

# Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

## "Veille" et "anticipation" : les deux mots-clés de ce nouvel organe paritaire

**L**a généralisation des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) de branches professionnelles, pilotés paritairement, est une innovation de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Elle a pour objectif d'assurer une **veille stratégique** sur les **évolutions des métiers** et des **qualifications** d'une branche considérée de façon à **anticiper** leurs répercussions sur les emplois et sur les compétences.

L'effet "surprise" de la pénurie des personnels qualifiés, le manque de données statistiques fiables pour renseigner à temps certains travaux ou études, tels les Contrats d'études prospectives (CEP) conclus entre l'Etat et telle branche professionnelle, la volonté d'impulser une approche plus **prospective** sur le développement des compétences des salariés valent bien la généralisation de ce nouvel outil d'**observation**. Il aidera également, nous l'espérons, à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les établissements et services. Si toutefois les données nécessaires leur parviennent...

Jusqu'à présent, très peu de branches de notre secteur disposaient d'un observatoire. C'était plutôt les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de rattachement, par exemple Promofaf, Uniformation ou Formahp... qui mettaient généralement à la disposition des partenaires sociaux de leur champ des données résultant d'observations plutôt limitées à leurs activités de collecte et de ce fait parcellaires. Ces données portaient sur le nombre d'entreprises et de salariés couverts, le nombre d'heures de formation financées, etc...

Les nouveaux OPMQ dont on espère la création effective et la production rapide d'autres données, devraient mieux aider les partenaires sociaux à garder l'équilibre du triangle emploi, formation et qualifications certifiées ou non. Il s'agit de réussir la profes-

sionnalisation tout au long de la vie pour tous : salariés, jeunes et demandeurs d'emploi...

Le désir ou le besoin d'anticiper sur des évolutions prévisibles, tant au plan collectif qu'individuel, est ressenti un peu partout, plus ou moins confusément, mais pas forcément partagé et organisé. Le recours des branches, voire directement des entreprises, aux CEP nationaux ou régionaux depuis une décennie manifeste quelque chose de cette volonté d'anticiper pour mieux faire.

Malgré cela l'embarras subsiste depuis la loi du 4 mai 2004 pour, par exemple, déterminer le contenu des actions de formation du plan "lié à l'évolution des emplois ou qui participe au maintien de l'emploi", ou celui lié au développement des compétences. Pas de panique cependant, car nous sommes bien dans la phase d'appropriation de la loi et des accords de branches fraîchement conclus !

Sans chercher à refaire le monde, il faut souligner certaines lacunes antérieures à la loi sur la production des données. Les branches ne partent pas de rien. En effet, les CPNEFP devaient et doivent toujours produire le **Rapport annuel de branche (RAB)** susceptible de mettre à la disposition des partenaires des indicateurs économiques et sociaux pour négocier "en toute connaissance de cause". Mais cette obligation légale (art. 132-12 du Code du travail) qui incombe à la partie patronale est tombée dans les oubliettes.

Voici le constat établi, sur ce sujet, en 1995 par le Ministère du travail, du dialogue social et de la participation de l'époque :

*"La négociation collective implique une connaissance approfondie des enjeux et des perspectives dans laquelle elle se situe. Pour permettre une négociation - en toute connaissance de cause - le législateur a rendu obligatoire la production et l'examen d'un*

**Rapport annuel de branche par les organisations patronales.** Force est de constater que dans bon nombre de branches, cette obligation est mal remplie voire pas remplie du tout. Or au-delà de l'aspect légal, c'est la vie conventionnelle elle-même qui est en jeu." (Confère l'introduction du Guide méthodologique du RAB).

