COMMISSION DES RÉSOLUTIONS

PROFESSIONNELS, ACTEURS DE LA FORMATION

PRÉAMBULE

Les rencontres régionales et la plateforme de propositions en ligne font apparaître le fait que notre métier connaît de profondes transformations. Les publics changent : groupes plus hétérogènes, différences de niveaux, de parcours, de cultures et de rapport à la formation, mobilisation fluctuante, gestion des comportements, usage omniprésent du téléphone. Les exigences administratives s'intensifient : formalisation, traçabilité, outils numériques, reporting. Enfin, des besoins qui augmentent, dans un décalage croissant entre les exigences des financeurs et les réalités de terrain.

Or, notre métier a changé sans que personne ne l'ait décidé, et nous avons fini par nommer ce que cela produit : une « situation précaire permanente », un métier « devenu trop administratif » où le contrôle finit par produire une « perte de sens ».

Cette situation fragilise l'attractivité du métier. Elle nourrit aussi un sentiment de déport du métier vers des activités administratives, au détriment du temps pédagogique. Un formateur passe aujourd'hui une part de ses journées à prouver qu'il a formé, et une autre à tenir une place qu'on lui conteste : des apprenants qui affirment que « l'IA ou TikTok possède la bonne parole », des commanditaires qui croient qu'une machine peut écrire les contenus, des « cahiers des charges inadaptés : contenu, temps alloué ».

Le résultat se lit dans les chiffres : 58 % des projets de recrutement de formateurs sont jugés difficiles par les employeurs de la branche, faute de candidats. Et dans le même temps, 1,4 million d'actifs changent de métier chaque année.

Les 8 propositions que vous allez découvrir s'adressent donc à ceux qui conduiront la politique nationale : le gouvernement issu de l'élection présidentielle et les parlementaires.

Les 8 propositions qui suivent demandent quatre choses en transversal.

- reconnaître que les conditions d'exercice de ce métier ne se décident pas dans les salles, mais dans les marchés
- que nos métiers soient traités RÉELLEMENT comme des métiers
- étendre aussi le champ de nos actions de formation professionnelle aux proches aidants
- plus globalement, mais assurément : outiller les formateurs face à la contestation de leur autorité de savoir

LA CONSIGNE

Dans notre Commission, nous avons à retenir **3 propositions**. Le choix ne porte pas sur leur justesse : elles viennent toutes de nous et de la démarche de co-construction engagée depuis plus de 12 mois. Il porte sur ce que nous voulons mettre en priorité devant ceux qui gouverneront en 2027.

NOS 8 PROPOSITIONS

N° 1 — Valoriser les équipes pédagogiques stables et revoir les cahiers des charges des financeurs, pour qu'ils reconnaissent ce que le travail et les parcours demandent réellement

Pour renforcer l'attractivité et la reconnaissance des métiers de la formation il convient de reconnaître l'intensification des besoins et le décalage croissant entre les exigences des financeurs et les réalités de terrain. C'est pourquoi nous demandons à :

- valoriser, dans les marchés publics et les dispositifs de financement, les organismes de formation qui s'appuient sur des équipes pédagogiques stables et investissent dans le développement professionnel de leurs salariés
- revoir les cahiers des charges des financeurs afin qu'ils intègrent les conditions réelles de conception, d'animation et d'accompagnement des parcours, dans une logique de qualité plutôt que de seule optimisation des coûts

Pour former des professionnels responsables, il convient de réhabiliter le temps long si essentiel aux missions qui nous confiées.

Or, les politiques de financement privilégient une logique de maîtrise des coûts, conduisant à des parcours de plus en plus courts. Des parcours raccourcis risquent de produire des certifications sans véritable professionnalisation.

C'est pourquoi nous demandons :

- des financements adaptés à la durée réelle des parcours et aux contraintes des territoires
- une prise en compte accrue de la qualité pédagogique dans les appels d'offres
- une évaluation des résultats fondée sur l'insertion durable et la montée en compétences, au-delà des seuls indicateurs quantitatifs.

