

P.24

L'interview

**LE COPANEF,
PORTE-VOIX
DES PARTENAIRES SOCIAUX**

P.26

Enquête

**CIO ET SERVICES RÉGIONAUX :
UN PIED DEDANS, UN PIED
DEHORS ?**

P.29

Itinéraire

**LAURE FABRE ET MARIE DE LAVERGNE :
LE DOUBLE COUP DE CŒUR
DE LA MIFE DE SAVOIE**

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 870 • Du 15 au 31 janvier 2015

www.centre-inffo.fr

P.11

À la une

**QUE RESTE-T-IL DU
MILITANTISME
DANS
LA FORMATION ?**

Nouvelle réforme de la formation, soyez opérationnel

avec les Fiches pratiques de la formation continue
le guide de référence et son site Internet



Tout le droit de la formation traité
par nos experts juridiques

- indispensable pour maîtriser la complexité des dispositifs de formation
- actualisé en permanence pour tout savoir des évolutions réglementaires
- opérationnel pour sécuriser les démarches à chacune des étapes-clés
- interactif avec l'assistance juridique pour poser une question inhérente aux Fiches pratiques



L'offre complète
Édition 2015

289 € HT
les 2 volumes + internet
+ site mobile

www.droit-de-la-formation.fr

Sommaire



p. 4 **L'Événement**
Le projet de décret "Qualité"

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
Que reste-t-il du militantisme dans
la formation ?

p. 15 **Guide pro**
• **Expertise :**
Le conseil en évolution professionnelle
• **Savoir-agir :**
L'expertise du salarié senior
• **Législation :**
L'entretien professionnel

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
Christian Janin, président du Copanef

p. 26 **L'enquête**
Centres d'information et d'orientation
et Services publics régionaux de
l'orientation

p. 29 **Itinéraire**
Laure Fabre et Marie de Lavergne

p. 30 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Emancipation

Dans le contexte d'un monde en perpétuel changement, où les lois succèdent aux lois à un rythme de plus en plus accéléré, *Info formation* s'est plongé dans l'ADN du système de formation français, né avec la loi du 16 juillet 1971. Au cœur du projet d'éducation permanente inscrit au sein de la nouvelle législation d'alors, un objectif d'émancipation que l'on retrouve... dans le compte personnel de formation. D'une réforme à l'autre, l'esprit militant porté dans les années 70 s'est effiloché au fil du temps. Un nombre croissant d'acteurs rechigne à s'engager et préfère entretenir des relations de consommateurs vis-à-vis des associations, comme le relève Jacques Bahry dans nos pages "À la une" (11 à 14).

Porte-voix

Un sigle chasse l'autre, la fonction demeure. Le Comité paritaire national pour l'emploi et la formation a succédé au Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP). La loi du 5 mars 2014 fait du Copanef le porte-voix des organisations patronales et syndicales, comme nous l'explique son président (pages 24 et 25). Première mission stratégique de la nouvelle instance, l'élaboration des listes des certifications éligibles au compte personnel de formation. Après un démarrage laborieux lié aux difficultés de la partie patronale à s'installer, le Copanef semble trouver son rythme de croisière avec la mise en œuvre de la réforme.

La rédaction

à suivre...



Retrouvez sur
www.actualite-de-la-formation.fr
ce numéro téléchargeable
et les documents-clés



**INFFO
FORMATION**

est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • OI 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication :** Julien Nizri
• **Rédacteur en chef :** David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint :** François Boltz • **Rédactrice-graphiste :** Sandy Brunel
• **Secrétaire de rédaction adjointe :** Monique Chatard • **Rédacteurs :** Benjamin d'Alguerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur :** Abdoulaye Faye • **Service commercial :** Guillaume Fournier • **Commission paritaire :** n° 1217 G 82527 • **ISSN :** 2103-3390 • **Impression :** JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Conception graphique :** Citizen Press, 48 rue Vivienne, 75002 Paris • **Publicité :** régie FFE, Ingrid Dubocq, OI 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement :** 190 € HT



Centre Info - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Téléphone : 01 55 93 92 04 ou 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

LES FORMATEURS DANS L'ATTENTE DU DÉCRET "QUALITÉ"

Le projet de décret relatif à la qualité des actions de formation a été renvoyé à un travail de réécriture, avant réexamen ce mois de janvier. Un texte qui fixera les modalités selon lesquelles les financeurs de la formation (Opca, Pôle emploi, Régions, État, Agefiph) seront tenus de s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité.

Benjamin d'Alguerre



LE CONTEXTE

La qualification et aussi la formation continue des formateurs font partie des critères envisagés pour caractériser la qualité en formation

Une version du projet de décret relatif à la qualité des actions de formation professionnelle continue avait été examinée le 16 décembre dernier par le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Pour Emmanuelle Pérès, déléguée générale de la Fédération de la formation professionnelle (organisation d'employeurs des organismes de formation privés), il s'agissait d'"un bon compromis entre la feuille de route de l'administration et les recommandations du groupe de travail réuni par la FFP".

Nécessité de critères objectifs

En revanche, Jean-Michel Pottier, président de la commission éducation-formation de la CGPME, met en garde contre le fait d'"imposer des obligations aux Opca, mais sans leur donner ni les moyens techniques ni les critères objectifs pour les remplir". Les critères étant à ce jour :

- la capacité du prestataire à identifier des objectifs intelligibles et à adapter son offre au public formé,
- la capacité de mettre en place un "suivi pédagogique et d'évaluation différencié",
- la cohérence des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mobilisés par le

prestataire, avec l'objectif de qualification ou de certification,

- l'accessibilité aux tiers d'"informations transparentes" sur les activités du prestataire,
- la qualité des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle des personnels en charge de la formation,
- et les modalités de formation continue des personnels en charge de la réalisation des actions.

Obligations contraignantes pour les organismes de formation, mais insuffisante aux yeux de certains syndicats de salariés, à l'image de la CFTD, qui souhaite que la satisfaction des bénéficiaires de la formation figure dans cette liste.

Conserver le label qualité des indépendants

Chez les formateurs indépendants, le projet de décret a d'abord suscité des inquiétudes. Au nombre desquelles la crainte de voir établie une liste restrictive des différentes labellisations et normes qualité relatives aux organismes de formation qui exclurait la norme "ICPF à PSI"¹, la seule accessible à un formateur individuel. "Le texte ne prévoyait pas de mentionner une liste précise de normes, de labels ou de certifications, mais, au contraire, précisait qu'en termes de démarche qualité, tout était possible", indique Michel Farhi, président de la CSFC (Chambre syndicale des formateurs consultants).

Clarifier les pouvoirs des Opca

Autre crainte des formateurs indépendants : voir le pouvoir des Opca renforcé sur le contrôle de la qualité, au point de faire de ces derniers les régulateurs du marché de la formation et céder



Attention de ne pas imposer des obligations aux Opca sans leur donner ni les moyens techniques ni les critères objectifs pour les remplir"

Jean-Michel Pottier

président de la commission éducation-formation de la CGPME



Un élément positif de clarification et de promotion de la qualité en formation"



Michel Farhi

président de la Chambre syndicale des formateurs consultants



1. <http://certif-icpf.org>

à la tentation de privilégier ainsi les "grands" organismes au détriment des "petits", au premier rang desquels les indépendants. "La DGEFP s'est montrée très attentive à ce que la loi du 5 mars 2014 ne soit pas utilisée à l'encontre des indépendants et TPE du secteur, mais constitue pour eux un élément positif de clarification et de promotion de la qualité en formation ; toutes choses pour lesquelles la CSFC a réaffirmé son attachement et la conformité avec sa propre charte déontologique de qualité", souligne-t-il.

Et d'espérer que les prochaines conventions d'objectifs et de moyens signées entre l'État et les Opca inciteront ces derniers à se tourner davantage vers les réseaux d'indépendants dans leur mission d'accompagnement des TPE et PME. ●



Collecte TAUX SPÉCIFIQUES POUR TROIS SECTEURS



La seconde loi de finances rectificative pour 2014, parue au *Journal officiel* du 30 décembre, adapte le taux et la répartition de la contribution unique à la formation professionnelle applicable à certains secteurs professionnels à compter du 1^{er} janvier 2015 (intérim, BTP et intermittents du spectacle).

- Dans le BTP, les employeurs devront ainsi verser au CCCA-BTP une cotisation déductible de la contribution unique de droit commun due à l'Opca Constructys (0,55 % ou 1 % de la masse salariale). Cette cotisation sera de 0,15 % pour les employeurs de 10 salariés et plus, et, pour les TPE, de 0,30 % dans le bâtiment et de 0,15 % dans les travaux publics.
- Les entreprises de travail temporaire de 10 salariés et plus seront redevables d'une contribution minimale de 1,3 % de la

masse salariale à verser à l'Opca Faf-TT (0,55 % dans les TPE) et de deux obligations conventionnelles de 0,6 % et de 0,25 %, portant ainsi à 2,15 % l'investissement formation des employeurs du secteur.

- Les employeurs d'intermittents du spectacle auront une contribution unique de 2,10 % à verser à l'Opca Afdas, qui assurera la répartition de sa collecte : 0,60 % pour le congé individuel de formation (Cif), 0,15 % pour la professionnalisation, 0,20 % pour le compte personnel de formation (CPF), 0,10 % pour le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et 1,05 % pour financer le plan de formation.

+ D'INFOS
www.droit-de-la-formation.fr

Portail Moncompteformation.gouv.fr : LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Ouvert depuis le 5 janvier, le site **Moncompteformation.gouv.fr** permet à chaque internaute d'ouvrir en ligne son compte personnel.

Le décret fixant la création de ce portail internet et établissant la liste des données qu'il abrite était, lui, sorti quelques jours plus tôt, le 30 décembre. Développé et administré par la Caisse des dépôts et consignations, il a pour objectif de permettre à chaque titulaire d'un compte personnel de formation de gérer en direct son propre crédit d'heures de formation mobilisables, d'accéder à la liste des formations accessibles par le biais de son compte, ainsi qu'aux abattements possibles pour compléter son crédit horaire.

