina Faso et Maroc.

Principaux résultats

❖ Pour la première composante du projet : soutien aux fonds de la formation au Mali, Sénégal, Bénin et Madagascar

A partir d'un travail d'information, sensibilisation et diagnostic des capacités qui a été commun pour l'ensemble des pays lors de la première phase, le projet a permis :

- De favoriser la création de commissions paritaires ou interprofessionnelles sur l'emploi et la formation, ainsi que des plans de travail, avec formation des acteurs à la réalisation de ce pan d'action : Bénin, Mali, Madagascar, Sénégal.
- D'appuyer techniquement le FODEFCA et de créer le fonds de financement de la formation des entreprises formelles au Sénégal (FONDEF), ainsi qu'un fonds spécifique de formation pour les industries textiles de la zone franche de Madagascar ;
- De favoriser et d'aider techniquement à la rédaction et adoption d'accord paritaires sur la formation professionnelle : Sénégal, Madagascar, Benin ;
- De faire des propositions bipartites pour l'adoption des lois relatives à la formation et au financement de la formation professionnelle et l'enseignement technique au Sénégal et au Bénin.
- D'aider à recruter le personnel, former des conseillers et apporter une assistance technique au lancement et suivi des fonds.
- Apporter une assistance technique pour la structuration générale des organisations professionnelles à Madagascar : Une organisation interprofessionnelle et deux de branche.

❖ Pour la seconde composante du projet : développement négocié de l'ETFP dans le BTP dans un contexte régional

A partir d'un travail d'information, sensibilisation et diagnostic des capacités pour l'ensemble des pays lors de la première phase, le projet a permis de :

- Constituer des Comités de branche dans les trois pays, associant les organisations patronales et syndicales ;
- Sur la base de l'expérience du Fonds de développement de la formation professionnelle (FONDEF) de Côte d'Ivoire, des conseillers de branche ont été choisis (BTP) placés auprès du Comité paritaire de la branches, formés et accompagnés ;
- Organiser 12 séminaires locaux, communs aux organisations professionnelles et syndicales de sensibilisation, formation, définition des plan d'action et suivi de l'avancement de celles-ci ;
- Transferts de méthodologies dans deux domaines : l'analyse des besoins des entreprises par le Plan Compétences Compétitivité (PCC) développée en France par l'UIMM, et d'une méthodologie nécessaire à la réalisation de diagnostics sociaux ;
- Des Comités paritaire se sont constitués et se sont montrés actifs – chacun en fonction de la réalité spécifique de chaque pays.
- Des échanges avec les ministères locaux et un positionnement global des acteurs du dialogue social dans les trois pays.

❖ Pour la troisième composante du projet : Méthodologie de construction de dispositifs de reconnaissance et de certification des compétences

Le travail d'information, sensibilisation et lancement a été plus important au Burkina et à Madagascar et au Maroc lors de la première étape du projet. Il a permis d'ajuster le contenu des actions, réorientant les objectifs de transfert de méthodologie de

qualifications dans un pays - le Madagascar – vers d'autres objectifs de dialogue social. Les activités des phases successives ont permis :

- De constituer des commissions paritaires interprofessionnelles (Madagascar et Burkina) et de branche (Maroc) ;
- De faciliter la signature de deux accords relatifs à la formation professionnelle pour l'emploi (Burkina et Maroc) ;
- D'aider les organisations syndicales et professionnelles à mettre en place des commissions spécifiquement dédiées à la formation-qualification dans deux pays et exclusivement de formation dans l'autre ;
- De former et accompagner les responsables de ces commissions ;
- De transférer des méthodologies et des outils pour la mise en place des qualifications professionnelles (Maroc et Burkina) ;
- De lancer le processus de qualifications au Burkina et au Maroc et de participer activement à celui-ci à travers un processus de formation des formateurs, ainsi que d'assister aux premières certifications des qualifications de branche au Maroc, et interprofessionnelles au Burkina.

> APPUIS AU DIALOGUE SOCIAL EN TUNISIE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Projet de co-certification entre branches professionnelles et françaises

Ce projet a bénéficié d'un cofinancement de l'AFD et de l'Union (française) des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM), après les événements de 2010-2011 au cours desquels le dialogue social est apparu comme un moyen pour accompagner l'instauration de la démocratie (cf. supra). Sa réalisation a été confiée à l'UIMM et le syndicat CGT-FO Métaux. L'objectif était de pouvoir structurer un processus de reconnaissance des compétences pour favoriser la mobilité intersectorielle et géographique en Tunisie et en France.

Contenu du projet d'appui

Le projet a consisté à adapter la démarche basée sur l'expérience de la branche métallurgique française de création et développement des certificats de qualifications paritaires - CQPM - en positionnant les partenaires sociaux locaux dans la reconnaissance des qualifications professionnelles, avec une labélisation commune du processus de certification pour faciliter les mobilités entre les pays.

