

Assurer l'accès de chacune et chacun à la formation continue

Sylvian Chicote – Fabien Maury

UN ÉTAT DES LIEUX

Un investissement massif dans la formation continue est indispensable pour répondre aux défis des technologies informationnelles, démographiques, démocratiques et aux besoins criants liés au chômage, à la précarité et aux inégalités dans la formation. La formation doit être accompagnée d'une véritable réduction du temps de travail créatrice d'emplois. Elle doit permettre de faire face aux réelles difficultés de recrutements qui subsistent dans de nombreux secteurs d'activité malgré le chômage massif. Les principes de base existant dans la législation sur la formation professionnelle continue (notamment la loi du 16 juillet 1971) sont proprement révolutionnaires mais l'accès des salariés dans l'emploi avec la formation demeure largement insuffisant, les difficultés d'accès des chômeurs à la formation sont massives, les financements sont bien trop faibles voire en régression.

L'absence de reconnaissance par les entreprises des qualifications dans les salaires et dans les évolutions des carrières constituent un véritable élément démobilisateur.

Enfin, le caractère lucratif de certains organismes de formation, dominés par le patronat, la mauvaise sélectivité des publics et des formations prioritaires constituent des problèmes non négligeables de même que la mise en concurrence ou les menaces de démantèlement du service public de formation continue (notamment l'AFPA) avec la décentralisation mode Raffarin. Toutefois, sous la pression des salariés avec leurs syndicats, en raison de l'inquiétude des chefs d'entreprise confrontés à des difficultés de recrutement, le Medef a été contraint d'accepter une obligation nouvelle de formation. D'un côté, cet accord possède un caractère profondément novateur avec la reconnaissance d'un droit individuel à la formation (DIF). De l'autre côté, cette avancée demeure fortement limitée par les pressions patronales contre les dépenses de formation, pour l'allongement de la durée du travail en contradiction avec l'objectif de la « formation tout au long de la vie ». Cela reste très insuffisant d'autant plus que la transposition législative (à l'heure où nous mettons sous presse) tente de réduire les obligations de l'employeur. C'est pourquoi il s'agit de développer des luttes nouvelles pour des conquêtes effectives par rapport à ce droit et aux nouveaux éléments : son extension à tous les salariés, l'accroissement de la durée, l'élargissement de sa transférabilité d'une entreprise à une autre, l'augmentation des financements, etc. Cela pourrait constituer une porte d'entrée pour une extension massive de la formation continue. Cela pose la responsabilité non seulement des syndicats mais aussi des partis politiques, des élus locaux et des associations et organismes de formation, notamment publics pour une stratégie de luttes coordonnées.

LES PROPOSITIONS CONCRÈTES DU CHANTIER

Il s'agit de rassembler tous les salariés et privés d'emploi sur des objectifs communs.

L'objectif

L'objectif est de progresser, à partir de luttes concrètes, afin d'assurer pleinement la formation continue à chacune et chacun dans une continuité d'activités et de revenus.

- Le but serait de faire croître tout à la fois le nombre de personnes ayant accès à la formation continue mais aussi le nombre d'heures de formation par tête.

Il s'agit tout d'abord de revendications et de luttes pour le relèvement graduel des horaires et du nombre d'années ouvrant le droit obligatoire nouveau à la formation continue de chacun. Pourquoi pas, dans un premier temps, exiger un minimum de 30 heures par an sur 37,5 années pour aller progressivement vers 10% du temps de travail ? De la même façon, il s'agirait d'accroître le nombre de travailleurs pouvant partir en formation en même temps dans une entreprise en le portant de 2 à 5 % de l'effectif.

- Il s'agit aussi de la question cruciale du débouché en emploi de la formation à l'opposé des stages bidons ou des emplois aidés précaires.

Ce débouché en emploi conditionne en partie le non-gâchis des dépenses de formation. Il s'agirait d'organiser dès la mise en place de la formation le débouché dans l'emploi en responsabilisant les entreprises. Bien sûr, le but social ne peut pas être une simple adaptation aux évolutions technologiques. Il s'agirait donc de partir du développement des actifs eux-mêmes.

- Il s'agirait ensuite de revaloriser le travail qualifié des ouvriers, des employés et le rendre attrayant pour les jeunes.

Pour cela, les fonds mutualisés de formation pourraient accorder la priorité aux travailleurs sans qualification et aux métiers dans lesquels il existe ou risque d'exister des pénuries notamment dans l'artisanat, l'industrie et la construction.

Cela implique aussi une garantie de rémunérations suffisantes aux travailleurs en formation avec le maintien des salaires pour ceux en activité et de 65% du SMIC pour les jeunes chômeurs non indemnisés jusqu'à 100% du salaire antérieur pour les chômeurs indemnisés.

La reconnaissance des qualifications acquises pourrait être construite par une priorité d'accès aux emplois correspondant à la qualification acquise à l'issue du congé de formation, par la mise en place de barèmes de salaires minima nationaux à l'embauche pour quatre ou cinq grands niveaux de formation, avec un déroulement de carrière garantie et transférable en cas de changement d'entreprise.

Les financements

Il faudrait des dispositifs plus riches et des moyens supplémentaires pour les publics en difficultés.

- Il s'agit de revendications pour faire progresser les dépenses et les prélèvements sur les entreprises.

Cela consisterait en obligation de financement par les entreprises qui pourrait être porté dans un premier temps à 2,5 % de la masse salariale avec un effort important de mutualisation afin de favoriser les travailleurs les moins qualifiés, les moins bien payés, celles et ceux qui travaillent dans les PME ainsi que les chômeurs.

