



Jeudi 18 février 2021 8h45 à 12h30

En présentiel chez les Compagnons du Devoir  
et par webinaire

Compte rendu de la conférence  
par Laurent GERARD, journaliste

## Observatoires de branches, observatoires territoriaux, quels rôles, quels appuis dans la mise en œuvre des stratégies des acteurs de l'emploi et de la formation ?

« *Les observatoires sont des outils essentiels pour les entreprises comme pour les salariés, pour sécuriser leurs parcours et leurs existences. Ils doivent produire des photos de situation et des scénarios d'évolution* », introduit le président de l'Afref, **René Bagorski**, en ouverture de cette matinée. La crise sanitaire fait des observatoires de branches professionnelles et de territoires des outils centraux pour l'aide à la décision, la construction de stratégies de l'ensemble des acteurs du champ de l'emploi et de la formation professionnelle (Etat, Régions, partenaires sociaux...). Au moment où des secteurs entiers de l'économie sont en difficulté, que certains décrutent que d'autres recrutent, mieux anticiper les évolutions du marché de l'emploi, des métiers, disposer d'une meilleure connaissance des besoins en compétences des entreprises, s'avèrent indispensables. Rendu obligatoire par la loi du 4 mai 2004 relative à « la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont des outils d'expertise au service de la politique emploi-formation des branches professionnelles. 135 observatoires sont recensés sur le site [www.paritarisme-emploi-formation.fr](http://www.paritarisme-emploi-formation.fr). France compétences a un rôle de consolidation et d'animation des travaux des observatoires prospectifs de branches.

Fruit des lois sur la décentralisation, le rôle d'un Observatoire Régional Emploi Formation est de « contribuer à l'observation, l'analyse et la prospective sur les évolutions de l'emploi, des compétences, des qualifications, de la formation et de la relation emploi-formation, en prenant en

compte les mutations économiques, démographiques et sociales » (site Réseau des Carif-Oref <http://www.intercariforef.org>).

L' Afref proposait donc, dans la matinée qu'elle organisait le 18 février, de mieux connaître ces acteurs de l'ombre et voir comment ils sont/seront des acteurs déterminant de la réussite, de la mise en œuvre et du suivi de dispositifs tel que transition collective (TransCo) voulu et mis en œuvre par les partenaires sociaux et le gouvernant au plus près des besoins des territoires et des personnes.

**Aline Valette-Wursthén**, chargée d'étude au Département Travail Emploi Professionnalisation (DTEP) du Céreq, présente le paysage des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, suite à une étude menée avec Anne Delanoé et Nathalie Quintero, également chargées d'études au Cereq. La généralisation des OPMQ intervient suite à la loi de 2004, qui leur donne pour mission de produire des informations pour outiller les partenaires sociaux de branches dans la définition de leur politique emploi-formation. La Loi Avenir de septembre 2018 organise le rattachement des OPMQ au 11 OPCO qui peuvent « faire vivre » un observatoire, et donne à France compétences le rôle de « consolider, animer et rendre publics les travaux des OPMQ ». Les OPMQ sont donc avec les Opco et les CPNEF les piliers de la construction des politiques emploi formation des branches.

Ces OPMQ ont certaines caractéristiques :

- 85 % ne travaillent que pour une seule CPNEF, ils sont donc monobranches
- la moitié ont été créés avant 2005
- les effectifs de salariés couverts vont d'environ 1500 à 1,4 million de personnes
- le nombre d'entreprises couvertes varie de 20 à 628000.

Les productions des OPMQ sont diverses :

- 9 sur 10 produisent des études
- les 3/4 des travaux prospectifs
- 7 sur 10 des répertoires ou fiches métiers
- 7/10 des bases de données statistiques...

Leurs études concernent l'analyse des besoins en formation (+3/4 des OPMQ), le renouvellement de la main d'œuvre (près de 70%), la mixité femme-homme (plus de 60% des OPMQ), ...

Leurs travaux ont une portée opérationnelle et stratégique :

- L'élaboration de préconisations: 9 OPMQ sur 10 en produisent de manière systématique ou occasionnelle.
- L'élaboration de plans d'action : 83% des OPMQ en produisent de manière systématique ou occasionnelle, majoritairement élaborés par le niveau « politique »: la CPNEFP ou une organisation professionnelle.

Ces travaux ont des usages multiples: alimentation des négociation sociales, révision des classifications, orientation de la politique de formation...

