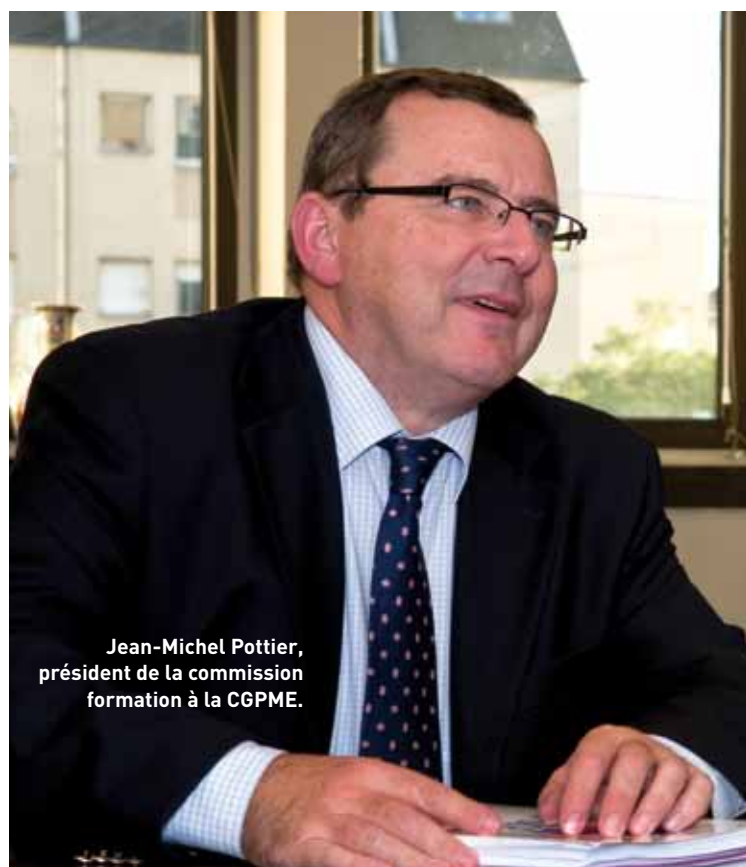


Formation des salariés Plaidoyer pour et un dialogue de

Trop technique et financier, le débat sur la formation dans l'entreprise n'atteint pas suffisamment le salarié. L'entretien professionnel devrait établir le dialogue de proximité, porteur des explications et des informations susceptibles de le motiver.



Jean-Michel Pottier,
président de la commission
formation à la CGPME.

Les chiffres tendent à prouver que les salariés des petites et moyennes entreprises ont moins de chance d'accéder à la formation que ceux des grosses entreprises : Quels sont leurs freins majeurs ?

Jean-Michel Pottier : À mon sens, les freins résident dans le fait qu'il n'y a pas suffisamment de dialogue entre le salarié et l'employeur sur cette question. L'entretien professionnel est

l'outil qui devrait permettre à l'employeur d'expliquer le projet de l'entreprise au salarié afin qu'il y adhère et s'y implique, dans une dynamique collective, de moyen ou long terme. En bref, dans une perspective de formation tout au long de la vie. Cela suppose deux choses. D'une part, que l'employeur ait réfléchi à sa stratégie d'entreprise, au moyen de la partager et de communiquer dessus ; d'autre

part, que l'employeur, comme le salarié, puissent bénéficier des formations nécessaires à la réalisation de ce projet et à la posture managériale qu'il implique. Aujourd'hui, la loi nous fournit les dispositifs. Les organismes de formation nous offrent une pédagogie adaptée aux adultes, capable de leur donner une image différente de la formation que celle qu'ils en gardent généralement, c'est-à-dire l'im-

davantage d'information proximité



Annie Thomas, secrétaire nationale chargée de l'emploi et de la formation professionnelle à la CFDT

pression de régresser sur les bancs de l'école. N'oublions pas que, globalement, les sommes collectées pour la formation dans les TPE ne sont pas totalement mobilisées à leur profit. Il faut donc utiliser les moyens financiers et les dispositifs de formation que l'accord et la loi nous proposent, se servir, entre autres, du fonds de sécurisation des parcours professionnels, pour construire des parcours pro-

fessionnels, qui passent par des formations qualifiantes ou certifiantes et responsabilisent les acteurs, employeurs et salariés, dans un même projet.

Vous n'évoquez pas, comme frein, l'absence du salarié pendant sa formation. C'est pourtant un problème sensible dans les PME...

J-M.P. : Je suis moi-même chef d'entreprise et dans ce cas, je

régule ce problème en fonction de l'intérêt commun que trouvent l'entreprise et le salarié à un départ en formation. S'il en va du développement de l'entreprise, il n'y a pas à hésiter.

