

FICHE 18

GAGNER UNE FORMATION PROFESSIONNELLE DE QUALITÉ TOUT AU LONG DE LA VIE

La CGT propose

L'État, à travers l'action publique, doit se donner les moyens d'implanter du service public et des activités semi-public sur tout le territoire à hauteur des besoins réels de la population en recrutant, en reconnaissant les qualifications des salarié-es à travers les missions de service public, en développant la formation initiale (FI) et continue (FC) pour permettre aux salarié-es un déroulement de carrière et une forme d'émancipation, en ayant une politique budgétaire à la hauteur.

Cela passe par la mise en œuvre de toutes les actions permettant d'intégrer des nouveaux personnels afin de correspondre aux besoins et qualifications requises.

Tout mode de **recrutement** doit être :

- >> ouvert à tous et toutes, avec des modalités accessibles et compréhensives de tous et toutes,
- >> non discriminant pour les personnes en situation de handicap et adaptés à leur situation de handicap,
- >> à la charge du ou de la recruteur-euse pour l'intégralité des frais inhérents engagés pour se rendre à un concours ou un entretien,
- >> d'un niveau qualitatif, sans que l'employeur-euse n'abaisse pas le niveau afin de palier aux problèmes d'attractivités multiples,
- >> avec une grande diversité afin d'être accessible au plus grand nombre en n'excluant pas les profils atypiques. Par exemple, s'agissant particulièrement des concours dans le Public, le contenu des épreuves doit être divers et chaque épreuve doit avoir un temps dédié et consacré, sans être regroupée sur une journée.

Une formation doit être émancipatrice tout au long de la vie, en alliant une formation initiale et continue. Elle s'appuie sur une formation initiale solide pour tous et toutes et permet une élévation du niveau des qualifications tout au long de la carrière.

Ces deux types de formations doivent permettre l'acquisition de qualification ou la validation d'acquis au travers de l'expérience professionnelle.

La formation initiale (FI) doit permettre l'acquisition de fondamentaux afin :

- >> d'acquérir un socle de compétence commun permettant d'évoluer et d'occuper des postes variés tout au long de sa carrière,
- >> d'acquérir une qualification professionnelle et des compétences,
- >> de progresser durablement dans un emploi afin d'évoluer professionnellement,
- >> d'apprendre à appréhender la diversité des situations rencontrées dans l'emploi afin de savoir y répondre.

La formation continue (FC) doit être accessible à tous et toutes quel que soit l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé ce qui implique :

- >> qu'elle soit réalisée sur le temps de travail avec des conditions matérielles adaptées,
- >> que les besoins de formation soient clairement identifiés,
- >> que la validation des acquis de l'expérience soient possibles à travers la reconnaissance

- professionnelle et les qualifications acquises tout au long de la carrière,
- >> qu'elle soit financée en intégralité par les employeur·euses,
 - >> qu'elle se déroule au plus près des salarié·es,
 - >> qu'elle soit adaptée aux salarié·es en situation de handicap, aux temps partiels, aux parents isolés.

Ce qui existe aujourd'hui

Dans le public.

Le recrutement par concours est conditionné à un niveau de diplômes, avec des épreuves souvent trop ciblées et non ouvertes à des profils atypiques, ce qui ne permet pas une variété des profils.

Les temps de préparation sont quasi inexistantes avec un compte personnel de formation sous exploité, trop complexe à utiliser et trop souvent soumis à de nombreuses restrictions.

Les préparations aux concours proposés par des organismes privés sont payantes et donc à la charge des concourant·es.

Les recrutements sur entretien (Pacte, postes au choix, contractuel·les, sélections, cadres C sans concours) sont des modes de recrutements opaques, où le·la recruteur·euse a les pleins pouvoirs sans aucun contrôle des motivations réelles de ses choix. Les retours sur ces entretiens sont trop souvent difficiles à obtenir, quant aux recours ils sont inexistantes pour les candidat·es non retenu·es.

La formation initiale est :