Selon **Aline Valette-Wursthén**, ces OPMQ sont « *bien implantés dans les branches* ». La CPNEFP est l'acteur central pour l'orientation, le pilotage, la programmation, pour plus de 7 OPMQ sur 10. L'OPCO est l'acteur majeur pour la réalisation d'études, l'accès aux données, l'accès aux ressources notamment budgétaires, pour près de 8 OPMQ sur 10. Enfin, 2/3 des OPMQ indiquent avoir des liens avec les entreprises pour la réalisation d'études, mais ces liens sont rarement directs, souvent intermédiés par la fédération ou l'OPCO.

Depuis 2010, les OPMQ connaissent des évolutions, analysent les chargées d'études du Céreq : « *une réelle montée en gamme de leurs travaux, un ancrage dans le paysage de la branche avec un plébiscite des partenaires sociaux parties prenantes de ces instances, et une vocation opérationnelle et stratégique de leur travaux qui ne se dément pas* ».

La réalisation des travaux communs entre OPMQ est également une pratique répandue :

- 2/3 des OPMQ ont mené des études en commun : numérique, égalité professionnelle, alternance, seniors, travailleurs handicapés...
- 1/3 des OPMQ ont élaboré des outils en commun : fiches/référentiels métiers, base de données statistiques, référentiels métiers communs ayant débouché sur des CQPI...

L'OPCO est le cadre privilégié pour poursuivre ces travaux, et les EDEC sont un support fréquent et un levier important.

OPMQ, OPCO et CPNEF sont aujourd'hui face à des enjeux et perspectives divers, explique **Aline Valette-Wursthén**. Pour les OPMQ, au niveau technique, il s'agit de stabiliser leur positionnement et saisir les opportunités offertes par l'intégration à l'OPCO. Pour les OPCO, au niveau technique, l'enjeu est de consolider l'organisation de leur fonction d'observation, de nourrir la dynamique de mutualisation et de la concrétiser via des travaux et des outils en communs. Pour les CPNEFP, au niveau politique, les objectifs sont de maintenir l'alimentation de leurs problématiques propres et d'identifier les enjeux communs entre branches.

Aujourd'hui tous ces acteurs font face à une même question : comment sortir par le haut de la crise ? , analysent les chargées d'études du Céreq. Parmi les pistes : des zooms sur les passerelles interbranches, les parcours et reconversions... Et la mise en avant du niveau territorial/régional comme celui de la construction des réponses à la crise: TransCo, construction de passerelles inter-industrie...

Suite à cette présentation générale, **Emilie Rousseau**, directrice des branches et de l'observatoire de l'Opcommerce, éclaire les caractéristiques des Observatoires de branche et de l'Observatoire Prospectif du commerce (OPC) créé en 1996. Aujourd'hui, 19 observatoires de branches et 1 Observatoire sectoriel sont hébergés par l'Opco avec pilotage politique des partenaires sociaux. Ils couvrent 19 branches, 90 000 entreprises, et 1,7 million de salariés. La taille des branches varie de 4 000 salariés couverts à 620 000 salariés. Ces observatoires emploient 8 collaborateurs.

Dans leur convention d'objectifs et de moyens signée avec les pouvoirs publics via l'Opcommerce, les branches du commerce se sont donné comme objectif de renforcer la logique sectoriel, et de passer de 41% de la part d'études interbranches en 2020 à 55% en 2022.

Le conseil d'administration de l'Opcommerce s'est donné des règles de fonctionnement pour mobiliser les ressources dédiées aux travaux des observatoires et fixées par la COM : il est issu d'un % de la collecte auprès des 90 000 entreprises, soit en 2021, 1,8 million d'euros répartis à 50/50 entre l'OPC et les observatoires de branche (chaque observatoire de branche bénéficiant sur ces 50% d'un % du poids de sa collecte par rapport à l'ensemble des branches), avec mutualisation possible. Des cofinancements sont également mobilisés : un EDEC digital (EDEC Commerce, 2017-2020) et l'EDEC transition écologique et prospective (EDEC Eco-Prospectives, 2020-2022), en cours, ainsi qu'un PIC Post-Covid.

La gouvernance paritaire s'exerce à plusieurs niveaux :

- Au Conseil d'administration de l'Opcommerce : la validation du budget et le bilan des travaux.
- Au Comité d'Orientation Technique de l'Observatoire Prospectif du Commerce : le suivi des travaux interbranches (4 RV par an).
- Aux 19 CPNE : le suivi des travaux de branches conduits par chaque observatoire de branche et une restitution régulière de l'avancement des travaux interbranches.

