

P.2

L'événement

RÉFORME DE LA FORMATION :
LA NOUVELLE GOUVERNANCE
S'ORGANISE

P.28

L'interview

CARINE CHEVRIER, DÉLÉGUÉE
GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

avec ce numéro
découvrez
notre supplément

Club Entreprise &
FORMATION



INFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 958 • Du 15 au 31 janvier 2019 www.centre-inffo.fr



Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, pilote la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences. Ici, lors du lancement du Conseil de l'inclusion, à Pantin le 30 novembre 2018.

© Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi

P.9 *À la une*

LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES EN ORDRE DE MARCHÉ



RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE NE VOUS AVENTUREZ PAS SEUL !

Organismes de formation, entreprises, financeurs et salariés : le groupe AFNOR est à vos côtés pour relever vos défis.
afnor.org

afnor
GROUPE

Publicité

Sommaire



- p. 2 **L'événement**
Réforme de la formation : la nouvelle gouvernance s'organise
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**
Appels à projets : le Plan d'investissement dans les compétences en ordre de marche
- p. 17 **Guide pro**
Expertise
Une typologie des petites entreprises au regard de la formation
Savoir-agir
Apprentissage : La pédagogie active appliquée à la formation professionnelle
Législation
Modalités d'abondement du CPF : ce que stipule le décret
- p. 20 **Acteurs**
- p. 28 **L'interview**
Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- p. 32 **Stratégie**
L'Àfpa réalise les vingt premières VAE syndicales
- p. 34 **Portrait**
Antoine Foucher, l'architecte de la réforme
- p. 36 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Pactes

"Transversalité", "fluidité", "agilité". Dans un entretien accordé à Centre Inffo, Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, décrypte les axes prioritaires du plan d'investissement dans les compétences (lire pages 14 et 15 et notre dossier à la une, pages 9 à 15). Doté de 15 milliards d'euros, le Pic représente une augmentation de deux tiers des budgets régionaux pour la formation professionnelle. Cette dimension territoriale s'articule avec des appels à projets lancés au niveau national. "L'idée n'est pas de démultiplier les actions déjà menées, notamment dans les observatoires, mais de faire émerger des approches innovantes, partant d'une analyse statistique des besoins par métier", affirme Jean-Marie Marx.

Architecte

Dans l'ombre de Muriel Pénicaud, son directeur de cabinet, Antoine Foucher, a joué un rôle-clé dans la conception de la loi "avenir professionnel" (lire son portrait pages 34 et 35). Cet ancien directeur de la formation du Medef met toutes ses forces dans la bataille de l'appropriation de la réforme par les différentes parties prenantes, aux côtés de la ministre du Travail. Adeptes du parler cru, il se définit "en même temps comme libéral, socialiste et conservateur". Controversé auprès des Régions et des partenaires sociaux, Antoine Foucher met en avant le soutien de la ministre. "Nous avons des connexions profondes, de caractère et de valeurs. Muriel Pénicaud a une liberté personnelle qui lui permet de mettre toute son énergie au service de l'intérêt général", confie-t-il.

La rédaction

Ce numéro comporte un supplément de 32 pages

Club Entreprise & FORMATION



INFFO FORMATION



Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Patrice Guézou • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Mireille Broussous, Emmanuel Franck, Aurélie Gerlach, Sophie Massieu, Valérie Michelet, Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 0620 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

RÉFORME DE LA FORMATION

LA NOUVELLE GOUVERNANCE S'ORGANISE

Au 31 décembre 2018, tous les décrets de la loi "avenir professionnel" relatifs à la nouvelle gouvernance de la formation professionnelle étaient publiés. Mais tout reste à faire. France Compétences doit s'organiser pour jouer au plus vite son rôle de régulateur. Les opérateurs de compétences doivent achever leur mue tout en assurant la continuité de services.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

Geneviève Mannarino et Jérôme Tixier sont nommés au conseil d'administration de France Compétences en tant que personnalités qualifiées (arrêté du 4 janvier 2019). L'un des deux sera amené à présider le conseil d'administration de la nouvelle instance nationale.

Geneviève Mannarino est vice-présidente (UDI) du Conseil départemental du Nord et maire adjointe de Valenciennes. Jérôme Tixier a été jusqu'en juillet 2018 directeur général des ressources humaines du groupe L'Oréal.

Pas de trêve des confiseurs pour le monde de la formation. Entre Noël et le Jour de l'an, le calendrier de la réforme s'est accéléré. Le cadre réglementaire de France Compétences, la nouvelle instance de régulation nationale, et des opérateurs de compétences a été fixé. Sur le terrain, ces acteurs-clés de la gouvernance ont posé les premières bases de leur transformation.

Après une phase de "préfiguration", France Compétences structure ses équipes. Son premier

conseil d'administration doit se tenir mi-janvier. Un des enjeux du gouvernement était de rendre cette instance quadripartite opérationnelle et efficace.

Précisée par décret, sa gouvernance s'appuie sur une équipe resserrée de quinze membres et un fonctionnement qui assure à l'État une place importante (mais non majoritaire) : ses trois représentants disposent de 45 voix sur 110. Les équipes de France Compétences intègrent celles du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de la Commission nationale de la

certification professionnelle (CNCP). Elles seront renforcées avec l'arrivée de nouvelles recrues sur des expertises spécifiques.

Premières missions pour France Compétences

Pivot de système, le nouveau régulateur doit mener dès maintenant des missions stratégiques. Avant la première collecte de 2019, le conseil d'administration déterminera le montant des enveloppes attribuées aux différents dispositifs dans des fourchettes fixées par décret. La répartition des fonds est en effet une des prérogatives clés de France Compétences, à l'exception de la part de la collecte fléchée vers les demandeurs d'emploi, dont le montant est fixé par décret. En 2019, il s'élève à 1,532 milliard d'euros.

France Compétences doit s'atteler également à la régulation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Les branches professionnelles ont en effet jusqu'au 1^{er} février 2019 pour les déterminer par diplôme préparé. L'instance nationale se donne deux mois pour formuler ses recommandations et garantir ainsi la cohérence et l'homogénéité du financement de l'apprentissage. Dans le même temps, France Compétences travaillera à l'élaboration du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CEP) et à la sélection, cet automne, des futurs opérateurs. Au-delà de ces actions prioritaires, cette instance aura à déployer ses autres missions d'évaluation et de contrôle au sein de l'écosystème de la formation.

Agrément des opérateurs de compétences

Autre transformation majeure portée par la réforme, la restructuration des Opca autour d'une dizaine d'opérateurs de compétences positionnés sur des périmètres économiques cohérents. Les branches professionnelles avaient jusqu'au 31 décembre 2018 pour constituer leur opérateur et déposer une demande d'agrément. Jusqu'au bout, elles ont négocié âprement. Finalement, 13 dossiers ont été remis au ministère du Travail.

Le paysage, à ce jour, n'est pas stabilisé. Jusqu'au 1^{er} avril, date butoir pour la délivrance des agréments définitifs, les branches pourront être amenées à revoir leur copie selon les recommandations

FRANCE COMPÉTENCES, UNE GOUVERNANCE STRATÉGIQUE

La composition du conseil d'administration fixé par un décret daté du 28 décembre 2018.

- 3** représentants de l'État disposant au total de 45 voix, désignés par les ministères chargés de la Formation professionnelle, du Budget et, conjointement, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- 5** représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, disposant au total de 20 voix.
- 3** représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, disposant au total de 20 voix.
- 2** représentants des Conseils régionaux désignés par le ministère chargé de la Formation professionnelle, sur proposition de Régions de France, disposant au total de 15 voix.
- 2** personnalités qualifiées disposant au total de 10 voix. Le président est nommé par décret du président de la République parmi ces personnalités qualifiées.

La durée du mandat de ces quinze membres sera de trois ans.

de la rue de Grenelle. Si certains secteurs semblent bien avancés, comme l'industrie et la construction, d'autres filières n'auront peut-être pas d'autre choix que de se conformer aux arbitrages du ministère.

Les opérateurs de compétences doivent être opérationnels le plus tôt possible. En effet, ils jouent dès cette année un rôle crucial, notamment en matière d'apprentissage. Ils établissent pour le compte des branches professionnelles le niveau de prise en charge des contrats, élément indispensable du nouveau modèle de financement des CFA. Pour les guider dans cet exercice, la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) a mis à leur disposition en début d'année des outils méthodologiques.

La transition en 2019 sera particulièrement délicate pour ces organismes paritaires. Outre leur repositionnement sur l'alternance, le développement des compétences dans les TPE-PME et l'appui aux branches en matière de certification professionnelle, ils devront garantir la continuité de services auprès des salariés et des entreprises. ●



Université d'hiver de la formation professionnelle PATRICE GUÉZOU, NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE CENTRE INFO : "CONSTRUIRE LES SOLUTIONS FORMATION ET COMPÉTENCES POUR DEMAIN"



Patrice Guézou a pris le 3 janvier ses fonctions de directeur général de Centre Info. À la veille de la 16^e UHFP, qui se tiendra du 30 janvier au 1^{er} février à Biarritz.

En quoi l'UHFP est-elle le rendez-vous incontournable des acteurs de la formation professionnelle ?

Patrice Guézou : L'UHFP rassemble plus de 1 000 acteurs de la formation professionnelle en France et représente l'événement le plus suivi et le plus aimé de toutes celles et ceux qui fabriquent au quotidien des parcours de formation

pour les jeunes, les adultes, tout au long de leur vie. Les UHFP 2019 – Campus et Club Entreprise – vont tenir une nouvelle fois la promesse de faciliter les échanges et de construire les solutions formation et compétences pour demain. Tous les acteurs majeurs seront là. Toutes celles et ceux qui construiront la formation professionnelle en France maintenant qu'est promulguée la loi du 5 septembre 2018.

Pour la deuxième année, l'UHFP dédie un espace aux entreprises. Que va-t-elle leur apporter ?

Le développement des compétences est toujours une production croisée entre le producteur, l'organisme de formation dans bien des cas, et le prescripteur, l'entreprise. Pour le dire avec un langage de pédagogue, il n'y a pas de développement de compétences sans alternance entre des situations de production et des situations d'acquisition et de formalisation de compétences. Organismes de formation, entreprises, acteurs politiques nationaux et régionaux ont intérêt à se rencontrer pour

faciliter l'accès à la formation de tous et accroître le capital de compétences des actifs et des jeunes au sein des entreprises ou au bénéfice des entreprises et des territoires.

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage seront au cœur des débats de l'UHFP. Quels seront les temps forts ?

Les Universités sont à la fois un temps de mise en commun, de débat et de production au service de la grande famille de la formation et de tous leurs clients et bénéficiaires. Chaque temps est important, et ce par ce que chacune et chacun en fera, lors des plénières, des plateaux, des ateliers et même – surtout, diraient certains – pendant les temps informels et de convivialité. La famille de la formation se réunit à Biarritz. C'est utile, c'est nécessaire et ce sera profitable pour toutes celles et tous ceux qui demain bénéficieront des innovations et bonnes pratiques mises en commun les 30, 31 janvier et 1^{er} février 2019.

D'INFOS www.centre-info.fr/uhfp

Loi de finances pour 2019 PREMIÈRE ANNÉE DE MONTÉE EN CHARGE POUR L'AIDE UNIQUE À L'APPRENTISSAGE

La loi n° 2018-1317 de finances pour 2019, promulguée le 28 décembre 2018 et publiée au *Journal officiel* du 30 décembre, tire la conséquence de la réforme des aides à l'apprentissage portée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui prévoit la suppression de quatre dispositifs d'aide aux employeurs d'apprentis

(crédit d'impôt apprentissage, prime à l'apprentissage, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire, aide TPE-Jeunes apprentis) au profit d'une aide unique à l'apprentissage. Cette nouvelle aide est ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et sur les apprentis préparant un diplôme ou un titre

à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (niveau IV ou V). Des crédits sont donc prévus au titre de sa première année de montée en charge, mais également pour l'extinction de l'aide TPE-JA.

D'INFOS www.legifrance.gouv.fr



Chiffres de l'emploi LES DÉBUTS DU PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

Si le nombre d'entrées en formation de demandeurs d'emploi reste stable au 3^e trimestre 2018 par rapport au même trimestre de 2017 (167 000 contre 163 000), le cumul des entrées sur douze mois accuse une baisse de 14,2 %. Le numéro de décembre de *Dares Indicateurs* consacré aux dispositifs spécifiques d'emploi aidé et de formation fait état de 734 000 entrées en formation enregistrées entre octobre 2017 et septembre 2018, contre 855 000 entre octobre 2016 et septembre 2017. Par ailleurs, fin septembre 2018, 71 000 personnes suivaient un parcours emploi compétences – dispositif lancé en 2018 en remplacement du contrat unique d'insertion. À la même date, on comptabilisait 645 000 alternants. Sur un an, les effectifs augmentent de 6,5 % avec 40 000 bénéficiaires supplémentaires.

