

L'alternative en formation

Régis Régault

L'enjeu de la formation, au sens le plus large du terme, constitue une des pierres importantes de l'édifice que tous ensemble nous devons bâtir.

Le levier de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Tout appelle aujourd'hui à un développement sans précédent de l'éducation et de la formation tout au long de la vie : qu'elles soient démographiques, sociologiques, technologiques ou ergologiques, les mutations que vit notre société impliquent un accroissement et une plus grande maîtrise individuelle et collective des savoirs et savoir-faire. L'aspiration forte à apprendre, à se réaliser et à s'épanouir, même si elle n'est pas toujours formulée clairement, rencontre avec bonheur l'intérêt général d'une société de progrès et porte indéniablement l'espoir d'une vie meilleure.

Dans un pays comme le nôtre, de par son histoire, sa culture, ses traditions et sa place dans le monde, cette adéquation entre les exigences d'une économie développée et les aspirations populaires à l'appropriation des progrès de la connaissance est d'autant plus pertinente. Notre peuple ne pourrait que se réjouir de faire bénéficier sa jeunesse de toute l'efficacité de son éducation nationale – et notamment de son enseignement professionnel public – en dégageant les voies et moyens de leur réussite, à recouvrer cette grande notion d'éducation permanente portée par le plan Langevin-Wallon et exclue du droit français par la loi Fillon de 2004, de dépasser le clivage artificiel et mortifère, évidemment entretenu à droite mais malheureusement pas seulement là, entre savoir et travail.

Le droit à la formation, conquête issue des luttes sociales, remise en cause ou vidée de sa substance par la logique libérale, illustre lui aussi à sa manière l'opposition frontale qui existe sur les choix de société et souffre également des ambiguïtés d'un entre-deux qui refuse d'admettre les antagonismes de classe. À la pratique courante d'un droit dénié, consenti ou confisqué selon l'intérêt qu'y trouve l'employeur, s'oppose un droit attaché à la personne, gage de liberté individuelle et d'épanouissement humain et porteur en même temps de transformation sociale : une société mature fondée sur la confiance en ses membres, où chacun, salarié ou citoyen, devient acteur de sa propre vie, où la volonté personnelle de progresser et de se réaliser pleinement constitue le meilleur levier de l'évolution générale, où tous assurent ensemble la marche en avant de la collectivité, jusque et y compris au cœur même de la production.

Contraint par sa configuration, ses intérêts particuliers, l'assujettissement du productif au financier mais aussi le mouvement de l'histoire qui le met en constante obligation à s'adapter – à, selon la formule du Guépard,

« tout changer pour ne rien changer » –, le patronat est pris dans sa propre contradiction. À l'opposé du tissu majoritaire de moyennes et petites, voire très petites entreprises dont les besoins et les ambitions en matière de formation sont systématiquement entravés par leur dépendance aux grands groupes et leur asservissement à leurs créditeurs, le patronat le plus influent, celui qui organise et alimente cette dissémination de l'appareil productif, est aussi celui qui recherche pour lui un développement des qualifications. Et, fait sans doute plus important encore, il est enfin celui qui, pour des raisons de plus grande rentabilité, modifie sensiblement les organisations du travail dans le sens d'une plus grande responsabilisation du travailleur. Mais, évidemment, sans en assumer les conséquences en termes de reconnaissance, de considération et de droit. Au contraire, cette évolution est conçue par lui comme le moyen d'une plus grande exploitation, d'une plus grande subordination, d'une nouvelle division du travail qui lui soit plus favorable.

Un enjeu de classe à l'entreprise

Cette contradiction, qui l'a amené à lâcher notamment sur le droit individuel attaché à la personne, explique en grande partie l'unanimité des organisations patronales et syndicales dans la conclusion des accords, sur la formation professionnelle des salariés. Mais l'enjeu essentiel demeure évidemment leur application à l'entreprise, et donc dans le rapport de forces qui s'y développe.

