**Sécurisation des parcours professionnels**

**et dialogue social dans les territoires rhônalpins**

**2011-2014**

*Version mars 2011*

1. **Thématique du programme**

On le sait, les questions de sécurisation des parcours professionnels nécessitent des approches nouvelles du dialogue social en 2011. Les états généraux de l’industrie et les travaux prospectifs du conseil économique et social régional ont montré que si la région Rhône-Alpes disposait d’atouts dans l’économie européenne et mondiale, l’avenir de son industrie et de ses activités économiques motrices présentait aussi des besoins de renouvellement importants. (CESER, 2010).

Dans ce contexte la crise financière en 2008 et la crise de l’emploi en 2009 ont attiré plus encore l’attention sur les facteurs de fragilité dans l’emploi qui se diffusent dans le tissu économique régional. Nul n’attend plus des dispositifs centralisés au niveau national de l’Etat ou du dialogue social interprofessionnel et de branche la totalité des solutions aux problèmes de sécurisation dans l’emploi. Un dialogue social plus proche du terrain local, entreprise par entreprise, filière par filière, territoire par territoire s’instaure progressivement pour amener des perspectives nouvelles à la sécurisation des parcours. Le rapport Walter en 2009 a fait un bilan intéressant de ces tendances qui rapprochent le dialogue social des problèmes du développement.

1. **Historique du programme 2007-2010**

Le programme précarité a participé de ce mouvement de pensée. Il y a eu deux phases dans ce travail, une première phase de 2007 à 2008 sur « précarité et nouvelles formes d’emploi » et une phase de 2009 à 2010 sur « sécurisation des parcours et dialogue social. Réponses à la précarité ». Ces deux programmes ont bénéficié de l’appui financier de la Direccte, de la DERTT du conseil régional Rhône-Alpes et du FSE

Entre 2007 et 2010, le projet précarité a approfondi la réflexion sur la sécurisation des parcours dans plusieurs secteurs. Le tourisme-loisirs qui est un des secteurs importants de l’économie rhônalpine amène un développement de nouvelles formes d’emploi. Bien gérées par les partenaires sociaux, ces formes d’emploi saisonnières peuvent fournir une réponse à des aspirations et à des besoins de salariés. Elles présentent aussi évidemment un risque d’instabilité qu’il faut contrôler et les situations sont très différentes branche par branche et secteur par secteur. Les services à la personne ont connu un développement récent et en particulier l’aide à domicile connait des mutations importantes dans sa structuration. L’aide à domicile porte l’inscription dans l’emploi d’une main-d’œuvre féminine souvent relativement âgée et socialement fragile. Les pôles de compétitivité et l’ensemble des industries innovantes en région Rhône-Alpes portent les perspectives de développement d’activités productrices de richesses nouvelles, mais comment les territoires et leurs partenaires sociaux sont-ils impliqués dans l’effet d’entraînement espéré de l’économie locale, de ses formations professionnelles et scientifiques et de ses universités et laboratoires.

Le programme 2007-2010 a débouché sur des constats clairs et formalisés (Lamotte, Massit, 2010). La réponse aux besoins de sécurité professionnelle des salariés et de gestion des mobilités porte en elle la dynamisation du dialogue social ; elle porte aussi en elle la construction d’une robustesse de l’économie régionale qui n’est pas à ce jour assurée. Ce n’est pas uniquement par des formes ordinaires de mobilisation des partenaires sociaux dans un dialogue social interprofessionnel national, dans les conventions collectives des branches nationales ou dans un dialogue retreint à l’intérieur des grandes entreprises que des perspectives concrètes de développement de l’emploi de bonne qualité vont surgir. Des initiatives locales et des plans d’action concrets sont nécessaires à la mise en place de solutions sur mesure dans les filières et les territoires à l’issue de diagnostics précis et partagés par des partenaires sociaux implantés, solides, informés et capables de se découvrir des convergences au-delà de leurs différents naturels.

Ce travail a aussi montré que le temps du dialogue est un temps long et que les terrains d’action doivent être choisis de façon pragmatique en fonction des opportunités concrètes d’action. Un cadre d’action plus clair et mieux établi tel que le souhaite le rapport Walter serait bien sur un apport pour l’expérimentation. En effet l’expérimentation de nouvelles formes de dialogue social est toujours à la fois un changement et un risque. Les formes actuelles de la négociation collective et l’articulation complexe des niveaux et des institutions en France sont issues d’histoires et de choix raisonnés : des conventions collectives territoriales par exemple ont pu poser des problèmes que les pouvoirs publics, les représentants des salariés et des employeurs ont parfois combattus (Jobert, 2008).

Au demeurant, il ne s’agit pas de renouveler des pratiques anciennes et critiquables mais de répondre à des problèmes nouveaux de mobilité professionnelle et sectorielle des salariés ; réponses qui passent par la construction de parcours de vie et de professionnalisation permettant de réduire les risques de la précarité. Les terrains que nous avons sillonnés posent des problèmes inédits à ce sujet et nécessitent des réponses nouvelles. L’emploi touristique saisonnier en région de montagne, l’emploi associatif d’aide à domicile dans les départements, l’emploi par projets dans les nouveaux secteurs aux frontières des branches structurées posent des problèmes urgents dont la résolution conditionne la compétitivité de manière plus ou moins directe.

De ce point de vue, même un dialogue social dépourvu de caractère normatif que les partenaires sociaux se sont entendus pour promouvoir depuis 2008 sera nécessaire même si on peut douter qu’il soit suffisant (cf. la position commune du 9 avril 2008 des partenaires sociaux sur la représentativité, le développement du dialogue social : dans l’Article 14 – Dialogue social territorial : *« La volonté des interlocuteurs sociaux d'élargir le dialogue social doit également trouver une traduction concrète au niveau territorial interprofessionnel. Ce dialogue social interprofessionnel territorial, qui ne saurait avoir de capacité normative, doit être l'occasion, à l’initiative des interlocuteurs concernés, d'échanges et de débats réguliers sur le développement local dans sa dimension sociale et économique. »* )

Dans le cadre de cet accord a minima, de nombreuses pistes d’action et d’expérimentations sont possibles.

1. **Axes communs de projet 2011-2014**
   1. **Principes de travail**

Un dialogue social interprofessionnel sans caractère normatif est-il suffisant pour faire face aux problèmes d’emploi rencontrés dans les territoires ? On peut sans doute être sceptique sur le caractère durable d’échanges et de débats réguliers entre partenaires sociaux ne débouchant en aucun cas sur des dispositions directives. Tôt ou tard le besoin de déboucher sur des accords et des mesures à caractère normatif risque d’apparaître. Cependant les acteurs de ce dialogue social territorial peuvent convenir que ces problèmes peuvent être traités dans un cadre existant par ailleurs et que leur problème est bien de se centrer sur les questions professionnelles et sociales posées dans le cadre des diagnostics et des perspectives du développement local.