Sur la base de la négociation d'un accord relatif à la création d'un processus paritaire de certification des qualifications dans les industries mécanique, électrique et électronique signé par les partenaires sociaux tunisiens et français - deux organisations patronales de branche et l'UGTT - une Commission paritaire de certification de compétences (CPSC) a été créée (rattachée à une autre instance tripartite : la Commission Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CNEFP)). L'animation opérationnelle de ce processus s'est appuyée sur un service d'appui en formation mis en place par les fédérations professionnelles : l'Unité d'Appui à la Formation (UAF).

In fine, le processus d'appui et de négociation mis en place a abouti à la rédaction d'un manuel de procédure intégrant :

- La définition du cadre juridique: détermination du rôle des acteurs des qualifications, du niveau de reconnaissance par la branche, par les entreprises et les partenaires sociaux, définition des modalités de mise en œuvre pour les processus de création, révision, suppression et certification des qualifications
- La mise en place des processus de création, révision et suppression des certifications : l'origine d'une demande de création, révision et suppression ; les acteurs et les étapes devant intervenir dans les processus ; les instances et les modalités de décision ; l'organisation des enregistrements et de la communication.

Une expérimentation du dispositif en Tunisie a été menée avec la certification de plusieurs personnes:

- Elaboration des parcours de certification : définition du champ d'application de chaque qualification; analyse des situations de travail (AST) en entreprise ; rédaction des référentiels) ; rédaction des manuels de mise en œuvre pour chaque qualification ; validation officielle avec les partenaires sociaux de chaque qualification professionnelle ; enregistrement, diffusion auprès des entreprises et des organismes de formation.
- Lancement des actions pour la réalisation des parcours et des certifications avec création des jurys paritaires issus des organisations des deux pays.

Impact et enseignements du projet

- Création de deux instances de branche (la CNEFP et la Commission de certifications des compétences) et signature d'un accord formel de branche ;
- Positionnement de l'Unité d'appui (UAF) comme instance reconnue par l'Etat, par l'UGTT, par les entreprises et les prestataires de formation publics et privés ;
- Transfert et maîtrise de méthodologie/outils d'analyse de la demande des entreprises des deux branches à l'UAF, de manière à la rendre opérationnelle et efficace pour la réalisation de ce projet ;
- Maîtrise du processus de création, révision et suppression des qualifications par les partenaires locaux et sensibilisation des acteurs de formation (CENAFFIF et centres de formation publics) ;
- Priorisation des secteurs pilotes et des qualifications à mettre en place selon analyse de la réalité locale des entreprises ;
- Processus de certifications mis en place et premiers salariés certifiés dans le cadre des premières actions de certification.

Programme d'Appui à la Formation et à l'Insertion (PAFIP) en Tunisie

Le PAFIP (2014-2017), financé par l'AFD et l'UE, s'inscrit dans une dynamique d'intégration des politiques emploi et formation professionnelle, pour une recherche de meilleure efficacité des actions de FP notamment en vue de l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Dans le contexte actuel de mise en place d'un nouveau cadre de dialogue démocratique, politique, social et économique, le PAFIP a été conçu dans une double dimension : appui à l'élaboration de mesures de politiques publiques (FP et insertion) et appui à leur mise en œuvre dans les territoires. Sur la base du Contrat social signé le 14 janvier 2013 entre l'Etat, le patronat UTICA et le syndicat UGTT, qui fonde le tripartisme comme principe fondateur d'orientation des politiques publiques, ainsi qu'en tenant compte de la nouvelle politique de décentralisation, le projet vise à structurer le dialogue social (tripartite et paritaire) au niveau des branches et des régions. Des actions de renforcement de capacité sont ainsi mises en œuvre tant en appui aux organisations professionnelles et syndicales qu'au développement d'un dialogue concret paritaire et tripartite sur les actions liées à l'emploi et la formation : observatoires de branche, orientations des filières de formation initiale, schéma régional de développement des compétences, notamment.

Source : fiche de communication du projet

> APPUIS AU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE TRANSPORT AU MAROC, SENEGAL ET DJIBOUTI : REGULATION DES PROFESSIONS

Au Maroc, au Sénégal, à Djibouti : appui au dialogue social sectoriel dans la branche transport

Les actions menées dans ce domaine, financées dans le cadre de projets de l'AFD et des relations habituelles entre fédérations professionnelles avec la forte implication de l'Association Française pour le développement de la formation dans le secteur du Transport (AFT), se situent dans un contexte d'imposition de nouvelles normes en matière de transport et logistique dans la législation de certains pays. Avec la structuration d'un cadre normatif plus exigeant, la formation aux métiers a dû s'adapter de manière à intégrer dans les parcours les nouvelles certifications ; comme par exemple, les conditions d'accès à la profession de transporteur ou d'opérateur logistique, les certifications internationales exigées, etc. Dans ce cadre, la mise en place de nouvelles formations concernait aussi bien les acteurs de la formation, que les ministères de tutelle et les partenaires sociaux.