Aujourd'hui, la formation à l'entreprise est largement dominée par les options patronales, l'offre marchande et les circuits financiers que le patronat contrôle. La gestion paritaire des fonds avec les organisations syndicales représentatives et l'intervention des services de l'État pèsent peu face à la mainmise du MEDEF sur l'ensemble d'un système qu'il considère sien. La formation de conception utilitariste et conjoncturelle, présentée comme un coût plus que comme un investissement, est alors bien souvent contrainte et sans portée réelle, notamment pour les jeunes en alternance ou, hors de l'entreprise, comme pour les privés d'emploi. Comment s'étonner, dans ces conditions, que loin de la revendiquer, ceux qui en ont le plus besoin la rejettent ou s'en détournent ?

Pourtant, les avancées ne sont pas minces et méritent d'être appréciées à leur juste valeur. Aussi minimales soient quantitativement le droit à la formation (DIF) et la validation des acquis de l'expérience (VAE), ces deux droits attachés à la personne, déjà anciens respectivement de sept et huit ans, questionnent, entre

autres, rien de moins que les conditions, l'organisation et la hiérarchie du travail à l'entreprise, ses orientations économiques et ses responsabilités sociales, la dignité, les droits et la citoyenneté de chacun et chacune de ses membres. Ils posent plus largement des questions lourdes comme le rapport de la société au savoir, au temps, à la sphère privée de l'individu, comme les inégalités et discriminations par le genre, l'âge, la nationalité, l'orientation sexuelle, le statut civil ou social, etc.

Par son caractère de trait d'union entre l'individu et le collectif, entre le travail et le hors-travail, entre l'entreprise et la société, entre l'être et le faire, le droit à la formation a vocation à retisser les liens entre l'économique et le politique. N'est-il pas ainsi pour nous, lui aussi, un des fils à tirer pour mieux convaincre de la cohérence et de la crédibilité de notre projet, pour reconquérir politiquement le terrain de l'entreprise comme celui de la cité?

Le choix de tout individu de se former, y compris avec un objectif d'enrichissement culturel personnel, constitue en soi un investissement pour la société dans son ensemble, a fortiori en tant que producteur de richesses. C'est là une idée fondamentalement communiste que d'établir le progrès de toute société sur l'interaction entre l'évolution personnelle et le développement collectif.

Mais pour que cette démarche volontaire porte ses fruits, il est impératif que toute formation soit valorisée, que toute acquisition de connaissances ou de compétences, nouvelles ou élargies soit reconnue, que toute

“ Le choix de tout individu de se former, y compris avec un objectif d'enrichissement culturel personnel, constitue en soi un investissement pour la société dans son ensemble, a fortiori en tant que producteur de richesses.”

qualification soit dûment et normativement certifiée. Or, c'est exactement l'inverse qui se produit dans les entreprises. Le patronat n'a toujours eu de cesse de nier la qualification, d'en confisquer la définition à son profit, de réduire sa rémunération (sans

oublier évidemment d'augmenter sensiblement la sienne et celle des actionnaires, ceci expliquant cela).

On sait bien, au contraire – outre la reconnaissance de toute la valeur créée par la force de travail sans compter l'opportunité que cela présente en termes d'organisation du travail et d'efficacité économique – que la reconnaissance des qualifications en termes de salaires et de traitements constitue une ressource non négligeable pour assurer la pérennité du système de protection sociale et un levier essentiel pour engager une véritable politique économique de relance, gage de développement social.

Des services publics nouveaux ou renouvelés

Cet enjeu d'une brûlante actualité doit nous conduire à dessiner les contours et à porter encore plus haut la proposition d'un service public de la certification, en lien avec le service public d'emploi et de formation. Un service public se nourrissant des luttes qui se développent dans les entreprises sur ces questions et du

travail remarquable que produisent les organisations syndicales, notamment lorsqu'il s'agit pour elles de faire des conventions collectives les protections et les outils de développement qu'elles ne devraient jamais cesser d'être.

