

Un véritable droit cantonal à la formation continue pour répondre aux défis sociaux et écologiques : feuille de route syndicale

1. Le contexte social oblige à transformer et développer la formation : axes généraux

D'un point de vue syndical, la société actuelle est structurée par deux grandes dynamiques qui appellent à une refonte en profondeur des formations professionnelles et continues.

- L'urgence climatique, qui nécessite une transformation et une réorientation des modes de production, implique également le développement de nouvelles compétences professionnelles. Pour faire face à l'évolution des activités professionnelles (et non professionnelles), la fragilisation ou même la disparition de certains emplois, ainsi qu'à la pénurie de main d'œuvre dans les secteurs écologiques et sociaux, il est nécessaire de renforcer la formation dans tous les domaines et de favoriser l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences pour toutes et tous. De plus, le réchauffement climatique, qui touche déjà fortement une part importante des secteurs d'activité, implique une organisation du travail différente, notamment en termes de diminution du temps de travail et d'aménagements des horaires de travail, ainsi qu'en termes de mesures de protection de la santé. Ces effets doivent être intégrés dans la conception et l'organisation des postes de travail et dans la formation. Ainsi, au-delà de la réflexion à propos de la disparition de certains postes de travail, nous devons être une force de proposition en matière de création de nouveaux emplois écologiques et sociaux. Nous devons également être les acteur-trices de la lutte contre le réchauffement climatique, dans une perspective de justice sociale.
- La progression des inégalités sociales s'accroît. Selon nous, la formation professionnelle doit pouvoir constituer une forme de rempart au creusement de celles-ci. Or, l'accès à la formation est également inégal : les personnes les moins qualifiées étant le plus exposées aux modifications du marché du travail, en particulier à sa digitalisation et à son ubérisation, et par conséquent au chômage. Les femmes restent par ailleurs discriminées dans l'accès à la formation professionnelle et continue. Se former tout au cours de la vie est plus compliqué lorsqu'on a des charges familiales, ou quand on exerce des métiers moins bien rémunérés et protégés (les femmes étant surreprésentées dans les métiers moins bien payés). L'orientation professionnelle et les trajectoires de carrière sont également genrées. Nous devons donc être en mesure de travailler à combattre l'inégalité des chances dans l'accès et la réalisation de formations professionnelles tout au long de la vie.

2. Limites du cadre actuel de la formation continue :

Le cadre actuel de la formation continue est globalement insatisfaisant

La Loi fédérale sur la formation continue (LFCo), mise en œuvre en janvier 2020, vise à renforcer la formation continue tout au long de la vie. Le message du Conseil fédéral est clair : atteindre 90% d'adultes formés (au minimum un niveau CFC ou AFP pour toutes et tous). En parallèle, l'intention est de renforcer l'acquisition et le maintien des compétences, ainsi que leur développement chez l'adulte. De plus, la Loi sur les Etrangers et l'Intégration (LEI) entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 contraint les personnes à un niveau dit « suffisant » de compétences langagières. Force est de constater que les mesures prises jusqu'ici sont largement insuffisantes. La Loi sur l'assurance chômage limite drastiquement l'accès aux formations continues et la possibilité de reconversion professionnelle.

La nouvelle Loi sur l'aide sociale et la lutte contre la précarité (LASLP), remplaçant la Liasi, ouvre de nouveaux accès à la formation et à la reconversion professionnelle. Certains projets sont particulièrement intéressants et gagnent à inspirer de nouvelles mesures, tels que l' AIS (Agenda Intégration Suisse) pour les réfugié-e-s ou Qualification+ pour les adultes en emploi.

La CGAS constate ainsi que :

- les politiques de maintien à l'emploi, de réinsertion, de formation et d'aide sociale ne se pilotent pas de manière simplifiée, efficace et coordonnée. L'actuel fonctionnement en silo, en fonction des prestations, démontre ses limites, épuise les professionnel-le-s et représente un surcoût ;
- les freins d'accès à la formation continue, aux reconversions professionnelles et à toute requalification sont énormes. Les marges de manœuvre des « gestionnaires de la formation ou des politiques publiques » ainsi que du système actuel sont limitées (ordonnances fédérales, respects de plans d'études, manque de moyens, etc.), ce qui entrave foncièrement la visibilité et la prise en charge globale et prospective des besoins.
- malgré l'obtention d'une sensible amélioration de la Loi sur les bourses et prêts d'étude (SBPE), incluant la reconversion, ces possibilités ne sont que faiblement utilisées.
- les plus grands freins à la formation continue des personnes considérées comme les moins qualifiées sont selon nous d'ordre matériel. Sans un véritable droit à la formation en emploi et en entreprise, avec un impact limité sur le salaire, la formation continue ne sera pas accessible au plus grand nombre et aux personnes en ayant le plus besoin.

