

L'éducation permanente
pour une formation émancipatrice
tout au long de la vie



COLLOQUE CGT / FSU



10 novembre 2009

[Centre des congrès - Caen]

Avec la participation
de **Gérard Aschieri**,
secrétaire général de la FsU
et de **Bernard Thibault**,
secrétaire général de la Cgt



« Refonder l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie ».

Par-delà la complexité de l'énoncé, 500 personnes se sont retrouvées le 10 novembre à Caen autour de ce colloque national qui présentait deux attraits.

Le premier était d'élaborer « des propositions alternatives » à celles proposées par le gouvernement pour sortir de la crise, comme l'a rappelé Jean-Marc Canon (CGT), en réfléchissant sur la place de l'éducation et de la formation.

Le second était le colloque lui-même en tant que volonté « d'approfondir les relations de travail entre la CGT et la FSU » en mettant en avant « les valeurs communes » mais en soulignant également les « points de vue différents liés à nos spécificités » comme l'a noté Sylvain Mary (FSU).

L'objectif commun aux deux syndicats étant de « se donner des moyens d'approfondir ensemble les débats afin qu'en découle une vraie « valeur ajoutée pour les revendications et les luttes ». Et donc une démarche de rassemblement porteuse d'espoirs pour l'ensemble des salariés.



Un groupe de travail permanent FSU / CGT

C'est à l'issue d'une rencontre des directions de nos 2 organisations le 10 mars 2009 qu'un groupe de travail permanent a été mis en place.

Celui-ci, qui se réunit régulièrement, a pour objectif de croiser nos démarches revendicatives, d'apprendre à mieux se connaître et à mieux travailler ensemble.

Une des traductions concrètes de ces échanges s'exprime dans des initiatives nationales décentralisées. Caen est la première d'entre elles.

Une autre est d'ores et déjà programmée début mars à Toulouse sur l'accueil de la petite enfance.

Cette démarche partagée et novatrice, sans tabou ni a priori, ne s'interdit aucune piste pour le futur.



L'exposé introductif de Marie-Claire Carrère-Gée, Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), a lancé les travaux et les débats du colloque.

Sur ce sujet, aujourd'hui, le

COE retient 3 faits majeurs :

- La trajectoire professionnelle des salariés aujourd'hui.
- La formation professionnelle.
- L'orientation scolaire et professionnelle.

Les mobilités, contraintes ou volontaires, interrogent le système de formation : près de la moitié des moins de 30 ans a connu une mobilité professionnelle sur les 5 dernières années ; selon un sondage réalisé par le COE, 6 salariés sur 10 voudraient changer d'activité professionnelle, les contrats courts sont de plus en plus nombreux chez les jeunes. Les moins qualifiés sont les plus mobiles mais subissent les mobilités.

Première table ronde

Quelle finalité pour notre système d'éducation et de formation ?

Plus la société se complexifie, plus la question de la formation initiale et contenu de ses membres devient un débat social de première importance. Les nombreuses questions posées au colloque, issues de pratiques syndicales diverses, rappellent l'enjeu de la formation pour le salarié, le futur salarié et le citoyen.



Pour Thierry Lepaon (CGT), nous subissons une double pression, celle provenant du Medef et celle provenant du Gouvernement. La formation professionnelle est détournée de ses buts pour servir aux politiques de

l'emploi, en réalité d'accompagnement du chômage complet ou partiel ; la formation initiale sert aussi, au plan social, de variable d'ajustement. Le dogme du coût de la formation est manié à la fois par le Gouvernement pour justifier des restrictions budgétaires et par le patronat pour essayer de diminuer les cotisations.

C'est donc une utilisation de la formation sans tenir compte des besoins des salariés, des entreprises, de la nation au regard des défis auxquels nous sommes confrontés.

Nous sommes sur des réponses conjoncturelles et non sur des réponses structurelles articulant formation, emploi, qualifications, salaires, perspectives de carrières.



