

Témoignage d'Anny PIAU (responsable du groupe Reconnaissance au CME):

Qui est interpellée par le fait que tout le monde s'interroge sur la forme mais elle s'interroge sur le moment où l'interrogera sur le fond et non plus juste sur la forme.

« Formation de quoi ? De l'être humain à lui-même pour lui-même avec l'aide de l'extérieur or pourquoi ajouter le terme « professionnelle » pourquoi il faut toujours former l'être humain à être adaptable et pourquoi il faut adapter la formation à la demande de l'entreprise. Pourquoi on ne changerait pas de regard et d'approche en s'interrogeant pour tenter de répondre à la finalité de la formation qui pourrait être en fait de permettre aux êtres humains, aux personnes d'évoluer, de se développer d'être en capacité d'adaptation ce dont a besoin l'entreprise et la société (d'un point de vue économique et politique) en répondant aux besoins des personnes. Ceci signifierait aussi qu'on décroisonnerait complètement les systèmes de financement car qu'ils soient privés ou publics dans les objectifs professionnels directement ou plus personnels et là on revient à la loi de 1971 sur l'éducation permanente, la finalité sera le même mais servira aussi bien à la société qu'à l'entreprise ».

Anny PIAU veut répondre à la demande des citoyens en termes de formation.

Témoignage de Jean-Marie :

« Une question pour tous : personne n'a évoqué les fondements théoriques de cette réforme or le président en tant que candidat a dit qu'il voulait une réforme radicale, quels sont les fondements idéologique de cette réforme qui viennent largement de l'institut Montaigne et s'appuient sur la théorie du capital humain qui est en contradiction totale avec l'idée de dire que c'est la personne et non pas l'individu (différence fondamentale) qui est au centre et qui est responsable de ce qu'elle fait. Donc quel est le fondement idéologique d'une réforme qui met la personne au centre ? C'est nécessairement le respect, l'effectivité des droits sociaux fondamentaux qui sont écrits dans la Constitution (droit à l'éducation, à la qualification, à la formation etc.). Donc c'est une question qui s'adresse à tous : est-ce que vous êtes capital humain ou plutôt effectivité des droits sociaux fondamentaux ? »

Après sa question généraliste pour à l'égard de tous les intervenants il adresse une question plus spécifique ou plutôt un apport à Léa RA (juriste) :

« La question de la loi devrait être précisé car tous les actifs sont concernés et pas seulement les travailleurs, je ne vois pas au nom de quoi Philippe Martinez négocierait pour moi en tant que citoyen ou petit patron je suis par ailleurs travailleur indépendant je ne leur donne aucun mandat pour négocier à ma place. Donc toute une série de thèmes qui relève de la saisine des partenaires sociaux ne concerne pas le droit des salariés à la négociation collective ».

« Autre question il y a la volonté de préciser 'l'accompagnement' ça veut dire quoi ? Réforme de l'apprentissage on parle d'accompagnement mais c'est quoi ? Sur le plan juridique ça ne veut rien dire. Tout le monde dit que c'est la clé de voute et personne ne sait vraiment ce que c'est, il va donc y avoir dans quelques mois un nouveau système de formation professionnelle dont la clé de voute est quelque chose d'évanescent et dont personne ne saisit le sens. Quand on parle d'accompagnement ça veut dire quoi concrètement quelles sont les prestations de service derrière, combien ça coûte ? Quelle est la déontologie de ceux qui le font etc.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 14 décembre 2017 : « Disput'action : quatrième tentative pour réformer la formation »
AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901
Siret 784 719 973 00074 Tél. 01 77 17 89 93 / contact@afref.org / Site Internet : www.fr.afref.org

Concernant l'offre de formation : moi je suis tenant du fait qu'en matière de formation tout au long de la vie on n'est pas le régime scolaire ni dans l'institution éducative chacun peut tour à tour être formé et être formateur peu importe le nombre donc les 70 000 cela ne veut rien dire. Il faudrait arriver sur une logique de marché c'est-à-dire que les certificateurs soient certifiés et habilités par un organisme de certification indépendant ou on en fait une profession réglementée et sortir de ce flou dans lequel on est.

La réponse de **Léa RAMEAU** :

« Dans le document d'orientation on remet en perspective les logique de co-construction et de co-investissement des entreprises avec leurs collaborateurs mais il ne faut pas se leurrer ce sont des choses déjà mises en œuvre dans beaucoup d'entreprises et un des mécanismes qui a été prévu de co-construction est quand même l'abondement du CPF par lequel l'entreprise participe au projet de co-construction et au développement du capital humain. Cette notion de capital humain est déjà prise en compte et distillée par petites touches dans la loi, il faut maintenant chercher la manière dont il faut agir pour lui donner corps, lui donner vie de façon plus conséquente mais les fondements sont là.