Les partenaires sociaux n’ont pas vocation à être les initiateurs de logiques de développement territorial. En revanche les questions de développement des territoires ont inévitablement une incidence sur leur champ de compétences traditionnel des relations professionnelles, du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle. Plus encore, on ne voit pas comment des stratégies de développement territorial pourraient ne pas avoir d’incidence dans ces champs. Elles ont bel et bien des conséquences dans les domaines d’activité et des compétences des partenaires sociaux. Les réponses qui sont apportées ou non dans ces champs déterminent la valeur des stratégies de développement mises en œuvre.

On peut donc estimer que le cadre ouvert par la déclaration commune de 2008 dans les termes évoqués ci-dessus est un cadre fécond. Selon une vieille expression il s’avère nécessaire en tant que point de départ d’un processus même s’il n’apparaît pas comme suffisant à l’égard de la barrière mise en place dans le champ des activités normatives. On est conduit à une hypothèse de double fonction du dialogue social territorial compte tenu de cette analyse et de l’expérience accumulée dans le cadre du projet précarité :

* Le développement du dialogue social territorial offre de nombreuses clés pour limiter l’insécurité des parcours professionnels et offrir des perspectives d’évolution professionnelle à l’échelle d’un territoire, notamment en articulant les diagnostics sur l’emploi dans le tissu productif local et les possibilités de formation tout au long de la vie professionnelle qui sont offertes localement.
* Son déroulement peut nécessiter des ajustements normatifs pour lesquels les partenaires sociaux peuvent mettre en forme des analyses partagées et devenir des demandeurs d’évolution dans les branches et entreprises concernées, voire auprès d’acteurs divers ayant la possibilité de prendre des dispositions normatives facilitant la résolution de certains problèmes professionnels.

Ces deux volets complémentaires d’activité sont peut être communs à tous les secteurs mais se concrétisent clairement selon des modalités différentes dans chaque cas.

* 1. **Axes de travail : flexicurité ou sécurisation ?**

Les problèmes de sécurité des parcours professionnels qui constituent le cœur des préoccupations évoquées sont en effet mal traités dans des schémas trop généraux et théoriques. La tentative européenne de rendre compte de l’ensemble des dispositifs en termes de processus d’échange sur la flexicurité est en effet l’objet de plusieurs critiques qui instaurent un doute sur la doctrine à mettre en œuvre. Nous pouvons mettre en avant quatre remarques :

* Première remarque, la crise de l’emploi en 2008 et en 2009 a conduit à des remises en question du modèle européen de flexicurité. Erhel (2010) relève ainsi dans sa présentation de l’évolution des politiques de l’emploi que les pays comme l’Allemagne qui ont choisi de protéger l’emploi existant par des dispositifs de chômage partiel ont obtenu de bien meilleurs résultats que les pays les plus en avance dans la mise en place de modèles flexibles et théoriquement mieux protégés. Le Danemark par exemple est conduit à une révision drastique de son régime d’assurance-chômage et des protections proposées aux demandeurs d’emploi. Gazier 2009 analyse la crise de 2008-2009 comme un échec de ce modèle de flexicurité et annonce une évolution des préoccupations vers la mise en place de marchés transitionnels mieux organisés. Par exemple, en France la mise en place et le développement de dispositifs comme les Contrats de Transition Professionnelle ou les Conventions de Reclassement Personnalisés privilégient un renforcement de l’accompagnement dans la transition professionnelle assez symptomatique d’une évolution des conceptions (Bobbio et alii, 2009). Le programme précarité dans son domaine a enregistré l’évolution des problématiques en 2008 : réduction très rapide des formes d’emploi précaires, montée des craintes sur la précarité dans des bassins d’emploi autrefois très sécurisés. Il y a ainsi actuellement une sorte de doute doctrinal sur ce que peut contenir en général la flexicurité européenne.
* Deuxième remarque, Grimault (2008) souligne à juste titre que les partenaires sociaux français sont toujours assez mal à l’aise avec le type de logique « néo-corporatiste » sous entendu par la notion de flexicurité. Ce type de logique développe l’idée d’un accord à froid sur ce que sont supposés souhaiter les employeurs, plus de flexibilité, et ce que sont censés souhaiter les employés, plus de sécurité, le tout orchestré par des pouvoirs publics à caractère bienveillant si ce n’est omniscient. Selon le schéma « néo –corporatiste » les pouvoirs publics y gagnent un relai efficace dans le déploiement de leurs politiques publiques et les partenaires sociaux y gagnent en reconnaissance et en influence institutionnelle. Le développement des thématiques françaises de « sécurité sociale professionnelle » ou de « sécurisation des parcours professionnels » marquent des nuances et des réserves par rapport à ce schéma qui ont une justification et traduisent une approche « à la française » relativement différente. En particulier les partenaires sociaux français restent très attentifs sur l’engagement effectif des pouvoirs publics dans des politiques publiques donnant un sens aux évolutions économiques en cours. Ils ne se satisfont pas de l’existence supposée d’un arbitre impartial mais sollicitent des engagements effectifs de politique industrielle et de développement des territoires.
* Troisième remarque le type de compromis social contenu dans l’idée de flexicurité n’est pas dépourvu d’ambiguïté et d’ambivalences. A plusieurs reprises Gautié (notamment 2006) a souligné que les réussites en matière de flexicurité venaient de pays dans lesquels des diagnostics étaient partagés et l’objectif à atteindre était relativement clair, ce qui n’est pas acquis en France au-delà d’un consensus relativement surprenant et superficiel qu’on a pu constater sur le thème de la sécurité sociale professionnelle, terme repris à la fois à la CGT et dans les analyses proposées par Cahuc et Kramarz (2004) sans qu’il y ait, tant s’en faut, une problématique partagée. Plus récemment Lavialle (2010) opère une mise en ordre très utile des débats en soulignant la dualité des textes sur la flexicurité, pour certains de nature nettement axés sur la responsabilité individuelle face au chômage et pour d’autres sur la nécessité de supports collectifs dans l’accompagnement des transitions vers l’emploi.
* Quatrième remarque enfin les partenaires sociaux lient étroitement la question de la sécurisation des parcours et l’émergence d’un mode de développement souhaitable de l’économie. Le préambule de l’accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels constitue à ce sujet un point de repère essentiel parce qu’il déclenche une série de modifications législatives et conventionnelles (Luttringer et Willems, 2009) et ébauche une approche susceptible d’être déclinée dans les régions et de constituer un cadre pour nos expérimentations. L’accord jette les bases d’un espace de négociations et de dialogue en ces termes : *« La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés. »* Les partenaires sociaux ébauchent ainsi un échange entre compétitivité des entreprises et sécurité des salariés qui les situent sur un référentiel d’action qui leur est propre et interpellent clairement les pouvoirs publics à ce sujet *« Elle nécessite un investissement de la Nation auquel les partenaires sociaux contribuent par la définition d'objectifs clairs, des financements appropriés et la mise en œuvre de dispositifs qu'ils créent, gèrent et adaptent aux évolutions des métiers et des secteurs d'activité ainsi qu’aux besoins et aux aspirations des salariés et des entreprises. »*