Bernadette Groison (FSU) souligne d'abord les réussites du système éducatif : le niveau de diplômes des jeunes s'est élevé dans ce pays en même temps que la technicité des emplois augmentait ; ceux qui ont un diplôme s'insèrent plus facilement et s'installent plus facilement dans un em-

ploi stable, enfin, en règle générale, il y a adéquation entre réussir sa scolarité et réussir sa vie professionnelle.

Cependant, 120 000 jeunes sortent du système éducatif sans qualification, c'est beaucoup trop. Manque d'ambition des dirigeants, moyens insuffisants, recentrage de la formation initiale sur les " compétences de base " au lieu d'une ouverture au monde, n'expliquent pas tout mais sont des facteurs explicatifs essentiels.

Quelles pistes ? La première concerne les contenus d'enseignement et les pratiques : il faut une culture scolaire commune pour tous. Ensuite, l'âge de scolarité devrait être obligatoire jusqu'à 18 ans. Enfin la question de l'orientation pour que les jeunes se construisent un projet.

Il était impossible de répondre à toutes les interrogations. Le débat permet cependant de dégager des constantes, des accords, des points clés, des questions

incontournables et certaines à approfondir.

D'abord le " triptyque éducation, formation, émancipation ". La notion d'éducation permanente a été remplacée par le concept de formation tout au long de la vie, ce n'est pas pareil. Thierry Reygade (FSU) indique qu'il serait préférable de parler d'éducation initiale et professionnelle que de formation.

Manifestement, la frontière est étroite entre toutes ces notions. Ce n'est évidemment pas une simple question de sémantique. C'est lié aux finalités du système permettant l'éducation permanente. En second lieu la question : **Formation adaptation ou formation émancipatrice ?** Elle est liée à la précédente. Une conception simplement utilitariste de la formation ne correspond pas à nos valeurs, est contre-productive, inefficace et impossible.

Une solide formation initiale est indispensable. L'étude des mobilités conforte cette analyse. Les mobilités subies ou souhaitées sont d'autant plus importantes que le niveau de qualification est plus faible. Ce sont les salariés les moins qualifiés qui sont les plus mobiles ! Il leur faut donc avoir les outils pour s'orienter, se repérer, faire des choix. La formation continue, la Validation des Acquis de l'Expérience profite aux plus qualifiés.

Grand témoin, Pierre Ferracci, Président du groupe Alpha, considère que la loi faisant suite à l'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle contient une hérésie : elle fait l'impasse sur la formation initiale. En particulier, selon lui :

- il manque un droit à la formation initiale différée, même si la formation professionnelle ne peut pas remplacer les manques de formation initiale.
- la clarification des compétences de chacun n'est pas faite pour dépasser l'idée que celui qui finance pilote.
- la gouvernance de la formation professionnelle est toujours aussi complexe,
- la question de l'évaluation indépendante des formations est insuffisante.

Par conséquent, **une culture commune est indispensable** au sortir de la formation initiale. Les mobilités professionnelles, les évolutions de carrières, bref les besoins des salariés et en particulier des moins qualifiés nous montrent qu'il est nécessaire d'avoir bien davantage que le socle commun a minima proposé actuellement. L'ouverture sur le monde est indispensable.

Le lien formation – qualification – rémunération doit sans cesse être retravaillé ainsi que l'indique Philippe Péchoux (CGT). Certes, les employeurs parlent en termes de compétences et la reconnaissance des diplômés et des qualifications doit être l'objet d'une lutte permanente. Pourtant, même pour eux, c'est contradictoire. Les métiers socialement peu reconnus, mal rémunérés et où les conditions de travail sont très difficiles n'attirent pas les jeunes. " L'orientation " ne suffit pas à motiver les jeunes et leurs familles. C'est d'abord le travail qui doit être transformé.

Enfin, **l'articulation formation initiale / formation continue est essentielle** mais doit être pensée et retravaillée pour éviter les écueils. Manifestement, notre pays et les salariés souffrent du cloisonnement formation initiale et formation continue. Il faut construire un véritable continuum pour une éducation permanente.

Pourtant, nous devons faire attention à ce que la formation initiale différée ne serve pas de palliatif à la formation initiale, de prétexte pour des sorties prématurées du système de formation initiale ou de justification pour des coupes budgétaires dans la formation initiale. Sur ces points, la discussion reste ouverte et nécessaire.

