



## 1<sup>e</sup> atelier « Territoire »

**Le rôle de la formation, des qualifications ;  
des droits nouveaux pour les salariés : éléments indispensables du  
développement de l'emploi et du territoire.**

### FICHE PROBLÉMATIQUE

#### **La formation, les qualifications :**

---

*Les avancées scientifiques et technologiques sur les matériaux, les produits et les procédés ont des répercussions plus ou moins fortes sur l'évolution de l'emploi (voire des métiers) et les organisations de travail. Elles demandent une augmentation des qualifications, d'où l'enjeu que représente la formation dans ce contexte.*

- *Des entreprises publiques, privées, des professions sont confrontées à une pyramide des âges nous indiquant un départ massif en retraite de salariés dans les toutes prochaines années.*
  - *Quelle anticipation en matière d'emploi, de transferts de savoir-faire ?*
  - *Quel espace de négociation dans l'entreprise ?*
  - *Quelle approche de ces questions à l'échelle professionnelle et territoriale ?*
- *Des dispositions législatives et réglementaires récentes sont désormais en vigueur concernant la « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC).*
  - *Quelle approche syndicale, quel regard des différents acteurs (experts, consultants, universitaires, responsables d'entreprises) sur ces nouvelles dispositions ?*
  - *Quelles dispositions pour les entreprises de plus de 300 salariés avec la GPEC ? Faut-il qu'elle soient discutées à l'entreprise en relation avec les objectifs stratégiques de celle-ci ? Quelles répercussions sur la GPEC Territoriale ?*
  - *Le croisement enjeux professionnels et territoriaux doit-il être au cœur des projets syndicaux, mobilisateurs et porteurs de propositions en matière de GPEC ?*
- *L'effort de formation à l'entreprise connaît une baisse tendancielle depuis plus d'une décennie. Cette réalité est particulièrement contradictoire avec un "discours officiel" nous indiquant que la formation, le développement des « ressources humaines » constituent la base du rayonnement économique, de la maîtrise des nouvelles technologies.*
  - *Quelle approche syndicale de cet enjeu ?*
  - *Comment rendre plus dynamique, plus revendicative, l'activité syndicale quotidienne sur cette question à l'entreprise, dans la profession, dans le territoire ?*
  - *Comment mieux conjuguer les propositions économiques nombreuses que proposent les syndicats, les IRP et les propositions en matière de formation continue ?*

- *La mise en œuvre du principe de « formation tout au long de la vie » et sa réussite dépendent du contenu et de la qualité de la :*

### **Formation initiale**

- *L'offre de formation initiale doit-elle rester nationale ou tenir compte des spécificités des régions et des bassins d'emplois où s'effectuent les formations ? Au collège ? Au lycée ? À l'université ?  
Une formation liée au territoire est-elle compatible avec une logique de mobilité professionnelle choisie ?*
- *L'offre de formation dans les régions doit-elle être large et/ou tenir compte des spécificités des régions et des bassins d'emplois ?*
- *Quelle doit être la place et la proportion des formations généralistes et des formations professionnelles (du lycée à l'Université) ?*

### **Formation continue**

- *Qui doit définir le contenu des formations continues et dans quelle instance cela se décrète ?*
- *La formation tout au long de la vie va-t-elle déboucher sur un plan de formation dans toutes les entreprises et pour tous les salariés ?*
- *Quelle reconnaissance des qualifications acquises dans les grilles suite à la formation continue ?*
- *Quelles conditions pour que la validation des acquis de l'expérience (VAE) puisse bénéficier à tous les salariés quel que soit le niveau de qualification (du niveau 5 au niveau 1) ?*
- *Quel doit être le rôle de l'orientation ? À quel âge ? Doit-elle tenir compte des évolutions des entreprises et/ou des souhaits des personnes ? Faut-il un service public d'orientation ?*
- *Quelle doit être la place des structures de formation continue et la place du secteur public ?*

---

### **Droits nouveaux à conquérir :**

- *Améliorer la législation existante, notamment en renforçant le droit attaché à la personne (DIF).*
- *Développer l'innovation sociale sur les territoires pour coupler valorisation des qualifications et sécurisation des parcours.*
- *Légitimer en droit l'intervention des organisations syndicales dans les dispositifs de dialogue social territorial, national, européen dans des structures de concertation permettant une complète transparence.*
- *Imposer de nouvelles conditions d'accompagnement sur le temps de travail, pour le financement, pour la reconnaissance des certifications et pour les rémunérations découlant du dispositif de « formation tout au long de la vie ».*
- *Préserver et améliorer les droits et prérogatives des professionnels de la formation dans le cadre de statuts de la Fonction publique et du secteur public.*
- *Imposer pour la formation initiale et continue des principes d'égalité de traitement et d'accès des usagers.*