Mais il s'agirait aussi d'un recours incitatif à un nouveau crédit et à sa mutualisation. Ce crédit permettrait une grande élasticité par rapport aux dépenses des entreprises, avec des taux très abaissés, voire nuls, incitatifs, un remboursement étalé à partir des mises en emploi des personnes formées. Etalement des remboursements qui permettrait de répondre à la dissuasion des dépenses des entreprises craignant de voir aller ailleurs les compétences.

- Le financement public, celui de l'Etat, celui des régions mais aussi celui du Fonds social européen, devrait être considérablement accru.



En ce qui concerne l'Etat, dans le cadre du redéploiement des compensations des allègements des cotisations sociales patronales, une partie des ressources rendues disponibles pourraient ainsi être consacrées d'une part à la prise en charge de tout ou partie des intérêts des crédits bancaire en fonction des engagements de mises en formation et d'autre part, il pourrait être attribué au financement public direct de la formation professionnelle (subventions d'investissement et de fonctionnement des régions, de l'AFPA, rémunération des stagiaires sans emploi).

Ainsi, à partir des aides publiques et du système de crédit, avec des bonifications d'intérêts pour inciter aux dépenses de formation, un inflexionnement des gestions des entreprises pourrait être envisagé avec de nouveaux critères. Cela permettrait tout à la fois d'augmenter fortement les dépenses en formation des entreprises mais aussi d'agir sur la question des débouchés en emploi à partir d'objectifs de créations d'emplois qui pourraient être associés aux programmes de formations. Cela renvoie à la mise en cause du statut de l'entreprise et pas seulement du salarié.

Les pouvoirs

- Les revendications doivent concerner le contrôle du contenu des formations et de leurs débouchés dans l'emploi par les intéressés et leurs organisations, les élus de terrain.

Pour cela les comités d'entreprise seraient, par exemple, investis de pouvoirs d'élaboration et de décision sur le plan de formation de l'entreprise.

- Les mesures pourraient concerner un recours accru aux institutions publiques, de l'AFPA à l'Education nationale dont le rôle serait renouvelé.

Afin de le moderniser et de permettre la satisfaction des besoins de formation, il conviendrait d'engager un bilan de l'appareil de formation en vue d'une transformation profonde avec tous les publics concernés, syndicats de salariés et d'enseignants, associations de chômeurs, représentants de l'Etat et des collectivités locales.

Au même titre que l'Education nationale, la formation professionnelle devrait être reconnue comme un service public, socialisé et mutualisé. Un tel service encadré par la loi devrait comporter un rôle beaucoup plus important de l'Education nationale et des institutions publiques et être mis à l'abri des pressions de la rentabilité financière sur les organismes de formations. Il s'agit également de pouvoirs indépendants des salariés, des citoyens sur la gestion des fonds de formation et sur les coordinations régionales et nationales des formations avec un pouvoir d'intervention directe et de contre-proposition. ■

LOI DU 16 JUILLET 1971

Elle avait permis d'instaurer une obligation de dépenses de formation pour les entreprises et elle jetait les bases d'un droit à la formation à l'initiative du salarié notamment au travers la possibilité de Congé individuel de formation (CIF).

Article L 900-1 du code du travail : « la formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active

ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue... »

Article L931-1 du code du travail : « le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. »

LES INEGALITÉS D'ACCES A LA FORMATION CONTINUE :

Plus on est qualifié, diplômé, avec un poste élevé, plus on utilise la formation continue

En 2001 :

- nombre de salariés concernés : 13,7 millions dont 10,1 millions pour les entreprises de dix salariés et plus.
- nombre d'entreprises concernées : 1,2 millions dont 107 000 de dix salariés et plus.
- nombre de stagiaires : 4 millions dont 3,7 millions dans les entreprises de 10 salariés et plus.
- nombre d'heures de stages : 162 millions dont 150 millions dans les entreprises de 10 salariés et plus.

- taux d'accès à la formation continue : 3,1% pour les ouvriers non qualifiés dans les entreprises de 10 à 19 salariés, 67,1% pour les ingénieurs dans les entreprises de plus de 2 000 salariés ; 72% des chômeurs (en 2000) n'avaient pas suivi de formation durant les deux dernières années mais 40% expriment le souhait d'être formés.

- un salarié de « faible niveau » dispose de 15 à 18 fois moins de moyens financiers pour se former que certains cadres supérieurs.

LES DEPENSES DE FORMATION CONTINUE :

Elles stagnent depuis une dizaine d'années

En 2000 :

La dépense pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage avait diminué de 1,8% pour atteindre 21,65 milliards d'euros, soit 1,55% du Pib, niveau déjà observé au début des années quatre-vingt-dix.

La dépense des entreprises était de 9,3 milliards d'euros dont 7,2 milliards pour la formation continue ; de l'Etat : 8,2 milliards d'euros dont 3,4 milliards pour la formation des actifs occupés ; des régions : 1,9 milliards d'euros ; des autres administrations publiques et de l'Unedic : 1,5 milliards d'euros.



LES ACTEURS DE L'APPAREIL PUBLIC DE FORMATION CONTINUE

- L'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)
- Le Conservatoire des Arts et Métiers (CNAM)
- Les Centres de formation continue des universités
- Les GRETA qui sont des groupements d'établissements locaux d'enseignement (collèges, lycées) qui fédèrent leurs ressources humaines et matérielles afin d'organiser des actions de formation continue pour adultes.

L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 20 SEPTEMBRE 2003 ET SON APPLICATION DANS LA LOI

Le droit individuel à la formation (DIF) : il est au minimum de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, soit 120 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Le droit demeure donc extrêmement insuffisant (trois jours par an). Ce droit est à l'instigation du salarié, avec l'accord de l'employeur.