Deuxième table ronde

Responsabilités et financements

Jean-Marie Luttringer, Directeur de Circé Consultants, a mis en débat sept questions.

■ Faut-il refonder ou réformer la formation ?

Refonder c'est reconstruire le système de formation professionnelle continue sur de nouvelles bases. Refonder aujourd'hui la formation professionnelle continue voudrait dire remettre en cause les principes fondateurs de 1970.



Réformer voudrait dire également, corriger et améliorer les insuffisances constatées à l'issue du processus de réforme qui vient de s'achever.

■ La méthode de réforme fondée sur une négociation collective interprofessionnelle préalable à la loi a-t-elle été performante et a-t-elle un avenir ?

C'est une obligation légale qui s'inscrit dans le nouveau cadre d'élaboration du droit du travail.

■ Le produit de la réforme, c'est-à-dire le nouveau cadre juridique et financier, contient-il des éléments de progrès et/ou de régression ?

Le droit à la formation initiale différée n'est pas repris dans la loi, le droit à l'orientation tout au long de la vie est simplement esquissé. La loi est marquée par une volonté de reprise en main par l'Etat au nom d'impératifs de court terme liés à la crise. Les ressources de la formation servent d'amortisseur social avec deux risques : une instrumentalisation excessive de la formation et la perte d'autonomie des partenaires sociaux.

■ Quel serait l'objet de la refondation ? La formation bien public ? Bien privé collectif ? Bien privé personnel ?

La formation professionnelle continue peut se penser autour de trois concepts qui traduisent le fait qu'elle répond à des

finalités diverses : elle est un bien public qui concerne la société tout entière, un bien privé collectif qui concerne les employeurs et les salariés ainsi que les travailleurs non salariés et les demandeurs d'emploi, un bien privé personnel qui concerne chacun d'entre nous.

Refonder ou réformer : la réponse n'est pas nécessairement la même pour les trois domaines évoqués.

■ Faut-il refonder ou réformer la formation bien public ? Si oui, pourquoi et comment ?

Ici la refondation s'impose : les objectifs de long terme sont sacrifiés à des objectifs à court terme des politiques d'emploi, le service public de la formation continue, secondaire et supérieure sont en réalité des annexes commerciales des établissements publics, les ressources publiques affectées à cette finalité sont notoirement insuffisantes, et la compétence des conseils régionaux n'était pas, jusqu'à présent, construite sur le fondement d'une mission de service public clairement affirmée par les élus.

■ Faut-il refonder ou réformer la formation bien privé collectif ? Si oui, pourquoi et comment ?

La refondation ne s'impose pas ici, mais il y a matière à amélioration permanente par des réformes ponctuelles. D'abord pour garantir l'autonomie des partenaires sociaux.

■ Faut-il refonder ou réformer la formation bien privé personnel ? Si oui, pourquoi et comment ?

Ici il faut sans doute refonder par la constitution d'une offre d'éducation permanente que nous avons perdu au fil des décennies d'instrumentalisation de la formation au profit de mesures d'emploi à court terme, par le financement prioritairement public de cette offre et l'attribution de comptes individuels de formation.





La responsabilité des acteurs, les modes de financement et les mécanismes de décision dans le cadre réglementaire et administratif existant, souhaitable, revendiqué ou nécessaire ont été largement débattus.

Le principe d'égalité, y compris sur les territoires est une préoccupation majeure. Marie Laure Mayer, vice-présidente du Conseil régional d'Île de France assure que les régions travaillent avec le souci de l'aménagement du territoire pour le développement économique local. Ce sont leurs compétences pour les jeunes en recherche d'emploi, auprès des demandeurs d'emploi, dans le domaine de l'apprentissage. Pour Dominique Gallet (CGT) la refondation doit se faire dans un cadre collectif afin de permettre un développement social, économique et le développement des territoires ; elle doit permettre de rompre avec les inégalités cumulatives. Pour Martine Goutte (FSU), le manque de moyens de pôle emploi, l'affaiblissement voulu de l'AFPA accentuent les phénomènes d'inégalité d'accès à la formation.

