



►► décentralisation occupe à lui seul environ un tiers du temps de formation. « Cette dimension est importante car il faut que nos représentants, qui vont être amenés à travailler sur la GPECT, sachent qui fait quoi sur le territoire, quels vont être leurs interlocuteurs », avance-t-on à la CFE-CGC. Même si, pour l'heure, ce volet territorial constitue la raison pour laquelle cette formation a été mise en *stand by*, en attendant d'y voir plus clair sur l'acte trois de la décentralisation

De l'expérimentation à la généralisation

Déjà éprouvée, cette formation syndicale sur l'intelligence territoriale a été initiée par l'union régionale Rhône-Alpes de la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, en partenariat avec l'École de Management de Grenoble et le Groupe Alpha (Secafi et Sémaphores), dans le cadre du projet européen CAPATER. Un projet qui visait à « renforcer les capacités des partenaires sociaux dans les bonnes pratiques pour une meilleure intelligence économique territoriale ». Devant le succès rencontré, la confédération CFE-CGC a décidé d'intégrer le module sur l'intelligence territoriale à son catalogue de formations et de le déployer auprès des représentants territoriaux des unions régionales. « Nous avons notamment formé nos représentants aux Commissions paritaires régionales inter-professionnelle de l'artisanat », précise-t-on à la CFE-CGC. ■

TRIBUNE



Renaud Damesin

Directeur du pôle Développement économique & Emploi, Sémaphores.

Faciliter l'intégration des acteurs du dialogue social

Les démarches de GPEC territoriales se multiplient. L'utilité d'anticiper les problématiques locales d'emploi et de développement des compétences est bien perçue. Cependant, plus de GPEC territoriale ne signifie pas, mécaniquement, plus de dialogue social territorial. Nos interventions régulières nous ont permis d'identifier trois leviers complémentaires à actionner pour y parvenir :

1. Intégrer les organisations syndicales de salariés et d'employeurs dès la conception du cahier des charges. Celle-ci peut se réaliser dans le cadre d'une formation-action avec les acteurs du développement économique, de l'emploi, de la formation et de l'insertion, permettant de connaître le rôle de chacun, de prendre la mesure de la densité des réseaux et dispositifs mobilisables.
2. Mettre en place des environnements permettant aux acteurs du dialogue social de développer leurs capacités à travailler ensemble et de contribuer aux orientations de

la démarche (voir Amartya Sen et son concept de *capability*). Il s'agit, par exemple, d'un dispositif de gouvernance ouvert aux acteurs du dialogue social pour la définition, le suivi et l'ajustement des grandes orientations stratégiques de GPEC territoriale.

3. Développer la motivation des acteurs du dialogue social à s'impliquer. L'idéal est d'identifier ce qui va permettre de rassembler des intérêts a priori différents. Sur un territoire, il est aujourd'hui tout aussi important d'outiller les demandeurs d'emploi et les salariés non qualifiés (en les formant, en travaillant avec eux sur leur orientation professionnelle) que d'accompagner les employeurs : comment mieux qualifier un besoin en compétences et en recrutement, comment mieux travailler avec Pôle emploi ou les acteurs de l'insertion ? La GPEC territoriale peut ainsi gagner en efficacité et prendre tout son sens, avec des décisions à la légitimité renforcée, plus rapidement appropriables et applicables.