

P.04

L'Événement

**LES PARTENAIRES SOCIAUX
ALLOUENT 261 MILLIONS
D'EUROS AU CPF**

P.24

Vu d'ailleurs

**LE MODÈLE D'APPRENTISSAGE
EN AUTRICHE, UNE SOURCE
D'INSPIRATION EN FRANCE**

P.28

Portrait

**ANNE DE BLIGNIÈRES
CONSTRUIRE DES PONTS
POUR INNOVER**

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 871 • Du 1^{er} au 14 février 2015 www.centre-inffo.fr

P.11

À la une

**QUELLE PLACE POUR
LE BILAN DE
COMPÉTENCES ?**

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

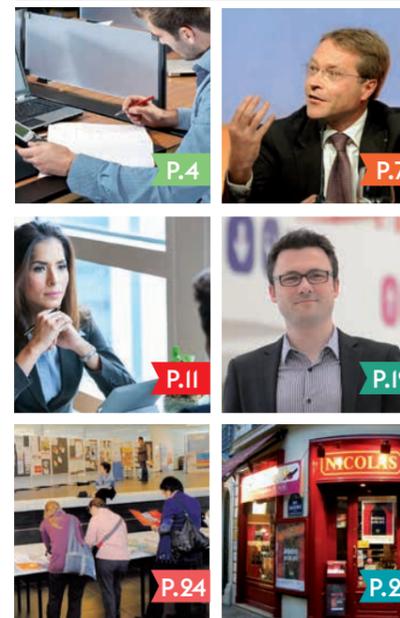


L'offre complète
Édition 2015

289 € HT
les 2 volumes + internet
+ site mobile

www.droit-de-la-formation.fr

Sommaire



p. 4 **L'événement**
Les partenaires sociaux
allouent 261 millions d'euros
au compte personnel de formation

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
Le bilan de compétences
Quelle place en 2015 et au-delà ?

p. 15 **Guide pro**

- Expertise : le compte personnel de formation soluble dans le congé individuel de formation ?
- Savoir-agir : inciter un salarié à partir en formation
- Législation : contrat de professionnalisation : obligation de désigner un tuteur

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Vu d'ailleurs**
Le modèle d'apprentissage en Autriche,
une source d'inspiration en France

p. 26 **L'enquête**
Chez Nicolas, tous les cavistes sont
formés "maison"

p. 28 **Portrait**
Anne de Blignières,
"construire des ponts pour innover"

p. 30 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Bilan

Avant même son entrée en vigueur, la loi du 5 mars 2014 suscitait des commentaires sur le bilan... de compétences (pages 11 à 14). Oublié de la réforme, pour la CFTC, ou d'une utilité incontestable, selon la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Quelle place pour le bilan de compétences, à l'heure où le conseil en évolution professionnelle fait ses premiers pas ? Autant de questions soulevées par notre article À la une, qui confronte les principaux points de vue : partenaires sociaux, État, Fédération des centres de bilan de compétences et Association des centres de bilan.

Compagnonnage

La France vient du fond des âges, écrivait Charles de Gaulle. Il aurait pu ajouter : les Compagnons du Devoir aussi (page 23). Du Moyen Âge même. Porteurs d'un modèle pionnier de transmission des savoirs, les Compagnons du Devoir et du Tour de France continuent d'essaimer à travers tout le pays. Avec leurs 10 000 jeunes formés en alternance à 29 métiers, ils font l'unanimité parmi les politiques. Autre contexte géographique, historique, politique, même goût pour la transmission : le modèle autrichien d'apprentissage (pages 24 et 25).

La rédaction



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



**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 : 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'Algerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguery, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • Rédacteur-réviseur : Abdoulaye Faye • Service commercial : Guillaume Fournier • Commission paritaire : n° 1917 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, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • Abonnement : 190 € HT

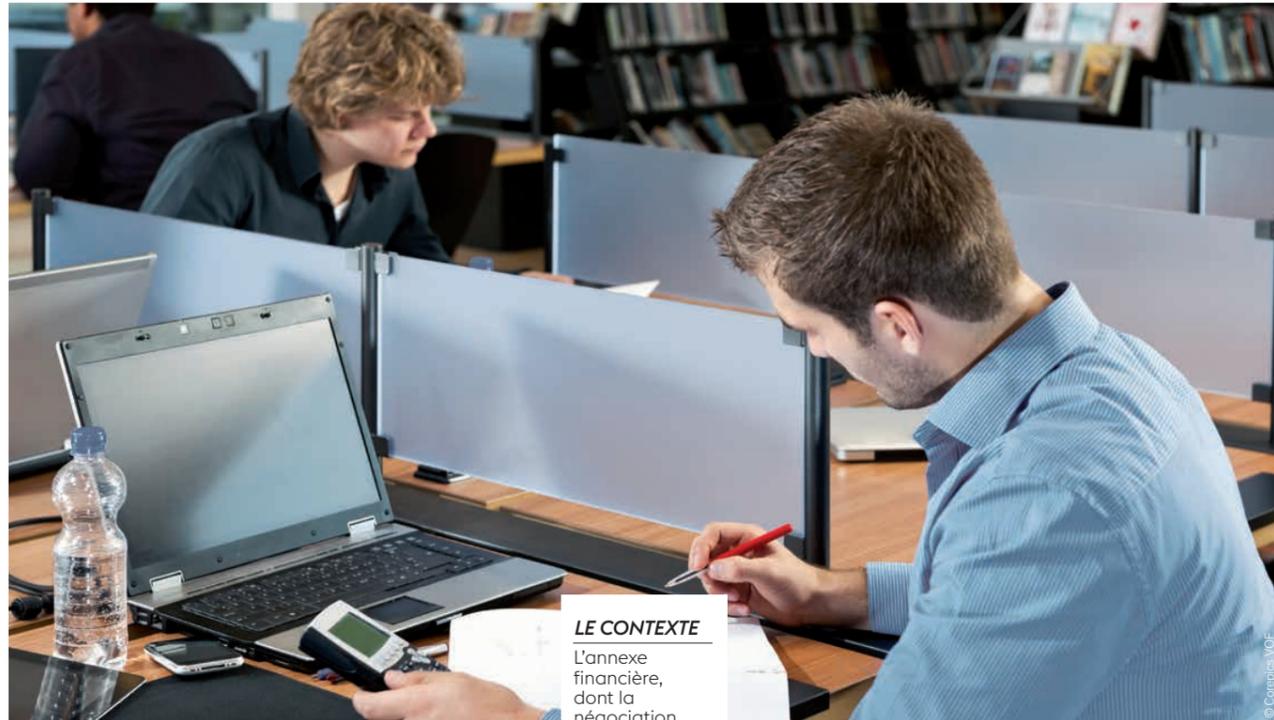


Centre Inffo - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Téléphone : 01 55 93 92 04 ou 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

LES PARTENAIRES SOCIAUX ALLOUENT 261 MILLIONS D'EUROS AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'affectation des ressources financières du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Point sur la ventilation des crédits pour les trois prochaines années.

Béatrice Delamer et Philippe Grandin



LE CONTEXTE

L'annexe financière, dont la négociation a été conclue le 7 janvier dernier, prend en compte les nouveaux éléments de la réforme

Aux termes de l'annexe financière sur l'affectation des ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), 330 millions d'euros sont dédiés à l'accès à l'emploi par les formations en alternance (professionnalisation), 261 millions à la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), 166 millions au développement de la formation professionnelle dans les TPE de 10 à 49 salariés, et 193 millions au financement d'autres actions de formation "concourant à la qualification et à la

requalification des salariés et demandeurs d'emploi" — dont 70 millions pour la préparation opérationnelle à l'emploi, 33 millions pour le contrat de sécurisation professionnelle, 20 millions pour le socle commun de connaissances et de compétences. 30 millions d'euros seulement sont alloués au Cif-CDI (contre 70 millions en 2014), 10 millions au Cif-CDD (47 millions en 2014), alors que 5 millions d'euros le sont au congé de bilan de compétences.

Les ressources

D'où proviennent ces ressources ? Le FPSPP devrait obtenir 990 millions de la part des entreprises.

Une somme en repli par rapport à l'année dernière (plus d'un milliard en 2014), bien que le pourcentage de reversement des collectes des fonds de la formation au FPSPP, fixé à 13 % pour 2015 soit le même. S'y ajoutent, avant la participation de l'État, 25 millions d'euros au titre du Fonds social européen, intégralement affectés aux mutations économiques.

Pour les chômeurs pas ou peu qualifiés

Avant que les négociations avec l'État s'ouvrent pour aboutir à une convention-cadre triennale (2015-2017) qui donnera lieu chaque année à la contractualisation de l'annexe financière, les partenaires sociaux ont tenu par ces arbitrages à "amplifier les actions au bénéfice des salariés, notamment les salariés de faible niveau de qualification et les salariés des TPE-PME et des entreprises artisanales, et des demandeurs d'emploi dont le déficit des compétences ou de qualification, ou leur obsolescence, fragilisent leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi durable de qualité".