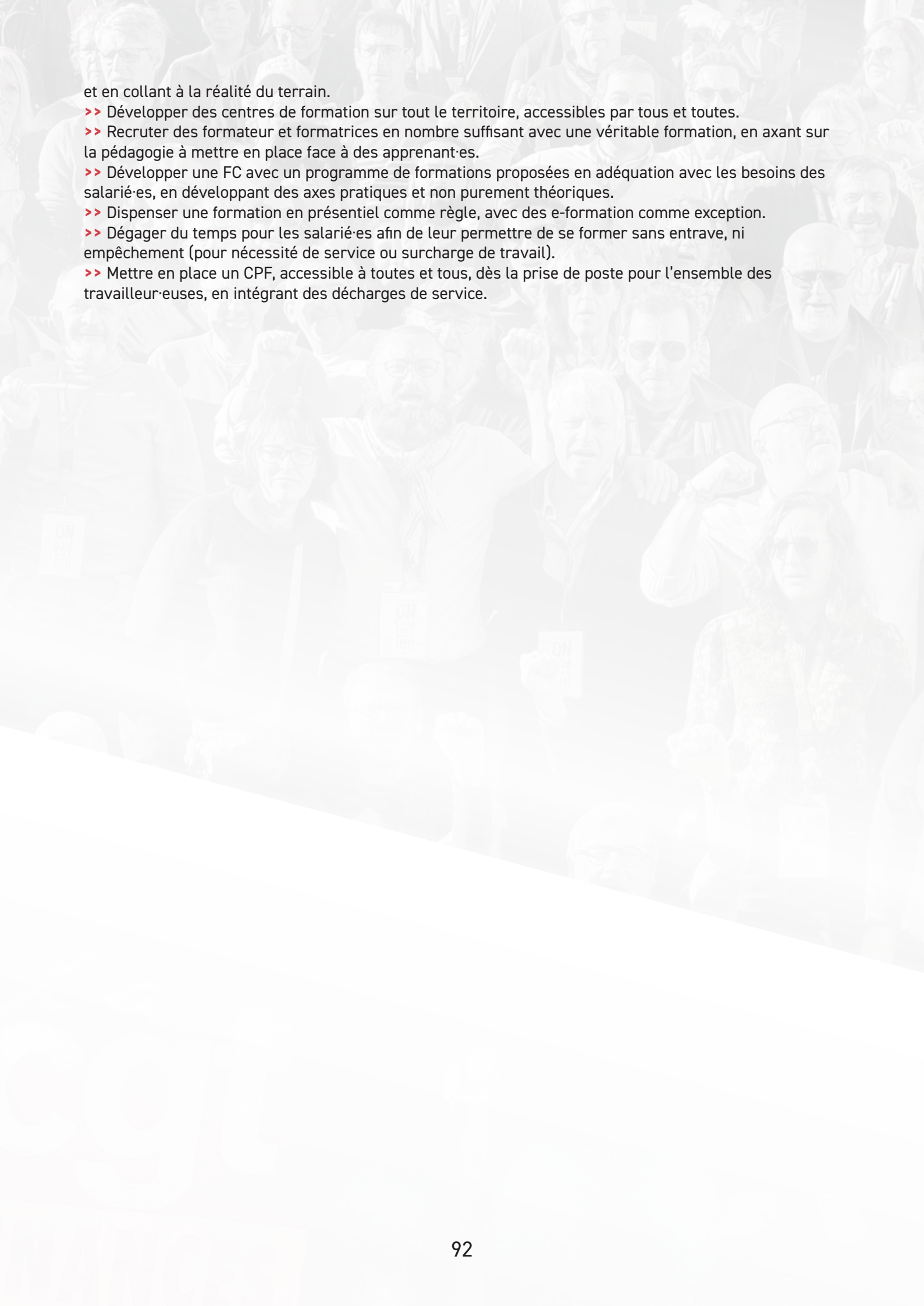
- >> trop axée sur un métier et non sur la diversité des métiers offerts par les employeur·euses
- >> non adaptée aux personnes en situation de handicap, aux femmes enceintes, aux chargé·es de famille
- >> quasi inexistante pour les recruté·es sous contrat pour une période déterminée (contractuel·les ou accueils en détachement)
- >> souvent composée de deux temps, une partie purement théorique puis une partie pratique probatoire qui peuvent être sanctionnées par une obligation de réussite
- >> trop dense, ne permettant pas une assimilation totale de toutes les notions.

La formation continue est inadaptée avec :

- >> un portefeuille de formations qui ne cesse de croître obligeant les formateurs et formatrices à rédiger encore et toujours, refondant et actualisant sans cesse,
- >> un maillage géographique non adapté avec des centres de formation trop éloignés des salarié·es,
- >> des axes de formation pré-définis et non adaptés aux besoins, trop éloigné de la réalité du terrain
- >> un manque criant de formateurs et formatrices et de partenaires associés ayant la technicité et la pédagogie requise,
- >> une formation de plus en plus dématérialisée, avec des classes virtuelles ou des e-formations, sans aucune interactivité entre sachant·e et apprenant·e.

Les moyens pour y parvenir

- >> Mettre en place des modes de recrutement en lien avec la réalité, des modalités et épreuves construites, variées sur un temps suffisant.
- >> Élaborer des modalités et épreuves permettant aux candidat·es de démontrer des qualités rédactionnelles afin de développer un recrutement qualitatif et non quantitatif.
- >> Recruter en mettant en place un véritable entretien professionnel axé tant sur les connaissances professionnelles que réactionnelles.
- >> Mettre des moyens à la hauteur des enjeux en débloquent des fonds nécessaires et suffisants.
- >> Financer l'ensemble des coûts supportés par tous les salarié·es dans le cadre d'axes de formation suivies.
- >> Se doter d'un programme d'envergure au niveau de la formation, répondant aux besoins de chacun·e



et en collant à la réalité du terrain.

- >> Développer des centres de formation sur tout le territoire, accessibles par tous et toutes.
- >> Recruter des formateurs et formatrices en nombre suffisant avec une véritable formation, en axant sur la pédagogie à mettre en place face à des apprenant·es.
- >> Développer une FC avec un programme de formations proposées en adéquation avec les besoins des salarié·es, en développant des axes pratiques et non purement théoriques.
- >> Dispenser une formation en présentiel comme règle, avec des e-formation comme exception.
- >> Dégager du temps pour les salarié·es afin de leur permettre de se former sans entrave, ni empêchement (pour nécessité de service ou surcharge de travail).
- >> Mettre en place un CPF, accessible à toutes et tous, dès la prise de poste pour l'ensemble des travailleur·euses, en intégrant des décharges de service.