



LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dossier

P.11

La formation professionnelle

P.12

Présentation de la réforme

P.13

Ce que la FNCCB-CFDT a décidé de mettre en place dans le cadre du développement de la réforme

P.14

Les outils de formation proposés

La loi du 5 septembre 2018 « *Liberté de choisir son parcours professionnel* » a profondément modifié l'environnement de la formation professionnelle.

D'abord par une nouvelle définition de l'acte de formation, la loi redéfinit, pour ce nouveau périmètre, l'action de formation comme « *un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.* »

Quatre actions concourent au développement des compétences :

1. Les actions de formation stricto sensu ;
2. Les bilans de compétences ;
3. Les actions qui permettent de valider les acquis de l'expérience ;
4. Les actions de formation par l'Apprentissage.

Elle assigne à ce nouveau champ de la formation 4 objectifs :

- ♦ Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
- ♦ Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, assurer leur maintien dans l'emploi, participer au développement de leurs compétences et permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- ♦ Réduire, pour les travailleurs dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité dans leur entreprise ou en de-

hors et permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

- ♦ Favoriser la mobilité professionnelle.

L'apprentissage est défini comme « *concourant aux objectifs éducatifs de la Nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.* ».

Pour la FNCCB-CFDT, l'accompagnement des structures, des instances de la fédération, des militants mandatés et des adhérents devient une priorité afin de permettre à chacun, à son niveau, d'accéder aux connaissances et aux outils lui permettant de mieux gérer son parcours professionnel.

De plus, dans ce contexte si particulier qui nous oblige à redéfinir notre syndicalisme, il est évident que la maîtrise des ressources et des possibilités offertes en matière de formation professionnelle devient **un outil de développement.**

Ce dossier a pour objectif de :

- Présenter la réforme
- Présenter ce que la FNCCB-CFDT met en place dans le cadre du développement de cette réforme.

PRÉSENTATION DE LA RÉFORME

Le financement : une contribution unique pour les entreprises

Entreprises concernées	Contribution Formation	Contribution Alternance	Contribution unique
Moins de 11 salariés	0,55 %	0,68 %	1,23 %
11 salariés et +	1 %	0,68 %	1,68 %
Embauchant des CDD	CPF-CDD 1 % de la masse salariale des CDD		

Dans les branches de la construction et du bois, il faut ajouter les contributions conventionnelles supplémentaires et les contributions volontaires des entreprises directement versées à l'OPCO.

Les évolutions dans la Gouvernance de la Formation Professionnelle (FP)

♦ **Un nouvel acteur** arrive dans le paysage de la formation professionnelle : **France Compétences**.

France Compétences est une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle a deux missions principales :

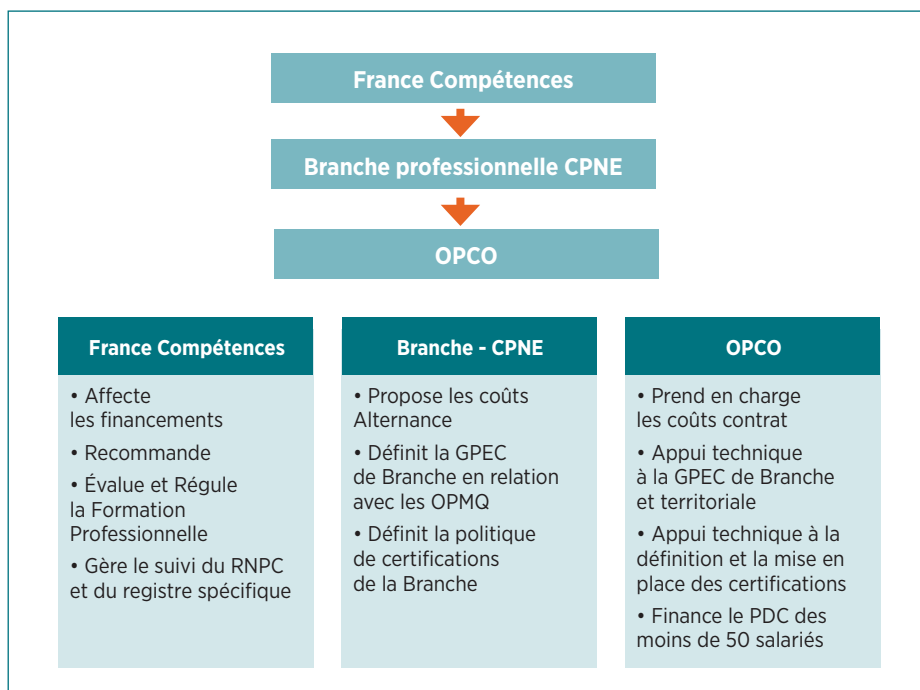
- La régulation de la FP
 - Émet des recommandations sur les coûts de formation
 - Évalue et Régule la formation professionnelle
 - Gère le suivi du Registre National des Certifications Professionnelles et du registre spécifique
- La répartition des fonds de la FP
 - Affecte les financements

