



e - dito

Si les projets nous font survivre, il faut surtout survivre aux projets !

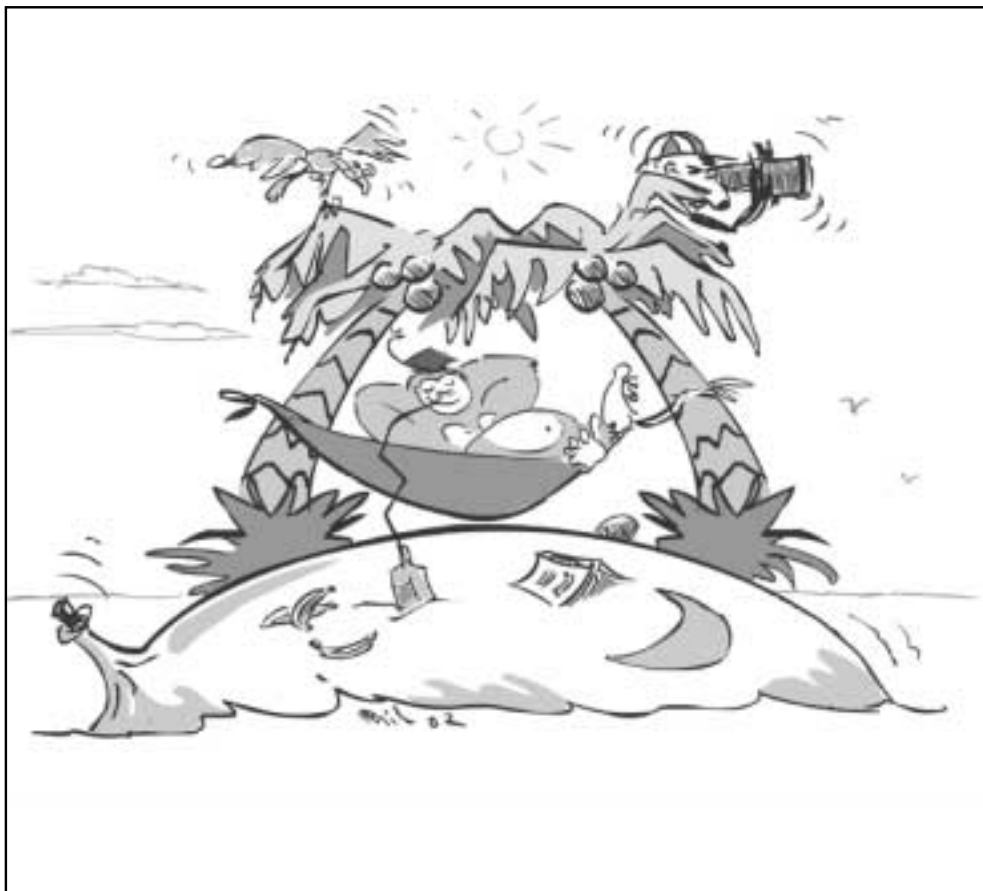


La fonction de chef de projet demande, certes, de multiples compétences dont certaines restent pourtant encore insoupçonnées. Comme l'endurance par exemple. Celle qui fait que l'on persiste, face aux multiples obstacles, barrières et autres déconvenues et qui finalement, dans l'effort, vous apporte au moins l'impression... d'avancer. Non, décidément là... distance n'est jamais là où l'on croit qu'elle est. Je tenais surtout à remercier tous ceux et celles qui se sont inquiétés de notre muette impertinence. Aussi pour ne pas vous laisser dans cette légitime inquiétude et bien qu'uniquement dédié à notre folle idée, nous tenions à retrouver le bonheur de publier. D'autant que ce ne sont pas les sujets qui manquaient.

Mais il faut bien avouer que tous nos efforts sont tournés vers cette fixe idée, à Sénèque empruntée:

Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles qu'on ne les fait pas ; C'est parce qu'on ne les fait pas qu'elles sont difficiles.

Charlie



Actualité oblige, il était impossible aux e-cri(t)s de ne pas évoquer les événements clairsemés qui viennent de rythmer le monde de la formation.

Depuis l'origine nous e-crions que formation et e-formation ne sont qu'une seule et même action. Sous un angle économique cette hybridation des dispositifs de formation participe, à l'identique de tous les autres systèmes, à leur rationalisation (Cf. Jacques Naymark).

Fidèles à notre approche pédagogique, nous défendons quant à nous, et comme ...certains autres, le fait que la véritable distance n'est pas, en réalité, là où on aime à nous le faire croire.

A titre d'exemple, c'est à distance que nous avons suivi... de près les négociations sur la refonte du dispositif de formation professionnelle continue pour vous offrir le dossier de cette publication (Lire Négociations...n'y croit). Quant au premier congrès annuel des formateurs, il nous a finalement permis de mesurer de près...la distance qui sépare encore les TICs de leur usage pédagogique (Lire Drama-TIC).

Bonnes vacances et à bientôt puisque nous restons ...à proximité ;-)

Attention : les e-cri(t)s n'animeront pas de forum en relation avec le dossier de ce numéro encore pour cause de ...projet !



Tel aurait pu être le titre de cette dramaturgie jouée au théâtre de l'IDS, 6 rue Beauregard - Paris. Les 3 et 4 juillet derniers on y donnait la première du congrès annuel des formateurs. Un évènement que les e-cri(t)s ne pouvaient bien sûr pas manquer. Ce qui ne fût pas le cas dudit congrès. D'abord pourquoi Paris ? Organisée sous l'égide de Formaguide (Sarl Marseillaise) cette manifestation ne pouvait-elle pas prendre, dès son origine, position à proximité de la méditerranée ? Marseille, désormais à 3 heures, n'est-elle pas aussi une capitale méditerranéenne ?

On aurait alors pu croire que les locaux pour ce giga rassemblement (1453 inscrits sur le site du congrès) se devaient d'être, qui plus est pour une générale, particulièrement ad hoc. Finalement, compte tenu de l'architecture de l'endroit, heureusement que 2/3 (à vue d'oeil) des invitations (gratuites) n'ont pas été honorées. C'est donc empilés « dans ce lieu prestigieux », sur 3 étages étriqués et divisés en 6 salles étroites, que les rares spectateurs ont commencé les festivités.