Actuellement les dispositifs existants sont éclatés, complètement morcelés, cloisonnés par objectifs et prestations. Ils ne sont pas suffisamment efficaces et n'atteignent pas les objectifs légaux et attendus. Les possibilités de reconversion professionnelle sont très limitées. Il n'existe pas un véritable droit général à la formation continue, mais que de maigres facilitations de financements et des

possibilités d'accès à des aides individuelles insuffisantes. En 2016, seuls 4.4% des bénéficiaires de l'aide sociale ont participé à des programmes de réinsertion. Nous avons un dispositif pour la formation continue mais il faut être en emploi (Qualification+), nous avons des mesures du marché du travail mais il faut être au chômage et pour autant qu'elles visent l'employabilité dans le même domaine, nous avons des possibilités de reconversion mais elles dépendent du revenu, nous avons des cours de français mais il faut travailler dans le bâtiment... Les contraintes varient selon les secteurs, les emplois, le statut. Les stratégies de formation pour le maintien en emploi, le perfectionnement et la reconversion ne sont pas suffisamment élaborées et leur mise en œuvre pour les salarié-e-s pas assez accompagnée et accessible. Les bilans de compétences sont très limités, les compétences de bases lacunaires et mal reconnues (pour rappel, plus de 16% d'illettrisme en Suisse).

A Genève, en 2020 a été créée une Task Force « employabilité » interdépartementale visant à anticiper les besoins du marché du travail. Celle-ci s'est récemment mutée en Conseil pour le développement de l'employabilité (CdE), une commission officielle tripartite. Si cette entité a le mérite de regrouper des représentant-e-s de différents départements, institutions, services et acteurs de la formation et du marché du travail, ses travaux ont buté sur une organisation fragmentée de ses travaux, limitée par une logique de contrats de prestations et de subventionnement. Il s'agit dorénavant donc de travailler à y développer une perspective plus politique.

3. Objectifs syndicaux : quelques pistes pour une transformation profonde et systémique de la formation professionnelle et continue

Pour la CGAS, il s'agit de repenser les besoins des travailleurs-euses, chômeurs-euses et surtout de **faciliter l'accès à toute formation** qui permettra de trouver, de conserver, de développer un emploi décent, durable et choisi, dans une perspective écologique et sociale. Ces objectifs syndicaux doivent orienter notre engagement, tant politique, qu'en qualité de représentant-e syndical-e dans les instances de la formation professionnelle et continue.

- Développer une politique de la formation professionnelle et continue globale pour augmenter les niveaux de compétences de tout adulte, en emploi ou pas, avec une priorité pour les personnes peu ou pas qualifiées et en tenant compte des inégalités sociales, économiques et de genre;
- Pour la formation professionnelle, atteindre un taux de 95% d'adultes au bénéfice d'un premier niveau de qualification professionnelle (AFP / CFC) en accordant les moyens nécessaires ;
- Pour la formation continue, remettre la personne au centre des réflexions, des mesures et des outils développés, notamment par :
 - a) La mise en place d'un bilan individualisé qui valorise les expériences, les intérêts mais aussi permette de construire un projet de formation et professionnel réaliste ;
 - b) L'accompagnement et le suivi par paliers et par objectifs ;
 - c) L'encouragement à la certification et/ou à la reconversion ;
 - d) Le développement de mesures matérielles pour rendre possible la formation continue ;
 - e) Le développement de perfectionnement dans une perspective large et sociétale et non plus seulement dans l'intérêt de l'employeur.
- Porter une attention particulière aux secteurs à pénurie de main d'œuvre déjà avérée (notamment dans les secteurs du social et particulièrement dans la santé)

Pour que ce dispositif global puisse être efficace et efficient, nous devons l'accompagner des mesures concrètes suivantes:

- Octroyer un **droit de base à un congé-formation annuel payé de 5 jours cumulables sur 3 ans**.¹ De plus, pour réellement être en mesure de se former pour les métiers d'avenir en lien avec la transition climatique, nous devons être plus ambitieux et rallonger la durée de ce congé-formation

¹ La revendication d'un congé-formation annuel payé de 5 jours cumulable sur trois ans faisait déjà partie de notre manifeste en 2011 mais si un projet dans ce sens était à bout touchant en 2015, ce dernier a été balayé par un changement de représentation patronale au sein du Groupe pour le développement de la politique de formation continue à des fins professionnelles (GDPFC).

annuel payé. Il faut par ailleurs aujourd'hui l'inscrire dans une loi cantonale définissant le dispositif ;

- Mettre en place un **guichet unique, d'accueil large du public**, répertoriant les **catalogues raisonnés** des lieux, des droits et des accès à la formation avec un **suivi individualisé** sous la forme de conseil et d'accompagnement.
- Créer et développer un **catalogue raisonné** des possibilités de formations initiales et continues, à jour, mentionnant les financements et soutiens possibles (par exemple sur le modèle du Répertoire des Entreprises de Genève (REG)), en tant que base de données gérée par le dispositif cantonal ;
- Améliorer le CAF : Pour les publics relevant de la formation de base des adultes, le cumul de chèques doit **permettre d'éviter toute rupture de formation (y compris en permettant un cumul sur une même année)**. Dans les situations de remise à niveau notamment, le chèque doit pouvoir être réévalué à **1000 francs**. Dans tous les cas, l'accompagner d'un **chèque pour garde d'enfants**.
- **Élargir l'accès aux bourses et prêts de reconversion ;**
- Développer des « formations socles » reconnues (celles du C9 et autres) qui, compte tenu des changements du monde du travail, permettent l'accès aux différentes pistes en **favorisant non seulement l'acquisition de compétences, mais aussi la capacité à les utiliser et la résolution de problèmes ;**
- **Mettre en place des bilans de compétences comme un droit pour tout adulte**, en emploi ou au chômage, précaire ou non, faisant partie intégrante du dispositif global cantonal ;
- **Élargir la reconnaissance des diplômes et des expériences** acquis en Suisse et à l'étranger ;
- **Anticiper les besoins**, à l'aide d'enquêtes régulières menées par le dispositif cantonal, qui cartographie la situation des différents secteurs en matière de niveau de formation du personnel en activité ainsi que les besoins projetés en matière d'évolution de la profession, des besoins de la société et du domaine d'activité ;
- **Renforcer la protection contre le licenciement ;**

Pour résumer

Aujourd'hui, **nous avons besoin d'une formation professionnelle et continue forte**. Plutôt que de prolonger des réflexions, des subventions, voire des projets en demi-teinte, nous devons appeler à **une véritable refonte de l'ensemble du dispositif** qui replace la personne en son centre, avec sa situation personnelle et économique, ses ressources personnelles et temporelles, ses envies et ses intérêts, tout en tenant compte des besoins identifiés au sein des entreprises et du marché, mais surtout au sein de la population afin de mettre en place des services publics qui y répondent.

Le dispositif actuel est grandement en inadéquation avec les besoins personnels et professionnels des individus exprimés en matière de formation.

Nous voulons **un dispositif global et cantonal** qui place l'individu au centre des préoccupations, et, cela étant, qui permette et facilite la co-construction d'un projet de formation au sens large en accord avec les connaissances et besoins de la population en termes de transition écologique et de *care*, et du marché du travail d'aujourd'hui et de demain, et qui offre à l'intéressé-e un soutien financier adéquat ainsi qu'un accompagnement personnalisé parmi les différentes possibilités de financement.

Historique de la démarche :

1) Manifeste syndical de 2011 : Rappel et bilan

Une actualisation du manifeste syndical édité en 2011 par la CGAS est nécessaire : les huit propositions et revendications qu'il avançait continuent d'être valables mais restent en partie à mettre en œuvre et il faut prendre désormais en compte les changements qui marquent le contexte sanitaire, économique, social et politique actuel.

Pour rappel, nous publions le 21 novembre 2011 les 8 revendications suivantes :

- Droit à un congé de formation annuel payé de 5 jours cumulables sur 3 ans ;
- Mise en place d'un véritable système de formation par modules débouchant sur des certifications reconnues ;
- Établissement d'un catalogue raisonné de la formation continue pour les usagers-ères ;
- Mesures spécifiques et prioritaires pour la mise à niveau des personnes peu ou pas qualifiées ;
- Prise en charge des écolages et du matériel ;
- Compensation des diminutions fédérales en matière de chômage ;
- Mise à disposition d'un panorama complet et transparent des financements par des partenaires sociaux et des acteurs de la formation ;
- Renforcer le suivi et l'utilisation des MMT.

Bilan des revendications de 2011

Le constat est flagrant : si quelques avancées partielles ont été réalisées, notamment en matière de formation modulaire et de formation de base, voire l'introduction d'un congé formation dans certaines Conventions Collectives de Travail (par exemple dans celle du nettoyage), il n'en reste pas moins que 10 ans après, le bilan demeure plus qu'insatisfaisant. Le droit à la formation peine à s'inscrire dans une vision globale qui allie les besoins du marché du travail, les financements, les enjeux sociaux et climatiques auxquels nous faisons face, et **la personne elle-même dans toute son individualité, avec ses projets professionnels, sociaux et culturels.**

2) Feuille de route syndicale (2022-2023)

Pour essayer de tracer les grands axes de la mise à jour de ce projet, un groupe de travail du SIT², puis de la CFP de la CGAS a mené une réflexion et fait des recherches dont émergent des pistes qui ont été soumises aux instances de la CGAS, notamment le Bureau et le Comité, pour aboutir à la rédaction de ce nouveau document. Celui-ci a été travaillé de façon collaborative en amont et en parallèle de l'élaboration des priorités du Conseil interprofessionnel de la formation (CIF).

² Françoise Weber, Filipa Chinarro, Lunita Pidoux, Jean-Marc Denervaud, Christophe Guillaume, Sylvain Tarrit