



Formation professionnelle : Faire respecter le droit de chacun à construire son avenir

Ce que tout salarié IEG doit savoir

Se former, évoluer, se reconverter : c'est un droit pour chaque salarié. FO Énergie s'assure que ce droit reste réel et accessible pour tous, dans un contexte où les financements diminuent.

Un droit inscrit dans la loi

La formation professionnelle a pour objectif de vous permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Elle vise à vous faire progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de votre vie professionnelle (Code du travail – Article L6111-1).

Elle joue un rôle essentiel dans la sécurisation de votre parcours professionnel et dans votre promotion.

Elle comprend deux volets :

- **La formation initiale**, notamment l'apprentissage, qui prépare à l'entrée sur le marché du travail.
- **La formation continue**, qui vous permet de développer, d'actualiser et d'enrichir vos compétences tout au long de votre carrière, voire d'envisager une reconversion professionnelle.

Ce qui change pour vous

Le système évolue et il faut le savoir pour ne pas passer à côté de vos droits. La loi «Avenir professionnel» de 2018 a modifié en profondeur l'organisation de la formation professionnelle en France. Plus récemment, un accord national interprofessionnel signé en 2025 a créé un nouveau dispositif : la période de reconversion, pensée pour les salariés expérimentés.

Mais, attention, dans le même temps, les moyens financiers alloués à la formation professionnelle diminuent. Cela touche directement l'alternance et des outils comme le Compte Personnel de Formation (CPF). **Moins de financement, c'est concrètement moins d'heures de formation possibles, moins de reconversions financées, moins d'opportunités pour vous.**



Agir, ne pas subir!

Qui décide de tout ça ?

Vous ne le savez peut-être pas, mais les orientations de la formation professionnelle dans les IEG sont discutées et décidées dans des instances où siègent des représentants syndicaux, dont FO Énergie.

- **La CPNEFP¹ des IEG** est l'instance qui définit la politique de formation pour la branche. Elle pilote notamment les questions liées à l'alternance et analyse comment nos métiers évoluent. En 2025, vos représentants FO y sont intervenus sur plusieurs sujets : le financement des CFA, la promotion des métiers, les niveaux de prise en charge de l'alternance, ainsi que des études stratégiques comme le Portrait des IEG ou l'impact de l'intelligence artificielle sur nos métiers.
- **L'OPCO 2i²** est la seconde instance concernée. Il gère les financements et les contrats d'alternance, analyse les besoins en compétences, accompagne les transitions professionnelles et soutient les entreprises dans leur transition écologique. Il accompagne 29 branches industrielles, dont celle des IEG.

1. CPNEFP : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

2. OPCO 2i : Opérateur de compétences interindustriel

Pourquoi c'est important pour vous

Ces instances déterminent directement vos possibilités d'évolution professionnelle : le budget disponible pour votre prochaine formation, les conditions d'accès à une reconversion, le maintien ou non de certains dispositifs comme le CPF.

FO Énergie y est présente pour défendre vos intérêts et s'assurer que les décisions prises profitent réellement aux salariés.

À retenir

Se former est un droit. Ce droit est aujourd'hui fragilisé par la baisse des financements. FO Énergie se bat dans les instances décisionnaires pour le préserver et le renforcer.

Pour toute question sur vos droits à la formation, contactez votre représentant FO Énergie.

Accord Formation & Alternance dans les IEG : point 2025

Les réalisations 2025 comprennent l'étude « **Portrait des IEG** », le lancement d'une étude sur l'impact de l'IA sur les métiers, et la mise à jour de fiches sur les dispositifs de formation.

Les points clés : Les alternants représentent près de 6,5 % des effectifs, un niveau proche de l'objectif fixé à 6,9 %. Pourtant, seuls 14 % d'entre eux sont recrutés à l'issue de leur parcours. Par ailleurs, les femmes, les salariés en situation de handicap et les plus de 45 ans accèdent moins souvent à la formation que la moyenne des salariés des IEG, notamment en raison de métiers moins techniques ou d'un niveau d'expertise déjà élevé.