

Négocier, réguler, accompagner

La relation formation-emploi au prisme des branches professionnelles

1 - QUELLE PLACE POUR LES DIPLÔMES DANS LA CONSTRUCTION CONVENTIONNELLE DES QUALIFICATIONS ?

> Droit à la qualification et diplôme : le jardin des partenaires sociaux

Pascal Caillaud, Chargé de recherche CNRS - Laboratoire Droit et Changement Social (UMR 6297 CNRS), Centre associé au Céreq de Nantes - Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin.

Respectant la volonté des partenaires sociaux souhaitant mettre la qualification professionnelle au cœur de leur accord, la loi du 5 mars 2014 a fait de l'accès du travailleur à celle-ci, une des priorités des nouveaux dispositifs de formation continue. Ce faisant, elle interroge la place qu'y occupent les diplômes professionnels sous de multiples angles.

La notion même de qualification, dont on soulignera le caractère éminemment polysémique, est reconsidérée. Si les formations diplômantes et certifiantes sont en principe éligibles au compte personnel de formation (CPF), c'est en réalité aux partenaires sociaux d'en garantir l'effectivité à travers l'élaboration de listes paritaires définies à différents niveaux (national interprofessionnel, branches professionnelles et régional interprofessionnel). Cette nouvelle réforme consacre-t-elle un droit subjectif à la qualification ? Un tel droit créé dès 1990, avait initialement été analysé comme seulement programmatique. Depuis l'accord de 2013, la qualification professionnelle est-elle dorénavant l'objet d'un droit d'accès garanti dont il convient alors de cerner les contours et les débiteurs ? Enfin, la reconnaissance de la qualification ne reste-t-elle pas le point faible de la réforme, dès lors qu'elle n'implique pas le renforcement de la négociation de branche à ce sujet ?

> De la reconnaissance des diplômes à la construction de nouvelles certifications

Nathalie Quintero, sociologue, chargée d'études Céreq et Fred Séchaud, sociologue, chargé d'études Céreq.

Grâce à une étude réalisée en 2012 pour la DGESCO, l'analyse des accords de classification des branches professionnelles (dans un corpus de 180 branches) conclus entre 2001 et 2010 permet de rendre compte des tendances d'évolutions en matière de contenu et de portée de la négociation relative à la place des diplômes dans les conventions collectives.

La reconnaissance assez systématique des diplômes s'accompagne d'une modération de leur rôle dans la construction de la qualification, du fait de la multiplication des grilles à critères classants. De nombreuses branches qui aménagent leur système de classification en fonction de leur politique de certifications paritaires, ainsi que la reconnaissance des CQP dans les grilles de classification démontrent le développement marqué des politiques de certification au cours de cette période. Ce faisant, chaque branche construit un compromis selon ses enjeux propres et élabore un système de classification en réponse à des problématiques spécifiques d'emploi.

Porter le regard sur trois cas typiques de grilles de classification récentes (grande distribution du commerce alimentaire, industrie de la récupération et du recyclage, cafétérias et restauration en libre-service) permet alors de rendre compte des enjeux de ces systèmes, dans leurs logiques respectives de construction des hiérarchies professionnelles et dans la définition de modalités de reconnaissance des qualifications.

2 - COMMENT LES BRANCHES CONSTRUISENT-ELLES LEURS POLITIQUES EMPLOI-FORMATION ?

> Formes de régulation et formes de mobilisation des instances paritaires : une conjugaison singulière

Maël Dif-Pradalier, sociologue, Fonds national suisse de la recherche scientifique, chercheur associé Céreq.

Dans un contexte actuel où le rôle de la branche se redéfinit et tend à s'élargir, cette communication éclaire la manière dont se construisent les régulations de branche dans le champ des politiques emploi – formation.

Sur la base d'une étude menée pour la DGEFP en 2014 dans trois branches professionnelles (chimie, recyclage-récupération et restauration rapide), elle met en évidence des formes de régulation distinctes qui peuvent être saisies selon deux dimensions interdépendantes : d'une part, au niveau de la construction de la politique emploi-formation, en analysant comment s'articulent objectifs et intensité de la régulation de branche ; d'autre part, au niveau de la structuration de la branche elle-même en instances paritaires en décrivant la manière dont celles-ci sont mobilisées (en particulier la CPNEFP) par les acteurs sociaux.

3 - AVEC QUELS OUTILS DE DIAGNOSTIC ET DE PROSPECTIVE ?

> Du diagnostic à l'action : la construction des outils d'expertise pour accompagner les politiques des branches.

Alexandra D'Agostino, socio-économiste, chargée d'études Céreq.

Le Céreq observe comment les outils d'expertise peuvent prendre des formes qui répondent aux enjeux propres à la branche, ou bien qui traduisent des incitations à une transversalité comme déclinaison interprofessionnelle dans le paradigme de la sécurisation.

En prenant simultanément en compte, grâce à ses travaux, les enjeux propres à chaque branche et leur dynamique d'ensemble, le Céreq est souvent amené à participer au renouvellement du cadre d'expertise et d'action de certaines professions.

Les travaux qu'il conduit sur l'actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant en constituent une récente illustration. Lorsque les professionnels exercent plusieurs métiers dans et en dehors de la branche, cela interroge les frontières de celle-ci. Si la sécurité de l'emploi est un enjeu majeur dans le spectacle vivant, ces parcours complexes réclament probablement une articulation entre les régimes de protection sociale pour ne pas laisser les salariés les plus précaires dans les creux des régimes professionnels. Ils appellent également une coordination accrue avec les autres branches afin de développer la reconnaissance des compétences transversales, la portabilité des droits ou encore les clauses dites miroirs

4 - L'ARTICULATION BRANCHES/TERRITOIRES, QUELLES FORMES DE COOPÉRATION ENTRE ACTEURS ?

> Dialogue social territorial, quadripartisme et contractualisation, quels modes de coopération entre acteurs de branches et acteurs régionaux ?

Bruno Lamotte, Maître de conférences en économie HDR, CREG-UPMF, Céreq CAR de Grenoble & Aline Valette-Wursthén, socio-économiste, mission partenariats régionaux, Céreq.

L'espace régional est le lieu d'un croisement des régulations de branches et de l'action publique qui se renforce avec les lois de décentralisation et de réforme territoriale. Le pilotage quadripartite et la logique de contractualisation sont au cœur de la nouvelle gouvernance du champ emploi, formation, éducation, qu'impulsent les dernières lois sur la formation professionnelle de mars 2014 et plusieurs ANI récents.

Dans ce contexte favorable à la territorialisation des politiques de l'emploi et de la formation, qui recoupe les stratégies de tous les acteurs du quadripartisme, que peut-on dire des réalisations concrètes en région ? Quelles sont les configurations d'acteurs rencontrées dans lesquelles se retrouvent à la fois des acteurs historiques et des acteurs émergents ? Quels sont les sujets sur lesquels les partenariats et les actions sont les plus dynamiques ? Quelles formes prend le dialogue social territorial ? Pour répondre à ces questions, plusieurs exemples de projets mise en œuvre au niveau régional, seront mobilisés. Le niveau territorial apparaît à la fois comme le niveau de la mise en œuvre innovante et partenariale de dispositifs fournis par le niveau national (Etat, branches professionnelles), le niveau de la redéfinition des périmètres, de l'émergence de nouveaux acteurs et de la mutualisation des moyens autour de projets collectifs pour le territoire.