Des organes reconnus existent au niveau des branches professionnelles et des territoires, au plan interprofessionnel et national. Depuis la loi de 2002 qui, avec la VAE, reconnaissait de fait un droit à la certification, un réseau officiel d'instances s'est constitué, incluant les départements ministériels, autour d'une commission nationale et a réalisé un travail de veille juridique et organisationnel de premier plan, dont la mise en place d'un répertoire national des certifications professionnelles, avec une portée nationale mais également européenne et internationale. C'est à partir de ce réseau que le service public peut prendre corps. Il doit pouvoir s'appuyer sur d'une part, une volonté politique qui questionne les entreprises et les organismes de formation sur leur responsabilité sociale et d'autre part, sur le savoir-faire diplômant de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ne sommes-nous pas là, pour appeler un chat un chat, au cœur d'un enjeu de classe? De ce point de vue, la proposition socialiste d'un « compte formation » proportionnel au déficit de formation initiale, pour séduisante qu'elle soit dans sa logique d'école de la deuxième chance, ne saurait être mis en œuvre par la seule contribution de l'État. Cela dédouanerait les employeurs de leurs responsabilités, eux qui en seraient les premiers bénéficiaires au plan économique et qui, par ailleurs, ne sont pas innocents du décrochage scolaire prématuré de certains élèves et étudiants. Par surcroît, cela enterrerait la clause de « formation initiale différée » définie par l'accord national interprofessionnel de 2003 – non reprise par la loi Fillon de 2004 – par laquelle le patronat s'engage, par convention avec l'État, à son financement.

Par ailleurs, le patronat ne peut pas non plus s'exonérer de ses responsabilités dans l'insécurité des parcours professionnels et tout particulièrement dans la privation d'emploi. Cela ne le conduit pas à faire un effort particulier dans la remédiation de ces problèmes sociaux qui sont autant de drames humains. Mais ces situations lui permettent de se satisfaire, et même de tirer profit ou publicité de la logique malthusienne par laquelle on y consacre l'essentiel des ressources de la formation. C'est dire combien la gestion des moyens peut être un facteur de division des salariés et à quel point les contributions des entreprises sont trop faibles au regard des besoins pourtant nécessaires de l'ensemble du salariat, qu'il soit en activité ou pas.

Par parenthèse, la logique absurde qui consiste à déterminer le temps de formation en proportion du temps de service est révélatrice de l'étroitesse d'esprit patronale et libérale. Comme si un salarié à mi-temps n'avait besoin que de la moitié de la formation! De même, le patronat a porté et obtenu la mise en place de contrats en alternance pour les salariés âgés, à l'instar de ceux des jeunes. Cela lui permet d'en faire porter la charge financière à la collectivité via les exonérations substantielles accordées par l'État sans réel contrôle de leur efficacité. Système injuste et inopérant que le gouvernement s'apprête à généraliser.

Autre ravage de cette logique étroite, la portabilité ou la transférabilité du droit à la formation, en cas de mobilité, tout comme la reconnaissance des qualifications se heurtent au dogme patronal sacro-saint de la concurrence entre entreprises, y compris parfois au sein d'un même groupe. À l'heure où se développent de façon exponentielle les mobilités géographiques et professionnelles, où de nombreux salariés changent de poste, de situation ou de lieu de travail chaque année, où une carrière entière dans le même emploi ou au même endroit n'est plus la norme, et de loin ! Un tel blocage est mortifère, autant pour les individus que pour le développement économique.

L'exigence que porte la notion d'éducation et de formation tout au long de la vie, en réponse aux évolutions de notre société et en perspective des défis à venir, implique que, en ce qui concerne chacune d'elles, l'éducation ne se résume pas à la délivrance d'un « kit de survie » constitué d'un socle étroit de connaissances et de compétences basiques et la formation ne soit plus conçue seulement comme remède aux ruptures professionnelles ou substitut d'aubaine au travail perdu. Elles doivent au contraire incarner l'ambition d'être ensemble, dans une interaction nouvelle, la matière et le moyen du développement sécurisé des parcours personnels et professionnels.

Un certain nombre de conditions doivent pour cela être réunies : configurer les entreprises en réseau solidaire, professionnellement et territorialement ; considérer, au moins en partie, la formation comme du travail, le temps de formation comme du temps de travail ; adopter les droits nécessaires à la garantie du caractère choisi et non subi des itinéraires et des étapes, en assurant à la fois l'efficacité sociale et la dignité des personnes.