D'INFOS

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-062.pdf>



FRANCE BURG
directrice générale du CNFPT

France Burgy, ingénieure générale de la fonction publique territoriale, a été nommée directrice générale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) par le président François Deluga, à compter du 1^{er} janvier 2019. Première femme à ce poste, elle succède à Vincent Potier, qui a fait valoir ses droits à la retraite. Titulaire d'un doctorat vétérinaire et diplômée d'un troisième cycle d'analyse financière et d'évaluation de politiques publiques des collectivités locales, France Burgy a notamment été directrice générale des services de la Région Haute-Normandie, puis de la Normandie jusqu'en 2016, où elle a travaillé à la fusion administrative régionale. De 2016 à fin 2018, France Burgy s'est investie dans le développement d'une agence de développement économique et d'attractivité, couvrant une zone d'emploi de 800 000 habitants autour de la métropole rouennaise.

AEFA
Agenda européen pour la formation des adultes

ACTEURS ENGAGÉS POUR LA FORMATION, L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES

PARTIPEZ À L'AGENDA EUROPÉEN POUR LA FORMATION DES ADULTES (AEFA)

L'AGENCE ERASMUS+ AU CŒUR D'UN PLAN D'ACTION POUR LES ADULTES ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

ÉVALUER ET RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES

PARTICIPER À DES VISITES D'ÉTUDES ET CONFÉRENCES EN EUROPE

SENSIBILISER LES TPE ET PME À L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

SYNERGIE AVEC LES OUTILS EUROPÉENS AU SERVICE DES COMPÉTENCES : EUROPASS, EPALE, ECVET

UN RÉSEAU DE 37 COORDINATEURS EN EUROPE

www.agence-erasmus.fr

ERASMUS+



Igas-IGF UN RAPPORT SALUE LA MOBILISATION DE PÔLE EMPLOI EN MATIÈRE DE FORMATION

“Pôle emploi a largement accompagné les évolutions de la politique de formation professionnelle”, estiment les inspecteurs de l'Igas et l'IGF (respectivement Inspection générale des affaires sociales et Inspection générale des finances) chargés d'évaluer la convention tripartite État, Unedic Pôle emploi 2015-2018. Le rapport note que Pôle emploi s'est *“pleinement mobilisé”* pour la mise en œuvre du Plan “500 000 formations supplémentaires” en 2016 et 2017,

puis du Plan investissement dans les compétences 2018-2022. Dans le cadre du Pic, les inspecteurs proposent que la performance de Pôle emploi soit améliorée par le développement de partenariats renforcés avec les tiers et, au premier chef, avec les Régions et les représentants des entreprises, sur le modèle des actions menées sur certains territoires. Ils recommandent un meilleur ciblage vers les métiers en tension et la promotion de l'alternance.

À l'agence Pôle emploi de Dijon Nord.



+ D'INFOS www.igas.gouv.fr
www.igf.finances.gouv.fr

Étude “Génération” LES BÉNÉFICES DE L'APPRENTISSAGE VARIENT EN FONCTION DE LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE

Avoir suivi une formation par la voie de l'apprentissage favorise l'insertion professionnelle. L'analyse des enquêtes “Génération” du Céreq portant sur les personnes sortant du système éducatif, réalisée sur une période de vingt ans, le confirme : *“Après cinq ans de vie active, les apprentis sont plus nombreux à occuper un emploi que leurs homologues issus de la voie scolaire”*

(à formation de niveau et de spécialité identiques). Cependant, les effets s'avèrent sensibles à la conjoncture économique. En période favorable, les propositions de contrats d'apprentissage sont plus nombreuses et les embauches à l'issue de la formation plus fréquentes. Dans ce contexte, l'écart entre les taux d'insertion des apprentis et des jeunes formés

par la voie scolaire s'accroît, surtout pour les premiers niveaux de qualification. Mais en cas de conjoncture économique difficile, les apprentis ne sont pas épargnés. Entre la Génération 2004 et la Génération 2010, le taux de maintien dans l'entreprise de formation a chuté de 37 à 12 % pour les CAP-BEP et de 53 à 20 % pour les bacheliers. *“Favoriser l'usage de l'apprentissage pendant les périodes creuses du cycle économique pourrait être une des clés de la poursuite de son développement”*, note le Céreq. Au cours des deux dernières décennies, les effectifs d'apprentis sont passés de 220 000 en 1991-1992 à 412 000 en 2016-2017, mais ils ont atteint un plafond ces dernières années, avec un maximum de 438 000 apprentis en 2012-2013. Le rôle des entreprises et des branches sera décisif à l'avenir.

+ D'INFOS www.cereq.fr



Un apprenti et son maître d'apprentissage, dans l'artisanat du bâtiment.



Réforme de la formation L'INTERSYNDICALE DES OPCA POURSUIT SES ÉCHANGES AVEC LE GOUVERNEMENT



Une salariée d'Opcaim, OPCA en charge des entreprises de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation.

Maintenir les 5 500 à 6 000 salariés des Opca et Opacif dans le nouveau paysage de la formation dessiné par la loi du 5 septembre 2018, c'est la revendication majeure de l'intersyndicale des Opca, qui rapporte des *“échanges constructifs”* avec l'État. Elle regroupe aujourd'hui 19 Opca sur 20 et bientôt la totalité avec l'intégration prochaine de représentants des salariés d'Opcaim (métallurgie). Le ministère estime que les salariés des Opca seront à terme

aussi nombreux, voire plus, que ceux d'aujourd'hui. Il n'a pas caché que ce ne sera probablement pas le cas durant la période de transition et qu'il ne pouvait garantir que ce seront *“les mêmes personnes aux mêmes places”*, précise Franck Balleux, délégué syndical CFDT de l'Opca Défi.

+ D'INFOS www.paritarisme-emploi-formation.fr

À venir

SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE 17 et 18 janvier à Paris

Organisé par JobRencontres (groupe L'Étudiant) sous le haut patronage du ministère du Travail. *“Des solutions pour faire bouger sa vie professionnelle.”* L'édition 2018 a réuni 24 736 visiteurs, 150 exposants, 12 partenaires officiels et proposé 80 conférences, ateliers coaching, etc.
www.salondutravail.fr

28 %

des Français estiment que les formations professionnelles **répondent aujourd'hui aux différents besoins exprimés par les entreprises.**

(Sondage de l'institut YouGov pour la 5^e édition du Salon du travail et de la mobilité professionnelle).



**L'APEC,
ACTEUR DU CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE.**

Découvrez l'ensemble de nos services sur apec.fr



NOUS RENCONTRER, C'EST AVANCER.



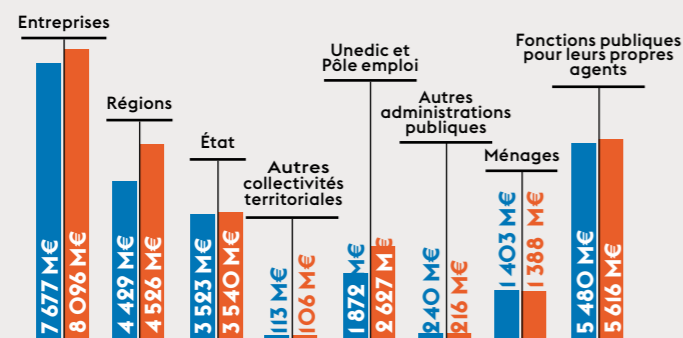
ANNEXE "JAUNE" FORMATION : LES CHIFFRES-CLÉS DE LA DÉPENSE GLOBALE

L'annexe dite "Jaune" au projet de la loi de finances 2019 relative à la formation professionnelle est à présent en ligne sur le site Performance publique. Outre la présentation, à l'attention des parlementaires, du Budget 2019, elle délivre les chiffres consolidés 2016 (et des données provisoires pour 2017). Un document de 191 pages qui ne saurait être résumé en une seule. Mais voici quelques éléments.

Infographie CentreInfo

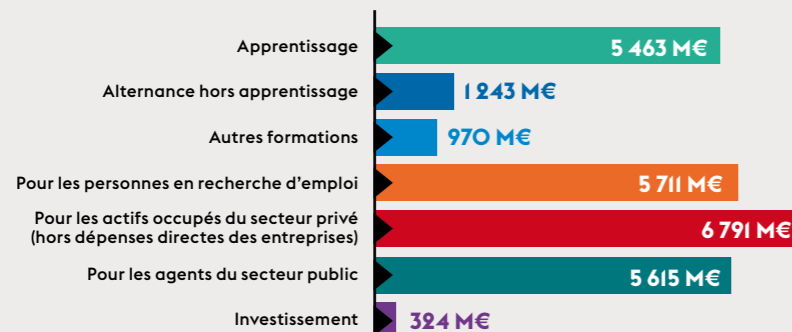
www.performance-publique.budget.gouv.fr

DÉPENSE TOTALE PAR FINANCEUR FINAL
En millions d'euros



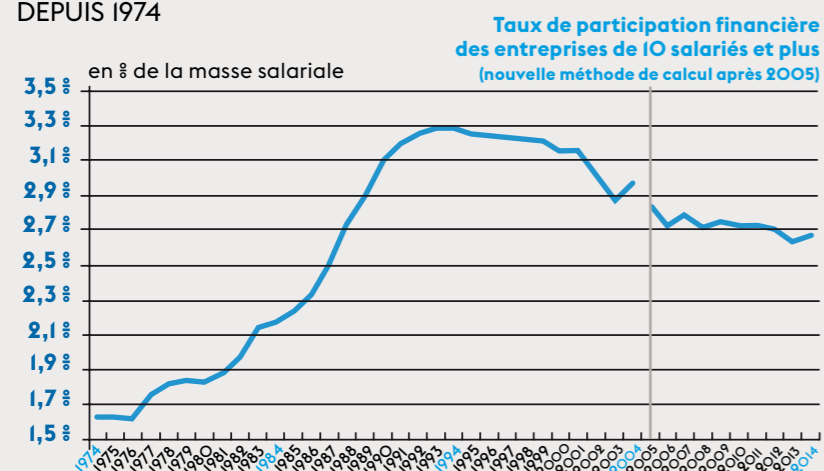
Source : Dares

DÉPENSE GLOBALE PAR PUBLIC BÉNÉFICIAIRE
En millions d'euros, en 2016



Source : Dares

L'ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES
DEPUIS 1974



26,1

MILLIARDS D'EUROS,

C'EST LE MONTANT DE LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE EN 2016 (+ 5,6 %) - HORS DÉPENSES DIRECTES DES ENTREPRISES.

62,1 %

C'EST LA PART DES FRAIS DE FORMATION AU SENS STRICT DANS LA DÉPENSE GLOBALE (RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES 36,7 %, FRAIS D'INVESTISSEMENT 1,2 %).



907
MILLIONS D'EUROS,

C'EST LA COLLECTE DES OPCA AU TITRE DU CPF EN 2017. CE QUI A PERMIS DE FINANCER PLUS DE 256 000 ACTIONS.



Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, visitent le nouveau Campus des services de l'automobile à Guyancourt, le 6 septembre 2018.

Appels à projets et Pactes régionaux

LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES EN ORDRE DE MARCHÉ

Former deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés et soutenir la transformation du système de formation. Tels sont les objectifs du Plan d'investissement dans les compétences, doté de 13,8 milliards d'euros. Depuis son lancement, fin 2017, les acteurs de la formation et de l'insertion s'engagent, dans le cadre d'une méthode qui vise à encourager l'innovation, la transversalité et la mutualisation de leurs efforts. Considérée par beaucoup comme porteuse d'opportunités, la démarche gouvernementale suscite parfois quelques inquiétudes – notamment des Régions – quant à la fluidité de sa mise en œuvre. Décryptage.

UN PLAN AMBITIEUX QUI FÉDÈRE LES ÉNERGIES

Pour "briser le déterminisme social de l'absence de qualifications" – selon les mots de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud –, le Pic mobilise l'ensemble des acteurs de la formation au niveau national comme local, et encourage leur collaboration dans le cadre de projets innovants.

