

Décentralisation et Formation Permanente.

CESR : sigle qui signifie Conseil Économique et Social Régional. Cette structure peu connue est en fait l'antichambre consultative du Conseil Régional. La F.S.U, présente au C.E.S.R d'Auvergne, raconte le débat concernant la formation professionnelle à l'occasion du rapport "Périssol". Décentralisation et ambitions (légitimes ?) régionales. Petit tour rapide derrière la coulisse.

Les principes évoqués apparaissent simples : repenser les champs de compétence des acteurs, ceux qui détiennent les cordons de la bourse des financements.

Ainsi, la Formation Professionnelle serait découpée, tel un gros gâteau, en 3 parts : aux régions l'employabilité, aux partenaires sociaux l'adaptabilité à l'emploi, à l'état, la politique de l'emploi.

Derrière cette synthèse à la hache, se cachent des ambitions plus précises. Ce rapport affirme que : "les régions devraient piloter l'ensemble de la commande publique de la préparation aux métiers concernant les formations professionnalisantes, initiales et pour les Demandeurs d'Emploi. En plus de sa compétence en terme de développement économique, la Région serait la principale responsable de l'employabilité sur son territoire..."

Dans cet esprit, ce document indique que le Régime d'Assurance Chômage doit continuer à s'inscrire dans la F.R. dans le cadre du PAE (sic!) sur le créneau des formations dites "d'adaptabilité à l'emploi". L'Etat, lui, conserverait deux compétences principales dont celle des formations professionnelles initiales, (celles relevant des ministères de l'Education Nationale, de l'Agriculture, Santé et Affaires Sociales, Jeunesse et Sports...), et celles qui toucheraient les actions spécifiques de ré-apprentissage des savoir-vivre, des comportements sociaux de base, véritables actions de scolarité différées !



l'appétit venant en mangeant, le Conseil Régional, après avoir croqué les possibilités offertes par la loi quinquennale (voir transfert de la FPC pour les - de 26 ans), a fait produire un audit pour connaître la réalité de la mise en œuvre de la formation sur l'ensemble de la région.

Sans surprise, cet audit a eu surtout pour but de féliciter la Région pour le travail déjà réalisé, (qui paye reçoit les

des actions de formation. Plusieurs attributions reviendraient alors aux C.R. : le transfert des budgets SIFE collectif, le pilotage de la commande publique de formation (par l'intermédiaire des plans cités ci-dessus), et donc celui de la commande publique AFPA d'ici à 2008 (même si l'auteur préconise le maintien du caractère national de l'AFPA). De plus le CR organiserait en tant que référent les systèmes d'accueil, d'information et d'orientation (voir actions avec réseau MLJ, CIO, ANPE, Chambres Consulaires...). La Région deviendrait donc l'acteur public incontournable.

Compte tenu du quasi secret qui entoure ces débats et du poids des lobby patronaux, on peut craindre les effets de cette pseudo décentralisation. Bonjour le clientélisme. Surtout si le FN se retrouve dans le jeu.

Quelles conséquences ?

Déjà les appétits locaux s'aiguisent. Ainsi en Auvergne, le pool patronal (MEDEF, UPA, CGPME, CCI) a fait savoir lors de la dernière session du CESR, qu'il se verrait bien déléguer la surveillance de la bonne gestion d'une partie de ces financements. Ce fût un tollé, mais les intentions sont là. Les collègues de l'A.F.P.A., des C.I.O., des missions locales, commencent à faire connaître leur inquiétude face à cette nouvelle tutelle.

Avec cette vision, on imagine que les effets sont nombreux. Le principal changement de ce projet de réforme, est donc de situer les Conseils Régionaux comme les pilotes principaux des dispositifs de formations au niveau territorial. D'ailleurs, par l'intermédiaire de plans triennaux, ils concluraient avec l'Etat les différentes programmations

La Région, acteur incontournable

Ces préconisations semblent être anticipées par endroits. En Auvergne par exemple,

Quel rôle pour l'ANPE ?
Propos recueillis lors d'une discussion entre trois collègues conseiller(s) à l'emploi, recruté(e)s en 1978, 1983, et 1992.

Florilège qui pose de vraies questions que rencontrent les agents au quotidien.