Cela rejoint le besoin de mutualisation qui se manifeste en particulier, dans la situation actuelle, par les



contractualisations. Certes il y a inflation des contractualisations, mais celles-ci manifestent indirectement la multitude des intérêts des différents acteurs et des finalités de la formation. Le rassemblement de tous les acteurs est quelquefois nécessaire lorsque les intérêts et les responsabilités sont très intriqués.

Autre champ de discussion : **le financeur, les financeurs, les opérateurs et les décideurs**. Si certains parlent de "gouvernance" du système, le point

commun est le besoin de plus d'intervention, précise Paul Desaignes (CGT). L'argent finançant la formation n'appartient ni aux partenaires sociaux, ni à la Région, ni à l'Etat. C'est celui des salariés et des citoyens. Pour lui, il est nécessaire d'accroître le droit d'intervention des travailleurs sur le plan de formation et, plus largement, sur les choix économiques des entreprises ainsi que sur les choix publics. Il souligne la pénurie de financements au regard des objectifs décidés lors

de la négociation. Cette insuffisance de moyens étant accrue par les enjeux auxquels notre pays est confronté : éradiquer l'illettrisme, assumer le choc démographique, garantir à tout citoyen la formation lui permettant de changer au moins une fois de métier dans sa carrière.

La question du service public régional de la formation a été posée de multiples fois dans la journée. Cette question est posée de manière diverse dans toutes les régions françaises.

Les problèmes que pose cet éventuel service public régional de la formation sont multiples et traversent toute la salle. Quel est le contenu d'un tel éventuel service public régional et qu'est-ce qui permet de qualifier de service public les constructions proposées ? Quel est son périmètre ? Comment ne pas créer des déséquilibres entre les régions et ne pas introduire une mise en concurrence des régions ? Comment éviter à moyen ou long terme un éclatement possible des diplômes et du système d'éducation ? En quoi le cadre national est-il moins pertinent que le cadre régional ?

Faut-il fiscaliser en totalité la formation permanente ? Jean-Marie Canu, représentant FSU au Conseil national Formation Professionnelle tout au long de la vie propose que la contribution obligatoire des entreprises ne soit plus versée aux OPCA mais au budget de l'Etat, que l'éducation permanente dépende du budget de l'Etat.

Dans la salle, un intervenant indique que la cotisation de l'entreprise vient de la richesse qu'il produit dans l'entreprise et prise sur une part de son salaire. D'autres pensent que ce serait une erreur car cette cotisation alimenterait simplement le budget de l'Etat et serait détournée de son objet. Le mécanisme actuel permet au moins de perpétuer le financement, même insuffisant, de la formation professionnelle.

En guise de conclusion provisoire : quelques enseignements de cette journée



Gérard Aschieri, après avoir remercié les organisateurs de cette journée, a rappelé que c'était un véritable défi d'organiser conjointement ce colloque pour deux organisations syndicales respectueuses de leurs différences. Ce pari a été réussi.

Le déroulement de la journée démontre que nous ne sommes pas dans le consensus, mais dans une ambition d'une toute autre ampleur, avec des points de vue différents, mais enrichissants pour notre capacité à débattre, sans esquiver les problèmes.

Dans la crise où nous sommes, on pourrait avoir tendance à en rabattre en matière de formation initiale et de formation tout au long de la vie. Ce n'est pas le cas. Le débat, au contraire, a prouvé que nous sommes encore plus ambitieux. Nous ne pouvons pas penser petit bras en termes de moyens et d'objectifs.

L'enjeu, c'est la transformation du travail. On ne peut pas se résigner à l'idée

qu'il y a des métiers qu'on ne choisit pas. Une partie du travail ne peut pas être le passage obligé par des petits boulots.

