Extrait du site UGTG.org

url : <http://ugtg.org/spip.php?article85>

Dclaration de LEuros™UGTG propos du PRDF

- Expressions - Dclarations -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : mardi 26 septembre 2006

Mis jour le : mercredi 2 juillet 2008

UGTG.org

En 2005, la Collectivité régionale a initié pour la première fois en Guadeloupe le processus devant conduire à l'élaboration d'un Programme Régional de Formation Professionnelle (PRDF) pour la période 2006-2010.

Sollicité par un nommé GUILLEN, qui est présent comme étant le Consultant chargé de conduire ce projet, pour exprimer sa position sur les questions liées à la formation professionnelle des Guadeloupéens, L'UGTG a répondu favorablement et a rencontré au local de la Centrale.

A cette occasion les responsables présents ont, en introduction :

[-] Indiquer l'intérêt prononcé de L'UGTG pour cette question et porter à sa connaissance ses nombreuses prises de position, notamment sa récente résolution sur l'Emploi et la Formation adoptée au Congrès de février 2005.

[-] Rappel de l'engagement constant des différentes unions et sections dans la lutte pour le droit à la formation des chômeurs et travailleurs de Guadeloupe (UTC, UTS, ANPE, Chambre des Métiers!).

[-] Protester contre le fait que l'élaboration du PRDF de Guadeloupe soit confiée à un Organisme situé en France, OBEA, non implanté en Guadeloupe, ignorant de ce fait tout des problématiques et des enjeux de la formation professionnelle en Guadeloupe.

[-] Exposer brièvement leur doute que le consultant à qui cette mission essentielle au développement des Hommes et des Femmes de ce Pays puisse, seul, venant de Saint-Martin, dépourvu de la moindre expérience similaire, pas plus diplômé qu'un autre, mener à bien une tâche aussi lourde et une mission aussi fondamentale.

[-] Souligner qu'aucune grille d'entretien, aucun questionnaire, aucune indication sur la méthodologie retenue ne nous avait été fourni. Et que c'est muni d'un simple bloc notes en mauvais état que l'entretien allait être mené : questionnement, écoute, prise de notes!

[-] Exprimer l'étonnement que le processus d'élaboration du PRDF soit enclenché avant celui du SRDE. Comment, en effet prévoir et programmer des orientations quinquennales en matière de formation professionnelle sans boussole, en amont du SRDE ?

Durant les deux heures d'entretien qui ont suivi, les intervenants répondant avec précision aux questions ont rappelé que nos positions avaient pour point de départ le contexte et le constat suivants :

[-] Un taux de chômage de plus de 30% ; dont 50% de chômage de longue durée ;

Déclaration de LâEuros#8482;UGTG À propos du PRDF

- [-] 82% des inscrits À LâEuros"ANPE ayant au plus un niveau CAP-BEP ou d'âEuros"pourvus de qualification ;
- [-] Un d'âEuros"sengagement g'âEuros"n'âEuros"ral de LâEuros"ETAT avec le transfert de la comp'âEuros"tence aux R'âEuros"gions ;
- [-] Les faiblesses des dispositifs de formation ne pouvant offrir pour lâEuros"essentiel que des actions de formations de bas niveau ou dans des fili'âEuros"res d'âEuros"j'âEuros" sur-satur'âEuros"es ;
- [-] LâEuros"absence de tout Programme R'âEuros"gional de formation depuis 2002 ;
- [-] LâEuros"opacit'âEuros" de toujours sur les circuits, sur les crit'âEuros"res et sur les conditions d'âEuros"attribution de lâEuros"aide r'âEuros"gionale individuelle À la formation ;
- [-] Les conditions draconiennes et la lourdeur des proc'âEuros"dures impos'âEuros"es par les ASSEDIC pour esp'âEuros"rer b'âEuros"n'âEuros"ficier d'âEuros"un financement partiel ;
- [-] LâEuros"absence de la moindre coordination entre les diff'âEuros"rents acteurs institutionnels (REGION âEuros" ANPE âEuros" ASSEDIC) ; avec pour cons'âEuros"quence une situation comparable À celle existant en mati'âEuros"re de Transport public : pas de formations disponibles ni m'âEuros"me pr'âEuros"visibles pendant des mois, parfois pendant plus de deux ans ; et puis subitement un afflux de formations parfois concurrentes À d'âEuros"marrer de toute urgence.
- [-] Le d'âEuros"labrement et le d'âEuros"nuement des appareils Â« publics Â » de formation : AFPA, CFA, et À un degr'âEuros" moindre les GRETA.
- [-] Impossibilit'âEuros" de construire des parcours de formation (pr'âEuros"qualification, qualification, perfectionnement) ;
- [-] LâEuros"incapacit'âEuros" de LâEuros"ANPE Guadeloupe À s'âEuros"engager dans un partenariat ;
- [-] Le faible int'âEuros"r'âEuros"t des entreprises autres qu'âEuros"artisanales pour les dispositifs de formation en alternance. Hier le Contrat de qualification ; aujourd'âEuros"hui, le contrat de professionnalisation.
- [-] La concentration de lâEuros"appareil de formation, en particulier les centres les plus sp'âEuros"cialis'âEuros"s, dans la conurbation Abymes âEuros" P. À P. âEuros" Baie-mahault ; alors qu'âEuros"aucun dispositif visant À faciliter la mobilit'âEuros" des ch'âEuros"meurs originaires des autres communes n'âEuros"existe.