Il recense donc un nombre important d'informations, tant sur les titulaires (dont l'identifiant est le numéro de Sécurité sociale) que sur les organismes dont les formations sont éligibles au CPF. Au titre de la confidentialité, le décret établit la liste des personnes extérieures susceptibles d'accéder aux données personnelles d'un utilisateur.



+ D'INFOS
www.loi-formation.fr

13 %
c'est le taux de reversement des contributions formation au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour 2015

27 500
c'est le nombre d'inscrits les seuls deux premiers jours d'activation du site Moncompteformation.gouv.fr

Elle est votée L'AIDE AU RECRUTEMENT DES APPRENTIS



La loi de finances pour 2015, parue au *Journal officiel* du 30 décembre, crée une aide au recrutement des apprentis destinée aux entreprises de moins de 250 salariés. Annoncée lors des Assises de l'apprentissage en septembre, cette aide d'un montant minimum de 1 000 euros est désormais due pour l'embauche (depuis le 1^{er} juillet 2014) d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire. À partir du 1^{er} juillet 2015, une condition supplémentaire sera requise pour percevoir l'aide : l'entreprise devra être couverte par un accord de branche comportant des engagements de développement de l'apprentissage.

+ D'INFOS
www.droit-de-la-formation.fr

Compte personnel de formation FORMATION DES RÉFÉRENTS



De janvier à mars 2015, l'équipe projet du compte personnel de formation rencontre les opérateurs régionaux et des entreprises. Les référents

formation professionnelle des Direccte seront formés le 22 janvier. Et ainsi mieux armés pour répondre aux questions qui peuvent leur être adressées au quotidien.

+ D'INFOS
www.emploi.gouv.fr



SESSIONS de FORMATION

JANVIER/FÉVRIER
2015

MAÎTRISER L'ENVIRONNEMENT ET LE DROIT DE LA FORMATION

Nouvelle réforme de la formation : que change-t-elle ?
• 26 janvier

PILOTER ET GÉRER LA FONCTION FORMATION EN ENTREPRISE

Définir les contours d'une action de formation après la réforme • 22 janvier
Faire prendre en charge ses formations par son Opcv
• 12 février

PILOTER ET GÉRER UN ORGANISME DE FORMATION

Respecter les principales obligations d'un organisme de formation • 20 et 21 janvier

Accompagner la structuration d'une université d'entreprise • 29 et 30 janvier

Répondre efficacement à un marché de la formation public et privé • 10 et 11 février

Savoir renseigner le bilan pédagogique et financier d'un organisme de formations • 13 février

ASSURER L'ORIENTATION ET L'INFORMATION SUR LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Informar les salariés sur leurs droits d'accès à la formation après la réforme • 27 et 28 janvier

Orienter les demandeurs d'emploi vers les mesures d'accès à la formation et à l'emploi • 23 janvier

Orienter les demandeurs d'emploi et salariés licenciés économiques vers les dispositifs d'accès à la formation et à l'emploi • 6 février

Informar sur le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation • 9 février

UTILISER LES RÉFÉRENTIELS ET LES CERTIFICATIONS

Connaître la Commission nationale de la certification professionnelle et utiliser le Répertoire national
• 19 janvier

OPTIMISER SA PÉDAGOGIE ET SON INGÉNIERIE DE FORMATION

Concevoir une action de formation • 2 et 3 février

Préparer et animer une action de formation • 4 et 5 février



Sessions de formation

Centre Inffo

Partenaire de votre professionnalisation

Inscription et renseignement
boutique.centre-inffo.fr

SERVICE COMMERCIAL
Tél. : 01 55 93 91 82/83
Fax : 01 55 93 17 28

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr

Pôle emploi UNE "EXIGENCE DE RÉSULTATS" RENFORCÉE

Chargées d'évaluer la convention tripartite État-Unedic-Pôle emploi 2012-2014, les Inspections générales des finances (IGF) et des affaires sociales (Igas) saluent la capacité de l'opérateur à assurer ses missions, en dépit du contexte marqué par une augmentation continue de la demande d'emploi. Tout en questionnant certaines pratiques. Ainsi, par exemple, de la mise en œuvre des trois nouvelles modalités d'accompagnement des chômeurs (suivi, accompagnement guidé, accompagnement renforcé). Le rapport invite à ce que l'autonomie accordée aux conseillers ne se traduise pas par une absence



de pilotage. Alors qu'il est nécessaire de remédier aux "inégalités territoriales constatées en termes d'intensité de l'accompagnement d'une agence à l'autre, pour les demandeurs d'emploi relevant de la même modalité".

La nouvelle convention tripartite 2015-2018, signée en décembre,

prévoit de développer l'expertise des conseillers, à travers leur formation, pour qu'ils puissent améliorer leur diagnostic, répondre aux enjeux de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle et s'approprier pleinement les offres de services.

+ D'INFOS
www.igas.gouv.fr

ammon
ERP formation

VOTRE ORGANISME DE FORMATION
SUR UN PETIT NUAGE

Avec la solution Ammon, intégrez la NEXT GENERATION. AUJOURD'HUI.

ammon
ERP formation
LOGICIELS DE GESTION DE LA FORMATION

AMMON.ERP.FORMATION est la solution de gestion commerciale, financière et pédagogique dédiée aux centres de formation. Prenez un temps d'avance et passez en mode Cloud.

VAL informatique
Editeur de logiciels

0821 008 800
OU SUR : www.ammon-erp-formation.fr BIEN PLUS QUE DES LOGICIELS

Négociations paritaires UN VOLET "HANDICAP" SYSTEMATIQUE ?



François Chérèque,
inspecteur général
des affaires sociales

"Les négociations nationales interprofessionnelles ou de branche relatives à l'emploi ou à la formation pourraient inclure de manière systématique des volets relatifs aux travailleurs handicapés."
C'est l'une des recommandations faites par l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) dans un rapport remis au Premier ministre en décembre, sous la signature de François Chérèque et Christine Abrossimov.

+ D'INFOS
www.igas.gouv.fr

Candidature LES OLYMPIADES DES MÉTIERS À PARIS EN 2019 ?



Tous les deux ans, un millier de jeunes professionnels du monde entier se donnent rendez-vous pour mesurer leurs savoir-faire dans une cinquantaine de métiers. Médailles d'or, d'argent et de bronze à la clé. Le prochain rendez-vous est donné à São Paulo, au Brésil, le 10 août 2015, pour les 43^{es} Olympiades. En 2017, ce sera Abou Dhabi (Émirats arabes unis). Et en 2019 ? Trois ministres, François Rebsamen (Travail), Najat Vallaud-Belkacem (Éducation) et Patrick Kanner (Jeunesse), et Michel Guisembert, président de Worldskills France, ont adressé à Simon Bartley, président de Worldskills International, la candidature de Paris. Verdict en août à São Paulo.

+ D'INFOS
www.worldskills-france.org

Taxe d'apprentissage HABILITÉS À PERCEVOIR LES "VERSEMENTS LIBÉRATOIRES"

Un arrêté paru au *Journal officiel* du 26 décembre 2014 fixe la liste nationale des organismes habilités à percevoir des dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage de la part des entreprises afin de favoriser les formations technologiques et professionnelles. Les employeurs peuvent en effet s'exonérer d'une partie de leur taxe d'apprentissage en réalisant des dépenses en faveur des formations technologiques et professionnelles hors du cadre de l'apprentissage (article L. 6241-8, I du Code du travail).

+ D'INFOS
www.legifrance.gouv.fr



OLYMPIADES DES MÉTIERS : FINALES NATIONALES

28-31 janvier à Strasbourg

Sur plus de 7 000 jeunes inscrits voici un an dans une cinquantaine de métiers différents, seuls 800 candidats participent à ces finales nationales. Elles permettront de constituer l'Équipe de France des métiers qui partira, en août, défendre les couleurs françaises à la 43^e WorldSkills Competition à São Paulo. www.worldskills-france.org

ASSISES TERRITORIALES DE LA MOBILITÉ DES APPRENTIS

4 février à Nantes

Organisées par l'agence Erasmus+ France en amont du Forum européen de l'apprentissage organisé par la CCI Nantes le 6 février. www.apprenticeshipforum.fr

4^e FORUM MONDIAL DES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE

5-6 février à Paris

Manifestation organisée par le Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA), l'Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL) et le Conseil international pour l'éducation des adultes (ICAE). Thème : reconnaître et développer le rôle des entreprises dans les apprentissages tout au long de la vie. www.cma-lifelonglearning.org

13 800

c'est le nombre de diplômes de l'Éducation nationale délivrés en 2013 dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE)

225,1

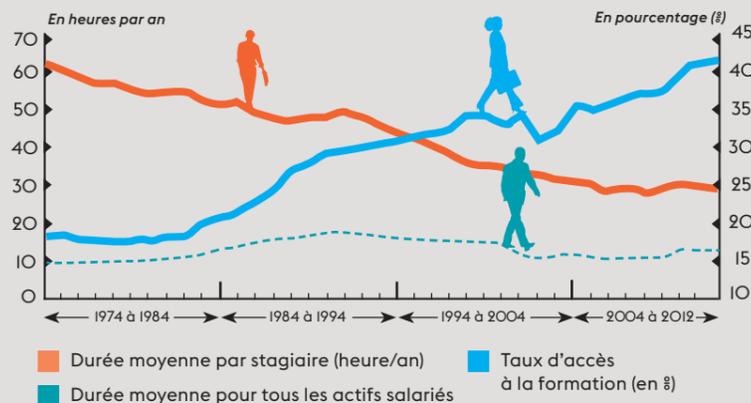
millions d'euros
c'est l'investissement formation de l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) en 2013 (taux : 4,72 %)



DES FORMATIONS PLUS COURTES MAIS PLUS NOMBREUSES

L'Insee vient de publier le Bilan annuel emploi-formation pour l'année 2012, réalisé en coopération avec le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), et les ministères chargés de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et du Travail.