Congrès malgré

Il faut féliciter, comme à notre habitude, l'équipe d'hôtesse d'accueil et d'animation de ce rendez-vous. A vrai dire il m'est arrivé plus souvent de discuter avec elles, qu'avec d'éventuels égarés dans la salle dite de « rencontres » où un paper-board vierge trônait en guise de tableau d'affichage pour prise de contacts éventuels. Une observation qui en rappelle une autre : quelle que soit l'interface médiatique, elle mérite qu'on la prépare. Sinon, les quelques exposants (à 1700 Euros HT la place) ont du faire exploser le coût moyen du contact salon. A l'heure dite Jean-Luc Lasquellec (Directeur Formaguide) éconduisait sa séance de bienvenue face à une cinquantaine d'individus. Et alors qu'Afnor certification nous resservait la qualité des organismes de formation, (lire les e-cri(t)s n° 18) j'avais déjà arpenté par 4 fois et

quatre à quatre l'escalier qui menait du pigeonnier au rez-de-chaussée.

Coach toujours tu m'intéresses

« Coacheur.. » m'indiqua-t-il, « je fais du coaching, j'accompagne ceux qui le souhaitent dans la réalisation de leur objectif ». C'était la cinquième rencontre que je faisais et c'était le quatrième coacheur. C'est presque rassuré que je croyais m'être trompé de salon. « Oh vous savez, c'est très à la mode » m'indiqua l'un d'entre eux. Je tenais là déjà un premier point commun avec le e-learning.



« Il n'y a pas de barrière à l'entrée de ce marché. Tout le monde peut se déclarer coacheur » Tout le monde est bien bon pédagogue. Et de deux. « Mais attention, je ne suis pas de ces charlatans, qui ne connaissent même pas les techniques de bases » me précisa un autre tout en m'auscultant par techniques de programmation neuro-linguistique (PNL) et en décryptant mes méta programmes. Décidément si nous ne vivions pas dans les mêmes mondes nous y fréquentions les mêmes personnages.

Unique, à double titre, fut la rencontre avec une fidèle abonnée. Il est toujours plaisant de savoir qu'ils existent...

Sans interdit

« Bien que nous n'ayons eu que 2 mois de préparation, l'objectif est de faire que 1000 formateurs se rencontrent et puissent discuter pendant deux jours », me précisa l'organisateur. Certes. Mais quelle(s) thématique(s) de congrès ? Par exemple les 3ièmes Assises Nationales de la Formation Professionnelle (23 et 24 septembre – Paris – encore) affichent déjà les leurs. Pourtant elles ne manquent pas : l'impact des TICs bien sûr, l'évolution des compétences des formateurs, la mise en place de communautés de pratiques pédagogiques.

A un niveau plus macro nous aurions pu traiter de la nouvelle loi des

marchés publics et de ses effets sur le marché de la formation, ou encore ceux de la décentralisation et bien sûr la réforme de la formation professionnelle dont l'avant dernière rencontre avait lieu exactement au même instant (Lire notre dossier)

Toutes ces évolutions sont autant de bouleversements qui vont changer, et pour certains conditionnent déjà, le cadre de la profession. Non. Les sujets ne manquent pas. Se faire rencontrer les gens pour qu'ils se rencontrent... c'est comme mettre des stagiaires sur un forum pour qu'ils échangent. Encore faut-il y donner un sens.

Faut papiers

Je maintiens cependant ma présence le lendemain pour suivre un atelier sur la formation de formateurs. Réalisée de belle manière par une intervenante de chez Démon, la séance voyait se regrouper un ensemble restreint et hétéroclite d'individus tous...formateurs. La reprise, point à point, de la méthodologie d'approche d'une action de formation me permettait finalement d'entrevoir, à mon sens, la problématique d'une profession marquée par une crise identitaire sans précédent.

D'abord le formateur est un commercial : il débusque, provoque, suscite même parfois le besoin de formation. Le commercial est un séducteur. Tout comme doit l'être un formateur. A la réaction de ses propositions il lui faut aussi savoir argumenter. C'est de fait un négociateur. Pas question d'avoir travaillé un plan de formation avec tous les impératifs qu'il comporte pour voir le marché s'échapper. Finalement c'est un businessman agressif et ultra libéral sur un marché ou la concurrence déloyale est tout simplement...légale. Pensez par exemple que certains organismes dits consulaires sont exonérés de facturer une quelconque TVA.. D'autres, sont seuls habilités par l'Etat à pouvoir émettre certains titres professionnels. Voyez qu'on est là très loin... des pratiques enseignées en sciences de l'éducation...

C'est bien sûr... un pédagogue, qui se doit de connaître à minima les techniques de bases qui fondent les théories de l'apprentissage et les méthodologies adéquates pour les mettre en œuvre selon les objectifs souhaités : élaboration de référentiels de compétences, description des activités, création des contextes, sélection des contenus, des outils, définition des rôles et postures, rédaction des contrats pédagogiques, fil rouge d'ingénierie de formation, modalités d'ingénierie pédagogique, enchaînement des séquences, points et modalités d'évaluation ...pour ne citer que les aspects les plus criants.

Il est bien sûr passé maître dans l'art de la communication

(verbale, non verbale, comportementale, individuelle, de groupe ...), il connaît les techniques d'animation. Il est Gentil Organisateur d'apprentissage. En somme voilà notre pédagogue scénariste, metteur en scène et producteur le tout chargé d'une bonne dose d'imagination. Ainsi à perpétuellement rechercher un juste milieu entre ce qu'il aime faire et ce qu'il aime avoir dans son assiette, c'est un équilibriste. Au fond : un artiste.

