COMMISSION DES RÉSOLUTIONS

MÉTIERS ET COMPÉTENCES

PRÉAMBULE

Plusieurs enseignements sont ressortis des différentes rencontres de la CPOF :

L'intelligence artificielle transforme en profondeur l'organisation du travail, les métiers et les compétences attendues dans l'ensemble des secteurs professionnels. Si, en tant qu'organismes de formation, nous travaillons déjà à anticiper ces évolutions, nous ne pouvons pas, à nous seuls, tout anticiper. Les études prospectives existent. Des opérateurs de compétences en produisent et en portent de nombreuses, mais elles restent le plus souvent non-financées et insuffisamment mobilisées.

« Nous partons du besoin de compétences métiers mais pas des capacités et compétences transférables ». Pourtant, nous le savons, les compétences techniques se périment vite ; d'autres, elles, restent mobilisables tout au long de la vie professionnelle, quels que soient le métier et le secteur.

Pendant ce temps, les besoins se décident ailleurs. Les organismes de formation sont exclus de la remontée des besoins et il n'existe « pas d'observation structurée depuis le besoin sur les compétences non couvertes et attendues ». Ce qui s'est perdu en route n'est pas seulement de l'information : c'est le droit de dire de quelles compétences un territoire a besoin. Nous jouons un rôle stratégique sur les enjeux d'emploi, de compétences, pourtant nous restons insuffisamment outillés pour le tenir.

Les 8 propositions qui suivent demandent quatre choses en transversal.

- de mettre en lumière nos savoirs savoir en commun
- d'être outillés et d'être impliqués dans des instances où se décident les besoins d'un territoire ou d'une branche
- de repartir des personnes afin de faire des compétences fondamentales une priorité transversale des politiques de formation, d'insertion et d'emploi
- Et plus largement que la France porte dans les instances de l'Union européenne une ambition forte sur les compétences et la formation : le fléchage des financements européens, le compte personnel de formation comme modèle duplicable d'un outil à la main des individus, la reconnaissance des compétences des citoyens européens, et la visibilité du savoir-faire des organismes de formation français.

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 — Mettre en place une cellule nationale de veille des impacts de l'intelligence artificielle sur les métiers et les compétences et financer le temps de veille

Nous demandons la création d'une Cellule nationale de veille des impacts de l'IA. Cette mission de prospective doit permettre d'identifier les métiers les plus exposés, d'évaluer les besoins émergents, de détecter les nouveaux métiers créés par l'IA et d'orienter les politiques publiques de formation. Ce qui passe par :

- l'association des partenaires sociaux, les branches professionnelles, les organismes de formation, les entreprises et des personnalités qualifiées
- la traduction des résultats en plans d'action concrets associant des moyens et couvrant l'ensemble du territoire
- un État qui doit jouer un rôle moteur en coordonnant la démarche et en partageant régulièrement données, analyses et scénarios

Nous voulons que l'anticipation des transformations induites par l'IA soit financée.

En effet, il faut que les organismes qui subissent des coupes budgétaires importantes puissent faire face aux besoins qui augmentent fortement. Cela nécessite de :

- renforcer les compétences des formateurs sur les nouveaux outils numériques
- faciliter l'accès et la mobilisation par les organismes de formation des études prospectives des différents opérateurs de compétences
- financer du temps d'accompagnement des publics à l'appropriation des nouveaux outils et pratiques
- prévoir des espaces d'échanges entre organismes de formation, opérateurs de compétences et entreprises sur les enjeux d'intelligence artificielle et de transformation écologique, aux niveaux nationaux et territoriaux

N° 2 — Renforcer et accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et faire entrer les organismes de formation dans les instances où se décident les besoins

Les organismes de formation jouent un rôle stratégique pour les enjeux d'emplois et de compétences, mais restent encore insuffisamment outillés pour intégrer pleinement la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans leurs pratiques. Plus encore, nous constatons l'absence d'observation structurée depuis le besoin sur les compétences non couvertes et pourtant attendues.