Les actions de formation peuvent avoir lieu pendant le temps de travail ; le salarié conserve alors son salaire mais aussi hors du temps de travail, le salarié perçoit alors une allocation de formation, non soumise à cotisation, équivalente à 50% de la rémunération nette. Par conséquent, tout ou partie de la formation peut être effectuée en dehors des heures de travail. Surtout l'allocation de formation est loin d'être équivalente au salaire brut, voire au taux horaire des heures supplémentaires. De plus, exonérée de cotisations sociales, cela contribue à tirer les salaires vers le bas.

Ce droit est transférable en cas de licenciement, de licenciement économique, de fermeture de l'entreprise ou de restructuration. Il n'est donc que très insuffisamment transférables.

Les coûts liés à la formation et l'allocation de formation sont à la charge de l'entreprise.

En cas de désaccord durant deux exercices civils entre le salarié et son employeur sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie de la part du Fongecif dont il relève d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF. L'entreprise doit, dans ce cas, verser en complément le montant de l'allocation de formation acquise au titre du DIF, majoré du coût de la formation.

Enfin une légère augmentation du financement des entreprises a été arrachée. Mais il demeure largement en dessous des besoins de dépenses : la contribution minimale des entreprises de 10 salariés et plus passe de 1,5% des rémunérations versées à 1,6% (au 1er janvier 2004) ; de 0,25% à 0,4% (au 1er janvier 2004) et à 0,55% (au 1er janvier 2005) pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Le choix de la formation, de son contenu, de sa période et de ses modalités restent de fait sous la pression de l'employeur.

Le projet de loi de transposition

Dans les conditions actuelles de transposition législative de l'accord, les luttes sur la formation et les négociations de branche prennent une importance cruciale.

• Jusqu'à présent, la formation professionnelle continue d'un salarié relevait de son initiative, le projet d'article 4 supprime l'initiative du salarié à l'article L 900-3 du code du travail et crée l'initiative de l'employeur avec le projet d'article 7. Le plan de formation pourrait ainsi devenir une obligation pour le salarié alors qu'il n'était jusqu'alors qu'une opportunité.

• Le projet de loi ignore les articles de l'accord concernant l'entretien professionnel, le passeport formation, la Validation des acquis de l'expérience et les observatoires des métiers.

• Pour le DIF, le projet de loi précise que le principe est la formation hors temps de travail et qu'il faut un accord de branche pour que ce soit dans le temps de travail. Pour la rémunération le projet parle du maintien du salaire quand la formation se déroule pendant le temps de travail mais de seulement la moitié du salaire si c'est hors temps de travail. De plus le projet ne reprend pas la prise en charge par l'employeur des frais de déplacement et de repas et la transférabilité des droits n'est pas non plus reprise.

• Les actions dans le cadre du plan de l'entreprise sont durcies pour le salarié :

La possibilité de formation hors temps de travail pour les actions liées à l'évolution des emplois (50 heures payées à demi salaire) serait un peu plus formalisée (un accord écrit du salarié). Le respect des temps de repos légaux prévu par l'accord ne serait pas repris. Pour le développement des compétences (80 heures hors temps de travail payées à demi salaire) la notion d'évolution de la qualification et de sa reconnaissance par l'employeur ne serait pas prise en compte (cf. article 8.2.2 de l'accord et article 10 de la loi)

• Contrat de professionnalisation : pour les moins de 26 ans c'est le décret qui prévoirait le niveau de salaire.

• L'article 12 de l'accord qui ouvre des pistes pour une priorité accordée aux non qualifiés dans le CIF ne serait pas repris par la loi.

• Sur les financement, les revendications patronales seraient prises en compte puisque leur augmentation de 0,1 point (pour les grandes entreprises) serait plus que compensée par des déductibilités nouvelles (et par un coût plus faible du contrat de professionnalisation par rapport aux contrats de qualification et d'adaptation). ■

Pour un droit effectif à la formation continue

Table ronde avec :

Paul Boccara (1) *Economiste,*

Sylvian Chicote (2) *Inspecteur du travail,*

Régis Regnault, *syndicaliste*

Paul Santelmann (3), *spécialiste de la Formation professionnelle continue.*

ECONOMIE POLITIQUE Quel est l'état des lieux de la formation professionnelle continue ?

Régis Regnault : Depuis trente ans un droit à la formation professionnelle continue (FPC) est reconnu pour chaque salarié. Il est resté largement virtuel.

Un salarié sur deux travaille dans un secteur d'activité différent de celui de sa formation initiale, un sur trois n'a aucune certification professionnelle reconnue. L'espérance moyenne de formation n'est que de dix-sept heures, et nombre de salariés en sont exclus. Son contenu est confisqué par les employeurs contre le développement des capacités humaines.

Paul Santelmann : il faut aborder la question de la formation professionnelle continue en prenant la population active comme base de départ, et apprécier l'effort de formation dans sa globalité, et pas seulement à partir des parcours des seuls salariés en emploi. L'effort public de formation continue pour les moins qualifiés est important mais cet effort intervient « tardivement » quand ils sont au chômage alors qu'en tant que salariés ils sont les plus mal lotis. Le fait que les pouvoirs publics s'occupent des sans emploi et les partenaires sociaux des salariés a aussi favorisé les dérives inégalitaires.