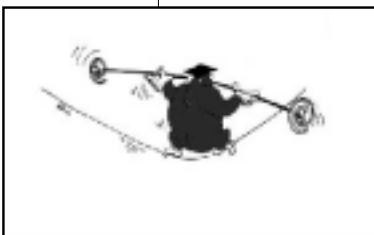
Ajoutez-y un travail de veille perpétuel sur son milieu professionnel ainsi que les connaissances nécessaires du cadre juridique qui guide son action, sans compter, bien sûr, celui de la connaissance de son champ didactique. En ai-je oublié ? Ah oui! Il lui arrive même, parfois, de se prendre pour un journaliste...

Label au large

On comprend déjà mieux la problématique de la reconnaissance de ces compétences, raison probable de cette perte d'identité, genèse d'une communauté qui aujourd'hui ne sait pas se retrouver. La preuve en est que si l'on peut faire reconnaître la qualité d'un organisme de formation, il est en revanche impossible de voir certifier, j'entends de manière collective et reconnue par la

branche, celle des individus. Alors que les partenaires sociaux (Lire notre dossier) ont exigé que toutes actions de formation soient certifiées pour prouver des compétences acquises, ceux qui sont justement censés faire que se réalisent ces actions, eux, ne le sont pas.

Si Formaguide présentait également lors de cette réunion, sa « charte qualité » je ne connaissais qu'une seule reconnaissance à ce jour. Celle du label ICPE que ses promoteurs désespèrent de voir inscrit au futur registre national des certifications professionnelles.



Quant aux TICs et à leur usage, la présentatrice de

l'atelier nous confiait que ce n'était pas une spécialiste du...e-learning. Et moi de m'emporter. Faut-il l'être pour les employer ? Faut-il connaître les protocoles ftp ou http pour intégrer des ressources disponibles en ligne ? Faut-il connaître le smtp ou le pop pour utiliser le mail comme support d'accompagnement ? Faut-il connaître le php pour utiliser un forum ou les arcanes du java script pour chater ? Poussons plus avant la comparaison. Faut-il connaître la composition des encres d'un marqueur pour s'exprimer au tableau ? Faut-il connaître le Bon A Tirer, le typon, la quadrichromie ou les étapes d'une impression de type offset, pour s'appuyer sur un bon vieux bouquin ? Bien sûr que non.

Certes il faut savoir utiliser un navigateur pour accéder à un forum. Comme il faut savoir lire pour ...accéder au contenu d'un livre. Pourtant la plupart des participants étaient venus pour...acquérir des outils pédagogiques. Comme si en disposer permettait d'être...pédagogue. Devant ma réaction, mon voisin d'atelier me demanda si j'en connaissais. Et alors qu'à titre d'exemple je lui tendais mon téléphone, il m'énonça son numéro. Non, décidément, la distance n'est jamais ...bien loin !

Charlie

Projet...tout dit. Ou presque L'auto-interview des e-cri(t)s

Hum... alors ce projet ? Ou en êtes-vous ?

Hé ! T'as lu le cahier des charges, minot ! Poursuivre notre publication, sur la même et mensuelle périodicité, au même format, toujours gratuite pour nos abonnés, le tout sans publicité pour garder notre liberté d'expression et que les heuresss passées nous soient enfin rémunérées. Tu permets qu'on réfléchisse !

Et quel miracle la réflexion a-t-elle donnée ?

Celui de l'innovation mon pair... Pédagogique s'entend. D'ailleurs nous pouvons maintenant vous confirmer de manière officielle que nous sommes participant au concours d'Inffolor dont c'est cette année la thématique.

J'comprends plus rien !

C'est que nous nous sommes mal exprimé. On nous a souvent reproché de critiquer sans mettre, comme on dit chez nous, la ...main à la pâte. Voilà pour nous l'occasion de démontrer un certain usage de ces outils pour développer et soutenir des pratiques pédagogiques que nous savons efficaces.

J'ai toujours rien compris...

J'suis rassuré pour le concours.... Il est vrai que l'aspect innovant de ce projet en a refroidit quelques uns lors de nos différentes prises de contacts pour des partenariats potentiels. C'est amer que l'on constate que dans cette société, dans laquelle le savoir devenu accessible fait qu'innover devient la véritable activité à valeur ajoutée des organisations, l'innovation se vende si mal.

Bon c'est clair vous ne direz rien ...

Nous sommes en phase expérimentale du projet. Nous en testons certains aspects. Nous montons des dossiers de demande de fonds. Nous suivons les navettes de la nouvelle loi économique. Nous contactons différentes sources de financement Nous scrutons le nouveau répertoire des titres professionnels. Nous verrouillons les derniers points juridiques... bref, sans emploi nous ne chômons pas... D'ailleurs, merci de nous laisser. Nous travaillons, aussi, à sa campagne de promotion...



*Propos auto-recueillis
par les e-cri(t)s*

Négociations...y croit !

Par Charlie

Les travaux sur la réforme de la Formation Professionnelle Continue ont commencé en 1998 ! On est loin des négociations expédiées sur les retraites, ou sur l'éducation bouclées quant à elles toutes deux en une année. Dans cette nouvelle et future économie de la connaissance, on considère sans doute ce point comme de moindre importance...

Voilà 5 ans que les partenaires sociaux négocient autour des concepts de « formation tout au long de la vie », de « formation ou d'éducation permanente » ou plus à la mode encore celui de « formation...durable ». L'utopie qui sous-tend cette approche consiste à penser que les besoins et motivations des salariés rencontrent finalement ceux et celles des entreprises ou plus précisément, de leurs actionnaires. A lire, coté public, les augmentations de certains salaires quand le déficit est déjà creusé (Giat, France Télécom.. par exemple) ou à essayer de compter, coté privé, les zéros derrière les émoluments de certaines indemnités de licenciements, on peut légitimement en douter.



Y aurait-il dans ce monde des inégalités ? La question est candide : la réalité l'est beaucoup moins.