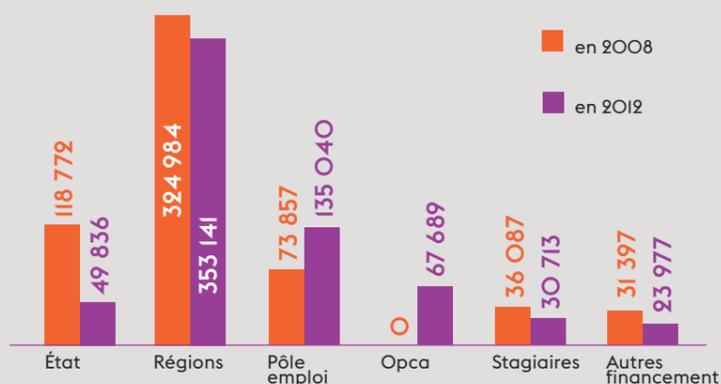
ÉVOLUTION DU TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES SALARIÉS ET DE LA DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS



38,8%

DES CHÔMEURS ONT ACCÉDÉ À UNE FORMATION EN 2012

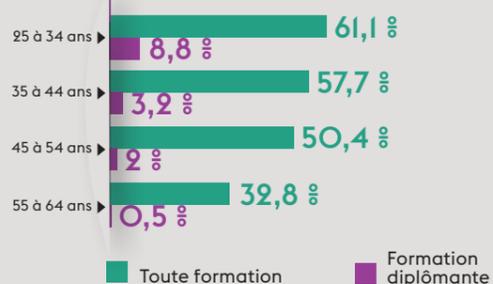
NOMBRE D'ENTRÉES EN FORMATION DE PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI



133 300

DIPLÔMES DÉLIVRÉS PAR LA FORMATION CONTINUE

TAUX D'ACCÈS ANNUEL À LA FORMATION



28 181

TITRES ET DIPLÔMES OBTENUS PAR LA VAE



Que reste-t-il DU MILITANTISME DANS LA FORMATION ?

16 juillet 1971 : loi portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.
5 mars 2014 : loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Entre les deux, une évolution sémantique qui traduit une transformation du sens donné à l'activité de formation.

Nicolas Deguerry

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

- Un rappel historique
- Les combats d'aujourd'hui
- L'avenir du militantisme

DE LA PROMOTION SOCIALE À L'EMPLOI

Désormais placée sous le signe du marché, questionnée dans ses objectifs par une crise économique persistante, la formation professionnelle continue version 2015 bouscule les engagements militants qui ont irrigué son essor.

Nicolas Deguerry

Rendons justice aux historiens de la formation des adultes, leur domaine d'étude n'est pas né avec la loi de 1971. La preuve avec le rapport Condorcet de 1792 sur l'organisation générale de l'instruction publique¹ : "Tant qu'il y aura des hommes qui n'obéiront pas à leur raison seule, qui recevront leurs opinions d'une opinion étrangère, en vain toutes les chaînes auraient été brisées ; en vain ces opinions de commande seraient d'utiles vérités ; le genre humain n'en resterait pas moins partagé en deux classes : celle des hommes qui raisonnent et celle des hommes qui croient, celle des maîtres et des esclaves." En assignant d'emblée une finalité sociale à l'éducation, ce texte allait marquer durablement les débats : l'objectif de la formation ne saurait se limiter à son utilité économique.

Un objectif d'émancipation...

Au cœur du projet d'éducation permanente, l'idée d'un objectif d'émancipation se retrouve jusque dans le compte personnel de formation créé par la loi du 5 mars 2014. À ceci près que l'idée de promotion sociale, portée quarante ans auparavant par la loi du 16 juillet 1971, est désormais rejointe – la notion de "listes éligibles" en témoigne – par le souci de promotion de l'employabilité.

... impacté par le chômage de masse

Pour Jean-Patrick Gille, député PS d'Indre-et-Loire rapporteur de la loi du 5 mars, il y a là une affaire de génération et de priorité : "Il est apparu dans les années 80 un militantisme dont je suis le pur produit, qui vient de l'emploi. Avec l'idée qu'il faut à tout prix lutter contre le chômage, un fléau au cœur du problème qui mine notre société. Quand on entre dans le chômage de masse, avant d'être dans la promotion, il faut déjà être dans l'emploi. Mais même si les ancrages histo-



La signature de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970. De gauche à droite : Henri Krasucki (CGT), François Ceyrac (CNPF), Roger Louet (FO), Laurent Lucas (CFDT)

riques sont différents, les valeurs sont proches." Et pour celui qui est également président de l'Union nationale des Missions locales, "c'est encore plus vrai dans le milieu de l'insertion professionnelle des jeunes, il y a là un vrai militantisme, à la croisée de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement". Le point de ralliement ? "Bertrand Schwartz, qui a montré qu'il fallait accepter que la formation soit un changement, pour l'entreprise comme pour le salarié."

"Une occasion unique de concrétiser une utopie"

Autre réseau, autre acteur : militant de l'éducation populaire depuis ses plus jeunes années avec la Ligue de l'enseignement et la Fédération Léo Lagrange, Michel Tétart continue, "peut-être encore plus aujourd'hui", à porter la cause des Ateliers de pédagogie personnalisée dont il a été le responsable de l'animation nationale jusqu'en 2006, date de l'arrêt des subventions de l'État. Retraité et toujours engagé au sein de l'Association pour la promotion du label APP (APapp), il évoque une "bascule" avec l'arrivée des appels d'offres et l'exigence croissante de rentabilité. Son combat d'aujourd'hui ? "Le CPF. On a fait un lobbying d'enfer, c'est une opportunité exceptionnelle de se centrer sur la personne et une occasion unique de concrétiser une utopie ! Et ça ne peut marcher que parce qu'il y a des gens qui y croient..." ●●●



3 QUESTIONS À

Jacques Bahry, vice-président de la Fédération de la formation professionnelle et de Centre Inffo

Devenus "consommateurs" ?

Y a-t-il encore des militants, surtout en formation ?

Nous vivons dans un monde où s'est développé l'individualisme aux dépens du collectif. Les associations, les organisations syndicales ou patronales en souffrent. De plus en plus d'acteurs répugnent à s'engager et préfèrent entretenir plutôt des relations de consommateurs vis-à-vis des organisations associatives. Il devient difficile de trouver des personnes qui soient prêtes à rejoindre une organisation collective. Nous aimons mieux décider à chaque fois si nous consommons ou pas. Aujourd'hui, l'esprit militant dans la formation devient l'exception, alors qu'il a été la règle. Pourtant, la formation est un terrain naturel de militantisme.

Diriez-vous qu'il y a de moins en moins de jeunes militants de la formation ?

Même si se rencontrent encore des personnes animées par l'idée que l'acte de formation est un bon moyen de développement à la fois de la personne et de l'entreprise, il est difficile de trouver des jeunes très engagés. Avant, il était quasiment naturel d'être militant de la formation. Il me semble que les jeunes sont aujourd'hui de plus en plus méfiants vis-à-vis des structurations collectives. Cela ne veut pas dire qu'ils ne sont pas porteurs de valeurs militantes personnelles. Ils mettent sans doute en cause les formes traditionnelles d'association et d'engagement que nous leur proposons. Il y a donc besoin de nouvelles formes de militantisme.

Comment cette conception de la formation "bien de consommation" impacte-t-elle le militantisme ?

Quelle que soit la situation, la formation continuera sans le militantisme. Le militantisme, ce n'est pas "l'organisation dans laquelle on est inscrit". On peut être acteur de la formation et garder des valeurs militantes, sans même appartenir à une organisation. C'est une réalité très complexe et très individuelle. Aucun acteur n'est plus militant qu'un autre. D'ailleurs, à vouloir trop faire le militant, on finit par être marchand. Ainsi, par exemple, une partie du discours sur la qualité en formation est typique d'un faux discours militant et d'un vrai discours marchand. L'important est d'arriver à trouver un équilibre.