Des productions sont réalisées, y compris en situation de crise, soit via des travaux externalisés (prospective, veille conso impact métiers et compétences), soit via des travaux et internalisés (rapports de branche pour alimenter bilan social de la branche, certification). Pour 2020, on

dénombrer une dizaine d'études interbranches ; une dizaine d'études de branches ; 19 rapports de branche ; 5 éditions de veille ; et 13 portraits de région.

Pour la période 2020-2021, les productions envisagées portent sur l'alternance (étude interbranches, canaux de communication, mise en place d'un observatoire de l'alternance), la transition écologique, la prospective (portail Prospective emploi et métiers du Commerce, s'appuyant sur des données dynamiques et fraîches sur métiers, étude miroir sur le commerce idéal – une confrontation des points de vue entre les consommateurs, les professionnels du commerce et quelques experts), les métiers (cœur de mission, études de branche, zoom Onisep sur 20 métiers du commerce). Mais aussi les données territoriales (portraits de région donnant des éclairages également sur les bassins d'emploi grâce à l'exploitation des données de l'Acoss, étude GPEC de branches qui vise à donner un éclairage sur la place du sectoriel dans les politiques territoriales), la crise sanitaire et son impact sur le commerce (enquête consommateurs conduite par le Credoc, diagnostics flash PIC Covid conduit auprès des enseignes du commerce de l'habillement, de la chaussure et des entreprises de distribution en textile, chaussure, jouet), les données emploi (articulation avec les diagnostics Transco, FNE formation...). Enfin, des développements en matière d'offre de services aux entreprises sont prévus à l'issue de chaque étude sectorielle d'envergure, afin de rendre opérationnelles les préconisations de ces dernières : par exemple, suite à l'étude sur la transition numérique effectuée dans le cadre de l'EDEC numérique, des diagnostics ont été développés pour répondre aux enjeux de la digitalisation des commerces (Cap sur le digital, CyberDiag) ; de même, il est prévu de développer un diagnostic concernant la maturité écologique des entreprises du commerce à l'issue de l'étude en cours sur la transition écologique (EDEC Eco-Prospectives).

**Bernard Barbier**, directeur de Défi Métiers, le Carif-Oref francilien (1), rappelle pour sa part que les Carif-Oref ont été créés en 1984, avec les missions d'information et de professionnalisation des acteurs de l'écosystème de l'emploi et de la formation professionnelle. « *Leur but est d'observer et d'éclairer l'analyse sur relation emploi/formation, de rassembler des données pour construire des analyses régionales et interrégionales* », précise-t-il.

« *Avec les observatoires de branches et les observatoires régionaux, le puzzle se structure, observe René Bagorski. Ce sont des outils pour tous, travaillant à la visibilité des métiers sur les territoires, afin de faciliter l'orientation. Mais quelles sont les attentes de l'État en la matière ? Et comment peuvent-ils participer à structurer la société de demain ?* »

En début de réponse à ces questions, **Louis Hart de Keating**, chargé de l'animation et coordination des observatoires à France compétence, apporte des précisions sur les missions de France compétences vis-à-vis des OPMQ (fixés par l'Article L.6123-5 alinéa 13). France compétences a pour mission de consolider, d'animer et de rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mentionnés à l'article L. 2241-4. L'étude évoquée ci dessus menée avec le Cereq avait pour objectif de répondre à deux questions : qu'est-ce qu'un OPMQ aujourd'hui? Et pourquoi animer, consolider et rendre public leurs travaux ? *« Il en ressort, affirme Louis Hart de Keating, qu'une grande diversité de configurations d'OPMQ est constatée, mais que, malgré tout, ils partagent une convergence entre leur cœur d'activité, une approche technique au service des politiques de branche, et que l'environnement est favorable aux échanges et travaux interbranches ».*

Les missions de France compétences vis-à-vis des OPMQ sont de trois ordres :

- Consolider leur existence, en leur donnant des outils techniques favorisant une meilleure qualité de leurs travaux. Comme par exemple, mettre à leur disposition un outil de recodification automatique des métiers et formations et de favoriser un meilleur accès aux données publiques
- Rendre publics, plus visibles et plus accessibles leurs travaux pour une meilleure exploitation. Par exemple, en développant une bibliothèque numérique et une newsletter des travaux des OPMQ favorisant l'accès aux travaux.
- Animer un réseau entre eux, afin de créer les conditions d'un meilleur dialogue entre observatoires, vers d'éventuels travaux communs. En proposant par exemple, des groupes de travail sur des thématiques communes et en organisant des événements sur leurs problématiques.

