

LA CAPACITÉ DE FAIRE

La formation en France

Une responsabilité partagée

par Jacqueline de Bruycker

« La performance d'une entreprise et sa richesse reposent sur les femmes et les hommes qui la composent, sur leurs qualités et sur leur capacité à améliorer leurs compétences. Ce sont eux qui font la différence. Aucune entreprise n'a d'avenir si ses salariés ne peuvent pas prendre toute la place qui leur revient. Notre combat, c'est de défendre la personne, surtout la plus fragile, son droit à la formation et d'en favoriser l'exercice tout au long de sa vie. »

Le dossier de la formation professionnelle est un des chevaux de bataille de **Jacques Voisin**, vice-président de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) en charge des questions européennes. Militant à la CFTC depuis 1977, il a assumé pendant plusieurs années la responsabilité du secteur de la formation professionnelle. Invité de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, il a partagé son expertise avec les participants au colloque sur la formation, tout en dressant un portrait de la formation professionnelle en France.

Dès 1970, la France adoptait une loi imposant aux entreprises l'obligation de financer la formation professionnelle tout en confiant aux partenaires sociaux, les organisations syndicales et les employeurs, la responsabilité d'en construire eux-mêmes le dispositif.



C'est un accord national entre le patronat et les syndicats qui fera naître la formation professionnelle continue en France.

Au service de l'emploi

Avec l'augmentation du chômage à la fin des années 1970 et l'avènement d'une nouvelle ère économique marquée, entre autres, par les nouvelles technologies et la globalisation, la formation devient un outil au service de l'emploi. Elle offre au salarié la possibilité d'adapter ses qualifications en développant de nouvelles compétences.

« Dans certains cas, la formation a été intégrée aux plans sociaux des entreprises. Lorsqu'une grande entreprise ferme ses portes, dépose son bilan, elle a l'obligation de

présenter un plan social et de prévoir des dispositions pour protéger le salarié contre les licenciements. C'est ainsi que des sidérurgistes, de 25 ou 30 ans de métier, ont pu bénéficier d'un congé de conversion. Pendant deux ans, ils ont continué à recevoir leur salaire tout en se formant à de nouveaux métiers », explique Jacques Voisin.

Les années 1990 voient la montée de l'exclusion et la mise en œuvre des mesures visant à la contrer. De nouvelles possibilités sont offertes aux salariés français comme le bilan de compétences, une idée de la CFTC. « Après dix ans de carrière, on estimait qu'un salarié devait pouvoir faire son bilan professionnel. Un droit individuel au bilan de compétences a été institué, permettant au salarié de bénéficier d'un congé pour faire faire son évaluation professionnelle. Ce bilan n'appartenant qu'à lui, l'entreprise n'a pas le droit d'en connaître les résultats sans un avis conforme de l'intéressé », souligne-t-il.

« Nous sommes confrontés au même problème, au même déséquilibre qu'au Québec : les chances de se former ne sont pas égales pour tous. »

Si l'État prend en charge, directement ou indirectement, l'institution officielle du droit à la formation professionnelle, les régions s'occupent principalement, quant à elles, de la formation des jeunes de 16 à 25 ans. Ceux-ci peuvent, notamment, bénéficier d'une formation en alternance, qui marie travail à temps partiel et formation. La formation est prise en charge par l'entreprise, en contrepartie, quand le jeune est au travail, il n'est payé qu'à 30, 40, 60 % du salaire normal suivant son âge et son ancienneté.

Suite à la page 10

La CSD et l'apprentissage tout au long de la vie


par Normand Pépín

Permettre à toute personne de se former à n'importe quel moment de sa vie, tel est l'objectif que la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)** s'est donnée en réaction au Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue du gouvernement du Québec.

Celui-ci doit adopter, au cours des prochains mois, la politique rebaptisée *Apprendre tout au long de la vie*.