Propos recueillis par Knock Billy

REPÈRES

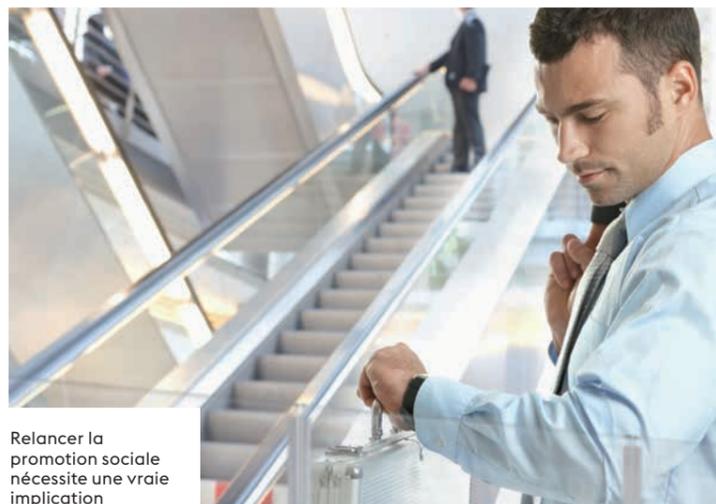
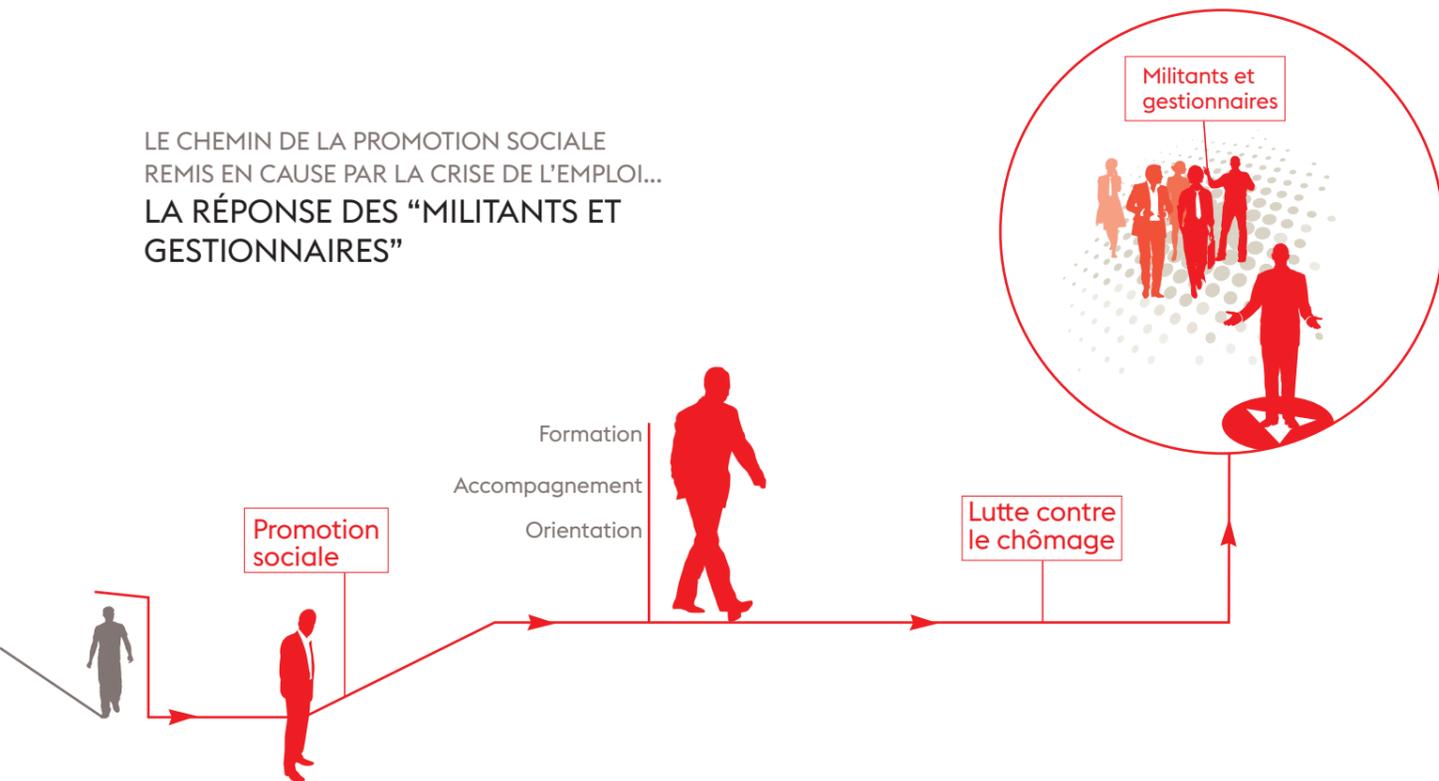
LECTURES MILITANTES

Plusieurs revues de recherche retracent les luttes et enjeux qui jalonnent l'histoire de notre système d'éducation et de formation. Au premier rang desquelles *Éducation permanente*, créée en 1969 par Bertrand Schwartz.

Fondée pour sa part en 2001 par un collectif incluant Philippe Carré (Université de Paris Ouest Nanterre - La Défense, Pierre Caspar (Cnam) et Paul Santelmann (Afp), la revue *Savoirs* s'est, elle, fixé pour objectif de "favoriser la production, la valorisation de notes de synthèse et de travaux de recherche réalisés dans le champ de la formation des adultes".

De 1972 à 2010, Centre Inffo a édité *Actualité de la formation permanente*, revue bimestrielle accueillant des contributions externes d'experts et de chercheurs. Tous ces titres sont consultables au fonds documentaire de Centre Inffo, qui comprend plus de 15 000 ouvrages et près de 250 titres de périodiques.

LE CHEMIN DE LA PROMOTION SOCIALE
REMIS EN CAUSE PAR LA CRISE DE L'EMPLOI...
LA RÉPONSE DES "MILITANTS ET
GESTIONNAIRES"



Relancer la promotion sociale nécessite une vraie implication

Et de questionner : "Vous savez ce qui m'obsède ? La moitié des décrocheurs a redoublé au moins une fois en primaire, le militantisme doit commencer là, dès la formation initiale !"

Un double rôle de militants et de gestionnaires

Encore récemment attaqués par Jacques Attali (cf. *Inffo formation* n° 869, p. 30), les partenaires sociaux ont, eux, un double rôle de militants et de gestionnaires revendiqué par Jean-Claude Quentin, ex-secrétaire confédéral FO en charge de la négociation interprofessionnelle : "Vous avez deux responsabilités dans la négociation collective : d'abord, vous créez du droit, ensuite, vous vous dotez des moyens qui permettent l'efficacité de ce droit. Dès lors, il est normal que vous gériez la ressource, c'est une logique militante continue."

Son regard sur l'évolution depuis quarante ans ? "On a passablement galvaudé l'idée de la formation continue, qui a surtout servi à intégrer l'informatique dans les entreprises, à financer les certifications qualité et le développement personnel", juge-t-il.

L'avenir du militantisme ? "Le problème des seniors", estime Jean-Patrick Gille : "C'est un sujet sur lequel on n'arrive pas à avancer parce qu'il n'y a pas de mouvement qui émerge. Bien sûr qu'il faut une impulsion étatique, mais c'est d'autant plus efficace qu'il y a un mouvement militant qui s'incarne dans un élan associatif." ●

●●● "Du militantisme au corporatisme"

Militant de la cause des Écoles de production, le sénateur UMP de Haute-Savoie Jean-Claude Carle renvoie, lui, à son rapport de 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie : "Nous sommes passés du militantisme au corporatisme : le premier, c'est celui des partenaires sociaux ; le deuxième, ce sont les 45 000 organismes de formation dont à peine 5 000 sont actifs, avec une lutte plus ou moins avérée entre les secteurs public et privé ; le troisième, ce sont les financeurs ; et le quatrième, les collecteurs qui oublient l'objectif au profit de la « course à l'échalote »..."

Individualisation et personnalisation : le conseil en évolution professionnelle P.15

Capitaliser l'expérience et l'expertise du salarié senior P.16

Mode d'emploi : l'entretien professionnel P.17



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Individualisation et personnalisation LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



À QUOI SERT-IL ?

Bien moins médiatisé que le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP) n'en est pas moins l'autre grande innovation de la réforme de la formation. Il s'agit à la fois d'un dispositif d'information, d'accompagnement et d'appui à la mise en œuvre de projets personnels d'évolution et de sécurisation du parcours professionnel des actifs. Il peut à ce titre être déclenché en amont d'une mobilisation du CPF, mais ce n'est pas là une condition préalable. Délivré à l'initiative de la personne, le CEP vise à "améliorer la capacité de la personne à faire ses propres choix (...), notamment par l'accroissement de ses aptitudes, de ses compétences et de ses qualifications professionnelles". ●

2 UN DROIT POUR LES ACTIFS

Réservé à l'ensemble des actifs quel que soit leur statut, le spectre du CEP est d'autant plus large qu'il concerne également les étudiants et les

retraités dès lors que ceux-ci occupent un emploi. Le cahier des charges introduit cependant une notion de priorité en mentionnant "notamment les personnes en recherche d'emploi, indemnisées ou non, les salariés du secteur privé, à temps complet ou partiel". Le CEP n'en demeure pas moins ouvert à tous, y compris aux indépendants, artisans, professions libérales ou auto-entrepreneurs, ainsi qu'à l'ensemble des salariés du secteur public. ●

3 QUELLE OFFRE DE SERVICES ?

L'offre de services du CEP est divisée en trois niveaux indépendants : l'accueil individualisé, le conseil personnalisé et l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet. Délivré dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), le premier niveau d'accueil insiste

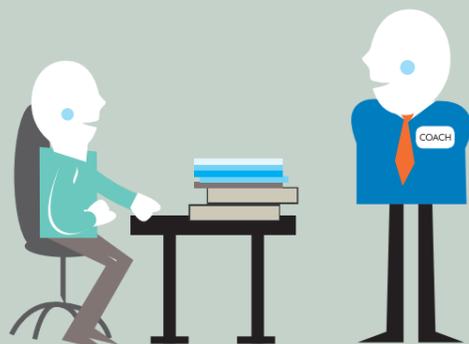
sur la "territorialisation" des informations et leur adaptation au grand public. La personnalisation du conseil intervient au second niveau, dans le cadre du service délivré par les opérateurs nationaux (Pôle emploi, Apec, Cap emploi, les Missions locales, Opacif et Fongecif) et locaux, désignés par la Région. Le cahier des charges insiste, il s'agit d'une démarche de co-construction non prescriptive qui implique fortement le bénéficiaire, dans le respect de son degré d'autonomie. Innovation majeure du CEP, le troisième niveau introduit une notion d'accompagnement personnalisé, qui va jusqu'à la recherche des financements personnalisés par le conseiller. In fine, l'objectif est d'établir un plan d'action opérationnel, révisable, qui garantisse l'effectivité des droits créés par la loi du 5 mars 2014. ●



Knock Billy
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Capitaliser L'EXPERIENCE ET L'EXPERTISE DU SALARIÉ SENIOR



Comment inciter les entreprises à former les seniors ? *“Avec ses nombreuses années d'expérience, le salarié de plus de 45 ans dispose de tout ce qu'il faut pour occuper une place de choix au sein de son entreprise. À lui de savoir se vendre”, répond François Humbert, fondateur et directeur du cabinet de recrutement Cadre seniors consulting.*

Son rôle ? *“Dire aux entreprises qu'à 45-50 ans, le salarié senior est motivé pour continuer à montrer sa valeur ajoutée. Il ne cherche plus à monter sur le podium, mais à transmettre son savoir-faire.”*

L'entreprise a donc tout à gagner en lui confiant des missions stimulantes et gratifiantes pour lui. Elle *“peut lui confier des missions de coaching pour les collaborateurs plus jeunes, avec lesquels il pourra partager des méthodes acquises durant ses nombreuses années d'expérience”*, souligne François Humbert, qui est lui-même coach.