Aurélié Gerlach

“C'est une opportunité de donner une autre dimension à notre action !”, déclare Vanessa de Lauzainghein, directrice mécénat, philanthropie et fonds structurels à la fondation Apprentis d'Auteuil. Le projet

Étincelles porté par son organisation a été sélectionné début novembre 2018 dans le cadre de l'appel à projet "100% Inclusion" du Pic, qui vise à permettre l'expérimentation "d'approches innovantes en matière de remobilisation, d'accompagnement, de développement et de valorisation des compétences des publics les plus éloignés de l'emploi". En partenariat avec l'Afept¹ et Agefos-PME, la fondation va accompagner 5 000 jeunes via Boost et Skola, des parcours d'accompagnement à la construction d'un projet professionnel, à la formation, à l'insertion... "Nous allons passer de 870 bénéficiaires par an à 1 800", se réjouit Vanessa de Lauzainghein.

Encourager les initiatives des acteurs de terrain

Lancé en juin dernier, 100% Inclusion s'inscrit dans l'axe 3 du Pic : "Des appels à projets pour innover et transformer par l'expérimentation". Et ce, au même titre que, par exemple, l'appel à projets Prépa apprentissage (voir en p. 14, notre entretien avec Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi). Il s'agit d'encourager les initiatives des acteurs de terrain : associations, élus, entreprises, organismes de formation, etc. "Le soutien du Pic va nous permettre de déployer Skola et Boost sur tout le territoire, y compris l'outre-mer, alors que jusqu'à présent, cela se faisait au gré des opportunités", déve-



Le 6 novembre 2018, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, accompagnée de Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi. À droite, Éric Kayser, président du jury, dévoile le nom des premiers lauréats de l'appel à projets "100% Inclusion".

loppe la directrice mécénat. L'expérimentation de méthodes de *design thinking*² pour repérer et attirer les jeunes est également prévue.

On le comprend, la philosophie du Pic est de donner un coup d'accélérateur aux démarches engagées, ou de faire émerger les initiatives ! Un état d'esprit qui se traduit dans les autres axes du plan, et notamment l'axe 1, intitulé "Mieux analyser les besoins de compétences pour mieux orienter les politiques de formation et les personnes". Celui-ci repose en grande partie sur un appel à projets lancé en direction des branches. Et, alors que vingt projets ont été sélectionnés, le Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi se félicite déjà du renforcement de collaborations entre certaines d'entre elles.

Coopération entre branches

Ainsi, quatre Opca de l'industrie ont décidé de s'unir pour apporter une réponse commune : Opcaim (métallurgie), Opcalim (agroalimentaire, coopération agricole, alimentation de détail), Opca Défi (industries chimiques, pétrolières, pharmaceutique et plasturgie) et Opca 3+ (bois, ameublement, matériaux pour la construction et

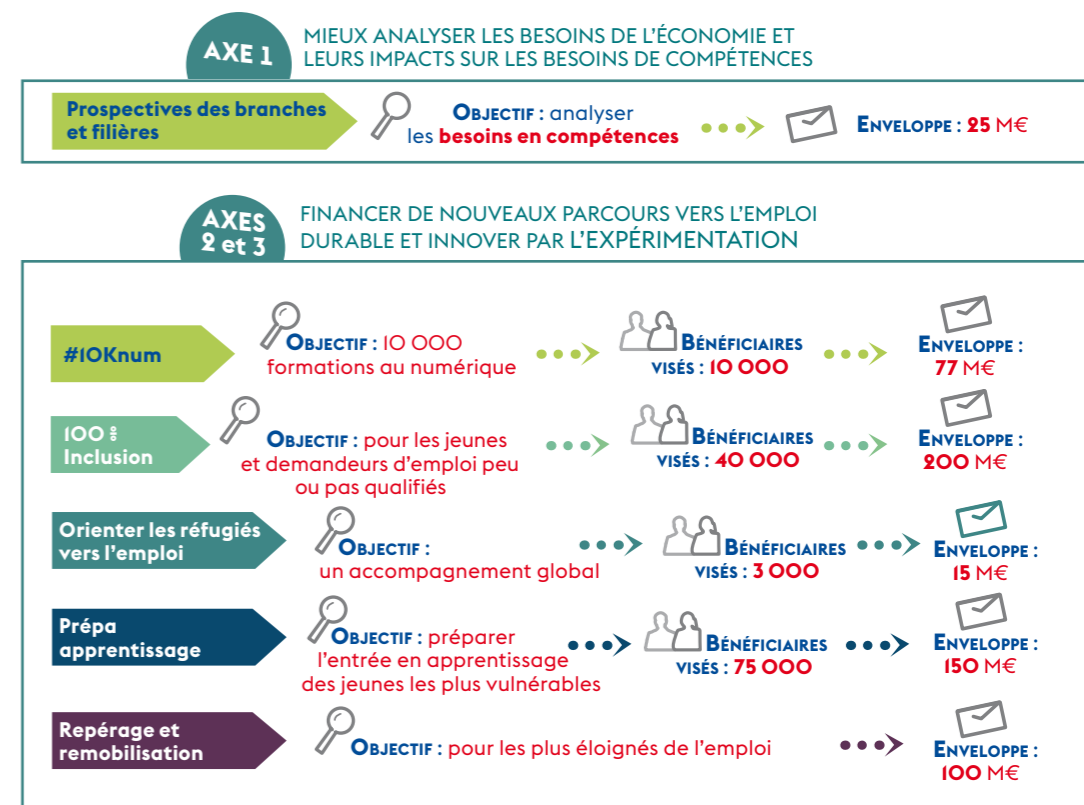
l'industrie et inter-secteurs papiers cartons). "Tout est parti d'une volonté de l'UIMM³ et d'Opcalim, membres du Réseau emploi compétences de France Stratégie, d'expérimenter des actions de GPECT⁴ sur deux bassins d'emploi dans les Hauts-de-France", résume Caroline Cohen, directrice des études d'Opcalim.

Cofinancés par la DGEFP, ces travaux menés pour le compte du CNI (Conseil national de l'industrie) visent l'identification des besoins en compétences partagés par les entreprises de l'industrie – en difficultés de recrutement – et l'élaboration de réponses adaptées, par exemple la création de parcours de formation industriels transverses, permettant la mobilité d'un secteur à l'autre. "Notre démarche est de partir du bassin d'emploi et de mobiliser tous les acteurs de la formation et de l'emploi : Conseil régional, Pôle emploi, Missions locales, organismes de formation, entreprises, etc.", complète Françoise Diard, cheffe du service emploi à l'UIMM.

Des synergies se dessinent

L'appel à projets a constitué l'opportunité d'inclure d'autres branches à l'expérience, et de prévoir son déploiement, à terme, sur de nouveaux

LES APPELS À PROJETS ET À EXPÉRIMENTATIONS DU PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES



territoires : Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Bretagne. "Cette démarche est vertueuse dans la mesure où elle incite à conjuguer nos efforts autour d'un objectif partagé. Des partenariats bien mobilisés peuvent être source d'innovation", déclare Florence Diesler, directrice offre de services, partenariats et projets chez Opca Défi.

Et la mutualisation ne s'arrête pas là. Des synergies commencent à se dessiner entre des projets différents. Le Faf-TT (travail temporaire), lui aussi soutenu par le Pic pour développer des parcours certifiants visant à favoriser les mobilités professionnelles et intersectorielles des salariés intérimaires, a été sollicité pour être partie prenante du projet inter-industrie.

"Dans le cadre de notre projet, nous travaillons avec des branches qui utilisent l'intérim – notamment l'industrie – pour anticiper la transformation des métiers, et notamment leur digitalisation. Le Pic a un effet accélérateur. Il nous permet de nous engager ensemble et de manière resserrée", explique Valérie Sort, directrice générale du Faf-TT. "Il y a une vraie cohérence entre ce que seront les missions de notre Opco demain et le Pic", ajoute Patrick Tuphé, vice-président (Prism'emploi) de l'organisme. ●



3. Union des industries et des métiers de la métallurgie.

4. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale.



1. Association pour la formation et l'éducation permanente à Tivoli, qui fait partie d'Auteuil Formation continue.

2. Processus d'innovation basé sur l'intelligence collective, plaçant les usages et besoins humains au centre de la réflexion.

DES RÉGIONS INVESTIES ET VIGILANTES

Plus de la moitié des crédits du Pic sont attribués aux régions, dans le cadre de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences conclus avec l'État, et dont la signature doit intervenir entre fin 2018 et début 2019. Impliquées, les régions mettent néanmoins en avant des points de vigilance.

Aurélie Gerlach

“ Nous apprécions la pluriannualité des Pactes, qui permettent d'éviter les effets de « stop and go » dans le financement de la formation », déclare David Margueritte, président de la commission emploi, formation professionnelle et apprentissage de Régions de France, et par ailleurs vice-président (LR) de la Région Normandie. Nombreux sont, en effet, les élus régionaux qui voient d'un œil favorable cette contractualisation avec l'État, dans l'objectif de former les plus fragiles à des métiers en tension ou aux savoirs de base quand cela est nécessaire. Le tout dans une logique de modernisation pédagogique.

Un long travail en amont

“La pluriannualité nous donne de la visibilité”, acquiesce Véronique Marchet, présidente (UDI) de la commission formation professionnelle de la Région Grand Est, qui doit recevoir un financement global de 556 millions d'euros (sur quatre ans) au titre du Pic. “C'est une bonne chose que le plan se focalise sur des publics éloignés de l'emploi, et qu'il insiste sur la notion de parcours, car on sait bien qu'une trajectoire de formation n'est pas forcément linéaire : il peut y avoir des ruptures, des reprises...”, poursuit-elle. Après la conclusion de conventions d'amorçage en 2018, la majorité des Conseils régionaux ont signé ou se tiennent prêts à signer leur pacte avec l'État. Ainsi, c'est la région Bourgogne-Franche-Comté qui a ouvert le bal le 20 décembre 2018.

L'élaboration des pactes régionaux intervient après un long travail. “Nous avons réuni les têtes

Le 17 décembre 2018, David Margueritte présente le Plan d'investissement dans les compétences 2019-2022, dans l'hémicycle du Conseil régional de Normandie.



de réseau – Afpa, Gréta, FFP¹, chambres consulaires, etc. – qui nous ont communiqué des contributions cet été”, détaille André Martin, vice-président (LR) emploi, apprentissage, formation professionnelle et insertion de la Région Pays de la Loire. “Nous avons fait en sorte que notre pacte alimente les orientations que nous avons adoptées il y a deux ans. Il repose ainsi sur trois axes. D'abord, la mise en place de parcours de qualification vers l'emploi avec une logique de parcours renforcés pour les plus fragiles. Ensuite, un focus sur une trentaine de métiers en tension que nous avons identifiés avec Pôle emploi. Enfin, l'évolution de l'ingénierie de formation avec le développement, par exemple, de la formation



1. Fédération de la formation professionnelle.



À Dijon, le 20 décembre 2018, la Bourgogne-Franche-Comté est la première Région à signer officiellement le Pacte d'investissement dans les compétences.

en situation de travail et de nouvelles pédagogies”, explique-t-il. Adopté par le Conseil régional le 19 décembre, le Pacte de la Région Pays de la Loire prévoit la formation de 32 700 demandeurs d'emploi supplémentaires grâce à un coup de pouce étatique global de 300 millions d'euros.

Éviter les interférences

S'il se dit “confiant dans la parole de l'État”, David Margueritte évoque toutefois des “points de vigilance” : “Nous sommes attachés au quadripartisme, et nous voulons que les Régions soient pilotes”, dit-il. Véronique Marchet, de son côté, dit craindre “que les mesures nationales et appels à projets ne télescopent les politiques mises en place en région”. “Nous pourrions avoir du mal à pourvoir les places en formation en raison d'interférences”, complète-t-elle. “De plus, l'ouverture de ces places va nécessiter l'embauche de personnel supplémentaire. Nous avons demandé à ce que les dépenses de fonctionnement soient sorties du contrat financier.”

André Martin, lui aussi, appelle à une simplification : “Il faut aussi s'interroger sur ce qui va se passer dans quatre ans, lorsque les 15 milliards d'euros auront été dépensés. Je doute que les problèmes d'insertion soient résolus d'ici là, et il faut donc construire un système de formation qui soit durable”, déclare-t-il.

Auvergne-Rhône-Alpes passe son tour en 2019

Fin décembre, seul le Conseil régional d'Auvergne-Rhône-Alpes avait publiquement fait part de son intention de ne pas signer de Pacte pour 2019. Dans cette région, la mise en œuvre du Pic sera donc confiée à Pôle emploi pour cette année-là. Dans un courrier adressé à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le président d'Auvergne-Rhône-Alpes, Laurent Wauquiez, énumère ses demandes “formulées mais restées sans réponses”, notamment la possibilité pour la Région d'exiger d'un stagiaire le remboursement de tout

“ Nous sommes attachés au quadripartisme ”

ou partie de sa formation s'il ne respecte pas ses engagements.