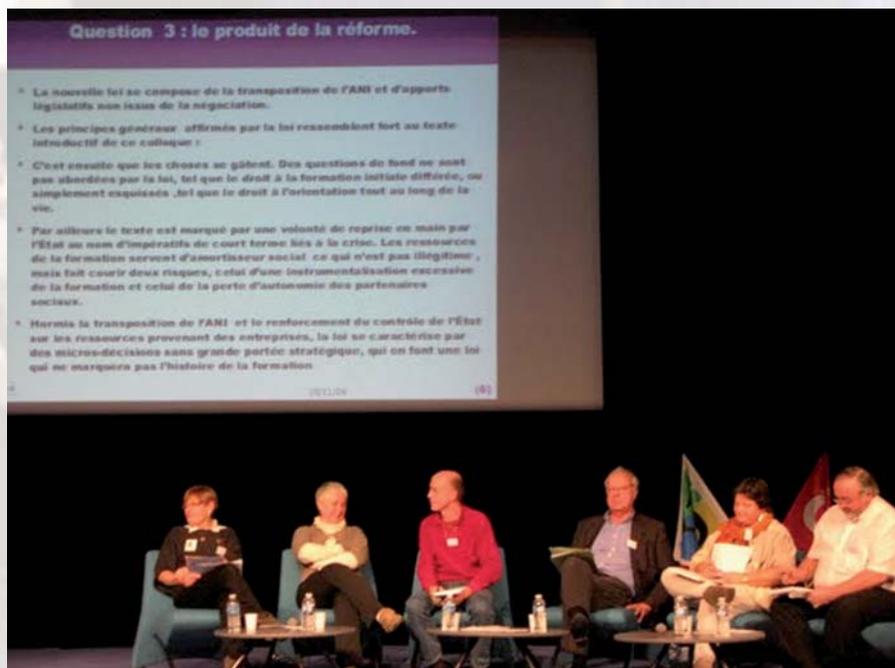
La formation initiale, ou tout au long de la vie, est un élément majeur de la transformation du travail, y compris pour ces métiers que l'on considère comme non qualifiés.

A propos du service public national et du service public régional, le débat a mis parfois en avant des avis différents. Malgré cela, ce qui a fait consensus entre nous, c'est l'approche par l'idée de service public. C'est ce qui est le plus important.

C'est le contenu que l'on donne aux missions du service public qui est important.

Ce qu'il faut débattre c'est : comment avons-nous le meilleur niveau de service public, en partant de ce qui devrait être les fondamentaux du service public ?

On peut discuter, débattre du niveau le plus démocratique : l'Etat, la Région, les communes, le Département... mais c'est d'abord le contenu qui compte.





La proximité n'est pas toujours le meilleur niveau pour avoir de la hauteur de vue à la hauteur de ce qu'implique la lutte contre la crise, ou de ce qu'implique la formation à mettre en place pour les salariés.

Il nous faut donc continuer à travailler, sans se braquer et sans avoir d'a priori, ni dans un sens, ni dans l'autre, afin de rapprocher nos positions.

Donnons-nous les moyens de continuer nos débats.

Bernard Thibault a rappelé que les objectifs de cette journée ont été atteints, nous ont permis d'affirmer nos valeurs, même s'il y a un sentiment d'inachevé.

Comment ne pas évoquer, dans ce contexte de crise, l'apport du syndicalisme dans la recherche de solutions ?

On est dans un système de formation en crise qui appelle des mesures concrètes, politiques, des politiques économiques et sociales nouvelles.

La place faite au travail, aux travailleurs, est une des dimensions essentielles pour nous sortir de cette crise. Les questions relatives au travail sont présentes dans le débat public, même en ne donnant pas toujours les bonnes réponses. Elles le sont au travers de plusieurs aspects : le niveau de chômage, la qualité de l'emploi ou la précarité qui progresse, surtout pour les plus jeunes.

Ce n'est pas sans poser des questions sur les types des messages envoyés aux jeunes par rapport à leurs études.

Pour les jeunes, force est de constater que l'on ne propose que des " petits boulots " ou on ne reconnaît pas les

qualifications acquises au fil des études. Aujourd'hui, pour eux, ce sont les CDD, les contrats précaires, le temps partiel...