Ces observations convergent vers le constat d’une construction progressive d’un référentiel d’action propre à la thématique de la sécurisation des parcours professionnels. Le dialogue social territorial contribue à cette émergence progressive depuis 2008 et 2009. Si les spécialistes de chaque secteur dans les territoires voient assez bien quelles sont les priorités et les réponses possibles à des problèmes concrets d’insécurité sur le marché du travail, il subsiste un problème conceptuel avec la notion de sécurité des parcours professionnels : quel contenu effectif d’une action collective plus générale ? Quelles sont les variables clés d’une action des partenaires sociaux, et quel rôle peut jouer l’échelon des territoires dans cette problématique ?

* 1. **La démarche retenue : expérimentation et capitalisation des résultats**

Il nous semble pertinent de partir de l’expérimentation concrète pour remonter vers des réflexions plus générales sur la sécurisation des parcours professionnels.

La question de la sécurisation des emplois des salariés tend à s’imposer : sécurisation des parcours professionnels, sécurité sociale professionnelle, nouveau droit des travailleurs... Dupuch et Fitte (2009) proposent de sortir des formules ambiguës pour mettre en avant un élément essentiel de la sécurité : « la portabilité des droits », le rattachement des droits au seul contrat de travail générant une insécurité croissante. Il s’agit de garantir les droits sociaux dans des parcours marqués par une multiplicité de statuts (salarié, chômeur, stagiaire de la formation professionnelle, indépendant, bénévole) et de proposer des éléments visant une plus grande continuité tels un contrat d’activité permettant d’englober toutes les situations professionnelles sans rupture de droits (rapport Boissonnat, 1995) ou des droits individuels, transférables d’un emploi à l’autre ou d’un statut à l’autre, applicables notamment en matière d’assurance maladie et de formation (rapport Supiot, 1999).

Dans ce cadre d’analyse, nous proposons quatre pistes d’approfondissement en partant des bases posées de 2007 à 2010. Trois secteurs présentent un champ d’expérimentation fructueux. Le dialogue social dans le domaine de l’aide à domicile, du tourisme loisir ou des milieux innovants comme les pôles de compétitivité présente au moins les bases suffisantes pour qu’un vrai travail puisse se faire entre partenaires sociaux. Nous proposons de laisser de coté le secteur le moins avancé du point de vue de la réalité du dialogue social qui est celui de la logistique. Une quatrième activité transversale permettra de réunir les partenaires sociaux rhônalpins sur la question de la sécurisation des parcours dans les secteurs d’analyse.

Les problèmes émergents sont de deux ordres, la structuration du secteur ou de l’espace de dialogue compte tenu des perspectives de développement et la mise en place de dispositions d’orientation et de formation professionnelle adaptées à la sécurisation des parcours.

C’est autour de ces thèmes principaux que peut fonctionner une mise en commun du travail entrepris dans chaque secteur au fil d’un processus pluriannuel. Un séminaire annuel de capitalisation et d’échanges s’y prêtera particulièrement bien.

1. **Objectifs spécifiques du projet 2011-2014**
2. **Aide à domicile : Agir sur la structuration de l’offre pour agir sur les statuts de l’emploi et la sécurisation des parcours professionnels[[1]](#footnote-1)**

Entre 2007 et 2010 le projet précarité a permis la réalisation d’un diagnostic détaillé sur la situation des services à la personne en Rhône-Alpes, et particulièrement les activités d’aide à domicile auprès des publics fragiles (personnes âgées, familles, personnes handicapées). Celui-ci a mis en exergue deux causes essentielles à la forte précarité du travail et de l’emploi caractérisant le secteur : d’une part la structuration de l’offre (diversité des modalités d’emploi, arrivée du lucratif, prépondérance de l’emploi direct, éclatement des structures) et d’autre part la fragilité et l’insuffisance des financements (fragilisant ainsi les structures prestataires associatives, qui sont les structures offrant les emplois les moins précaires[[2]](#footnote-2) et les plus collectifs du secteur).

En 2011, la nécessité est apparue de prolonger ce diagnostic, autour d’une thématique plus restreinte articulant les questions de la structuration de l’offre et celle des financements. Par ailleurs, les poursuites du projet seront resserrées autour des seules activités d’aide à domicile, qui constituent aujourd’hui une branche professionnelle cohérente du point de vue de l’activité et des métiers, contrairement aux services à la personne, qui sont un regroupement d’activités hétéroclites initié par le législateur (principalement dans le cadre de la loi Borloo de 2005) sans cohérence professionnelle (voir la contribution de Puissant au colloque de décembre 2009 dans Lamotte et Massit, 2010). Dans le cadre de ce projet, nous ne parlerons donc plus de services à la personne, mais uniquement d’aide à domicile.

Le premier projet a débouché sur l’expérimentation d’un dialogue social territorial, apparu nécessaire pour plusieurs raisons (liées à la fois au statut des employeurs prestataires majoritaires – le statut associatif – et liées au secteur d’activité – reposant sur d’importants financements publics). Or, dans le cadre des continuités du projet, l’idée serait bien de se concentrer sur la structuration de l’offre, en étroit lien avec la poursuite des ces expérimentations et pratiques de dialogue social territorial. Pour le dire autrement, comment mener un dialogue social territorial, réunissant toutes les parties prenantes du secteur, pour que les partenaires sociaux et les autres acteurs présents (pouvoirs publics financeurs notamment) soient en mesure d’agir sur la structuration de l’offre et ses corollaires, à savoir la qualité du service et de l’emploi ? Le dialogue social territorial est alors ici considéré comme un moyen de s’attaquer à cette précarité que le premier projet a permis de mettre en exergue, capable d’expérimenter une logique de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur de l’aide à domicile.

Dans le cadre du projet 2011-2014, l’objectif sera donc de poursuivre le travail mené par le comité régional de la Cgt sur les activités d’aide à domicile, mais en raccourcissant sensiblement la phase de diagnostic, pour se concentrer sur la phase d’expérimentation.

