



## Quels rôles pour les observatoires sectoriels régionaux ?

PAR ANNIE BOYER  
CHARGÉE D'ÉTUDES

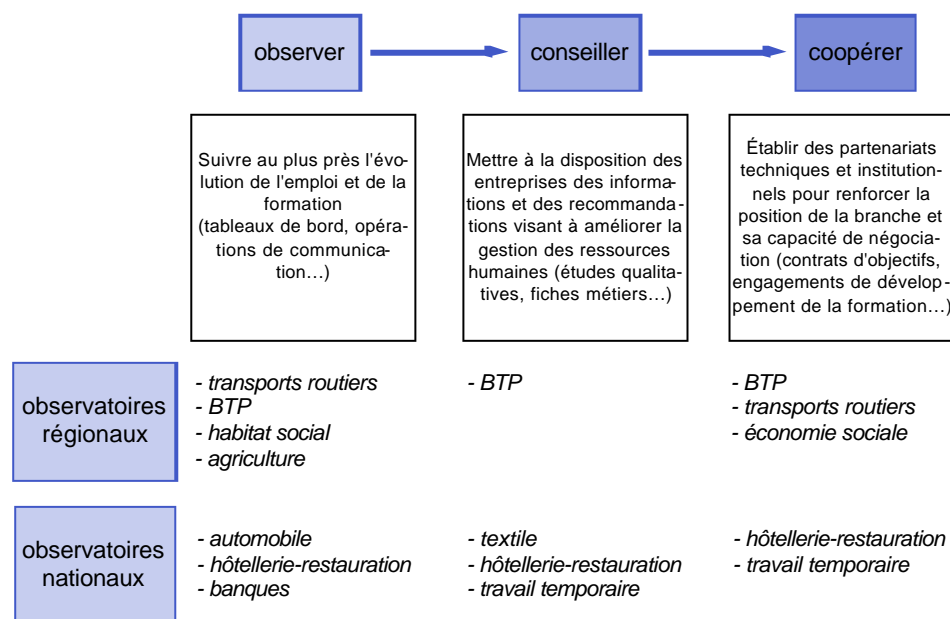
GAËLLE LABARRADE  
CHARGÉE D'ÉTUDES

L'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie<sup>1</sup> incite chaque branche professionnelle à mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Le processus de décentralisation qui poursuit la refonte des modes d'élaboration des politiques de formation professionnelle<sup>2</sup> soulève aujourd'hui la question de la déclinaison régionale de ces observatoires. Cette

question a fait l'objet d'une étude lancée par l'ORM en mars 2004 auprès d'une quarantaine d'acteurs (voir encadré). Un constat s'impose : la plupart des branches sont déjà engagées dans des démarches prospectives mais sous des formes très diverses. C'est sur ces bases que seront bâtis les dispositifs d'observation dont les configurations seront, par conséquent, très variables.

### Schéma 1 : Les trois rôles d'un observatoire identifiés à partir des pratiques existantes

Parmi les quatorze branches professionnelles enquêtées, dix disposent déjà d'un observatoire, dont cinq au niveau régional et cinq au niveau national. Bien entendu, un observatoire peut cumuler plusieurs rôles. Ce schéma vise davantage à représenter les tendances les plus caractéristiques des branches qu'à restituer l'exhaustivité de leurs pratiques.



(1) Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 (formation professionnelle tout au long de la vie) promulgué par la loi du 4 mai 2004.

(2) Loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales.



# Quels rôles pour les observatoires sectoriels régionaux ?

## DYNAMISER LA PROSPECTIVE RÉGIONALE

La déclinaison régionale de dispositifs sectoriels d'observation interroge la notion de prospective sous un nouvel angle. Par définition, la prospective des métiers en région se distingue d'une prospective nationale en se penchant plus finement sur les contextes locaux. Il s'agit d'appréhender, au sein d'un espace plus réduit, les changements qui affectent les techniques, les organisations, les modes de vie et de consommation, de manière à anticiper la nature des savoir-faire dont les entreprises auront besoin. Cet espace est appréhendé pour les spécificités qui le caractérisent et pour les interactions entre des phénomènes démographiques, géographiques, économiques qu'il recouvre. Brièvement résumé, cela se traduit en PACA par un pôle industriel qui ne cesse de s'amoinrir tandis que les activités liées au patrimoine naturel de la région se développent au profit, notamment, de nouveaux habitants qui continuent d'affluer. Ces interactions ne sont pas sans répercussions sur les métiers, comme l'illustrent les propos du représentant d'une organisation professionnelle concernant les compétences de soudeur et de chaudronnier dans la construction et la réparation navale : *" Dans les années 1970, ils travaillaient sur de très gros cargos sans prendre garde aux finitions ; aujourd'hui la grande plaisance leur demande de monter des robinets en or sur des bateaux de luxe... "*