♦ Un rôle politique réaffirmé pour les Branches professionnelles via les **Commissions Paritaires nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** (CPNE ou CPNE-FP)

♦ L'accompagnement technique et financier des TPE/PME pour le développement des compétences et la gestion des fonds de l'Alternance sont dédiés aux nouveaux **Opérateurs de Compétences** (OPCO)

Une nouvelle hiérarchie décisionnelle

La nouvelle hiérarchie décisionnelle en matière de FP se décline de la manière suivante :



Les outils de la formation professionnelle

On peut répartir les outils de la FP en deux grandes catégories :

1 - Les outils aux services des personnes

- Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)
- L'Entretien Professionnel
- Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- Le Bilan de Compétences

- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)
- Le dispositif ProA

2 - Les outils au service des entreprises et de leurs salariés

- Le Plan de Développement des Compétences (PDC)
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Le dispositif de l'Alternance

CE QUE LA FNCB-CFDT A DÉCIDÉ DE METTRE EN PLACE DANS LE CADRE DU DÉVELOPPEMENT DE LA RÉFORME

La nouvelle loi transforme en profondeur le paysage de la Formation Professionnelle et l'Apprentissage. La politique fédérale doit armer et outiller tous les acteurs syndicaux de la FNCB pour les aider dans leurs actions syndicales, là où ils peuvent peser. La bonne prise en charge et la bonne connaissance de ce dossier doit également nous servir à garantir notre développement.

1. Former et accompagner les CNC (ou les négociateurs) de branches pour la renégociation des accords de formation professionnelle

Il s'agit :

♦ De former les CNC sur la certification, sur le plan de développement des compétences de l'entreprise, sur les modalités de financement du CPF (*abondement de l'entreprise dans le cadre de la co-construction du projet du salarié, abondement de branche pour les publics en difficulté et les formations prioritaires, abondement affecté au CPF au titre de la co-construction des parcours professionnels*).

♦ De les accompagner dans la réappropriation des accords de branches existants et dans la négociation d'un nouvel accord de formation professionnelle (vers un accord de méthode, sur quels leviers s'appuyer...). Sans oublier que cette fois, tous les accords devront intégrer l'apprentissage comme voie d'accès à la certification quelle qu'elle soit.

♦ De définir un socle minimum et commun à l'ensemble des branches de la construction et du bois quant au contenu d'un accord portant sur la formation professionnelle.

2. Former et accompagner les mandatés FNCB-CFDT dans les organismes paritaires

OPCO : Opérateur de Compétences

CPNE-FP : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

CPRE-FP : Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle



OFP : Organisme de Formation Paritaire

Au vu des textes, le Conseil Fédéral (CF) a décidé qu'il était primordial que notre réseau de mandatés monte en compétences. Il a donc proposé de lier ces mandatés à 3 conditions de désignation :

♦ L'engagement de passer par la formation « mandatés de la FP » (voir page suivante).

♦ De veiller à ce que nos équipes de mandatés au niveau national et dans les régions aient plusieurs casquettes :

- Membre de CNC et membre de la CPNE-FP
- Membre de CNC et OPCO/ou SPP/ou CPI
- Membre de la CPNE-FP/ou membre de la CPRE-FP et OPCO dans sa déclinaison territoriale
- Membre CPNE-FP/ou CPRE-FP et Membre d'un OFP
- L'engagement d'assister aux deux regroupements annuels des mandatés organisés par la FNCB-CFDT.