Sylvian Chicote : Une partie des besoins de formation de la société est générée par l'évolution des techniques, une autre par l'objectif d'éradication du chômage et de la précarité qui passe par la poursuite de la réduction du temps de travail. Il y a déjà besoin de former pour répondre au manque de salariés qualifiés dans certaines professions, la réduction du temps de travail nécessite la formation des privés d'emplois afin qu'ils puissent pourvoir les postes de travail qualifiés libérés par la réduction du temps de travail.

Beaucoup de jeunes précaires ou chômeurs sont culpabilisés alors qu'ils doivent attendre un à trois ans avant d'obtenir une place dans des stages de formation. C'est dire l'exigence de financements pour répondre aux besoins massifs.

Paul Boccara : La formation continue après la formation initiale est un nouveau principe révolutionnaire en soi, mais l'application en est refoulée dans le système. Paradoxalement, ce sont les plus formés qui bénéficient le plus de cette formation, avec une grave insuffisance pour les publics où le manque de formation est le plus fort. Avec son développement, on a assisté à la baisse très sensible des temps moyens de formation. On constate des dépenses très importantes, mais aussi des gâchis énormes.

Il faudrait toucher toute la population active, plus tous les privés d'emploi (par exemple les femmes sorties du marché du travail). En 2000, 72% des salariés, n'avaient suivi aucune formation au cours des deux dernières années, 40% exprimaient un désir de formation. La question des tarifs est cruciale : en 2000, de 24 francs à 150 francs de l'heure suivant que c'est un barème public ou une dépense d'entreprise. D'où l'extrême inégalité pour les contenus et selon les publics.

Nous sommes confrontés aux nouvelles exigences de la révolution informationnelle et en même temps aux besoins criants liés au chômage massif, à la précarité.

La création de soi-même par la formation s'oppose au traitement des êtres humains comme de simples instruments. Être payé pour être formé, ce n'est plus le rapport travail contre salaire. Le temps de travail doit être réduit pour permettre de faire de la formation, mais pour autant la formation n'est pas du travail ni de l'emploi.

ECONOMIE POLITIQUE Face aux défis du chômage et de la révolution informationnelle que nous avons déjà évoqués, mais aussi à ceux des travailleurs âgés et des travailleurs non qualifiés, comment affronter ces nouveaux problèmes ?

Paul Santelmann. On trouve parmi cette population des attitudes différentes par rapport à la formation continue en fonction, notamment, du passé scolaire. Il y a ceux qui ont un bon souvenir de leur formation initiale et qui acceptent la formation, mais pour les autres il peut y avoir des blocages. Une institution comme l'AFPA ne constate pas de déficits cognitifs spécifiques liés à l'âge de ses stagiaires contrairement à l'idée que plus on avance en âge et moins on est performant dans l'acquisition de nouveaux savoirs. Par ailleurs, certains chômeurs de longue durée sont souvent en situation d'auto dévalorisation, ce qui s'avère être un handicap pour s'engager dans la formation professionnelle. Initialement, l'AFPA accueillait un public populaire qui était motivé et qui savait qu'en se qualifiant il retrouverait un emploi ; cette mécanique a été cassée par le chômage de masse et il y a désormais un doute sur la garantie de trouver un emploi dans le métier appris. C'est pourquoi il faut clarifier l'engagement de l'entreprise vis à vis des chômeurs qui se forment, autrement c'est un jeu où tout le monde perd. Combien de gens sont aujourd'hui dans un métier pour lequel ils s'étaient formés ? Ce problème doit être soumis à la réflexion des partenaires sociaux car l'Etat et les pouvoirs publics ne peuvent le résoudre à eux seuls. Il faut oser poser la question de la

responsabilité de l'entreprise vis-à-vis du chômage. Aujourd'hui nous sommes plus organisés pour remplir les stages que pour y donner des débouchés. Il faut organiser l'insertion dans l'entreprise à l'issue des stages. Qui dispose de l'information sur cette offre de salariés formés ? Faut-il organiser cette insertion en amont ou en aval ? Il y a des interfaces à organiser.

Régis Regnault : La FPC est confrontée à des défis de différents ordres : révolution informationnelle, lutte contre le chômage, inégalités d'accès à la formation continue. Le système actuel reconnaît le droit à la formation sur le temps de travail et considéré comme tel, l'obligation pour l'entreprise de la financer mais pas celle pour l'employeur de former ni de valider les acquis ou les efforts de formation.

L'effort de la nation est important mais les inégalités selon la catégorie, la taille de l'entreprise sont telles que les moyens financiers mobilisés pour certains salariés peuvent être 15 à 18 fois ceux mobilisés pour d'autres.

A contrario du discours dominant, les technologies informationnelles n'entraînent pas automatiquement une amélioration des conditions de travail ni le développement individuel. Il existe des secteurs entiers où leur introduction s'est traduite par une dégradation des conditions de travail, de la situation, du statut des salariés avec le recours à des tâches uniformisées niant compétences et savoir-faire.

Quant aux travailleurs âgés, leurs difficultés proviennent souvent de leur nonaccès à la formation pendant toute leur vie professionnelle dans l'entreprise. L'accord sur la formation le prend en compte. Il tente d'esquisser des solutions en mettant en cause la tendance au déclin, avec l'âge, de l'espérance de formation liée aux choix de gestion des ressources humaines, et à l'insuffisance des pouvoirs des salariés, des syndicats et des comités d'entreprise sur la formation. Pourtant l'expérience accumulée des salariés âgés doit être reconnue et transmise notamment par le tutorat des jeunes.

Paul Boccara : Il faudrait une nouvelle construction institutionnelle, des financements avec d'autres critères.

Les gestions des entreprises visant à la baisse des dépenses par salarié doivent être infléchies pour prendre en compte les exigences de dépenses de formation suffisamment élevées.