Compte personnel de formation

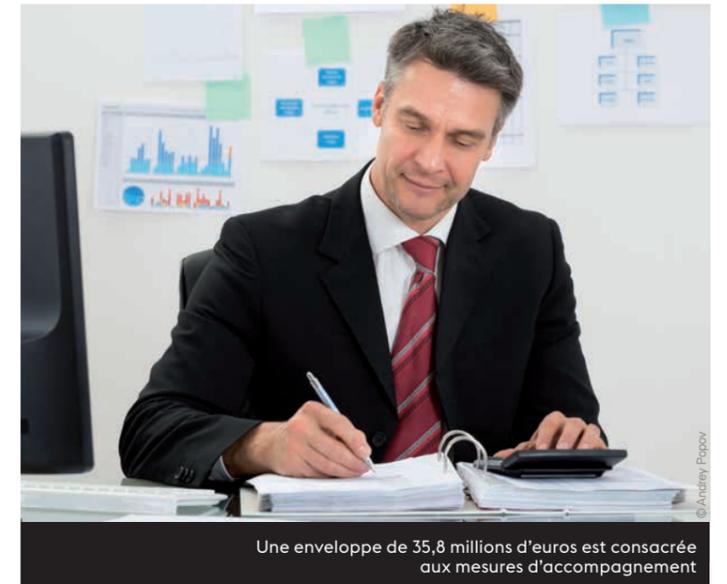
Le texte précise les conditions d'affectation des 261 millions d'euros du FPSPP en faveur de la mise en œuvre du compte personnel de formation. Ils appuieront les actions de formation engagées, d'une part, pour les demandeurs d'emploi et, d'autre part, lorsque les salariés mobilisent leur CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation.

Salariés des TPE

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, un paragraphe rappelle que 20 % des ressources du FPSPP sont consacrés à la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, dans le cadre du plan (166 millions d'euros). En outre, à compter de 2016, les ressources du FPSPP issues des excé-



Au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit des compétences ou de qualification, ou leur obsolescence, fragilisent leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi durable de qualité"



Une enveloppe de 35,8 millions d'euros est consacrée aux mesures d'accompagnement

dents de la collecte par les Opcas des sommes destinées à financer le CPF seront consacrées à la formation des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés.

Lutte contre l'illettrisme

Au regard de la définition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, les partenaires sociaux font valoir qu'à compter de 2016 au plus tard, les actions de lutte contre l'illettrisme seront financées par le FPSPP au titre de parcours mis en œuvre pour l'acquisition de ce socle. Une partie des ressources sera aussi réservée à la réalisation d'actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Mesures d'accompagnement

Une enveloppe de 35,8 millions d'euros est consacrée aux mesures d'accompagnement de diverses actions, comme, par exemple, la création des systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle, tel que le système d'information du CPF ; la mise à jour du portail Orientation pour tous¹ ; ou des initiatives concourant à la promotion de l'alternance et de la mobilité internationale (celles du Comité français des Olympiades des métiers). Ceci conformément à un programme validé par le Copanef. ●



1. Piloté par Centre Info



www.actualite-de-la-formation.fr



SESSIONS de FORMATION

FEVRIER/MARS 2015

MAÎTRISER L'ENVIRONNEMENT ET LE DROIT DE LA FORMATION

Maîtriser la mise en œuvre du compte personnel de formation • **18 mars**

Nouvelle réforme de la formation : que change-t-elle ? • **20 mars**

Panorama du droit de la formation professionnelle continue : acteurs et mesures • **25, 36 et 27 mars**

PILOTER ET GÉRER LA FONCTION FORMATION EN ENTREPRISE

Faire prendre en charge ses formations par son Opcv • **12 février**

Savoir renseigner la dernière 2483 et se préparer à une nouvelle grille d'indicateurs formation • **6, 19 ou 31 mars**

Intégrer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'élaboration du plan de formation • **2 et 3 mars**

PILOTER ET GÉRER UN ORGANISME DE FORMATION

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 formation • **13 février, 9 mars**

Sécuriser les contrats des formateurs • **4 et 5 mars**

Respecter les obligations d'un CFA ou d'une UFA • **23 et 24 mars**

ASSURER SES MANDATS DANS LE CHAMP DE FORMATION

Le rôle des instances représentatives du personnel dans la mise en place de la formation professionnelle continue • **10 et 11 mars**

Assurer la fonction d'administrateur d'Opcv ou d'Opacif : rôles et responsabilités • **16 et 30 mars**

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

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

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

Maîtriser les spécificités des contrats aidés et leur volet formation • **17 mars**

UTILISER LES RÉFÉRENTIELS ET LES CERTIFICATIONS

Concevoir un référentiel de formation en lien avec un référentiel d'emploi et des compétences • **12,13 mars**

OPTIMISER SA PÉDAGOGIE ET SON INGÉNIEURIE 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 Info
Partenaire de votre professionnalisation

INSCRIPTION ET RENSEIGNEMENT

SERVICE COMMERCIAL

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

E-mail : contact.formation@centre-info.fr

boutique.centre-info.fr

Unsa PRIORITÉ AU "POLITIQUE" SUR LE "TECHNIQUE"



Jean-Marie Truffat, secrétaire national à la formation de l'Unsa

À l'heure où l'installation des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), est en passe de s'achever dans les régions, l'Unsa (Union des syndicats autonomes), appelée à y siéger, milite pour réaffirmer le pouvoir des assemblées plénières dans le processus décisionnel. Jean-Marie Truffat, secrétaire national à la formation de l'organisation syndicale, craint que ne s'instaure une surreprésentation des conseillers techniques dans le processus de prise de décision, au détriment des élus et partenaires sociaux porteurs de la parole politique. "Le technique ne doit pas s'imposer au politique, et l'Unsa y veillera", résume-t-il.

+ D'INFOS
www.unsa.org

40 %

En 2012, 40 % des chômeurs qui ont signé un contrat de sécurisation des parcours professionnels (CSP) ont bénéficié d'au moins une formation, selon une note de la Dares publiée en janvier

201 millions

Dans son rapport annuel publié le 20 janvier, l'Organisation internationale du travail (OIT) fait état de 201 millions de chômeurs dans le monde actuellement



PHILIPPE DOLE

nouveau directeur du FPSPP

À la suite du départ du directeur Bernard Abeillé, Philippe Dole, inspecteur général des affaires sociales (Igas) a été choisi à l'unanimité pour occuper cette fonction. En tant qu'inspecteur de l'Igas, il avait accompagné l'an passé la concertation quadripartite sur la mise en place de la réforme de la formation. Il prend ses fonctions ce 1^{er} février.

Publicité



Afpa UN SCÉNARIO "2015-2017"



François Rebsamen, ministre du Travail

Pérenniser l'Afpa et l'intégrer au sein du service public de l'emploi, c'est l'objectif exposé le 14 janvier dernier lors d'une rencontre au ministère du Travail entre partenaires sociaux, représentants des Régions, DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et Ciri (Comité interministériel de restructuration industrielle).

Un plan sur trois ans prévoit un chiffre d'affaires annuel pour l'Afpa proche de celui réalisé par l'opérateur en 2013 et 2014, soit près de 750 millions d'euros par an. Des ressources seraient trouvées dans le cadre de la modularisation des titres du ministère du Travail, étendue, par exemple, à l'adaptation de CQP de branche. Mais aussi en développant des pédagogies particulières auprès de publics sur lesquels se positionne peu l'offre privée : handicapés, chômeurs de longue durée, jeunes, etc.

+ D'INFOS
www.afpa.fr

CGPME ÉLECTION DE FRANÇOIS ASSELIN



François Asselin a été élu président de la CGPME le 21 janvier dernier. Unique candidat à la succession de Jean-François Roubaud, le PDG d'Asselin (PME de 140 salariés, spécialisée dans la menuiserie et la charpenterie d'art) débute son mandat de cinq ans alors qu'entre en vigueur une réforme de la formation à laquelle son organisation s'est opposée. Âgé de 50 ans, François Asselin a adhéré à la Fédération française du bâtiment (FFB) en 1995. Il a été président de la fédération de Poitou-Charentes de la CGPME.

+ D'INFOS
www.cgpme.fr



Missions locales

Peps, un portail d'échange

La plateforme vise à offrir un espace d'échanges, de capitalisation et de valorisation des pratiques aux professionnels des Missions locales. Elle a été imaginée par l'Union nationale des Missions locales (UNML) et l'Institut Bertrand Schwartz.

+ D'INFOS
www.peps-missionslocales.info



Fonds paritaire VERS UN LABEL QUALITÉ

La présidence du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) reste au Medef pour les dix-huit mois à venir, puisque Pierre Possémé, élu le 8 janvier à sa tête, succède à Éric Dumartin. À son agenda : le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle, la mise en place d'un système d'information commun pour tous les Fongecif. "Nous allons enclencher les démarches avec l'Afnor pour entrer dans un processus Iso qui débouchera sur un label qualité pour le FPSPP, annonce-t-il à Inffo formation. C'est extrêmement important et d'autant plus rassurant pour les services de l'État de savoir que nous disposerons d'outils pour travailler



Pierre Possémé, président du FPSPP

avec eux dans la clarté, dans la transparence et avec le souci de la bonne gestion." Chef d'entreprise du secteur du bâtiment en retraite, Pierre Possémé, 62 ans, a présidé plusieurs instances liées au financement de la formation

(GFC-BTP, Opca Bat), ainsi que le Medef Champagne-Ardenne, jusqu'en 2013.