En conclusion nous avons estim'âEuros" que cette situation 'âEuros"tait la cons'âEuros"quence de lâEuros"absence de toute politique r'âEuros"gionale de formation professionnelle en Guadeloupe (preuve du d'âEuros"sint'âEuros"r'âEuros"t du Politique pour cette question essentielle), d'âEuros"une part ; et aussi la cons'âEuros"quence de lâEuros"absence d'âEuros"un quelconque partenariat entre les diff'âEuros"rents acteurs de la Formation (D.T.E.F.P ; ANPE ; ADI ; ASSEDIC ; MISSION LOCALE ; REGIONâEuros!).

Pour finir, nous avons affirm'âEuros" qu'âEuros"il appartenait au Conseil R'âEuros"gional de Guadeloupe et aux autres acteurs d'âEuros"y mettre un terme car la formation des Hommes et des Femmes de ce pays est le pr'âEuros"alable À tout D'âEuros"veloppement.

Dans la troisi'âEuros"me partie de lâEuros"entretien, le consultant mandat'âEuros" par le Conseil R'âEuros"gional nous a sollicit'âEuros"

Déclaration de L'UGTG À propos du PRDF

pour recueillir les grandes lignes des orientations que nous défendons et des propositions de notre Organisation syndicale.

Nous avons alors exposé brièvement les points suivants :

[-] 1. Nécessité de élaborer des projections à moyen et long terme, selon les secteurs d'activité pour évaluer les besoins des entreprises publiques, privées, des collectivités territoriales.

Choix d'un seul organisme (ou instance regroupant différents partenaires) qui compilerait les informations et données collectées (ANPE, DTEFP, Assedic, ARH, Entreprises, etc.).

[-] 2. Organisation de séminaires de travail avec des représentants de chaque acteur de la formation autour des résultats de l'enquête.

[-] 3. Nécessité de associer les Guadeloupéens à un vaste débat sur la Formation Professionnelle.

[-] 4. Elaboration et suivi du PRDF en concertation et en partenariat avec le SPE.

[-] 5. Régularisation des PRF annuels avec la participation des autres acteurs, dont ceux du Service Public .

[-] 6. Information (disponibilité) sur l'offre de formation régionale actualisée.

[-] 7. Mise en place d'une aide à la mobilité pour les chômeurs désireux suivre une formation.

[-] 8. Nécessité d'un partenariat stratégique et d'une coordination de la politique régionale de Formation Professionnelle avec l'ensemble des acteurs.

Notre interlocuteur nous a en fin de compte fourni des indications sur la méthodologie retenue et les différentes étapes qu'il suivait.

Il lui a indiqué que les représentants de L'UGTG présents dans les différents secteurs d'activité (Santé, Formation Professionnelle en continue ou en alternance, Emploi, Socio-Educatif, Collectivités territoriales) et dans les différentes instances consultatives (UAG, CESR) continueraient à se mobiliser et à investir pour faire avancer nos revendications sur ce thème.