* 1. **La phase « diagnostic » : structuration de l’offre et financements.**

Dans la phase de diagnostic, nous souhaitons mettre en avant une approche à la fois économique (financements, besoins et leurs évolutions, viabilité économique des structures, étude des effets de la concurrence, prix d’accès, etc.) et sociale (analyse en termes de besoins sociaux et médico-sociaux, question de l’égalité à la fois sociale et territoriale d’accès à ces services, situation des salariées – emploi, conditions de travail, garanties collectives – etc.). Ce diagnostic socio-économique sera réalisé dans une perspective territoriale (politique des conseils généraux à l’égard de la concurrence du secteur et de l’emploi direct notamment, répartition des financements entre les différents types d’offreurs de services, évolutions démographiques, état de la main-d’œuvre sur le territoire, etc.).

La phase de diagnostic sera beaucoup plus courte et ciblée que le diagnostic réalisé dans le projet 2007-2010 et sera réalisée en lien entre l’Adees et Secafi (qui travaille à une méthodologie de diagnostics territorialisés des besoins et des offres de services d’aide à domicile).

Ce diagnostic sera réalisé dans trois directions complémentaires :

A. Structuration de l’offre : la Cgt se positionne clairement sur le moyen et le long terme pour la défense d’un grand service public de l’aide à domicile. Toutefois, dans un contexte global marqué par la marchandisation des services à la personne, l’acteur associatif (dans un souci de services d’intérêt collectif) majoritaire dans le système prestataire, est fragilisé, laissant de plus en plus de place à l’emploi direct d’une part et aux entreprises lucratives d’autre part. Or, la Cgt affirme que la réponse à des besoins sociaux et médico-sociaux ne peut dépendre du marché. Ainsi, dans ce contexte particulier, la Cgt se positionne aujourd’hui pour la défense du principe d’un service prestataire associatif. Mais suite aux constats du premier projet (l’émiettement du travail et de l’emploi résulte en grande partie de l’émiettement des structures), face au constat d’un tissu associatif lui-même en forte concurrence (les associations entre elles) et très éclaté (nombre très important de petites et très petites structures non fédérées), nous souhaitons concentrer nos recherches et notre travail sur les effets et les opportunités du développement de réseaux, de mutualisations, voire de coopérations entre les associations d’aide à domicile. Une de nos hypothèses de travail, à ce stade de notre réflexion et de nos connaissances, est que pour se réaffirmer et se démarquer sur ce marché désormais concurrentiel des services à la personne, les associations doivent :

a. Réaffirmer leur savoir faire, leur expertise sur le secteur médico-social de l’aide à domicile, en se concentrant sur une approche globale des besoins de la personne âgée.

b. Mutualiser ou se regrouper pour être en mesure de respecter les conventions collectives et de permettre le développement d’emplois de qualité (avec des possibilités effectives de qualification par la VAE), structurés (lutter contre le multi-employeurs et l’isolement des salariées), durables (le regroupement peut faciliter la pluridisciplinarité, la complémentarité de l’offre dans une approche globale des besoins de la personne, l’organisation de passerelles entre différents services d’aide à domicile, ou même entre des services d’aide à domicile et des activités sociales et médico-sociales en établissements) et non partiels (se regrouper pour pouvoir proposer des temps de travail pleins aux salariées). Il est à noter que le travail sur les passerelles permettra de réfléchir à la mise en place de réelles trajectoires professionnelles avec des garanties collectives transférables et opposables.

B. Une cartographie des besoins : Le diagnostic sur la structuration de l’offre sera mis en parallèle avec une cartographie réalisée sur les besoins sur chaque territoire.

C. Analyse des problèmes de financements[[3]](#footnote-3):

a. Analyse des problèmes liés à la tarification (faire reconnaître tous les besoins de la personne âgée, notamment dans les prises en charge par les Conseils Généraux).

b. Diversité des financements et des financeurs : vers un guichet unique de financement ?

c. La Région Rhône-Alpes pourrait-elle être un nouveau financeur ? De même que le Conseil Régional intervient sur les maisons de santé, il pourrait intervenir dans le cadre de regroupement d’associations (en tant qu’il s’agit d’actions collectives à l’échelle d’un territoire). En lien avec l’exigence de décloisonnement, inscrite clairement dans les préconisations de l’avis CESER sur la santé des jeunes et des personnes âgées.

A chaque étape du diagnostic, l’idée est de bien décliner à chaque fois la situation sur les territoires (ici les départements). Cette phase de travail de 6 mois se terminera par la rédaction d’un rapport de synthèse réalisé par l’ADEES, fournissant les bases de l’expérimentation.

* 1. **La phase « expérimentation » : régulation de l’offre**

L’expérimentation que nous souhaitons mettre en place vise une régulation territoriale de l’aide à domicile alternative à la structuration de l’offre par le marché et par les dispositifs comme le CESU, le CASA qui déstructurent l’emploi.

A partir d’un petit répertoire sélectif sur les expérimentations de mutualisation/coopération/réseaux dont on peut s’inspirer, l’expérimentation en elle-même  reposera sur la proposition de deux voire trois territoires en Rhône-Alpes[[4]](#footnote-4).

L’expérimentation que nous souhaitons mettre en place doit permettre d’apporter des réponses aux questions suivantes :

. Comment mettre en œuvre une logique de non concurrence et de répartition géographique entre les associations ?

. Quels outils de mutualisations mettre en place pour réduire la fragilité économique de chaque association (plateformes, groupement social de coopération, etc.) ?

. Comment mettre en place à l’échelle d’un territoire de véritables parcours professionnels ascendants, capables de répondre aux départs massifs à la retraite des salariées du secteur (la moyenne d’âge des aides à domicile étant de 44 ans), et permettre le développement d’emplois de qualité, avec des perspectives de carrière, pour les jeunes ?

Plus globalement, quels outils de reconfiguration du secteur peut-on mettre en place pour permettre une structuration de l’offre et des financements à même de répondre de manière satisfaisante aux besoins croissants de la population, sur tous types de territoires, sur la base d’emplois stables, consolidés, permettant des perspectives d’évolution professionnelle (par exemple par la mise en place de passerelles entre les services et les établissements sociaux et médico-sociaux) ? Dit autrement, l’objectif est bien de mettre en place une vraie logique d’anticipation et de sécurisation, reconnaissance et qualification de l’emploi.

Dans ce contexte, l’expérimentation doit répondre à quatre exigences :

La mise en œuvre d’une logique de régulation territoriale de ces services, et le développement d’outils adéquats pour ce faire.

La mise en œuvre d’une logique de structuration de l’offre (sur la base de la coopération – mutualisation), et le développement d’outils adéquats pour la réaliser.

Penser l’adaptation des structures associatives à ce nouveau contexte (en termes de re-spécialisation[[5]](#footnote-5) et de re-globalisation[[6]](#footnote-6)).

Développer l’emploi de qualité et instaurer un dialogue social qui peine à exister dans le secteur (au niveau des associations, mais aussi au niveau du territoire).