L'infléchissement des gestions peut partir des aides publiques et surtout du système de crédit, avec des bonifications d'intérêts pour inciter aux dépenses de formation. Des pédagogies nouvelles ont commencé déjà à être expérimentées pour aider les jeunes en échec à partir de leur expérience pratique et d'activités de production ou, comme on dit, du « faire ». Les expériences de programmes de formation pour les handicapés, avec des moyens importants et des méthodes adaptées montrent que des résultats importants sont possibles.

La question du débouché en emploi renvoie aux objectifs de créations d'emplois associés aux programmes de formation.

Dans l'organisation actuelle de la formation continue, avec tous ses gâchis, il y a un « grand ménage » à faire pour une transformation, qui exige l'engagement des organisations professionnelles, des syndicats, des élus et des partis politiques.

Sylvian Chicote : Il faut effectivement s'attaquer aux

gaspillages. Dans la formation continue, une bonne partie de l'offre de formation relève d'entreprises dont le seul objectif est de faire du profit. Des dérives comme les signatures de complaisance de certificats de présence faites à des entreprises pour des salariés qui n'ont pas fait de stage en sont un exemple ou encore le coût élevé de l'intervention de consultants. L'efficacité des mesures visant à réduire les inégalités de la formation exige une plus grande mutualisation des ressources et une plus grande sélectivité, en réservant plus de financement aux publics les moins formés et aux demandeurs d'emploi. Il faut aussi dénoncer les entreprises qui font appel à une main-d'œuvre étrangère qualifiée pour compenser les insuffisances de leurs dépenses pour former les salariés (cf. les pressions en faveur d'une immigration sélective réservée aux salariés qualifiés).

Régis Regnault : L'Education nationale, en ne remplissant pas sa mission de pivot des dispositifs de formation continue, laisse le terrain aux organismes privés liés au patronat dont l'offre détermine les demandes des entreprises. La création d'un service public de la formation tout au long de la vie reste donc d'actualité.

Paul Santelmann : L'appareil de formation doit faire l'objet d'un état des lieux quantitatif et qualitatif (évaluation de ses performances) : il n'est pas certain qu'il puisse répondre à tous les besoins de formation. Même si beaucoup de formateurs sont réticents à une telle démarche, tous les intéressés, notamment les usagers, doivent être associés, pour évaluer la performance du système de formation des adultes

Paul Boccara : Pourquoi ne pas demander que soit fait un bilan sur les activités de la formation continue, à l'initiative de syndicats de salariés et aussi d'enseignants et en relation avec l'AFPA, afin d'organiser un débat public avec tous ceux qui sont concernés en vue d'une transformation profonde.

A priori le service public présente des conditions qui excluent la domination de la rentabilité financière, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de problème. Il y a le poids des corporatismes et des traditions sur l'Education nationale. Ainsi il est encore souvent considéré que l'enseignement n'a rien à voir avec l'entreprise. Mais l'entreprise ce n'est pas seulement les actionnaires. Il faut une véritable révolution culturelle sur ces questions.

Les adultes peuvent davantage exprimer leurs exigences et avoir des pouvoirs sur l'organisation des formations. Un service socialisé et mutualisé de la formation continue serait plus souple qu'un service étatisé. Un tel service encadré par la loi, devrait comporter un rôle beaucoup plus important de l'Education nationale et des institutions publiques et il devrait être mis à l'abri des pressions de la rentabilité financière sur les organismes de formation.

ECONOMIE POLITIQUE *Face à cet état des lieux les réformes se succèdent : loi Aubry, loi de modernisation sociale et aujourd'hui une nouvelle réforme va être discutée à la suite de l'accord interprofessionnel signé dernièrement : quelle est votre appréciation sur ces différents textes ?*

Régis Regnault : Les employeurs souhaitent la remise en cause des dispositifs existants pour en promouvoir de

nouveaux leur permettant de développer compétences et qualifications, notamment pour fidéliser les salariés les plus qualifiés, tout en faisant peser l'effort sur le salarié, afin d'accroître leur profitabilité. Le MEDEF entend redéfinir les normes de la formation professionnelle et leur hiérarchie dans sa logique de refondation sociale.

Dans ce contexte, la signature de l'accord par la CGT se veut offensive. Ce n'est pas un quitus à l'ensemble des dispositions. Il s'agit au contraire d'agir avec les travailleurs dans les luttes pour l'ouverture du nouveau droit individuel à la formation (DIF). Il peut être l'embryon de garanties collectives attachées à la personne permettant d'exercer ses droits indépendamment des aléas économiques, des ruptures de contrat de travail. Le DIF peut être une forme d'une sécurité sociale professionnelle, d'un nouveau statut du travail salarié. Ce droit est un levier pour que chaque salarié puisse être acteur de son parcours professionnel. Nous avons signé pour être aux côtés des salariés, les aider à modifier le rapport de forces afin de rendre ce droit effectif.

Sylvian Chicote : Pour ma part, j'ai du mal à voir une différence de nature entre le congé individuel de formation et le droit individuel de formation. En effet, dans les deux cas il s'agit d'un droit et dans les deux cas l'employeur peut reporter la formation demandée. Avec le DIF, on a une forme de congé destiné à la formation que le patron peut refuser pendant deux exercices consécutifs, le salarié devenant alors prioritaire pour un CIF. Quant aux formations à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, on constate un dangereux glissement depuis dix ans. On a ouvert le système du co-investissement pour des stages de formation dont les heures sont prises sur le temps de travail et hors temps de travail. Avec la loi Aubry a continué dans ce sens avec un garde fou cependant : l'adaptation à l'emploi, était une obligation pour l'employeur et donc cette formation devait être décomptée sur le temps de travail. On a maintenant un glissement supplémentaire, avec le risque que les actions d'adaptation banales à l'évolution des emplois (introduction d'une nouvelle machine, apprentissage d'un nouveau logiciel, polyvalences) soient prises hors temps de travail et aboutissent donc à une augmentation, de plus mal payée, de 50 à 80 heures par an de la durée annuelle.