Les représentants de L'UGTG au CESR ont pu se procurer la production finale qui devait être soumise à l'approbation des élus régionaux et devenir, in fine, le PRDF de Guadeloupe.

Le document que nous avons obtenu confirme les réserves et les craintes exprimées plus haut.

Alors que le consultant se devait de rendre compte des entretiens menés auprès des différents acteurs, on constate qu'aucun des documents ne mentionne ni ne rend compte des entretiens avec les organisations syndicales.

De même, aucun des documents ne rend compte ni ne mentionne le point de vue des salariés.

A la place un document intitulé « Analyse des entretiens réalisés auprès des grandes entreprises » laisse libre cours aux stéréotypes, clichés et propos discriminatoires voire racistes.

Le tout se passerait, presque, de commentaires.

EXTRAITS :

[-] Page 6 : « Le niveau bac seulement montre que le jeune n'a pas su accrocher dans les moments difficiles ».

[-] Page 7 : « Pour les postes d'encadrement ou les postes nécessitant un haut degré d'expertise », une majorité des entreprises guadeloupaises fait appel aux cabinets de recrutements. Ces derniers prospectent ailleurs la plupart du temps sur la métropole pour ce type de poste. « Une autre solution consiste à faire jouer la mobilité interne. Cette solution est utilisée par une minorité des entreprises guadeloupaises rencontrées ».

[-] Page 7 & 8 : « L'absence de qualification ressort de manière assez systématique. De nombreux responsables de ressources humaines déplorent le manque de diplômés de niveau DESS, École de commerce : « J'aimerais pouvoir embaucher des bacs +5, des gens qui sortent de grandes écoles, mais ça n'existe pas sur la Guadeloupe ». Ce manque de qualification globale sur le marché de l'emploi pose problème pour recruter des personnes compétentes au niveau de l'encadrement : « Les cadres guadeloupais de haut niveau sont trop rares » ou encore « On a un réel problème pour recruter des cadres et des agents de maîtrise ». Les entreprises sont donc obligées de recruter ailleurs, souvent en métropole, pour avoir le personnel qualifié qui répond à leurs besoins.

[-] Page 8 : « Ce manque de main d'œuvre qualifiée ajoute un problème de comportement que beaucoup de responsables d'entreprises décrivent comme « symptomatique de la Guadeloupe ». De nombreux candidats arrivent en retard aux entretiens d'embauche, « ne savent pas se vendre », ou « semblent découragés avant même l'entretien ». Ces problèmes comportementaux, associés aux manques de qualification obligent les entreprises à baisser leurs degrés d'exigence : « J'ai parfois l'impression de prendre les moins pires ». « On a un réel problème pour recruter des cadres et des agents de maîtrise ». Les entreprises sont donc obligées de recruter ailleurs, souvent en métropole, pour avoir le personnel qualifié qui répond à leurs besoins. ».

[-] Page 18 : « Il n'y a pas la mentalité nécessaire pour une généralisation du DIF au sein du groupe ».

[-] Page 21 : « La formation initiale est en faillite sur des acquisitions de base comme l'écriture et la lecture. Les jeunes font des fautes grossières dans leurs mails. Ils manquent de culture générale ».

[-] Page 21 & 22 : « Des jeunes associent diplômés et responsabilités automatiques au sein de l'entreprise : « A la sortie du diplôme, les jeunes revendiquent des postes à responsabilité d'entrée de jeu, or la politique maison consiste à faire commencer les salariés à la base ». D'autres se font des illusions sur leur valeur sur le marché du travail : « Il existe un réel problème en Guadeloupe. Il faut arrêter de laisser à l'abandon les jeunes. ».

[-] Page 23 : « Les jeunes sont nonchalants. Ils ont l'air de ne pas être concernés par ce qui se passe dans l'entreprise et ne viennent, pour la plupart, que gagner leur salaire » .

[-] Page 24 : « Nous n'avons pas d'apprentis, (en fait, le problème principal est la rémunération des apprentis. On préfère prendre des stagiaires venant de la formation initiale pour des stages non rémunérés » .

[-] Page 27 : « Les entreprises (en fait) se déclarent souvent confrontées à un manque total de discussion, c'est un dialogue de sourd » . Ces problèmes sociaux se traduisent généralement par des grèves, qui handicapent fortement l'économie guadeloupéenne » .