Au vu de tout le travail engagé depuis plusieurs années par le comité régional de la CGT, nous pensons à la mise en œuvre d’une expérimentation allant dans ce sens, sur deux voire trois territoires de la Région Rhône-Alpes. Quand il existe, on pourrait s’appuyer sur le dialogue social territorial qui se met en place (et qui serait donc à amplifier). En réfléchissant aux critères d’évaluation des services, l’enjeu serait de montrer que le secteur associatif peut être sur le secteur d’activité de l’aide à domicile plus efficace que le lucratif et que l’emploi direct, du double point de vue de la réponse aux besoins sociaux et de la gestion d’emplois de qualité.

L’expérimentation suppose le développement de partenariats, d’une part avec Secafi : aide au diagnostic territorialisé des enjeux structuration de l’offre / financements (situations, tendances, orientation des conseils généraux, etc.), d’autre part avec les employeurs associatifs du secteur : si on se donne cette ambition de travailler à la reconfiguration du secteur de l’aide à domicile, il apparaît nécessaire d’associer en amont de l’expérimentation (y compris à la phase du diagnostic) les fédérations d’employeurs présents sur les territoires retenus.

Cette phase de travail de trente mois comportera deux bilans d’étape réalisés par l’ADEES, le premier après 6 mois d’activité et le deuxième après 18 mois. Elle sera clôturée pour les six derniers mois du projet par la rédaction d’un rapport de synthèse sur les expérimentations conduites (phase 3).

1. **Pour un parcours professionnalisant des saisonniers dans le Tourisme – Loisirs[[7]](#footnote-7)**
   1. **Objectifs du projet**

Dans le cadre du projet « Précarité et Nouvelles Formes d'Emploi' initié par la CFDT et la CGT Rhône Alpes en partenariat avec l'Université Pierre Mendés France de Grenoble, en 2008 la CFDT assisté du C2R ont réalisé un diagnostic sur les différents types de saisonniers du tourisme et leurs réalités vécues par cette catégorie de travailleurs précaires.

Depuis, ce constat a été partagé en 2009 par les partenaires sociaux de ce secteur (UNAT Rhône Alpes, CRESS, SNTF, UMIH, Peripl, et la CFDT Rhône-Alpes et la CGT Rhône Alpes). En ce début 2011, nous élaborons un projet visant la poursuite de nos objectifs, à savoir :

* Insérer les jeunes dans les métiers du tourisme. Développer et améliorer les informations des jeunes sur les métiers et conditions de travail et de vie en saisons touristiques. Améliorer l'adéquation des offres et demandes d'emplois saisonniers.
* Professionnaliser les saisonniers par des formations en inter saisons. Permettre aux saisonniers d'élaborer un projet personnel et professionnel lors de sessions en inter-saisons. Repérer les besoins en compétences à court et moyen terme. Mobiliser les dispositifs de la formation professionnelle continue en conséquence.
* Organiser les mobilités professionnelles, géographiques et sociales. Développer les mobilités au plan local (pour les pluriactifs locaux) que dans les autres zones touristiques y compris au plan européen (pour les professionnels mobiles). Expérimenter dans les zones alpines, un passeport européen de qualification, élaboré par les partenaires sociaux européens de HORECA. Renforcer le lien et la communication entre saisonniers du tourisme.

## Les étapes du projet

1. * 1. **Phase 1 : diagnostic**

Une enquête de faisabilité sur les propositions d’actions (formation de l’encadrement de proximité, émergence de parcours personnel et professionnel, mobilité européenne) sera réalisée auprès des saisonniers du tourisme, (conception, réalisation, traitement et analyse de l’enquête). Une restitution des éléments aura pour objectif de retenir plusieurs actions dans les domaines visés. Cette phase de 6 mois sera clôturée par un rapport de synthèse réalisé par le C2R.

* + 1. **Phase 2 : expérimentation, conduite de 3 actions complémentaires**

A partir de l'enquête réalisée dans la phase 1, une coordination des différentes actions, et des différents acteurs et partenaires aura pour objectif de :

* Concevoir et animer une la formation de l'encadrement de proximité pour l'accueil - accompagnement des jeunes saisonniers (inter-saison hiver-été 2011), en vue d’améliorer le conseil aux salariés sur les dispositifs de sécurisation des parcours professionnels ; lors de chaque intersaison touristique, des formations spécifiques pour une quinzaine de saisonniers expérimentés, doivent élargir leurs compétences en vue de l'accueil des publics de jeunes précaires. Durant ces stages, les formés seront sensibilisés aux méthodes pédagogiques du tutorat dans les métiers du tourisme, ainsi qu’aux méthodologies organisationnelles pour développer leurs capacités de gestion de collectifs de travail.
* Informer et diffuser le passeport européen de qualification dans les métiers et emplois de l'hôtellerie- restauration et du tourisme pour permettre aux saisonniers de sécuriser leur parcours dans le cadre d’une mobilité européenne, par la diffusion d’un CV normalisé, y compris pour la reconnaissance des acquis de l’expérience. Un dispositif récemment mis en place par les partenaires sociaux européens dans le cadre du dialogue social sectoriel HORECA Tourisme permet à chaque salarié qui a remplit le passeport européen de qualification de disposer d'un document multilingue dans lequel se retrouve ses capacités tâches par tâches et l'ensemble de ses compétences y compris celle en langues dans un CV européen. Cet outil sous forme informatique dans une banque de données peut être en consultation par tous les employeurs et par cela permettre aux saisonniers mobiles de trouver un emploi pour la saison suivante dans une zone touristique européenne. Le projet propose d'expérimenter ce dispositif dans le massif des Alpes qui correspond à l'Euro Région Alpes Méditerranée, en lien avec le Piémont, PACA et la ligure, et de solliciter Pôle Emploi International de Rhône Alpes et Agenzia Pièmonte LAVORO dans le cadre de leur projet Intereg Alcotra « Travail sans frontières ».
* Mettre en œuvre d’un site internet et démarrer un dispositif permettant de faciliter l’émergence de projets personnels et professionnels, informer, soutenir la réalisation de passeport européen de qualification, nous proposons la mise en place d’un programme pour accompagner le saisonnier de façon ludique, d'une évaluation partant de ses centres d'intérêt pour aller ensuite sur ses priorités personnelles et ses aspirations professionnelles. La promotion du dispositif par les entreprises et les espaces saisonniers sera recherchée et un accompagnement par des personnes ressources spécialisées dans les métiers et emplois du tourisme et des loisirs devra favoriser l'émergence de projets professionnels et d’itinéraires d'emploi et de formation pour y parvenir. Cette action sera utile pour repérer les évolutions de parcours, les choix opérés par les saisonniers pour sécuriser leurs parcours. La réalisation de cette action nécessitera de définir un dispositif adapté, dans le cadre d’une ingénierie concourante, et de manière à en définir son organisation.