Le second problème concerne le contrat de professionnalisation. Le contrat de qualification était déjà bien insuffisant en termes de formation avec 25 % de formation théorique hors de l'entreprise. Avec le contrat de professionnalisation on descend à 15 % du temps en formation, certes c'est un plancher et on peut faire plus. D'autre part cette formation pourra être dispensée dans l'entreprise et il n'y a plus de contrôle avec la disparition de l'agrément public préalable des entreprises. Le contrat est également ouvert à tous les publics y compris aux BTS. On peut donc craindre la généralisation des dérives actuelles du contrat de qualification : la création d'une nouvelle aide à l'embauche, la création d'une période où des jeunes qualifiés sont sous payés et se succèdent en CDD sur un même poste.

Paul Santelmann : Sans porter de jugement de valeur sur cet accord, celui-ci va générer une demande de formation plus fragmentée (ce que le DIF suppose). Pour des raisons différentes, l'appareil de formation public, associatif ou privé n'est pas préparé à gérer la complexité et le cali-

brage de ces demandes. L'accord va-t-il susciter des flux suffisamment importants pour permettre des réponses individualisées de qualité ? Les organismes de formation dédiés aux cadres risquent de capter l'usage du DIF. Pour l'ouvrière de la PME du Limousin la lisibilité et l'usage de ce droit peut être beaucoup plus difficile. L'enjeu c'est que le service public arrive à s'organiser rapidement par rapport aux salariés les moins qualifiés. Cela concerne aussi la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui part de ce que les gens savent faire, de ce qui les met en posture d'autovalorisation. La VAE est un élément central du bon usage du DIF pour encourager les salariés à progresser dans leur vie professionnelle. Autour de cette combinatoire VAE et DIF, il y a des potentiels que le service public devra optimiser. L'armement des moins qualifiés, ouvriers et employés, autour de cette mise en œuvre du DIF se jouera dans la lecture qu'en feront ces salariés. S'ils considèrent que ce droit n'est pas pour eux, l'enveloppe ira ailleurs... Le fait que les mêmes mécanismes financiers s'adressent aux cadres et aux moins qualifiés est une véritable question pour l'usage ciblé des fonds issus de l'obligation légale de financement de la formation (loi de 1971).

Régis Regnault : Sur le contrat de professionnalisation, la jungle des dispositifs existants (contrat de qualification, etc.) conduisait à des dérives. Il y avait un besoin de simplification. Le contrat de professionnalisation répond en partie à ce besoin de les fondre dans un même contrat. L'accord a déterminé des planchers (heures de formation, etc.) qui peuvent être relevés au niveau de la branche, de l'entreprise. L'intégration des dispositifs précédents dans un nouveau contrat unique mais modulable explique qu'il soit fait référence à « 15% » d'heures de formation dans le contrat de professionnalisation, ce qui correspond en fait à certaines dispositions de ces anciens contrats. Mais il est aussi inscrit dans le texte « 25% » et « 150 heures ». Lorsque l'on mettra en place un contrat de professionnalisation équivalant à l'ancien contrat de qualification, ce sont les « 25% » qui devront s'imposer.

Le contrat de qualification à deux publics : le premier concerne les jeunes qui sortent de l'école sans diplôme ni qualification. Les interlocuteurs sociaux, sauf la CGT, ont convenu qu'il devait viser un deuxième public plus qualifié pour l'adapter au marché du travail. Nous avons toujours condamné cet ajout porteur de dérives. En effet, le contrat de qualification s'est alors substitué au contrat d'apprentissage et à l'enseignement technologique et professionnel. Il sert par exemple à préparer des BTS pour des titulaires de Bac pro ou de Bac technologique. Cela exclut de fait les jeunes du premier public qui ne trouvent plus de dispositifs leur correspondant et vide les formations du service public. L'accord n'empêche pas ces dérives et n'interdit pas de recourir au contrat de professionnalisation pour faire de la formation initiale. Mais il en borne les opportunités. Ce que pourrait détricoter la loi, si la pression des organismes de formation privés devait l'emporter. Il y aura donc besoin de se battre pour que l'esprit des dispositifs d'insertion par alternance au service des jeunes en difficulté soit respecté.

Enfin un véritable service public de la certification doit permettre à chaque salarié une juste reconnaissance sociale de ses qualifications et compétences, dans l'emploi ou non. Une même qualification peut certes s'obtenir avec 15

ou 25 % de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation, avec 50% dans celui de l'apprentissage ou avec 70 à 80% dans celui de l'enseignement. Mais il y a un problème si le niveau de départ était identique. Dans une entreprise personne ne comprendrait qu'une même certification soit obtenue avec des niveaux et des contenus de formation aussi différents.

Paul Boccara : Il faut voir aussi bien les avancées que les insuffisances et les difficultés, les risques de recul. Mais le principal, c'est les batailles qu'il faut mener. Pour le DIF, par rapport au congé de formation, chacun peut y avoir droit avec un financement prévu pour cela. Dans le droit, il y a soit la simple possibilité, soit l'obligation. Le DIF, ce n'est pas encore une obligation comme l'obligation scolaire, mais



c'est plus qu'une simple possibilité comme le congé, car les horaires et les financements sont définis pour chaque salarié. Mais y a-t-il effectivement les moyens suffisants ? C'est une autre question.