« Je n'ai pas été formé à aborder la formation professionnelle. Lorsque je suis entré à l'Agence (en 92) il existait encore une famille professionnelle chargée de ces questions : les conseillers professionnels et les chargés d'information.

Le conseil professionnel, c'était élaborer un projet avec le demandeur d'emploi en fonction de ses attentes et valider avec lui un parcours. Cela avait vraiment à voir avec un projet de vie.

Après la disparition de cette famille tous les agents, dans le cadre de la poly-compétence, ont dû s'y mettre. On s'auto forme. J'ai eu l'impression que l'Agence se désengageait, que ce n'était plus son boulot. Cela s'est accentué avec le Pare.

Ultime étape : la validation a priori du financement possible d'une formation avant même de s'intéresser à ce qui est pertinent ou souhaitable. Les financements de l'Unedic sont orientés vers les formations permettant un retour rapide à l'emploi, même si les agents essaient de résister. Les moyens de l'État deviennent quantité négligeable. Il faudrait des ralonges de crédits et il n'y en a pas. Même quand les demandes correspondent à des besoins sociaux on n'a pas toute la possibilité pour offrir le financement.

Parfois on peut négocier par département ou par région mais c'est au compte-gouttes.

On ne peut pas dire au demandeur d'emploi s'il va être rémunéré pendant six mois ou un an. En plus selon qu'on pose la question à l'Assedic ou à l'Agence la réponse n'est pas toujours la même. »

« On est en permanence dans le doute, toujours en train de se questionner les uns les autres pour se rassurer sur la pertinence des réponses apportées. Même ceux qui s'occupaient de la formation avant le Pare se sentent déqualifiés. L'AFF, ce n'est jamais limitée, les possibilités de financement pareil, les métiers en tension, il y a toutes les interprétations possibles. »

« On parle de suivi individuel, mais avec les plannings à la demi-journée, un demandeur peut voir 4 ou 5 personnes différentes pour son projet. Sans compter les impératifs de validation qui se multiplient : par un conseiller, une ECCP, l'AFPA, un bilan de compétences, etc.

L'agence savait faire des bilans et mettre en œuvre de projets, aujourd'hui on est plutôt chargé des mauvaises nouvelles : trop long, pas financé, problème administratif... Le DRA vient de l'écrire : "examiner une demande ne veut pas dire l'accepter" ! »

« Les institutions qui engagent des fonds (Unedic, État, Conseils Régionaux), veulent un retour sur investissement maximum. Pourquoi y a-t-il déficit de main d'œuvre dans les transports routiers, l'assistance à domicile, les agents de sécurité, les employés de libre service... ? Peu importe ! On cherche des stagiaires pour remplir les formations alors même qu'on est amené à refuser de vrais projets. On fait pression



sur nous pour que nous prescrivions des formations courtes. De plus en plus ce sont les financeurs qui pilotent directement les "besoins" de formation ; les besoins individuels sont moins pris en compte.

Quand une personne construit un vrai projet et qu'on lui refuse, elle se sent très déstabilisée. L'AFPA elle-même commence à s'inscrire dans la logique des appels d'offres et de la rentabilité.

« De moins en moins un outil de réalisation personnelle, de plus en plus un instrument de contrainte sociale aux besoins du patronat.

instrument de contrainte sociale »

En face il n'y a pas la réponse politique et publique. Au niveau syndical c'est dramatique : l'approche semble quasiment partagée avec le MEDEF. Dans les plans sociaux, les cabinets de recrutement parlent de se mettre d'accord sur les offres "valables", ce qui n'est pas la même chose que l'emploi convenable. Finalement il n'y a qu'à l'ANPE qu'on défend encore un peu le droit à avoir un

Le N° 1 de Modes d'Emplois ouvrirait cette rubrique sur les arcanes (parfois si complexes ?) de la mutation.
Le N° 2 donnait les règles permettant de choisir le temps partiel. Le N° 4 expliquait le CIF,
le N° 5 « les opérations de carrières », le N° 6 « la validation de l'expérience professionnelle ».
Le N° 7 présentait « les congés ». Aujourd'hui c'est le bilan de compétence. Qu'est-ce que c'est et comment l'obtenir ?
Une base de connaissance se constitue ainsi au fur et à mesure de la sortie de Modes d'Emplois.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Dans cette période, où l'Établissement nous parle “VAP” et “CCA”..., si nous parlions du **BILAN DE COMPETENCES**, le vrai, c'est à dire construit par des professionnels avec garanties déontologiques et destiné aux salariés et non pas le “BCA” (le A signifiant approfondie ce qui est une pure arnaque sans contrôle aucun) ou d'autres prestations qui sont trop souvent du pipeau !