Face à la formation, personne n'en doute. Un salarié sur quatre seulement y a accès. Elle profite aux plus qualifiés d'entre eux, surtout s'ils sont de sexe masculin, qu'ils évoluent dans une grande entreprise et si possible plutôt en début qu'en fin de carrière. La faute, finalement à un système (21 milliards d'euros en 2000 – Source DARES) par trop ancien et adapté à une époque de croissance, de grande stabilité de l'emploi et de faible chômage. Aujourd'hui dans une économie en perpétuelle mutation, qui nécessite mobilité professionnelle, géographique, maintien des compétences et des qualifications, l'obligation de financement manque cruellement d'obligation de résultat. Les actions de formation ne sont pas, toujours, sanctionnées par l'obtention d'une certification, pas plus qu'elles n'ouvrent le droit à une reconnaissance. La formation n'est pas inscrite dans la carrière des salariés.

C'est donc le 17 juillet dernier que les partenaires sociaux devaient conclure, sous la pression du gouvernement qui pense déjà à légiférer à l'automne si rien n'est fait, un accord interprofessionnel sur la formation dont nous traiterons ici les principaux points : une information et une orientation tout au long de la vie, un nouveau contrat dit de professionnalisation et la mise en œuvre d'un Droit Individuel à la Formation inscrit dans les promesses électorales de Chirac lors de la dernière campagne présidentielle (lire les e-cri(t)s n° 19)

Déjà le 9 du même mois, l'édition du Canard couvrait d'un encadré en dernière de couv' cette date critique qui ne verrait finalement pas aboutir les négociations. Confirmation qui nous avait été donnée le même jour par

nos entretiens avec certains acteurs autour de la table des négociations. Mais si, toujours d'après eux, la signature n'était pas effective, des points d'accords étaient officiellement et sérieusement entendus.

CV le guide

La mesure phare du premier volet consiste dans la création d'un passeport formation, initialement nommé par le patronat « passeport pour l'emploi », qui doit acter des activités et compétences exercées dans une entreprise. C'est une mise en mémoire du parcours de qualification du salarié, un super CV pour parler emploi, un portfolio pour parler pédagogie, une carte de compétences pour parler métier. Son objet est multiple. Il doit permettre de suivre le salarié dans son parcours professionnel. Il doit être transférable en cas de mobilité. C'est aussi un droit au conseil et à l'orientation, la garantie d'un entretien professionnel, tous les deux ans mis en œuvre au sein de l'entreprise. Enfin il doit être une passerelle de plus vers le système de validation des

acquis de l'expérience (VAE). L'accord prévoit aussi, parallèlement, la création, par branche professionnelle, d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Conduits de manière paritaire, ces observatoires auront pour objet d'éclairer les chefs d'entreprises et les organismes compétents du secteur professionnel concerné en matière de formation face aux besoins quantitatifs et qualitatifs détectés.

Un pour tous et tous contrat

Pour faire face à la multiplication des dispositifs d'aide au retour à l'emploi (contrat par alternance, contrat jeunes, contrat d'orientation etc...) les partenaires souhaitent une juste et adéquate simplification en créant « le contrat de professionnalisation ». Si ce contrat ou cette période de professionnalisation est, dans le texte, ouvert à de nombreux publics, de différentes natures comme de statuts (+ ou – de 26 ans, sans emploi ou salariés, ancienneté dans l'activité professionnelle etc...) qui impliquent des modes de traitements particuliers (possibilité de contrat à durée déterminée ou indéterminée, plafonnement de la rémunération par exemple) il doit, dans tous les cas, donner lieu à une évaluation du salarié pour déboucher sur des actions de formation adaptées au profil du bénéficiaire.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation comme l'accès à la VAE par exemple.

Cette action de formation doit, dans tous les cas, lui permettre d'accéder à une certification professionnelle référencée par la convention collective de la branche professionnelle dont relève son entreprise.

Et le texte de rajouter ceci : « les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation peuvent, en tout ou partie, [...] avec l'accord écrit de ce dernier, se dérouler en dehors de son temps de travail et dans ce cas donner lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation »

Il est aussi à préciser que le montant de cette allocation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Et voilà comment faire financer des actions de formation, pour le bon développement de l'entreprise, hors temps de travail, pour éviter le coût des heures supplémentaires avec la bénédiction des employés, heureux d'y avoir enfin accès. Si certains syndicats n'y sont, sur le principe, pas opposés, à condition d'y rajouter de sérieux gardes fous, d'autres en font un point non...négociable (Lire la Blended Interviou ci-contre)

Du droit de travailler au droit d'apprendre

Tout salarié ayant conclu, depuis plus d'un an, avec une entreprise, un contrat de travail à durée indéterminée, bénéficiera chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée maximum annuelle fixée en heures. Ce droit serait cumulable sur une durée de 5 ans.

C'est donc un capital (plafonné) de formation potentiel et disponible, avec frais de formation, frais d'accompagnement, frais de transports et de repas payés par l'entreprise, que chaque salarié se verrait en droit d'utiliser. En dehors du temps de travail et après accord écrit de ce dernier bien sur. A l'identique de la mesure précédente le salarié bénéficiera d'une allocation de formation. En cas de licenciement économique, la partie disponible du DIF pourra être utilisée à l'initiative du salarié pour lui permettre de suivre une action de formation se déroulant durant la durée de son préavis. Enfin, car la mariée était trop belle, « [...] dans les autres cas de départ (sic) du salarié le montant disponible du DIF n'est pas dû par l'entreprise ».

En d'autres termes ce droit n'est tout simplement pas...transférable. A se demander finalement si c'est bien le salarié qui l'a effectivement acquis. Voilà qui, pour un outil chargé de supporter la mobilité des individus, nous semble pour le moins... immobile.

Touchez pas au grisbi

Quant au financement global de l'action de formation, qui reste le principal point d'achoppement entre tous les partenaires, la tendance est de parvenir pour certains à un dispositif unique de type conventionnel (par branche d'activité), normatif (s'appliquant de la même manière à toutes les entreprises de ladite branche) et dont la gestion serait remise entre les mains des organismes paritaires des branches professionnelles, éclairés par les observatoires cités précédemment. D'autres, syndicats, travailleurs comme patronats, renâclent à franchir le pas : les premiers souhaitant maintenir une obligation légale, les seconds y voyant une main mise par les partenaires sociaux, sur la chasse gardée que représente la gestion de leur politique de formation.