L'UGTG après l'examen du texte, dénonce ce document qui :

[-] Stigmatise la jeunesse Guadeloupéenne (présentée comme armée de parfaits ignorants, nonchalants, non ponctuels, fainéants, intéressés uniquement par l'argent, rêveurs) ;

[-] Vilipende les travailleurs Guadeloupéens (décrits comme des bœtiens-bamou toujours insuffisamment diplômés et incapables d'occuper des postes d'encadrement, présentant ou souffrant de problèmes comportementaux courants, dont la mentalité est un obstacle à toute possibilité de formation, devant systématiquement commencer par le bas sans possibilité de mobilité interne, et avec lesquels il est impossible de nouer un dialogue ou une discussion) ;

[-] Légitime et justifie la discrimination raciale à l'embauche dont sont victimes, ici même, les salariés guadeloupéens. Et qui apporte la confirmation et la preuve que sous des divers prétextes (manque de culture, d'expérience, de formation, de compétence), le grand patronat, dont on ignore ni le passé ni les origines (l'enquête sous forme d'entretiens à titre mené auprès des entreprises de plus de 50 salariés, rares en Guadeloupe) entend cantonner les Guadeloupéens à des sous emplois, sous qualifications, sous payés. Cette politique est bien entendu conduite avec la complicité active de cabinets de recrutement qui « prospectent ailleurs la plupart du temps sur la métropole pour ce type de poste » (page 7) ; hésitant pas à répondre favorablement aux employeurs qui déclament un « B.B.R » ici même en Guadeloupe.

[-] Insulte et dénigre les Guadeloupéens pris dans leur ensemble en relayant sans vergogne, sans aucune réserve, sans la moindre nuance, les propos les plus réactionnaires et les généralisations racistes exprimés par des dirigeants et responsables qui, se sentant en confiance et de plain-pied avec leur interlocuteur Blan Fwans, se sont lâchés et ont ainsi pu livrer le fond de leur pensée :

[-] Constitue un déni grossier du droit à l'expression des salariés et de leurs représentants (Délégués du Personnel, Délégués syndicaux, Comité d'Entreprise) ; s'agissant de surcroît d'entreprises de plus de 50 salariés. A aucun moment, ceux-ci n'ont sollicités. A aucun moment, ils n'ont pu exprimer leurs positions, leurs attentes, leurs propositions sur un sujet qui les concerne au premier chef. A aucun moment ils n'ont été invités à agir aux allégations mprisantes les visant en partie ou en totalité : « Inaptitude de certains salariés aux apprentissages du fait de la faiblesse de leurs compétences de base » ; « On perçoit un manque de motivation » ; « On rencontre souvent des problèmes dans la mise en pratique de ce qui a été appris » ; « Le personnel est parfois blasé par la formation » ; « Le personnel se montre parfois peu motivé par rapport à la formation » . (pages 15 & 16).

[-] Jette un nouveau et grave discrédit sur le Politique Guadeloupéen et sur sa capacité à défendre et

promouvoir les intérêts de ce pays et de sa population, à refuser la fatalité et l'iniquité de la loi.

Car :

C'est au nom de la loi, au nom du respect du code des marchés publics que le Conseil Régional s'est soumis à la procédure d'appel d'offres. Le groupe OBEA a donc décroché le marché pour la réalisation du PRDF. Puisque la Guadeloupe ne disposerait pas des compétences, de l'expertise requise mener pour ce projet inédit, ambitieux, complexe. Soit.

Mais c'est sans chercher à invoquer la loi, que l'exécutif régional a accepté qu'OBEA (non présent en Guadeloupe, et qui bien entendu ignore tout de ce pays, de son économie, des besoins en formation des Hommes et des Entreprises) sous traite ledit marché, dans des conditions et sur des critères que l'on ne devine que trop bien. Comment OBEA recrute-t-il son consultant : sans appel d'offres, sans recours à l'ANPE, ni aux boîtes d'intérim, ni aux médias, ni même aux fameux cabinets de recrutement. Qui OBEA va-t-il coopter : un quidam aux compétences douteuses ; au parcours sinueux ; aux motivations inconnues ; un Zorey en partance, après un long transit, de Saint Martin ; une élite l'excellence reconnue en matière de formation professionnelle, précisément. Alors que des dizaines de Guadeloupais sont dotés de compétences, de qualification et d'expérience en Ressources Humaines, en Ingénierie de la Formation, en Conduite de Projet !