Annie Thomas : Je vois un autre frein de taille. L'anecdote suivante en témoignera : avec les responsables CFDT nationaux, nous nous sommes lancés dernièrement dans une tournée de trois jours, pour faire le bilan du dispositif "former plutôt que licencier". Nous avons rencontré dans la zone du Havre un sous-traitant de la pétrochimie qui avait signé un accord intéressant pour ne pas licencier en organisant une opération pour former le personnel intéressé à toutes les formations dites obligatoires, relevant notamment de la sécurité. Nous avons évoqué avec eux d'autres solutions parmi lesquelles le DIF (Droit individuel à la formation). Les responsables de la CFDT de cette entreprise de 800 personnes nous ont répondu : « *Le DIF, ça ne nous concerne pas* ». Ils ignoraient le fait de pouvoir recourir au DIF. Cela prouve qu'il existe un immense problème d'information. Sa diffusion dans l'entreprise est lente. Concernant l'information des salariés, nous avons demandé à ce que le capital DIF soit inscrit dans les fiches de sa-

laire. Le problème est que l'orientation et l'information sur l'orientation demeurent un maquis, organisé essentiellement de manière utilitariste. Et dans l'entreprise, on aborde trop souvent le problème de la formation sous l'angle technique et financier : combien ça coûte, combien ça rapporte ? Il faut l'aborder davantage sous l'angle qualitatif et de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Accompagner l'utilisation des outils de formation

Au-delà d'une information trop souvent défailante, l'ANI fournit une panoplie d'outils pour la formation du salarié. Quels sont ceux qui vous paraissent devoir être mobilisés en priorité ?

A.T. : Nous avons suffisamment voire trop d'outils. Il faut y recourir de manière individualisée, selon les besoins de la personne. La période de professionnalisation conviendra à certains, alors que d'autres auront besoin d'une remise à niveau des savoirs de base, de préparation opérationnelle à l'emploi, de contrat de professionnalisation ou d'un DIF. Le tout, j'insiste là-dessus, est de savoir mobiliser les moyens d'accompagnement pour palier la méfiance vis-à-vis d'un retour à l'apprentissage scolaire et pour



faire valoir le bénéfice de ces différents outils. Si on propose à quelqu'un de se former pour obtenir un titre professionnel ou un CQP, il faut lui expliquer ce que c'est et en quoi cela l'aidera à sécuriser son parcours professionnel.

J.-M.P. : Oui, il y a une panoplie très complète d'outils. Et la première bonne nouvelle de la réforme, c'est que l'on a renoncé à modifier les outils fondamentaux. Ils sont complétés mais pas remplacés. Une mesure aussi importante que la contribution légale des entreprises à la formation professionnelle perdue. Or quand le 14 juillet 2007, si peu de temps après l'ANI de 2003 et la loi de 2004, le président de la République a dit que « *le système de formation était à bout de souffle* », on pouvait craindre un balayage général, au motif que les 27 milliards de la formation étaient gaspillés. L'éternel marronnier. Peut-être voulait-on signifier par là que les partenaires sociaux ne savent pas gérer l'argent de la formation. Or il ne faut pas oublier que sur les 27 milliards en jeu, seuls, 7 milliards sont gérés par eux. En réaffirmant la proposition de la CGPME concernant la généralisation de l'entretien professionnel,

lors des discussions, j'étais convaincu que cela permettrait de concilier le projet de l'entreprise et le projet professionnel personnel du salarié.

On s'accorde désormais à déclarer le salarié "acteur de sa vie professionnelle". Comment transformer ce vœu pieu en réalité ?

J.-M.P. : On ne peut pas tout attendre du chef d'entreprise. L'ANI met à la disposition de l'individu le FONGECIF, un lieu d'orientation et d'information sur la formation et les moyens de la financer. Ce droit individuel à l'orientation proposé par l'ANI et repris dans la loi sera cadré par des habilitations et des partenariats. Il faut y recourir. Et le meilleur moyen d'y encourager, c'est le dialogue de proximité sur le parcours professionnel, au sein de l'entreprise.

A.T. : Le rôle de service, confié aux OPCA, permettra aussi aux PME d'y voir plus clair sur les possibilités ouvertes par l'ANI et la loi. En ce qui me concerne, je retiendrai 4 verbes.

Informé : au niveau individuel et confidentiel, via le N +1, puis au niveau général et officiel ;

Mobiliser : j'entends par là faire émerger le projet individuel du salarié pour le croiser avec le projet collectif ;

Associer : c'est le rôle des organisations syndicales.

Reconnaître : il ne s'agit pas ici de revendiquer obligatoirement la reconnaissance salariale mais de donner à la personne la possibilité de mettre en œuvre ce qu'elle a appris et d'en tirer avantage.

Annie Thomas, vous devenez Conseillère pour les affaires sociales à l'ambassade de France à Madrid à partir du 1^{er} janvier 2010. Que peuvent s'apporter l'Espagne et la France dans les champs de l'emploi et de la formation professionnelle ?

Je pars avec la certitude que la France et l'Espagne sont des partenaires privilégiés, dans ces deux champs et qu'elles œuvrent à la progression du modèle social européen. Je ferai tout pour développer ce partenariat. Je crois aussi que si l'Espagne a su réorganiser son économie, c'est en partie grâce au fait qu'elle a su faire contribuer la formation au "petit miracle espagnol".

**Propos recueillis par
Chantal Attané**