“Nous souhaitons également que l'État nous verse une avance de 50 % du montant annuel du Pic, soit environ 81,5 millions d'euros – au lieu de 30 % comme cela est prévu – afin d'éviter à la région une avance de trésorerie trop importante”, affirme Stéphanie Pernod-Beaudon, vice-présidente (LR) déléguée à la formation professionnelle et à l'apprentissage, qui regrette fin 2018 que sa Région, comme les autres, ne se soit pas encore vu communiquer l'annexe financière à la circulaire relative au Pic. “Le dialogue n'est pas rompu et nous sommes tout à fait prêts à nous engager dès 2020 si l'État apporte des réponses positives à nos demandes”, indique-t-elle néanmoins. ●

REPÈRES

UNE ÉVALUATION INDÉPENDANTE

L'évaluation du Pic a été confié à un comité scientifique indépendant. Doté de 18 millions d'euros, il est présidé par Marc Gurgand, professeur à l'École d'économie de Paris, et composé d'une vingtaine de personnalités : économistes, sociologues, “politiciens” (spécialistes de la conduite des affaires publiques), pédagogues, etc. Il coordonne les axes d'évaluation du plan : son évaluation macro-économique (quel sera l'impact du plan sur le marché du travail à deux ou trois ans), les techniques d'évaluation (comparaisons scientifiques entre bénéficiaires du plan et autres demandeurs, etc.). “Nous prévoyons de mettre à sa disposition, avec la Dares, une enquête qui portera non plus sur 10 000, mais 120 000 sortants de formation, pour mieux saisir les différences d'approches territoriales et régionales”, indique le haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, Jean-Marie Marx.

Jean-Marie Marx,

haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi

“NOUS ENCOURAGEONS L'ÉMERGENCE D'APPROCHES INNOVANTES”

“Transversalité”, “fluidité”, “agilité”... Jean-Marie Marx détaille les ambitions du Plan d'investissement dans les compétences, dans l'optique d'une modernisation durable de l'appareil de formation.

Propos recueillis par Aurélie Gerlach

Plus de la moitié du budget du Plan d'investissement dans les compétences (Pic) doit être alloué aux régions dans le cadre de “Pactes”. Quelles conditions pour ce financement ?

Cet effort représente une augmentation de deux tiers des budgets régionaux pour la formation professionnelle. Autour du 20 janvier, les pactes de toutes les régions métropolitaines seront finalisés, à l'exception de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes. En raison d'un décalage de leurs conventions d'amorçage, les Départements et Régions d'outre-mer boucleront les leurs d'ici avril.

La première condition est un maintien, pendant quatre ans, de l'effort propre de la Région pour la formation des personnes en recherche d'emploi, réalisé en 2017. Nous avons ainsi répondu négativement au président de la Région Auvergne-Rhône-Alpes qui demandait à ne pas appliquer le maintien de son engagement financier pour l'année 2017. L'effort financier de l'État doit être additionnel et non pas se substituer à l'effort de la Région notamment sur les publics les plus éloignés de l'emploi.

Outre un maintien du socle, qu'attendez-vous des Régions ?

Le Pacte doit également permettre une nette progression du nombre de bénéficiaires en formation et de tester de nouvelles approches pour transformer les parcours de formation. Nous demandons

aux Régions de transformer durablement leurs pratiques d'achat de formation, pour plus de fluidité et d'agilité. Tous les ans, en juin, nous ferons un point avec elles sur leur stratégie.

Nous encourageons aussi l'innovation et avons lancé un appel afin que chaque région mène trois expérimentations novatrices qui pourront essaimer. Une plateforme collaborative entre les acteurs impliqués dans le Plan d'investissement dans les compétences va être mise en place en 2019.

Vous évoquez régulièrement la notion de “parcours sans coutures”.

De quoi s'agit-il ?

Aujourd'hui, 80 % de personnes qui ont suivi une action de remobilisation n'enchaînent pas sur une action certifiante ou qualifiante. C'est la conséquence d'un achat de formations action



Jean-Marie Marx, lors de la 15^e Université d'hiver de la formation professionnelle.



Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, à Dijon le 20 décembre 2018.

métallurgie, chimie... (voir p. 10). C'est intéressant car il s'agit d'identifier des compétences communes, et donc de permettre une mobilité entre secteurs. Pour l'heure, 20 projets ont été sélectionnés.

Un autre appel à projets concerne l'apprentissage...

Il s'inscrit dans l'axe 3 du plan en faveur de l'expérimentation et de l'innovation et vise à développer des “prépas-apprentissage”. Avant d'intégrer cette voie, certains jeunes doivent d'abord apprendre les codes de l'entreprise, et prendre le temps de décider ce vers quoi ils souhaitent s'orienter. L'objectif est ensuite de les aider à décrocher un contrat. Nous visons 75 000 jeunes dans les deux ans.

Certaines Régions ont déjà mis en place des dispositifs similaires. Nous regardons donc ce qui existe déjà, pour cofinancer ou donner des moyens supplémentaires. Nous incitons les réseaux existants à déposer des projets, surtout dans des logiques inter-institutionnelles, par exemple des collaborations avec Pôle emploi et les Missions locales.

par action ! C'est tout l'enjeu des parcours intégrés qui permettent d'enchaîner plusieurs actions sans délai d'attente. En complément, il nous appartient de remonter toute la ligne de service de Pôle emploi et des Missions locales pour inscrire les parcours dans une vraie continuité. Dans ce cadre, il est important de réfléchir aux modalités permettant de mieux articuler les allers-retours entre la formation et l'emploi et de ne plus raisonner abandon mais suspension et droit au retour en formation “là où on s'est arrêté”.

Quels sont les objectifs de l'appel à projets lancé en direction des branches professionnelles ?

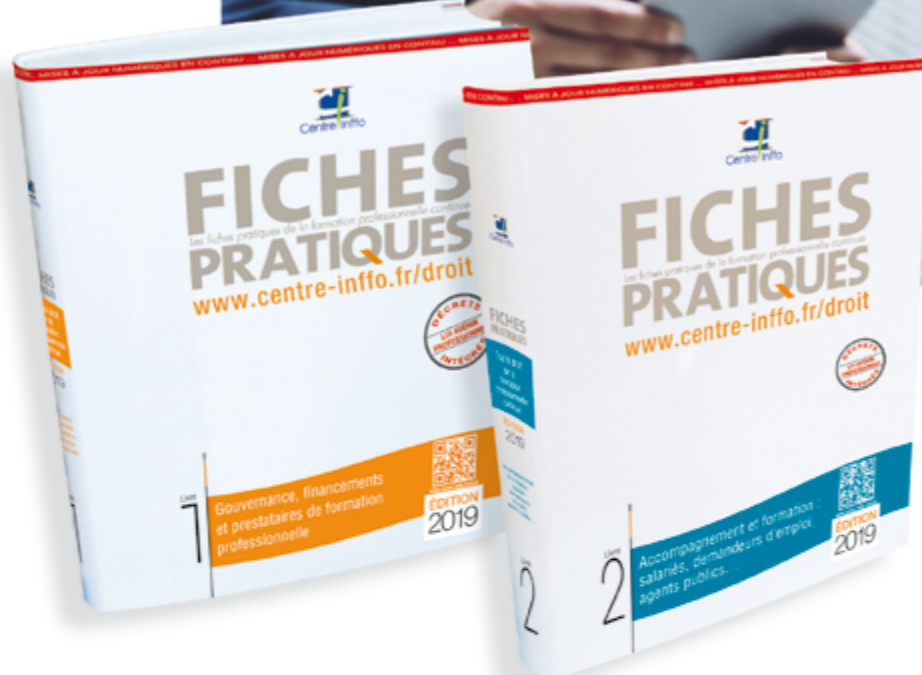
L'idée n'est pas de démultiplier les actions déjà menées, notamment dans les observatoires, mais de faire émerger des approches innovantes, partant d'une entrée par compétences plutôt que d'une analyse statistique des besoins par métiers. On peut imaginer, par exemple, la mise en place d'une analyse data des offres d'emploi ou des sites internet des entreprises pour détecter en temps réel l'évolution des compétences demandées.

Nous sommes aussi intéressés par les compétences transversales. L'un des projets retenus réunit plusieurs branches de l'industrie : agroalimentaire,

Une plateforme collaborative entre les acteurs impliqués dans le Pic sera mise en place en 2019”

Que dire aux Régions qui s'inquiètent de l'articulation entre les mesures nationales et leurs propres politiques ?

Tout cela est complémentaire. Prenons l'exemple des diplômes et certifications, élaborés par les branches. L'enjeu est de les faire évoluer en parallèle des besoins des entreprises. Nous demandons aux Régions de prévoir des modules complémentaires dans les parcours existants quand c'est nécessaire. L'idée est de capitaliser ces modules au niveau national pour faire évoluer les titres et diplômes plus rapidement. Elles devront travailler sur une dizaine de filières dans cette optique, et pourront s'alimenter du travail effectué par les branches. ●



Toute la réforme de la formation et ses décrets dès leur parution.

L'intégralité du droit de la formation mis à jour en permanence.

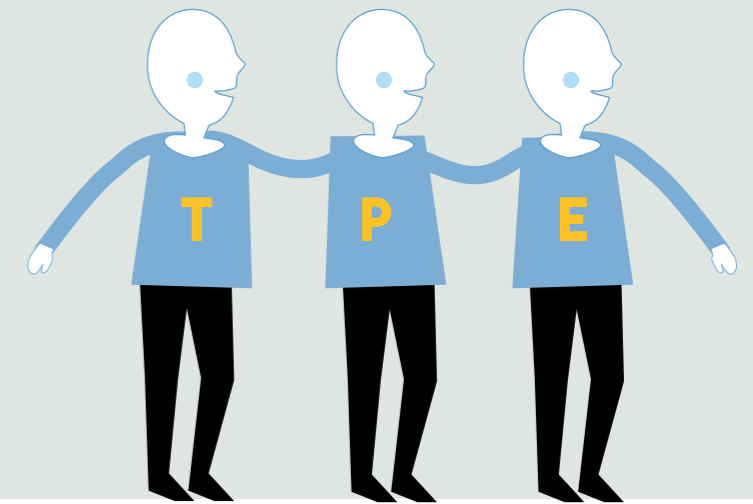
www.centre-info.fr/droit

La réforme au défi des pratiques

UNE TYPOLOGIE DES PETITES ENTREPRISES AU REGARD DE LA FORMATION

Catherine Trocquemé,
journaliste à Centre Inffo

Dans une récente étude, le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) analyse l'approche formation des entreprises de moins de 50 salariés. Elle confirme des pratiques d'acquisition des compétences dans le travail. Mais ce point commun masque une grande disparité. Le Céreq distingue ainsi trois types d'entreprises.



1 LES "MANAGÉRIALES"

Les "managériales" sont les plus formatrices et se rapprochent du fonctionnement des grandes entreprises. Elles représentent 37 % des TPE et sont à 80 % formatrices (contre 65 % en moyenne). Elles se caractérisent par le profil de leur dirigeant. Diplômé du supérieur, il utilise tous les leviers de compétitivité et de croissance économique. Parmi eux, la formation joue un rôle central. Leurs pratiques institutionnalisées s'appuient sur l'analyse des besoins en qualifications et en compétences et un écosystème composé d'Opca, d'organismes de formation, de réseaux d'entreprises comme les chambres de commerce et d'industrie (CCI), d'organisations patronales et de consultants. Leur dynamique de recrutement s'accompagne, pour les trois quarts d'entre elles, d'une action de formation.

2 LES "TRADITIONNELLES"

Les deux autres catégories de petites entreprises sont moins formatrices, mais pour des raisons différentes. Les "traditionnelles", souvent issues d'une transmission familiale ou d'une reprise par des dirigeants peu diplômés, se concentrent sur le maintien de leur activité. Un quart d'entre elles se déclarent "en mauvaise santé" et ne forment que 24 % de leurs salariés, en majorité ouvriers. Et, quand elles le font, il s'agit principalement de répondre à des exigences réglementaires. Corollaire d'une situation économique fragile, les "traditionnelles" n'ont pas de ressources internes dédiées à la gestion des ressources humaines et à la formation, recrutent peu et sollicitent moins que les autres l'accompagnement d'experts ou d'Opca.