En somme les CPNEFP, supposées "consensuelles", comme lieu d'échange d'informations entre les partenaires sociaux ont failli à une de leur mission essentielle : la **définition étayée des orientations des politiques de formation** de branche. Certes pas toutes, mais certaines se sont davantage investies dans la gestion comptable et financière des fonds, pendant que d'autres cherchaient à asseoir leur légitimité ou à trouver une articulation cohérente au sein de la branche. Rien d'étonnant donc si la plupart des salariés ignorent encore, ou repèrent mal, ce que sont ces commissions et ce, malgré la contribution des CPNE pour la contractualisation des CEP ou des engagements de développement de la formation, alors que les OPCA sont mieux repérés !

Fort heureusement, la loi de modernisation sociale a des effets structurants pour les branches professionnelles. C'est le cas à travers la construction paritaire des référentiels de métiers, de compétences et de formation, nécessaires au processus de VAE. Ce sont des repères partagés et incontournables dont la plupart des CPNE se sont appropriées. Les référentiels permettent de connaître les contours d'un métier, les compétences mises en oeuvre pour l'exercer et la formation adéquate. Cette approche relativement nouvelle sollicite et articule les CPNE avec les Commissions professionnelles consultatives (CPC), espace où l'Etat et les branches construisent ensemble les référentiels des certifications du secteur sanitaire, social et médico-social.

Reste à espérer que ces OPMQ **pilotés paritairement** permettent aux branches d'assurer une **veille stratégique** propice à une démarche de changement dans les établissements et services du secteur. Elles seront aidées par leur CPNEFP dont un des rôles est le suivi de la mise en oeuvre des accords dans le domaine de la formation.

En effet, l'OPMQ a pour mission de produire des données **quantitatives et qualitatives** fiables. Jusqu'à présent ces données faisaient défaut pour nourrir la vie conventionnelle. Dorénavant la tendance devrait s'inverser. En effet, si les deux instances paritaires que sont la CPNEFP et l'OPMQ s'articulent bien, les CPNEFP disposeront, en amont, de la synthèse des travaux de l'observatoire et pourront, en principe,

définir plus aisément les **orientations** et les **recommandations** des politiques de formation de branche.

Les orientations et les recommandations de la CPNEFP devront, autre articulation forte, être communiquées aux établissements et services de son champ, aux institutions représentatives du personnel comme appui à l'élaboration des plans de formation. Les salariés seraient également destinataires des orientations de la CPNEFP pour l'exercice de leurs droits individuels (accompagnement VAE, CBC, CIF, DIF, périodes de professionnalisation, etc...). Les organismes institutionnels publics et privés, compétents et intéressés (l'Etat et ses services déconcentrés, les collectivités territoriales et en particulier l'échelon régional, les organismes prestataires de formation...) sont également destinataires des informations émanant de la CPNEFP. Cette communication mérite un soin particulier pour faire en sorte que la branche, grâce à une meilleure articulation de ses différentes instances : CNC (Commission de la négociation collective), CPNEFP, OPMQ, OPCA, s'affirme comme un lieu de référence, de décision et de représentation pour ses partenaires ou interlocuteurs.

La **méthodologie** appliquée aux observatoires dépendra sans doute du cahier des charges de chaque observatoire. Comme, par exemple, solliciter le concours des experts. La réflexion sur ce point est déjà en cours dans certaines branches. Ces recours possibles, en fonction du cahier des charges, ne doivent en rien occulter la formation ou la sensibilisation des membres desdits observatoires à la connaissance de base d'une activité d'observation.

De même, il y aura lieu d'impulser les coopérations ponctuelles ou permanentes entre observatoires de champs d'activité connexes. Ce type de rapprochement peut à terme constituer une réelle économie de temps et de moyens.

En tout cas rendez-vous est pris dans trois ans pour établir un premier bilan politique et technique sur l'application des récents accords. Ce sera à cette occasion que les partenaires sociaux apprécieront si les objectifs et priorités de formation contenus dans les accords conclus fin 2004 ou courant 2005 ont été atteints mais également si les moyens impartis étaient à la hauteur des ambitions de leur politique.

D'ici là, les branches doivent **s'approprier** la définition de leurs **besoins** et de leur **commande** de formation. ■

**Symphorien Atangana**  
Conseiller Formation