Plusieurs interlocuteurs soulignent que les missions d'un observatoire des métiers et des qualifications ne relèvent pas uniquement d'investigations économiques. De fait, derrière le terme de "métier", la loi met l'accent sur les individus qui l'exercent, leur parcours, leur profil et leurs qualifications. Il est donc attendu de ces dispositifs qu'ils contribuent à objectiver le dialogue entre employeurs et salariés concernant la gestion des ressources

humaines. Ce rôle de conseil et de ressources auprès des entreprises est d'autant plus précieux en PACA que le tissu des petites et très petites structures est dense. Si certaines d'entre elles, situées dans des domaines d'activité très précis, parviennent à anticiper leur développement, la plupart ont besoin d'être soutenues techniquement dans cette démarche.

Toutefois, la notion de prospective ne renvoie pas à une même temporalité pour toutes les personnes interviewées, qu'il s'agisse des acteurs des branches ou des pouvoirs publics. Certaines parlent de données capables d'éclairer la situation actuelle. D'autres considèrent qu'il s'agit d'une réflexion à deux ou trois ans, et plusieurs l'envisagent comme une extrapolation sur l'avenir. Ces différences de point de vue peuvent s'atténuer dans la mesure où la prospective au niveau régional dépend aussi de la teneur du dialogue entre les partenaires sociaux au sein des structures existantes : Copire, CESR et CCREFP.

Les attentes de ces instances, plutôt ancrées dans le moyen terme et le pragmatisme, devraient favoriser l'identification d'objectifs réalistes qui ne soient pas trop éloignés dans le temps. Cette fonction de régulation sera d'autant plus opérante si ces organismes entretiennent des relations continues avec les observatoires sectoriels régionaux.

## FAVORISER LA CONCERTATION ENTRE BRANCHES ET POUVOIRS PUBLICS

La région apparaît de plus en plus comme un espace où acteurs publics et acteurs économiques et sociaux prennent l'habitude de se rencontrer. En 2003-2004, quatre contrats d'objectifs ont été signés entre l'État, la Région et des branches professionnelles, celles de l'hôtellerie-restauration, des industries agroalimentaires,

COPIRE : COMMISSION PARITAIRE  
INTERPROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI  
CESR : COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL  
RÉGIONAL  
CCREFP : COMITÉ DE COORDINATION RÉGIONAL  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

### Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

#### Article 4 - Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

"Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir, par voie d'accord dont la négociation doit être ouverte avant le 31 mars 2004, les missions et les conditions de mise en place, par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale, observatoire devant être opérationnel à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2004."

du bâtiment et des travaux publics, des transports et de la logistique. Le processus se poursuit actuellement avec d'autres secteurs d'activité. Ces accords permettent d'optimiser les ressources régionales en matière d'information sur les métiers, d'orientation professionnelle, de formation initiale et continue pour maintenir et développer l'emploi. Ils illustrent le principe selon lequel la prospective ne consiste pas seulement à produire des données, que celles-ci soient quantitatives ou qualitatives. "En fait, l'aspect scientifique des chiffres, ce n'est pas notre métier. Ce qui nous intéresse c'est qu'un outil d'observation soit suffisamment bien construit pour qu'il permette la discussion. Ce dialogue social, c'est important, et on veut l'avoir tant avec les syndicats de salariés qu'avec les représentants des employeurs. C'est comme ça que l'on parvient à signer des accords", explique un représentant des pouvoirs publics régionaux. La démarche prospective n'aboutit que si la production de connaissances alimente une dynamique de concertation qui puisse déboucher, par exemple, sur la mise en place d'un plan de qualification destiné à un public particulier.

