

CATALYSES TERRITORIALES

Quand le dialogue social s'empare du territoire et que les acteurs de l'emploi convergent vers un même lieu...

UN DIALOGUE TERRITORIAL RENOUVELÉ

Pour planter le décor du dialogue social territorial, tel qu'il s'est développé dans la région Poitou-Charentes sur l'impulsion et avec l'engagement de l'Union Régionale CFDT, il faut tout d'abord faire un rapide parcours historique.

Dès 1990, au transfert du port de pêche de la Rochelle, une association est créée : AVERTIR (1). Cette association n'est composée que de volontaires issus de syndicats, d'organisations patronales, du Comité de bassin d'emplois, d'entreprises d'insertion, de grandes entreprises... Elle va fonctionner pendant dix ans sans autres moyens que ceux apportés par les participants et les projets qu'elle va développer. Les termes « partenariat, dialogue social, territoire », sont alors quasiment tabous ; celui de « ressources humaines » dénoncé publiquement.

Ces dix ans ont permis, non seulement de sauvegarder des emplois en modifiant l'organisation du travail et en prenant en compte les nouvelles technologies, mais aussi de favoriser le développement économique autour du développement local. Par ailleurs, les expérimentations furent nombreuses : emplois de proximité et services à la personne, relation entre les grandes entreprises et leur environnement, dont l'aide aux TPE... Il a été estimé que plus de 1000 emplois avaient été sauvés ou créés pendant la période et, fait tout aussi important, que des réseaux solidaires s'étaient constitués régionalement, en particulier entre les organismes d'insertion et les comités d'entreprises. La CFDT élargit son champ territorial et, sur l'espace dénommé Grand Ouest, travaille, à partir des résultats d'AVERTIR, sur « Les nouveaux services au public » et les « 100 expériences de développement local ».

Dans le même temps, et de manière plus formelle parce que le monde agricole est solidement organisé, est mise en place l'Association Pour l'Emploi Rural. La FRSEA (2) et la CFDT en sont les piliers. À ce jour, 341 groupements emploient 621 salariés : une réussite économique et sociale, due à la mobilisation exemplaire de divers partenaires, doublée par un faible investissement en fonds publics : 100 fois moins cher qu'un « emploi jeunes » ! Aujourd'hui, ces groupements se généralisent dans tous les secteurs, en particulier dans l'artisanat, mais aussi dans la garde d'enfants, le sport... En Poitou-Charentes, 2100 entreprises sont adhérentes à un groupement, 1616 salariés travaillent dans un groupement, le chiffre d'affaires annuel de ces entreprises est de 30 millions d'euros.

(1) Association volontaire pour l'emploi, la réinsertion, le travail, l'insertion et la réussite.

(2) Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles.

Tout ce travail amène, d'une part, en 1998, à une évaluation, souhaitée par la confédération CFDT, et, d'autre part, à dégager la notion de « 4^e niveau de dialogue social » : le dialogue social territorial. Le 16 avril 1999, le colloque « Dialogue Social et Territoire : état des pratiques et des perspectives » boucle ces années d'expérimentations. La région Poitou-Charentes avait lancé le dialogue social territorial, comme elle fut une des premières à avoir lancé la coopération et les mutuelles.

Poursuivant son installation dans le paysage institutionnel, l'UR CFDT se mobilise pour inscrire dans le Contrat de plan État-Région 2000-2006 l'association Carrefour de l'Innovation Sociale Travail Emploi (CISTE). Elle regroupe l'ensemble des partenaires sociaux : patronat et syndicats élargis à l'économie sociale (3).

Aujourd'hui, à la fin du Contrat de plan, il faut faire le bilan. Il est en cours et il faut aller vite ! Mais c'est déjà un contrat de projets qui se prépare. Au delà des termes, l'important reste la gouvernance. Ceux qui ont pensé que le 4^eme niveau était celui des « humanistes qui avaient peur du combat » en seront pour leurs frais. Affiché comme un « lieu de dialogue territorial où se nouent les relations humaines, se confrontent les idées et se construisent les projets », le CISTE est un véritable outil permettant la réussite des projets, en particulier soutenus par les programmes européens (4). Le projet ETAPE (Entreprendre, Transmettre, Accompagner, Pour l'Emploi) est maintenant mis en œuvre (5). En embrassant aussi bien (toujours à partir d'un partenariat très diversifié) le champ de la VAE que celui du financement de la création d'activités, il vise à sécuriser les parcours vers l'emploi de ceux qui ont été mis en marge de la société. Il produit déjà des résultats pour la réinsertion des personnes et pour l'emploi ; il doit maintenant prouver que toute cette longue marche a suffisamment servi l'intérêt général pour que les décroissements et les reconnaissances mutuelles gagnent encore du terrain.

