

/ FORMATION PROFESSIONNELLE UN INVESTISSEMENT

LA PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS VIA LA FORMATION DEVIENT DE PLUS EN PLUS UN THÈME CENTRAL.

FO EST ATTACHÉE AUX POINTS SUIVANTS :

- **FONCTIONNEMENT DE « L'ASCENSEUR SOCIAL »**

FO défend une formation tout au long de la vie professionnelle et une formation promotionnelle qui répondent à une aspiration légitime de progression des salariés dans leur parcours professionnel. Il faut que chaque salarié puisse être à l'initiative de sa formation promotionnelle. La branche des IEG doit rester un cadre privilégié pour définir une politique de formation.

- **UN MAINTIEN SIGNIFICATIF DES FORMATIONS DÉVELOPPANT LE POTENTIEL DANS TOUTES LES ENTREPRISES**

FO dénonce la généralisation de l'utilisation par les employeurs de la formation continue quasiment aux seules fins d'adaptation à l'emploi et au détriment de la promotion sociale.

- **DES FORMATIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**

Tout salarié doit pouvoir se former sur le temps de travail.

- **DES FORMATIONS DE QUALITÉ ET CERTIFIANTES**

La qualité des formations doit être primordiale. Il ne s'agit pas de faire du chiffre. Pour cela, il est urgent de développer des certifications de branche, afin d'améliorer l'adéquation des salariés à certains types d'emploi, et, de garantir et d'authentifier les compétences et les savoir-faire.

- **DES FORMATIONS EN ADÉQUATION AVEC LE RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES**

Le maintien et le renouvellement des compétences sont des enjeux majeurs. Ne pas en tenir compte, c'est courir le risque d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée à court terme, particulièrement sur les activités à risques, comme le nucléaire.

Les politiques de l'emploi doivent donc être plus adaptées aux besoins des entreprises, ce qui suppose :

- des offres de formation construites en lien avec une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- la tenue, pour le salarié, d'un entretien périodique de développement des compétences, sur le modèle du bilan d'étape professionnel.
- l'existence de réelles passerelles entre maison mère et filiales, et même au sein des IEG. Elles existent sur le papier mais sont difficilement mises en œuvre.

Une bonne GPEC permet une politique de recrutement optimisée et anticipée en lien avec la pyramide des âges et l'équilibre homme/femme. Elle doit permettre également d'avoir une bonne visibilité sur les compétences attendues à moyen terme (5 ans).

- **UNE ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

FO constate de fortes inégalités d'accès à la formation, au détriment des moins qualifiés, des plus âgés, des salariés des petites entreprises, des femmes, et, des salariés handicapés. C'est pourquoi elle revendique une égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés, surtout pour les formations techniques les plus qualifiantes.

- **L'ALTERNANCE**

FO revendique une formation par l'alternance associée à un taux d'embauche conséquent dans nos entreprises.

- **UNE FORMATION POUR TOUS**

Tous les contrats hors statut (CDI, CDD, contrats de prestations...) doivent être établis sur une durée permettant aux personnels de se former.

Valorisons les seniors dans le domaine de la transmission des compétences.

- **Former, c'est préparer les compétences qui seront nécessaires et indispensables demain ;**
- **Former, c'est permettre à chaque salarié d'avoir un parcours professionnel évolutif digne de ce nom ;**

FORMER N'EST PAS UNE CHARGE MAIS UN INVESTISSEMENT

