

valeurs mutualistes

LE MAGAZINE
DES ADHÉRENTS MGEN

N°265 MARS/AVRIL 2010



« On crée un nouveau statut :
celui de travailleur pauvre »

Dessiner pour
ne pas baisser la garde

SE BATTRE CONTRE L'ANOREXIE

LES CAHIERS



- ZOOM SUR TROIS NOUVELLES AMÉLIORATIONS PRESTATAIRES
- SOMMEIL DES SENIORS : ÉTAT DES LIEUX

- Fiche pratique L'OSTÉOPATHIE PRISE EN CHARGE

ISSN 1241-8935

Josette Théophile a été nommée en Conseil des ministres le 30 septembre dernier à la tête de la plus grosse DRH du monde. Zoom sur son parcours professionnel et la façon dont elle envisage aujourd'hui sa mission.

Josette Théophile, une DRH à l'œuvre



C. LUCAS-MEN

Diplômée de philosophie et titulaire d'un 3^e cycle du Celsa en relations du travail, Josette Théophile a fait la première partie de sa carrière dans le privé. D'abord responsable de la formation chez Lesieur-Cotelle, elle rejoint ensuite le Centre de formation supérieure du management où elle gère la formation initiale des jeunes issus des grandes écoles. En 1984, elle entre chez Bull comme directrice de la formation. Elle y reste jusqu'en 1990, date à laquelle sa carrière prend un tournant décisif : elle entre à la

RATP comme directrice du département « potentiel humain et formation » à la demande de son président de l'époque, Christian Blanc. Elle restera dix-neuf ans à la Régie en occupant successivement les postes de « directrice des ressources humaines », « directrice du département gestion et innovation sociales » et « directrice générale adjointe chargée de l'innovation sociale ». En 2008, elle reçoit le prix de la meilleure DRH de l'année.

LE DIALOGUE POUR MÉTHODOLOGIE

De cette longue période, elle retient des époques difficiles, comme l'année 1995 avec les grandes grèves et l'attentat du RER B à la station Saint-Michel, mais aussi les succès qui ont permis de renouer avec le dialogue social. « *Après les grèves de 1995, nous étions tous dans une spirale de l'échec. Direction, conducteurs, syndicats et voyageurs étaient tous amers en constatant le blocage de la situation.* » En 1996, elle propose alors ce qu'elle appelle « *une idée improbable* » : un système d'alarme sociale qui laisse cinq jours aux partenaires sociaux pour déposer leurs revendications avant de poser un préavis de grève. Rien d'obligatoire mais l'engagement de dialoguer pour l'ensemble des syndicats signataires (tous sauf la CGT, qui signera finalement en 2001). « *Il ne s'agissait pas de tuer dans l'œuf les difficultés, explique-t-elle, mais au contraire de clarifier les points de désaccords en les mettant noir sur blanc. Or, ça fonctionne puisque les conflits ont fortement baissé : de 800 préavis de grève déposés en 1990, nous sommes passés à quelques dizaines par an seulement dans les années 2000.* »

A bientôt 63 ans, Josette Théophile continue de revendiquer cette méthodologie : « *Se mettre d'accord sur les sujets d'accords et de désaccords pour ne pas laisser les malentendus s'empiler, clarifier les positions de chacun pour identifier les zones de consensus où construire ensemble.* » A l'Education nationale, elle entend mettre en œuvre cette même façon de faire. « *Est-ce de la naïveté ? Peut-être. Plutôt de la confiance. Mais je suis convaincue que le seul moyen d'avancer est de faire sens ensemble.* »

qui sert à la personne sert aussi au service public. Il faut miser sur l'intelligence... et ici il y en a beaucoup ! »

CINQ AXES DE TRAVAIL

Missionnée pour mettre en place un accompagnement personnalisé des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Recherche, la DRH a proposé aux organisations syndicales cinq chantiers qui font actuellement l'objet de négociations : revalorisation des salaires en priorité en début de carrière, mise en œuvre du DIF (droit individuel à la formation), mobilité professionnelle, prévention des risques professionnels et évaluation professionnelle. « Je crois, dit-elle, que les enseignants aspirent au changement et qu'ils attendent de nous des propositions concrètes pour être mieux pris en compte dans leur parcours individuel. »