Pour tirer profit de son patrimoine d'expertise, certaines entreprises confient à leurs seniors des missions de tutorat permettant ainsi la transmission intergénérationnelle des

savoirs et des compétences. Que ce soit dans le cadre du dispositif “contrat de génération” ou non. *“Attention, senior ne signifie pas forcément tuteur. Il faut qu'il en soit capable, car être performant en technique ne veut pas dire être un bon manager ou pédagogue. S'il souhaite accompagner un jeune, l'entreprise doit le former”, rappelle le directeur de Cadre seniors consulting. Qui relève tout de même que “le tutorat a un coût pour l'entreprise. Malheureusement, l'État n'aide pas beaucoup sur ce point”. Cependant, “l'entreprise ne doit pas s'arrêter à cette contrainte financière”. François Humbert estime que le capital*

compétences du senior fait qu'il n'a plus forcément besoin de formation. *“Je ne suis pas pour la reconversion du senior à un autre métier. Plutôt que de le former à un autre métier, il serait préférable qu'il vende ce qu'il sait faire actuellement. Qu'il fasse valoir sa véritable valeur ajoutée !”, répète-t-il. Pourtant, former un salarié de plus de 45 ans ne signifie pas forcément l'orienter vers un autre métier. Pour François Humbert, la formation d'un salarié senior peut constituer un investissement si elle lui permet d'évoluer dans son entreprise et de rester compétent. Ce qui donne un sens à la formation “tout au long de la vie” ! ●*

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Créé par la loi du 1^{er} mars 2013, qui a transposé l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, le contrat de génération vise notamment à favoriser l'emploi des seniors et à assurer la transmission des savoirs et des compétences. Dans ce cadre, les entreprises mettent en place un dispositif de tutorat par binôme, en vue de la transmission des savoirs seniors-juniors et de la coopération intergénérationnelle, un dispositif d'échanges de savoirs. Une formation de tuteurs est proposée à tous les nouveaux “référénts seniors”. Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 prévoit des pénalités pour les entreprises qui n'auront pas conclu cet accord. Un décret d'application à venir précisera les modalités de mise en œuvre de cette pénalité ainsi que sa date d'entrée en vigueur, au plus tard au 31 mars 2015.



Célia Coste
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Mode d'emploi L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



L'entretien professionnel constitue l'une des nouveautés majeures introduites par la loi du 5 mars 2014. Tous les deux ans, l'employeur se voit confier la tâche d'organiser un entretien professionnel avec ses salariés consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de ces derniers, en termes de compétences et de qualification.

Loin d'une évaluation du travail, il remplace les entretiens existants consacrés à l'élaboration du projet professionnel et au bilan d'étape. Fidèle à l'esprit de la réforme visant à renforcer l'autonomie du salarié, cet entretien permet de lui donner les clés d'appropriation de son parcours professionnel et de formation. *“Il apparaît comme un outil, au même titre que le bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, qui tend à matérialiser la notion de sécurisation des parcours professionnels”, explique Pierre-François Tallet, chargé d'études juridiques à Centre Inffo. Tous les salariés sont concernés par cette mesure. Ils devront d'ailleurs être informés de ce droit dès leur*

embauche. De plus, l'entretien est obligatoire pour les personnes de retour d'une longue absence (congé maternité, arrêt maladie de plus de six mois, congé sabbatique, etc.). *“L'entretien professionnel amènera à une responsabilité accrue de l'employeur, qui doit respecter ses obligations ayant trait à l'adaptation au poste de travail du salarié et à son employabilité, ainsi qu'à celle du salarié, qui pourra exprimer plus finement ses besoins de formation dans la perspective d'un entretien, d'un perfectionnement de ses connaissances ou dans le souhait d'évoluer professionnellement.”* La formalisation de l'entretien est prévue par la loi qui invite les employeurs à rédiger un document dont la copie est remise au salarié à l'issue du rendez-vous. *“Cela peut aussi permettre de resserrer les écarts de formation entre les salariés mais plus encore entre les statuts d'emploi.” ●*

ÉTAT DES LIEUX TOUS LES SIX ANS : CE QUE DIT LA LOI

L'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit la tenue tous les six ans d'*“un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié”*. L'occasion de vérifier si le salarié a bénéficié au cours de ces six dernières années d'une action de formation, d'un élément de certification par la formation ou la VAE et d'une progression salariale ou professionnelle. *“Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1^o à 3^o du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.”*

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

Répertoire national des certifications professionnelles AIDE À L'ENREGISTREMENT D'UNE CERTIFICATION

Vous souhaitez constituer un dossier de demande d'enregistrement d'une certification au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ?

Centre Inffo propose de vous accompagner à la rédaction de ce dossier. Notre démarche vous garantit :

- un transfert de connaissances sur la procédure d'enregistrement et les principaux éléments constitutifs du dossier ;
- l'application de compétences méthodologiques de vérification de la rédaction de vos référentiels d'activités, de compétences, de certification et de formulation des modalités d'évaluation ;
- la vérification de la conformité de l'ensemble du dossier ;
- la formulation de préconisations d'amélioration, le cas échéant. •



+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/nos-services-et-produits

Orientation pour tous PLUS DE 500 VIDÉOS MÉTIERS

Orientation-pour-tous.fr propose de trouver une information opérationnelle sur les métiers et la formation. Plus de 500 vidéos métiers sont accessibles gratuitement afin d'appréhender les métiers de manière concrète et basés sur des expériences réelles. Tous les secteurs professionnels sont représentés : artisanat, agriculture, métallurgie, informatique, droit, tourisme... •



+ D'INFOS
www.orientation-pour-tous.fr

Europe LE RÉSEAU "ELGPN"

Créé en 2007, le réseau ELGPN (*European lifelong guidance policy network*) vise à soutenir le développement des politiques publiques en matière d'orientation de ses 31 pays membres. Un kit de ressources a été créé à l'attention des décideurs et acteurs politiques afin de leur permettre de réfléchir aux structures d'orientation tout au long de la vie en s'inspirant des politiques ou des pratiques développées dans d'autres pays européens. Euroguidance, réseau européen de promotion des pratiques de l'orientation et de la mobilité, a proposé tous les trimestres de 2014, de découvrir de façon synthétique les résumés issus de ce kit de ressources et comportant quatre axes : la compétence à s'orienter, l'accès aux services d'orientation, l'assurance qualité et la coordination et coopération entre les décideurs. Centre Inffo, centre ressources du réseau Euroguidance, a rédigé le quatrième volet consacré à l'assurance-qualité dans les systèmes et services d'orientation tout au long de la vie. Les quatre fascicules sont visibles sur le site Euroguidance. •



+ D'INFOS
www.euroguidance-france.org/pro

Enquête publique NORMALISATION

Au titre de sa mission de service public, Centre Inffo contribue activement aux travaux Afnor de normalisation de la formation professionnelle. Il vient de participer à la refonte de la norme NF X50-750, qui définit des termes de la formation professionnelle continue. Le texte en est actuellement soumis à enquête publique auprès des professionnels de la formation, jusqu'au 2 février. Apportez, vous aussi, vos commentaires et suggestions. •



+ D'INFOS
www.enquetes-publiques.afnor.org/management-et-services/pr-nf-x50-750.html

Hauts-de-Seine ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ POUR LES BÉNÉFICIAIRES DU RSA

Facteur de succès de la formation des demandeurs d'emploi, l'accompagnement social intéresse les financeurs.



Panorama de La Défense depuis Suresnes (92)

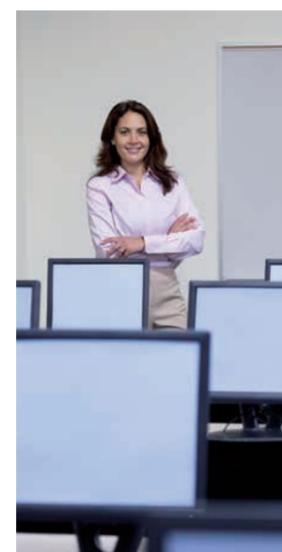
C'est en 2009, dans le cadre de son plan départemental d'insertion et de retour à l'emploi, que le Conseil général des Hauts-de-Seine a ciblé les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), explique Béatrice Segrestan, responsable ingénierie et suivi des actions. Après un travail d'identification des besoins réalisé en concertation avec les acteurs locaux, le Conseil général a intégré dans ses cahiers des charges des dispositions de nature à "garantir le succès" des actions publiques d'insertion et de formation. Exemple avec les modules d'accueil et de constitution des groupes de stagiaires, pour lesquels le Conseil général préconise une durée de trois à cinq jours. Objectif :

former un "sas" entre le statut de bénéficiaire du RSA et celui de stagiaire de la formation. Autre innovation induite par le cahier des charges : la présence d'un chargé de mission responsable du suivi du marché au sein du Département. "Le bilan de l'accompagnement social, conclut Béatrice Segrestan, c'est une meilleure adhésion des bénéficiaires

du RSA grâce aux adaptations, une limitation des abandons, un taux de satisfaction des stagiaires supérieur à 95 % et une amélioration des résultats : le taux de réussite nationale au CAP petite enfance est de 85 %, nous sommes à 91,7 %, avec un public en grande difficulté." •