Pour un droit à l'orientation tout au long de la vie

Dès lors qu'il est question d'itinéraires, de parcours, d'évolution dans la vie personnelle et professionnelle, un double enjeu apparaît : pour les personnes, c'est l'orientation ; pour les systèmes économiques, c'est la prospection. Être continuellement en mesure de rapprocher les aspirations des unes et les perspectives des autres sans tomber dans l'adéquationnisme mais en gardant comme boussole la satisfaction des besoins sociaux, individuels et collectifs, c'est organiser, dans le cadre du service public, les opérations et coopérations nécessaires.

Un service public de l'orientation tout au long de la vie doit fournir à chacune, à chacun les informations, les accompagnements et les ressources, non seulement de faire face aux ruptures imposées et aux tournants de l'existence, mais d'être l'auteur et l'acteur de sa propre vie tout en s'inscrivant pleinement, selon sa personnalité et son potentiel, dans le destin commun.

Là encore, les organismes à partir desquels il pourrait se constituer existent, où des personnels très compétents font un travail remarquable, notamment en direction des personnes en difficulté professionnelle et sociale. Ils se heurtent pourtant, dans leur intervention, à des rigidités administratives sclérosantes, des conditions



d'exercice pénibles et surtout une logique libérale pénalisante qui rend bien souvent vaine ou insatisfaisante leur action. Une autre logique libérerait à n'en pas douter des énergies et des compétences porteuses d'avenir.

Sans en revenir à une planification stérilisante mais sans en rester non plus à une simple analyse stratégique des enjeux du futur, néanmoins loin d'être inutile, un service public de la prospection, juste pendant de celui de l'orientation auquel il s'associe comme les deux faces d'une même pièce, s'avère indispensable à la conduite des politiques publiques en matière d'emploi et de formation.

Comment organiser, créer ou transformer ce ou ces services publics si ce n'est dans le cadre national de la république ? Est-ce pour autant nier la pertinence des territoires ? Certes non. Communes, départements et régions, entre autres collectivités territoriales sont le relais naturel entre, d'un côté le cadre politique, juridique et administratif de la nation, voire au delà, et de l'autre le local où se vivent les problèmes, s'expriment les revendications et figurent les voies et moyens propres à leur résolution, à leur satisfaction. Ils ont en cela un rôle déterminant à jouer, qu'ils assument déjà

depuis longtemps et dont ils attendent d'avoir moins d'entraves pour lui donner toute sa portée.

En matière d'éducation, de formation et d'orientation, la région est déjà porteuse d'une histoire de près de trente ans. Dans sa triple dimension de collectivité politique à part entière, agent important de la décentralisation, de zone administrative de l'État déconcentré, d'espace de luttes et d'intervention populaires, elle constitue un centre de gravité opportun du développement économique et social. Elle a vocation, dans le cadre national, à se faire « ensemblier » des différents services, institutions et organismes partenaires et à en assurer les synergies opératoires sur son territoire.

Au sein des exécutifs régionaux, il arrive que des responsabilités soient confiées à des conseillers communistes en matière de développement de l'apprentissage, de construction, de rénovation et d'équipement des lycées, de réorientation professionnelle, d'aides aux entreprises, etc., toutes prérogatives qui sont loin d'être anodines. Même si leur intervention peut se trouver entravée par le système dominant, le rapport de forces ou le poids des alliances, ce sont *in fine* des points d'appui non négligeables.

Au-delà des structures électives, il y a une ardente nécessité d'une intervention des salariés eux-mêmes, dans l'entreprise et les services publics et au-delà, au lieu de l'étatisme, une véritable démocratie participative et d'intervention.

Collectivités territoriales : des points d'appui de proximité

En région aussi, les options proposées et les programmes adoptés en réponse aux défis de notre temps et aux ravages du capitalisme en crise traduisent des choix de société qui peuvent s'avérer porteurs ou funestes. Formation essentiellement recentrée sur les chômeurs et sur des métiers dits « en tension » ou développement général des qualifications comme valeur ajoutée aux territoires ? Priorité exclusive à l'apprentissage et aux formations de droit privé avec mise en concurrence des établissements ou diversification harmonieuse de l'offre de formation et revalorisation de l'enseignement professionnel public ? Politique du fait accompli, décisions arbitraires, prime aux demandes du patronat ou responsabilisation des entreprises, concertation large avec les intéressés, gestion démocratique et citoyenne ?