3 LES "ENTREPRENEURIALES"

Enfin, les "entrepreneuriales" ont à leur tête des créateurs d'entreprise souvent peu diplômés mais qui cherchent à conquérir un marché en partant d'une idée innovante. Positionnées sur les mêmes secteurs que les "traditionnelles", elles sont portées par une stratégie de développement et de recrutement soutenue accompagnée d'une formation à l'embauche. Elles s'appuient davantage sur un accompagnement extérieur. Les "entrepreneuriales" privilégient l'apprentissage. La reconnaissance par la loi de l'Afest (action de formation en situation de travail) et les missions d'accompagnement du développement des compétences confiées aux futurs opérateurs de compétences joueront un rôle déterminant dans le développement des compétences des plus petites entreprises. ●

L'apprentissage actif par projet LA PÉDAGOGIE ACTIVE APPLIQUÉE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

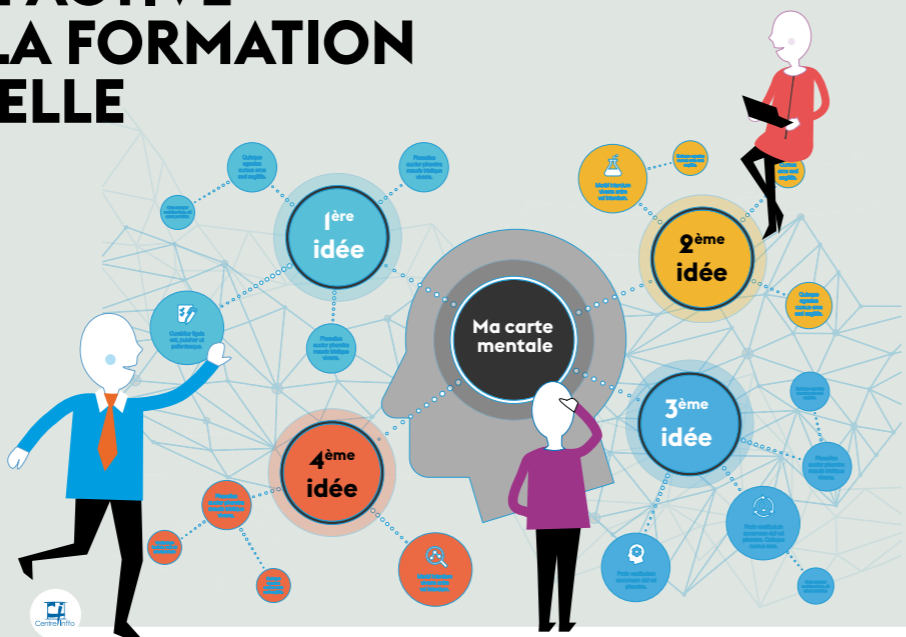
Mireille Broussous, journaliste

La pédagogie active initiée par Célestin Freinet n'est pas seulement adaptée aux enfants. Au Cési (Campus d'enseignement supérieur et de formation professionnelle), l'apprentissage actif par projet (A2P2) constitue l'une des bases de l'enseignement.

Dans le cadre de l'apprentissage actif par projet, "nous ne dispensons pas de cours magistraux, explique Morgan Saveuse, directeur des études au Cési. Les apprenants travaillent sur des projets (menés sur une période d'une à cinq semaines) qui leur permettent d'utiliser les connaissances acquises ou d'en acquérir de nouvelles. Ce sont donc les projets qui motivent l'apprentissage". Ils sont aussi riches et ouverts que possible. Pour les mener à terme, les apprenants doivent formuler et vérifier des hypothèses, résoudre une multitude de sous-problèmes et solliciter leur créativité, puisque diverses réponses sont possibles.

Le rôle essentiel du tuteur

Le travail est réalisé par petits groupes (composés idéalement de six personnes) où chaque participant occupe un rôle précis – animateur de réunions, gestionnaire du temps, secrétaire, etc. Le tuteur joue un rôle essentiel. Il guide le groupe d'apprenants sans lui donner les solutions mais en posant les bonnes questions, s'assure que chacun participe et que le groupe progresse. Il supervise aussi les évaluations individuelles qui



ont lieu toutes les semaines et valide les apprentissages consignés par chaque participant dans un cahier d'études et de recherches. "Nous insistons beaucoup sur la formalisation. L'écriture doit être précise, différents supports sont utilisés au fil du temps, comme la carte heuristique [carte des idées, schéma reflétant le fonctionnement de la pensée]", précise Morgan Saveuse. Par ailleurs, les apprenants utilisent des logiciels de présentation comme Powerpoint, afin d'être parfaitement à l'aise avec ces outils.

Efficacité de l'apprentissage

Le rythme de l'apprentissage n'est pas forcément plus rapide qu'avec une méthode plus traditionnelle mais, rappelle Morgan Saveuse, "les connaissances sont mieux ancrées. En effet, le parcours suivi et les diverses interactions avec les autres membres du groupe permettent de mémoriser les connaissances. En outre, avec cette méthode, on évite le bachotage". Autre avantage, grâce au travail en groupe, l'acquisition des compétences

comportementales – écoute et communication, capacité de décision, leadership, gestion des conflits, etc. – se retrouve tout naturellement au cœur des formations. ●

UNE MÉTHODE ADAPTÉE À CHAQUE MOMENT DE LA CARRIÈRE

Le Cési met en œuvre la pédagogie active aussi bien dans le cadre de la formation initiale des ingénieurs que de la formation continue. "Dans le cadre de la formation professionnelle, nous travaillons par projet en accordant plus de place aux expériences passées et aux connaissances de chacun. Nous insistons aussi davantage sur le management car les quadras qui suivent nos formations souhaitent évoluer vers des postes d'encadrement", précise Morgan Saveuse, directeur des études au Cési. À part cela, la méthode utilisée est la même.

Compte personnel de formation monétisé MODALITÉS D'ABONDEMENT DU CPF : CE QUE STIPULE LE DÉCRET

Valérie Michelet, consultante senior en droit de la formation à Centre Inffo

La monétisation du compte personnel de formation est prévue en trois temps : conversion des heures acquises en euros, puis alimentation régulière en euros et, enfin, bénéfice d'abondements, également en euros. Un décret publié au *Journal officiel* du 20 décembre 2018 organise la monétisation de ces abondements supplémentaires.

Montant des abondements supplémentaires

Le décret concerne trois abondements supplémentaires :
• abondement en droits supplémentaires en application d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche prévoyant des dispositions plus favorables que la loi en matière d'alimentation du CPF ;
• abondement supplémentaire, dit "correctif", dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle ;
• abondement supplémentaire du compte d'un salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective. Lorsque des dispositions plus favorables ont été prévues par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche, pour l'alimentation du CPF des salariés, l'employeur effectuera annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation.



L'abondement supplémentaire "correctif" mis en place dans le cadre de l'entretien professionnel, est fixé à 3 000 euros. Le salarié licencié (à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise de performance) bénéficiera pour sa part d'un abondement d'un montant minimal de 3 000 euros. Ces sommes seront versées par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations qui en assurera la gestion. Le compte du salarié concerné sera alimenté de l'abondement correspondant dès leur réception.

Dispositions transitoires pour 2019

En 2019, ce sont les opérateurs de compétences qui assureront (dès leur agrément) la prise en charge financière du compte personnel de formation. C'est pourquoi, en vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations, l'entreprise adressera à l'Opco dont elle relèvera la liste des salariés :

- bénéficiaires des dispositions plus favorables prévues par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche, pour l'alimentation du compte personnel de formation des salariés ;
- concernés par l'abondement supplémentaire correctif ;
- licenciés à la suite du refus d'une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective. Elle fournira également les données permettant leur identification et l'abondement ou le montant attribué à chacun d'eux.

Les sommes dues par l'entreprise dans le cadre de ces abondements seront versées par l'entreprise à son opérateur de compétences, qui assurera un suivi comptable distinct de ces sommes au sein de la section consacrée au financement du compte personnel de formation.

Décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation (JO du 20.12.18). ●

LE + Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Rendez-vous de veille juridique et stratégique DESSINE-MOI LA RÉFORME ! AU RYTHME DES DÉCRETS D'APPLICATION

Après avoir suivi chaque étape de l'élaboration de la loi, voici venu le temps de la mise en œuvre. "Dessine-moi la réforme !" se met au rythme des décrets d'application et donne le **mode opératoire de la transformation** aux acteurs de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation.

Un nouveau rendez-vous vous est proposé en février 2019 :

Rendez-vous n° 10
Opérateurs de compétences : en avant, marche vers... le financement de l'apprentissage !

► **21 février 2019 de 9 h à 17h**
MGEN - 3, square Max-Hymans, 75015 Paris

+ D'INFOS
contact.formation@centre-inffo.fr

Rendez-vous CENTRE INFFO PARTENAIRE DU SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Centre Inffo vous donne rendez-vous au Salon du travail et de la mobilité professionnelle **les 17 et 18 janvier 2019**, à la Grande Halle de la Villette, à Paris.

Retrouvez nos experts sur le stand du ministère du Travail.

+ D'INFOS
Téléchargez votre badge gratuit sur :
www.salondutravail.fr



Comprendre et appliquer la réforme ! LES FICHES PRATIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 2019

Toute la réforme de la formation et ses décrets dès leur parution. **L'intégralité du droit de la formation mis à jour en permanence.**

Disponibles depuis le **1^{er} janvier 2019** dans leur version numérique actualisée en permanence, les deux volumes papier des *Fiches pratiques* 2019 paraîtront le **1^{er} mars** afin d'intégrer la totalité des décrets.

Les *Fiches pratiques* 2019, c'est aussi :

- **1 nouveau sommaire** intégrant les nouveautés de la loi du 5 septembre 2018 ;
- **39 chapitres** répertoriés par questionnement stratégique et opérationnel ;
- **800 fiches** opérationnelles ;
- **10 000 références** ;



• une équipe de plus de **20 experts** (juristes, ressources humaines, etc.) à votre service pour décrypter la loi de la formation professionnelle.

+ D'INFOS contact.fiches-pratiques@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr/droit

Association de gestion du Fonds paritaire national L'AGFPN SOUHAITE DÉVELOPPER SA MISSION DE FORMATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

L'Association de gestion du **Fonds paritaire national** a remis en décembre au gouvernement son troisième rapport relatif à l'utilisation des crédits attribués aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs. L'AGFPN a été créée en 2015 pour assurer la traçabilité des sources de financement, de leur utilisation ainsi que des règles de répartition. Les ressources du Fonds paritaire national, issues d'une contribution des employeurs (0,016 % de la masse salariale) et d'une subvention de l'État, représentent plus de 123 millions d'euros au titre des crédits 2017. En 2017, 289 organisations étaient éligibles aux crédits, mais ce chiffre a fortement augmenté en 2018, la nouvelle mesure de la représentativité ayant reconnu près de 430 organisations éligibles. Jusqu'alors, pour la part des

branches professionnelles, les règles d'éligibilité et d'attribution dépendaient du nombre de sièges détenus au sein des OPCA. À compter de 2018, les organisations perçoivent les crédits en fonction de leur "représentativité réelle".

Des formations sont financées dans le cadre de la Mission 2 de l'AGFPN, pour "donner aux représentants du personnel et représentants syndicaux les outils pour comprendre un contexte économique et social toujours plus complexe". L'AGFPN souhaiterait aller plus loin dans la définition de cette Mission 2 et réfléchir à davantage de reconnaissance et de validation des acquis.

+ D'INFOS
www.agfpn.fr

Frédéric Souillot,
président (FO)
de l'AGFPN
(Association de
gestion du Fonds
paritaire national).



Jean-Luc Monteil,
vice-président
(Medef) de l'AGFPN.

Cambridge Assessment English LE TEST LINGUASKILL BUSINESS EST À PRÉSENT DISPONIBLE



Les tests élaborés par l'Université de Cambridge permettent de certifier son niveau en anglais.

Destiné à remplacer progressivement les tests **Bulats** (*Business language testing service*), le test **LinguaSkill Business**, traitant des situations de la vie professionnelle, administrative et commerciale, est disponible depuis le 7 janvier 2019. Les centres de tests Cambridge English seront en mesure

de le proposer au grand public partout en France fin janvier. Innovation majeure du test : l'*automarker*, correction automatisée pour l'évaluation des quatre compétences

linguistiques, dont l'expression orale.

+ D'INFOS www.cambridgeenglish.org/fr

Université Laval, Québec DES BOURSES POUR DES RECHERCHES AU CANADA

L'Université Laval, à Québec, développe une importante activité de formation continue et d'apprentissage. Par l'intermédiaire de la Direction régionale des bourses étrangères canadienne, elle lance un appel à candidatures pour 400 bourses d'études canadiennes au titre de l'année 2019. Elles sont destinées aux ressortissants des pays de catégorie A (pays industrialisés) et B (pays en développement) pour leur permettre de parfaire leurs recherches.