C'est pourquoi nous demandons de :

- développer les compétences internes des équipes pédagogiques et de direction : former les professionnels de la formation aux fondamentaux et aux outils opérationnels (analyse prospective des métiers, cartographie des compétences, identification des compétences émergentes
- mettre à disposition des outils et méthodologies partagés : concevoir et diffuser des outils adaptés
- renforcer les partenariats avec les acteurs économiques et institutionnels : favoriser les coopérations entre organismes de formation, entreprises, branches professionnelles, observatoires des métiers et territoires afin de croiser les données, partager les besoins en compétences et co-construire des réponses « formation » adaptées

Plus globalement, il est urgent d'ouvrir aux organismes de formation les instances où s'établissent les besoins de compétences d'un territoire ou d'une branche et y organiser une observation structurée des compétences non couvertes et attendues.

N° 3 — Faire des compétences fondamentales une priorité transversale et garantir leur financement dans la durée

L'illettrisme, l'illectronisme et l'innumérisme constituent des freins majeurs à l'accès à la formation, à l'emploi et aux droits. Pourtant, ces difficultés restent largement invisibles, insuffisamment repérées et trop souvent traitées de manière cloisonnée.

Plus globalement nous constatons que ces thématiques sont des variables d'ajustement des budgets de la formation et des politiques publiques, avec sa conséquence : l'inégalité de traitement suivant les territoires.

C'est pourquoi nous demandons de :

- faire des compétences fondamentales — lire, écrire, compter, raisonner et utiliser les outils numériques - une réelle priorité transversale des politiques de formation, d'insertion et d'emploi, avec des financements alloués nationalement
- renforcer le repérage précoce en développant les compétences des prescripteurs et des professionnels de l'accompagnement
- Mieux distinguer les dispositifs relevant de l'illettrisme, de l'alphabétisation et du français langue étrangère
- consolider les dispositifs de proximité existants et permettre des entrées et sorties permanentes afin de sécuriser les parcours
- réintroduire des dispositifs dédiés dans les appels à projets et garantir leur financement dans la durée, en rompant avec les logiques de financement ponctuelles qui fragilisent les parcours et les équipes
- développer des parcours progressifs intégrant les compétences numériques comme levier d'inclusion, sans faire du tout-distanciel un modèle pour ces publics
- promouvoir une approche globale articulant compétences de base, accompagnement social, accès aux droits et insertion professionnelle

N° 4 — Systématiser l'intégration des compétences psychosociales dans les plans de développement des compétences et dans l'accompagnement des apprenants

Pour les salariés

Les compétences psychosociales conditionnent la mise en œuvre effective des compétences métier. L'employeur a, par ailleurs, une obligation légale de préserver la santé physique et mentale des salariés.

Pour que ces réalités soient pleinement reconnues et portées, nous demandons :

- d'identifier les compétences psychosociales prioritaires en fonction des métiers, des contextes et des risques
- de concevoir des actions de formation dédiées : ateliers, co-développement, formations certifiantes
- d'intégrer ces compétences dans les critères d'évaluation et de progression, pour signaler leur importance stratégique

Pour les apprenants

Les abandons en formation sont souvent liés à des difficultés qui ne sont pas strictement cognitives : stress, sentiment d'isolement, difficultés à s'organiser, découragement face aux échecs. Au regard de ces situations, nous demandons :

- d'intégrer des modules explicites sur la communication, la gestion des émotions, le travail en équipe, la résolution de problèmes
- d'utiliser des pédagogies actives : mises en situation, jeux de rôle, projets collectifs, apprentissage par les pairs
- de former les formateurs eux-mêmes à ces compétences, pour qu'ils puissent les transmettre et les incarner
- de les évaluer au même titre que les compétences techniques, pour leur donner une visibilité et une légitimité

Plus globalement, ces revendications imposent de :

- reconnaître les compétences psychosociales comme un objet de formation finançable
- d'ouvrir leur validation par des certifications courtes ou des badges inscrits au Répertoire national
- de financer la formation des formateurs à ces compétences

N° 5 — Reconnaître les capacités et les compétences transférables, et pas seulement les compétences métier

Nous le constatons depuis des années : « on part du besoin de compétences métiers mais pas des capacités et compétences transférables ».