C'est à ce moment des échanges que **René Bagorski** pose une question qu'il avait en tête depuis le début de la matinée : Quels rôles peuvent jouer les OPMQ et les Carif-Oref dans la mise en place du tout nouveau dispositif de transitions collectives, dites TransCo ? Mettant ainsi en avant l'enjeu de la collaboration et de l'articulation entre ces structures et dispositifs.

*« La place des OPMQ et des Carif-Oref est essentielle dans ce dispositif TransCo, répond Stéphane Maas, directeur de l'association Transitions Pro Ile-de-France. Les associations Transitions Pro ont été créées en 2020, en remplacement des Fongecif. Elles ont pour objet d'instruire les demandes et de financer les projets de reconversion des salariés en cohérence avec les réalités socio-économiques des territoires et de les informer sur les partenaires (CEP,...) pouvant les aider dans leurs projets. Les règles et cinq des dix priorités de financement du Projet de Transition Professionnelle sont données par France compétences, cinq priorités restant à la*

*main des associations Transitions Pro pour bien adapter le dispositif aux besoins du territoire. Les TransCo s'inscrivent dans une dynamique territoriale. Dans ces conditions, la notion de passerelles entre métiers qui recrutent et ceux qui recrutent est importante. On constate que la mobilité du salarié est souvent limitée à la maille territoriale voire du bassin d'emploi, qui semble être le « grain » le plus approprié pour faire se rencontrer au mieux les flux de recrutement/décrutement. Le plan de relance favorise certains secteurs porteurs ou fragiles, afin de redresser durablement l'économie. Les ATP ont reçu des fonds supplémentaires pour agir et accompagner ces mobilités. Dans ce cadre, TransCo est une démarche collective par entreprise, qui vise à identifier les métiers fragiles liés aux mutations économiques et sectorielles, et à organiser une gestion des emplois et des parcours professionnels à la maille régionale. D'où une logique de passerelle entre les entreprises qui recrutent et celles qui recrutent. OPMQ et Carif-Oref sont donc essentiels dans ce dispositif, afin de produire les études qui nourrissent les listes des unes et des autres, dans des logiques de porosité sectorielle et territoriale. C'est une forme d'Espéranto d'échange. Les observatoires outillent les Opco, les entreprises et les régions, et donnent de la visibilité sur le recrutement et décrutement : c'est fondamental pour TransCo. De plus, on peut aller plus loin dans une logique transversale, intersectorielle, et inter-Opco, grâce au liant fait par France compétences. TransCo permet jusqu'à 24 mois de formation, ce qui laisse de quoi répondre à des besoins de moyens termes. ».*

Un avis partagé par **Louis Hart de Keating**, qui souligne l'importance des OPMQ et Carif-Oref dans la construction des TransCo, en prenant les exemples des secteurs BTP, ferroviaire, numérique... qui produisent des tableaux de bord transversaux par région.

Un avis également partagé par **Emilie Rousseau**, qui cite également tout l'intérêt des listes métiers porteurs établies par les Crefop en région, que les partenaires sociaux des branches professionnelles peuvent utilement enrichir par des éclairages plus sectoriels : « *Ceci permet de construire une mécanique paritaire itérative, riche et ancrée dans les besoins du territoire* », illustre-t-elle.

Par ailleurs, elle précise l'accompagnement proposé par l'Opcommerce auprès des entreprises ayant des emplois en difficulté et qui pourraient s'inscrire dans le dispositif de Transco : selon les besoins de l'entreprise, un diagnostic de 3 jours (pour faire le point sur l'impact de la crise sanitaire sur la situation économique et organisationnelle de l'entreprise) ou de 5 jours (permettant, au-delà du diagnostic sur l'impact de la crise, de bénéficier d'un accompagnement sur l'identification des métiers en difficulté et la négociation d'un accord de GEPP dans l'entreprise) peut être proposés aux entreprises du commerce.

Enfin, un avis partagé aussi par **Aline Valette-Wursthén**, qui note « *qu'il faut utiliser la maturité du terrain fourni par les observatoires pour ne pas relancer des choses qui existent déjà et bien les articuler. Il faudra aussi être plus ambitieux sur le croisement secteur/territoire, et viser des anticipations des métiers qui ne soient pas sur le très long terme* ».