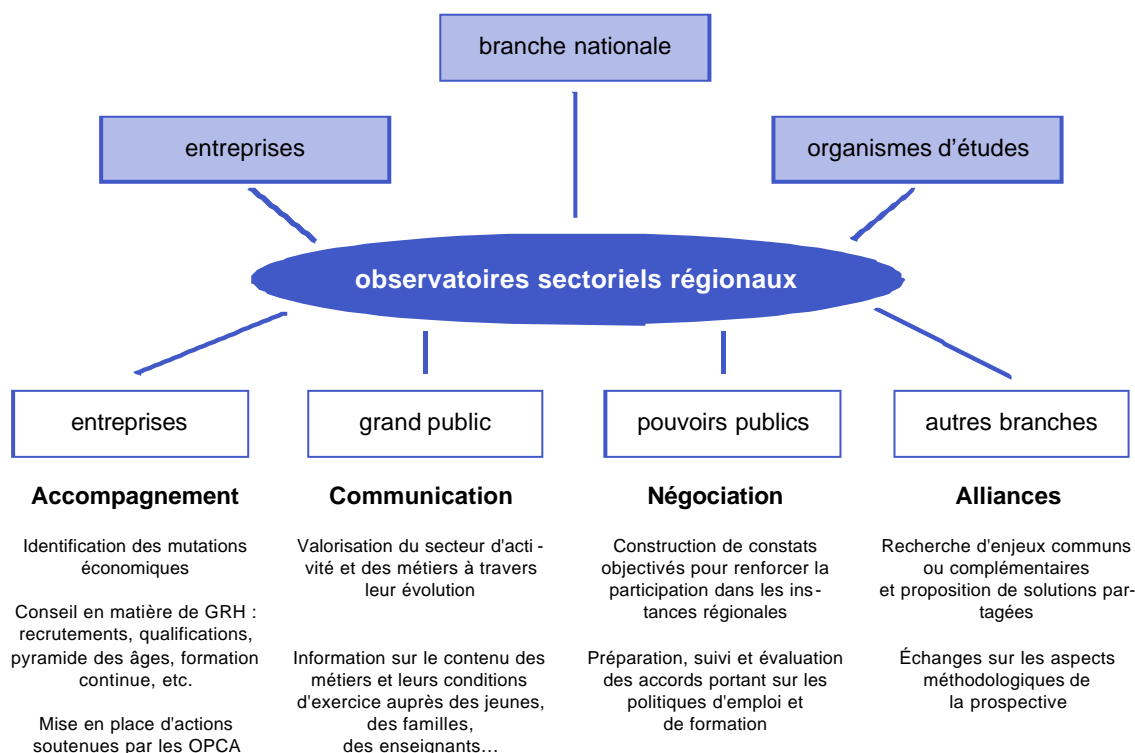
#### DÉVELOPPER LES COOPÉRATIONS INTERSECTORIELLES

La multiplication des dispositifs d'observation en région peut aussi faciliter le rapprochement entre différents secteurs d'activité. Sur les quinze représentants régionaux

interrogés, treize manifestent leur envie d'échanger entre eux, plusieurs évoquant les OPCA interprofessionnels ou l'ORM comme lieu de rencontre. "Il y a des branches avec qui on a des choses en commun, donc ça pourrait être intéressant. On sait, par exemple, qu'on a une évaporation de jeunes vers d'autres branches; on aimerait bien affiner pour savoir où ils vont et, pourquoi pas, voir si l'on pourrait procéder à des transferts de main-d'œuvre", déclare le responsable d'une branche. Ce constat permet d'émettre l'hypothèse que le niveau régional est plus approprié pour dépasser le cloisonnement, si prégnant en France, entre branches professionnelles. Ces dernières peuvent être confrontées à des problématiques communes sur un territoire commun et, à ce titre, disposées à rechercher ensemble des solutions : sur le manque d'attractivité de certains métiers et de certaines filières de formation, par exemple, sur le vieillissement de la main-d'œuvre ou encore sur la mise en application de la VAE. Dès lors, les dispositifs d'observation sectoriels peuvent se faire le relais d'études transversales. Disposées à définir ensemble des enjeux, les branches confirmeraient ainsi leur rôle de force de proposition auprès des pouvoirs publics, par exemple, en les incitant à prendre des initiatives en matière de logements sociaux pour les saisonniers ou à développer des transports pour améliorer la mobilité vers des pôles de formation ou d'emploi. L'intervention des pouvoirs publics, elle, s'en trouverait confortée dans la mesure où elle répondrait à des suggestions partagées par plusieurs branches.

OPCA : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ

Schéma 2 : Diversité des attentes à l'égard d'un observatoire régional



## VERS DE NOUVELLES FORMES DE PARTENARIAT

L'analyse des pratiques existantes en matière de prospective a permis de clarifier les trois rôles complémentaires d'un observatoire : observation, conseil et coopération (schéma n° 1). L'enquête a aussi été l'occasion de recueillir les attentes des acteurs concernant, plus précisément, les observatoires régionaux. Ainsi ces rôles peuvent être nuancés selon les publics et les acteurs destinataires des travaux de ces observatoires : les entreprises, les pouvoirs publics, le grand public et les autres branches (schéma n° 2).