+ D'INFOS
www.hauts-de-seine.net

Institut Jacotot N'OUBLIEZ PAS... LE FORMATEUR



Comment pourrait-on parler de formation en oubliant celui qui la fait : le formateur ? L'Institut international Jacotot a lancé des travaux sur ce thème. Avec une conviction, exprimée par Patrick Mayen, président du conseil scientifique de l'Institut : "Le formateur est le grand oublié des politiques publiques de formation et des prescripteurs. On ne sait pas ce qu'il est, comment il travaille et les conditions d'exercice de son métier." Un métier en phase de dévalorisation : "Surcharge de travail, pression organisationnelle, précarité des contrats, démotivation des publics, impact des NTIC pas toujours maîtrisé, etc." À ses yeux, la valorisation du formateur passe par son intégration dans la "chaîne de liaison" de tous les décideurs. •

+ D'INFOS
www.institut-jacotot.eu

Fondation ITG "TRANSITIONS PROFESSIONNELLES"

La Fondation ITG publie une étude sur les transitions professionnelles en Europe. Conclusion : il est urgent de réformer le marché du travail. Ce qui passe par la création d'un "compte social universel", attaché à la protection des personnes plus que des emplois. Facteur d'efficacité des politiques en faveur des transitions, la formation professionnelle tout au long de la vie doit être développée. •

+ D'INFOS
www.itg.fr

Accord de branche

LA PROPRETÉ MET L'ACCENT SUR L'ALTERNANCE



La FEP (Fédération des entreprises de propreté) et les deux principaux syndicats de la branche, CGT (42 % des suffrages aux élections professionnelles) et CFDT (29 %), ont conclu en décembre dernier un accord sur le contrat de génération.

1 200 jeunes de moins de 26 ans seront recrutés à l'horizon 2017 en échange du maintien dans l'emploi de davantage de seniors (1 500) dans les entreprises du secteur. Un addendum prévoit de faire passer le nombre d'alternants dans les entreprises de la branche à 4 900 sur deux ans, soit une progression de 30 % par rapport aux 3 800 actuellement en poste. Un effort qui s'inscrit dans une démarche générale des entreprises de propreté qui, en 2013, avaient déjà signé près de 2 500 contrats de professionnalisation (un quart du budget de la professionnalisation étant dévolu à la seule lutte contre l'illettrisme). Une nouvelle négociation relative à la formation s'ouvre dans la branche ce mois de janvier. Elle devrait permettre de faire le point sur les 2 000 certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par le secteur depuis 2010, ainsi que sur la mise en place du compte personnel de formation dans les entreprises de la propreté, où un Dif spécial de vingt et une heures par an était en vigueur. ●

+ D'INFOS

www.proprete-services-associes.com


Île-de-France
"ENTREPRENDRE : PASSER DE L'ENVIE AU PROJET"

Le 4 février verra une première promotion de quinze jeunes "des quartiers" achever sa formation à l'entrepreneuriat. Une initiative du Medef baptisée "Entreprendre : passer de l'envie au projet", réalisée en collaboration avec Agir pour réussir, association née dans le cadre de la restructuration d'un quartier de Cergy (95). Après une première semaine dans les locaux du Medef pour trouver ou préciser les contours de leur création d'entreprise, les jeunes poursuivent la

structuration et la validation de leur projet. Ceci, dans l'objectif d'être parfaitement capables de le présenter devant un jury de chefs d'entreprise et de communiquer avec les médias. Premier test en direct à l'issue de la formation devant les membres du conseil exécutif du Medef, lors du Salon des entrepreneurs de Paris (4-5 février). L'initiative a vocation à être dupliquée sur des "territoires volontaires". Projet réalisé avec le soutien du groupe de protection sociale Klesia et de l'organisme de formation Nouvelles ressources. ●

+ D'INFOS

www.agpr-cergy.fr

Université Paris-Est Créteil
UN NOUVEAU DIPLÔME
"RÉFÉRENT HANDICAP"


L'Université Paris-Est Créteil (Upec) lance ce 19 janvier un diplôme interuniversitaire (DIU) "Référént handicap, secteur privé, secteur public". Cette formation s'adresse prioritairement aux salariés des secteurs privé et public en charge de mener les politiques de handicap de leur entreprise, établissement d'enseignement ou de formation. Il s'agit d'un cycle de formation en alternance de 100 heures réparties sur six mois. ●

+ D'INFOS

www.reseau-gesat.com



Pays de la Loire

60 000 APPRENTIS FORMÉS DANS 25 MÉTIERS DU BTP

Globalement, 60 000 jeunes sont formés annuellement dans 25 métiers du BTP avec son réseau d'apprentissage, animé et coordonné par le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP). Au plan national, le secteur relève une baisse significative de jeunes en formation de 8,3 % en 2013-2014. Témoignage entendu lors de la 4^e Rencontre nationale des apprentis (RNA) du BTP, organisée par le CCCA-BTP en décembre dernier à Paris : pour Laurent Brasseur, à la tête d'une entreprise de couverture de sept salariés (Azur Couverture, Reims), "il faut faire entrer les jeunes collégiens dans les centres de formation d'apprentis (CFA) pour solliciter chez eux, et le plus tôt possible, des vocations". L'objectif étant d'éviter les choix d'orientation par défaut. Pour Laurent Brasseur, l'essentiel du stage d'apprentissage en entreprise tient en trois mots : "Partager, enseigner et transmettre. La formation des jeunes nous permet de rester à leur écoute. D'ailleurs, ils apportent des réflexions sur la manière dont fonctionne notre entreprise. C'est un défi au quotidien." ●

+ D'INFOS

www.ccca-btp.fr


Branche du caoutchouc
ADHÉSION À OPCALIA


Récolte de la sève d'hévéa, base du caoutchouc

Depuis le 1^{er} janvier 2015, Opcalia est, pour trois ans, l'organisme paritaire collecteur agréé (Opc) des fonds de la formation professionnelle continue pour les entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc (CCNC). Quelque 65 000 salariés sont concernés. C'est Agefos-PME qui assurait jusqu'alors cette collecte. ●

Ouverture
L'ÉCOLE DE COACHING
DU GROUPE CEGOS


L'École de coaching Cegos France accueillera sa première promotion en février.

"Aujourd'hui, existe une forte demande d'accompagnement en coaching au niveau des entreprises, avec une exigence de professionnalisme très élevée. Or, le métier a longtemps été un fourre-tout", nous explique Étienne Basse, manager de l'offre coaching de Cegos et coordinateur de l'École de coaching.

Il souligne l'utilité du travail de convergence de la Société française de coaching (SFCoach), de l'Association européenne de coaching (EMCC) et de l'International coaching federation (ICF), qui ont développé une charte européenne. Le parcours de formation est construit à partir du référentiel construit par ICF et qui comporte onze compétences-clés.

Le programme est accrédité ACTP (Accredited coach training program), ce qui signifie qu'une partie du processus de certification a été déléguée par ICF à Cegos. Le cursus, qui repose sur trois niveaux, vise à former des coachs de niveau PCC (professional certified coach). Il s'adresse aussi bien aux personnes souhaitant orienter leur carrière professionnelle vers cette activité qu'aux cadres désireux d'apprendre cette technique. ●



CHRISTIAN JANIN
PRÉSIDENT DU COMITÉ PARITAIRE
NATIONAL POUR L'EMPLOI ET
LA FORMATION

Parcours

2007

secrétaire confédéral de la CFDT, responsable du service "emploi-sécurisation des parcours professionnels"

2014

vice-président du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop)

"LE COPANEF, PORTE-VOIX DES PARTENAIRES SOCIAUX"

Le 5 janvier, la première liste des formations éligibles au compte personnel de formation a été mise en ligne. Résultat d'un travail accompli à marche forcée par le Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (Copanef). Mais beaucoup reste à faire.

Propos recueillis par Benjamin d'Alguerre

Le Copanef ne s'inscrit-il pas dans une philosophie différente de celle de son prédécesseur, le CPNFP (Comité paritaire national pour la formation professionnelle) ?

Le Copanef matérialise la décision des partenaires sociaux, dans l'accord du 14 décembre 2013, de réarticuler les politiques d'emploi et de formation. C'était une volonté des partenaires sociaux qui se dessinait depuis plusieurs négociations. En 2007, l'accord sur la modernisation du marché du travail commençait à introduire des éléments de sécurisation des parcours des salariés. La crise, arrivée juste après, a mis un coup de frein à cette évolution. Il a fallu attendre l'accord sur la sécurisation de l'emploi de 2013 pour renouer avec cette philosophie.

Quelles sont les attributions de l'instance ?

La loi du 5 mars 2014 fait du Copanef le "porte-voix" des partenaires sociaux dans les problématiques d'emploi et de formation vis-à-vis des pouvoirs publics (État et Régions). Les commentateurs de l'Ani du 14 décembre 2013 se sont beaucoup focalisés sur la création du compte personnel de formation (CPF), mais ce n'était pas le seul élément de cet accord qui traite en premier lieu du développement des compétences des salariés et de leur évolution professionnelle. Nous avons donc travaillé à l'établissement des listes des certifications éligibles au CPF, mais aussi sur les chantiers liés au conseil en évolution professionnelle. En régions, les Coparef donneront leur avis sur la carte des formations.



À l'agenda : le système d'information et, bien sûr, la constitution des listes"

L'installation du Copanef s'est faite dans un climat de tension, sur fond de représentativité patronale et syndicale...

La partie patronale a eu du mal à s'installer, c'est vrai. Mais les huit organisations membres ont, malgré cela, toujours su travailler ensemble. D'ailleurs, à l'exception de positions de principe de la part des uns et des autres, le Copanef a pris toute sa place dans tous les chantiers ouverts avec l'administration. L'UPA, la CGPME et la CGT travaillent sur tous les sujets. Il n'y a aucun boycott de leur part.

Dans l'immédiat, quel est le programme de travail du Comité ? Notamment sur la liste nationale interbranches (LNI) ?

