



CESER Bourgogne Franche-Comté
Séance plénière du 19 octobre 2021
AUTO-SAISINE « LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : LEVIER DE
DEVELOPPEMENT POUR LES TERRITOIRES ET LEURS ACTIFS ?

Déclaration de Julien BERNARD au nom de la CGT

Nous sommes globalement en phase avec les analyses et les préconisations contenues dans l'auto-saisine « La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs ? », la CGT votera cette auto-saisine.

Cependant, il nous semblait important de rappeler quelques éléments qui transparaissent dans cette auto-saisine et qui en constituent la toile de fond.

Il est rappelé que le système d'appels d'offres est loin de satisfaire les organismes de formation. D'une part, parce qu'une formation a besoin d'un temps long pour s'installer et être pleinement efficace ; d'autre part, parce que ces appels d'offres répondent à des besoins immédiats et ne permettent pas, dans la plupart des cas, une formation qualifiante. C'est une des nombreuses conséquences de la réforme de 2018 qui a renforcé l'individualisation et la monétarisation des formations, offrant dès lors de nombreuses qualifications non-complètes, rendant ainsi plus difficile une insertion durable ou un changement d'emploi, notamment pour l'accès à un grand nombre de métiers du même secteur avec des contenus différents. Pour la CGT, un des principaux enjeux est de permettre à chacune et chacun de pouvoir accéder facilement à un parcours complet de qualification, dans un temps raisonnable avec une certification reconnue.

Au-delà, c'est bien le fameux marché de l'emploi, et donc de la formation, qui dysfonctionne.

L'auto-saisine constate que beaucoup de métiers en tension ne sont pas assez attractifs. Ils offrent souvent des conditions d'exercice peu attrayantes (horaires décalés, travail le dimanche, travaux difficiles, etc) peu compatibles avec une vie de famille. Ils sont peu reconnus socialement malgré leur rôle majeur attesté pendant la pandémie, et enfin (et surtout) ils sont très mal payés, souvent au SMIC, avec des temps partiels imposés. À tel point que le syndicat patronal UMIH (*Union des métiers et des industries de l'hôtellerie*) a récemment proposé de revaloriser les métiers de l'hôtellerie-restauration avec des augmentations de salaires «entre 6% et 8,5%, voire peut-être 9%», ajoutant, je cite : «*si on veut mettre fin à la pénurie, il faut rémunérer les salariés à la hauteur du travail qui est fourni*». Si le marché de l'emploi était un véritable marché, et donc que la fameuse loi de l'offre et de la demande était vérifiée, les salaires auraient augmenté depuis longtemps pour combler le manque de main d'œuvre. Il n'en est rien. Et d'ailleurs, cette proposition de l'UMIH a fait pschiiit auprès des professionnels du secteur.

Le marché n'est pas la réponse à tout. Dès lors, est-ce vraiment une si bonne idée d'organiser la formation sous forme de marché ? À l'évidence, non. Heureusement,



une partie de la formation, notamment la formation initiale sous statut scolaire ou universitaire, échappe encore à cette logique, mais de larges pans de la formation sont contraints de s'y soumettre au fur et à mesure. Avec toutes les conséquences négatives déjà évoquées pour peu d'avantages réellement constatés. Mais quand bien même nous n'aurions pas le choix que d'organiser un marché, même s'il n'en a que le nom, il serait tout à fait possible d'y mettre des clauses qualitatives, sociales et environnementales, c'est-à-dire de donner un contenu à ce marché, et de ne pas choisir systématiquement le moins-disant.

Crédits récurrents et répondant aux besoins, qualité des professionnels de la formation, formations qualifiantes et accessibles au plus grand nombre : voilà sans doute la recette gagnante pour que la formation soit réellement un levier de développement.