- Les réformes économiques qui ont eu lieu au **Maroc** ont conduit l'OFPPT et les professionnels (la Confédération nationale des transports logistiques) à solliciter une assistance technique destinée à accompagner un centre sectoriel. Ce projet a permis d'élargir les activités vers des actions à destination des dirigeants et des professionnels : choix des modes de transport, nature des relations à instaurer avec les ministères, avis sur les réformes à mettre en place au sein du Ministère de transport. Le projet a facilité une certaine forme de dialogue social tripartite introduit par le biais de la formation professionnelle.
- Au **Sénégal**, l'assistance technique de l'AFT est intervenue à deux niveaux : Dans la filière transport et activité portuaire logistique ; et dans celui de la réparation automobile, véhicules industriels et véhicules agricoles. Les actions ont concerné l'appui à la mise en place de centres sectoriels avec une forte représentation à la fois des représentants des entreprises et des salariés. Dans la filière transport et logistique portuaire, la dimension paritaire s'est imposée d'elle-même par la présence de l'autorité portuaire chargée de gérer les docks, de grands opérateurs internationaux, des professionnels, ainsi que par une représentation syndicale importante dans le domaine portuaire. Pour l'AFT, « à bien des égards, le renforcement du rôle et du poids du centre, présidé par un professionnel, avec une participation des ministères concernés, renforce la représentation sectorielle selon une logique de filière et d'une certaine manière celle de la représentation syndicale » (propos de M. Jean-André Lasserre, directeur des études et relations internationales de l'AFT).
- A **Djibouti**, où l'on retrouve une façade portuaire très structurante et les métiers connexes ainsi que la partie transport routier de marchandises, l'assistance technique en cours (Projet TRANSFORM) devra permettre la mise en place d'un centre de gestion des ressources et de développement des compétences et la création progressive d'un comité de filière qui devrait contribuer à structurer la représentation professionnelle et amorcer à terme un dialogue social autour des conditions d'exercice des professions.

> APPUIS AU DIALOGUE SOCIAL DANS LE CADRE DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Au Tchad, le projet AFPACET « Développer une offre de formation alliant adaptation aux enjeux économiques et environnementaux, inclusion sociale, excellence académique et partenariats » financé par l'AFD, en cours de réalisation : vise à favoriser la gouvernance tripartite du fonds, ainsi que la structuration des organisations professionnelles et l'artisanat (Objectif 3) a été mis en place. Ces actions devraient avoir un impact sur les relations sociales au sein des secteurs et des entreprises et permettraient de mieux positionner les organisations professionnelles dans la formation et son financement. Le même type d'actions est mené au Togo (renforcement du FNAFPP) et au Sénégal (structuration du 3FPT).

> APPUIS AU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FILIERE TEXTILE : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES RELATIONS SOCIALES

Au Cambodge, le projet soutenu par l'AFD « Renouveau de l'appui au secteur textile » mis en œuvre entre 2008 et 2010, visait principalement à soutenir l'industrie textile locale pour qu'elle puisse faire face à la concurrence internationale. Mais il comportait également un important volet social : celui d'améliorer les conditions de travail et les relations sociales dans les entreprises de ce secteur à très forte main d'œuvre féminine.

IDENTIFICATION DE PISTES OPERATIONNELLES

> CONSIDERATIONS GENERALES

Le contenu de la présente note d'opportunité a mis en évidence quelques éléments sur lesquels nous nous appuyerons pour proposer un certain nombre de pistes opérationnelles.

Les principes qui sont à la base de ces propositions sont les suivants :

- Le **dialogue social** est une démarche avant tout **pragmatique**, souvent **opérationnelle** et porteuse de valeur de participation et d'inclusion sociales ;
- Par des pratiques structurées, le dialogue social contribue à la **régulation des relations sociales**, dans une recherche de conciliation des intérêts du monde économique avec ses contraintes et de ceux des salariés avec leurs aspirations ;
- Le dialogue social peut être considéré comme une **démarche transversale facilitant les discussions sur des sujets partagés** qui favorisent le **travail décent** et les **objectifs de Développement Durable** ;
- **Instrument de gouvernance**, le dialogue social se manifeste généralement sous une forme **tripartite**. Cependant, pour que les trois parties puissent dialoguer sur des bases d'équilibre, il conviendrait de renforcer les organisations syndicales et patronales d'une part, et le dialogue entre elles d'autre part. Une attention spécifique aux organisations représentatives des PME-TPE et de l'artisanat s'impose ;
- Le dialogue social dans le domaine de l'emploi et la formation professionnelle comporte un **caractère** assez **consensuel** et **structurant** qu'il convient de prendre en considération. Cette thématique pourrait ouvrir ou consolider une excellente voie de coopération avec des pays partenaires ;
- Les **réformes de la formation professionnelle** gagneraient en efficacité dès lors qu'elles intégreraient la **participation effective**, à part entière, des **partenaires sociaux**, acteurs du marché du travail, dans la gouvernance ;
- Les **partenaires sociaux français** (et ceux de certains pays européens) disposent de toute une **série d'instruments, outils, méthodologies**...susceptibles d'être capitalisés dans le cadre des projets internationaux de coopération, notamment en direction des pays partenaires.