+ D'INFOS
www.fpspp.org



Groupements d'employeurs PLAIDOYER POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Le contrat de professionnalisation constitue "l'outil idéal des orientations politiques récentes" (renforcement du dialogue social, individualisation des parcours, adaptation de l'offre de formation professionnelle aux besoins des entreprises), considère la Fédération française des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (FFGeiq). Il doit être utilisé selon "la réelle philosophie de sa conception", à savoir permettre la construction de parcours "adaptés et individualisés en particulier auprès des publics en difficulté d'insertion et/ou de faible niveau de qualification". Ceci grâce à la possibilité d'adapter le contenu pédagogique aux besoins des entreprises, ce qui n'est pas le cas pour les diplômes de l'Éducation nationale.

+ D'INFOS
<http://geiq.net>



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). Thème : développer le rôle des entreprises dans les apprentissages tout au long de la vie. www.cma-lifelonglearning.org

ENSEMBLE POUR RELEVER LES DÉFIS DE L'ÉGALITÉ

10 février à Paris

Journée organisée par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), à l'occasion des 10 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. www.fiphfp.fr

LES APP : 30 ANS D'HISTOIRE

1^{er}-3 avril à Paris

L'APP (réseau des Ateliers de pédagogie personnalisée) organise toute cette année des manifestations à l'occasion des 30 ans de la démarche APP. En avril, "APP en résonance, le temps des apprenants". En juin, les Assises nationales du réseau ("temps des praticiens"). En novembre, Comité national d'orientation et de suivi des APP ("temps des partenaires"). www.app-reseau.eu



AVIS DE CONSULTATION

- Collectivité :** REGION PICARDIE - 11 mail Albert 1^{er} - BP 2616 - Amiens Cedex 01
- Objet :** Prestations « PROGRAMME REGIONAL DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES - 2015/2016 - Dispositifs : « Action Qualifiante » (QUA), QUA Accès (Préparation Concours), « Passeport » (PAS), « Parcours d'Orientation Métiers » (POM), Sécurisation de l'Intégration Professionnelle (SIP).
- Type de procédure :** Procédure prise en application des articles 10 et 30 du code des marchés publics.
- Demande de renseignement :** par internet via la plateforme des marchés publics <https://marchespublics.picardie.fr/>, ou par fax au 03 22 97 29 76.
- Avis publié au BOAMP :** en date du 05/01/2015, annonce n° 14-173497
- Date limite de remise des offres :** 19 Février 2015 - 12 heures 00
- Date d'envoi de la publication :** 05/01/2015

Elle l'a dit

“Les moyens de la formation continue, dont ceux dédiés à la formation présentielle, sur site – et j'insiste sur ce point –, seront renforcés.”

Najat Vallaud-Belkacem

ministre de l'Éducation nationale, le 13 janvier, discours aux recteurs d'académie, dans le cadre de la mobilisation de l'école pour les valeurs de la République

“Garantie jeunes” SUR ONZE NOUVEAUX TERRITOIRES

L'expérimentation nationale “Garantie jeunes” est étendue à onze nouveaux territoires : Aisne, Creuse, Dordogne, Essonne, Ile-et-Vilaine, Isère, Oise, Pas-de-Calais, Puy-de-Dôme, Savoie, Seine-Maritime.



+ D'INFOS
www.gouvernement.fr/action/la-garantie-jeunes

76%

des 5 600 contrats en alternance signés par 140 Geiq en 2013 sont des contrats de professionnalisation

337 h.

La durée moyenne de formation des contrats signés par les Geiq est de 337 heures, pour 150 heures de minimum légal



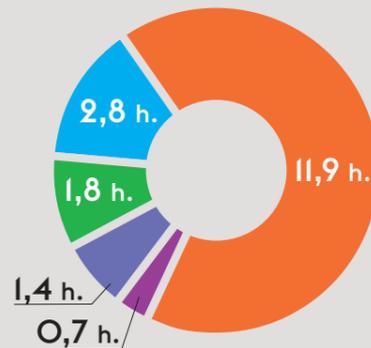
LE DIF EN QUELQUES CHIFFRES

À l'heure de la disparition du Dif (droit individuel à la formation), remplacé par le compte personnel de formation, la Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail) vient de publier des chiffres consolidés 2012 sur ce dispositif.

POIDS DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE FORMATION

POUR LES SALARIÉS, EN 2010
(Exprimé par salarié, en heures/an)

- Plan de formation
- Dif
- Période de professionnalisation
- Cif-CDI
- Cif-CDD



Exploitation des déclarations fiscales des employeurs par le Céreq, annexe du projet de loi de finances 2012

SEULS **4,9 %**

DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS TRAVAILLANT DANS UNE ENTREPRISE D'AU MOINS 10 PERSONNES ONT BÉNÉFICIÉ DU DIF EN 2012

DIF PRIORITAIRES

177,5 M€ C'EST LE MONTANT DES FORMATIONS PRISES EN CHARGE PAR LES OPCA EN 2012



C'EST **328 000** STAGIAIRES DONT **53 %** DE FEMMES



AVEC UN VOLUME TOTAL DE FORMATION DE **8 883 000 heures**

DIF PORTABLES

38,5 M€ C'EST LE MONTANT DES FORMATIONS PRISES EN CHARGE POUR LES DIF PORTABLES EN 2012



AVEC UN VOLUME TOTAL DE FORMATION DE **4 404 000 heures**

POUR **57 000** DIF PORTABLES

LE DIF NE REPRÉSENTE QUE

7,5 %

DES HEURES DE FORMATION RÉALISÉES EN 2010, PAR SALARIÉ ET PAR AN

MOINS D'UNE ENTREPRISE SUR QUATRE

SOIT **24,2 %**

A UTILISÉ LE DIF EN 2012



Le bilan de compétences QUELLE PLACE EN 2015 ET AU-DELÀ ?

Près de trente ans après la circulaire Delebarre du 14 mars 1986 qui instituait l'expérimentation des centres de bilan de compétences, le dispositif est appelé à évoluer dans le cadre du nouveau contexte fixé par l'arrivée du conseil en évolution professionnelle et du compte personnel de formation. Entre optimisme et pessimisme, les acteurs s'expriment.

Nicolas Deguerry

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

La **présentation** des acteurs

L'**impact** de la réforme

Les **perspectives** pour le bilan de compétences

OBJECTIF RÉNOVATION

Oublié de la réforme ? Le bilan de compétences n'a pas fait couler beaucoup d'encre lors de la préparation de la loi de 2014. Se pose désormais la question de son articulation avec le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF).

En octobre 2014, la Fédération nationale des centres interinstitutionnels de bilan de compétences (FN-CIBC) interpellait le ministère du Travail pour réclamer un "arrêté dérogatoire" autorisant la poursuite du bilan de compétences-Dif en 2015.

Le mois précédent, l'Association syndicale des centres de bilan de compétences (ASCBC) soutenait "Non à la mort du bilan de compétences !", pétition qui avait recueilli quelque 1 100 signatures à la mi-janvier 2015.

Mais si des inquiétudes ont pu être partagées quant à la période de transition qui s'annonce, rien ne serait plus faux que de conclure à l'unité. Entre les CIBC, créés par l'État et pilotés par les partenaires sociaux, et les centres privés, qui ne comptent que deux associations pour les représenter (voir encadré Repères), les divergences d'analyse sont profondes.

Bilan vs CEP ?

Inquiète des perspectives posées par la loi du 5 mars 2014, Brigitte Billaud, présidente de l'ASCBC, nous présente un courrier de l'Opca Afdas daté de décembre 2014. Lequel suggère à un potentiel bénéficiaire de se "rapprocher dès janvier 2015 de son conseiller en évolution professionnelle", au titre d'une "étape préliminaire" à un éventuel bilan de compétences. Pour la présidente, il y a là confirmation du "risque de voir le métier vidé par le CEP". Ceci d'autant plus qu'elle craint un "conflit d'intérêts" avec l'Apec, à la fois opérateur du CEP et prestataire de bilan.

"Épiphénomène sans aucune importance" pour Serge Rochet, délégué général de la FN-CIBC, l'argument est aussi contesté par Michel Ferreira-Maia, chef de la mission Politique formation et qualification à la DGEFP, qui estime que les études



Le cahier des charges du CEP prévoit la possibilité d'un recours au bilan

portant sur les doubles compétences en matière d'orientation et de formation avaient montré une très faible propension à l'auto-prescription.

L'utilité du bilan de compétences

Du côté de l'État, on affirme surtout croire sans réserve à l'utilité du bilan de compétences. Ainsi, Jean-Marc Huart, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP, y voit un outil "tout à fait essentiel et complémentaire des nouveaux dispositifs".

Rappelant que le bilan a bien été évoqué en annexe de l'Ani de 2013, il estime de "l'ordre normal du processus que d'avoir mis en place des nouveaux dispositifs et d'ensuite adapter l'existant". Réfutant par ailleurs l'idée d'une confusion entre les deux dispositifs, il souligne que le cahier des charges du CEP prévoit, sans ambiguïté, la possibilité d'un recours au bilan.

Quels financements ?

La disparition du bilan de compétences-Dif met-elle en danger le financement du bilan de compétences ? Oui, pour Brigitte Billaud, qui continue de réclamer l'éligibilité du bilan au CPF. Non, pour la FN-CIBC, qui a abandonné sa demande de création d'un arrêté dérogatoire et se satisfait



3 QUESTIONS À

Jean-Pierre Therry, animateur (CFTC) du groupe technique Copanef "Préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences"



"Développer une ingénierie évaluative"

Le bilan de compétences est-il l'oublié de la réforme de la formation ?