France Joubert

Union Régionale CFDT Poitou-Charentes, ciste2@wanadoo.fr

(3) Elle a été à l'initiative du Carrefour international de l'innovation sociale et territoriale, qui a réuni en octobre 2003 plus de 500 participants et pour lequel plus de 200 fiches d'expériences de dialogue social territorial créateur d'emploi, d'économie et de nouvelles relations sociales ont été élaborées par l'ensemble des partenaires de terrain.

(4) C'est ce qui s'est réalisé avec le projet « Atout'âge », qui après trois ans de travail sur la question des évolutions démographiques a fait rencontrer 500 demandeurs d'emplois de plus de 50 ans avec 50 entreprises. 140 emplois ont été proposés. Ce travail a été réalisé aussi et surtout avec les organisations du territoire (Insertion, Bassin d'emploi, ANPE...).

(5) Dans le cadre du second appel à projets européen EQUAL.

UNE « MAISON », DES CONVERGENCES

Les évolutions, à la fois structurelles et conjoncturelles, du marché de l'emploi rendent aujourd'hui plus que jamais nécessaires un retissage des liens entre la gestion des ressources humaines, dans son acception la plus large, la formation professionnelle et l'inclusion sociale. Il est par ailleurs nécessaire que ce travail se fasse en amont de la recherche d'emploi, à travers l'éducation à l'orientation des jeunes et une action sur la façon dont ils se représentent les divers métiers et filières. Mais ce travail doit aussi s'opérer pendant la phase de mise en cohérence des besoins et des ressources disponibles, au travers des dispositifs



d'accompagnement vers l'emploi. Il doit enfin être également réalisé en aval par l'accompagnement de transitions professionnelles accompagnées et sécurisées (1). Les divers acteurs concernés ont, pour certains d'entre eux, pris l'habitude de longue date de coopérer à l'échelle du département du Territoire de Belfort, au travers du PLIE et du CDI départementaux, avec le Conseil général, le CCAS de la Ville de Belfort, mais aussi avec le Conseil régional de Franche-Comté et ses dispositifs liés au développement économique et à la formation professionnelle (2).

Depuis maintenant un an, ces coopérations se sont élargies à un autre acteur majeur des politiques de l'emploi : le Service public de l'emploi. Mettre en réseau, au sein d'une Maison de l'emploi et de la formation, les dispositifs portés par le Département, sa Ville-centre et la Région, avec ceux portés par l'État, l'ANPE, les ASSEDIC ou encore l'AFPA, permet de rassembler l'ensemble du spectre des acteurs de l'emploi. Pour autant, ce partenariat n'aurait qu'une valeur d'affichage s'il ne se construisait progressivement sur le terrain. De ce point de vue, le label « Maison de l'emploi » constitue un outil, un cadre dans lequel peuvent s'exprimer les coopérations. Au-delà d'un rapprochement physique ou d'une simple superposition des acteurs et des dispositifs, il s'agit de mettre en synergie les compétences dans le respect des identités de chacun.

Ce partenariat est à l'œuvre dans le Territoire de Belfort entre la MIFE, la Région et l'État, et de plus en plus avec les entreprises. Le tissu des relations, densifié et largement amélioré, constitue l'axe central du travail mené au sein de la Maison de l'emploi, en dehors même du rapprochement physique des acteurs qui, s'il est symboliquement important et contribuera à améliorer leur mise en réseau, ne constitue pas une fin en soi.

Dès à présent pour certaines et progressivement pour d'autres, six « Plates-formes de services » s'adresseront à l'ensemble des publics (des scolaires aux salariés, en passant par les demandeurs d'emploi) et s'articuleront autour de l'observation, de l'information de tous les publics, de l'accompagnement des publics en recherche d'emploi, de l'accompagnement des transitions professionnelles, de la création ou de la reprise d'entreprises, et des services aux employeurs.

Autour de ces six plates-formes de coopération s'articulera le cœur du projet de la Maison de l'Emploi et de la Formation : le rapprochement entre le « monde social » et le « monde de l'entreprise ».

Yves Ackerman

Président du Conseil général du Territoire de Belfort

(1) Lire, p. 38, la présentation du Contrat Départemental d'Accès à l'Emploi du Territoire de Belfort.

(2) Le Conseil général du Territoire de Belfort et la Ville de Belfort avaient déjà anticipé la nécessité de rassembler des acteurs et de les mettre en synergie autour des questions d'observation et d'information en créant, dès 1999, la Maison de l'Information pour la Formation et l'Emploi (MIFE).