Nos trois actions sont complémentaires et poursuivent les mêmes objectifs :

* Accompagner les jeunes saisonniers dans l'émergence de leur projet personnel et professionnel par un outil informatique à l'aide de l'adaptation du logiciel « Par où passer pour aller où »
* Permettre la professionnalisation des saisonniers par la mise en œuvre de formations innovantes durant les intersaisons pour améliorer l'accueil des primo saisonniers ainsi que de développer la fonction de tutorat et de responsabilité d'équipe.
* Diffuser auprès des saisonniers mobiles des zones touristiques alpines, le « Passeport Européen de qualification » élaboré par les partenaires sociaux HOTREC/EFFAT dans les métiers de l'hôtellerie – restauration.

Ces dispositifs doivent concourir à l'élaboration et au suivi de trajectoires professionnelles qui correspondent aux différents types de saisonniers du Tourisme et des loisirs.

Le dialogue dans le comité de suivi, entre les partenaires sociaux déjà engagés dans ce projet (CFDT-CGT, UNAT-SNTF) avec les outils d'informations des saisonniers (QuestionSaisons) devra s'élargir aux professionnels de l'hébergement touristique, de la restauration et de l'animation de loisirs pour adapter en permanence aux besoins des salariés et entreprises saisonnières du tourisme. Cette phase de travail de trente mois comportera deux bilans d’étape réalisés par le C2R, le premier après 6 mois d’activité et le deuxième après 18 mois.

### Phase 3 : capitalisation et généralisation

Cette phase visera une capitalisation des bonnes pratiques et une évaluation des actions conduites en vue d’essaimer la démarche dans les zones touristiques en Rhône-Alpes.

Notre projet entend structurer l'utilisation d'outils et d'expérimentations existants en vue de les améliorer. En mutualisant leurs points forts, les partenaires sociaux concernés souhaitent articuler leurs différents projets pour permettre un parcours professionnalisant aux actuels saisonniers, soumis aujourd’hui à des trajectoires chaotiques du fait des ruptures fréquentes, bref de favoriser une sécurisation des parcours professionnels des saisonniers.

L'objectif global de notre projet est aussi de sécuriser les parcours professionnels des travailleurs saisonniers par une valorisation du dialogue social. Cette phase de 6 mois permettra la réalisation d’un rapport de synthèse sur les expérimentations conduites.

Pour conclure, le travail saisonnier a toujours été un élément de développement de l’emploi et de l’économie régionale. Si la période d’industrialisation a tassé cette tendance (octroi d’un emploi stable tout au long de l’année et développement d’un nouveau compromis social et sociétal), le développement d’une civilisation des loisirs et d’une forme de démocratisation du divertissement a permit aux populations, quel que soit leur niveau de vie, d’accéder à un mieux être et de vivre au-delà du quotidien, bref, à dépasser les contraintes de la vie industrielle !

Aujourd’hui, le secteur touristique et des loisirs en région Rhône-Alpes se développe. Il participe au maintien d’une économie régionale fortement touché par la crise économique et la crise industrielle. La mondialisation de l’économie et notamment de celle d’une activité touristique nécessite la prise en compte de nouveaux éléments contingents. La concurrence se développe. La France et la région Rhône Alpes doivent s’adapter à ces enjeux et se concentrer sur les facteurs contribuant à lui assurer son développement. Et pour y répondre, la prise en compte des besoins des salariés eux-mêmes, est incontournable.

Nos travaux engagés les années précédentes permettent d’identifier plusieurs de leurs attentes. L’accompagnement à la mobilité (professionnelle, géographique, parcours formation) reste cependant l’élément majeur et l’attente principale des salariés du tourisme. Il répond à la nécessité de professionnaliser un secteur, d’offrir des perspectives de développement des compétences, de fidéliser des compétences au service d’une activité soumise à cette concurrence de plus en plus rude.

Les différentes actions engagées dans le projet présenté par le C2R-CFDT privilégient le développement économique et social du secteur touristique, et notamment par le développement d’une sécurisation des parcours professionnels.

1. **Sécurisation des parcours et dialogue social - Pôles de compétitivité**

En région Rhône-Alpes, plusieurs pôles de compétitivité, filières, plateformes technologiques et clusters appuient et structurent les efforts d’innovation qui préparent l’économie de la connaissance de demain. Ces expériences conduites pour l’essentiel depuis 2004 ont attiré l’attention des acteurs dans le champ de l’emploi et dans le champ de l’économie industrielle. Elles ont suscité plusieurs analyses et interventions qui ont toutes convergé sur les enjeux de l’expérience, l’implication des tissus économiques territoriaux dans les projets (voir CESR 2010 ou DIRECCTE-MIFE 2009) et sur quelques interrogations quant à la prise en compte de la dimension du développement humain et social dans le fonctionnement des pôles.

* 1. **Problématique du projet**

A l’issue de la première phase du programme Sécurisation des parcours (voir les analyses du C2R présentées par Labrot et Borrel au colloque de décembre 2009 dans Lamotte et Massit, 2010), notre analyse insiste sur la relative faiblesse de la régulation sociale dans les pôles de compétitivité rhônalpins et plus largement sur le besoin qu’éprouvent les partenaires sociaux, les acteurs du champ emploi-formation dans leur ensemble de mieux connaitre, tirer les conséquences, agir en relation avec les évolutions en cours et promises par les industries innovantes et notamment par les pôles.

En particulier le travail de comparaison internationale conduit dans le projet a montré que les régions européennes voisines en Catalogne, Lombardie et Bade-Wurtemberg développaient un dialogue social plus fourni à ce sujet. Le travail réalisé a également montré que la constitution de groupes de travail internes aux pôles et préparant un dialogue entre partenaires impliqués dans la dimension emploi-formation nécessitait un moment de travail spécifique et renforcé. Une grande partie de ce constat n’est pas nouvelle et il est établi que la liaison entre les partenaires sociaux acteurs de l’emploi et de la formation et les projets des pôles est relativement distante (CESER, 2009).

Un projet d’accord cadre entre les partenaires sociaux, l’Etat et la région pourrait d’ailleurs faciliter l’émergence d’une problématique de sécurisation des parcours professionnels dans les principaux lieux de l’innovation rhônalpine (Centre Inffo, 2010).