C'est aussi sans se voir opposer la loi ou une quelconque règle éthique que ce mercenaire, aujourd'hui installé en Guadeloupe ; dirigeant de sociétés sises toutes au 2, rue Dumanoir à Basse-terre et ayant des raisons sociales voisines (P Consultant : Conseil pour les affaires et la gestion ; P+ Consultant : Formation continue), raflait nombre d'actions de formation du Programme Régional de Formation (PRF) de décembre 2005. Soit quelques mois à peine après que l'élaboration du PRDF ait été laissée à ses bons soins !

C'est toujours sans pouvoir annoncer les conditions de la sous-traitance du PRDF à un individu qui n'a du reste que le nom, que l'assemblée régionale doit aujourd'hui se signer à : soit adopter une production qui a exclu sciemment la masse de la population salariée, les organisations syndicales, et nombre d'acteurs de la formation professionnelle, de l'emploi et du développement ; soit enterrer, repayer et repartir pour un nouveau PRDF !

C'est enfin à la lumière de ces informations qu'il faut considérer la façon dont il est aujourd'hui demandé aux administratifs et aux élus régionaux, aux acteurs de la formation professionnelle et aux socioprofessionnels, à la « société civile » et à l'ensemble de la population, de se mobiliser en toute hâte, pour boucler à la hussarde le cycle dit des « rencontres territoriales », précédant la tenue des Assises de la Formation Professionnelle. Et alors qu'en bonne logique et conformément au cahier des charges ces rencontres auraient dû précéder la remise du rapport définitif de l'expert !

Plus qu'un cas espèce, plus qu'une supercherie et un scandale, les conditions de la dévolution, puis de la sous-traitance et enfin de l'élaboration du PRDF sont symptomatiques d'une Guadeloupe systématiquement dépossédée du droit de s'exprimer, de se dire, de (se) penser ; privée de l'élémentaire droit de construire son avenir et l'avenir de ses fils et filles ; interdite de valoriser les siens, de puiser dans ses propres ressources ; d'une Guadeloupe dont la majorité de la population est bâillonnée par ceux là mêmes qui prétendent parler en son nom.

Déclaration de LâEuros#8482;UGTG À propos du PRDF

CâEuros"est pour ces raisons, seulement rassemblÃ©es ici, que lâEuros"UGTG, a refusÃ© de prendre part Ã ce nouveau processus. CâEuros"est aussi pour ne pas casser lâEuros"Ã©lan dynamique des centaines de GuadeloupÃ©ens, qui en toute bonne foi, participent activement Ã ces rencontres territoriales, alors que de toute faÃ§on, le support formel de la dÃ©cision politique devant valider le PRDF est autre, que lâEuros"UGTG a entendu interpeller les Ã©lus et singuliÃ©rement lâEuros"exÃ©cutif rÃ©gional pour exiger :

[-] Sa condamnation expresse des dÃ©cisions successives ayant abouti Ã la production dâEuros"une Ã©tude raciste, partielle, partielle ;

[-] Son engagement formel Ã engager la CollectivitÃ© rÃ©gionale et ses services compÃ©tents dans un processus visant notamment la dÃ©finition et la mise en Åuvre dâEuros"un partenariat stratÃ©gique associant le SPE (Adi, Anpe, AssÃ©dic, Missions localesâEuros!) ainsi que les socioprofessionnels et les Ã©lus ; dans une dÃ©marche visant Ã coordonner les politiques rÃ©gionales en matiÃ©re de formation professionnelle ; Ã mettre en Åuvre une vÃ©ritable politique de la formation professionnelle ne se limitant pas Ã des formations pÃ©riodiques de jardinier, dâEuros"auxiliaire de vie, de vendeuse, dâEuros"agent de sÃ©curitÃ© et de secrÃ©taire âEuros! ; et Ã dÃ©gager, Ã partir du SRDE en cours dâEuros"Ã©laboration, des filiÃ©res de formation novatrices et porteuses, afin dâEuros"anticiper les besoins futurs et ne plus risquer de se voir opposer le manque de compÃ©tences ;

