

LE PATRONAT SUSPEND LA NÉGOCIATION, LES O.S. POURSUIVENT LEURS CONCERTATIONS

Le Medef et la CPME ont décidé de faire pression sur la négociation « formation professionnelle » pour obtenir que le gouvernement revienne sur les engagements qu'il a donnés aux régions sur le pilotage de l'apprentissage. Ils ont donc suspendu la séance du 19 janvier, sans préciser ce qu'ils comptent faire dans les prochains jours. Ils veulent, en effet, obtenir que la formation initiale professionnelle par apprentissage soit transférée aux branches et avoir, seuls, la main sur la construction et la validation des diplômes.

La CGT rappelle qu'une négociation est avant tout un droit des salariés et dénonce le fait que ce soit ces derniers qui paient les dissensions des patrons et des acteurs politiques, qu'il s'agisse du gouvernement comme des acteurs régionaux.

La délégation CGT a élaboré un texte syndical en matière de certification qu'elle va proposer aux autres OS lundi prochain. Elle leur a proposé également une

rencontre intersyndicale rapidement, pour faire le point sur cette situation inédite.

Parallèlement, le texte ci-après, sur l'action de formation, est unitaire (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) et a été transmis aux organisations patronales pour la prochaine séance de négociation prévue le 26 janvier 2018.

Pour la CGT, de nombreux points ne sont pas encore satisfaisants, mais plusieurs de nos propositions ont été acceptées par les autres OS. Ces propositions améliorent grandement le texte initial, présenté dans l'Écho des négos n° 7. Il intègre en particulier la référence aux qualifications.

Il permet d'afficher un cadre unitaire solide face aux propositions patronales, rejetées lors de la précédente séance par les 5 OS et très régressives pour le salariat en général.

TEXTE SUR L'ACTION DE FORMATION

La compétence

Une compétence est une combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire techniques et relationnels) finalisée (vise l'action), contextualisée (dépend de la situation), construite (acquise ou apprise) et reconnue.

L'action de formation

L'action de formation se définit comme le processus par lequel tous les moyens utiles sont déployés et adaptés à la situation de la personne pour lui permettre d'acquérir ou de développer des compétences professionnelles, notamment par l'obtention d'une qualification, sur la base d'objectifs préalablement déterminés. Ce processus, ponctuel ou inscrit dans un parcours personnalisé, comprend un positionnement éventuel, l'accompagnement pédagogique et l'évaluation des apprentissages. Il se conclut par une attestation d'assiduité et/ou des acquis de la formation.

L'issue de ce processus fait l'objet d'une matérialisation qui favorise la portabilité des compétences dans l'emploi. La nature de cette reconnaissance sociale varie selon l'autorité qui l'assure :

- évaluation sommative par l'organisme évaluateur, sur la base d'un référentiel ;
- certification professionnelle (dont titre et diplôme) par l'organisme certificateur ;
- qualification inscrite à un niveau de classification par la convention collective ;
- évolution professionnelle et/ou salariale par l'entreprise.

Parce qu'elle a une visée professionnelle, l'évaluation de l'action de formation a vocation à intégrer l'ancrage en situation de travail des compétences qu'elle a permis d'acquérir ou de développer.

Le passeport orientation-formation est un des outils facilitant la traçabilité des compétences et des qualifications acquises, et donc leur portabilité dans l'emploi.

¹ Rappel ANI du 14 décembre 2013 :

Article 3. Modalités d'acquisition des compétences, des qualifications et de mise en œuvre de la formation

Sans préjudice des obligations énoncées à l'article L. 6321-1 du Code du travail, le maintien des compétences et l'acquisition de compétences nouvelles, l'acquisition d'une qualification reconnue ou d'une habilitation nécessaire à l'exercice d'une activité peuvent résulter de la mise en œuvre de séquences formelles ou non formelles de formation.

Une formation formalisée se caractérise par :

- la détermination d'objectifs préalables ;
- une ingénierie de formation ;
- la mise en œuvre de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
- l'évaluation des acquis ou des résultats de la formation.

Les modalités pédagogiques mobilisées peuvent être variées.

En fonction des besoins de la personne ou des contraintes de l'entreprise, la formation peut être continue ou séquencée, présentielle ou à distance, de durée variable et encadrée ou non par un formateur.

Sur la base de cet article notamment, un travail de définition de l'action de formation est mené avec les pouvoirs publics et devra déboucher avant la fin du premier semestre 2014.