Parmi les dossiers qui lui semblent les moins complexes (« car à cette échelle, ils le sont tous ! »), elle cite la revalorisation des salaires de début de carrière, la mise en œuvre du DIF (« qui n'est pas appliqué aux enseignants et dont il faut déterminer dans quelles conditions il peut l'être ») et la prévention des risques professionnels en amont et en aval pour les 800 000 enseignants et 500 000 autres fonctionnaires. La question de l'évaluation professionnelle « mérite, quant à elle, d'être adaptée aux réalités du monde contemporain, en tenant compte de ce qui se passe ailleurs mais aussi en respectant la spécificité du métier et des disciplines. Je n'ai pas de réponses toutes faites. Mais

je sens juste que la plupart des observateurs et des acteurs considèrent que la notation actuelle mérite d'évoluer. » Reste le sujet de la mobilité professionnelle qui doit permettre aux enseignants de se reconverter. « Il me semble naturel de pouvoir permettre aux enseignants qui le souhaitent de se tourner vers d'autres métiers ou fonctions. C'est souvent en fin de carrière que la question se pose, mais il est important de penser la reconversion bien en amont pour répondre à cette attente. Ce qui suppose de construire un dispositif performant d'information, de formation et d'orientation des personnels. »

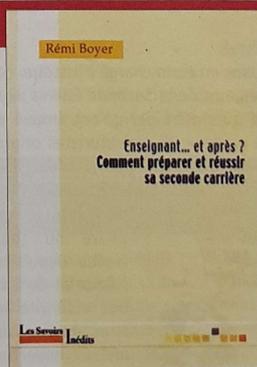
ENTRE ACQUIS ET CHANGEMENT

Plutôt confiante et sereine, Josette Théophile, entend s'appuyer sur la demande de changement qu'elle dit percevoir quand elle rencontre les partenaires sociaux, mais aussi sur ce qui marche bien à l'école. « Quand on m'a proposé ce poste, il est vrai que j'ai hésité devant l'échelle, imposante. Mais l'enjeu m'a mobilisée : la qualité du service public, la difficulté de maintenir une exigence de qualité ainsi que les formidables acquis qui sont déjà en place. » Car, et Josette Théophile dit en être chaque jour impressionnée, « l'Éducation nationale est tout de même une très belle horlogerie, un des plus grands systèmes de production qui fait qu'à la rentrée chaque élève a un professeur et chaque enseignant une classe. C'est parce que notre système marche bien, qu'il est perfectible... »

Laurence Bernabeu

Envisager une seconde carrière

Coach d'enseignants qui préparent une autre vie professionnelle, Rémi Boyer* a écrit un guide pratique qui fait le point sur les compétences des enseignants transférables vers d'autres métiers, les moyens de créer sa propre activité, les conditions pour trouver un emploi public dans un autre ministère, etc. Parmi les facteurs qui rendent l'enseignant adaptable à une seconde carrière, il cite le fait de « compléter dès le début de carrière sa formation initiale par des stages, participer à des activités pédagogiques en équipe, faire des mutations pour changer d'établissement ou d'équipe ». Car envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel ne s'improvise pas. Cela nécessite d'y réfléchir sur plusieurs années, d'acquérir et de diversifier ses compétences. « Ce n'est pas la fuite d'une situation qu'on ne supporte plus, c'est la construction d'une nouvelle identité professionnelle, c'est un changement, un nouvel élan destiné à conjuguer le désir de faire autre chose et le besoin de s'épanouir professionnellement, en restant motivé. »



Enseignant... et après ? Comment préparer et réussir sa seconde carrière ?, par Rémi Boyer, éditions Les Savoirs inédits (lessavoirsinedits.fr), 14,50 €.

* pour aider celles et ceux prêts à « sauter le pas », il a créé l'association Aide aux profs : aideauxprof.org