



DECLARATION CFE CGC

CCE du 4 décembre 2018

Projet de plan de formation prévisionnel des salariés en 2019

La CFE CGC rappelle que la politique de formation des salariés de l'AFPA doit être l'un des outils majeurs de la transformation réussie de l'Epic et de ses filiales. Nous y avons associé également la nécessité d'un recrutement de nouveaux collaborateurs permettant un apport de compétences conformes aux objectifs stratégiques.

Pour la restructuration de notre organisation, volet important de la transformation, la GPEC, la formation continue, l'immersion en entreprise, doivent être très étroitement associées à la vision d'entreprise, à sa stratégie de développement et à ses missions.

Ainsi, si l'inclusion sociale est un des axes de développement de la marque Afpa, il convient de proposer aux salariés, les formations et les immersions, en France ou ailleurs, qui permettront d'atteindre l'objectif fixé.

Pour l'heure les paramètres externes ne sont pas maîtrisés, car non stabilisés : quid du Contrat d'Objectifs et de Performance ? Quid de la place de l'Afpa dans un Service Public de l'Emploi refondé ? Quid des interactions entre nous et les OPCO, France Compétences, l'Etat, les Régions et tout autre opérateur public ou privé composant notre écosystème ? Bref, les impacts sur le projet du plan prévisionnel de formation 2019 ne manqueront pas de modifier celui-ci.

Toutefois, il n'en demeure pas moins que nous pouvons, à notre mesure, confronter ce plan de formation prévisionnel 2019 à ce que nous en attendons.

Nous n'avons pu voir dans ce prévisionnel des éléments qui nous paraissent importants : pas de formations sur les évolutions de l'écosystème de la formation professionnelle ? Pas de formations pour créer, intégrer ou animer un réseau dans cet écosystème ? Il nous paraît essentiel d'investir ce champ massivement pour le premier thème, à destination de tous les salariés, et plus spécifiquement pour le second axe en limitant les cibles aux seules fonctions impactées.

Autre thème semble-t-il absent des axes prévisionnels du plan de formation 2019 : « Apprendre à apprendre », qui est une des pierres angulaires pour faire face aux défis généraux de demain, nous menant à une révolution nécessaire des apprentissages. Les actifs devront apprendre à apprendre, apprendre à se construire, au côté d'une intelligence artificielle appelée à prendre des emplois qui s'exercent ou s'exerçaient grâce à des diplômes.

Quelles que soient les transformations du paysage de la formation professionnelle, l'emploi, tant en accès qu'en maintien ou en évolution, est la finalité du parcours d'un actif. Que cet emploi soit salarié ou non salarié. Cet actif, via son Compte Personnel d'Activité choisira



DECLARATION CFE CGC

CCE du 4 décembre 2018

Projet de plan de formation prévisionnel des salariés en 2019

demain la formation qui correspondra à ses objectifs, parfois aidé en cela par les Conseillers en Evolution Professionnelle. Parmi d'autres aides à la décision, les actifs consulteront un indice qualité accessible sur une application présentant les organismes de formation et leur programmation d'actions.

Il nous faut des formations internes pour avoir la maîtrise de cet environnement.

Un plan de formation d'entreprise doit en effet nécessairement traduire les évolutions sociétales individuelles et collectives, pour se caler au plus près d'un environnement qui se modifie de manière systémique. Si la 4^e révolution industrielle n'est pour certains qu'une continuité, elle est perçue par certains experts comme disruptive et donc source de modifications profondes. Ces éléments sociétaux, conjugués à la profonde transformation du paysage de la formation professionnelle, doivent donc être pris en compte dans notre politique de formation des salariés pour 2019 (et au-delà) car nous devons nous préparer à servir les actifs et les collectivités publiques et privées dans un nouvel environnement qui dessine de nouvelles transmissions des savoirs. Les adultes de demain n'apprendront plus exactement comme nous apprenions hier. Et pour certains enfants déjà, nous constatons que la révolution est effective, en marge d'un système scolaire qui n'a pas effectué sa mue.

Créée en 1949, l'Association Nationale Interprofessionnelle pour la Formation Rationnelle de la Main-d'œuvre (ANIFRMO) avait pour rôle de former rapidement les adultes d'abord dans les domaines du bâtiment et de la métallurgie, avant de se diversifier dans de nombreux autres secteurs professionnels et de transformer ses statuts pour devenir en 1965 Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes. L'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes est embarquée dans ce train de l'histoire, et doit relever de nouveaux défis tout en étant chahutée économiquement par l'impact des appels d'offre.

