



Comment se former sur son lieu de travail en tant que salarié de PME, artisan, indépendant...?

Rencontre-débat du 28 novembre 98

Comment les PME peuvent-elles prendre en main leur évolution et s'inscrire dans un dispositif de formation qui soit en phase avec le développement des nouvelles technologies?

Comment le salarié peut-il être à l'initiative de sa formation dans une PME?

Quelles sont les utilisations de l'obligation légale de financement de la formation pour le dirigeant d'entreprise ou pour le créateur d'activité?

Quelle est la place de l'outil d'orientation dans un système de formation tout au long de la vie?...

Ce débat, pour tout public, a tenté de répondre aux interrogations des acteurs de PME qui se sentent concernés par la formation continue.

Rencontre-débat animée par : **Sally O'FARRELL**, *vice-présidente du FFFOD (Forum français pour la formation ouverte et à distance), et directrice de la formation ouverte et à distance du secteur Transport et Logistique de l'AFT-IFTIM*

Intervenants :

Luc GERARD, *président du Club Télé-travail et Télé-activité, et créateur d'entreprise*

Julien LEVY, *fondateur de la PME Upper Webside (conception et réalisation de sites Internet, pour un public de PME et PMI)*

M. LEVY, diplômé de l'Ecole Estienne (BTS Industrie graphique) et de l'université Paris VIII (maîtrise Hypermédia), a reçu le prix du jeune créateur d'entreprise de l'UPIGF, à savoir 50 000 F en espèces et 50 000F en services. Sa société conçoit des sites Internet pour les PME et PMI, les met en place et forme les salariés à leur pleine utilisation.

Les progrès techniques et la mutation rapide des besoins de la société ont détaché les métiers de leurs traditionnelles tâches qui requièrent de la part du travailleur des compétences toujours plus nombreuses. On ne peut plus dissocier la formation de la production. La formation doit être permanente, et les NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) favorisent cette évolution. L'employé doit pouvoir se former sur son lieu de travail, à des moments de pause, et à la mesure de sa curiosité. C'est sur ce créneau et au cœur de cette problématique que s'est monté Upper Webside.

En tant que directeur de PME, M. LEVY conçoit la formation de ses salariés comme, premièrement, une adaptation au fonctionnement global de l'entreprise, et deuxièmement, la capacité d'évoluer avec les projets en cours. Ayant pour objectif d'anticiper la demande, Upper Webside ne peut proposer des formations externes à ses employés. Les sites et notamment les forums Internet américains, sont considérés comme des ressources pédagogiques, et chacun s'autoforme en y navigant.

Dans l'auditoire, un concepteur de cédéroms dans une entreprise du secteur de la Formation, distingue deux situations. Quand a lieu une importante évolution technique, son entreprise accepte souvent de débloquer des congés de formation et de confier ses salariés à des organismes extérieurs. Il arrive d'ailleurs que les clients eux-mêmes en expriment la nécessité. Plus couramment, les logiciels de création graphique ou de production d'applications multimédias, sont mis à jour tous les six mois ou un an. Les éditeurs de logiciels font parvenir des cédéroms complémentaires ou éventuellement recommandent certains organismes de formation.

La responsable de formation d'une industrie pharmaceutique, qui recrute à un niveau BTS, souligne combien ce type d'employés a des difficultés à se familiariser avec l'informatique. La formation volontaire, sur un poste, et en dehors du temps de travail, demande une très forte motivation qui se trouve plus difficilement dans les industries de ce type que dans les sociétés Hightech.

Effectivement, reprend Mme O'FARRELL, les PME et PMI, et notamment en milieu rural, rencontrent de conséquentes difficultés dès lors qu'elles sont réceptives au principe de la formation continue de leurs employés. Le financement, les frais de déplacement, l'absence d'organismes de formation dans les environs, la chute immédiate de la productivité en cas d'absence physique du salarié... tout cela semble insurmontable dans un contexte de crise économique.

M.GERARD nous invite à bien distinguer la formation continue de la formation technique permanente.

Actuellement, une PME doit accepter d'évoluer au niveau de sa structure et de son fonctionnement, si elle ne veut pas disparaître. Elle doit accepter de "se recentrer sur le cœur de son métier", et d'"externaliser" toutes les fonctions qui ne sont pas les siennes. Ses objectifs principaux sont d'augmenter la productivité, trouver de nouveaux marchés, y compris à l'étranger, et de proposer des produits de qualité. Mais son succès ne réside pas seulement dans le respect scrupuleux de ces règles élémentaires.

Quand on essaye, comme M. GERARD, de construire en Algérie une usine de véhicule sur le modèle de Renault en France, on court à la catastrophe. Et surtout on comprend que les rapports humains, au sein de l'entreprise, sont prédominants. Ainsi, quand une société décide de se rénover, elle doit acheter des machines modernes, mais surtout ne pas oublier de former ceux qui s'en serviront.