La Blended Interview

Ce n'est pas sans un petit pincement au cœur, emprunt d'une pointe de fierté, que la cellule de veille des e-cri(t)s a pu décrocher deux interviews (sur 5 demandes – 3 syndicats de salariés et 2 du patronat) auprès de nos marathoniens de la négociation.

C'est donc par téléphone pour l'une et par mail pour l'autre que nous avons adressé nos légitimes interrogations quant au cadre légal qui allait désormais régler notre profession dans son intégralité puisque le financement des actions de e-formation, qu'on ne peut séparer de sa version traditionnelle depuis une certaine circulaire de Juillet 2001 à condition de ne pas se limiter à la délivrance unique de support(s) pédagogique(s), en fait désormais intégralement partie. Mais fallait-il encore le rappeler ?

Voici donc, rien que pour vous et pour éclairer les enjeux de ce dossier, les comptes rendus de ces ...mix-entretiens. L'occasion pour nous de remercier Annie Thomas (secrétaire Générale de la CFDT) et Maryse Dumas (Secrétaire Confédérale CGT) d'avoir pris le temps, de répondre à nos questionnements. Si nous avons sollicité l'interview de la CFDT, par l'entremise d'Annie Thomas, c'est essentiellement parce que ce syndicat est à l'origine de trois propositions en discussion : le passeport formation, le contrat de professionnalisation et la volonté d'un nouveau principe de financement.

LE: Alors dites-nous ? Cette réunion du 3 juillet ? A-t-elle satisfait la CFDT ?

AT: Disons d'abord que les partenaires sociaux sont des Pénélopes. Ils savent mettre du travail sur le métier mais semblent ne jamais vouloir en finir. Passé ce clin d'œil et pour répondre à votre question sur l'ambiance du moment, disons que le coup de gueule de tous les syndicats, lors de notre dernière réunion du 18 juin semble avoir porté ses fruits. Il faut dire que le cycle des négociations commence à se faire long puisque pour rappel, il faut indiquer à vos lectrices et lecteurs que le premier cycle de ces entretiens s'était achevé en octobre 2001 par un échec. Nous pensons, cette fois-ci être proche d'un accord même si dans l'état actuel des choses rien ne sera signé le 17 juillet.

LE : c'est-à-dire ?

AT : D'abord lors de cette dernière séance le patronat semble avoir compris le principe de « négociations », ce qui était loin d'être le cas lors de la réunion précédente ou les syndicats patronaux n'avaient même pas pris le temps de la rédaction des propositions qu'ils venaient timidement d'égrener. Nous sommes repartis... sans texte. A l'inverse, nous avons eu droit, cette fois-ci à une véritable discussion. A croire que le patronat vient de réellement se saisir du dossier. Nous avons même eu droit, pour la première fois, à la présentation d'une évaluation de l'impact des scénarii des nouveaux dispositifs que nous envisageons.

Nous y voyons la preuve d'un intérêt de la part de nos interlocuteurs même si, ni leur financement, ni la péréquation qu'ils doivent assurer ne sont actuellement posés.

LE : Soit. Mais quid des heures de formation en dehors du temps de travail ?

AT : Vous savez, le vrai contrat c'est celui qui permet de réunir et de satisfaire les deux parties. En l'occurrence ici, le salarié et son employeur dans un objectif de formation. C'est le concept de co-investissement. Aussi, si le salarié est d'accord avec le principe de réaliser ces heures en dehors de son temps de travail effectif, si le coût de la formation ne lui incombe pas, que cette dernière lui donne accès à la certification reconnue la branche professionnelle dont relève son entreprise, que cela se traduise par une évolution dans son poste de travail et que durant ces périodes on lui verse une allocation de formation, je ne vois pas de quoi un faire un sujet tabou. Le tout est que l'on y mette du contenu. Et les négociations ma foi, servent à cela.

LE : Bon, reprenons dans l'ordre... D'abord le passeport formation.

AT : Oui, que nous avons fait renommer après avoir été le passeport pour l'emploi. Oui, il sera transférable et retracera tous les actes de formation, compétences et certification associées du salarié. Ce doit être un moyen d'amplifier la loi de la VAE. Sa vocation est d'aider chaque salarié à identifier et à faire certifier les capacités et aptitudes acquises par la formation ou l'expérience. Ce qui dépasse la dimension du « super CV ».

LE : Quoi d'autre ?

AT : Nous pouvons confirmer l'obligation d'un entretien, salarié/employeur, prévu tous les deux ans, dans les conditions établies par la branche professionnelle et non par celles définies par le chef d'entreprise comme indiqué dans la version précédente de l'accord. Ces entretiens doivent permettre après évaluations professionnelles de définir des orientations en matière de formation professionnelle et inscrites, avec accord du salarié, dans son passeport formation. Acquis aussi la création des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

LE : Concernant votre proposition d'un contrat de professionnalisation ?

AT – Le principe en est acquis. Comme il a été aussi acquis de l'ouvrir aux femmes ayant interrompu leur activité professionnelle pour des raisons familiales. Ce n'était pas le cas dans le texte précédent. Il faut ajouter que nous avons obtenu que la période de professionnalisation soit aussi ouverte aux salariés ayant 20 ans d'ancienneté au lieu de 25 auparavant.

LE : Quels résultats en attendez-vous ?

AT : L'objet de cette proposition est de réformer l'offre de formation en proposant la fusion de tous les contrats

existants en un seul. C'est là qu'entre en jeu la notion de co-investissement basée sur le volontariat et qui doit conduire à une reconnaissance directe dans l'entreprise, à la promotion ou à un plus salarial...

LE : Du nouveau sur les modalités de rémunération ?

AT : Le texte précise cette fois-ci le montant des rémunérations des bénéficiaires. Elles sont fixées à 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans (contre 30 % ou 45 % aujourd'hui pour les contrats de qualification), à 70 % du SMIC pour les 21-25 ans (contre 65 % ou 75 % aujourd'hui) et à 85 % du minimum conventionnel pour les 26 ans et plus (contre 100 % aujourd'hui pour le contrat de qualification adulte).