Mais, et cela est une réelle opportunité dont nous devons tirer parti, nous bénéficions d'une subvention de l'Etat pour des Missions Nationales de Service Public. Bien investie, cette subvention nous permettrait d'établir un plan de formation ambitieux, dont les effets pourraient se diffuser à l'ensemble de nos missions de formation et d'accompagnement. A nous de nous orienter comme il se doit en créant du prospectif et de l'innovant.

La subvention n'est pas une rente de situation pour l'Afpa, elle est une fondation pour construire l'avenir.

A ce titre, il nous sera nécessaire d'évaluer a priori et a posteriori l'impact de notre politique de formation des salariés, en lien avec notre stratégie de développement. Cette analyse devrait être conduite pour chaque action de formation réalisée.



DECLARATION CFE CGC

CCE du 4 décembre 2018

Projet de plan de formation prévisionnel des salariés en 2019

Partant du postulat qu'il nous faut proposer un écosystème pédagogique capable de préparer les actifs et les collectivités aux enjeux sociétaux, de quoi aurions-nous besoin pour cela ?

Selon la CFE CGC, il nous faut tout à la fois :

- Analyser les besoins des territoires pour orienter notre appareil de production.
- Mesurer les écarts entre les compétences des actifs et les compétences attendues sur les emplois d'aujourd'hui et de demain.
- Construire les produits de formation de demain, par briques, agiles et multimodaux.
- En corollaire, permettre des apprentissages différenciés et des parcours individualisés, notamment par la digitalisation des savoirs.
- Développer de manière forte les formations en contrat d'apprentissage et pas uniquement en contrat de professionnalisation.
- Développer les Entreprises d'Entraînement Pédagogique au sein des centres de formation, y compris en impliquant des centres distants pour une même entreprise.
- Construire des outils numérisés d'aide à l'orientation des actifs.
- Apporter les solutions différenciées pour chacune des catégories constituant le public dit fragile.
- Apporter un conseil en recrutement aux entreprises.
- Créer des outils de suivi pédagogique aux entreprises pour les formations qu'elles réalisent en interne, et leur permettre d'accéder à la certification des compétences.
- Evaluer la pertinence de nos actions de formation et d'accompagnement, y compris sur la base d'un indice de développement humain à construire, intégrant le taux d'emploi à 6 mois.
- Construire et proposer des enquêtes de satisfaction numérisées, à chaud et à froid, et différenciées selon l'action, la catégorie du public et le collectif.
- Etablir une offre « formation + » pour les formations intra ou inter-entreprises, avec un rapport de fin de formation du formateur remis à l'employeur.
- En corollaire aux 2 points précédents, augmenter notre taux de fidélisation client.
- Proposer des réponses aux appels à projet et aux appels d'offre de formation validée sur le point opérationnel et sur le point qualitatif.
- Rendre lisibles nos produits internes de formation pour les salariés, par une présentation du catalogue numérique avec une entrée emploi occupé.
- Créer des startups d'EPIC pour diffuser l'innovation, sur la base notamment d'Ecoles de production.
- Outiller notre administration d'aides numériques communicantes entre elles, pour permettre une automatisation de tâches impactant différents emplois.
- Ouvrir le site Afpa à de la vente à distance avec l'apport de la tarification dynamique.



DECLARATION CFE CGC

CCE du 4 décembre 2018

Projet de plan de formation prévisionnel des salariés en 2019

Pour l'ensemble de ces points, il nous faut faire évoluer nos pratiques, parfois les réformer en profondeur, en apportant aux organisations et aux personnes, par la formation et/ou l'apport de compétences externes, l'efficacité requise. Précisons-le encore, il nous faut évaluer l'impact de toute action, y compris l'action de formation interne, en la liant à une orientation stratégique : à quelle orientation stratégique la formation répond-elle ? Les outils utilisés devront également être évalués, et donc soumis à des enquêtes de satisfaction adressées aux utilisateurs.

C'est une évidence, l'homme et la machine seront de plus en plus liés à l'avenir. L'humain doit trouver sa place et sa plus-value dans de nouvelles organisations, de nouveaux emplois. L'Afpa ne peut y échapper : nous devons former les salariés du groupement pour créer de la plus-value, pour appréhender les situations complexes et y répondre, et pour exploiter les performances d'outils numériques de plus en plus autonomes. Par voie de conséquence, il nous faut revoir nos fiches de postes et la base emploi de l'Afpa pour qu'elle concorde à ses exigences.

Le plan de formation 2019 est bien un enjeu majeur pour l'avenir de l'Afpa.

Les élus CFE-CGC au CCE