Notre projet vise donc à compenser ce déficit de dialogue social qu’on pourrait sans doute imputer à une vision assez restrictive au sujet du lien entre innovation et développement social. Dans ce contexte le projet aura deux axes d’approfondissement, un premier sur la question sur dialogue social au sein des pôles et un second sur l’impact de l’activité des pôles sur un territoire et en particulier sur l’emploi. Il propose une stratégie de constitution de dispositifs expérimentaux qui permettraient à tous ces acteurs du champ des ressources humaines, formation professionnelle, universités, sous l’impulsion de l’ensemble des partenaires sociaux concernés aussi bien dans les organisations des salariés que dans celles des employeurs, de connaitre, d’analyser et d’anticiper sur les évolutions potentiellement permises par les projets des pôles. La vocation de ces dispositifs serait de constituer des équipes d’analyse du changement social induit par les activités des pôles au service de leur amélioration continue.

Le projet fait le pari de démontrer que cette pratique accrue du dialogue social peut fournir des ressources nouvelles au développement des pôles et ne sera pas seulement une charge supplémentaire dans leur activité, en catalysant l’analyse des difficultés humaines rencontrées et en proposant des pistes pour leurs solutions et des orientations pour les acteurs.

Sans reproduire ce qui existe déjà dans les entreprises elles-mêmes, les branches, les contrats territoriaux emploi formation, il s’agira de créer un lieu d’échange et d’anticipation. Celui-ci permettra aux acteurs internes et à l’environnement des pôles de travailler à la régulation des besoins en matière de ressources humaines et notamment de formation que le développement d’activités innovantes suscite.

L’idée n’est pas d’en rester à un dialogue régional à caractère assez général tel qu’il peut être conduit au niveau du Conseil régional dans la commission PERIC. Elle n’est pas non plus de se substituer à des gestions plus ou moins satisfaisantes du dialogue et de la négociation collective existants.

La finalité est de faire de ces dispositifs expérimentaux une ressource pour chacun des pôles, dans un contexte où les diagnostics existants conduisent à penser que les acteurs perçoivent plus le champ du social comme un ensemble de contraintes que comme un ensemble de points d’appuis utiles pour leur action.

L’objectif fondamental est d’utiliser l’observation et l’analyse pour ébaucher un dialogue entre partenaires sur les enjeux de l’emploi et de la formation dans les territoires de déploiement des activités des pôles et de mieux valoriser leur potentiel de développement économique et humain.

L’objectif instrumental est de créer des dispositifs internes qui permettent l’émergence de constats communs, amènent des éléments de diagnostic partagés, permettent de réfléchir au potentiel de développement des territoires concernés et aux stratégies à conduire pour valoriser leur potentiel de développement humain. L’hypothèse du besoin d’une institution représentative du personnel à caractère innovant et portant l’essentiel de sa compétence sur les stratégies de formation professionnelle pertinentes pour le développement économique et la sécurisation des parcours mérite d’être étudiée.

Cette action expérimentale peut être conduite dans un nombre limité de pôles bien choisis en essayant de rendre compte de la variété des situations et notamment de la distinction entre les pôles constitués aux frontières des branches constituées et les pôles situés dans des secteurs plus traditionnels de l’économie rhônalpine. L’attention peut être ciblée sur trois pôles sélectionnés en relation avec tous les partenaires de cette action.

* 1. **Phasage et Méthode de travail**

Le dispositif de travail envisagé nécessite de coproduire des analyses et de les faire valider par des groupes de travail dans des séances de séminaires regroupant les partenaires impliqués par la problématique de l’emploi et de la formation. Il y a donc un travail important d’étude et d’animation à produire sur lequel les compétences réunies dans le dispositif Innovacs qui intègre l’Institut de Sciences Politiques, l’IAE, les laboratoires de recherche de l’université Pierre Mendès France constituera un élément central pour le portage de la proposition. La réunion de compétences d’économistes, de polititistes, de gestionnaires et de spécialistes de la géographie humaine nous semble constituer un ensemble de ressources précieux pour alimenter ce travail.

Une phase 1 nous semble devoir être construite autour d’une étude de faisabilité conduisant à justifier les choix de terrain opérés après une série de contacts avec les acteurs concernés des pôles de compétitivité, dans leur environnement et auprès de partenaires sociaux. En particulier un travail approfondi en relation avec les équipes syndicales concernées est nécessaire. Le consensus devra être établi auprès des partenaires dont le volontariat est une condition absolue de la réussite de l’expérimentation. L’expérience du travail accompli dans le projet Sécurisation des parcours en 2008 et 2009 montre que le temps du dialogue social est un temps long dans lequel le temps de prise de contact et de la mise en confiance joue un rôle essentiel. Une note de travail synthétique sera produite à cette étape pour indiquer suite à ces entretiens et ces réunions de travail quelles sont les modalités retenues pour le montage des observatoires. Dans ce domaine il faut donner le temps au diagnostic de devenir partagé et une durée de un a est nécessaire.

Une phase 2 sera consacrée au fonctionnement concret de ces dispositifs d’action et d’observation autour de plusieurs axes de travail :

* + Analyse et réflexion sur les pratiques émergentes de GRH ;
  + Analyse des besoins de formation professionnelle dans la dynamique des projets des pôles ;
  + Réflexion prospective sur le potentiel de développement local dans le fonctionnement des pôles et sur les enjeux locaux ;
  + Réflexion sur les instances représentatives
  + Appréciation des limites des connaissances actuelles dans le domaine emploi et RH et définition de priorités d’approfondissement des études et statistiques territoriales disponibles, notamment en direction de l’INSEE, du PRAO et du SEPES ;
  + Définition de priorités d’action dans le domaine des RH ressortant du diagnostic produit.
  + Réflexion sur l’articulation des temps sociaux pour les salariés et la prise en compte de leur vie hors travail, en incluant la problématique des déplacements sur le territoire.

A cette étape dans chacun les trois lieux d’expérimentation retenus un rapport d’activité mettant en valeur les orientations retenues en commun par les dispositifs d’action et d’observation constituera le livrable essentiel. 18 mois de travail seront consacrés à cette phase.

Une phase 3 de mise en commun des diagnostics produits et de réflexion transversale sur le potentiel constaté de ces dispositifs de dialogue social pourra alors être entreprise. Une pérennité de tels dispositifs doit elle être envisagée ? Ce peut être l’objet d’un séminaire de mise en commun et de présentation à l’ensemble des acteurs des résultats obtenus. On peut faire l’hypothèse qu’une structure régionale d’observation, d’analyse et de propositions sur la gestion du changement social dans les milieux innovateurs rhônalpins, si elle est dotée d’antennes dans les pôles sera à même d’assurer une pérennité à ce dispositif innovant de dialogue social et d’en montrer la richesse pour le développement des territoires.