N° 2 — Rééquilibrer les exigences administratives pour redonner du temps au cœur pédagogique, et développer une politique de prévention des risques psychosociaux

Les formateurs sont confrontés à un accroissement des tâches administratives : formalisation, exigences liées à la qualité, utilisation d'outils numériques — émargement, plateformes —, reporting.

Pourtant, nous le savons, cette situation contribue à un sentiment de déport du métier vers des activités administratives, au détriment du temps pédagogique. En effet, ces obligations réglementaires et les dispositifs de contrôle ont progressivement renforcé les exigences de traçabilité, générant une multiplication des tâches et des sollicitations, tant pour les formateurs que pour les apprenants.

Pour prendre en compte ces évolutions du métier de formateur, il est donc urgent de :

- rééquilibrer les exigences administratives pour redonner du temps au cœur pédagogique
- Mieux prendre en compte les conditions réelles d'exercice du métier de formateur dans les exigences qualité

N° 3 — Organiser des Assises nationales du métier de formateur et mettre en œuvre un plan national des métiers de la formation

Faire de l'attractivité des métiers de la formation une priorité nationale nécessite :

- d'organiser des « Assises nationales du métier de formateur » réunissant les pouvoirs publics, les organismes de formation, les partenaires sociaux et les représentants des professionnels
- de mettre en œuvre un plan national des métiers de la formation, doté de moyens, pour accompagner les évolutions du métier, notamment liées à l'intelligence artificielle, aux transitions numériques et aux nouveaux besoins des publics (sur le modèle des appels à manifestation d'intérêt consacrés à la digitalisation).

N° 4 — Créer un réseau national des formateurs pour favoriser les échanges de pratiques et l'innovation pédagogique, et reconnaître l'analyse des pratiques comme un temps de travail financé

Les formateurs disposent en réalité de peu d'espaces structurés et collectifs pour partager leurs pratiques et expériences, mutualiser les ressources disponibles ou construire ensemble des réponses aux nouvelles situations pédagogiques qu'ils rencontrent.

Nous revendiquons donc :

- la création d'un réseau national des formateurs, s'appuyant sur des relais territoriaux, permettant l'organisation régulière de temps d'échanges de pratiques, de retours d'expérience et de production collective de ressources partagées entre les organismes de formation et les professionnels
- le financement par l'État de ce réseau afin de reconnaître notamment l'analyse des pratiques comme un temps de travail finançable dans les règles de financement — l'animation restant à la Branche et aux organismes

Ce réseau irait dans le sens du partage des bonnes pratiques, de l'incitation à l'innovation pédagogique, de la diffusion la plus large possible des ressources réutilisables, de la remontée précise des besoins de professionnalisation, de l'accompagnement national et territorial des évolutions du métier, de la reconnaissance des formateurs comme acteurs à part entière et de la valorisation de leur expertise de terrain.

N° 5 — Renforcer la formation et la professionnalisation des formateurs, dans des formats compatibles avec l'activité — et sur ce que le métier est devenu

Les formateurs font face à des groupes de plus en plus hétérogènes, marqués par des différences de niveaux, de parcours, de cultures et de rapport à la formation. Des problématiques telles que la gestion difficile des comportements, la mobilisation fluctuante des apprenants ou l'usage omniprésent du téléphone qui viennent complexifier les situations pédagogiques et provoquent chez certains de la détresse professionnelle. Ces évolutions nécessitent des compétences élargies, notamment en médiation sociale et interculturelle, en prévention et gestion des conflits.

C'est pourquoi il est essentiel de :

- renforcer la formation et la professionnalisation des formateurs sur la médiation interculturelle, la transmission des codes professionnels, la mobilisation des apprenants en conventionnant si nécessaire avec des partenaires, associations spécialisées : (ex : violences sexistes et sexuelles)
- d'intégrer des mises en situation concrètes et des analyses de pratiques dans les parcours de professionnalisation en prenant en compte la santé mentale

De favoriser des formats souples, compatibles avec l'activité professionnelle : courtes durées, distanciel, hybrides.

