



Conseil Orientation de l' Emploi

Groupe de travail formation professionnelle

Quelle est la place de la formation professionnelle dans l'économie moderne ?

Les mutations économiques, les impacts de la mondialisation, les choix stratégiques des entreprises qui privilégient toujours le court terme au détriment du moyen ou long terme sont autant de facteurs qui influencent le marché du travail et l'évolution des emplois proposés.

Les idées novatrices de notre organisation sont clairement exprimées dans notre Statut du Travailleur. Il ne « reste » plus qu'à les mettre en œuvre.

Nous constatons que l'accès à l'emploi est difficile, nous ne reviendrons pas sur l'impérieuse nécessité que la formation initiale remplisse son rôle mais force est de constater que beaucoup de jeunes restent sur le « carreau » à la sortie de l'école.

En entreprise également, le maintien dans l'emploi, l'évolution dans la carrière sont plus difficiles aujourd'hui qu'auparavant.

Pour la CFTC, la négociation d'accord GPEC et la mise en œuvre de ces accords notamment l'articulation de la formation avec la stratégie à moyen terme de l'entreprise est l'exemple même de ce qui aurait du être de tout temps une obligation pour les entreprises.

En effet, loin d'opposer dans une lutte contreproductive et souvent stérile les représentants des salariés aux employeurs, la GPEC et la formation sont au contraire des occasions pour anticiper, prévoir et également pour échanger et construire un dialogue constructif.

La formation professionnelle doit être pour lui l'outil essentiel qui lui permettra de consolider ses compétences, développer sa qualification et ainsi de progresser dans sa carrière.

La formation continue de l'entreprise, par les outils existants (observatoire de branches, plan de formation, professionnalisation, ...), peut et doit permettre d'assurer aux salariés leur maintien dans l'emploi. En anticipant au travers d'une GPEC, l'entreprise dispose d'un moyen de s'assurer de la cohérence de ses besoins de qualification en rapport avec l'évolution de son environnement.

En effet, l'accès à l'emploi est difficile et une fois entré dans l'entreprise le salarié sait qu'il devra s'adapter à son environnement. De plus, son métier va être amené à évoluer et ses conditions de travail vont changer.

Pour la CFTC, le fait que les travailleurs devront vraisemblablement changer d'entreprise et de métiers plusieurs fois dans leur vie professionnelle n'est pas qu'une hypothèse. En conséquence, notre responsabilité est de préparer, lorsque c'est inévitable, ces changements.

Cela veut dire que les entreprises et les branches doivent permettre aux salariés l'accès à toutes formations, aux formations d'amélioration de qualification comme aux formations de reconversion.

L'objectif pour la CFTC est que le changement d'emploi, le changement d'entreprise, le changement de métier puisse être préparé le plus en amont possible. De tels changements doivent être anticipés et accompagnés. Ce sont les entreprises qui demain profiteront de ces anticipations. C'est la formation professionnelle qui est l'outil indispensable et essentiel pour permettre ces adaptations.

La rupture d'emploi, lorsqu'elle est subie, est toujours vécue pour le salarié comme un échec, comme une remise en cause, comme un déni de ses compétences et de ses savoirs faire. En conséquence, anticiper les ruptures, c'est respecter la dignité des salariés.

Le rôle des partenaires sociaux, l'importance de la négociation

La formation professionnelle fait l'objet actuellement d'une attention toute particulière.

Certains l'à décrivent comme inefficace, ne remplissant pas les objectifs assignés, trop compliqué, trop opaque, ...

D'autres souhaiteraient s'approprier les fonds pour un usage encore non défini.

D'autres enfin ... parlent pour ne rien dire !

Soyons sérieux et surtout soyons responsables ! De quoi parle ton ?

La formation professionnelle, telle que redéfinie dans l'ANI de 2003 et la loi de 2004, précise que :

« La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. »

Cet objectif est ambitieux pour aujourd'hui et pour demain.

Notre responsabilité, notamment celle de la CFTC, est bien de permettre la mise en œuvre de cet accord sur la formation professionnelle, de s'assurer de la bonne utilisation des dispositifs et des outils qui y ont été négociés et acceptés afin de garantir aux salariés, au travers de son droit à la formation, les moyens de s'adapter à son environnement professionnel.

Cet accord a été l'occasion de négociations au sein des entreprises. Ces négociations ont été source de progrès :

- Progrès dans l'accès à des plans de formation, au DIF, au CIF, à tous les outils négociés dans l'accord.
- Progrès de certains autres accords, parce que négocier de manière constructive qui ont proposé des aménagements qui vont au-delà de ce que dit la loi.

La place des partenaires sociaux, leurs compétences à négocier de bons accords en raison de leur parfaite connaissance de la vie de l'entreprise ont permis des avancées jusque là inédites.

Pour autant, il y a une vie « hors » entreprise qui ne doit pas être occultée particulièrement lorsque des publics bien identifiés n'accèdent pas à l'emploi.

La CFTC considère que la responsabilité des partenaires sociaux doit être engagée pour apporter une réponse à ce problème source de précarité, voire d'exclusion.

L'accord national interprofessionnel du 8 janvier relatif à la modernisation du marché du travail a cherché à répondre en partie à ce problème. Par cet accord, nous avons voulu construire une véritable sécurisation des parcours de vie professionnelle. Dans cet accord est reprécisé le rôle fondamental de la formation professionnelle dans la sécurisation des parcours de vie professionnelle.

Pour la CFTC, le financement de toute formation ne doit pas être un obstacle à la mise en œuvre de toute action de formation.

Le fait de différencier les travailleurs en fonction de leurs situations en emploi ou en non emploi ne doit pas se révéler être un frein à l'accès à la formation.

La CFTC travaille, grâce à ses réseaux et ses structures géographiques et professionnelles, à casser ces segmentations en privilégiant les partenariats dans le respect des champs d'intervention de chacun des acteurs. Concrètement, ce travail porte aujourd'hui des fruits. Demain il pourra être encore plus productif si la négociation à venir réussit à favoriser un important développement de l'accès à la formation pour tous les publics et également si cette négociation réussit à développer l'appétence à la formation de tous les publics qui en ont besoin.