> PROPOSITIONS D'AXES STRATEGIQUES DE PARTENARIATS

Axe 1 : S'inscrire dans la continuité d'autres initiatives comparables, et identifier des synergies avec d'autres bailleurs de fonds ou acteurs

Actuellement, plusieurs organisations interviennent en faveur du développement du dialogue social dans différents pays (OIT, coopération des employeurs néerlandais, ETF etc.). Il conviendrait d'échanger avec elles à ce sujet ; ceci de manière à identifier des priorités ainsi que l'état du dialogue social. Il serait d'ailleurs parfaitement concevable de se situer dans la continuité de certaines actions engagées par d'autres institutions et d'optimiser ainsi des activités et des moyens. Ces actions pourraient également être complémentaires dès lors que des synergies seraient établies. Les actions du BIT destinées au renforcement des capacités des organisations ou développement de programmes de travail décent, par exemple, peuvent parfaitement s'insérer dans une démarche plus globale et plus orientée emploi, insertion, formation professionnelle pouvant être prises en charge sous financement français ou européen. Les partenaires sociaux français ou les organisations européennes dont ils font partie ont aussi des activités d'appui au dialogue social dont il faudrait tenir compte de manière à les intégrer dans la démarche ou à se situer par rapport à elles également.

Axe 2 : Considérer le dialogue social comme un objectif transversal dans le cadre des objectifs du Développement Durable 2030 et du travail décent

L'Agenda des ODD interpelle directement le dialogue social et les partenaires sociaux pour qu'ils puissent jouer un rôle moteur dans l'accomplissement des objectifs approuvés par les Etats, notamment par rapport aux 600 millions de nouveaux emplois qui seront créés d'ici à 2030. Il convient aussi d'ajouter à ce défi, l'objectif d'amélioration de la situation des centaines de millions d'hommes et de femmes qui travaillent, mais ne gagnent pas suffisamment pour franchir le seuil de pauvreté. Le travail décent auquel les Etats et les partenaires sociaux ont adhéré dans le cadre de l'OIT, avec les quatre piliers de l'agenda (création d'emploi, protection sociale, droits au travail et dialogue social), se positionne comme un axe principal du PDD 2030 et imprègne la globalité de sa stratégie de développement.

Axe 3 : Intégrer le dialogue social dans les projets ou les actions visant la réforme de la gouvernance de la formation professionnelle

Au-delà des appuis techniques et pédagogiques, il s'agirait d'appuyer les conditions de la gouvernance des politiques de formation professionnelle en intégrant le dialogue social, pour renforcer la pertinence et l'efficacité de ces politiques.

Axe 4 : Cibler une approche pragmatique, conduite par des acteurs disposant de légitimité et positionner les acteurs dans des dispositifs, instruments, outils avant tout opérationnels

L'assistance technique à apporter devrait intégrer surtout une expertise de praticiens du dialogue social, en valorisant comme dans tout projet d'appui à la gouvernance, les voies et moyens du dialogue social, les processus d'évolution, leurs réussites ou les échecs. L'approche à privilégier est donc avant tout pragmatique.

Axe 5 : Ouvrir le dialogue social en fonction des réalités rencontrées sur le terrain à d'autres acteurs pouvant subsidiairement l'enrichir dans certains domaines

Evolutif par nature même, le dialogue social doit s'adapter aux situations de chaque pays. L'état du dialogue social est un reflet de l'état des partenaires sociaux, de leur volonté, indépendance, capacités à mener des actions. Ces partenaires sociaux, bien que porteurs d'une légitimité de principe, doivent cependant être confrontés en permanence avec la réalité pour la maintenir et la développer. Or, il y a des pays, des situations et des domaines, dans lesquels d'autres organisations de la société civile peuvent être amenées à enrichir les actions : l'artisanat, par exemple, fonctionne avec une logique qui ne rejoint pas toujours celle des autres organisations. Le véritable moteur économique et social que représente la création d'activité (formelle ou informelle) n'est pas forcément représenté par les acteurs de l'économie formelle que sont les organisations professionnelles et syndicales. Les acteurs sociaux qui agissent pour l'inclusion des populations vulnérables, pour l'insertion des femmes dans l'emploi, pour le développement des coopératives, pour l'économie sociale et solidaire, tous issus de la société civile, doivent également avoir une place dans les dispositifs de dialogue social.

Axe 6 : Chercher à concilier le développement des entreprises et des secteurs d'activité, avec l'insertion, le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés

C'est le sens même du dialogue social : essayer de trouver des accords, acter clairement les désaccords là où ils existent, surmonter les contradictions par des synthèses entre des intérêts qui peuvent apparaître comme divergents. Les domaines ciblés par le dialogue social dans cette « note » sont essentiellement consensuels et facilitent un travail conjoint entre les acteurs.