Dans ce type de situation, une formation sur le terrain offrira un meilleur rendement, parce qu'elle peut s'inscrire directement dans les usages. Mais il y a désormais beaucoup de nouvelles façons de se former, adaptées à tous les cas. Pour les PME, parfois isolées et toujours restreintes dans leur budget de formation, le regroupement est une bonne solution. Elles doivent apprendre à travailler ensemble, à faire circuler l'information et les initiatives dans le réseau qu'elles auront formé ensemble. Pourquoi, par exemple, ne pas envisager de louer en commun un local et les services d'un organisme de formation?

Mme O'FARRELL abonde dans ce sens et complète le propos en nous communiquant les résultats de l'enquête de Michel Fournet et de Véronique Bedin auprès de 205 dirigeants de PME et PMI de la région Midi-Pyrénées.

Cette enquête devait permettre d'évaluer leur intention de participer au développement de centres de ressources locaux en formation continue. Il en ressort que le recours des organisations de formation innovantes devrait se développer. Elles auront à répondre à de nouveaux besoins et à de strictes exigences : flexibilité permettant des parcours individualisés de formation, plasticité vis-à-vis du contexte de production, et diversité de l'ingénierie de formation proposée. M. Fournet a fait l'inventaire des nouvelles formes de formation envisagées :

- la formation intégrée, avec analyse des pratiques professionnelles, suivi des activités de mise au point des équipements et résolution de problèmes rencontrés sur le terrain (ou tutorat)
- la rotation du personnel sur les emplois, pour un élargissement des compétences de tous
- la formation à distance au domicile personnel ou en entreprise, éventuellement combinée avec des regroupements en présentiel, sur le lieu de travail ou dans un organisme de formation
- la formation ouverte, flexible, à la carte, personnalisée, privilégiant une pédagogie de l'alternance
- l'autoformation sur des supports, les nouvelles technologies éducatives (banques de données sur Internet, enseignement assisté par ordinateur, télé cours et visioconférences), individuelle ou collective, au domicile familial, en entreprise ou en centre de ressources.
- les cercles de qualité et de progrès
- recours à des experts, des consultants ou des spécialistes, pour la réalisation de recherche-action ou de recherche-développement (comme le propose M. LEVY qui fournit un système de conseil pour créer et utiliser des sites Internet)
- responsabilisation de l'employé qui établit son projet de formation à partir d'un bilan

de compétences.

Comment s'y retrouver dans l'ensemble de ces propositions de formation?

Présente dans le public, la créatrice (et unique employé) d'une société de conseil en formation professionnelle, intervient auprès des PME pour que leur budget de formation soit utilisé au mieux. Dans l'environnement de la PME, en effet, personne n'a réellement le temps de s'occuper de la formation.

Il faut avoir le temps de rechercher toutes les informations, d'observer le fonctionnement de la société, et de monter un plan de formation qui soit réaliste. D'expérience, elle témoigne que les formations ne sont pas toujours nécessaires : un simple échange des compétences suffit parfois. Quelle est la situation de la formation dans le secteur transport et logistique?

L'AFT-IFTIM reçoit en formation initiale ou continue environ 110 000 apprenants chaque année. Au total, un million cent mille personnes travaillent dans le secteur "Transport et Logistique" et sont donc concernées.

La formation à distance traditionnelle existe depuis une trentaine d'années dans ce secteur, mais elle demandait une bonne maîtrise de l'écrit et de la lecture. En cela, elle n'était donc pas adaptée à un public qui a majoritairement été en situation d'échec scolaire.

Les NTIC sont une aubaine pour cette catégorie de public, bien plus à l'aise avec les transmissions audiovisuelles de savoirs. La formation y gagne aussi en dynamisme, convivialité et interactivité. Elle donne enfin aux PME, très nombreuses dans ce secteur, toute la flexibilité dont elles ont besoin.

Pour devenir transporteur, il faut obtenir une attestation de capacité, au terme d'un stage intensif de cinq semaines ou à distance (cours par correspondance). Sont proposées la formation initiale minimum obligatoire (FIMO) et la formation continue obligatoire pour les transporteurs routiers. A l'entrée, les niveaux sont donc différents : les cédéroms permettent d'intégrer la formation au niveau qui leur correspond, avec des remises à niveaux ciblées. La prochaine étape est de mettre ces formations ouvertes à distance, et ainsi de les rapprocher du lieu de travail (Internet en entreprise ou réseaux locaux d'intervention avec une salle de formation ouverte).

M. GERARD revient sur l'idée essentielle d'une mise en commun de l'expérience et des projets (non stratégiques) pour les PME et PMI. Dans une région du sud, plusieurs industries de cosmétique ont ainsi créé un site web d'échanges, et mis au point une formation de base pour apprendre à l'utiliser pleinement.