LE : Troisième mesure : le Droit Individuel à la formation ?

AT : Il a été entériné. Nous sommes tombés d'accord sur une durée de 20h annuelle, cumulable sur 5 ans. Soit au bout, une formation payée de 100H. Si ce temps de formation, avec accord du salarié, est réalisé en dehors du temps de travail, alors ce dernier se verra verser une allocation de formation de 30% de son revenu net. C'est une réelle avancée. On propose un plan de formation au salarié, on lui donne des heures qui lui permettent de se « payer » sa formation, en touchant, s'il est en dehors du temps de travail, une allocation supplémentaire.

LE : Des propositions à l'époque des présidentielles avaient évoqués le droit à une défiscalisation des montants investis ou perçus lors des périodes de formation. Des avancées de ce côté là ?

AT : L'idée de Mamère est bonne dans le principe. Et je crois qu'elle a bien été reçue par le gouvernement. Faut-il rappeler que c'est Francis Mer, aujourd'hui ministre des finances, qui était l'ancien pilote du patronat lors des négociations en 2001. Aussi, je ne serai pas surprise si, pour donner un coup de pouce au succès d'un accord que le gouvernement presse de voir aboutir, cette idée était reprise. Reste à savoir en quelle proportion.

LE : Reste le dossier épineux du financement de la réforme

AT : Il semble que l'alignement d'un taux minimal de 1,5%, quelque soit la taille de l'entreprise soit acquis. Ce sera long. Mais dans les prévisions. Nous proposons ensuite un mode de financement de type conventionnel comme on sait le faire à l'UNEDIC ou dans la gestion de certains contrats de retraites complémentaires par exemple. Pourquoi pas pour la FPC.

Le : Quel(s) intérêt(s) ?

AT- Ils sont multiples. Le premier est bien sur de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la gestion des fonds censés profiter aux employés et sur lesquels ils n'ont à ce jour aucun droit de regard. Cette gestion plus autonome des partenaires sociaux permet d'affirmer la responsabilité conjointe des employeurs et des salariés dans l'utilisation des fonds de la formation, dans le contrôle et l'évaluation. Savez-vous par exemple que

**Le véritable accord
c'est celui qui
satisfait les deux
parties**

près de 30% des fonds collectés, chaque année, ne sont pas employés et finissent dans les caisses de l'état. Ne serait-il pas plus pertinent de garder ces fonds et de les appliquer, au travers des études et prospectives des observatoires de branche, là où le besoin est grand, l'évolution des métiers inéluctable.

Cette approche ouvre un second intérêt. Le dispositif actuel du plan de formation, basé sur une annuité budgétaire ne permet pas une gestion à moyen terme. Il est techniquement impossible pour un patron aujourd'hui de planifier un plan de formation au-delà d'une année. Le système de l'obligation fiscale est pour le moins trop rigide face à une économie dans laquelle l'anticipation permanente des acteurs traduit un besoin d'adaptation qui ne l'est pas moins.

LE : D'accord, mais n'est-il pas injuste de faire payer à même hauteur toutes les entreprises d'une même branche quand celles-ci sont de tailles pour le moins ...diverses?

**30 % des
fonds ne sont
pas utilisés**

AT- Vous savez, on remarque bien à l'étude des chiffres que certaines entreprises savent très bien profiter de leurs fonds. Surtout quand elle sont de grande taille. Quant aux TPE/PME, qui accueillent, faut-il aussi le rappeler, la grande majorité des salariés en France, ce n'est pas avec leur 0,4% de prélèvement obligatoire pour le financement des contrats d'apprentissage et de qualification qu'elles vont pouvoir se payer des actions lourdes en formation pour faire face à leur besoin.

En tout état de cause, ce nouveau système ne pourrait pas être inférieur à la réalité légale d'aujourd'hui. Il verrait ainsi toutes les entreprises d'une même branche pouvoir bénéficier d'une plus grande solidarité puisque les fonds collectés pourront ainsi être destinés aux publics de la branche et ce sans discrimination par cause de la taille de l'entreprise. Il est urgent d'aboutir sur ce point car si tel n'est pas le cas, nous courrons à une déqualification totale et complète du salariat français.

LE : Reste un dernier aspect : celui de la décentralisation

AT : Alors là on est dans l'attente. Autant on voit très clairement ce qui se fait au niveau de la formation initiale, autant sur la formation des adultes nous sommes dans le flou. Il s'agira d'un nouveau combat. Les partenaires sociaux sont très mal représentés sur l'échiquier régional. Enfin, l'impact de l'aspect territoire n'est pas sans effet sur les politiques de formation qui y sont développés.

LE : Pour en terminer que devons-nous prévoir pour la rentrée ?

AT : J'espère que nous signerons cet accord à cette période. D'après les discours de Mr Seillière il semblerait que nous n'en sommes pas si loin. En tout cas ce serait pour l'ensemble des salariés un signe fort pour entamer la rentrée qui, comme vous le savez, risque d'être agitée...

Propos recueillis par Charlie



Blended Interview - suite

Des autres syndicats de salariés que nous avons contacté, seul celui de la CGT nous a répondu par l'affirmative. A ce sujet si quelqu'un pouvait indiquer à Mr Quentin (responsable du dossier chez FO) que son mail ne fonctionne pas ;-)

C'est donc via celui de l' "Esprit Revendicatif " que nous avons pu joindre Maryse Dumas, en charge du dossier de la formation professionnelle. Et comme vous le lirez, les points de vue divergent pour le moins....

LE : Vous étiez réunis le 30 juin dernier en intersyndicale en vue de la réunion du 3 juillet. Quel sentiment avez-vous de la volonté commune de chacun des partenaires sociaux d'aboutir ?

MD: Les points de convergences entre organisations syndicales de salariés sont nombreux et précis. Ils ont déjà conduit à ce qu'en 2001 le MEDEF préfère suspendre la négociation plutôt que de prendre en compte les propositions syndicales. Je souhaite que l'unité syndicale soit assez forte cette fois-ci pour non seulement mettre un coup d'arrêt aux prétentions patronales mais surtout gagner une réforme positive pour les salariés.