> PROPOSITIONS D'AXES OPERATIONNELS D'INTERVENTION

Quels pourraient être les contenus à privilégier dans un premier moment pour la réalisation des actions de coopération dans ce domaine ? et quelle serait la manière de matérialiser ces actions ?

L'analyse des expériences présentées au chapitre précédent est de nature à illustrer les approches possibles en termes de contenus et d'acteurs. Nous pourrions les résumer sous la forme d'axes de partenariats opérationnels pouvant être mis en place en fonction des opportunités rencontrées et de l'état du dialogue social des pays.

Axe 1 : Contribuer à mieux positionner les partenaires sociaux dans des instances institutionnelles :

Ce positionnement existe déjà en partie, car nous retrouvons toute une série de commissions relatives à l'emploi, l'enseignement et la formation dans lesquelles les partenaires sociaux sont invités à participer y compris au plus haut niveau. En revanche, ce qui est à ausculter est l'efficacité réelle de cette participation. Trois démarches pourraient alors être combinées pour atteindre cet objectif, toujours en fonction des réalités locales :

- Renforcer les capacités des partenaires sociaux pour qu'ils puissent participer d'une manière plus efficace à ces instances par l'information, sensibilisation, accompagnement, transferts d'expériences et formation éventuelle des acteurs ;
- Favoriser la création d'instances paritaires ad hoc dans des approches à caractère opérationnel ;
- Favoriser l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques publiques relatives à la formation professionnelle, l'apprentissage et l'enseignement technique.

Axe 2 : Favoriser l'implication des partenaires sociaux en amont des processus emploi- formation professionnelle

Il importe que les organisations professionnelles et syndicales puissent maîtriser « politiquement » le processus global de formation, et d'avoir un regard le plus précis possible sur la demande du marché de l'emploi ; ceci de manière à orienter l'actualisation de l'offre de formation. Pour atteindre cet objectif, plusieurs dispositifs/instruments pourraient être proposés :

- Contribuer à la **création d'observatoires** : de branches, interprofessionnels, nationaux, régionaux...en fonction de la réalité rencontrée. L'approche bipartite serait ici à privilégier dans un premier moment ;
- Favoriser la participation des partenaires sociaux dans des **comités sectoriels** quand ils existent ou favoriser leur création si nécessaire ;
- Favoriser la participation des partenaires sociaux dans les **dispositifs d'orientation** de jeunes ou des demandeurs d'emploi ;
- Contribuer techniquement à la réalisation d'études sur le contenu et le **développement de filières économiques** ayant une importance pour le pays partenaire en termes d'emplois, ou amenées à devenir de niches de croissance ;
- Contribuer au transfert et adaptation des **outils spécifiques pour l'analyse de la demande des entreprises** : diagnostics sociaux, démarche compétences pour la compétitivité, etc. ;
- Accompagner les partenaires sociaux locaux pour qu'ils puissent se doter de moyens ad-hoc : Cellules emploi/formation, personnel formé...

Axe 3 : Favoriser l'implication des partenaires sociaux dans les processus de formation

- Participer à la validation des filières de formation à créer, reformer ou supprimer. Par une meilleure connaissance de « l'amont » les partenaires sociaux pourraient être amenés à exprimer leur avis sur ces aspects, en fonction de l'évolution du marché de l'emploi ;
- Contribuer à positionner l'entreprise, la filière économique et les partenaires sociaux éventuellement, dans la gouvernance des centres de formation. Cette gestion pouvant couvrir différentes formes : Conseils d'administration, comités techniques, conseils d'orientation, etc.

Axe 4 : Favoriser l'implication des partenaires sociaux en aval des processus emploi - formations

Maîtriser le processus de certification des compétences est un facteur clé de l'implication. L'une des manières qui peuvent aider à sortir de la « logique de préparation de diplômes » est justement de positionner la reconnaissance des parcours de qualification professionnelle dans une approche par compétences dont les partenaires sociaux - par l'intermédiaire de la branche habituellement - seraient amenés à se prononcer sur la certification. Il s'agit d'une démarche paritaire pouvant avoir des incidences dans d'autres domaines du dialogue social par la suite (gestion de carrières, négociations collectives, classifications, etc.) :

- Favoriser la mise en place des processus de certifications professionnelles paritaires pouvant coexister avec les diplômes ou des qualifications existantes ;
- Positionner ces certifications des qualifications dans un processus de formation permanente des salariés et de reconnaissance des acquis de l'expérience.

Axe 5 : Favoriser l'implication des partenaires sociaux dans le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Il ne semble pas nécessaire d'insister sur l'importance du financement de la formation ; tellement ceci est une évidence. La présence active des partenaires sociaux dans les dispositifs tripartites ou paritaires de financement apparaît comme une condition sine qua none de participation à la gouvernance :

- Favoriser l'implication des partenaires sociaux dans les fonds existants ;
- Œuvrer en faveur d'une meilleure adéquation de ces fonds avec le marché de l'emploi et les demandes des entreprises et des salariés ;
- Aider à la création de fonds de financement paritaires ou tripartites – de branche, multi sectoriels - dès lors qu'il serait nécessaire.
- Accompagner les acteurs dans leurs investissements : par le transfert d'expériences et la formation.