Il y a aussi le problème de la limitation du DIF aux CDI et de l'extension aux CDD pour lesquels la négociation n'a pas encore abouti. La

transférabilité du droit d'une entreprise à une autre n'a pas été obtenue, alors qu'elle aurait été une conquête très importante, sauf en cas de licenciement économique, de restructuration, de fermeture ou de démission.

Le droit individuel à la formation est prévu pour les PME, mais que va-t-il s'y faire ? C'est tout le problème des déserts syndicaux, est-ce que la CGT et les autres syndicats vont s'investir sur cette question des PME ou bien au contraire va-t-on voir les pires dérives ?

Se pose aussi la limitation de la durée : 120 heures, avec 20 heures par an cumulables sur 6 ans. C'est très faible. Dans le Nord-Pas-de-Calais, simplement pour une préparation à la formation, la région a organisé des modules de 350 heures !

Alors que faire en 120 heures pour ceux qui ont besoin de partir de très bas ? Cela risque d'entraîner de simples adaptations à de nouveaux postes. Il y a donc un problème de bataille pour que le DIF soit une porte d'entrée pour aller plus loin. Un revenu de 50% du salaire lorsque la formation est hors du temps de travail, c'est assez dissuasif surtout pour ceux dont les revenus ne sont pas très élevés.

L'augmentation des contributions obligatoires des entreprises (de 1,5 à 1,6% de la masse salariale pour celles de plus de 10 salariés et de 0,25 à 0,4% puis 0,55% pour celles de moins de 10 salariés) est très insuffisante.

La CGT dit « signature exigeante ». Mais il faut être très exigeant sur cette exigence. Il ne s'agit pas de s'enfermer dans un débat entre ceux qui ont critiqué très violemment les dispositions nouvelles et ceux qui disent « c'est bon et cela va marcher ». Il s'agit de développer des luttes nouvelles sur une stratégie de conquêtes effectives. Par ailleurs, il va y avoir d'autres négociations. Ainsi, sur l'en-

tretien et le bilan personnel, des négociations sont prévues pour juin 2004. Que va-t-on en faire ? Il faudra des mobilisations syndicales et politiques pour développer une conscience nouvelle et sensibiliser les salariés pour des revendications de transformation.

Le plan de formation avec la mention des « actions de développement des compétences » est précisé de façon intéressante. Mais que va-t-on faire de ces actions ? Comment les amplifier ? Quelles exigences pour les femmes ?

Pour le contrat de professionnalisation, certes une unification a été recherchée ; mais n'y a-t-il pas une pression pour faire que les 25% du temps de formation soient l'exception et que les 15% soient la règle ? La conflictualité entre le patronat et les travailleurs n'a pas disparu, bien au contraire. Dans une large mesure, ce compromis peut être la base de nouvelles conflictualités et de nouvelles luttes tandis que le patronat veut pousser la réduction des droits.

Certes, les contrats de professionnalisation ne concernent plus seulement les jeunes non qualifiés, mais aussi les demandeurs d'emploi, les salariés de 45 ans et après 20 ans de travail pour une seconde carrière... Mais comment utiliser au mieux une telle d'extension ? Il y a en outre la discrimination des rémunérations selon l'âge...

Enfin se pose le problème de la « formation qualifiante » sur une année et financée par les pouvoirs publics. Si c'était massif, ce serait quelque chose de considérable. Le DIF pourrait en être une porte d'entrée, mais à la condition que cet enjeu soit clairement exprimé.

Il y a une responsabilité pas seulement des syndicats, mais aussi les partis politiques, des élus territoriaux et des organismes de formation, notamment publics pour une stratégie de luttes coordonnées.

Peut-on en s'appuyant sur les offres publiques et sociales qui n'ont pas les mêmes impératifs de rentabilité financière faire monter les exigences d'une autre demande, en organisant les publics concernés ?

Il faut articuler les objectifs sociaux, les pouvoirs et les financements.

Le crédit peut permettre d'augmenter, en les anticipant, les prélèvements obligatoires et les dépenses effectives des entreprises, s'il est rendu incitatif avec des taux d'intérêt nuls ou très bas. Il peut être mutualisé et transférable, le remboursement étant opéré par celui qui emploiera et en fonction de l'emploi. Il pourrait y avoir des Fonds publics régionaux de bonification des intérêts, c'est-à-dire des prises en charge de tout ou partie des intérêts par des fonds publics.

Au-delà des Fonds régionaux, on peut réclamer une autre action de la Banque Centrale Européenne pour un autre modèle européen. La BCE doit pouvoir refinancer des crédits à des taux abaissés, voire nuls, voire négatifs (c'est à dire avec des subventions) pour les dépenses de formation et pour les investissements matériels ou de recherche dans la mesure où ils programment de la formation.

Infléchir les gestions renvoie à la mise en cause du statut d'entreprise et pas seulement du statut du salarié, sur l'emploi et de la formation.

