



Le « jour d'après » dans la formation professionnelle : ne pas la casser, alors que le besoin est vital

jeudi 18 juin 2020, par [Bariaud](#)

FORMATION PROFESSIONNELLE

LE « JOUR D'APRÈS » DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE : NE PAS LA CASSER, ALORS QUE LE BESOIN EST VITAL

La réforme Pénicaud sur la formation professionnelle et la loi PACTE bouleversent à la fois les règles de financement mais aussi la gouvernance et les structures, les lieux de formation. C'est une attaque sans précédent sur ce qui constitue le cœur de la formation et l'émancipation : la financiarisation du droit à la formation prive toutes et tous les citoyen·nes de la possibilité d'accéder à des formations longues et qualifiantes.

Objectif : revaloriser la Formation professionnelle

Cette crise sanitaire a mis en évidence « les premiers de corvée » et l'utilité sociale de métiers peu reconnus et mal rémunérés, bien qu'étant de « première nécessité ». Elle bouscule les notions de compétences, blocs de compétences, certifications, qualifications, diplôme, CPC... autant de notions reliées entre elles mais dont les implications évoluent.

Le patronat s'est approprié ces notions dans un contexte de déréglementation du code du travail pour favoriser la libéralisation de la compétitivité des entreprises.

Si le terme de « compétences » est actuellement très utilisé, celui de qualification tend à disparaître dans les négociations en cours car il y a un enjeu fort pour les entreprises de casser toute représentation collective de ce qui peut constituer les droits et la sécurité pour les travailleuses.

Rappelons que la compétence est, pour le salarié, ce qui est mis en œuvre lorsqu'elle travaille, tandis que la qualification est le résultat d'une formation validée par un examen, un diplôme et des expériences professionnelles et sociales.

Imposer l'introduction des blocs de compétences revient donc à pulvériser le système qui repose sur une logique d'acquisition d'une qualification complète au profit d'une « employabilité » immédiate et locale. Cela per-

mettra d'individualiser encore davantage les carrières et de ne reconnaître que ce qui est mis en œuvre dans l'emploi occupé. Sans compter que l'ain dévaloriser les sorties sans qualification cela permettra aux patrons de mettre la pression sur les jeunes pour les inciter à quitter la formation sans qu'ils-elles aient fini leur parcours. C'est d'autant plus de prise à la pression sur les salaires et à terme faire exploser le salaire minimum et ainsi obtenir de la main d'œuvre « bon marché ».

Riv ailleurs, depuis la loi du 05 septembre 2018, l'apprentissage n'est plus une compétence des Conseils régionaux.

Quelles conséquences peut engendrer un tel changement ? Même si avant cette loi certaines régions jouaient des courtiers de formations plutôt en apprentissage qu'en lycées professionnels, il existait une certaine régulation sur le territoire régional.

Aujourd'hui, la formation professionnelle est délaissée : les entreprises peuvent d'ailleurs ouvrir leur propre CFA avec une simple déclaration et dispenser ainsi les formations qu'elles souhaitent et les lycées sont sous pression pour ouvrir des sections d'apprentissage. Les CFA sont ainsi passés en 2019 de 965 à 1000 en avril 2020.

La formation professionnelle reste un outil indispensable pour les salariés et les privé·es d'emploi, et ce, quel que soit l'âge des bénéficiaires. Elle doit se



05

Le 18/06/2020 - Juin 2020

contraindre et être gouvernée de façon à ce que les salariés aient leur mot à dire sur les formations proposées et répondent aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

La gouvernance actuelle, issue de la réforme de la formation professionnelle, diminue fortement le rôle des organisations syndicales. Les différentes instances sont le plus souvent des comités d'orientation ou des « expertes » décident des orientations politiques.

L'enjeu d'une nouvelle planification ne peut s'accompagner que de la création d'un Service public national de la Formation professionnelle avec une mise en œuvre au niveau régional.

Cette question porte notamment la problématique de la place, du rôle, des missions, de la complémentarité et des statuts des acteurs et actrices de la Formation professionnelle.

La réforme Pénicaud sur la formation professionnelle et la loi PACTE bouleversent à la fois les règles de financement mais aussi la gouvernance et les structures, les lieux de formation. C'est une attaque sans précédent sur ce qui constitue le cœur de la formation et l'émancipation : la financiarisation du droit à la formation prive toutes et tous les citoyen·nes de la possibilité d'accéder à des formations longues et qualifiantes.

Objectif : revaloriser la Formation professionnelle

Cette crise sanitaire a mis en évidence « les premiers de corvée » et l'utilité sociale de métiers peu reconnus et mal rémunérés, bien qu'étant de « première nécessité ». Elle bouscule les notions de compétences, blocs de compétences, certifications, qualifications, diplôme, CPC... autant de notions reliées entre elles mais dont les implications évoluent.

Le patronat s'est approprié ces notions dans un contexte de déréglementation du code du travail pour favoriser la libéralisation de la compétitivité des entreprises.

Si le terme de « compétences » est actuellement très utilisé, celui de qualification tend à disparaître dans les négociations en cours car il y a un enjeu fort pour les entreprises de casser toute représentation collective de ce qui peut constituer les droits et la sécurité pour les travailleur·ses.

Rappelons que la compétence est, pour la·le salarié·e, ce qui est mis en œuvre lorsqu'il·elle travaille, tandis que la qualification c'est le résultat d'une formation validée par un examen, un diplôme et des expériences professionnelles et sociales.

