



## **CCE EXTRAORDINAIRE DU 12 JUIN 2018 DECLARATION SUR LE PARCOURS « PRÉPA COMPÉTENCES »**

L'Afpa va donc expérimenter un nouvel outil dans sa gamme des services d'accompagnement, construit autour des 6 ateliers qui permettront de proposer des parcours personnalisés en continu ou discontinu. Ce dispositif intervient en appui des Conseillers en Evolution Professionnelle et apportera à l'Afpa, par les commandes successives, une reconnaissance formelle de son rôle social pour les publics en situation de précarité plurielle. Dans la morosité contextuelle, pour la CFE CGC, ce futur marché à hauteur de 100 millions d'€ en 2020 est une bonne nouvelle, la seule de grande ampleur que nous ayons eu depuis l'annonce des 220 millions d'obligations en 2012 et le passage en EPIC en 2017.

Cette perspective doit nous porter collectivement, en parvenant à donner de meilleures chances de réussite aux projets individuels du public-cible. Mais cela n'est qu'une simple étape dans l'évolution que doit opérer l'Afpa.

Si le rôle de l'Afpa était de contribuer à la reconstruction immobilière de la France, avant d'apporter des compétences métiers pour soutenir la croissance des 30 glorieuses, la période actuelle de transformation profonde de nos sociétés impacte forcément le paysage de la formation professionnelle. Nous ne pouvons rester étanches aux réformes en cours.

Il nous faut donc saisir l'opportunité de Prépa Compétences, qui nous donne pour rôle de contribuer à préparer les personnes en situation de précarité plurielle aux transformations sociétales. Il s'agit de parvenir à préparer au changement et à l'évolution professionnelle individuelle, pour accompagner l'individu d'une posture subie à une posture active, au bénéfice de leur pleine intégration sociale. L'évolution n'est pas là synonyme de promotion, sans pour autant être antinomique, mais d'adaptation et de retour dans l'emploi. L'objectif est ambitieux, mais il est d'autant plus valorisant si les objectifs sont atteints. Mais c'est là que nous voudrions interpeller la direction.

### **Quels doivent être les objectifs ?**

L'objectif principal ne doit pas être le potentiel gain financier de l'opération (30M€ en 2017), ce qui pourrait tendre alors à nous faire perdre le sens de la mission qui nous est confiée. L'aspect financier n'est pour la CFE-CGC ni plus ni moins qu'une conséquence d'une organisation et de moyens que nous serions parvenus à mettre en œuvre de manière efficiente.

Nos objectifs doivent donc être la recherche de l'efficacité dans la production, dans l'organisation, et dans les compétences humaines investies. Accompagner les acteurs pour opérer le changement est un devoir.

Il faut donc pouvoir nous préparer à repérer les compétences requises pour l'accompagnement du public-cible et des CEP. Les compétences identifiées, il faut ensuite concevoir les outils de positionnement du personnel, pour en mesurer les écarts et apporter des solutions d'acquisition de compétences. Dans la balance, il ne faudra pas oublier la mesure de l'appétence individuelle pour la mission, au gré des sensibilités et des convictions métiers de chacun.

Si nous conduisons notre dispositif au doigt mouillé, dans le cadre d'un « juste à temps RH », sans analyse ni mesure, nous prendrions le risque de ne pas être en situation de transformer l'essai et d'entendre le sifflet de fin.



## **L'enjeu est crucial**

Il s'agit pour l'AFPA de ne pas répéter les erreurs stratégiques et économiques générées par le plan 500 000 : + d'activité et + de déficit entraînant une perte de crédibilité externe et de la souffrance au travail.

Si nos outils permettent de mettre en œuvre la production, sommes-nous sûrs de leur neutralité quant aux problématiques posées ? L'organisation à mettre en place pour Prépa Compétences permet-elle de casser la silotisation de notre structure qui souvent entrave l'initiative et le bon déroulement de nos missions ? L'autonomie décisionnelle permet-elle d'activer les réseaux avec suffisamment de rapidité ? En toute sincérité, il semble que nous ayons à produire beaucoup d'effort sur ce sujet.

Si nous devons démarrer sans ce travail de mesure et d'analyse car la commande est lancée, il faudra tout de même envisager d'opérer des actions correctives dès les résultats de la première phase. Comme il faudra engager sans tarder le travail sur l'élaboration d'un outil de mesure de l'efficacité de notre action bénéficiaire de parcours Prépa Compétences.

## **L'accompagnement, clef de la réussite de l'avenir de l'AFPA**

La CFE-CGC pense que l'Afpa joue une partie de son avenir sur l'accompagnement du public en situation de précarité plurielle, qu'il soit faiblement ou pas qualifié, ou bien qu'il soit sorti d'un parcours supérieur sans diplôme porteur d'emploi. Pour la CFE-CGC, ce rôle est complémentaire des formations qualifiantes que l'Afpa doit continuer à proposer dans son catalogue, en parvenant à cibler ses interventions au plus près des besoins des territoires. C'est un nouveau territoire de grande ampleur à explorer.

Une interrogation sur l'appel à projet « 100 % inclusion, la fabrique de la remobilisation » pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, résidant dans les territoires prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales : l'Afpa va-t-elle apporter une réponse sur ce projet du gouvernement ? Si le public semble ciblé géographiquement, il ne serait pas dans les faits restreint à ce critère, ce qui correspondrait alors également au public cible de Prépa Compétences. Sans réponse de l'Afpa sur ce projet, n'y a-t-il pas un risque pour nous sur l'aiguillage effectué par les CEP ?

Après avoir milité pour le maintien des ASE dans les centres Afpa, nous ne pouvons que nous réjouir de l'arrivée de ce projet. Mais comme nous l'avons fait sur l'emploi d'ASE, nous demandons, dans cette déclaration, la plus grande vigilance des Directions, au Siège et en Régions, quant à la nécessité de concevoir Prépa Compétences comme un dispositif à part entière, devant bénéficier d'une place propre dans les organigrammes ainsi que de compétences particulières.

Des fiches de poste et des lettres de mission nous ont été livrées en préparatoire de ce CCE extraordinaire. Elles laissent entrevoir les liens fonctionnels et hiérarchiques. Les offres de formation interne correspondant à ce dispositif nous ont été communiquées également. Ne disposant pas d'éléments précis sur les conditions de positionnement des agents, nous attendons la phase de mise en œuvre dans les centres pour développer notre analyse.

Le but étant de donner à l'AFPA une place nationalement reconnue dans le secteur de l'accompagnement des publics en situation de précarité plurielle, le tout conjoint à notre dispositif de formation qualifiante.

**Les élus CFE-CGC :**

**Alex SOUILLET, Sonia LEBRETON, Michel FEYAERTS, Fabrice OGLIASTRO**