A quoi sert un tel bilan, et à qui s'adresse t-il ?

L'objectif d'un bilan de compétences est de permettre à tout agent, qui en prend l'initiative, donc sur la base du volontariat et en toute neutralité,

- D'analyser ses compétences tant personnelles que professionnelles, ses aptitudes, ses motivations.
- De définir et/ou de valider ses choix professionnels.
- D'utiliser ses atouts en vue d'un emploi, d'une formation, d'un choix ou d'une réorientation de carrière.

Une démarche très utile

Il s'agit là d'une démarche très utile pour qui souhaite réorienter sa carrière et doit donc élaborer un cursus d'étude pour faire aboutir son projet. Se donner les moyens de se réorienter en étant cette fois le maître d'œuvre de son avenir professionnel.
Cela permet très souvent d'éviter des erreurs dans un projet "à coté de la plaque".

L'autre aspect de ce bilan de compétence est qu'il donne de la force et de l'assurance pour mener à bien un tel projet alors que les incertitudes administratives sont grandes et que l'on peut aussi douter souvent de ses propres capacités.

Pour qui et comment l'obtenir ?

Le bilan de compétences s'adresse à tout agent justifiant de 10 années d'ancienneté à l'Agence. Dans la limite de 3 par carrière.

Une demande écrite doit être adressée par l'agent qui souhaite bénéficier de ce type de bilan à la DRA, au service RH, par voie hiérarchique.

Après acceptation l'agent bénéficie d'un congé. La durée du dit congé n'est pas pris en compte dans le calcul du délai de franchise requis entre 2 congés individuels de formation.

Quelle est la durée et le déroulement d'un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences a une durée totale de 24 heures, réparties sur plusieurs semaines. Bien sûr ces heures sont prises sur le temps de travail comme n'importe quel congé individuel de formation. (Il faut bien sur penser à faire valoir les temps de transports dans les demandes d'absences pour participation à un bilan de compétence).

Les trois phases du bilan

Une phase préliminaire, qui permet à l'agent de confirmer son engagement dans la démarche. Il s'agit de répondre à

la question sur la pertinence de son projet et de validation du projet. Rechercher les données les plus objectives pour valider un projet.

Une phase de conclusion, qui permet à l'agent de prendre connaissance des résultats de l'investigation, des points permettant ou non la réalisation du projet et la prévision des étapes de mise en œuvre du projet. Cette phase se termine par la remise à l'agent d'un document de synthèse, dont seul l'agent est destinataire. Cette aspect des choses est très important.

Après acceptation de la demande, le coût en pris en charge par l'Établissement dans la limite de 1 200€.

Quel est le coût et la mise en œuvre du bilan de compétences ?

Après acceptation de la demande, le coût en pris en charge par l'Établissement dans la limite de 1 200€.

L'organisme doit être recherché parmi la liste de prestataires conventionnés par l'Agence. Une convention tripartite est alors signée entre l'agent, le prestataire et l'Établissement. Le bilan de compétences peut donc démarrer. ■

LES ENJEUX DE LA FORMATION PERMANENTE

Annoncé au début des années 70 comme un outil majeur de la vie sociale par Chaban-Delmas et Delors la formation professionnelle n'a pas tenu ses promesses, loin de là. Le rôle de l'agence y a toujours été important, si ce n'est majeur pour les demandeurs d'emplois. Rappelons que, jusque 1992, conseiller à la formation était un métier en soi à l'agence. Au fil du temps cette mesure présentée au départ comme une deuxième chance bienvenue dans la vie s'est réduite comme une peau de chagrin. Aujourd'hui le MEDEF l'a mise en position majeure de sa "refondation sociale" et fait le forcing pour récupérer la mise à son profit. On peut craindre le pire. Qu'en est-il ? Quels sont les enjeux ? Que se passe-t-il à l'agence ? C'est ce que ce dossier présente. ■

La renégociation de la Formation Professionnelle Continue

La manière pour le moins expéditive avec laquelle le dernier accord Unedic a été conclu fin décembre dernier laisse craindre que les six mois de négociations fixés par le Medef pour parvenir à un accord sur la formation ne soit pas que de la propagande de début de négociation. Les déclarations patronales doivent être prises au sérieux par tous ceux qui pensent que derrière les propositions formulées par le Medef, c'est un nouveau pan de la sécurité sociale des salariés qui est en jeu.