Oui, mais il faut se rappeler que le bilan de compétences figure dans l'annexe de notre accord national interprofessionnel (Ani) du 14 décembre 2013. Pour les partenaires sociaux, l'objectif est de voir ensemble aujourd'hui comment aménager le bilan de compétences par rapport au conseil en évolution professionnelle. Pendant les négociations, on aurait pu débattre du bilan de compétences comme action éligible au compte personnel de formation. Cela aurait pu être pour nous, négociateurs CFTC, un élément majeur pour ne pas signer l'accord. Cependant, nous

avons décidé dès le départ de réaliser des travaux sur l'avenir du bilan de compétences.

Quelle(s) évolution(s) du bilan les partenaires sociaux proposent-ils ?

Dans l'esprit de l'annexe, le Copanef a mis en place un groupe de travail "Préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle". Trois approches complémentaires seront développées : une approche systémique, qui doit permettre de structurer le bilan de compétences en termes de contenus et d'interfaces avec le CEP, l'entretien professionnel, la VAE,

la FPC, le passeport formation ; une approche qualité ; et une approche "ingénierie évaluative", pour préciser les méthodes et les outils de suivi-contrôle des nouveaux processus mis en œuvre.

Une "cannibalisation" du bilan par le CEP vous paraît-elle possible ?

Cela poserait un vrai problème déontologique si tel était le cas. Que deviendraient les psychologues du travail qui effectuent les bilans ? Car ce n'est pas aux conseillers en évolution professionnelle de procéder à la réalisation des bilans de compétences.

Propos recueillis par Philippe Grandin

REPÈRES

UN DISPOSITIF, UNE PLURALITÉ D'ACTEURS

Tous centres de bilan confondus, les statistiques établies en 2007 par la Dares indiquaient un peu plus de 1 100 centres agréés. Notamment sous l'effet de la refonte des critères d'habilitation des Fongecif, l'effectif serait aujourd'hui d'environ 800 centres.

Acteurs historiques impulsés par l'État et sous pilotage des partenaires sociaux, les Centres interinstitutionnels de bilan de compétences comptent quelque 67 entités, réparties sur 330 sites. Représentés par la Fédération nationale des CIBC, ils sont responsables d'environ 18 000 des 40 000 bilans réalisés en 2014.

Les centres privés disposent de deux associations, la Chambre syndicale des CBC, créée en 1995 et qui revendique 26 membres ; et l'Association syndicale des CBC, créée en 2013 par scission et qui compterait une quarantaine de membres.

Prescripteur, Pôle emploi a également été opérateur de bilan via le bilan de compétences approfondi, de 2001 à 2011. L'Apec, opérateur national du CEP, continuera elle à délivrer des bilans.

+ d'infos : www.cibc.net - <http://cscbc.fr> - ascbc@orange.fr



800

centres de bilan de compétences actifs à ce jour



40 000

bilans réalisés en 2014

L'ASBC REGRETTE

- LA NON-ÉLIGIBILITÉ AU CPF
- DES OBJECTIFS JUGÉS TROP PROCHES DU CEP
- LE CONTRÔLE DU MARCHÉ PAR LES 5 OPÉRATEURS
- UN BILAN CENTRÉ SUR LES POSTES À POURVOIR

LA FN-CIBC SOUTIENT

- UN BILAN MODULAIRE
- LA DIVERSIFICATION DES MODALITÉS (E-BILAN...)
- DES PARTENARIATS ARTICULÉS AVEC LES 5 OPÉRATEURS
- LE NOUVEAU RÉFÉRENTIEL QUALITÉ EUROPE BILAN DE COMPÉTENCES

LE CHIFFRE
MOINS DE 1%
DE LA POPULATION
ACTIVE A BÉNÉFICIÉ
D'UN BILAN
EN 2014



Des opportunités nouvelles d'entretiens d'évolution professionnelle en entreprise"

les futurs "entretiens d'évolution professionnelle en entreprise, dont l'un des points de sortie possibles peut être un bilan de compétences". Reste que, Brigitte Billaud le souligne, les difficultés de mise en œuvre risquent d'être fatales à nombre de prestataires : "Nous pourrions peut-être « raccrocher les wagons » mais, en attendant, comment ferons-nous pour vivre ?"

Proposer un bilan de 10 heures aux plus autonomes

Serge Rochet en convient : "Je pourrais être un peu plus inquiet pendant le temps de mise en œuvre si je n'étais pas dans un réseau aussi implanté et solide."

Associé au groupe technique paritaire du Copanef dédié aux évolutions du bilan de compétences, il devrait pouvoir y porter sa conviction de la nécessité de développer un bilan de compétences modulaire. Ceci, en sortant du "carcan administratif des 24 heures" qui n'aurait, selon lui, jamais dû devenir un "standard incontournable", mais rester un "maximum" tel que prévu par la loi de 1991.

En proposant un bilan de 10 heures aux plus autonomes, "un plus grand nombre d'actifs bénéficiera de cette prestation experte qu'est le bilan de compétences", pronostique-t-il. ●

●●● aujourd'hui de la création par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels d'une ligne spécifique de cinq millions d'euros. Se voulant rassurant, Jean-Marc Huart évoque le nécessaire "repositionnement" du système. Rappelant que le Dif n'était pas financé spécifiquement, il souligne le maintien de sources de financement comme le plan de formation ou les Opacif. Et cite en exemple d'opportunités nouvelles

Le compte personnel de formation, soluble dans le congé individuel de formation ? P.15

Organisation : inciter un salarié à partir en formation P.16

Contrat de professionnalisation : obligation de désigner un tuteur P.17



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Le compte personnel de formation SOLUBLE DANS LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ?



1 LE PRINCIPE

La personne qui demande et obtient un congé individuel de formation (Cif) auprès d'un Opacif peut décider de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour la même formation. Plus généralement, le CPF peut être articulé avec d'autres dispositifs d'accès à la formation, dont le Cif. Cette mobilisation du CPF n'a de sens que si l'Opacif ne prend en charge qu'une partie des coûts pédagogiques relatifs à la formation mise en œuvre au titre du Cif. Cette formation doit cependant répondre aux conditions d'éligibilité du CPF. C'est l'un des intérêts de la mobilisation du CPF dans le cadre du financement d'un Cif, notamment en raison du plafonnement des frais pédagogiques par l'Opacif. ●

2 PRISE EN CHARGE DES COÛTS PÉDAGOGIQUES

Dans le cas de cette mobilisation du CPF à l'appui du Cif, c'est le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui prend en charge les frais pédagogiques associés au Cif, et non l'Opacif (art. L. 6323-20 II du Code du travail). Cette prise en charge s'effectue dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du titulaire du compte (art. L. 6323-20 III du Code du travail). Ce financement par le FPSPP prend en compte les modalités de financement appliquées par les Opacif, les Régions et Pôle emploi, et il peut faire l'objet d'un plafonnement de son niveau de prise en charge (art. R. 6323-6 du Code du travail). ●

3 DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE

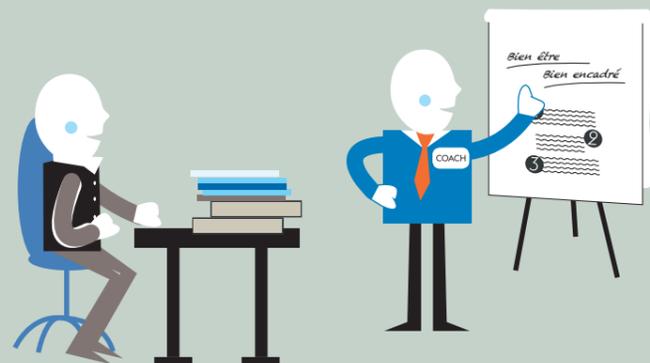
La loi est silencieuse sur la question de la demande d'autorisation d'absence relative à la mobilisation du CPF à l'appui du Cif. Néanmoins, on peut raisonnablement penser que le salarié qui obtient une autorisation d'absence au titre d'une demande de Cif n'a pas à reformuler sa demande pour mobiliser son CPF. En effet, la demande d'autorisation d'absence du Cif comporte les mêmes éléments d'information que ceux exigés pour le CPF (nature de la formation et calendrier de celle-ci). Par ailleurs, les délais à respecter pour la demande de Cif sont identiques à ceux relatifs à la demande de mobilisation du CPF. ●



Cédric Morin
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Organisation INCITER UN SALARIÉ À PARTIR EN FORMATION



“ Le salarié s'intéresse à la formation si elle répond à un besoin ponctuel. Le compte personnel

de formation, mobilisable à son initiative, permettra de changer sa vision de la formation”, explique le consultant en ingénierie pédagogique, Alain-Frédéric Fernandez. Mais motiver un salarié réticent à s'adapter à l'évolution de ses missions reste un casse-tête.

Première condition indispensable selon tous les spécialistes, le cursus doit désormais avoir lieu pendant le temps de travail pour être rémunéré. Sauf s'il est inscrit au plan de formation et que l'objectif est l'adaptation au poste de travail ou l'évolution des compétences.