LE : Dans la valse des concepts qui agitent la société du savoir et des compétences vous voyez dans la formation une forme de « sécurité sociale professionnelle » Qu'entendez-vous par-là ?

**160 heures
par an soit 4
ans sur une
carrière**

MD: Dès son entrée dans la vie active chaque salarié devrait pouvoir se projeter dans l'avenir en ayant la garantie d'un emploi, d'une progression de qualification, de carrière, et de salaire même en cas de changement d'employeur. En cas de suppression individuelle ou collective d'emploi, le contrat de travail, le salaire devraient être maintenus jusqu'à ce que le salarié ait accepté un reclassement, à charge pour les entreprises du bassin d'emploi, du groupe ou de la branche d'en assurer le financement. C'est cela que nous appelons « sécurité sociale professionnelle ».

Dans cette revendication les droits seraient attachés à la personne du salarié et transférables d'une entreprise à l'autre. Dans cet esprit, chaque salarié devrait avoir droit à 10% de son temps de travail pour acquérir la formation et la qualification de son choix : l'entreprise devrait ainsi attribuer 160 heures payées et destinées à la formation pour chaque année travaillée par le salarié, soit quatre ans sur une carrière. Chaque salarié devrait être assuré de pouvoir progresser d'au moins un niveau de qualification dans une carrière.

LE : Si l'ambition d'une telle réforme est bien de faire en sorte que les objectifs et les attentes des travailleurs atteignent et rencontrent ceux des entreprises pensez-vous que ces dernières en attendent finalement autant ?

Carnet de notes

Pour nous permettre de suivre la réforme de la FPC et pour parvenir à la réalisation de ce dossier, les e-cri(t)s s'appuient sur plusieurs ressources, toutes disponibles en ligne.

Aussi, si vous souhaitez participer avec nous à cette veille voici quelques liens à partager:

* Le site de la [CFDT](#) qui reprend tous les rendez-vous des négociations. Bien fait et à jour.

* Sur celui de la [CGT](#) vous pourrez télécharger ce document qui précise la position et les arguments dudit syndicat.

* L'incontournable [Centre-Inffo](#) qui en 2 rubriques différentes vous permet un suivi détaillé. Chaque étape dispose de son compte rendu.

* Le site de Foragora, depuis peu, [Foragora-Online](#), tient également son état des lieux avec étapes et commentaires des participants en plus.

* Sur le site de [Medef](#), vous trouverez à la rubrique *Communiqués de presse* le point de vue d'Alain Sionneau, chef de file. Dans le dossier Formation vous trouverez le plan et le contenu de [l'accord interprofessionnel](#) qui fonde le débat.

* Le site [Droit de la formation](#) réalise également un suivi des étapes de la négociation.

* Atout -mail, lettre de [Formation-Info](#), permet également un suivi de la réforme, épisode par épisode.

MD : Majoritairement elles ont une vision féodale de leurs rapports aux salariés : elles veulent bien participer au financement de la formation mais à condition de rester propriétaires et exploitantes de la nouvelle qualification acquise. Elles résistent fortement à ce que les salariés puissent monnayer leurs diplômes sur le marché du travail et faire jouer la concurrence en leur faveur en terme de salaire et de condition de travail de reconnaissance.

LE : Alors que pour certains autres syndicats le temps de formation hors travail n'est, semble-t-il pas un sujet tabou, pour peu qu'on y mette un contenu, vous êtes l'un des partenaires les plus en verve contre cette idée. Qu'en est-il de votre position sur le sujet ? A-t-elle changé ?

MD : La loi prévoit que toutes les formations d'adaptation aux postes de travail sont de la responsabilité des entreprises, financées par elles et comptabilisées comme du temps de travail effectif pour les salariés. Nous sommes totalement opposés à ce que les salariés prennent sur leur temps libre pour ces formations, ce serait accepter une forme de travail gratuit imposé aux salariés dont les entreprises seraient les seules bénéficiaires.

Nous pourrions accepter de discuter d'un apport du salarié à la condition incontournable que la formation débouche sur un diplôme ou une partie de diplôme ou de certification transférable à l'échelle interprofessionnelle. Même dans ce cas les entreprises devraient financer ces formations car d'une façon ou d'une autre l'élévation des qualifications qui en résulteraient bénéficierait à l'ensemble de l'économie.

LE : La proposition d'un financement de type conventionnel ne semble pas vous satisfaire, alors qu'elle peut donner, comme vous le souhaitez, « la transparence et l'efficacité à l'utilisation des fonds pour qu'ils aillent à ce à quoi ils sont destinés au lieu de se perdre dans la bureaucratie et disparaître dans la tuyauterie » Vous proposez une hybridation du système et non une refonte complète. Expliquez-nous les pistes d'améliorations que vous souhaitez voir aboutir ?

MD : Personne n'a réussi à nous démontrer ce qu'améliorerait la disparition de l'obligation légale de financement. S'il s'agit de cotiser plus dans telle ou telle branche ou globalement, le système actuel le permet, il suffit qu'un accord patronat-syndicats le prévoie, idem pour améliorer l'efficacité et la transparence des circuits. Nous ne voyons donc pas ce que le conventionnement apporterait qui ne soit pas déjà possible aujourd'hui, mais nous voyons bien les dangers que ce changement comporterait : fragilisation de la cotisation des entreprises - à l'UNEDIC par exemple le taux de cotisation est régulièrement modifié- et de la mutualisation interprofessionnelle au profit de la branche notamment.

LE : Vous dénoncez une contribution financière trop faible des entreprises. Pourtant les dernières études du DARES indiquent que se sont finalement elles qui financent le plus l'action de formation en France (43%) avec en moyenne un taux de participation aux alentours de 3,3% de la masse salariale soit plus du double que le minimum de l'obligation légale. Quels efforts supplémentaires demandez-vous ?

MD : Il y a un problème global d'effort de financement mais surtout de contenu des formations et de ciblage des

salariés concernés : l'espérance moyenne de formation, tout compris, est aujourd'hui de 13 heures par an par salarié ! Est ce digne d'un pays comme le notre et des défis auxquels nous sommes confrontés ?



