

**COMMENT FACILITER L'ACCES A LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ?**

Ce rapport accompagne la réforme de la formation professionnelle sans questionner ses effets délétères. C'est pourquoi la CGT a voté contre.

LA CONTRIBUTION DU CESER
(téléchargeable sur ceser.paysdelaloire.fr)

Le rapport souligne les inégalités dans l'accès à la formation : âge, sexe, catégorie socio-professionnelle, taille de l'entreprise, territoire de vie, situation face à l'emploi...

Il constate que les freins limitant l'accès à la formation tout au long de la vie peuvent être personnels, liés à la complexité des démarches, aux problématiques de mobilité et de conciliation des temps de vie ...

Il émet des préconisations sur quatre axes :

Axe 1 : humaniser l'accès à la formation

- ⇒ **Accompagner** : Mettre en place des formations "accompagnateur de vie professionnelle" et proposer aux personnes exerçant des métiers en voie de disparition, une voie de reconversion.
- ⇒ **Personnaliser** : nommer des "développeurs formation" pour favoriser l'emploi en région au travers de la formation

Axe 2 : renforcer l'accompagnement :

- ⇒ **Sécuriser** : Identifier, pour chaque demandeur, une personne référente à contacter. Soutenir les demandeurs de formation en assurant un accompagnement humain jusqu'à l'étape-clé du financement du projet.
- ⇒ **Simplifier** : créer une application smartphone pour géolocaliser tous les points de contact formation sur le territoire et permettre d'être mis en relation. Mobiliser les start-ups du territoire par un appel à projet sur le sujet.

Axe 3 : s'adapter aux besoins

- ⇒ **Financer** : Mettre à disposition des personnes partant en formation un "Chéquier Mobilité, Restauration, Hébergement, Modes d'accueil", dès lors que des critères ou conditions de ressources sont remplis
- ⇒ **Faciliter la mobilité** : Proposer des formations délocalisées, itinérantes ou éphémères, en complémentarité avec l'offre existante, pour les rejoindre en proximité. Adapter les cahiers des charges dans les appels d'offres pour favoriser cette délocalisation des formations.

Axe 4 : valoriser la formation professionnelle

- ⇒ Lancer une campagne de communication grand public, Créer une saga vidéo "Se former en Pays de la Loire" présentant différents profils de personnes vivant leur parcours de formation, Créer un guide BD de la formation tout au long de la vie "Se former : un droit, un besoin, un parcours".

CE QU'A DIT LA CGT : INTERVENTION DE DIANE OBLE

La CGT est en accord avec une partie des préconisations du rapport et notamment celle sur le **renforcement de l'accompagnement humain** des personnes pour un accès à la formation, avec des entretiens physiques pour aider les individus à travailler leur projet professionnel et à définir le projet de formation jusqu'au montage financier en réaffirmant les principes de gratuité de la formation et d'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire, **cet accompagnement doit se faire par un service public de l'emploi** (avec des professionnels formés et en nombre) et non par des associations, des Maison France Service ou dans des tiers lieux

Il n'en demeure pas moins que **la CGT est opposée à la loi « liberté de choisir son avenir professionnel »** et réaffirme encore une fois que le Gouvernement vote des lois dont le contenu est en totale contradiction avec sa communication.

La CGT rappelle le préambule de la constitution de 1946 qui dispose que « la nation garantit l'égal accès de l'enfant à l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». Pour la CGT, la formation professionnelle doit être un investissement pour et sur l'avenir, et non un assujettissement aux besoins immédiats sans stratégie d'ensemble.

En l'occurrence, **cette loi ne permettra aucunement aux personnes actives de choisir réellement leur avenir professionnel**. Le CPF TP qui remplace le CIF est beaucoup plus restrictif. La formation professionnelle se fera de plus en plus hors temps de travail. Les salariés actifs comme les demandeurs d'emploi seront incités à financer tout ou partie de leur formation continue en recourant à des prêts bancaires.

Le deuxième écueil que la CGT dénonce est l'approche par compétences. Comme le fait la loi, **le rapport du CESER les met en avant comme un incontournable**. Il est noté que l'un des principaux axes de la loi du 5 sept 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » est d'investir massivement dans la formation pour créer une société de compétences. D'ailleurs l'étude précise que l'offre régionale est restructurée pour répondre aux besoins de compétences des acteurs économiques ligériens.

La CGT rappelle que la formation, qu'elle soit initiale ou continue, n'a pas que pour seul objet de répondre aux besoins du monde économique du moment. Une compétence (définition du petit Larousse), c'est une aptitude. Une connaissance, c'est une manière de comprendre, synonyme de savoir, c'est une opération par laquelle l'esprit humain procède à l'analyse d'un objet, d'une réalité. C'est la capacité d'être « conscient de ». **Passer d'une société de la connaissance à une société de compétences nous semble dangereux** car cela ne répond pas à l'intérêt général et ne permettra pas de former des citoyens critiques et capables de faire des choix éclairés dans une société en pleine transition, et à terme, ne

répondra pas non plus aux besoins du monde économique et notamment à la montée en qualification (souligné dans de très nombreux rapports) nécessaire pour faire face à la complexité des métiers, à la nécessité d'innovations ... pas plus qu'aux besoins de la Société.

Enfin, **cette approche par compétences pose le problème de la reconnaissance de cette dite compétence**. Un diplôme sanctionne un socle de connaissances et de compétence, c'est un élément tangible, objectif, mesurable et indiscutable.

Avec l'approche par compétence, les CV sont uniformisés. On retrouve les mêmes compétences : d'autonomie, de gestion du stress, d'agilité, de créativité, de flexibilité cognitive, de gestion des talents, d'intelligence émotionnelle ou de coordination avec les autres. C'est totalement subjectif, non mesurable qui dépend de la perception de chacun.

La CGT est également perplexe sur le postulat de départ qui explique que les compétences techniques sont ou seront obsolètes dans un laps de temps très court, qu'elles ne seront plus recherchées par les recruteurs, qu'elles doivent être remplacées par des compétences de savoir être ou informelles. Ce qui se passe dans le secteur informatique n'est peut-être pas transposable dans tous les secteurs.

Finalement, plus les compétences sont mises en avant, plus les salariés sont mis en difficulté dans les organisations de travail, et plus service rendu est dégradé.

Cette approche par compétence n'est pas innovante. Elle existe dans les Pays anglo-saxons depuis les années 60 et est de plus en plus décriées dans ces mêmes pays.

En dernier lieu, la formation ne devant pas coûter cher et répondre aux besoins des entreprises, l'accent est mis sur les formations modulaires, le distanciel, l'adaptation au poste avec les POEI et la formation en situation de travail.

L'étude est issue d'un important travail collectif, et la CGT en remercie le rapporteur et la chargée d'étude, mais elle reste dans l'accompagnement de cette loi que la CGT combat. C'est pourquoi nous voterons contre.

VOTES : L'avis a été adopté par 61 voix pour, 11 contre, 3 abstentions.

Ont notamment participé à l'élaboration de cette étude : Diane Oble, Catherine Paris, Yvic Kergroac'h