“La formation n'est jamais perçue comme une évolution, mais elle crée les conditions pour évoluer”, poursuit Alain-Frédéric Fernandez, en précisant qu'il faut donc également favoriser les cursus qualifiants ou certifiants, et mettre cet aspect en avant.

Par ailleurs, il faut adapter le mode d'apprentissage au public. Pour un jeune ou une personne qui a connu l'échec scolaire, on évitera le retour sur les bancs et on optera pour des cursus ludiques, avec des mises en situation et autres *serious games*.

Tandis que les cursus classiques seront plus séduisants pour un senior. “Souvent, la personne n'identifie pas la plus-value qu'elle tirera de la formation. Les exercices de simulation permettent de faire un va-et-vient entre l'enseignement théorique et sa mise en pratique”, confirme Laurent Marbacher, consultant spécialisé dans la conduite du changement. “Il faut utiliser l'entretien professionnel, mais aussi des moments conviviaux pour bien expliquer les objectifs de la formation et le bénéfice concret qu'en tirera le salarié. Favoriser une communication sur plusieurs niveaux, avec le supérieur direct et le responsable des ressources humaines”, précise le coach Alexandre Fradin. “Il faut

également expliquer que cela lui permettra d'évoluer progressivement, et formaliser à l'écrit ses engagements. Raconter une histoire, faire du marketing de la formation. En optant pour des tournures de phrase positives, afin de ne pas parasiter le message principal.” Ainsi, il est préférable d'employer des termes comme “parfaire” plutôt qu’“acquérir” des compétences, ou “bien-être au travail” au lieu de “lutte contre le stress”...

Néanmoins, ce qui donne réellement un sens à cet investissement, c'est le bénéfice direct qu'en tirent les bénéficiaires, mais aussi le contexte dans lequel s'inscrit la proposition de départ en formation. Là encore, le travail de communication en amont est important. ●

LA PERCEPTION DE LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Pour que le salarié soit motivé, explique Isaac Getz, professeur à l'ESCP Europe et spécialiste de la conduite du changement, “il est indispensable que la formation réponde à ses besoins fondamentaux et complémentaires : évoluer professionnellement et apprendre le sentiment de respect et la confiance, ainsi qu'avoir le contrôle sur son activité. Le souci est que les personnes ont rarement le sentiment que la formation permet d'évoluer”, estime-t-il. “Un autre frein est plus complexe : la perception de la conduite du changement. Les salariés ont souvent le sentiment que ce sont eux que l'on cherche à changer. C'est pourquoi il faut que le besoin de formation vienne du bénéficiaire et non pas de l'entreprise qui l'« envoie en formation ».”



Romain Pigeaud
chargé d'études juridiques à Centre Inffo

LÉGISLATION

Contrat de professionnalisation OBLIGATION DE DÉSIGNER UN TUTEUR



La loi du 5 mars 2014 impose la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI). Avant la promulgation de cette loi, l'accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation par un tuteur restait facultatif.

Jusqu'ici, l'accompagnement par un tuteur était largement répandu, car prévu par l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi, et compte tenu de la qualité intrinsèque du tutorat. Cet Ani obligeait à mettre en place une fonction tutorale pour tout jeune accueilli en contrat de professionnalisation. Toutefois, il n'a jamais été étendu, et cette disposition ne s'imposait donc pas aux entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires.

En outre, un accord de branche ou un accord collectif interprofessionnel pouvait inclure le tutorat dans leurs priorités et en faire un préalable à la signature d'un tel contrat. Ainsi, la branche de l'audiovisuel avait, par accord, rendu obligatoire la désignation d'un tuteur pour tout

contrat de professionnalisation. Désormais les employeurs n'ont plus le choix : ils ont l'obligation de désigner un tuteur. Cette nouvelle mesure fait écho au contrat d'apprentissage sur le plan de la désignation du maître d'apprentissage qui peut être le chef d'entreprise, un salarié ou un non-salarié (conjoint, associé) exerçant une fonction dans l'entreprise. Mais la dernière option ne concerne pas le contrat de professionnalisation. Dans le cadre de ce dernier, c'est l'employeur qui choisit le tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi doit cependant être volontaire et avoir au moins deux ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il est nécessaire que l'employeur lui laisse le temps d'exercer ses fonctions et de se former. L'employeur peut assurer lui-même la mission de tutorat s'il remplit les conditions requises et ce, quel que

soit l'effectif de l'entreprise. À noter que les dispositions relatives au public éligible, à la durée du contrat et de la formation, au type de qualification visé par le dispositif, demeurent. ●

GRATUITÉ DU CONTRAT POUR LE BÉNÉFICIAIRE

La loi du 5 mars 2014 consacre la gratuité du contrat de professionnalisation pour le bénéficiaire. Les organismes de formation publics ou privés, dispensant les actions de professionnalisation, ne peuvent pas conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit, frais d'inscription notamment (article L. 6325-2-1 du Code du travail). Une disposition similaire existe d'ailleurs pour le contrat d'apprentissage.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Site Régions et formation SERVICE PUBLIC RÉGIONAL D'ORIENTATION

En matière d'orientation, la loi du 5 mars 2014 a accordé des compétences accrues aux Régions. Elles sont désormais "chef de file" en la matière et se voient confier notamment la responsabilité d'organiser le SPRO. Dans ce contexte, un nouveau dossier thématique "Service public régional d'orientation" est mis en ligne sur le site Régions et Formation. Avec un historique sur la compétence des Régions en matière d'orientation, la définition du SPRO, des chiffres sur la situation actuelle, enfin une liste détaillée de rapports et études sur la question. ●

+ D'INFOS

www.regions-et-formation.fr



Dossier documentaire COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

À consulter sur le site Ressources de la formation, le dossier documentaire réalisé à l'occasion du colloque organisé à l'Assemblée nationale sur le compte personnel de formation le 10 décembre dernier. Il reproduit un ensemble d'articles sur ce thème, ainsi qu'une bibliographie. ●

+ D'INFOS

www.ressources-de-la-formation.fr



Portail Orientation pour tous POUR S'INFORMER SUR LES MÉTIERS

Afin de connaître le profil des visiteurs du portail Orientation pour tous (4,8 millions en 2014), une enquête a été mise en ligne. Les résultats intermédiaires montrent qu'il accueille des internautes de tous âges : les 35-49 ans sont les plus représentés (25,9 %), suivis par les 18-24 ans (21,7 %) et les 25-34 ans (20,3 %). Ils sont pour la majorité demandeurs d'emploi (42,2 %), collégiens ou lycéens (21,1 %) ou salariés (19,2 %). Ils viennent sur le portail principalement pour s'informer sur les métiers (36,1 %) et trouver une formation (34,1 %). ●



+ D'INFOS

www.orientation-pour-tous.fr



Partenariat AVEC LA CITÉ DES MÉTIERS DE PARIS

Fortement impliqué dans l'orientation, Centre Inffo assure chaque semaine une présence d'une journée auprès du grand public à la Cité des métiers de Paris (Universcience La Villette) parmi les conseillers du pôle "Trouver une formation". Au travers d'entretiens personnalisés, il s'agit d'aider les personnes à identifier les dispositifs, les financements et les actions de formation qui correspondent le mieux à leur projet. ●

+ D'INFOS

www.universcience.fr



Agence Erasmus+ 302 PROJETS DE MOBILITÉ

Le premier bilan pour l'appel d'offres 2014 du nouveau programme européen Erasmus+ (2014-2020) est positif. Selon l'agence Erasmus+ France, qui gère ce programme de plus d'un milliard d'euros pour le financement de projets de mobilité d'ici à 2020 pour la France, les chiffres sont encourageants.

Notamment, elle observe "une tendance vers une meilleure qualification" avec des durées de stage en entreprise allongées : 5,5 mois (3,8 en 2013), pour quelque 18 287 bénéficiaires. Par ailleurs, 1 932 (contre 1 594 en 2013) personnels de l'enseignement supérieur (administratifs, comptables, informaticiens, etc.) ont pu se former à l'étranger en bénéficiant d'une expérience dans des établissements partenaires pour des observations, des séminaires, etc. Le budget

consacré aux projets mobilité dans le secteur de l'enseignement supérieur (ex-Erasmus) a progressé de 14 % en un an, passant de 52 à 60 millions d'euros. En 2014, le budget de l'agence consacré à l'ex-programme Leonardo, qui concerne les mobilités dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels,

s'élevait à 28 millions (25 en 2013). Dans ce cadre, 302 projets ont été sélectionnés sur les 454 candidatures, soit 17 853 bourses accordées à des jeunes en formation professionnelle initiale. ●

+ D'INFOS

www.2e2f.fr



Antoine Godbert,
directeur d'Erasmus+
France

Île-de-France LES CITÉS DES MÉTIERS, "DISPONIBLES ET VOLONTAIRES"

Fabien Le Mao, directeur de la Cité des métiers du Val-de-Marne, le souligne : "Aujourd'hui, nous sommes disponibles et volontaires pour construire, en complémentarité, le conseil en évolution professionnelle." Déjà retenue pour siéger en tant qu'opérateur au Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) d'Île-de-France, l'association régionale des Cités des métiers devrait porter la candidature des cinq Cités franciliennes (Paris, Nanterre, Saint-Quentin-en-Yvelines, Val-de-Marne et Seine-et-Marne) à la mise en œuvre du CEP. ●

+ D'INFOS

www.citedesmetiers-valdemarne.fr



Fabien Le Mao,
directeur de la
Cité des Métiers
du Val-de-Marne

Disparités régionales PORTRAIT DE L'EMPLOI SAISONNIER

L'observatoire de l'Opcva de l'hôtellerie-restauration (Fafih) a réalisé avec le Céreq un recensement des emplois de saisonnier (étude publiée le 13 janvier) : 98 236 saisonniers d'hiver et 328 389 de saisonniers d'été en 2011, soit environ 25 % des postes du secteur, avec une grande disparité selon les territoires. 68 % des postes se concentrent dans cinq régions : Paca, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Corse et Rhône-Alpes. ●

+ D'INFOS

www.fafih.com



Midi-Pyrénées

LES BESOINS EN FORMATION DE LA FILIÈRE NUMÉRIQUE



La Région Midi-Pyrénées vient d'engager une démarche avec les services de l'État et les organisations professionnelles afin de déterminer les besoins de formation dans la filière numérique.