On connaît les barrières qui confrontent une personne qui travaille quand elle désire se former davantage, particulièrement quand son horaire est atypique. Elles se résument souvent à des questions de temps et d'argent : l'employeur n'offre souvent des formations qu'en dehors des heures de travail, ce qui crée des problèmes de conciliation travail-famille. De plus, le plus souvent, l'employeur souhaiterait ne pas rémunérer les personnes en formation.

Selon la CSD, il faut donc forger un nouveau droit, celui de se former tout au long de la vie, avec des mécanismes faciles d'accès et universellement reconnus. Le tout pour faire de l'obligation d'accommodement, peu importe sa forme (horaires flexibles, congés-éducation, congés sabbatiques, rémunération pleine et entière durant la période de formation reliée à l'emploi, financement des frais de scolarité, etc.), une réalité concrète pour quiconque désire participer à l'éducation des adultes. La voie à privilégier, selon la CSD, est celle des congés-éducation payés, parce que grâce à eux, les adultes pourront réellement choisir la voie qui leur convient le mieux.

De plus, pour que les travailleurs puissent exprimer leurs besoins de formation sans contraintes, la CSD recommande la création de comités paritaires de formation dans tous les milieux de travail. 

Suite de la page 9

Une structure complexe

La structure extrêmement complexe de la formation professionnelle prévoit toute une gamme de programmes et d'actions.

Certaines sont prises en charge par l'entreprise et s'intègrent à son plan de formation. Mis en place annuellement, le plan est soumis à la consultation du comité d'entreprise, aux délégués du personnel. L'entreprise doit y consacrer 1% environ de sa masse salariale. Les actions de formation correspondent à des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle, d'adaptation, d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances, de conversion ou de lutte à l'analphabétisme, etc.

D'autres formations s'inscrivent dans une démarche personnelle menée par le salarié comme le congé individuel de formation. Ce congé doit permettre au salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. « À titre d'exemple, si, après avoir réalisé un bilan de compétences, un salarié décide de réorienter sa carrière, il peut en utilisant le congé individuel aller suivre la formation de son choix, peu importe qu'elle ait un lien ou non avec ce qu'il faisait jusqu'ici. Ainsi, rien n'empêche un métallurgiste ou un maçon de suivre une formation de pilote d'hélicoptère », mentionne Jacques Voisin.

Il y a aussi une dizaine de congés particuliers de formation : congés de formation économique, de formation syndicale, d'examen, d'enseignement, congé pour jeunes travailleurs, etc. « Le principe est bon, mais la gestion est tellement complexe que

plus personne ne s'y retrouve. Il faudrait simplifier, mais on ne s'y risque pas de peur que le patronat n'en profite pour mettre la hache dans ces acquis », admet Jacques Voisin.

Il reconnaît par ailleurs que si la France a un peu d'avance sur le Québec, le dispositif de la formation professionnelle, mis en place dès le début des années 1970, n'a pourtant pas atteint tous ses objectifs, donnant encore des résultats médiocres. « Nous avons besoin de l'adapter aux nouveaux enjeux », dit-il.

Inégalité des chances

« Nous sommes confrontés au même problème, au même déséquilibre qu'au Québec : les chances de se former ne sont pas égales pour tous. Tout le monde ne bénéficie pas des mêmes possibilités de poursuivre sa formation. Chez nous, les techniciens, constituant le noyau dur autour du métier, bénéficient le plus de la formation professionnelle. Les non qualifiés sont souvent laissés pour compte. Les travailleuses ont, elles aussi, un accès très limité à la formation. »

Dès lors, le défi qui interpelle l'esprit d'équité et de justice qui anime la CFTC comme la CSD, « c'est de briser cette inégalité, de rompre le cercle vicieux qui veut que seuls les travailleurs les plus scolarisés, les plus qualifiés, souvent les plus jeunes aussi, bénéficient le plus des formations disponibles », conclut Jacques Voisin.

Il mise sur la vigilance, la détermination et l'action mobilisatrice des organisations syndicales pour ouvrir grandes les portes de la société du savoir à chaque femme, à chaque homme désireux d'apprendre, de se former, de participer au développement continu de la société. 