1. **Capitalisation des résultats-échanges avec les partenaires sociaux rhônalpins**

L’ensemble des trois chantiers précédents alimente une réflexion sur la nature des processus de sécurisation des parcours professionnels. Ce travail de terrain peut faire l’objet d’une mise en commun régulière nourrie par les interventions de chaque organisation, par les réflexions des universitaires à ces sujets et par les réflexions des représentants des employeurs dans chacun des secteurs et dans une vision interprofessionnelle. En particulier il sera très intéressant de confronter les pratiques sectorielles émergentes aux analyses qui sont faites de l’évolution des dispositifs d’intervention du champ emploi-formation, nouveaux principes découlant de l’accord interprofessionnel national du 7 janvier 2009 et nouvelles dispositions régionales.

Trois séminaires seront organisés tout au long du programme, au mois de novembre de chaque année. Ils viseront à mettre en commun les résultats des réflexions et des pratiques de sécurisation des parcours. Le premier sera consacré au concept de sécurisation des parcours professionnel et permettra un partage des vues des partenaires du projet. Les suivants permettront la mise en commun des résultats obtenus dans chacun des secteurs professionnels. Ils seront l’occasion d’une présentation des différents rapports, produits. Ils donneront lieu à l’élaboration d’un compte rendu synthétique réalisé par l’université Pierre Mendès France à partir des contributions écrites des partenaires. Ces compte-rendu constitueront les livrables de cette phase de travail.

**Références**

Bobbio M. et alii, 2009, Les parcours d’accompagnement vers l’emploi des salariés licenciés pour motif économique, Premières informations N° 43.2, DARES, Octobre.

Cahuc P., Kramarz F. (2004) : *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l’Économie, des Finances et de l’Industrie et au ministre de l’Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

CESER, 2010, *Accent sur des initiatives en Rhône-Alpes à la suite des états généraux de l’industrie*, contribution N° 2010-07.

Centre Inffo 2010, La Région Rhône-Alpes lance les premières actions de son SPRF : « La formation tout au long de la vie est une des clés de la compétitivité » (Jean-Jack Queyranne, président de Région), Le quotidien de la formation, 1 juin.

COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN (1995), *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission Boissonnat, Paris, Odile Jacob, 373 p.

Direccte Rhône-Alpes, Mife de Savoie, 2009, Pôles de compétitivité et ressources humaines, Innovation partenariat et emploi, XVè rencontres de l’emploi et de la formation en Rhône-Alpes.

Dupuch S., Fitte C. (2009), « Au-delà de la flexicurité : la création de nouveaux droits pour les salariés », *Revue de l’IRES,* n° 63, Numéro spécial « Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale », avril, pp. 176-183.

Ehrel C., 2010, Les politiques de l’emploi en Europe : Le modèle de l’activation et de la flexicurité face à la crise, *Documents de travail du centre d’économie de la Sorbonne,* N° 2010.2.

Freyssinet J., 2010, Les négociations collectives et les politiques publiques face aux «conséquences sociales » de la crise économique, *Revue de l’OFCEN°115*, octobre.

Gazier B. (2009), « La crise a-t-elle rendu la flexicurité obsolète ? » *Cahiers français* n° 353, pp. 83-87.

Gautier J. (2006), « Flexibilité et/ou sécurité : la France en quête d’un modèle », *Cahiers français,* n° 330, janvier-février, pp. 91-95.

Guillemin F., (Rapporteur) 2009, Les pôles de compétitivité et les établissements d’enseignement supérieur en Rhône-Alpes : l’enjeu formation, CESER, contribution N° 2009-15.

Grimault S., (2008), « Sécurisation des parcours professionnels et flexicurité : analyse comparative des positions syndicales », *Travail et emploi,* n° 113, janvier-mars, pp. 75-90.

Jobert A. (2008), *Les nouveaux cadres du dialogue social territorial. Europe et territoires*, Peter Lang, Berne, 267 p.

Lamotte B., Massit C., (2010), *Pour une sécurité professionnelle, Nouveaux dialogues nouveaux espaces,* L’Harmattan.

Lavialle C., 2010, *Les projets de « flexi-sécurité »: capitalisme « idéal » vs « capitalisme raisonnable »* *?* Colloque “Vers un capitalisme raisonnable? La régulation économique selon JR Commons”, Université Laval de Québec

Luttringer J.M., Willems J.P., 2010, La loi du 24 novembre 2009 relative à l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, *Droit social N°4, Avril.*

Supiot A. (dir.) (1999), *Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 321 p.

Walter, J.-L. (2009), « Réalité et avenir du dialogue social territorial », *Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental,* juillet, 172 p.

**Phasage d’ensemble et « livrables » du projet**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Phase 1 : Diagnostic** | **Phase 2 : Expérimentation** | **Phase 3 : Capitalisation et Diffusion** |
| **Aide à domicile : Structuration de l’offre** | 6 mois  Rapport de synthèse | 30 mois  2 Rapports intermédiaires  Groupes de travail | 6 mois  Bilan et rapport de synthèse |
| **Parcours professionnalisant des saisonniers Tourisme – Loisirs** | 6 mois  Rapport de synthèse | 30 mois  2 Rapports intermédiaires  Groupes de travail | 6 mois  Bilan et rapport de synthèse |
| **Sécurisation des parcours et dialogue social - Pôles de compétitivité** | 12 mois  Rapport de synthèse | 18 mois  3 rapports pour chaque expérimentation | 6 mois  Rapport de synthèse |
| **Capitalisation des résultats-échanges avec les partenaires sociaux rhônalpins** | 12 mois  Séminaire + Compte rendu | 12 mois  Séminaire + Compte rendu | 12 mois  Séminaire + Compte rendu |

1. Cette partie s’appuie sur le travail d’E. Puissant (ADEES Rhône-Alpes) et C. Canale (CGT Rhône-Alpes). [↑](#footnote-ref-1)
2. Notamment en termes d’accès à la formation et de perspectives de qualification (par la VAE). [↑](#footnote-ref-2)
3. Les financements publics sont aujourd’hui structurellement incomplets. [↑](#footnote-ref-3)
4. Le choix des territoires pertinents pour mener les expérimentations sera déterminé par la phase de diagnostic. [↑](#footnote-ref-4)
5. Par « re-spécialisation », nous entendons le maintien des activités des associations sur les seules activités d’aide à domicile, et non sur toute la panoplie des activités comprises dans les services à la personne. C'est-à-dire l’ancrage des associations dans le secteur social et médico-social (conformément à la loi du 2 janvier 2002 rénovant l’action sociale et médico-sociale). [↑](#footnote-ref-5)
6. Par « re-globalisation », nous entendons la concentration des activités des associations sur les usagers des services dans leur globalité (mettre en œuvre un service capable de répondre aux besoins des personnes âgées dans leur pluralité et dans leur ensemble ; organiser des passerelles avec les services intervenant sur la personne âgée ou sur son environnement direct ou indirect). [↑](#footnote-ref-6)
7. Cette partie s’appuie sur le travail de G.Auffrey (C2R) et C.Juyaux (URI CFDT). [↑](#footnote-ref-7)