Imposer l'introduction des blocs de compétences revient donc à pulvériser le système qui reposait sur une logique d'acquisition d'une qualification complète au profit d'une « employabilité » immédiate et locale. Cela permettra d'individualiser encore davantage les carrières et de ne reconnaître que ce qui est mis en œuvre dans l'emploi occupé. Sans compter que loin d'éradiquer les sorties sans qualification cela permettra aux patron·nes de mettre la pression sur les jeunes pour les inciter à quitter la formation sans qu'ils·elles aient fini leur parcours. C'est donner plus de prise à la pression sur les salaires et à terme faire exploser le salaire minimum et ainsi obtenir de la main d'œuvre « bon marché ».

Par ailleurs, depuis la loi du 05 septembre 2018, l'apprentissage n'est plus une compétence des Conseils régionaux.

Quelles conséquences peut engendrer un tel changement ? Même si avant cette loi certaines régions privilégiaient des ouvertures de formations plutôt en apprentissage qu'en lycée professionnel, il existait une certaine régulation sur le territoire régional.

Aujourd'hui, la formation professionnelle est dérégulée : les entreprises peuvent d'ailleurs ouvrir leur propre CFA avec une simple déclaration et dispenser ainsi les formations qu'elles souhaitent et les lycées sont sous pression pour ouvrir des sections d'apprentissage. Les CFA sont ainsi passés en 2019 de 965 à 1200 en avril 2020.

La formation professionnelle reste un outil indispensable pour les salarié·es et les privé·es d'emploi, et ce, quel que soit l'âge des bénéficiaires. Elle doit se construire et être gouvernée de façon à ce que les salarié·es aient leur mot à dire sur les formations proposées et répondre aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

La gouvernance actuelle, issue de la réforme de la formation professionnelle, diminue fortement le rôle des organisations syndicales. Les différentes instances sont le plus souvent des chambres d'enregistrement ou des « expert·es » décident des orientations politiques.

L'enjeu d'une nouvelle planification ne peut s'accompagner que de la création d'un Service public national de la Formation professionnelle avec une mise en œuvre au niveau régional.

Cette question porte notamment la problématique de la place, du rôle, des missions, de la complémentarité et des statuts des actrices et acteurs de la Formation professionnelle.

Objectif : renforcer les outils existants !

Ainsi l'AFPA, créée à la Libération pour la reconstruction, devrait accueillir, orienter, former et reconverter les salarié·es touchés par la crise sanitaire et économique. Cet outil de la formation doit être intégré dans les réflexions politiques nationales et régionales pour contribuer à la construction « du jour d'après ».

Quant aux personnels des CFA, ils, elles ne relèvent pas tous du même statut. Leurs vécus pendant le confinement sont très diversifiés, comme cela est le cas pour tous les professionnel·les de l'enseignement initial ou continu. Tant de paramètres à prendre en compte : du niveau des apprenti·es, du secteur, tertiaire ou non, des outils mis ou non à disposition qui fonctionnent plus ou moins bien, des matières enseignées, générales, techniques, des conditions d'exercice sur son lieu d'habitation... Qu'ils·elles soient enseignant·es, formateur·trices, administratif·ves, personnels de service, en télétravail, ou au chômage

partiel.... Et demain ?

Demain, il faudrait que les personnels enseignants, qu'ils-elles exercent dans des lycées professionnels, dans des organismes de formation pour les contrats en alternance, ou en CFA, puissent avoir des conditions de travail dignes de ce nom.

Que les formateurs, formatrices et les professeur·ses qui dispensent des cours d'enseignement général ne voient pas ces heures diminuer d'année en année, au détriment des élèves, apprenti·es ou stagiaires qui verront disparaître la possibilité de poursuivre des études supérieures.

Que les professeur·ses, formateur·trices retrouvent des collectifs de travail où les concertations pédagogiques trouvent du sens pour la réussite des élèves/apprenti·es.

Que la dévaluation de la formation professionnelle n'annonce pas la disparition des lycées professionnels comme cela est pressenti.

De plus les professeur·ses comme les formatrices et formateurs ont besoin eux et elles aussi de se former tout au long de leur vie professionnelle, dans de bonnes conditions, au risque d'être eux-mêmes et elles-mêmes victimes « d'obsolescence » et d'être disqualifiés dans un système avec une mise en concurrence exacerbée.

Enfin les formations professionnelles dispensées doivent permettre aux élèves ou apprenti·es de pouvoir poursuivre tout type d'études initiales ou continues, avec une vraie sécurité sociale professionnelle, avec des droits attachés à la personne. Les formations doivent être qualifiantes et diplômantes et non limitées aux besoins immédiats des employeurs, employeuses.

La période de la crise sanitaire a montré l'impact de la différence de statut entre les lycéen·nes qui sont élèves et les apprenti·es qui sont salarié·es. Pendant la période du confinement, certains apprenti·es étaient au travail dans leur entreprise de « formation ».

Les apprenti·es ne doivent pas être des salarié·es comme les autres. Elles et ils sont dans un cursus de formation professionnelle initiale visant à leur faire acquérir une qualification. Ils et elles doivent bénéficier d'un statut protecteur. Dans le cadre d'une scolarisation obligatoire de 3 à 18 ans, le statut le plus protecteur est celui d'élève.

La FERC s'engagera dans les actions relevant des crises sanitaires ou de l'urgence écologique en lien avec un changement de société.

Il faut ainsi accélérer la transition énergétique par la formation et l'ingénierie sur les métiers émergents. Participer aux GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) industrielles qui devront faciliter la nécessaire relocalisation et réindustrialisation de nombreux secteurs industriels. Introduire pour tous les titres et les diplômes, un nouveau contenu spécifique aux mesures de prévention en hygiène issues de l'expérience de la crise du Covid-19.

Notre fédération rassemble des professions au cœur des processus de progrès. Nous serons moteurs dans nos métiers pour promouvoir l'éducation et l'émancipation.