Les efforts doivent être tournés vers l'élévation des qualifications pas seulement des « compétences » ou de l'adaptation aux choix idéologiques des stratégies de gestion. Les moins diplômés, les femmes, les salariés des PME doivent pouvoir aussi accéder à des formations qualifiantes, faute de quoi les inégalités continueront à se creuser et notre pays à prendre du retard.

LE : Paradoxalement, il est déjà entériné que toutes les entreprises (quelle que soit leur taille) finissent par s'aligner sur le minimum de 1.5% légal avec une

montée en charge progressive pour les plus petites. N'y a-t-il pas là, non plus, une forme d'inégalité qui voit finalement des entreprises cotisées à efforts proportionnels pour une utilisation bien loin de l'être ?

MD : Bien sûr, d'autant que les PME vivent les trois quarts du temps sous la coupe directe des groupes qui leur imposent leurs coûts. Nous proposons une réforme globale des cotisations sociales patronales afin de faire payer plus celles qui font des profits au détriment de l'emploi.

Mais l'inégalité est d'abord criante entre salariés, il ne fait pas bon travailler dans une PME en France : durée du travail plus longue, salaires plus bas, heures sup moins payées, moindre accès aux droits sociaux et syndicaux, et aussi à la formation. Pourtant plus de la moitié des salariés travaillent dans ces entreprises. Améliorer tout cela rendrait ces entreprises plus attractives.

LE : Vous souhaitez que la formation débouche sur des qualifications reconnues et des emplois correspondants. Les dispositifs du passeport formation et du contrat de professionnalisation semblent répondre à ces attentes. Ces propositions de la CFDT, acceptées par le patronat vous semblent-elles prometteuses d'un réel changement ?

MD : Ces propositions seraient alléchantes si elles permettaient de construire un véritable droit transférable pour le salarié, le rendant plus libre et autonome tout au long de sa carrière. Au lieu de cela elles sont en train de devenir un nouveau moyen pour le patronat de sélectionner les plus « employables » à son profit. Quant aux financements ils dépendent pour une large part de négociations éventuelles avec les pouvoirs publics.

LE : La formation professionnelle n'est pas une charge sociale, c'est un investissement. Tel est le discours que l'on peut entendre depuis près de deux ans maintenant Voyez-vous cette dynamique se mettre en place au sein des entreprises ?

MD: Le discours est sympathique mais il se manifeste peu dans les actes, les entreprises veulent surtout un retour sur investissement et transférer à la charge des salariés une partie des responsabilités des entreprises.

LE : Le Droit Individuel à la Formation semble être encore un point dur des négociations. A cette époque d'autres idées avaient été proposées par les verts comme celle d'une défiscalisation des actions de formation menées à titre personnel. Pensez-vous que ce genre d'incitation fiscale puisse être un gain réel pour chaque employé ?

MD : Attention à ne pas tomber dans des formes de subventionnement déguisé des salaires par l'état qui, tout en apparaissant favorable aux employés aurait surtout pour effet de profiter aux employeurs. La vraie question est celle d'un droit véritable à la formation que les entreprises soient tenues de respecter et d'encourager.

Quant aux salariés ils et elles seront d'autant plus encouragés à se former qu'ils y verront un gain salarial, une possibilité de promotion et de reconnaissance de leur nouvelle qualification dans un emploi plus gratifiant et plus intéressant. L'enjeu de la formation est aussi celui du travail et de sa transformation .



INPI - 097851

Numéro (un peu) spécial réalisé par :

Directeur de publication	Charlie
Dessins	Philippe Rafier
Supervision	Claire Garcin
Contributeurs & trices	Pascal Cheval
	Maryse Dumas
	Annie Thomas
Copieur de copieur	
de mise en page	Pascal Cheval
Réalisé avec	Rag Time version 5.6.1

Alors la formation est-elle à vivre sous l'angle d'un coût ou sous celui d'un investissement ? Sous le prisme du premier, elle est considérée comme un « traitement social du chômage », une *externalisation* de la problématique de l'emploi provoquée par la recherche de productivité des entreprises. Il n'est donc pas cohérent de demander aux salariés de se former, hors temps de travail. Vu sous celui d'un investissement la question est plus délicate. Qui doit se charger de le financer ? Durant quelles périodes cet investissement peut-il être réalisé ? Jusqu'à quel montant peut-il aller ? Si l'espace, hors temps de travail, peut convenir aux entreprises et particulièrement aux plus petites d'entre elles, n'est-ce pas à nouveau demander au plus grand nombre comme aux plus fragiles des acteurs économiques de faire cet effort ? Seule condition semble-t-il pour pouvoir y avoir accès.

On s'étonne à lire toutes ces propositions que l'adage « travailler c'est apprendre et apprendre c'est travailler » ne soit plus de mise. Pourtant, même le Médef dans sa proposition d'accord interprofessionnel veut bien reconnaître (page 4) « le caractère formateur de toute activité professionnelle » A ce titre, se former en dehors du cadre temporaire de son emploi revient, de fait, « à travailler » hors temps de travail...

Quant au DIF, ce fameux nouveau droit inamovible (sic), il est (déjà) réservé au CDI et encore sous certaines conditions. Que dire alors des formes particulières d'emploi (CDD, intérim, intermittents, temporaires) qui voient leurs cas rendus aux callendes grecques et confiés à de ...futurs accords de branches. Quand on sait (lire les e-cri(t)s n° 23) que les mobilités professionnelles sur le marché du travail, levier de la lutte contre le chômage, sont dues, quelle que soit la conjoncture économique, à une précarisation grandissante des contrats de travail des salariés¹ on est en... droit de se demander une fois de plus si c'est bien de ces derniers dont on se préoccupe.

Réponse, peut-être le 5 septembre, date de la prochaine réunion. Une première séance de reprise au cours de laquelle nous donnerons la parole aux syndicats du patronat. Si toutefois ils souhaitent bien *..la prendre*.

¹ De l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires - Rapport du Commissariat au plan - Février 2003