Cette démarche entre dans le cadre d'un contrat d'objectifs destiné à accélérer l'évolution de l'offre de formation régionale et la création d'entreprises. La filière bénéficie d'un fort dynamisme, ce qui explique les nombreux recrutements et une

prévision de 36 000 créations d'emplois à l'horizon 2018 en France.

Selon les données Acof, le secteur des logiciels et des services informatiques en Midi-Pyrénées génère en moyenne près de 1 000 embauches par an depuis 2011, à 93,4 % en CDI.

Autre tendance forte : le secteur continue de se rajeunir, puisque 77,9 % des salariés du numérique ont aujourd'hui moins de 45 ans. ●



www.midipyrenees.fr

Céreq

LA PROSPECTIVE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

La nouvelle répartition des compétences issue de la loi de mars 2014 sur la formation transfère aux Régions l'adoption de la carte régionale des formations professionnelles.

Selon une étude du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), les démarches de prospective des métiers et qualifications (PMQ) ont un rôle important à jouer. Au-delà de la production d'"études sur le futur", elles permettent de réunir les parties prenantes et de les faire dialoguer, précisent les auteurs de l'étude, Frédéric Lainé (France Stratégie) et Aline Valette-Wursthén (Céreq). Ces démarches de PMQ interviennent également dans l'"articulation entre les besoins et attentes des individus et des familles et ceux de l'économie régionale, dans la mesure où elles seraient mobilisées au service de l'orientation professionnelle".

Elles peuvent aussi élargir la réflexion sur le pilotage de l'offre de formation, en distinguant et en articulant les deux registres complémentaires que sont la formation initiale et la formation continue. ●



www.cereq.fr

La Réunion FORMATIONS DANS LE BÂTIMENT

Le Carif-Oref Réunion a publié un tableau de bord régional de l'emploi et de la formation dans le BTP (bâtiment et travaux publics), concernant l'année 2013. 4 893 jeunes étaient alors inscrits en formation dans le BTP toutes voies de formation confondues, dont 1 012 en apprentissage (21 %).

En outre, 2 360 salariés ont suivi une formation continue, dont 671 issus des entreprises de moins de 10 salariés. Ce sont les ouvriers qui bénéficient le plus de formations (75 % dans les entreprises de moins de 10 salariés, et 60 % dans les plus de 10). ●



www.cariforef-reunion.net

Industrie chimique

DES PROFILS DE HAUT NIVEAU



Réalisé par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) en partenariat avec l'Observatoire des métiers, des qualifications et de la diversité des industries chimiques (Opic), le référentiel des métiers dans l'industrie chimique (146 pages, téléchargeables) révèle une évolution du secteur conduisant à l'élévation du niveau de qualification et de compétences scientifiques et techniques des cadres du secteur.

Quatrième secteur industriel en termes d'effectifs derrière la métallurgie, la chimie ne comptait pas moins d'un tiers d'ingénieurs et de cadres en 2013. Il continue à recruter 10 à 15 000 personnes par an. Quinze métiers stratégiques, scindés en six familles, sont représentés. Chaque fiche métier décrit de manière détaillée les activités principales, les évolutions et les profils recherchés par les entreprises en termes de formation et de compétences. Des témoignages de cadres en poste et des exemples d'offres d'emploi complètent le référentiel. ●



<http://recruteurs.apec.fr>

www.observatoireindustrieschimiques.com



Languedoc-Roussillon

RÉMUNÉRER LES BÉNÉFICIAIRES DE "COMPÉTENCES-CLÉS"

Un rapport du Conseil économique, social et environnemental régional (Ceser) du Languedoc-Roussillon porte sur la formation des populations en situation d'illettrisme.

3 000 personnes par an sont formées via le dispositif "compétences-clés" (ou savoirs de base), dans la région. Le rapport propose de les rémunérer. Coût évalué à 450 000 euros par an, auxquels il faudrait ajouter 200 000 euros au titre des cotisations sociales et des frais de gestion. ●



www.laregion.fr/190-les-dernieres-etudes.htm

Conservatoire national des arts et métiers

ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Cnam propose une formation courte et modulaire destinée à permettre au professionnel en poste d'acquérir les clés de lecture du nouveau conseil en évolution professionnelle (CEP).

Expérimenté d'octobre à décembre 2014 auprès de professionnels d'horizons divers (Missions locales, Cités des métiers, Pôle emploi, Fongecif, universités, consultants...), le module a pu être finalisé sur le format suivant : une journée consacrée à la découverte du nouveau contexte législatif et institutionnel, une journée consacrée au CEP (périmètre, pratique, posture) et une journée dédiée à l'ingénierie de parcours.

En accord avec la volonté de la DGEFP de créer un titre de conseiller en évolution professionnelle, un certificat de compétences composé de trois unités d'enseignement a également été créé et validé, dès juin 2014, par les instances du Cnam. Dénommé "Accompagnement et conseil en évolution professionnelle", le certificat de compétences est composé de deux unités d'enseignement de 60 heures chacune.

Accessible à compter de mars prochain dans certains sites (Paris Île-de-France, Pays de la Loire, Paca, Aquitaine, Bretagne, Rhône-Alpes) et déployée sur l'ensemble du territoire au second semestre, la formation est accessible aux bac + 2 et a vocation à être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). ●



<http://cnam-developpement.cnam.fr>



Un apprenti imprimeur représentant l'Autriche aux Olympiades des métiers

Le modèle d'apprentissage en Autriche, UNE SOURCE D'INSPIRATION EN FRANCE

Le modèle allemand d'apprentissage n'est pas le seul en Europe à faire des envieux. L'Autriche a également placé l'alternance au cœur de sa politique jeunesse. Explications.

Célia Coste



FICHE D'IDENTITÉ

Forme d'État
État fédéral d'Europe centrale

Superficie totale
83 855 km²

Population totale
8 438 690 habitants

Taux de chômage global
10,2 %



90 %

des titulaires autrichiens d'un certificat de fin d'apprentissage ont un emploi

Avec près de 40 % d'apprentis et un chômage des jeunes sous la barre des 10 % (seuls le Japon et les Pays-Bas font mieux), le modèle autrichien d'apprentissage a de quoi faire rêver. "L'apprentissage représente une voie royale et respectée à la hauteur de ce qu'elle est en Autriche. C'est impressionnant et ça donne envie d'en tirer les leçons sur notre territoire", confiait André Tilliard, président du groupe d'amitié France-Autriche du Sénat et sénateur de Loire-Atlantique, lors d'un colloque organisé en décembre au Sénat sur le succès de l'Autriche dans son modèle d'alternance.

80 % des élèves en filière professionnelle... La formation professionnelle initiale occupe une place très importante dans le pays. En effet, ex-

plique le ministère autrichien, "39,1 % des jeunes apprennent un métier en apprentissage reconnu par la loi après la fin de leur scolarité obligatoire. 39,9 % optent pour une école secondaire de formation technique et professionnelle. Près de 80 % des élèves autrichiens choisissent donc une filière professionnelle."

"Le faible taux de chômage des moins de 25 ans n'est pas étranger à la place forte de l'alternance dans notre pays", analyse Johannes Kopf, directeur de l'Agence nationale pour l'emploi autrichienne.

L'apprentissage en Autriche ne serait certainement pas autant une réussite si l'implication des entreprises n'était pas aussi forte. Aujourd'hui, 35 000 entreprises accueillent des apprentis. De plus, les jeunes peuvent se former à 204 métiers techniques et commerciaux par



Une journée d'information sur l'apprentissage, à Vienne



Le ministère fédéral du Travail, à Vienne



L'ANALYSE DE **Rudolf Hundstorfer**, ministre du Travail autrichien, à l'occasion du colloque au Sénat, le 11 décembre 2014

"L'apprentissage représente un véritable choix de société"

Un choix de société

L'apprentissage dans notre pays représente un véritable choix de société. Il existe un consensus en Autriche autour de ce mode d'alternance au niveau des politiques et des partenaires sociaux pour favoriser sa promotion. Ces derniers réfléchissent ensemble pour faire évoluer les métiers accessibles par cette voie d'excellence. Pour nous, il est important que les profils d'apprentis s'adaptent au contexte économique.