Pourtant, les compétences techniques se périment vite. Les compétences psychosociales, elles, restent mobilisables tout au long de la vie professionnelle. Former à ces compétences, c'est donner aux apprenants un socle d'employabilité durable, transférable d'un emploi à l'autre.

C'est pourquoi, nous demandons prioritairement :

- de faire faire figurer, parmi ce que la loi reconnaît comme compétences et parmi ce que la commande publique de formation peut viser, les capacités et les compétences transférables entre métiers et entre secteurs
- de prévoir que les outils de positionnement financés sur fonds publics les identifient explicitement
- d'engager la définition commune de l'employabilité qui manque aujourd'hui pour pouvoir l'évaluer

N° 6 — Faciliter l'accès aux métiers et la sécurisation des parcours, et financer le temps de travail sur le projet professionnel avant l'entrée en formation

L'orientation est un accompagnement continu, fondé sur la découverte des métiers, l'expérimentation et la capacité à construire des parcours évolutifs. Les organismes de formation ont un rôle à jouer, en complément des acteurs spécialisés, dans l'accompagnement des publics dans leurs choix d'orientation professionnelle.

Affirmer cela, c'est faire valoir notre exigence à :

- développer les périodes d'immersion, les stages de découverte, les dispositifs « Vis ma vie » et les écoles d'été, en mobilisant les plateaux techniques des organismes de formation et les entreprises partenaires
- permettre aux organismes de formation de proposer des modules d'orientation et de remobilisation à des moments clés de l'année, notamment après les résultats de Parcoursup ou pendant les vacances scolaires, afin d'accompagner les jeunes dans leurs réorientations et de prévenir les ruptures de parcours
- encourager une approche de l'orientation intégrant plusieurs scénarios d'avenir — les « plans B » —, afin de sécuriser les choix d'orientation et de mieux faire face aux contraintes d'accès à certaines formations

N° 7 — Rendre accessibles le diagnostic et les parcours de formation aux compétences entrepreneuriales

Il est nécessaire de distinguer la maîtrise d'un métier de la capacité à diriger une activité. Les besoins de positionnement, les limites d'une offre uniforme et le risque de mesurer la réussite au seul nombre de créations sont prégnants dans un contexte de multiplication des projets d'entrepreneuriat. En 2025, la France a enregistré 1 165 800 créations d'entreprises, et compte environ 2,7 millions de micro-entrepreneurs ; or 31 % des entreprises créées ne sont plus actives cinq ans après.

Ces éléments de constat impliquent de :

- renforcer l'accessibilité du diagnostic de compétences entrepreneuriales : relation client, gestion, choix du modèle économique, organisation. Le coût du diagnostic ne doit pas devenir une barrière administrative à l'initiative
- faciliter l'accès à un parcours composé de modules et de mises en pratique, avec un référent identifié et des horaires compatibles avec l'activité
- permettre l'accès aux publics non encore immatriculés en clarifiant le financeur responsable
- formaliser les compétences acquises et les suites possibles, y compris une réorientation ou un renoncement au projet lorsque celui-ci n'est pas viable. Le pilotage pourrait être confié à l'État et aux Régions avec les fonds de formation compétents, les acteurs de l'emploi et les réseaux d'accompagnement

N° 8 — Porter une diplomatie européenne des compétences

La formation professionnelle est un enjeu majeur de réussite des transitions, d'émancipation individuelle et de souveraineté économique pour toute l'Europe. La France doit se donner l'ambition de porter dans les instances de l'Union européenne une ambition forte sur les enjeux de compétences et de formation. Ce qui implique :

- d'investir au niveau du continent : défendre le fléchage de financements européens vers les enjeux de compétences et de formation professionnelle tout au long de la vie
- de développer la diplomatie des compétences : faire du compte personnel de formation, création française, un modèle duplicable dans d'autres pays, comme outil du développement des compétences à la main des individus ; promouvoir l'attractivité des filières de formation et des métiers en Europe et faciliter la reconnaissance des compétences des citoyens européens
- de visibiliser l'expertise et le savoir-faire des organismes de formation français, acteurs stratégiques de l'adaptation des compétences, de l'accompagnement des entreprises et de la sécurisation des parcours, et encourager les coopérations entre organismes à travers des projets internationaux