> ACTEURS, DEMARCHE ET METHODE A PRIVILEGIER

Légitimité des acteurs

Du côté des pays bénéficiaires, il est souhaitable de veiller à établir des critères clairs quant à la légitimité et à la représentativité des partenaires sociaux locaux. En outre, un regard attentif devrait être apporté sur la réalité des branches : présence dans les CES locaux, partenariats internationaux, travail avec le BIT, par exemple.

Une démarche s'inscrivant dans la durée

Les actions de ce type, bien que s'inscrivant dans le cadre de projets, sont cependant amenées à se situer dans la durée. La réalité du dialogue social varie entre un pays et l'autre, et elle peut être confrontée, parfois, aux aléas des situations politiques locales. Du moment où des synergies ou des collaborations sont engagées avec d'autres initiatives complémentaires, il faudrait tenir également compte des contenus et des financements de ces autres réalisations. Les collaborations engagées entre partenaires sociaux de plusieurs pays engendrent souvent d'autres demandes qui dépassent largement le cadre général défini dans un projet.

Favoriser un « transfert de technologie social » entre la France et les pays partenaires, grâce à :

- L'animation de relations entre les acteurs politiques et sociaux des pays concernés, au travers de la mobilisation d'instances diverses, comme Ministères, CES, organisations internationales, bailleurs, services de coopérations d'autres pays, régions etc. ;
- De liens appelés à s'inscrire dans la durée, basée sur la confiance, établis entre organisations homologues ;
- De réflexions communes autour de problématiques sociétales susceptibles de créer des visions partagées autour des valeurs inhérentes au dialogue social et à la démocratie ;
- D'un dialogue renforcé entre organisations professionnelles et entreprises, favorisant des partenariats économiques et industriels ;

Outre la contribution institutionnelle et technique vis-à-vis du pays bénéficiaire, ces actions impactent sur la création d'un environnement social plus favorable au développement ;

L'expertise à mobiliser

Dans une perspective de capitalisation d'expérience et d'appui à des mécanismes de gouvernance, telle qu'énoncée comme objectif à atteindre par l'AFD, l'expertise amenée à participer dans ce genre de démarche devrait comporter un certain nombre de caractéristiques :

Pour les organisations à mobiliser :

- Une première composante de caractère institutionnel : L'engagement **de l'organisation patronale ou syndicale ou d'un dispositif paritaire/tripartite** (ex. un fonds de financement, un observatoire, etc.), pouvant être ponctuellement mobilisé au plus haut niveau de l'organisation ;
- Une **composante opérationnelle**, avec des experts issus de ces organisations ou travaillant ponctuellement pour celles-ci, en charge de l'expertise à mener dans le cadre des actions qui seront définies.
- Une **coordination**, effectuée par une entité issue de ces mêmes partenaires sociaux, responsable de la cohérence globale des actions, pouvant fédérer légitimement les différentes expertises à mobiliser. La coordination dans ce type de projets constitue une véritable garantie de la continuité des actions dans le temps, et de la cohérence des réalisations, vis-à-vis du bailleur.

Les experts impliqués directement dans les actions auprès des pays partenaires devraient quant à eux :

- Disposer d'une expertise spécifique en matière d'emploi et formation dans le cadre de la démarche « dialogue social » et d'une expérience prouvée dans les différents domaines techniques à traiter :
 - Organisationnelle
 - Institutionnelle
 - Juridique et financière
 - Ingénierie de la formation, emploi, orientation, qualifications, analyse des besoins, diagnostics, réalisation d'études sectorielles, approches méthodologiques, évaluation des dispositifs, etc.