L'objectif poursuivi, ici, est de créer un vrai réseau de mandatés, avec une information pertinente qui circule d'une région à l'autre.

3. Former et accompagner les INTER, les URCB et les SCB pour la prise en charge du CPF, du CEP et du PDC

Former les INTER : Il s'agit de proposer aux INTER de désigner un référent formation professionnelle qui sera en capacité avec l'aide de la fédération, d'accompagner les sections syndicales en matière de FP.

Former les syndicats et les URCB : Il s'agit de proposer aux syndicats de former un ou plusieurs militants sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP) ainsi que sur l'accès au CPF et sur le Plan de développement des compétences. L'objectif est d'avoir en proximité des militants en capacité d'accompagner les adhérents et les salariés (ne pas laisser la compétence d'accompagnement aux seuls organismes

**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGR. POUR TOUS

agréés pour proposer le CEP et aux employeurs pour l'ensemble).

4. Former et outiller les structures et les militants

Il s'agit de :

- ♦ Proposer une formation sur les outils de la FP et sur la pratique syndicale qui s'y rattache, à destination des militants (voir ci-dessous)
- ♦ Produire un ensemble de fiches techniques portant sur les outils de la FP

- Sur l'Entretien Professionnel
- Sur le CPF (avec un apport spécifique d'information sur la Branche concernée)
- Sur le CEP
- Sur le CPF de transition (Projet de Transition Professionnel)
- Sur le bilan de compétence
- Sur la VAE
- Sur le portefeuille de compétence (à proposer à chaque adhérent CFDT)
- Sur le dispositif Pro A

- Sur la certification des compétences notamment les blocs de compétences transversales (Réaliser sur la base d'un travail proposé aux CNC, un bilan des CQP existants dans les Branches de la FNCB dont les CQP inscrits au RNCP, les CQP inscrits dans un accord de Branche, ou une annexe et les CQP qui relèvent d'une décision de la CPNE)
- Sur l'apprentissage par Branche
- Sur le plan de développement des compétences (quelle stratégie syndicale ?)



**LES OUTILS
DE FORMATION
PROPOSÉS :**

1- Formation des CNC, des mandatés de la FP

Les objectifs de changement de la formation

- Se repérer dans la formation professionnelle en France
- Connaître le rôle lié au mandat au regard des textes réglementaires et conventionnels ainsi que la politique de la FNCB-CFDT
- Créer les conditions d'un travail en réseau des mandatés

Les objectifs de Formation :

- Resituer le stage dans le cadre de la politique fédérale sur la FP au niveau de la branche et s'approprier les textes de la FNCB-CFDT
- S'approprier l'administration et la gestion paritaire de la FP en France, le rôle et les missions des différents acteurs (au niveau national et régional)
- Connaître le financement de la FP en France et s'approprier le rôle des CPNE, OPCO et CA des organismes de formation paritaires

- S'approprier le rôle d'un mandaté de la FNCB-CFDT dans un organisme paritaire.

2- Formation sur les outils de la FP et sur la pratique syndicale qui s'y rapporte

Les objectifs de changement de la formation

- Sécuriser les parcours professionnels des militants CFDT
- Accompagner les militants dans leurs démarches de formation - Connaître les outils
- Maîtriser l'information nécessaire pour mettre en œuvre une démarche de FP
- Agir sur le plan de développement des compétences en entreprise

Les objectifs de Formation :

- Connaître l'historique de la formation professionnelle en France
- Identifier et situer les différents acteurs de la FP en France, leurs rôles - Repérer là où la CFDT est présente et le rôle qu'elle peut mener
- Identifier les différents dispositifs de FP
- Identifier les étapes de construction du PDC et d'un accord GPEC
- Identifier le rôle des IRP, de la SSE et du syndicat dans le cadre de la FP
- Elaborer un plan d'action pour sécuriser les parcours professionnels