

40 ANS DE FORMATION PROFESSIONNELLE : BILAN ET PERSPECTIVE

Groupe de la CFE-CGC

Le groupe de la CFE-CGC partage le constat de mieux articuler la formation initiale et professionnelle, d'accroître l'efficacité et la qualité du système de formation professionnelle, et de renforcer la gouvernance et le pilotage.

En revanche, nous regrettons que l'avis ne conçoive la sécurisation des parcours qu'une fois le salarié au chômage. La CFE-CGC estime que l'on ne peut pas faire des demandeurs d'emploi les seuls bénéficiaires de la formation professionnelle !

La nécessaire adaptation continue de notre économie conduit de plus en plus les salariés à changer d'emploi, de métier et à être acteur de leur avenir. La sécurisation impose, dans ce contexte, de passer d'une logique principalement curative à une logique préventive. De cette logique découle que tous les salariés sont concernés, personne ne pouvant s'estimer, *a priori*, à l'abri des aléas de la vie professionnelle.

Une sécurisation des parcours efficace est une sécurisation qui est envisagée lorsque la personne est encore en poste quel que soit son niveau de qualification. Si nous retenons l'exemple de l'encadrement, celui-ci n'est jamais considéré comme un public prioritaire alors que la formation s'avère essentielle. Or, leurs formations sont celles qui deviennent le plus rapidement obsolètes.

Il faut également considérer qu'un cadre non formé représente un coût pour l'entreprise. Même si leurs formations peuvent s'avérer plus longues et coûteuses, elles font partie des éléments à prendre en compte dans un souci de compétitivité et de performance de l'entreprise.

Les salariés occupant des fonctions d'encadrement sont aussi confrontés à la nécessité d'adapter et de faire évoluer leurs compétences professionnelles ; ils doivent être en mesure d'accompagner les salariés dont ils ont la responsabilité. Les mutations technologiques rapides, les nouveaux modes de production et les *process* innovants requièrent des formations adaptées. Garantir ces formations participe indéniablement d'une sécurisation des parcours professionnels.

La recherche d'un nivellement par le bas de la prise en compte des besoins et des ressources dédiés à la formation professionnelle est une voie dangereuse. Si nous pouvons convenir qu'il faille donner une qualification professionnelle à ceux qui n'en n'ont pas afin de permettre leur insertion professionnelle et sociale, nous devons également veiller à un équilibre qui permette aux salariés, et notamment à l'encadrement, un maintien dans l'emploi et la possibilité d'effectuer des mobilités professionnelles au cours de leur carrière.

À titre d'exemple, une recrudescence des licenciements pour insuffisance professionnelle, l'application des critères professionnels de sélection en cas de licenciement économique, viennent confirmer que l'encadrement n'est pas épargné par les difficultés de rupture professionnelle.

L'avis propose de créer des fonds régionaux de sécurisation des parcours professionnels dirigés par l'État, la région, pôle-emploi et les partenaires sociaux. La CFE-CGC est réticente à cette proposition. Avec la création de ces fonds, gouvernés à quatre, la place des partenaires sociaux dans la région en matière de formation est réduite, alors qu'ils sont un des plus gros pourvoyeurs de fonds *via* le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et les OPCA. Cette crainte est renforcée au regard de la place minimale que certaines régions leur laisse lors de l'établissement des Contrats de plan régional de développement des formations (CPRDF).

La création de tels fonds régionaux participe aussi à une multiplication du nombre de financeurs, cela répond-il aux demandes de simplification du dispositif ? De plus, avec la place restreinte des partenaires sociaux dans ce fonds, les besoins des branches sur le territoire seront-ils entendus ? Ces fonds ne doivent pas avoir comme seul objectif le financement des besoins des régions.

En conclusion, la CFE-CGC ne peut cautionner le principe même de l'individualisation des parcours de formation. Une telle approche ne prend pas en considération le contexte économique et notamment la question de compétitivité des entreprises. Il est aussi important de sortir de la finalité accordée aujourd'hui à la formation continue qui aurait pour vocation de compenser une absence de formation initiale solide. C'est en veillant au maintien de l'employabilité et au développement des compétences des salariés que l'on sécurisera leur avenir professionnel et donc leur parcours.

Le groupe de la CFE-CGC s'est abstenu.