Face à cette unanimité, **Bernard Barbier**, directeur de Défi-Métiers, tient un discours moins enthousiaste, lié à diverses observations. « *Ce n'est pas nouveau de faire des listes de métiers porteurs ou en tension. Avec TransCo, il ne s'agit pas de prospective métiers, mais bien de trouver un emploi à ceux qui n'en ont pas. Or, une personne a le droit de ne pas aller vers un métier porteur, et si beaucoup de dispositifs ne sont pas remplis aujourd'hui, c'est aussi à cause des conditions de travail et d'autres raisons. D'où une question : quelle médiation est prévue auprès des responsables d'entreprises pour aller plus loin ?* »

« *La prospective, poursuit Bernard Barbier, c'est voir ce qui bouge, et voir en conséquence ce que les métiers vont devenir. Mais on ne sait pas aujourd'hui ce que seront les métiers de demain ! De multiples évolutions impacteront les métiers : consommation, écologie, changement générationnel... Quels outils utiliser pour des périmètres d'observatoires de branches qui sont très variables ? Quel accès aux données ? Alors qu'on a pas accès aux données intégrales, et qu'il faut toujours beaucoup de discussion pour les avoir ? Comment anticiper sans convergences ?* », questionne-t-il.

Ce à quoi **Brahim Messahouden**, représentant Force Ouvrière, notamment à l'Opcommerce, répond. « *Les organisations syndicales se saisissent beaucoup plus fortement des observatoires depuis 2018, afin de donner un rôle plus important aux branches. TransCo est un dispositif à la main des partenaires sociaux, c'est une première. C'est un dispositif pour les personnes dans des métiers fragilisés, pas dans des métiers porteurs. Ce n'est pas un dispositif pour les chômeurs d'aujourd'hui, mais pour éviter de faire de nouveaux chômeurs. TransCo bénéficie de 500 millions de budget, et est un dispositif nouveau pour les entreprises de moins de 50 salariés, là où il y a moins de formation et une grande difficulté à toucher les gens. 2018 a réduit les moyens de la formation, TransCo redonne des moyens. La vraie question à mon sens est comment trouver des gens, aguerris et professionnels, pour faire le travail de croisement et de maillage pour alimenter les emplois qui recrutent* ».



« Je partage totalement cette analyse, commente **Stéphane Maas**. *TransCo* fonctionne sur la base du volontariat : entreprises et salariés peuvent/doivent en être acteurs et relever l'enjeu de dialogue social local. Ainsi en Ile-de-France, 31 métiers porteurs sont aujourd'hui concernés, il faut nourrir en permanence l'analyse et l'adapter aux évolutions. Il est clair qu'il y a un important enjeu autour des plateformes territoriales d'échange sur les recrutements et décrutements, jusqu'au bassin d'emploi si besoin. Ce n'est pas qu'une question numérique, c'est avant tout une question de coordination humaine. On expérimente. Les lignes vont bouger ».

« Le travail des observatoires est un travail de l'ombre fondamental, pas suffisamment valorisés, affirme en guise de conclusion de la matinée **René Bagorski**. *Le rôle structurant des OPMQ pour les branches, les partenaires sociaux, la construction des certifications... est évident. Ils permettent une photo pour aller vers autre chose. Leurs travaux me semblent déboucher sur deux questions : comment développer des logiques de blocs de compétences partageables par tout le monde? Et la formation professionnelle est-elle devenue un sixième risque de la sécurité sociale ? Nécessitant de construire demain une garantie sociale permettant à l'individu de choisir sa formation dans une logique de salaire différé ».*

(1) Défi métiers, le carif-oref francilien, est un Groupement d'intérêt public (Gip) financé par l'Etat et la Région Ile-de-France et administré avec les partenaires sociaux et les acteurs socio-économiques au service de la réussite des politiques publiques d'orientation, de formation et d'emploi en Ile-de-France. Spécialiste de l'offre de formation professionnelle en Ile-de-France, Défi métiers agit comme un système d'information et d'animation d'intérêt public pour l'aide à l'action et à la décision sur la formation professionnelle. Au titre de sa mission d'intérêt général, le Gip accompagne la réflexion et l'action des décideurs et des opérateurs par une diversité et complémentarité de services : information sur l'offre de formation professionnelle et l'actualité de la formation et de l'orientation, observation et analyse de l'évolution des métiers, de l'emploi et des compétences, professionnalisation et mise à disposition d'outils numériques de visualisation dynamique et d'appropriation de données emploi-formation.

<https://www.defi-metiers.fr/les-outils-defi-metiers>