[-] Son engagement formel Ã considÃ©rer que les aides rÃ©gionales doivent avoir pour contrepartie lâEuros"embauche de salariÃ©s en CDI Ã Temps plein et la sauvegarde des emplois existants ;

[-] LâEuros"impÃ©rieuse nÃ©cessitÃ© de prendre en compte la formation des hommes et des femmes de Guadeloupe comme prÃ©alable Ã tout dÃ©veloppement ;

[-] Plus largement la mise en Åuvre dâEuros"une politique rÃ©gionale pour lâEuros"emploi au profit des GuadeloupÃ©ens ;

[-] Son engagement Ã lutter contre la discrimination Ã lâEuros"embauche dont sont victimes les GuadeloupÃ©ens et la gÃ©nÃ©ralisation de la lactification des emplois en particulier les emplois qualifiÃ©s et les postes dâEuros"encadrement ; la plupart des entreprises la pratiquant bÃ©nÃ©ficiant des commandes, aides et subventions rÃ©gionales ;

[-] La conception dâEuros"authentiques programmes dâEuros"Ã©ducation Ã populaire, de formation professionnelle et universitaire ;

[-] La mise en place dâEuros"un dispositif Ã©conomique, durable et intÃ©grÃ©, dÃ©cidÃ© aprÃ©s la mobilisation de toutes nos potentialitÃ©s, et dans lâEuros"objectif dâEuros"assurer Ã tous le droit au travail, de fÃ©dÃ©rer et de dÃ©velopper la crÃ©ation et la recherche fondamentale, de protÃ©ger notre environnement (dÃ©veloppement des productions agricoles et de la pÃ©ache, de lâEuros"agro-transformation, des Ã©nergies renouvelables et singuliÃ©rement des biocarburants) ;

[-] La promotion de lâEuros"histoire et de la culture GuadeloupÃ©enne ;

[-] La promotion du sport et des loisirs comme moyen dâEuros"Ã©panouissement personnel et de construction collective ;

[-] La mobilisation des jeunes contre les dÃ©viances sociales par la mise en place dâEuros"actions leur garantissant

la maîtrise de leur avenir et la conduite future de notre pays ;

[-] Un système de santé privilégiant lâEuros"Éducation sanitaire et la prévention ;

[-] Un service de transports public terrestre et maritime au service des guadeloupâEuros.

LâEuros"UGTG affirme que la formation des Hommes et des Femmes de Guadeloupe est un préalable à tout développement et que le développement économique de la Guadeloupe comme fondement de lâEuros"Équilibre social et de lâEuros"Épanouissement des hommes est un leurre sâEuros"il ne relève pas dâEuros"une stratégie révolutionnaire tendant à transformer les rapports sociaux, à rompre avec les liens coloniaux et à combattre lâEuros"exploitation capitaliste.

La société GuadeloupâEurosne est bâEuros"tie depuis plus de trois siècles sur la base dâEuros"intérêts de classe et de race. Au delâEuros"de lâEuros"exploitation capitaliste, la majorité dâEuros"entre nous sommes discriminâEuros"és du fait même de la couleur de notre peau.

La Guadeloupe ne peut donc prétendre à une quelconque paix sociale dès lors que la majorité de ses enfants est exclue de tout suivant le cycle infernal :

Exclusion du savoir -? Exclusion du travail -? Exclusion sociale

Aussi, cette paix sociale que souhaite les politiciens à travers les tentatives de neutralisation, de domestication, dâEuros"instrumentalisation et de diabolisation des syndicats de lutte de classes et de masse par la mise en œuvre du vâEuros"glaj que constitue le dialogue social institutionnalisâEuros"é notamment, est contraire aux intérêts des larges masses et à lâEuros"impâEuros"ratif de transformation des rapports sociaux.

Lutter et résister sont créations ; création dâEuros"autres horizons ; création du dépassement, autorisant le rêve, lâEuros"espoir et développant la solidarité.

Pointe-à-Pitre, le 26 Septembre 2006

Konsey Sendikal UGTG