+ D'INFOS
www.ulaval.ca/formationcontinue

L'Explorateur de métiers UNE EXPÉRIENCE IMMERSIVE : LA PREMIÈRE VIDÉO MÉTIER EN 360°

L'Explorateur de métiers et la Cité des métiers du Val-de-Marne encouragent l'utilisation de la réalité virtuelle en créant le premier film métier interactif. Cette expérience "immersive métier 360°" se déroule dans un bloc opératoire. Elle permet de vivre au plus près une opération chirurgicale, mais aussi de découvrir les différents métiers mobilisés et de mieux comprendre les gestes professionnels. Les abonnements à l'Explorateur de métiers sont commercialisés, pour les professionnels de l'orientation, au prix de 250 euros par an.

Les partenaires préparent actuellement dix autres films métiers 360°. L'Explorateur de métiers est un site d'information sur les métiers et d'aide à l'orientation et à l'insertion professionnelles dédié aux 14-25 ans, tous publics. Il rassemble près

de 400 vidéos (ajout et mise à jour régulière) avec des modules d'exploration, un quiz métier et des fiches d'information. ●

D'INFOS
www.explorateurdemetiers.tv



La première expérience "immersive métier 360°" se déroule dans un bloc opératoire.

Hauts-de-France 13 "CONTRATS DE BRANCHE" POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES

La Région des Hauts-de-France a décidé de créer des "contrats de branche", en lien avec l'État, les partenaires académiques et les entreprises. Ils vont permettre de générer des formations "utiles, claires, efficaces" aux métiers en tension et qui débouchent sur des emplois. La Région propose "une nouvelle méthodologie, au service des 240 000 personnes qui entrent en parcours de formation professionnelle chaque année". Les 13 contrats de branche : industrie et métallurgie,



Karine Charbonnier, vice-présidente des Hauts-de-France en charge de la formation professionnelle et des relations avec les entreprises.

industrie de transformation, bâtiment et travaux publics, agro-alimentaire, transports-logistique, santé-social, numérique et communication, banque-assurances, formation professionnelle, hôtellerie-restauration, culture, artisanat. ●

D'INFOS
www.hautsdefrance.fr/nouvelles-formations-pour-vous

Unibail-Rodamco-Westfield OPPORTUNITÉS D'EMPLOI DANS LES "CENTRES DE SHOPPING"

Un accord de partenariat national a été signé entre Unibail-Rodamco-Westfield et le Réseau É2C France le 18 décembre, afin de continuer à ouvrir les métiers liés à l'activité des "centres de shopping de destination" (centres commerciaux) aux stagiaires des Écoles de la deuxième chance. Des collaborateurs des enseignes partenaires du groupe interviendront dans les écoles pour présenter leurs activités et les profils qu'ils recherchent (vendeur, employé de libre-service, hôte d'accueil, agent de sécurité). Le Réseau É2C France regroupe 124 sites dans douze régions et accompagne chaque année près de 15 000 jeunes. Unibail-Rodamco-Westfield emploie 3 700 personnes dans le monde et possède 97 centres commerciaux, dont 23 en France. ●

D'INFOS <https://reseau-e2c.fr>
www.urw.com/fr-FR

Centre national de la fonction publique territoriale UN APPEL À DÉFIS TERRITORIAUX POUR L'UNIVERSITÉ EUROPÉENNE DE L'INNOVATION PUBLIQUE TERRITORIALE 2019

Le CNFPT prépare la quatrième édition de l'Université européenne de l'innovation publique territoriale, qui se déroulera du 9 au 11 juillet sur tout le territoire. "Comment construire des territoires apprenants ?" Il lance un "appel à défis et projets" à destination de l'ensemble des collectivités. Les propositions seront reçues jusqu'au 30 janvier. Chaque porteur de projet aura accès à un accompagnement, des formations et des séminaires en ligne pour affiner la présentation de la problématique de son territoire. Lors de l'événement, de 50 à 300 participants par site seront mobilisés sur des défis territoriaux concrets portant sur la transformation managériale, la transition numérique, etc. "Il s'agit de construire de nouveaux

modèles d'action, de créer des communautés de pratiques et de projets, de se former et de s'entraider pour réussir l'expérimentation concrète en situation dans son territoire." ●

D'INFOS
www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/etre-accompagne-ses-projets/innovation-publique-collaborative/national



Le 11 juillet 2018, lors d'une restitution des trois jours d'ateliers de l'Université européenne de l'innovation publique territoriale.

BIENVENUE DANS LE MONDE DES POSSIBLES



ÉLIGIBLE
CPF
COMPTE PERSONNEL
DE FORMATION

FORMATIONS RH ET MANAGEMENT

UNE GAMME COMPLÈTE DE PROGRAMMES

- Titres RNCP Bac +2 à Bac+5
- Blocs de compétences
- VAE

**TRANSITION - RECONVERSION - DÉVELOPPEMENT
INTRA/PROJETS D'ENTREPRISE**

01 80 97 56 99
Paris • Lyon • Toulouse





Plus d'informations sur www.groupeigs.fr/formation-et-emploi-de-qualite

Union nationale des Missions locales REDÉCOUVRIR LE SERVICE PUBLIC POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES



Jean-Patrick Gille, président de l'Union nationale des Missions locales, le 11 décembre 2018.

Les Missions locales entendent se faire mieux connaître et préparent une semaine d'information et d'action, du 14 au 22 mars prochains. Plus de 700 événements à travers la France permettront aux jeunes de "découvrir en quoi les Missions locales peuvent les aider à décider de leur avenir". Les Missions locales constituent l'unique service public pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans. Elles accueillent et accompagnent chaque année plus d'1,3 million d'entre eux. Présidées par des élus locaux, animées par près de 13 000 salariés et des milliers de partenaires (services de l'État, des collectivités locales, entreprises, associations), elles "doivent relever de nombreux défis pour prendre en compte les situations et les attentes des jeunes et les enjeux des politiques publiques, dans un contexte d'évolutions législatives et de transition digitale", explique l'Union nationale des Missions locales. Elles ont ainsi formalisé leur offre de service en proposant un cadre commun de référence, pour promouvoir leur action et pour communiquer plus et mieux. ●

+ D'INFOS
www.unml.info

Normandie LA RÉGION ADAPTE SON OFFRE DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DU BASSIN DE ROUEN

David Margueritte, vice-président de la Région Normandie

en charge de la formation et de l'apprentissage, s'est rendu le 18 décembre dernier dans le bassin d'emploi de Rouen pour présenter une offre de formation dédiée. Pour 2018-2020, en matière de formation qualifiante, la Région finance près de 9 000 places annuelles, dont près de 1 500 sur le bassin de Rouen. Elle a consacré en 2018 plus de 530 millions d'euros pour "permettre à chaque Normand de bâtir son avenir, réussir sa formation et son insertion professionnelle". À l'occasion de sa visite des plateaux techniques du Cési à Mont-Saint-Aignan, David Margueritte a annoncé la mise en place d'une nouvelle formation "réfèrent numérique en entreprise" destinée à des jeunes demandeurs d'emploi sans qualification ou en reconversion, aptes à se former pour accompagner les PME et TPE. Cette formation débute au premier trimestre 2019. Par ailleurs, l'École de production de Petit-Quevilly a remis les diplômes à toute la promotion 2016-2018 en présence de David Margueritte. La Région lui a alloué une subvention de 100 000 euros pour 2017-2018. ●



+ D'INFOS www.normandie.fr

CDEFI LES FORMATIONS D'INGÉNIEURS, DE PLUS EN PLUS ATTRACTIVES

Les formations d'ingénieurs restent parmi les plus attractives des formations du supérieur. Selon la CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs), le nombre d'inscriptions est en hausse pour la neuvième année consécutive, avec 158 774 apprenants recensés au cours de l'année académique 2017-2018, dont 141 966 en cycle ingénieur (bac + 3 à bac + 5). Depuis 1990, les écoles ont enregistré une croissance de plus de 150 % de leurs effectifs. Les académies enregistrant le plus grand nombre d'apprenants en formation d'ingénieurs, mais également d'inscrits en cycle ingénieur, sont respectivement celles de Versailles, Lyon et Créteil. ●

+ D'INFOS www.cdefi.fr

Formation - Apprentissage - Alternance

Tout change
**SAUF NOTRE
ENGAGEMENT
À VOS CÔTÉS**

**En 2019, AGEFOS PME évolue et devient
Opérateur de compétences**



DES SERVICES QUI CHANGENT LA FORMATION
agefos-pme.com



CARINE CHEVRIER
DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE
À L'EMPLOI ET À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

Parcours

2004
cheffe de service, Direction de la jeunesse
et des sports, mairie de Paris

2006
directrice financière, directrice de cabinet
et de la transformation, directrice générale
adjointe administration des finances
de Pôle emploi

2012
directrice des finances et du patrimoine,
Assistance publique-Hôpitaux de Paris

2016
déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

“POUR QUE LA TRANSFORMATION SOIT RÉELLE, NOUS DEVONS APPORTER DE LA VISIBILITÉ AUX ACTEURS”

2019 sera marquée par d'importants changements dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, fait le point sur les textes réglementaires précisant les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et sur les chantiers lancés pour accompagner la transformation des acteurs.

Propos recueillis par Estelle Durand

Comment se déroule le travail de mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 ?

Le projet de loi a été élaboré et examiné dans un calendrier serré. Après la promulgation de la loi, nous avons maintenu un rythme soutenu pour la production des décrets afin de garantir aux acteurs un cadre juridique clair sur le plan législatif et réglementaire.

Tous les décrets et arrêtés – soit une quarantaine de textes – nécessaires au fonctionnement de la formation professionnelle et de l'apprentissage au 1^{er} janvier 2019 et à la visibilité des acteurs, notamment en matière d'apprentissage, ont été publiés avant la fin de l'année 2018.

Une série d'autres textes sont attendus au premier trimestre 2019 concernant le futur système de la certification qualité, les obligations des CFA et des prestataires de formation, la validation des

acquis de l'expérience (VAE), la mobilité des alternants, ainsi que l'arrêté sur le cahier de charges du conseil en évolution professionnelle (CEP). Aujourd'hui, le nouveau décor est planté s'agissant des dispositifs de formation, des structures, de l'environnement ainsi que des mesures transitoires. De nouveaux chantiers ont débuté : l'installation formelle de France Compétences, l'instruction des dossiers des opérateurs de compétences et le déploiement de la réforme dans les territoires avec les services de l'État.

Plusieurs projets de décrets examinés au Cnefop ont suscité des remarques et propositions. Sont-elles prises en compte ?

Les conseils pléniers du Cnefop ont été des temps de consultation. Certains projets de décrets ont en effet été modifiés au vu des éléments appor-

Ce travail d'organisation passe par la mise en place de onze chantiers de transformation”

tés dans ce cadre. C'est le cas du texte sur les modalités de démission des apprentis et sur le rôle du médiateur, qui a été clarifié. Par ailleurs, concernant le projet de décret relatif à France Compétences, il y a eu débat sur le rôle du directeur général, celui du conseil d'administration et sa composition. Un point a été précisé : la définition et l'organisation des commissions font bien partie des compétences du conseil d'administration. Il a aussi été demandé d'augmenter le nombre de séances du conseil d'administration. Il se réunira au minimum six fois par an, au lieu de trois.

Quel est le rôle de la DGEFP dans la mise en œuvre de la réforme ?

Pour que la transformation soit réelle, nous devons apporter de la visibilité aux acteurs. C'est ce que nous avons fait dès le mois d'octobre, en publiant des notes du ministère du Travail sur la procédure d'agrément des opérateurs de compétences et sur le financement des centres de formation d'apprentis (CFA). De nouveaux CFA pourront se créer dès cette année, il est important que les acteurs puissent déployer leur offre.

Ce travail d'organisation de la mise en œuvre de la loi passe aussi par la mise en place de onze chantiers de transformation, de groupes de travail avec les acteurs (CFA, branches professionnelles, Opca, organismes de formation, entreprises, apprentis, Fongecif) et de supports de communication, sur des sujets concrets : comment créer un CFA en tant qu'entreprise, qu'est-ce que le nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), etc.

Sur quels sujets portent les groupes de travail ?