Au début 2001 les négociations engagées entre patronat et syndicats sur la formation professionnelle se sont soldées par un échec dix mois plus tard. Des dissensions dans le camp patronal entre grandes et petites entreprises (part respective dans le financement de la future réforme), le contexte politique peut

être (la gauche était encore aux affaires) expliquer certainement en partie cet échec. Mais celui ci tient avant tout à l'arrogance patronale qui s'est heureusement heurtée au refus de certaines organisations syndicales (CGT, et FO en particulier) d'accepter un bouleversement de la hiérarchie des normes sociales.

Francis Mer ex négociateur patronal en 2001

au sommaire des cahiers :

LE DOSSIER :

Les enjeux de la formation permanente

La renégociation en cours.

Décentralisation et Formation Permanente.

Le paradoxe français.

Quel rôle pour l'ANPE ?

La nostalgie n'est plus ce qu'elle était !

LE CHIFFRE :

Qui bénéficie de quoi ? État des lieux, p. 15

VOUS AVEZ DES DROITS :

Le bilan de compétences, p. 16

FORMATION PERMANENTE

ANPE

est aujourd'hui le Ministre de l'économie et des finances. Mais il n'a visiblement pas oublié cette défaite et il se félicite de la reprise, depuis janvier dernier, des discussions. Gageons qu'il saura conseiller les actuels négociateurs patronaux et en particulier Alain Stionneau, ancien président de la fédération du bâtiment, fédération pourtant bien mal placée pour négocier sur ce thème au vu des faibles efforts consentis par cette branche en matière de formation continue.

Pour le patronat, une occasion de montrer sa détermination.

Après avoir imposé aux chômeurs des formations au rabais orientées vers ses intérêts immédiats, il entend maintenant faire payer par les salariés leur formation/adaptation aux besoins de l'entreprise. Fondamentalement inégalitaire, la formation professionnelle continue est réservée en priorité aux cadres et aux catégories socioprofessionnelles déjà les mieux dotées scolairement, ainsi qu'aux salariés des grandes entreprises concentrées dans les secteurs de haute technologie.

Le budget global de la formation professionnelle (y compris l'apprentissage) représente en France plus de 22 milliards d'Euros, soit environ 1,6 % du PIB. Celui des salariés représente environ 60 % de cette dépense totale (40 % pour les seuls salariés du privé), sachant qu'environ 3.5 % de la masse salariale (en baisse dernièrement) est dépensé chaque année par les employeurs pour la formation des salariés.

Le co-investissement formation.

Devant un tel constat, il ne s'agit pas de prôner le statut quo. Si l'on peut penser que certaines propositions issues des précédentes discussions seront reprises par la délégation patronale (la hausse de la contribution des petites entreprises par exemple), le principe du co-investissement est un enjeu fort de cette négociation. Il s'agit pour le patronat, dans un contexte où le retour sur investissement des fonds attribués à la formation devient central, de faire porter sur les salariés le maximum de la charge des coûts de formation. Ce qu'il a déjà pu imposer lors de la loi sur la réduction aménagement du temps de travail



(qu'une partie de la formation soit effectuée hors du temps de travail) il espère le rééditer aujourd'hui.

« Faut-il vraiment envoyer toutes les assistantes en stage à la moindre évolution d'Excel ? »

Et ce n'est pas la proposition de la CFDT - substituer à l'obligation de financement (dans la loi de 1971) une obligation contractuelle de formation négociée au niveau des branches qui peut constituer une alternative. Bien au contraire, cette proposition ouvre la possibilité à la fois de réduire la participation financière des entreprises et d'introduire celle des salariés.

Elle risque aussi de concentrer d'avantage encore la formation sur certaines populations (les managers à haut potentiel !). C'est d'ailleurs ce qu'indiquait un DRH d'une grande entreprise qui ne renierait pas les propositions de la CFDT : « Je me demande si on forme assez les cadres supérieurs ? On ne peut pas prétendre faire de la gestion de la connaissance et négliger la formation des managers ».