Au-delà de ces finalités, les montages qui prévaudront à l'installation ou au prolongement de ces observatoires régionaux seront très différents d'un secteur d'activité à l'autre. C'est pourquoi les expressions "dispositif d'observation" ou "mission d'observation" semblent plus appropriées que le terme "observatoire" qui fait davantage référence à une structure supplémentaire, identifiée comme une entité matérielle à part entière, avec des locaux et des moyens spécifiques. Ce cas de figure ne sera peut-être pas le plus fréquent. En revanche, quelle que soit sa configuration, chaque observatoire régional aura à développer des partenariats avec la branche dont il relève au niveau national, avec les entreprises de la région et avec les organismes d'études travaillant sur les questions de l'emploi et de la formation.

Parmi ces organismes, l'ORM peut se référer aux relations qu'il entretient déjà avec les branches professionnelles pour proposer aux observatoires régionaux plusieurs formes de contribution : mise à disposition de données relatives aux secteurs d'activité, aux métiers et aux formations, appui méthodologique, organisation de rencontres entre branches souhaitant bénéficier d'un retour d'expérience et traiter ensemble des questions transversales... Ce partenariat devrait permettre de maintenir une cohérence entre les approches prospectives sectorielles, notamment en s'appuyant sur des référents méthodologiques communs. Une dimension d'autant plus importante que les observatoires sectoriels régionaux sont appelés à se développer en même temps que les observatoires des territoires de projet (pays, communautés urbaines, communautés d'agglomération) qui se préoccupent, eux aussi, des questions d'emploi et de formation. La multiplication de ces lieux d'observation soulève la question de la coordination entre producteurs de données. Pour l'ORM, il ne s'agit plus seulement de diffuser ses travaux, mais de partager une expertise avec ces nouveaux partenaires et de conduire des études avec eux pour parvenir à une approche plus fine des territoires.

## L'étude

En mars 2004, l'ORM a engagé une réflexion sur les projets d'observatoires de branches professionnelles en région. L'enquête, d'une durée de six mois, a procédé par entretiens individuels. Quarante personnes ont accepté de participer à cette réflexion.

**1. Branches professionnelles** : automobile, bâtiment et travaux publics, transports routiers, agriculture, textile, habitat social, banque, travail temporaire, hôtellerie-restauration, sanitaire et social, économie sociale, spectacle et audiovisuel, industries agroalimentaires, ainsi qu'un OPCA interprofessionnel. Ces entretiens avaient pour objectif de recenser les pratiques d'observation en vigueur et les attentes suscitées par l'accord national interprofessionnel.

**2. Organismes ou services d'études** : direction régionale de l'Insee, Céreq, DRTEFP/Sepes, LEST, Observatoire régional des transports. Il s'agissait de recueillir l'avis d'experts sur la pertinence et la faisabilité de l'observation par branche au niveau régional.

**3. Acteurs des politiques publiques de formation et d'emploi** : services du conseil régional, services déconcentrés de l'État et syndicats (Médéf, CGT, CFDT). L'investigation portait sur le processus de négociation entre branches et partenaires institutionnels (ouverture de sections de formation, contrats d'objectifs, engagements de développement de la formation, etc.).

**4. Structures d'information et d'orientation sur la formation et l'emploi** : Onisep, Cité des métiers, ANPE. L'objectif était d'appréhender l'usage que font ces organismes des travaux d'observation, compte tenu de leur mission d'accueil.

Cette étude constitue un premier état des lieux. D'autres acteurs pourront être rencontrés prochainement (les instances régionales paritaires de consultation et les chambres consulaires, les observatoires nationaux...). La restitution de cette enquête est conçue comme un support pour poursuivre la réflexion, sachant qu'en matière d'observation sectorielle et régionale, l'on entre dans une période de transition.

### Pour en savoir plus

LAMANTHE A., "Le fait régional français : entre découpages préexistants et territorialisation de l'action", in BEL. M. et DUBOUCHET L., *Décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement ?*, La Tour-d'Aigues, éditions de l'Aube, "Bibliothèque des territoires", 2004, p. 69-81.

BERTRAND H., HILLAU B. et RICHARD A., "L'expertise en région : entre légitimité de la connaissance et l'utilité pour l'action", *Formation emploi*, Céreq, n° 84, 2003, p. 11-25.