Un groupe de travail conjoint DGEFP-instance préfiguratrice de France Compétences a été, par exemple, créé pour échanger en lien avec les branches sur les niveaux de prise en charge des

LE NOUVEAU PAYSAGE DE LA FORMATION EN 2019

Pierre angulaire du nouveau système de la formation et de l'apprentissage, France Compétences a été officiellement créée le 1^{er} janvier 2019. Cette instance nationale quadripartite assure désormais des missions stratégiques de pilotage et de régulation (répartition et versements des fonds aux différents acteurs, suivi des coûts, des règles de prise en charge et de la qualité, etc.). Autre acteurs phares dans le nouveau paysage : les opérateurs de compétences, dont les agréments définitifs sont attendus pour le 1^{er} avril, et la Caisse des dépôts et consignations, chargée de bâtir l'application CPF qui sera lancée cet automne.

contrats d'apprentissage. L'objectif est de s'assurer que les branches sont en mesure de faire leurs propositions avant le 1^{er} février 2019 et que France Compétences puisse exercer pleinement son pouvoir de recommandation entre le 1^{er} février et le 1^{er} avril 2019. Nous échangeons aussi avec les CFA qui se posent des questions sur des problématiques très concrètes ou encore avec les représentants des prestataires de formation, des financeurs et les certificateurs afin d'élaborer le futur référentiel national de qualité. Nous avons aussi lancé un comité de pilotage concernant le transfert de la collecte à l'Urssaf.

Les futurs opérateurs de compétences avaient jusqu'au 31 décembre 2018 pour déposer leur demande d'agrément. Comment se passe la phase d'instruction ?

Le cadre et le mode opératoire de la mise en place des opérateurs de compétences ont été fixés dès septembre 2018 par le rapport Marx-Bagorski et la lettre-circulaire publiée par le ministère du travail. Au 31 décembre 2018, treize projets d'accords constitutifs ont été déposés.

Le calendrier fixé en 2018 sera respecté. Les dossiers seront instruits d'ici au 31 mars 2019 avec les ajustements nécessaires en vue d'émettre les agréments définitifs le 1^{er} avril 2019. Ces dates sont extrêmement importantes pour la suite. Après la constitution des opérateurs de compétences, il y aura toute la phase de déploiement de leur offre de services notamment en matière d'alternance. C'est un enjeu majeur de l'année 2019.

Carine Chevrier, ici lors d'une conférence de Confrontations Europe, à Lille le 6 décembre 2016.



●●● Comment travaillez-vous avec la Caisse des dépôts et consignations ?

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) a un rôle majeur, puisqu'elle porte la gestion des droits à la formation et le système d'information associé. À partir du 1^{er} janvier 2020, elle sera l'interlocutrice unique du compte personnel de formation (CPF). Elle sera gestionnaire d'un droit à la formation qui concerne potentiellement 30 à 35 millions d'actifs, le CPF étant accessible à toutes les personnes âgées de 16 ans et plus (et par dérogation, aux jeunes âgés de 15 ans ayant signé un contrat

“ Le déploiement de l'offre de services des Opco, un enjeu majeur de 2019 ”

d'apprentissage) jusqu'au départ à la retraite, et aux bénévoles travaillant au sein d'associations. Et ce droit est, je le rappelle, universel : salariés de droit privé, agents publics, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi peuvent en bénéficier.

La CDC a aussi en charge l'application mobile qui permettra, dès l'automne 2019, à chaque actif de mobiliser ses droits et de s'inscrire à une formation. Créer un outil facile d'accès, lisible et ergonomique représente un enjeu majeur. Le travail avec cet opérateur est dense et associe l'en-

semble des acteurs concernés. En premier lieu, les organismes de formation volontaires mobilisés dès le 8 novembre 2018, selon un mode de pilotage par les délais, avec une exigence de qualité forte sur le volet application comme pour le système de gestion.

Le ministère du Travail a confié à la DGEFP une “mission flash” sur la dotation qui sera allouée aux Régions en faveur de l'apprentissage. Quel est le résultat ?

Outre leur mission en amont en matière d'orientation, les Régions interviendront, en matière de financement des CFA, à deux niveaux : elles disposeront, d'une part, d'une dotation qui sera évaluée sur la base des investissements qu'elles auront réalisés sur la période 2017-2019 ; elles compléteront, d'autre part, la prise en charge des contrats dans une logique d'aménagement du territoire ou de développement économique. Le montant de cette seconde enveloppe a fait débat, d'où le lancement au printemps dernier d'une “mission flash” auprès de deux Régions en vue d'objectiver une méthode de calcul et de sécuriser les acteurs. Huit Régions sont aujourd'hui concernées par cette étude.

Le décret fixant le montant de la dotation sera publié au premier trimestre 2019. ●



Carine Chevrier, lors de la 15^e UHFP, le 2 février 2018.

1001 Routes

by Opcalia®

CODE DE LA ROUTE ÊTES-VOUS PRÊT ?

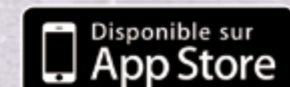
Le code de la Route. Le Vrai !

Apprenez ou révisez les 9 thèmes officiels. Entraînez-vous grâce aux examens blancs chronométrés. Obtenir son code, c'est possible ! Bonne route !



Application gratuite

Recherchez 1001 Routes sur



OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

L'AFPA RÉALISE LES VINGT PREMIÈRES VAE SYNDICALES

Depuis 2018, un dispositif de validation des compétences des élus du personnel est en place à l'Afpa des Pays de la Loire. Cette "VAE syndicale" a permis à une vingtaine de mandatés de valider partiellement des titres de niveau III ou IV. Le dispositif doit être étendu à tout le territoire fin janvier 2019. 600 000 élus du personnel sont potentiellement concernés.

Emmanuel Franck

Joëlle Héry, déléguée syndicale et titulaire d'un certificat de compétences professionnelles (CCP) "Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet". Solange Huguet, multimandatée et détentrice d'un CCP "Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise". Cyril Duval, multimandaté syndical et titulaire d'un CCP "Animer une équipe". Ils sont parmi les tout premiers représentants du personnel ayant obtenu une partie de titre professionnel grâce aux compétences acquises au cours de leurs mandats.

Le dispositif est expérimenté depuis début 2018 par l'Afpa Pays de la Loire, mais le principe est plus ancien. La "VAE syndicale" a été prévue par la loi Rebsamen du 17 août 2015, mais ce n'est que le 18 juin 2018 que deux arrêtés ont fixé la liste des formations certifiantes.

Ces deux arrêtés créent six CCP transférables et enregistrés à l'Inventaire, ainsi que leur équivalence dans cinq titres professionnels du ministère chargé de l'Emploi (lire encadré). "Un CCP ne donne pas un titre, mais une partie d'un titre. Pour obtenir les autres CCP, il faut compléter par une formation", précise Yan Courio, correspondant certification en région Pays de Loire de l'Afpa. L'intérêt du dispositif est de gagner du temps. C'est aussi le moment où les mandatés se rendent compte qu'ils savent faire beaucoup de choses et où ils réfléchissent à leur repositionnement."

C'est en Pays de la Loire, choisie comme région pilote, que les premiers candidats à la certification des mandatés se sont vus remettre par les représentants du ministère du Travail leur reconnaissance officielle sous la forme d'un certificat de compétences professionnelle (CCP).



La réponse à une ancienne revendication

Les objectifs de ces certifications sont de donner une reconnaissance aux compétences des mandatés afin de sécuriser leur parcours professionnel et, *in fine*, de normaliser l'exercice de la représentation du personnel. Elles sont le fruit d'un long processus législatif démarré avec la loi de modernisation sociale de 2002. C'est une réponse à une attente ancienne de certains syndicats mais aussi une contribution au renforcement de la négociation collective, qui se substitue progressivement au Code du travail.

Ces certifications doivent en outre faciliter le repositionnement des élus qui perdent leur mandat, nombreux dans cette situation en raison de l'obligation de parité dans les listes aux élections professionnelles (loi Rebsamen de 2015) et de la fusion des CE, DP et CHSCT dans le comité social et économique (ordonnances de septembre 2017). Le ministère du Travail estime qu'un tiers des 600 000 mandats des institutions représentatives du personnel (IRP) "classiques" sera supprimé du fait des ordonnances.

Les arrêtés du 18 juin 2018 vont donc permettre à tous les représentants du personnel ou aux mandatés syndicaux de faire reconnaître leurs com-

Convaincre le jury que les compétences sont transférables"

pétences. Seules restrictions : le mandat doit avoir été effectué au cours des cinq dernières années, et il doit s'agir d'une fonction "interne" c'est-à-dire dans une entreprise ou une administration. À l'exclusion des mandats effectués dans les confédérations, par exemple. À noter que les CCP n'ont aucune connotation syndicale afin de ne pas pénaliser leurs titulaires.

Processus en trois étapes

Deux promotions d'une dizaine de mandatés chacune ont pour le moment obtenu leurs CCP : la première au mois de juillet 2018, la deuxième en décembre. Dans les deux cas, 14 candidats s'étaient inscrits, 10 et 12 ont présenté leur travail, 9 et 10 ont obtenu le CCP qu'ils visaient. Les titres les plus recherchés sont : responsable de petite

Cyril Duval a fait partie du premier groupe de candidats qui a inauguré le dispositif d'accompagnement vers la certification à Angers.



SIX CCP "MANDATÉ" POUR CINQ TITRES PROFESSIONNELS

Les arrêtés du 18 juin 2018 créent six certificats de compétences professionnelles (CCP) : Encadrement et animation d'équipe ; Gestion et traitement de l'information ; Assistance dans la prise en charge de projet ; Mise en œuvre d'un service de médiation sociale ; Prospection et négociation commerciale ; Suivi de dossier social d'entreprise. Ces certificats ont une équivalence dans cinq titres : Responsable de petite et moyenne structure ; Assistant de direction ; Médiateur social accès aux droits et services ; Négociateur technico-commercial ; Gestionnaire de paie. Aucun titre n'est accessible en totalité avec des CCP "mandaté". Les arrêtés du 18 juin 2018 ont été pris en application de la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi (loi Rebsamen). Article L. 6112-4 du Code du travail.

et moyenne structure, assistant de direction et gestionnaire de paie. Ainsi, Solange Huguet, auxiliaire de vie sociale, sans diplôme, n'a plus qu'un CCP à obtenir pour détenir le titre de gestionnaire de paie (niveau bac + 2).

Les mandatés ont suivi un processus en trois étapes : réunion d'information pour présenter le dispositif ; pour les intéressés, rendez-vous de positionnement avec un psychologue de l'Afpa afin de déterminer le CCP visé ; ateliers collectifs de quinze heures (cinq fois trois heures) répartis sur dix semaines afin de construire le "dossier de production".

Yan Courio explique : "Le dossier de production vise à illustrer les compétences de l'élu à travers des situations tirées de son mandat, tout en mesurant l'écart entre l'environnement syndical et l'environnement professionnel. Il permet de constater les mesures adoptées pour réduire cet écart (temps passé dans un service RH pour se familiariser avec des logiciels, par exemple). Et de convaincre le jury que les compétences sont transférables." L'examen consiste à présenter le dossier de production et à répondre aux questions du jury. Celui-ci est composé d'au moins un professionnel habilité pour le titre professionnel et d'un membre d'une organisation syndicale représentative au niveau national.

Le dispositif doit maintenant être étendu à l'ensemble du territoire. Il doit faire l'objet d'un lancement national fin janvier 2019. Il est entièrement financé par des fonds publics. Une question reste à régler : le statut des mandatés pendant qu'ils sont dans le dispositif. Pour le moment, ils doivent prendre sur leur temps personnel, car ils n'ont pas le droit d'utiliser leurs heures de délégation. Les services du ministère du Travail sont à l'œuvre pour leur créer un statut. ●

Homme de l'ombre, homme pressé, cheville ouvrière ou architecte, les qualificatifs ne manquent pas pour présenter Antoine Foucher, devenu une figure emblématique de cette réforme, à l'instar de l'ancien responsable de FO Stéphane Lardy (aujourd'hui directeur général de France Compétences par intérim), qu'il a côtoyé au cabinet de la ministre du Travail. Et plus que jamais présent, à l'heure de sa mise en œuvre.

David Garcia

ANTOINE FOUCHER

L'ARCHITECTE DE LA RÉFORME

Droit au but. Antoine Foucher pourrait faire sienne la devise de l'Olympique de Marseille. Fin novembre, le directeur de cabinet de la ministre du Travail nous recevait dans son vaste bureau du 127, rue de Grenelle, à Paris. Phrases courtes et directes, Antoine Foucher ne s'embarrasse pas de fioritures. Minimaliste, la décoration des lieux s'accorde à son style. *"La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, je l'ai dans les tripes"*, lance d'emblée le trentenaire énergique. Antoine Foucher venait alors d'achever un tour de France des centres de formation d'apprentis. En deux mois, il rencontre "entre 300 et 400" directeurs de CFA. Le directeur de cabinet répond à leurs interrogations, sur des thématiques aussi variées que le coût-contrat, la prépa apprentissage, les apprentis en situation de handicap, ou l'apprentissage dans la fonction publique. Après des acteurs du monde de la formation, Antoine Foucher se prête volontiers au jeu des questions-réponses. Sans circonvolutions ni périphrases. *"Investissez-vous dans les branches et les Opco"*, exhorte-t-il les adhérents de l'Association nationale des DRH, début décembre¹.