Ou dans sa version inverse « Est-il vraiment nécessaire d'envoyer toutes les assistantes en stage à la moindre évolution d'Excel ou de Word ? » (les échos 21 01 2003).

Au-delà du co-investissement c'est, du point de vue juridique, la notion de co-initiative de la formation qui est posée. Autrement dit les salariés conserveront-

ils la possibilité, certes limitée mais néanmoins existante, d'être acteurs et décideurs de leur formation (actuellement dans le cadre du Congé Individuel de Formation) ?

Adapter la formation aux besoins immédiats des entreprises

Derrière ce mépris pour la formation des salariés les moins qualifiés c'est la question de la formation tout au long de la vie qui est posée, ainsi que celle de la qualification versus compétence.

Les concepts du Medef rejoignent les recommandations d'institutions européennes ou internationales (OCDE, Commission européenne) qui prônent une marchandisation de la formation et son adaptation aux besoins immédiats des entreprises.

Il en va de même de l'insistance déjà ancienne du Medef et des organismes internationaux à substituer à la notion de qualification celle d'employabilité, cherchant ainsi à sortir au maximum des « contraintes » imposées à l'employeur par les grilles de classification.

Sur l'ensemble de ces enjeux il faut démontre les mécanismes qui sont à la base de ces négociations et de faire des propositions alternatives permettant de dégager des pistes de réflexion pour les salariés, confrontés quotidiennement aux attaques patronales en la matière. ■

Didier GELOT, économiste.

Qui bénéficie de quoi ? État des lieux



Depuis l'instauration de la loi de 1971, l'accès à la formation s'est considérablement développé. Le taux d'accès était de 10% en 1972, de 35% en 2000. D'un million de stagiaires on est passé à 10 millions trente ans plus tard. Les entreprises consacrent 3,3% de la masse salariale à la formation, soit plus du double de l'obligation légale (1,5% de la masse salariale depuis 1994 : 0,15% pour les plus petites).

Mais ce progrès considérable ne saurait masquer des disparités très fortes et des tendances moins favorables qu'il n'y paraît.

Le projet initial de formation permanente a été remplacé par l'objectif patronal d'adaptation à la "modernisation" des entreprises. En 1969, 500 000 stagiaires suivaient des formations longues financées par l'Etat et pouvant déboucher sur des diplômes, trente ans plus tard, les 2/3 des stagiaires suivent des formations courtes financées par les entreprises. En 1972 la durée moyenne d'un stage était de 74 heures pour un million de bénéficiaires, en 1997 elle est de 38 heures pour 3,4 millions de stagiaires. Ces moyennes révèlent des inégalités importantes (cf. tableau).

L'inégalité d'accès à la formation continue des salariés varie selon des facteurs qui sont par ordre décroissant d'importance : le niveau de diplôme initial, l'âge et enfin le sexe. Si le nombre de formations est élevé, le temps consacré est relativement bref : deux fois sur trois la durée est inférieure à une semaine..

59% des formations suivies par les chômeurs sont à leur initiative, contre 23% des formations effectuées par les salariés du privé. 72% des formations ayant pour objectif l'adaptation à l'emploi sont à l'initiative de l'employeur.

Les chômeurs financent 15% des formations à visée professionnelle qu'ils suivent contre 4% pour les salariés, et ce, surtout pour les formations qualifiantes. Il faut noter que 20% des formations autofinancées par les salariés ont pour objectif... l'adaptation à leur emploi !

Un quart des formations à visée professionnelle sont réalisées par les salariés sur leur temps libre. Le taux d'accès des salariés à temps partiel (28%) est inférieur à celui des salariés à temps complet (38%). Ceci est surtout vrai pour les employés et ouvriers, temps partiel

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION

	Agents de la fonction publique	Salariés du privé
Selon l'âge		
De 15 à 24 ans	47%	35%
De 25 à 39 ans	49%	34%
De 40 à 49 ans	47%	31%
50 ans et plus	38%	24%
Selon le sexe		
Hommes	46%	32%
Femmes	46%	31%
Selon le niveau de diplôme		
Bac+3 et plus	57%	54%
Bac+2	58%	50%
Bac	50%	40%
CAP ou BEP	40%	29%
BEPC	42%	28%
Aucun diplôme	24%	18%
Selon le statut de l'emploi		
Titulaire - CDI	48%	32%
Contractuel, COD, Intérim	40%	27%
Emplois aidés	47%	59%
Selon la catégorie socio-professionnelle		
Cadres	55%	53%
Prof. Intermédiaires	55%	46%
Employés	39%	30%
Ouvriers	30%	21%
Ensemble	47%	32%

Et à l'ANPE ?