De ce point de vue, comme les autres collectivités territoriales mais avec sa spécificité, la région est un laboratoire vivant des enjeux politiques. Ce qui s'y fait et ne s'y fait pas en matière d'éducation, d'emploi et de formation, par exemple, est assez significatif. Ce qu'en savent nos concitoyens, ce qu'ils s'en représentent, ce qu'ils en jugent l'est tout autant. Sans doute faut-il voir, avec la prudence qui s'impose, dans le décalage spectaculaire du vote communiste d'un territoire à l'autre, outre les réalités d'une histoire locale, non seulement les bienfaits de l'action de proximité, seule réponse à l'ostracisme médiatique dont nous sommes victimes mais largement dépendante de l'état de nos forces. Il semble également révélateur de la représentation réelle ou supposée, sur- ou sous-estimée, qu'ils se font de notre utilité, présente et à venir, à leur égard.

Ne méritent-ils pas de mieux connaître, surtout la jeune génération, la contribution du Parti communiste français – c'est son nom, comme celui du fleuve qui coule de la même source, même si on ne voit jamais passer la même eau – au développement de leur pays, à l'heure où Sarkozy étirent la mémoire de Guy Môquet

pour mieux étouffer l'œuvre d'Ambroise Croizat ? Non pour en tirer quelque fierté, au reste légitime, mais pour combattre les idées scélérates actuellement véhiculées selon lesquelles l'ancien est automatiquement ringard et inopérant, la protection sociale un coût exorbitant et un boulet qui empêche d'avancer, l'égalité l'ennemie de la liberté, la fraternité et la solidarité des vues de l'esprit, pire des imprudences coupables.

Cette action permanente au service de notre peuple, méconnue, mésestimée ou méprisée, peut opportunément servir de base, une fois la vérité rétablie, à un dialogue fructueux avec lui, à condition d'en faire un moteur et un ferment pour l'action présente et à venir. Sans doute, ce qui lui manque le plus, quand ses vertus historiques créatrices et rebelles ont du mal à combattre les affres de l'individualisme et du fatalisme, la tentation de la délégation de pouvoir et la propension à s'en remettre au sauveur suprême, c'est la confiance en lui-même. Ne sommes-nous pas les seuls, en tant que parti, à porter cette valeur et à le considérer majeur ?

Des propositions à faire vivre

Nous avons des propositions pour lui redonner confiance. La sécurité d'emploi et de formation assurée par un et des services publics de nouvelle génération, des fonds régionaux sous contrôle démocratique dans le cadre d'une nouvelle logique financière émancipatrice, des droits salariaux et citoyens appropriés et une mobilisation permanente du mouvement social dans la lutte revendicative n'en sont pas, entre autres, des moindres. En faire l'affaire de tous sera d'autant plus aisé qu'elles ne seront pas comprises comme renvoyant à des lendemains incertains et qu'elles seront portées, non en opposition, mais en débouchés – peut-être plus proches qu'on pourrait communément le penser – aux solutions que nous aurons pu dès maintenant trouver, aux acquis que nous aurons pu, avec eux, arracher.

Cela demande indéniablement beaucoup d'efforts, un travail de longue haleine, une action suivie, à la fois diversifiée, adaptée, coordonnée et en permanence évaluée pour la faire évoluer en conséquence. Mais si, au bout, c'est notre peuple qui relève la tête comme ce travailleur négociant son DIF à l'entreprise et qui sourit comme cette salariée diplômée par validation de son expérience et dont le salaire a été revalorisé, nous n'aurons pas fait, comme disait le père Hugo, œuvre inutile. ■

“ Au-delà des structures électives, il y a une ardente nécessité d'une intervention des salariés eux-mêmes, dans l'entreprise et les services publics et au-delà, au lieu de l'étatisme, une véritable démocratie participative et d'intervention.”