Les intervenants se mettent d'accord sur l'organisation de la formation dans les PME. Dans ce type de milieu, compte tenu de la pression économique, l'apprenant doit apprendre à se former sur son lieu et sur son poste de travail, jour après jour. M. GERARD prend l'exemple des secrétaires, qui n'utiliseraient en moyenne que 5 à 10 % du potentiel de leur logiciel de traitement de texte. Si on leur apprend à utiliser la fonction "Aide", elles pourraient, à son avis, faire un premier pas vers l'autoformation.

Le formateur donne à chacun l'impulsion et la méthode pour apprendre à apprendre, en fonction de ses lacunes, de sa disponibilité et de sa personnalité. Il est là pour prouver tout l'intérêt de cette formation, bien plus que pour transmettre des contenus.

Mais, objecte le public, cela supposerait une parfaite autonomie de l'apprenant? M. GERARD répond que l'autonomie ne peut être entière, le besoin d'accompagnement est clairement exprimé par l'ensemble des apprenants, quel que soit leur niveau. M. LEVY concède que le bagage du formé entre fortement en compte. Sa culture générale, ses facultés de lecture, ses capacités de concentration et son implication dans le devenir de la société, sont déterminantes pour la réussite de sa formation. Les publics difficiles apprendront à travers quelque chose qu'ils aiment et grâce à de nouveaux outils qui ne rappellent pas un passé d'échec scolaire.

Il faut prendre garde à ne pas opposer les concepts d'autonomie et d'expérience.

L'autonomie est ce qui permet d'acquérir une expérience, laquelle fait de nous d'authentiques experts dans un domaine.

Comment faire financer sa formation quand on travaille dans une PME? Les CIF (congé

individuel de formation) du FONGECIF, régionalisés depuis la loi quinquennale de 1991, offrent cette liberté. Le salarié peut reprendre ainsi l'initiative de son désir de formation. Depuis 1991, les PME de moins de 10 salariés ont l'obligation de contribuer au dispositif de formation (0,15 % de leur masse salariale). Cette somme est versée aux OPCA.

Mais des obstacles demeurent, dès qu'on choisit la formation à distance. Les FONGECIF exigent en effet que la partie "formation à distance" soit couplée avec un regroupement pour être prise en charge. Et la loi sur la formation professionnelle du 16 juillet 1971 ne permet l'imputation d'une formation à distance sur le budget Formation de l'entreprise que si elle est accompagnée d'un regroupement en présentiel.

Ces freins législatifs font actuellement l'objet de renégociation et le Ministère de l'Emploi va très prochainement publier un livre blanc qui tiendrait compte des spécificités des formations ouvertes et à distance.

M. GERARD précise que les PME travaillant en réseau et mettant en commun une partie de leur formation peuvent obtenir des financements européens, avec une prise en charge de 80 % dans certains cas. La communauté européenne a débloqué des fonds importants pour favoriser l'emploi et la formation des hommes, il faut savoir en profiter.

On peut déplorer que ce type de politique concerne exclusivement les chefs d'entreprise. Le particulier, dont on revendique le droit à la formation tout au long de la vie, dans l'esprit de la loi française de juillet 1971, ne peut toujours pas tirer un bénéfice personnel de ces mesures.

Pour le moment, il est difficile de faire financer sa formation. A l'AFT-IFTIM, 25% des coûts sont pris en charge par les formés eux-mêmes. Ils sont volontaires et motivés, surtout lorsqu'il s'agit d'une formation diplômante comme un BTS, un brevet professionnel ou un bac-pro. Les attestations de capacité sont souvent financées par les stagiaires qui ont le projet de former leur propre entreprise.

Quand on est salarié, conclut Mme O'FARRELL, comment se former sans passer par un patron plus ou moins ouvert à cette idée...?

Il faut d'abord aller se renseigner auprès de la Chambre de commerce la plus proche, à la Maison des entreprises ou même au CIDJ. Au centre culturel de sa Mairie, on peut recevoir à moindre coût des formations en langues étrangères, en culture générale et en maths. A partir d'informations concrètes, l'intéressé peut mettre au point un solide projet qui pourra éventuellement faire l'objet d'un congé individuel de formation. Mais cela suppose une certaine ancienneté dans l'entreprise. Dans le cas de faillite de l'employeur ou de fermeture de l'usine par exemple, on peut se rendre dans un centre de bilan de compétences qui donne les moyens de se réorienter (se renseigner à la Chambre syndicale). Il faut en tous cas affirmer son droit à la formation et garder en mémoire que l'employeur recevra du FONGECIF les moyens de remplacer le salarié parti en formation dans le cadre d'un CIF.

Rédaction : Juliette FOUILLAND - FFFOD