Pourcentage de jours stagiaires par cadre d'emploi

	Assistant de Gestion	Conseiller Adjoint	Conseiller Principal	Conseiller Administrateur
Part de l'effectif au 31.12.01	5,2%	15,5%	44,3%	26,1%
Accompagnement au recrutement	1,3%	10,9%	57,6%	11,2%
Accompagnement	0,0%	2,7%	4,3%	9,0%
Promo.	1,3%	13,6%	61,9%	20,3%
Total	2,1%	10,0%	41,0%	37,9%
Formation continue				

La formation continue représente 4,3 jours par agent pour l'année 2001 (3,8 en 2000, 4,4 en 1999, 3,8 en 1998) soit 78 846 jours auxquels il faut ajouter 15 119 jours de formation en CIF. On constate à la lecture de ces données issues du Bilan des Ressources Humaines que le % de jours de formation continue est en défaveur des trois premiers cadres d'emplois. Quant au nombre moyen de jours il est tout simplement ridicule !

Sources : documents du Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications. Enquête Formation Continue 2000

Quel rôle pour l'ANPE ? (suite)

projet professionnel pour les individus. On reçoit assez souvent des gens qui ne sont pas au chômage pour s'informer sur un parcours de formation, il n'y a pas tellement d'autres lieux pour faire ça. »

« Faire de la prospective serait intéressante »

« Il faudrait réfléchir sur l'avenir des besoins en emplois, sur les métiers qui seront demain "en tension", mais l'agence n'a qu'une capacité d'observation, pas d'expertise. Pourtant faire de la prospective serait intéressant, ça ouvrirait l'espace des formations possibles et permettrait de mieux orienter les demandeurs. Cela supposerait une volonté politique de la Direction. Pour le moment on travaille dans l'urgence, on est des distributeurs de mesures, d'offres, de prestations. La décentralisation risque d'être encore davantage source d'inégalités s'il n'y a pas de péréquation entre les régions. Là où je suis, une des conditions pour avoir accès à une formation du conseil régional c'est d'avoir une adresse là depuis plusieurs années, c'est une rupture de l'égalité. »

Le bilan de compétences traditionnel ne peut plus être prescrit aux demandeurs d'emploi, il n'existe plus que le BCA. Seuls les non-chômeurs peuvent encore faire un bilan de compétences ; j'ai essayé de passer outre mais le centre de bilan m'a retourné la lettre de commande et il a fallu s'exécuter ! »

Propos recueillis par Claire VILLIERS

La nostalgie n'est plus ce qu'elle était !

Point de vue d'un "conseiller professionnel"

Conseiller professionnel, c'était un métier, une profession que l'on avait choisie. Du jour au lendemain on nous a expliqué que ce métier n'existait plus.

On nous a proposé à la place le statut de conseiller principal, pas explicité en soi, mais enrichi de tout un tas de tâches qu'on effectuait quand on était prospecteur placier ou agent administratif. Quel progrès !

La régression ne s'arrête pas là. Jusqu'alors nous recevions les DE dans des bureaux fermés, représentation d'une prise en charge personnelle. Maintenant cela se déroule dans le hall, sur la place publique. Bonjour la confidentialité !

La problématique de la formation et de l'orientation est traitée de manière très aléatoire, en fonction du degré de connaissance et d'intérêt sur le sujet du conseiller en réception. Parfois l'on renvoie sur des ateliers ou des journées S2 à AFPA prévues pour dans

à résister, à essayer de maintenir notre niveau de connaissances et à réaliser des entretiens dans des conditions de réception honorables. Malgré le contexte difficile nous bénéficions d'une certaine forme de reconnaissance ; un bon nombre de collègues nous sollicitent pour des infos et des conseils sur la formation et jugent de manière plutôt favorable nos interventions. »

Point de vue d'un autre conseiller, venant des UTR.