Les droits sont aussi créateurs d'obligations, ce n'est pas parce que je bénéficie de droits que je peux les saisir et sans prendre part au projet c'est pourquoi le rôle du co-investissement que va jouer le collaborateur est très important ».

Ce sont toujours les qualifiés ou les surqualifiés qui accèdent à la formation la question est donc de savoir comment amener le sujet de la formation auprès des peu ou des pas qualifiés, de leur signifier leurs droits et de faire en sortes qu'ils se saisissent de leurs droits.

A l'instar de la question posée précédemment, **Jean-Marie LUTTRINGER** adresse également une question à **Yves HINNEKINT** :

« A propos de Gisèle, Yves HINNEKINT raconte une histoire qui ne lui appartient pas institutionnellement mais plutôt au FONGECIF car jusqu'à présent j'ai toujours entendu dire que les OPCA n'ont rien à voir avec les salariés. Et ceux qui sont menacés par la réforme par rapport au recentrage sur la personne et au développement du compte personnel de formation et de la suppression du CIF qui signifie qu'il n'y a plus d'administrateurs autour de la table pour se mutualiser. Donc est-ce que à termes les OPCA vont être aussi au service de la personne ?

La réponse d'**Yves HINNEKINT** est que les OPCA sont de plus en plus intervenus depuis 7-8ans sur l'individu mais bien évidemment le prise de l'OPCA c'est l'entreprise. Cette année chez OPCALIA 35 000 CPF ont été financés dont 1/3 de CPF autonomes.

La réponse de **Michel CLEZIO** au témoignage de **Jean-Marie LUTTRINGER** est tout d'abord de souligner la clairvoyance de la réflexion, s'agissant de l'effectivité des droits sociaux de la personne, dans le champ de formation professionnelle ce n'est pas parce qu'ils sont inscrit dans la loi qu'ils sont effectifs. Le droit à la formation initiale différée prévue dans la loi de 2014 se heurte à des difficultés de remise en cause de certains rôles institutionnels ou de relations entre institutions qui doivent nous interroger. *« C'était couru d'avance que pour le CPE par exemple pour les demandeurs d'emploi allaient être phagocytés par des logiques institutionnelles au détriment de l'esprit qui prévalait lorsqu'il a été conçu. Il y a un problème d'effectivité inscrit dans la loi elle-même ».*

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Témoignage de **Françoise AMAT** (intervenante de l'AFDET) :

Veut revenir sur deux points, le premier point concerne l'alternance, « *ce qui est prévu à termes c'est-à-dire un rapprochement entre l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, à l'AFDET on a cette position commune c'est-à-dire que ce ne sont pas les mêmes finalités du tout. L'apprentissage est une finalité au départ et pour les premiers niveaux de qualifications de la formation initiale. Le contrat professionnel c'est quand même une forme d'adaptation à l'emploi ça n'a pas le même objectif donc je pense que ce serait dangereux de rapprocher ces deux types de contrat en alternance. Le risque si on fusionne les deux à termes c'est d'avoir un contrat d'apprentissage qui risque d'être phagocyté par le contrat de professionnalisation avec le risque d'avoir des gens qui n'iront pas forcément rebondir par rapport à toutes leurs vies professionnelles* ».

Le deuxième point est à propos des compétences, « *à mon sens c'est nouveau par rapport aux accords précédents sur la question de comment on valide, comment on reconnaît les compétences ? Et la partie certification au sens des personnes et non pas des organismes apparaît quand même clairement dans la discussion dans l'objet de négociation des partenaires sociaux avec notamment l'idée des blocs de compétences homogènes quelques soient les certifications apparaissent assez utopiques, par contre le bloc de compétences comme instrument pour positionner les gens, pour valider une partie de leurs compétences, pour faire de la formation plus adaptée à leurs propres profils me paraît quelque chose d'intéressant dont il faut que les partenaires sociaux se saisissent* ».

Conclusion

Il convient donc de s'interroger sur les notions de compétences et de capital humain et d'accompagnement.

La formation produit des savoirs certes, cela produit des connaissances, cela permet également d'accéder à ces connaissances mais la compétence se situe dans le travail et dans l'action. Faire de la formation uniquement l'instrument du capital humain c'est appauvrir la formation même.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF