



Commission formation professionnelle de la
Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)

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

La CGAS est investie dans la formation professionnelle initiale et continue au niveau du canton. Cette feuille de route a pour vocation d'orienter ses représentant-e-s au sein des différentes commissions officielles, pôles de formations et associations liées à la formation, à l'insertion et à l'emploi, dans le but de répondre aux défis écologiques et sociaux, et ce dans une perspective syndicale de justice sociale.

Il s'agit de pouvoir défendre des revendications communes et cohérentes dans ces diverses instances, en les traduisant, selon les circonstances, en propositions, en arguments, ou encore en projets de lois.

De plus, cette feuille de route a vocation à être saisie par les différentes instances de la CGAS, qui peuvent sur cette base, poser des bilans, faire des suivis, discuter des interventions dans les différentes instances officielles dans lesquelles siègent les représentant-e-s de la CGAS et en réévaluer les contenus.

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 lui-même 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. 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 ;
- Aborder l'accès à la formation professionnelle et continue y compris via l'analyse des freins matériels ;
- Appréhender la question de l'emploi et de la formation dans une perspective large et sociétale et non plus seulement dans l'intérêt de l'employeur, ceci d'autant plus dans le but de répondre aux enjeux climatiques et sociaux.
- 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:

- L'encouragement à la certification et/ou à la reconversion ;
- 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 annuel payé. Il faut par ailleurs aujourd'hui l'inscrire dans une loi cantonale définissant le dispositif ;

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 (GPFC).

- Mettre en place un **guichet unique, d'accueil large du public**, répertorient 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.
- Le suivi individualisé est à concrétiser par des projets tels que : 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 ; l'accompagnement et le suivi par paliers et par objectifs
- 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 : revenir au tarif de **750 francs pour toutes les formations** pour toutes et tous. 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 **950 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 ;**
- Lutter contre les différentes formes de discrimination sur les lieux de travail et dans l'accès à la formation ;
- ...