Les conventions de conversion avaient des défauts réels : limitation de la durée de formation et refus théorique des changements de métier. Elles avaient aussi de sérieux avantages : du temps pour entendre les DE, des crédits pour les formations, une relative liberté de

choix, une décision dépendant le plus souvent du conseiller sans trop de pression du DALE, DRA, DDA, etc.. La convention de conversion n'existe plus, les fond non plus, le savoir-faire des UTR à disparu. Il reste les licenciements économiques. »

Le paradoxe français.

Extrait de l'intervention de Claude DUBAR, Professeur de Sociologie à l'Université de Versailles Saint-Quentin, Directeur du Laboratoire Printemps-Recherche en Sociologie « Professions – Temporalités », lors des États Généraux de l'ANPE organisés par le SNU en octobre 2001

Si l'on considère l'histoire de la FPC depuis la Loi de 1971 on constate que les initiatives en la matière, sauf quelques exceptions en particulier durant les premières années, on été patronales et étatiques (De Gaulle exhorta Jacques Delors dès l'issue des négociations de Grenelle en 1968 à s'atteler à la question de la Formation comme thème capable de prolonger la négociation sociale) mais fort peu syndical.

L'idée selon laquelle les syndicats auraient été à l'origine de cette loi relève du mythe et d'ailleurs la formation, si elle a pu donner lieu à quelques conflits très localisés, n'a jamais été depuis 1971 l'objet de grandes grèves.

Le poids du diplôme initial.

Le premier paradoxe de la situation française réside dans le fait qu'en dépit d'une législation sophistiquée de la formation continue ce pays reste extraordinairement scolaire. La formation initiale détermine le parcours des individus et il est extrêmement difficile, sans diplôme, d'avoir une progression reconnue. Ce n'est pas parfait ailleurs mais c'est pire en France !

En second lieu, cette législation s'accompagne au départ d'un souci de concertation sociale – ce que J. Delors appelait « améliorer », voire « transformer » les relations sociales dans l'entreprise – et on se retrouve en fin de compte avec des formes puissantes d'hégémonie patronale sur cette question.

Ces formes d'hégémonie (à tout le moins de forte initiative patronale) font d'ailleurs que les intentions d'un certain nombre de législateurs ou de militants de l'éducation populaire – je pense à Bertrand Schwartz – visant à alléger le poids du diplôme, à penser l'idée de deuxième chance et à permettre à ceux qui n'avaient pas fait d'études de parvenir quand même à une progression professionnelle. Ces intentions n'ont pas trouvé leur véritable accomplissement. Il y a peut être là une relation cachée entre la faiblesse

de l'intervention syndicale et le fait que ces objectifs ne se soient pas ou peu réalisés.

La grande réforme de la FPC n'a pas eut lieu !

La grande réforme de la formation professionnelle que le gouvernement Jospin avait souhaitée n'a pas eu lieu. Les raisons sont à rechercher à la fois dans des divergences internes au patronat, à la gauche plurielle et à l'administration – opposition du Budget et désaccords entre le Ministère du Travail et celui de l'Éducation Nationale. Il existait pourtant un projet très intéressant consistant à généraliser l'idée du chèque-éducation, c'est à dire à donner à tous les jeunes qui entraient dans la vie active avec un niveau CAP, BEP ou Bac d'acquiesction de compétences, du fait d'apprendre par le travail à maîtriser des procédures non seulement techniques mais sociales. Car les relations sociales, la relation de service, cela s'apprend dans le travail.

La VAE : qui va délivrer les certifications ?

Ce qui est resté du projet c'est le paragraphe de la loi de modernisation sociale sur la Validation des Acquis de l'Expérience. C'est la reconnaissance, sous forme de certification, des acquis de l'expérience. C'est un événement important dans le débat qualification/expérience puisqu'on en revient, pour les compétences acquises par le travail, à l'idée de certification qui était liée à la qualification. Ceci s'accompagne néanmoins d'une grande incertitude, que la loi ne résout pas, sur la question de savoir qui va délivrer concrètement les certifications. Au moins trois acteurs sont appelés à se coordonner. L'acteur patronal, au niveau des branches professionnelles, dit : ceci est un parcours qualifiant, voici quelqu'un qui a acquis telle compétence, on peut le voir par ses réalisations.