Il y a eu plusieurs chantiers à notre agenda. L'examen des vingt-deux décrets, le travail relatif au système d'information et, bien sûr, la constitution des listes. Si l'esprit de la réforme avait été suivi, nous aurions d'abord dû recevoir les listes de branches, puis les listes régionales qui seraient venues compléter les premières avec les besoins des territoires. La LNI n'aurait dû être qu'une "voiture-balai", puisque sa vocation est de rassembler les certifications ne correspondant ni aux requêtes des branches, ni à celles des Régions. Mais dès juillet, le Copanef sentait que le travail des branches et des territoires prendrait du temps alors que le calendrier nous imposait d'avoir établi une première liste au mois d'octobre. Nous avons donc pris le risque de le faire à partir du recensement d'une dizaine de métiers supports trans-branches, compilés de façon empirique. Forcément, cette première liste est incomplète et discutable. Nous l'assumons.

Un "affinage" des listes est donc nécessaire...

Oui, c'est pourquoi nous avons immédiatement planifié trois réunions à ce sujet. La première, le 8 janvier, avec la quarantaine de CPNE qui nous ont déjà transmis les leurs. La deuxième, en février, avec celles qui ont enregistré des listes de branches au niveau national, mais sans nous communiquer de demandes interprofessionnelles. Enfin, en mars, nous réunissons les Coparef pour vérifier l'articulation de leurs listes avec celles des branches.

De quels moyens de fonctionnement, financiers et humains, disposent le Copanef et les Coparef ?

J'avais espéré que le nouveau Fonds paritaire de financement du dialogue social, encore en gestation, puisse nous permettre de financer le Copanef qui constitue, aujourd'hui, le seul espace paritaire où existe une dissociation entre la structure qui collecte les ressources et les organes politiques qui les gèrent, contrairement, par exemple, à l'Unedic ou l'Agirc-Arrco. Lors de la négociation de l'Ani, si les partenaires sociaux avaient été au bout de leur logique, ils auraient dû fusionner le Copanef avec le FPSPP, cela nous aurait permis de bénéficier du financement du fonctionnement de nos instances par le FPSPP. Depuis le 1^{er} janvier 2015, c'est donc aux organisations qui en occupent la présidence de prendre en charge le fonctionnement. Autrement dit, le Copanef fonctionne sur un financement CFDT. Dans le cadre des négociations sur la convention-cadre du FPSPP, l'État a accepté l'idée que le FPSPP puisse, par contre, financer les travaux et recherches utiles au Copanef et aux Coparef. Il nous reste à en définir les modalités. ●

L'AGENDA DES LISTES

Depuis le 5 janvier, la première liste des certifications accessibles par le biais du compte personnel de formation est en ligne sur le site Moncompteformation.gouv.fr. Liste faisant pour l'heure la part belle aux certifications de niveau bac + 3 et au-delà (près de 80 % des références), elle sera remise à jour à quatre reprises courant 2015 et épousera un spectre plus large de certifications. Au total, le travail de recensement complet des formations éligibles au CPF devrait s'étaler sur trois ou quatre ans.

CIO ET SPRO : UN PIED DEDANS, UN PIED DEHORS ?

Depuis le 1^{er} janvier, les Centres d'information et d'orientation (CIO) sont à part entière des acteurs de l'information des publics adultes dans la sphère des services publics régionaux de l'orientation (SPRO). Mais tiraillés entre leur appartenance à l'Éducation nationale et leurs nouveaux pilotes régionaux. Benjamin d'Algerre



Les personnels de CIO s'inquiètent de perdre leurs spécificités de conseillers d'orientation-psychologues



L'enjeu n'est pas de les substituer aux acteurs existants, mais de créer les conditions de leur mise en réseau effective.

François Bonneau
président de la Région Centre

C'est un spectre qui hante le monde de l'orientation depuis 2003 et l'époque de la deuxième génération de lois sur la décentralisation : la perte, pour les Centres d'information et d'orientation (CIO), de leur statut d'établissements sous tutelle de l'Éducation nationale et leur transfert aux Régions. Une crispation qui ressurgit à chaque tentative de réforme de l'orientation. La dernière en date, initiée par Vincent Peillon en 2012, qui ambitionnait de les placer sous une double autorité régionale et rectorale, s'était heurtée à une fronde syndicale à laquelle s'étaient jointes plusieurs fédérations de parents d'élèves. Plus prudent, l'accord-cadre donnant naissance, depuis le 1^{er} janvier, aux services publics régionaux de l'orientation (SPRO) que l'État et l'Association des Régions de France (ARF) ont signé le 28 novembre dernier – accord qui n'était pas ouvert aux signatures syndicales – insiste sur le respect des spécificités et rattachements administratifs de tous les acteurs de ces futurs services régionaux d'orientation.

Respect des spécificités de tous les acteurs

“L'enjeu n'est pas de les substituer aux acteurs existants, mais de créer les conditions de leur mise en réseau effective”, rassure François Bonneau, président de la Région Centre et signataire de l'accord en sa qualité de président de la commission éducation de l'ARF. Chacun est maître chez soi ? “En résumé : l'État, au travers de l'Éducation nationale, reste maître des questions d'orientation scolaire. Les Conseils régionaux, eux, ont pour mission d'animer et de coordonner les réseaux de l'orientation des adultes”, décrypte Yvan Souleliac, président de l'Association nationale des directeurs de CIO (ANDCIO), lui-même directeur de celui d'Arcachon.



870

Centres
d'information
et d'orientation
en France

Vigilances partagées

Pour beaucoup de personnels de CIO, le SPRO est vécu comme une intrusion des Régions dans les prérogatives de l'Éducation nationale, étant donné que c'est aux Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) que l'accord – complété, à terme, par autant de conventions particulières entre chaque Région et l'État – prévoit de confier l'animation et la coordination des stratégies régionales d'orientation. Ce que contestent certaines organisations syndicales.

“Les CIO ne font pas partie du SPRO. Ils y contribuent dans les limites fixées par une convention signée entre le recteur, le préfet et le président de Région”, nuancent ainsi Frédérique Rolet et Roland Hubert, co-secrétaires généraux du Snes-FSU. “Les Régions ne coordonnent pas les actions des Centres d'information et d'orientation, qui restent des services de l'État, mais celles des autres organismes auxquels, en fonction de leurs missions et des publics concernés, les CIO peuvent s'associer en complémentarité.”

Moins sémantique qu'il n'y paraît, le débat traduit surtout la crainte des personnels de CIO de se voir dilués dans des services régionaux au sein desquels ils perdraient toutes leurs spécificités professionnelles de conseillers d'orientation-psychologues (“CoPsys”) pour ne rester que des agents d'accueil interchangeables. Craintes aussi, que les futures conventions relatives au SPRO ne puissent constituer, pour les Régions, des moyens de contourner la loi du 5 mars 2014 réaffirmant la place des conseillers de CIO au sein de l'Éducation nationale.

Prospectives

“Les CIO agissent dans le cadre du service public de proximité”, explique Jacques Paris, secrétaire général du SNFolc, le syndicat FO des lycées et collèges. “Les Régions pourraient être tentées de rationaliser leur présence pour les coller au plus

IDENTIFIER LES DÉCROCHEURS

Outre la question du SPRO, l'accord-cadre du 28 novembre comprenait également un volet spécifique au renforcement de la lutte contre le décrochage scolaire et à la mise en œuvre du “droit à bénéficier d'une durée complémentaire de formation qualifiante”, notamment par le biais du compte personnel de formation ouvert à chaque individu dès ses 16 ans et ses abondements particuliers prévus pour les décrocheurs. Identifier les décrocheurs : une problématique sur laquelle les CIO se positionnent en première ligne dans le cadre des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) mises en place en 2011. “Des plateformes à pilotage régional dont les CIO sont cependant souvent chefs de file, avec succès”, témoigne Yvan Souleliac. Un exemple à suivre pour réussir l'intégration des CIO au SPRO ?

près des bassins d'emploi et de créer, ainsi, des déserts territoriaux en termes d'orientation scolaire. Et si l'orientation scolaire est désertée par le service public, le marché du coaching privé n'a plus qu'à s'y engouffrer.”

Visibilité accrue

Un mouvement de rationalisation déjà entamé, indépendamment des SPRO, depuis le désengagement financier de plusieurs Conseils généraux (sur les 870 CIO français, près de 250 sont statutairement gérés par les Départements et non par l'Éducation nationale) s'étant traduit par des fermetures nettes de centres. Courant décembre, les rectorats étaient d'ailleurs amenés à plancher, en concertation avec les syndicats et les collectivités territoriales, sur une nouvelle carte de l'implantation des CIO sur les territoires en vue “d'une répartition équitable selon les spécificités locales”.

Côté Régions, cependant, on se refuse à parler de fusion ou même de régionalisation, préférant plaider pour une visibilité et une efficacité accrues du service. “La profusion de structures d'orientation sur le terrain est telle que, pour l'utilisateur, cela devient illisible, indique François Bonneau. Aujourd'hui, chaque acteur de l'orientation reste sur son savoir-faire, sans connaissance du savoir-faire des autres. Ce que nous voulons, c'est que la personne qui accueille l'utilisateur soit capable de situer sa demande par rapport à un spectre d'offres coordonnées.” ●

MATINÉE D'ACTUALITÉ

2015

MARDI 27 JANVIER

de 9 heures à 13 heures
MGEN - 3, Square Max Hymans - 75015 Paris

NOUVELLE RÉFORME DE LA FORMATION

Loi du 5 mars 2014 : présentation des derniers textes d'application relatifs au compte personnel de formation, à l'inventaire des certifications, au socle commun de compétences, aux obligations des entreprises et à la qualité de la formation...