L'exemplarité des politiques
Nous prôtons

également l'exemplarité dans les plus hautes fonctions de l'État. En effet, le gouvernement compte dans ses rangs trois ministres issus de l'apprentissage. Il existe de nombreuses passerelles pour les apprentis vers le monde politique, syndical et patronal.

Des entreprises impliquées dans l'apprentissage
L'apprentissage doit avoir la même valeur aux yeux des jeunes que la formation classique. Nous faisons donc en sorte de lui attribuer une reconnaissance

dans la société à valeur égale. D'où l'importance d'une certaine souplesse dans le système. Ce que nous avons aujourd'hui, il est nécessaire de le faire évoluer sans cesse. Les entreprises sont également très impliquées dans le processus. Les apprentis passent d'ailleurs 80 % de leur temps en leur sein et 20 % dans des écoles professionnelles. De plus, le coût de l'apprentissage est majoritairement porté par elles. En outre, 35 % des apprentis deviennent eux-mêmes des entrepreneurs par la suite.

cette voie (auxquels s'ajoutent 14 métiers agricoles et forestiers).

Chez Miba AG, équipementier dans le secteur automobile, Peter Mitterbauer a adopté la culture de l'apprentissage depuis longtemps. Plus qu'une philosophie, c'est un héritage transmis depuis plusieurs générations qui s'est inscrit dans la culture de l'entreprise : "Sans cette tradition, nous ne serions certainement pas l'un des leaders sur le marché. Chez nous, un tiers des collaborateurs ont commencé comme apprentis."

... 80 % du temps en entreprise

Les entrepreneurs prennent leur part dans le système, tant du point de vue du financement que de la formation pratique de la main-d'œuvre. Les élèves passent d'ailleurs beaucoup plus de temps qu'ailleurs en Europe sur le lieu de travail. 80 % du temps de formation est réalisé en entreprise et 20 % en école professionnelle.

"Les entreprises sont très exigeantes avec leurs apprentis car elles considèrent cette voie d'alternance comme un investissement dans l'avenir. Elles ont tendance à aller vers des connaissances de plus en plus poussées. Ce qui est très formateur pour les jeunes", explique Michael Landertshammer, directeur de l'Institut de formation professionnelle de la chambre économique fédérale autrichienne.

Travailler sur l'image

Les acteurs de l'apprentissage autrichiens ont bien compris depuis quelques années qu'il fallait choyer la perception qu'en ont les différents publics. "De nombreuses actions sont menées par les partenaires sociaux pour faire connaître l'ap-

prentissage et ses débouchés auprès des parents notamment. Des informations sur le marché du travail sont collectées par les chambres de commerce qui mènent une communication permanente en faveur de l'alternance."

Pourtant, malgré des aspects très attrayants, le système autrichien n'est pas sans faille. Si les perspectives d'un apprenti sont nombreuses, tant dans l'insertion professionnelle que dans la poursuite des études¹, les bons élèves expriment toujours une réticence pour s'y engager. "L'image demeure un problème, même si elle s'améliore depuis plusieurs années. Les meilleurs ont toujours tendance à choisir les filières classiques." ●



1. Les élèves en filière professionnelle peuvent, après leur baccalauréat pro, rejoindre l'enseignement général à l'université.

CHEZ NICOLAS, TOUS LES CAVISTES SONT FORMÉS "MAISON" !

Avec près de 480 magasins pris en charge par 700 gérants mandataires, le caviste Nicolas met l'accent sur la formation professionnelle, tout autant pour former ces derniers à l'œnologie que pour garantir une qualité de conseils et de services homogènes.

Cédric Morin



Florence Verda, caviste Nicolas à Brunoy, dans l'Essonne

“ Nos collaborateurs ne sont pas sous statut salarié, mais sont des gérants mandataires, et nous finançons nos formations professionnelles lors de l'entrée dans le groupe par nos propres moyens, car ils la suivent dans le cadre d'un stage”, explique Florence Nectar, la responsable formation des cavistes chez Nicolas, groupe leader du secteur, connu pour son fond de cave, réputé l'un des plus riches du monde. “Tous nos collaborateurs débutent par un cursus de cinq semaines, avant de signer un contrat de gérant mandataire. Pendant cette période, nos futurs collaborateurs sont en stage avec une convention et sont rémunérés à ce titre. Cette formation se déroule dans notre centre de formation, au siège du groupe à Thiais, dans le Val-de-Marne.”

Pour intégrer le cursus, les candidats, qui ont généralement postulé en ligne sur le site internet du groupe, sont sélectionnés au cours d'une demi-journée en magasin pour évaluer leur profil et leur potentiel. Ils sont également soumis à des tests d'entrée dont l'objectif est d'analyser leurs connaissances en gestion, et celles portant sur les vins et spiritueux. “Nous recrutons en moyenne 70 personnes par an dans nos formations, dont 60 deviendront cavistes conseils. Nous recherchons volontairement des profils hétéroclites, même si nous étudions tout particulièrement les candidatures de personnes venues de l'hôtellerie ou de la restauration, avec un intérêt pour l'univers du vin. Il faut être autonome, aimer la relation avec le client”, poursuit Florence Nectar.

Les seniors non discriminés

De fait, il n'y a pas d'âge pour postuler chez Nicolas. L'intérêt du groupe pour les profils en seconde partie de carrière s'explique par les conditions de travail, où le mandataire devra



Nous misons pédagogiquement sur la mise en situation”

Florence Nectar

Responsable formation des cavistes chez Nicolas



70

nouveaux collaborateurs recrutés par an, pour l'enseigne Nicolas

gérer seul ou en binôme son magasin. Cela sous-entend de conseiller les clients, mais aussi d'assumer la comptabilité ou la gestion du stock, la mise en rayon, l'agencement de l'espace de vente pour des opérations commerciales... “Le recrutement en stage est réalisé par un professionnel du service ressources humaines. C'est cette personne qui prend en charge les entretiens et les épreuves de mise en situation”, souligne la responsable formation. Une fois le candidat admis, débute la formation théorique au centre de formation de Nicolas, dont le contenu porte à 50 % sur la connaissance des produits référencés par l'enseigne, et à 50 % sur le pilotage d'un magasin, la gestion des commandes, le “reporting”, la comptabilité. Cette première partie est validée par des tests écrits et des exercices de mise en situation, qui sont l'occasion de pointer les lacunes du stagiaire. Les deux dernières semaines, la formation se poursuit en magasin avec des gérants mandataires du groupe.

Le tutorat, pilier de la formation dans le groupe

Ces derniers sont volontaires et sélectionnés pour leur fibre pédagogique. Ils bénéficient tous d'une formation de tuteur, dispensée par le groupe Demos. “C'est l'occasion de travailler sur les points d'amélioration identifiés lors des tests. Nous préférons nous appuyer sur des cavistes en poste, impliqués dans le groupe, plutôt que sur un magasin école. Nos recrues devront être très vite autonomes et polyvalentes, nous ne sommes pas dans une logique professorale et nous misons pédagogiquement sur la mise en situation”, poursuit Florence Nectar.

Une fois en poste, les gérants mandataires de Nicolas continuent de bénéficier d'actions de formation, prises en charge, cette fois, par le



Un commerce Nicolas à Paris

GÉRANT MANDATAIRE

Le gérant mandataire gère un fond de commerce pour un propriétaire. Il perçoit une commission dont le montant est proportionnel au chiffre d'affaires réalisé, mais qui peut intégrer une partie fixe.

C'est le contrat qui fixe ses missions, et ce dernier doit être inscrit au registre du commerce et des sociétés. Il doit laisser suffisamment de latitude au bénéficiaire pour gérer le magasin et déterminer ses conditions de travail, faute de quoi il peut être requalifié en contrat de travail.

Le gérant mandataire n'assume aucun risque financier, et si le propriétaire rompt le contrat, il doit au minimum verser l'équivalent de six mois de commission au gérant mandataire.

Forco, l'Opcv du secteur du commerce. Il va s'agir notamment de séances de dégustation, soit une journée d'atelier avec un animateur pour faire découvrir une ligne de produits aux gérants mandataires. Huit séances sont proposées en moyenne par an et elles tiennent une place stratégique dans un groupe qui met l'accent sur le conseil et la fidélisation des clients. Le groupe organise également des “rendez-vous performances”, qui sont l'occasion de parfaire les connaissances des mandataires gérants à l'échelle d'une région viticole, pour savoir parler de ses différentes appellations d'origine contrôlée, par exemple.

Métier en constante évolution

“Nous avons aussi des modules axés sur des thèmes comme le démarchage des entreprises. Car certains cavistes contactent ces dernières pour leur proposer des coffrets. Notre métier est en constante évolution, et notre valeur ajoutée est avant tout dans la compétence de nos gérants mandataires. C'est pourquoi la formation est un investissement prioritaire dès leur entrée dans le groupe. Elle tient un rôle fondamental dans le développement des carrières”, conclut Florence Nectar. ●

Anne de Blignières-Légeraud fait partie de ces universitaires qui savent relier la théorie et la pratique, la pensée et le réel, les chercheurs et les artisans, l'université et l'entreprise, le savoir-faire universitaire français et le reste du monde...