Les problèmes récurrents pour la jeunesse de notre pays, ce sont aussi l'absence de perspectives de carrières ou la non-reconnaissance des qualifications. Mais si ces problèmes se posent en début de carrière, ils se cumulent également, tout au long de la carrière.

Plus globalement, cette crise met en évidence des moyens d'intervention notoirement insuffisants des salariés, des citoyens, notamment sur la formation initiale et la formation tout au long de la vie, comme sur bien d'autres sujets.

La formation est aussi un sujet fondamental de citoyenneté. Elle est trop souvent appréhendée sous sa forme " utilisatrice " mais en aucun cas comme un élément permettant aux salariés d'acquérir une véritable dimension citoyenne pour agir et intervenir, y

compris dans les choix de gestion dans les entreprises.

La CGT a signé l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009. Peut-on s'interroger sur la nécessité de refonder le système de formation ?

Oui, et on a besoin de le faire !

Les accords que nous signons ne remplissent pas totalement le cahier revendicatif de la CGT.

Autrement dit, nous essayons d'acter des avancées, tout en s'interrogeant sur les conditions à réunir pour aller plus loin.

La rencontre d'aujourd'hui démontre que l'on peut travailler ensemble, entre syndicalistes français.

Le syndicalisme français n'est pas condamné à vivre systématiquement la dispersion ou la division.

Et même si notre rencontre d'aujourd'hui peut apparaître comme modeste au regard de cet enjeu, plus global, il nous faut apprécier ce moment comme une étape de construction.





Déclaration commune

Colloque CGT / FSU

Refonder l'éducation permanente pour une formation émancipatrice



Fruit d'un lent cheminement, moment d'un long processus, le colloque FSU / CGT "refonder l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie", tenu ce jour à Caen, était à la fois opportun et nécessaire.

Opportun parce que les politiques suivies mènent le système éducatif à l'impasse, accentuent la reproduction sociale, au lieu d'être un outil de promotion. La massification de l'enseignement secondaire et supérieur ne s'est pas suffisamment traduite par une démocratisation.

La crise économique et sociale est aussi le résultat de la dévalorisation du travail, des trop faibles salaires, de l'insuffisance des investissements, en particulier dans l'éducation, la recherche et la formation continue. Les déficits de compétences dans les entreprises, les pertes de savoir-faire individuels et collectifs provoquent des goulets d'étranglement et constituent des obstacles au développement économique.

Notre initiative était nécessaire car les problèmes ne se posent plus à la même échelle que précédemment. Après la mise en place de l'école obligatoire, laïque et gratuite, après l'allongement progressif de la scolarité obligatoire, nous devons maintenant penser mieux l'éducation permanente à l'échelle de toute une vie.

Nous avons besoin de construire un vrai continuum de formation, une formation tout au long de la vie qui s'appuie sur une formation initiale solide pour tous. Nous

aurons besoin d'intervenir pour élever le niveau des qualifications et imposer l'investissement massif dans l'éducation, la formation, la recherche, la culture pour ouvrir une nouvelle période de développement. C'est nécessaire à la fois pour permettre des parcours de vie non prédéterminés par la formation initiale et des parcours professionnels ouverts et divers. C'est nécessaire dans l'intérêt de la personne, de l'entreprise et de la nation.

Le syndicalisme est devant ses responsabilités pour agir et gagner dans les luttes revendicatives les réponses aux besoins économiques et sociaux. Pour relever ce défi nous ne pourrions travailler seuls. La formation tout au long de la vie pose en effet l'exigence d'orienter différemment l'ensemble des financements, des entreprises, des régions et de l'Etat.

La CGT et la FSU font partie des forces sociales qui veulent porter cette ambition émancipatrice pour le système d'éducation et de formation dans notre pays et ce grand projet d'éducation permanente.

De l'intervention de l'ensemble des forces sociales dépendra l'édification d'une formation réellement émancipatrice.

Conscients des enjeux et de leurs responsabilités, nos deux organisations syndicales conviennent d'un travail permanent en commun pour forger les outils d'une intervention efficace sur cet objectif.

Caen, le 10 novembre 2009