En partenariat avec la DGEFP

NOUVEAU PROGRAMME

Introduction - Une réforme systémique et dynamique

- ▶ Le compte personnel de formation (CPF), l'inventaire des certifications et le socle commun de connaissances et de compétences
- ▶ Les nouvelles obligations des entreprises en matière de formation et sa « déclaration administrative »
- ▶ Les nouvelles missions des Opca
- ▶ Les critères de la qualité de la formation et les nouvelles définitions de la FOAD et de la VAE.

INTERVENANTS : Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle Juridique - Observatoire, Centre Info - Michel Ferreira-Maia, chef de la mission politique formation et qualification, DGEFP - Jonathan Emsellem, chef de la mission droit et financement de la formation, DGEFP - Stéphane Rémy, chef de mission de l'organisation des contrôles, DGEFP

MARDI 3 FÉVRIER 2015

de 9 heures à 13 heures
MGEN - 3, Square Max Hymans - 75015 Paris

APPRENTISSAGE, CE QUI CHANGE EN 2015

Des évolutions importantes ont été apportées par les récentes réformes dans la gestion, par les entreprises, de l'apprentissage et de l'offre de formation :

- ▶ réorganisation de la collecte de la taxe d'apprentissage ;
- ▶ réorientation des financements ;
- ▶ dynamisation des politiques d'apprentissage.

Cette matinée fait le point sur les changements engagés.

PUBLIC : Entreprises, CFA, UFA, IUT, collecteurs.

PROGRAMME

- Financement de l'apprentissage
- ▶ Nouvelles clés de répartition de la taxe.
 - ▶ Rôle accru des régions.
 - ▶ Les nouvelles missions des Opca
 - ▶ Autres incitations financières (primes, crédits d'impôt...).

INTERVENANTS : Des représentants de l'État, des Régions, de chambres consulaires et d'entreprises

Quelle offre de formation en apprentissage ?

- ▶ Stratégies régionales.
- ▶ Approches sectorielles.
- ▶ Nouvelles obligations.

INTERVENANTS : Des représentants de Régions, de branches professionnelles et de CFA

ANIMATION : Maryline Gesbert, responsable du service Observatoire-Études et Romain Pigeaud, chargé d'études à la direction Juridique-Observatoire, Centre Info

Centre Info

Partenaire de votre professionnalisation



Inscription et renseignement

SERVICE COMMERCIAL

Tél. : 01 55 93 91 82/83 - Fax : 01 55 93 17 28
Courriel : contact.formation@centre-info.fr

Itinéraire

LAURE FABRE ET MARIE DE LAVERGNE

LE DOUBLE COUP DE CŒUR DE LA MIFE DE SAVOIE

Pour son deuxième Trophée de l'évolution professionnelle, la Maison de l'emploi et de la formation (Mife) de Savoie n'a pas voulu trancher. Et quand deux "Coup de cœur" ne se ressemblent en rien, un message apparaît : seul compte le désir d'évolution.

Nicolas Deguerry

A Réunies sur le podium, Laure Fabre, 34 ans, et Marie de Lavergne, 54 ans, ont en commun d'avoir un jour poussé les portes de la Mife. Chacune avec ses ambitions, chacune avec son parcours, elles démontrent ce que Steeve Aguingo, récompensé, lui, dans la catégorie "Courage", résume ainsi : "Si vous êtes motivé et avez de la volonté, à la fin, il y aura un résultat." Pour Laure Fabre, le passage par la Mife de Savoie aura permis de concrétiser un désir de reconversion. Tour à tour emploi jeune dans une association sportive, accompagnatrice familiale, agent de propreté puis agent de service dans la restauration, elle a déjà cumulé nombre d'expériences quand arrive l'envie de "travailler avec des personnes atteintes de handicap". Mise sur la voie du diplôme d'État d'aide médico-psychologique par sa conseillère, elle obtient à sa première demande un congé individuel de formation et exerce aujourd'hui dans une structure d'accueil pour personnes polyhandicapées. Bilan ? Sans nier les difficultés du retour en formation, Laure Fabre invite à ne pas hésiter : "Je fais maintenant le travail que j'aime, le diplôme a changé ma vie."

L'accompagnement personnalisé

Même satisfaction pour Marie de Lavergne, qui a, elle, choisi de reporter son projet au bénéfice d'un retour à l'emploi. Venue approfondir ses recherches sur la viabilité d'une activité d'écrivain public rémunéré, elle a en effet accepté de répondre à une annonce que lui proposait sa conseillère. Embauchée en CDI au poste d'assistante de direction du Secours catholique de Chambéry, elle pour-



La capacité à faire jouer ensemble les différents réseaux"

suit ainsi un parcours déjà riche de nombreuses expériences acquises en France et à l'étranger dans le secteur de la traduction et de l'assistantat. Habitée aux rebonds, elle assure qu'elle finira par reprendre son projet même si, insiste-t-elle, son travail l'intéresse tout comme le secteur d'activité. De la Mife, elle retient deux points forts : "Premièrement, l'accompagnement personnalisé en face-à-face avec une personne et, deuxièmement, la capacité à faire jouer ensemble les différents réseaux au service du projet de la personne." Et d'insister : "Au-delà de la Mife, je trouve la Savoie très bien structurée pour l'aide à l'emploi : de la Chambre de commerce à la communauté d'agglomération du Lac du Bourget, tous les intervenants se parlent et donnent des informations bien articulées." Le faire savoir aux élus qui portent tous ces dispositifs est, pour elle, le principal intérêt des Trophées de l'évolution professionnelle. ●

bio

Marie de Lavergne

1983
magister
tourisme

1997
double cursus
télécom et
traduction
(Berlin)

...

Laure Fabre

2014
diplôme d'État
d'aide médico-
psychologique



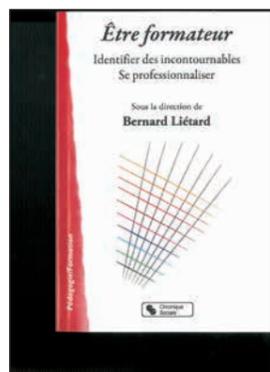
A LA RADIO

Compte personnel de formation

À l'occasion du lancement du compte personnel de formation (CPF), Emmanuelle Wargon (déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle) était interviewée le 5 janvier par Thomas Sotto sur Europe 1. Rappelant que chaque salarié et demandeur d'emploi est désormais appelé à activer son compte, sur le portail Moncompteformation.gouv.fr.

+ D'INFOS

www.dailymotion.com/Europe1fr



Éditions Chronique sociale, décembre 2014

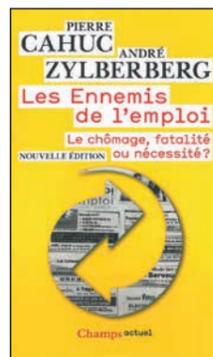
PUBLICATION

Être formateur

Réalisé sous la direction de Bernard Liétard, cet ouvrage présente sept parcours de professionnels de la formation. Proposant aux lecteurs des clés pour identifier et écrire leur propre parcours, et pour s'engager dans l'élaboration d'un "portfolio" personnel et professionnel. De nombreuses références permettent de mettre en place une "veille personnelle stratégique", condition nécessaire de l'anticipation des évolutions.

+ D'INFOS

www.chroniquesociale.com



Flammarion, Champs, nouvelle édition 2015

PUBLICATION

Les ennemis de l'emploi

Mise à jour de l'ouvrage *Le chômage, fatalité ou nécessité* des économistes Pierre Cahuc et André Zylberberg. Ils conseillent de développer la formation continue, jugée bien plus efficace à temps égal que le système éducatif, mais rappellent l'écueil : les entreprises comme financeurs ciblent les plus qualifiés, qui apportent le meilleur retour sur investissement. Ils insistent sur la nécessité d'analyser les résultats des formations.

+ D'INFOS

<http://editions.flammarion.com>



SUR LE WEB

L'alternance dans le supérieur

Ce livre blanc téléchargeable (signé Sophie Crespy, directrice de Cési Alternance) donne la parole aux experts et praticiens qui contribuent à la promotion de l'alternance. Témoignages sur la pédagogie, l'employabilité, les politiques publiques ou de branche, le financement, le tutorat ou les facteurs d'intégration dans l'entreprise.

+ D'INFOS

<http://cesi.fr/publications-telecharger-le-livre-blanc-sur-l-alternance-du-cesi.asp>

BERNARD BRUCHE FRANCE

LES NEUROSCIENCES, NOTRE SPÉCIALITÉ DEPUIS 30 ANS

NOUVELLES FORMATIONS

- Rendre plus efficace sa formation
- Former les nouveaux talents
- Se préparer à passer le relais
- Neurosciences : convaincre, persuader
- Improviser et gérer ses émotions

et
de nombreuses formations utilisant
les neurosciences

SALLE GRATUITE

Pour les formations réalisées dans nos locaux avec nos intervenants la salle est offerte au 1er trimestre 2015

NOS TARIFS 2015*

de 2 à 4 stagiaires dans nos formations «inter» à Paris : 1250 € HT par jour.

soit, pour 4 inscriptions à une même formation, un coût jour de 312.50 € HT par participant.

* conditions sur www.bruche.fr

Toutes les formations utilisant les neurosciences sur

www.bruche.fr

Centre de formation
18-20 rue Ferrus - 75014 Paris

Siège social et administration
80, rue Aristide Briand
77300 - Fontainebleau

Téléphone : 01 64 22 10 86 - Télécopie : 01 64 22 65 69

E-mail : bernardbruche@orange.fr



FORMER PLUS ET MIEUX EN DEPENSANT MOINS

Découvrez les bénéfices de la solution Training Orchestra

Avec plus de 250 clients, 500 000 utilisateurs et 1 milliard d'euros de budgets formation gérés, Training Orchestra est leader européen des Solutions de Gestion de la Formation et participe à la performance stratégique et opérationnelle des activités de formation.



**Training
Orchestra**

Solutions
pour la Gestion de la Formation

T : 01 53 75 13 30
www.training-orchestra.com