NOTES DE BIBLIOGRAPHIE

1. Projet FSP Mobilisateur « Appui à l'implication des partenaires sociaux dans une perspective d'amélioration de la formation de la FP et l'ET en Afrique » ; et « Actions consacrées au Dialogue social et la Gouvernance de la formation professionnelle dans les pays de l'UpM » en 2010/2011/2012.
2. Notamment : Projet de mise en place de Co-certifications de branche en Tunisie en 2010-2012 ; Projet « Développer l'emploi industriel et orienter la formation à travers l'anticipation des besoins en compétences » en Tunisie ; et Projet d'appui à la filière textile au Cambodge.
3. Site de l'OIT : <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-fr/index.htm>
4. Etude DE Bernard Gazier et Frédéric Bruggeman : Tripartisme et Dialogue Social. Publication du BIT. Page 6. 2012
5. Op.cit.
6. Article L. 101-1 du code du travail. Légifrance
7. Rapport du CESE. Le développement de la culture du dialogue social en France. Luc Bérrille et Jean-François Pilliard. 2016
8. Le Traité de Versailles (25 juin 1919), en créant l'OIT, invita les gouvernements des pays membres à désigner les délégués non gouvernementaux, « d'accord avec les organisations les plus représentatives soit des employeurs soit des travailleurs ».
9. A ce sujet, voir : Direction d'informations législatives, site : www.vie-publique.fr/politiques-publiques/regulation-relations-travail/dialogue-social. La représentativité des syndicats date des dispositions législatives de 1936, 1948 et 1968. Sur les évolutions récentes : voir loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social ; loi du 20 août 2008 sur la démocratie syndicale ; loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ; loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et arrêté du 30 mai 2013, établissant la liste des cinq organisations syndicales représentatives
10. Sur la représentativité des organisations patronales voir le site du Ministère du travail: https://www.representativitepatronale.travail.gouv.fr/PortailUberwar/Accueil.action;jsessionid=99A9D09BCFC7F2FCA_C2C57EFAE7C670F
11. Les syndicats français représentent 7,7 % de l'ensemble des salariés contre une moyenne de 16,9 % pour les pays de l'OCDE. Chiffres cités dans « Le Baromètre du dialogue social en France ». Publication de Humanis-Apicil, 2016. P. 8.
12. Jean-Denis Combrexelle. Rapport au Premier ministre « La négociation collective, le travail et l'emploi ». 2015. P. 21
13. Op.Cit. p. 21
14. Chiffre des conventions collectives signées annuellement par les branches communiqué par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques – DARES - du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
15. Article L. 2253-3 du code du travail. Jean-Denis Combrexelle. Rapport Op.cit. P.23
16. Sur l'extension des conventions collectives voir l'étude de Anne DUFRESNE et Nicole MAGGI-GERMAIN (2012), " L'extension des conventions et accords collectifs de travail en France : Entre interventionnisme étatique et liberté conventionnelle. Revue WSIMitteilungen Jean-Frédéric Poisson. Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles dans le cadre de la Mission confiée par le Premier ministre en 2008. P. 7
17. Sur la justice prud'homale, on peut trouver toutes les informations nécessaires dans le portail du droit social en France : http://www.portail-droit-social.fr/?page_id=1571 et dans celui du Ministère de la justice. <http://www.justice.gouv.fr/organisation-de-la-justice-10031/lordre-judiciaire-10033/conseil-de-prudhommes-12033.html>
18. « Le dialogue social dans la fonction publique : livre blanc ». Jacques Fournier, janvier 2002. In La documentation française
19. Alain Lhostis : « L'amélioration du dialogue social dans les services déconcentrés ».Ministère de l'Equipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la Mer. 2003
20. Extraits de la Fiche technique du Parlement européen sur le dialogue social
21. Commission européenne - Fiche d'information : Nouveau départ pour le dialogue social — un an après. Bruxelles, le 16 mars 2016
22. Le statut de société européenne (SE) est né d'un règlement et d'une directive européens le 8 octobre 2001, et a été transposé en droit français par la loi Breton du 26 juillet 2005 et ses décrets d'application postérieurs. Une SE est constitué d'au moins deux sociétés situées dans au moins deux Etats membres différents et doit avoir un capital social minimum de 120.000 euros
23. Sur la représentativité des organisations dans l'UE, voir Commission UE/ Emploi, affaires sociales et inclusion. <http://ec.europa.eu>. Et liste des partenaires sociaux représentatifs : <http://ec.europa.eu/social>
24. Voir : Jean Lapeyre. « Dialogue social européen : 30 ans d'expérience expérience et de progrès quel avenir ? » Policy Paper, Institut Jacques Delors, 2015, P. 14 et suivantes
25. Voir à ce sujet une note écrite par Benoit Verrier en 2010. « Le syndicalisme de services : une piste pour un renouveau des relations sociales ? » Centre d'analyse stratégique
26. Les quatre piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT sont : Promouvoir l'emploi et l'entreprise garantir les droits au travail ; étendre la protection sociale et encourager le dialogue social ; l'égalité hommes-femmes étant une thématique transversale
27. Voir à ce sujet le site de l'ONU : <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>
28. Rapport du Directeur général à la Conférence du Travail de 2016 intitulé « Initiative sur l'éradication de la pauvreté : l'OIT et le Programme 2030.P.14
29. BIT Rapport N° VI sur Dialogue social de 2013. Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Publié par le BIT, Genève