Knock Billy

ANNE DE BLIGNIÈRES

CONSTRUIRE DES PONTS POUR INNOVER

Obtenir un entretien avec elle relèverait d'un exploit, si elle n'était toujours disponible pour discuter avec ceux qui partagent avec elle la passion de la formation. Et quand elle reçoit, c'est toujours entre deux rendez-vous. Derrière son air calme, presque réservé, se cache une femme qui bouillonne de projets. "Anne de Blignières a une capacité de travail impressionnante. C'est une monteuse de projets innovants. Elle a des idées qui sortent des sentiers battus", dit d'elle Arnaud Raynouard, vice-président de l'Université Paris-Dauphine en charge des affaires internationales, avec qui elle collabore depuis 2009.

Dès sa naissance, le 19 août 1949 — jour où s'était déclenché à Talence, en Gironde, l'incendie de forêt le plus ravageur de toute l'histoire du XX^e siècle en France —, Anne de Blignières portait déjà cette flamme qui l'anime, au service des nombreuses missions qu'elle a menées dans le cadre de l'apprentissage, de l'artisanat ou du développement des compétences dans l'entreprise. "J'ai essayé de faire en sorte que la formation soit la colonne vertébrale de mes actions", dit la maîtresse de conférences multi-domaine.

Dans les pas de Bertrand Schwartz

Lorsqu'en mai 68 éclate le second incendie de son itinéraire personnel, Anne de Blignières-Légeraud est passionnée de philosophie, qui la conduira à un doctorat d'État en sciences de l'éducation. Aux côtés de Bertrand Schwartz, alors professeur à l'Université Paris-Dauphine et pionnier de l'insertion des



2000
Nommée présidente de l'Institut supérieur des métiers

2011
Première promotion de l'executive master Management de la formation, dont elle est la directrice

2013
Lancement de Dauphine Expertise internationale

2014
Élue maire adjointe chargée de la formation à Bourth (Normandie)

jeunes et de l'innovation pédagogique, elle est co-auteur du rapport du Conseil de l'Europe sur l'éducation permanente. Son sujet de thèse porte sur les "Pratiques et théories de la recherche participante dans l'articulation entre formation et emploi". Dès lors, l'apprentissage, l'enseignement, la formation et la transmission deviennent les aiguillons de son propre parcours.

Avec Bertrand Schwartz, elle pilote une mission nationale de recherche-action consacrée aux "nouvelles qualifications" : "L'objectif était de favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté. Il s'agissait, d'une part, de répondre au décalage croissant entre les contenus des formations traditionnelles et les compétences requises dans les entreprises, par l'évolution des outils et des situations de travail. Et, d'autre part, d'apporter une réponse pédagogique concrète à l'insertion des jeunes qui n'avaient pas adhéré aux formes d'enseignement privilégiant les apprentissages théoriques", se souvient-elle. C'est le début d'un long chantier qui se poursuit jusqu'à aujourd'hui dans les actions des "Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes" conçues par Bertrand Schwartz en 1982¹.

Artisanat, université et recherche

L'artisanat est alors l'un des champs dans lesquels Anne de Blignières va mettre en œuvre la complémentarité entre recherche, action et participation comme levier de production de connaissances. "C'est dans le cadre de mes responsabilités universitaires et du développement européen de Paris-Dauphine que j'ai croisé pour la première



La professionnalisation des acteurs, un chantier qui a traversé toute ma vie"

fois, en 1989, les problématiques de l'artisanat", se souvient-elle. Il s'agissait d'accompagner les dirigeants de TPE de la filière aluminium dans les pays de l'Europe du Sud. Une approche qui convainc, en 1989, François Dubin, ministre du Commerce et de l'Artisanat, qui lui demande de participer au conseil pédagogique de l'Institut supérieur des métiers (ISM).

Nommée en 2000 présidente de l'Institut, elle peut alors affirmer sa conviction que "le développement du savoir-faire des métiers reste indissociable de l'animation de l'entreprise comme entité apprenante, organisée, innovante et interactive dans son environnement". S'ensuit la création en 2002 du Réseau artisanat-université.

"Faire rencontrer artisans, organisations professionnelles et universitaires sur des objectifs précis de repérage des bonnes pratiques, de coproduction d'outils de diagnostic ou de formation est une grande première nationale", témoigne Alexis Govciyan, directeur de l'ISM. Une méthode qui sera retenue comme exemplaire à Stuttgart, lors de la première Conférence européenne de l'artisanat, en 2007.

Enseigner, c'est conduire le changement

"Anne de Blignières le sait bien : apprendre, c'est changer ; enseigner, c'est conduire le changement. C'est pourquoi elle est devenue directrice de

l'executive master Management de la formation, et coordinatrice du master Conseil et accompagnement du changement dans les organisations, à l'Université Paris-Dauphine", déclarait Carole Delga, secrétaire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire, le 8 décembre dernier, lors de la remise des insignes d'officier dans l'ordre national du Mérite à celle qui est par ailleurs chevalier de la Légion d'honneur (2009).

"Il est important d'intégrer en amont les politiques de formation dans l'organisation même du changement. Ce qui suppose d'accorder une vigilance particulière à la professionnalisation des acteurs de la formation (enseignants, formateurs, consultants, responsables de formation...). C'est un chantier qui a traversé toute ma vie", rappelle l'enseignante.

Elle a très tôt compris, comme l'a ajouté Carole Delga, qu'"être philosophe, c'est être ingénieur ; c'est-à-dire construire des ponts entre des mondes qui s'ignorent". Ce qui l'a conduite à multiplier les missions lointaines, pour offrir son "expertise et aider les professionnels à trouver, ou plutôt à créer, de nouveaux codes de pensée". Elle a parcouru l'Europe, l'Asie, le Moyen-Orient. Elle a assuré le pilotage d'un projet de formation de médecins d'Afrique francophone aux différentes méthodes de gestion de programmes de vaccination. Docteur *honoris causa* de l'Université d'économie et de finances de Saint-Petersbourg, dont elle a lancé la première filière francophone, en 1993, "Anne de Blignières fait partie des pionniers du développement à l'international du savoir-faire français dans le domaine de la formation", dit d'elle Arnaud Raynouard. Il n'est pas sûr qu'elle s'arrête de sitôt. ●



¹. Cf. L'Inffo n° 860, p. 24-25.



SUR LE WEB

“Secrets de la formation professionnelle”

Internet n'oublie rien. Vu sur le site de l'émission Capital, un reportage diffusé pour la première fois le 18 octobre 2009 en première partie de soirée dans le cadre de ce magazine de M6, et intitulé “Secrets de la formation professionnelle”, peut toujours être regardé sur le site de la chaîne. Avec le classique détour vers les stages de relaxation, mais aussi des images d'archives de 1971...

+ D'INFOS
www.m6.fr



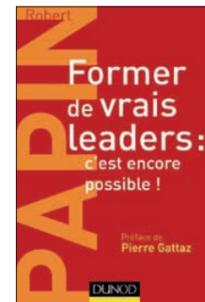
Alternatives économiques poche
n° 71 - janvier 2015

PUBLICATION

Entrer dans la vie active

L'insertion des jeunes, par niveau d'études et par spécialité, les métiers vers lesquels ils se sont dirigés, leurs secteurs d'insertion et les débouchés des formations... Alternatives économiques propose, en partenariat avec l'Onisep et avec le soutien d'Agefa-PME, un hors-série consacré aux conditions d'entrée dans la vie active. Avec les données de l'enquête Génération 2010 réalisée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

+ D'INFOS
www.alternatives-economiques.fr



Robert Papin
Éditions Dunod

PUBLICATION

Former de vrais leaders : c'est encore possible !

Fondateur d'HEC-Entrepreneurs, qu'il a dirigé pendant plus de 20 ans, Robert Papin a conçu la “Pédagogie entrepreneurs”, une formation par projet. Pour l'auteur de ce livre préfacé par Pierre Gattaz, “la France n'a pas besoin d'apprenants, mais d'entrepreneurs”. Un “réel transfert des savoirs et l'éclosion de toutes les compétences” passe par l'expérience concrète, obtenue à partir de “vraies missions de terrain, encadrées par des professionnels”.

+ D'INFOS
www.dunod.com



SUR LE WEB

Questions-réponses sur la réforme

Le ministère du Travail a mis en ligne sur son site des questions-réponses sur les missions et le fonctionnement des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation, ou au titre de la formation professionnelle continue, ou encore sur la mise en œuvre de la réforme de la taxe d'apprentissage. Ces PDF sont téléchargeables.

+ D'INFOS
<http://travail-emploi.gouv.fr>



Un outil pour
votre futur métier
et votre reconversion
professionnelle



**Orientation
pour tous**

www.orientation-pour-tous.fr

Découvrez les métiers et les secteurs qui recrutent

Trouvez des formations près de chez vous

Consultez les différents dispositifs de formation et les aides financières

Rencontrez un conseiller en orientation

facebook

<http://www.facebook.com/orientationpourtous>

twitter

http://twitter.com/opt_orientation





AMELIOREZ LES PERFORMANCES DE VOTRE CENTRE DE FORMATION

Découvrez les bénéfices de la solution Training Orchestra

Avec plus de 250 clients, 500 000 utilisateurs et 1 milliard d'euros de budgets formation optimisés, Training Orchestra est leader en matière de Solutions de Gestion de la Formation et couvre l'ensemble du processus de formation de la prise de commande à la facturation.



Training
Orchestra

Solutions
pour la Gestion de la Formation

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