N° 6 — Ouvrir des passerelles vers les métiers de formateur aux professionnels expérimentés et soutenir les groupements d'employeurs créateurs d'emplois stables

Chaque année, environ 1,4 million d'actifs changent de métier, soit près de 7,4 % de la population active ; près de 58 % des projets de recrutement des formateurs sont jugés difficiles par les employeurs de la branche, en raison d'un faible nombre de candidats. C'est pourquoi nous demandons l'ouverture de passerelles vers les métiers de formateur aux professionnels expérimentés. Cela passe par :

- repérer les candidats sur la base du volontariat et d'un projet professionnel cohérent
- les mettre en lien avec des organismes et des entreprises du territoire
- proposer un parcours de transition en s'appuyant sur les dispositifs existants
- organiser des débouchés salariés ou internes à l'entreprise, sans imposer le statut d'indépendant ni substituer des experts non préparés aux professionnels formés

Plus encore nous demandons de soutenir des groupements d'employeurs de la formation qui sont créateurs d'emplois stables. Cela passe par :

- le soutien des groupements d'employeurs volontaires entre organismes afin de stabiliser des emplois pédagogiques et des fonctions d'appui partagées et de favoriser la mutualisation de formateurs aux spécialités complémentaires, travail collectif sur l'ingénierie et la coordination, accessibilité et visibilité d'une offre commune
- la création d'un fonds de soutien à ces groupements d'employeurs de la formation au titre de leur contribution à la création et au maintien des emplois

N° 7 — Étendre le champ des actions de formation professionnelle aux proches aidants

En France, 9,3 millions de personnes aident régulièrement un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie ; Ils assurent cet accompagnement sans rémunération professionnelle, parfois jusqu'à l'équivalent d'un temps plein, mais ils ont besoin de compétences pour le faire correctement et en sécurité.

De plus, la nécessité d'un objectif professionnel que doivent pouvoir justifier nos apprenants nous conduit parfois à refuser leur inscription. Pour certains aidants, cette expérience devient ensuite un métier. Dans la continuité de la proposition de loi pour la formation et le développement des compétences des proches aidants, enregistrée à la Présidence du Sénat le 29 février 2024, nous demandons :

- l'extension aux champ des actions de formation professionnelle aux proches aidants en ajoutant à l'article du Code du travail qui les définit les actions destinées à leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires

N° 8 — Éveiller les consciences sur les impacts de l'intelligence artificielle générative pour sécuriser ses usages

Les conséquences environnementales, l'inégalité d'accès aux outils, l'impact sur les emplois, le déchargement cognitif et la dépendance technologique appellent à introduire cette question dans le débat public des prochaines élections présidentielles. Un débat public qui devra intégrer :

- le déploiement d'une politique nationale afin de sensibiliser la population via des formations adaptées à tous pour une utilisation éthique, responsable et raisonnée, notamment pour les publics les plus fragiles
- la formation des professionnels de la formation pour accompagner les publics à l'utilisation de l'intelligence artificielle générative, notamment par l'adoption d'un esprit critique et sur les effets délétères sur l'apprentissage
- la création d'une intelligence artificielle générative souveraine adaptée à l'éducation et à la formation, éthique, responsable et frugale, respectant les réglementations en vigueur
- l'essaimage d'une stratégie de déploiement et mutualiser les ressources existantes au sein des différentes parties prenantes
- la construction d'un référentiel de connaissances et de compétences de base sur l'intelligence artificielle générative : origines, fonctionnement, effets sur les comportements, sur l'économie, sur l'environnement
- la création d'une instance de concertation entre les acteurs de la formation initiale et continue, les entreprises et les branches, afin d'identifier les compétences attendues sur le marché de l'emploi