Soucieux du détail

Adeptes du parler cru, Antoine Foucher revendique *"un côté cash, direct. Je n'aime pas les formules alambiquées. Dès lors que l'on transforme le métier des gens, on leur doit la vérité"*. Au premier rang desquels les salariés des Opca. Et des



2011-2012
conseiller technique du ministre du Travail en charge de la sécurisation des parcours professionnels et des questions liées au marché du travail

2012-2016
au Medef, directeur des relations sociales, de l'éducation et de la formation, puis directeur général adjoint chargé des affaires sociales

juin 2016
directeur des relations sociales de Schneider Electric

depuis mai 2017
directeur de cabinet de la ministre du Travail

Fongecif, dont les emplois sont menacés par la nouvelle procédure d'appel à projets du conseil en évolution professionnelle.

Le 25 septembre dernier, Antoine Foucher décryptait les enjeux de la réforme, dans le cadre d'une Matinée d'actualité organisée par Centre Inffo. *"Nous avons fait le choix de l'appel à projets, qui n'exclut personne, pour ouvrir le champ de façon à avoir une meilleure qualité de service"*, expliquait-il². À la fin de son intervention, Antoine Foucher était applaudi. Preuve de son esprit de persuasion, ou de la politesse résignée de certains acteurs ? Soucieux du moindre détail, Antoine Foucher maîtrise parfaitement la technique juridique. Au point de réécrire avec minutie une kyrielle de décrets d'application de la réforme, jusqu'à une heure avancée de la nuit...

Le principal collaborateur de Muriel Pénicaud est justement présenté comme l'architecte de la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre dernier. *"C'est clairement l'instigateur de la réforme, un copier-coller de ce qu'il avait dans les cartons du Medef"*, affirme David Margueritte, président (Les Républicains) de la commission formation professionnelle et apprentissage de Régions de France, et vice-président du Conseil régional de Normandie en charge de la formation professionnelle. La loi "avenir professionnel" prévoit un transfert du pilotage de l'apprentissage des Conseils régionaux vers les branches professionnelles. Au grand dam de Régions de France, opposée à cette évolution.



Un travail de fond

Ancienne présidente de la commission éducation, formation et insertion du Mouvement des entreprises de France, Florence Poivey n'est en revanche pas avare d'éloges sur son ex-collaborateur. *"Au Medef, Antoine Foucher a réalisé un vrai travail de fond sur les questions de formation. Sur l'apprentissage, la trame de ses réflexions était proche des orientations de ce gouvernement"*, témoigne-t-elle.

Antoine Foucher assume sans ambages la continuité entre ses responsabilités au Medef, dont il fut le directeur de la formation professionnelle, et son actuelle fonction ministérielle. *"J'ai beaucoup investi ce rôle dans l'élaboration de la doctrine sociale du patronat français"*, explique cet administrateur civil passé par le Sénat. Tant pis si la coloration patronale du cabinet fait tousser certains. Outre Muriel Pénicaud, ex-DRH du groupe Danone, et Antoine Foucher, Alain Druelles – qui lui avait succédé à la direction de la formation du Medef – a rejoint l'entourage de la ministre



1. Lire *Le Quotidien de la formation* du 3 décembre 2018.

2. Lire dans *Le Quotidien de la formation* du 28 septembre 2018. "La transformation demandée aux Fongecif est moins importante que celle des Opca" (Antoine Foucher).

3. Leszek Kotakowski (1927-2009), philosophe, historien des idées et essayiste polonais.

“Dès lors que l'on transforme le métier des gens, on leur doit la vérité”

mi-octobre, comme conseiller à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Là encore, Antoine Foucher assume posément les choix de l'exécutif. *"La formule de Kolakowski me convient bien, dit-il : comment être en même temps libéral, socialiste et conservateur."* Libéral, pour avoir permis à tout organisme de formation d'ouvrir un CFA, sous réserve de répondre à certains critères. Conservateur, parce qu'il demeure *"favorable à une validation des diplômes par l'Etat"*. Socialiste, car la loi avenir professionnel *"renforce le financement mutualisé des CFA"*.

“Des connexions profondes, de caractère et de valeurs”

Quelle que soit l'étiquette politique la plus adéquate, la méthode Foucher suscite des remous. Du côté des Régions et des partenaires sociaux, le *"Big Bang"* de la formation professionnelle et la concertation apprentissage ont laissé des traces. *"C'est un gros bosseur mais il a des idées bien arrêtées. Difficile de le faire changer d'avis"*, estime Jean-François Foucard, secrétaire national de la CFE-CGC. Proche d'Antoine Foucher, le secrétaire général de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France loue au contraire *"sa capacité d'écoute"*. *"Il s'inspire beaucoup des expériences du terrain"*, souligne Jean-Claude Bellanger.

Fort du soutien de Muriel Pénicaud, l'intéressé semble imperméable aux critiques. *"Nous avons des connexions profondes, de caractère et de valeurs, confie Antoine Foucher. La ministre a une liberté personnelle qui lui permet de mettre toute son énergie au service de l'intérêt général."* ●

3^e Université de l'Afref, 13 décembre 2018



SUR LE WEB

“Où va la formation après la réforme ?”

L'Afref (Association française de réflexion et d'échange sur la formation) a organisé son Université autour de trois ateliers et d'une table ronde concernant la réforme de la formation. Invités : Sabrina Dougados, Philippe Debruyne, Olivier Mériaux, René Bagorski, Françoise Gérard (Centre Inffo) ; Bernard Liétard.

+ D'INFOS

www.dailymotion.com/video/x6zw3oo



Céreq Échanges n° 8, décembre 2018. 134 p.

PUBLICATION

La professionnalisation peut-elle ignorer l'employabilité ?

Cette publication rend compte des travaux collectifs auxquels a contribué le Céreq lors de la quatrième journée d'étude par le réseau toulousain Évaluation-Formation-Emploi (EFE) organisée en 2017. Les contributions rassemblées dans cette publication permettent de dégager les enjeux de deux notions et les recoupements auxquels elles peuvent donner lieu.

+ D'INFOS

www.cereq.fr/publications/Cereq-Echanges/La-professionnalisation-peut-elle-ignorer-l-employabilite



Éducation permanente n° 217, décembre 2018. 184 p.

PUBLICATION

Rythmes et temporalités en formation

Ce dossier d'Éducation permanente éclaire "la compréhension de dynamiques temporelles contemporaines, inscrites dans des cadres institutionnels et des groupes professionnels, sous des formes biographiques liées aux parcours individuels". Parmi les contributions : "Pour une approche rythmologique de la formation", "Réfracter le temps pour éduquer dans le cadre partenarial", etc.

+ D'INFOS

www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1754



Université de Lorraine, Rendez-vous des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement, d'octobre 2018 à juin 2019.

SUR LE WEB

La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" pose-t-elle les jalons d'une nouvelle société de compétences ?

Débats dans le cadre de la 9^e édition des Rendez-vous des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement : "La garantie d'accès à la formation tout au long de la vie est-elle compatible avec la liberté des individus de choisir leur parcours de formation ?" ; et "Les politiques et les actions visant à favoriser l'emploi et la formation des travailleurs en situation de handicap : actualité des pratiques".

+ D'INFOS

<http://rdvacteurs.univ-lorraine.fr/9eme-edition>

Glossaire des dispositifs

- ▶ **AAH** Allocation aux adultes handicapés
- ▶ **Accre** Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
- ▶ **Adec** Action de développement de l'emploi et des compétences
- ▶ **AES** Attestation d'entrée en stage
- ▶ **Afaf** Aide aux frais associés à la formation
- ▶ **AFC** Action de formation conventionnée par Pôle emploi
- ▶ **AFPR** Action de formation préalable au recrutement
- ▶ **AI** Association intermédiaire
- ▶ **AIF** Aide individuelle à la formation
- ▶ **AIS** Attestation d'inscription en stage
- ▶ **Ani** Accord national interprofessionnel
- ▶ **APDE** Accord préservation développement emploi
- ▶ **ARE** Allocation d'aide au retour à l'emploi
- ▶ **Aref** ARE-Formation
- ▶ **ASP** Allocation de sécurisation professionnelle
- ▶ **ASS** Allocation de solidarité spécifique
- ▶ **Biaf** Bordereau individuel d'accès à la formation
- ▶ **CBC** Congé de bilan de compétences
- ▶ **CDDI** Contrat à durée déterminée d'insertion
- ▶ **CDII** Contrat à durée indéterminée intermittent
- ▶ **CDPI** Contrat de développement professionnel intérimaire
- ▶ **CEC** Compte engagement citoyen
- ▶ **CEC** Cadre européen des certifications
- ▶ **Cefa** Contrat emploi-formation agricole
- ▶ **CEP** Conseil en évolution professionnelle
- ▶ **CEP** Contrat d'études prospectives
- ▶ **CET** Compte épargne temps
- ▶ **CFP** Congé de formation professionnelle
- ▶ **CIR** Contrat d'intégration

républicaine

- ▶ **CPA** Compte personnel activité
- ▶ **CPF** Compte personnel de formation
- ▶ **CGP** Certificat de qualification professionnelle
- ▶ **CGPI** Certificat de qualification professionnelle interbranches
- ▶ **CVAE** Congé pour validation des acquis de l'expérience
- ▶ **Dima** Dispositif initiation en alternance
- ▶ **Dilf** Diplôme initial de langue française
- ▶ **DPC** Développement professionnel continu
- ▶ **EAO** Enseignement assisté par ordinateur
- ▶ **ECTS** Système européen de transfert des unités de cours capitalisables
- ▶ **Edec** Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- ▶ **EMT** Évaluation en milieu de travail
- ▶ **EOD** Enseignement ouvert et à distance
- ▶ **EPP** Évaluation des pratiques professionnelles
- ▶ **Fest** Formation des salariés en situation de travail
- ▶ **FMC** Formation médicale continue
- ▶ **FNDMA** Financement national du développement et de modernisation de l'apprentissage
- ▶ **FOAD** Formation ouverte et à distance
- ▶ **FPC** Formation professionnelle continue
- ▶ **FPTLV** Formation professionnelle tout au long de la vie
- ▶ **GPEC** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- ▶ **GPECT** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales
- ▶ **IAE** Insertion par l'activité économique
- ▶ **Ithaque** Itinéraire personnalisé d'accès à la qualification et au diplôme
- ▶ **Morea** Module de réparation à l'examen par alternance
- ▶ **NSI** Certificat de navigation sur internet

- ▶ **ORE** Offre raisonnable d'emploi
- ▶ **Pacea** Parcours accompagnement contractualisé emploi autonomie
- ▶ **Pacte** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État
- ▶ **PEC** Parcours emploi compétences
- ▶ **PSP** Plan de sécurisation professionnelle
- ▶ **PDPIE** Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
- ▶ **PIJ** Projet initiative jeune
- ▶ **PMSMP** Période de mise en situation en milieu professionnel
- ▶ **PO** Programme opérationnel
- ▶ **POE** Préparation opérationnelle à l'emploi
- ▶ **POEC** Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- ▶ **POEI** Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
- ▶ **PPAE** Projet personnalisé d'accès à l'emploi
- ▶ **PPP** Plan de professionnalisation personnalisé
- ▶ **PRAFP** Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
- ▶ **R2F** Rémunération de fin de formation
- ▶ **RFPE** Rémunération formation de Pôle emploi
- ▶ **RNCP** Répertoire national des certifications professionnelles
- ▶ **RSA** Revenu de solidarité active
- ▶ **RSP** Régime public de rémunération des stagiaires
- ▶ **SCEOFFP** Stratégie coordonnée en matière d'emploi, orientation et formation professionnelle
- ▶ **SEE** Stratégie européenne pour l'emploi
- ▶ **SMA** Service militaire adapté
- ▶ **SMV** Service militaire volontaire
- ▶ **VAE** Validation des acquis de l'expérience
- ▶ **VES** Validation des études supérieures



**FORMA'
DIAG**



FORMA'DIAG
En quelques clics, diagnostiquez
les besoins de formation
de votre territoire.

Les data au service des compétences



**Pôle
emploi.org**