30. La loi de « modernisation sociale » du 31/01/2007 instaure une nouvelle méthode dans les affaires sociale. Chaque projet de réforme doit faire l'objet d'un processus en trois temps : a) transmission aux partenaires sociaux d'un document comportant des éléments de diagnostic et les objectifs poursuivis. B) s'ils le souhaitent, les partenaires sociaux peuvent initier alors une négociation ; c) Au vu des résultats de cette négociation et de la concertation, le Gouvernement élabore son projet de texte et le soumet ensuite à la consultation, selon le cas, de la Commission nationale de la négociation collective, du Comité supérieur de l'emploi ou du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
31. Op.Cit.
32. Voir <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/opca-organismes-paritaires-collecteurs-agrees>. OPCA de branche : ACTALIANS (professions libérales, établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé) ; AFDAS (spectacle, cinéma, audiovisuel, publicité, distribution directe et loisirs) ; ANFA (automobile) ; CONSTRUCTYS (entreprises de la construction) ; FAFIEC (ingénierie, informatique, études et conseils) ; FAFIH (industrie hôtelière et activités de loisirs) ; FAFSEA (exploitations et entreprises agricoles) ; FAF.TT (entreprises de travail temporaire) ; FORCO (commerce et distribution) ; INTERGROS (commerce de gros et commerce international) ; OPCA3+ (Industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'inter-secteurs papiers cartons) ; OPCA DEFI (industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et plasturgie) ; OPCA BAIA (banques, sociétés et mutuelles d'assurances, agents généraux d'assurance, sociétés d'assistance) ; OPCA Transports et services (transports et propreté, agences de voyage et de tourisme) ; OPCAIM (industries de la métallurgie) ; OPCALIM (industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail) ; UNIFAF (sanitaire, social et médicosocial privé à but non lucratif) ; UNIFORMATION (Economie sociale, associations, coopératives, mutuelles et syndicats). OPCA interprofessionnels : AGEFOS PME (Interprofessionnel des petites et moyennes entreprises) et OPCALIA
33. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir. Bref n°297.2 mars 2012. Bulletin de recherche emploi-formation du Céreq.
34. Voir http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-qualifications_fr
35. Voir https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/etf_fr et voir également le Cadre stratégique – Éducation et formation 2020. http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_fr
36. Voir : Vue d'ensemble des systèmes et questions d'apprentissage. Contribution de l'OIT au Groupe de Travail du G20 sur l'emploi Novembre 2012
37. Voir notamment l'excellent travail effectué par Richard WALTHER (ADEA), Christine UHDER (GRET), avec le concours de François DOLIGEZ, Gilles Goldstein et Frédéric Bunge pour l'AFD en 2014, intitulé « Etude sur le financement de la formation professionnelle »
38. Etude comparée sur des différents systèmes de formation professionnelle. Institut Montaigne
39. El financiamiento de la formación profesional en América Latina y El Caribe. Jaime Ramirez Guerrero. Boletín Cinterfor. 2014
40. La CFDT notamment, à travers l'Institut Belleville dispose d'une activité de coopération. Le projet « Soutenir l'action syndicale en matière économique pour faire du travail décent une réalité en Afrique » réalisé en partenariat avec la CSI Afrique et la CGT, soutenu par l'AFD, devrait permettre aux syndicats de 7 pays africains de développer des expertises syndicales efficaces en matière économique et sociale et d'être des acteurs influents sur le plan national et régional. (Bénin, Burkina Faso, Guinée Mali, Niger, Sénégal et Togo). La CGT et la CGT-FO entretiennent également des relations avec leurs homologues étrangers et apportent des soutiens ponctuels en termes d'échange d'informations et d'expériences
41. Le Medef, UIMM, CGPME sont fortement investis au plan européen et international .Ils entretiennent ainsi des relations à caractère économiques mais aussi sociales avec leurs partenaires. Parfois ces relations donnent lieu à des projets s'inscrivant dans la durée
42. Avant-propos du rapport d'évaluation de l'action, signé par les responsables des organisations professionnelles et syndicales françaises. Rapport rédigé par André GAURON et Michel VERNIERES. MAE, 2008
43. C'est l'UIMM, par délégation du Medef, et particulièrement son agence de coopération – CODIFOR – qui a coordonné les actions des partenaires patronaux
44. UpM - Formation Professionnelle – Gouvernance. Monographie. M. Mezel, G. Mimica et P. Reau Paris, Ministère du travail. 2010
45. Voir : Déclaration commune relative à la gouvernance de la formation dans l'UpM d'octobre 2010 (Publiée par le Ministère du travail) et document Op.cit

AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Le groupe Agence française de développement (AFD) est un établissement public qui finance, accompagne et accélère les transitions vers un monde plus juste et durable. Plateforme française d'aide publique au développement et d'investissement de développement durable, nous construisons avec nos partenaires des solutions partagées, avec et pour les populations du Sud. Nos équipes sont engagées dans plus de 4 000 projets sur le terrain, dans les Outre-mer et dans 115 pays, pour les biens communs de l'humanité – le climat, la biodiversité, la paix, l'égalité femmes-hommes, l'éducation ou encore la santé. Nous contribuons ainsi à l'engagement de la France et des Français en faveur des Objectifs de développement durable. Pour un monde en commun.



www.afd.fr

Twitter : @afd_france

Instagram : afd_france

5 rue Roland Barthes – 75598 Paris Cedex 12 – France – tél : +33 1 53 44 31 31

Novembre 2019