Paul Santelmann : L'offre de formation sera-t-elle à la hauteur de ces enjeux ? Il faut atténuer la stratification et les cloisonnements du service public. La montée en compétences et en connaissance des adultes nécessite une zone de confiance avec le monde de l'entreprise, les employeurs et le collectif de travail. Si on veut que les salariés puissent

faire valoir l'acquisition de compétences dans les entreprises, il faut que le service public soit aussi en capacité de comprendre les exigences, les besoins, les systèmes de production, l'évolution du travail. Il faut mener de front les réponses aux commandes des entreprises et la montée en compétence des salariés au delà de leur appartenance à telle ou telle entreprise. Le système de formation professionnelle est un élément du système de production lui-même, qui rétro-agit, qui s'alimente de la progression du travail, se réapproprie le savoir, le formalise et le réinjecte chez les salariés. Est-ce que le service public (GRETA, AFPA, etc.) doit répondre aux commandes des employeurs ou pas ? Bien sûr que oui, car si l'on abandonne ce terrain à l'appareil privé on s'interdit de comprendre une partie de ce qui se passe dans le monde de l'entreprise. Cela ne nous empêche pas de voir plus loin et d'avoir une vision prospective et dynamique du devenir des salariés. L'accroche du travail c'est une posture d'engagement de formation plus solide pour les individus que le fait de se retrouver face à l'exclusion. Il faut remonter l'effort de formation quand les gens sont au travail, ce qui facilitera ensuite leur positionnement sur le marché du travail. On ne prépare pas assez les gens à s'inscrire dans une trajectoire promotionnelle. Avec le basculement démographique, il y a des créneaux promotionnels qui s'ouvrent pour les ouvriers. Pourquoi n'a-t-on pas dans les dernières décennies mené le même effort en formation professionnelle continue qu'en formation initiale ? Ce refus a conduit à des fractures entre les générations dans les entreprises. Ainsi on voit souvent des jeunes prendre des places qui aurait dû revenir à des adultes dans le cadre d'une politique de promotion. D'où aussi les réticences pour les adultes à transmettre des connaissances aux plus jeunes de peur de se voir rapidement dépassés par ces derniers. D'où les rancœurs chez de nombreux salariés...

Régis Renault : Nos responsabilités portent sur des points importants, dont le temps de travail pendant lequel la formation doit exclusivement s'acquérir. Notre signature ne modifie en rien notre position de fond : la formation est consubstantielle à l'activité professionnelle. Elle doit être considérée comme du temps de travail effectif et garder un lien avec l'emploi, même si elle doit aussi participer à la promotion sociale, à l'éducation permanente, notion qui disparaît du Code du travail avec le projet de loi Fillon.

Le CIF est un droit que le salarié exerce indépendamment de son activité professionnelle. Le lien de subordination avec l'employeur demeure notamment au travers du versement des rémunérations. Avec le DIF, l'initiative n'est plus à l'employeur, comme avec le plan de formation, elle est au salarié, comme avec le CIF, mais en liaison avec l'entreprise. Le salarié a le choix de son action de formation, de son parcours qualifiant, diplômant. C'est une révolution culturelle avec une responsabilité accrue des syndicats. Les salariés doivent être conscients que la formation dépend d'une démarche de leur part, maîtrisée du début à la fin par eux-mêmes, en liaison avec le collectif de travail.

La CGT est favorable à ce que la formation professionnelle occupe 10 % des heures collectivement travaillées, soit



quatre ans sur une vie professionnelle ou 160 heures de formation annuelle. On en est loin avec les 20 heures annuelles du DIF mais c'est un début. La prise de conscience des salariés, leur volonté de revendiquer pour leur droit sera déterminante.

Pour les financements, la CGT est favorable à des fonds régionaux du développement social, dans lesquels seraient inscrits les fonds de la formation professionnelle. Des outils nationaux de péréquation, le concours important d'un pôle financier doivent permettre d'assurer l'égalité de tous les citoyens devant ce droit. Ces fonds doivent être alimentés par les ressources des entreprises, en prélevant sur la production de valeur ajoutée. Cela nécessite aussi des fonds publics nationaux et européens. Ces dépenses publiques doivent progresser en volume afin de satisfaire les besoins et définir les priorités.

La réponse aux besoins sociaux de formation et d'emploi est au croisement entre logique professionnelle et logique territoriale. La gestion de la formation professionnelle à partir de fonds régionaux devraient être inscrite dans ce maillage de solidarité contredisant la gestion actuelle des entreprises.

Paul Boccard : Le système actuel joue sur les oppositions. Il s'agit, au contraire, de rassembler tous les salariés et privés d'emploi sur des objectifs communs. Il y a besoin d'un programme de propositions de luttes. Sinon tout ce champ d'activité risque d'être laissé à la pression des forces qui dominent, le patronat et les organismes privés de formation. Les syndicats, les organismes de formation publics, les élus, les partis politiques peuvent organiser une grande campagne de transformation de la formation continue en respectant l'autonomie de chacun. Au PCF, nous proposons un projet de société, un système de sécurité d'emploi ou de formation, avec une grande campagne que nous allons mener sur ces questions. La formation continue en constitue un chantier décisif. Les 10% du temps de travail en formation de la CGT est un objectif élevé par rapport à la situation actuelle. Mais dans l'avenir une majorité du temps pourra être consacrée à la formation, ce serait une autre civilisation. La recherche et la formation sont des activités qui font partie du système de production. Et avec la révolution informationnelle, ce sont ces éléments qui deviennent les plus décisifs. Or la valorisation de la recherche, sans la formation est handicapée. Mais il y a aussi le but de la culture et de la maîtrise de sa vie pour chacune et chacun. ■

1. Auteur de « Une sécurité d'emploi et de formation », Collection ESPERE, Le Temps de Cerises.

2. Coauteur, avec Gérard Filoche, de « Bien négocier les 35 h » (Editions La Découverte).

3. Chargé d'enseignement à PARIS I, a rédigé de nombreuses contributions sur la formation professionnelle continue. Il a notamment publié « Qualification ou compétences, en finir avec la notion d'emplois non qualifiés » - Editions Liaisons (2002) et « La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ? » Éditions Gallimard, (2001) - collection « Folio actuel », Le Monde.