

P.04

*L'événement*

COMPTE PERSONNEL  
DE FORMATION : QUEL IMPACT  
SUR LES BUDGETS FORMATION ?

P.24

*Reportage*

ÉCOLE LA BONNE GRAINE :  
DES MÉTIERS RARES REVIVENT  
PAR L'APPRENTISSAGE

P.29

*Portrait*

VÉRONIQUE DARAGON,  
CONSEILLÈRE EN FORMATION  
ET INSERTION PROFESSIONNELLE

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 872 • Du 15 au 28 février 2015 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

P.11 *À la une*  
**OLYMPIADES  
DES MÉTIERS**

**EN ROUTE  
POUR SÃO PAULO**

43<sup>ES</sup> FINALES NATIONALES  
**OLYMPIADES  
DES MÉTIERS**  
STRASBOURG - ALSACE 2015



# Kelixto

la plateforme métacatalogue

**Kelixto, progiciel métier de métacatalogue de la formation, en mode Saas, pour les responsables de formation et les directions des Ressources Humaines.**

**Kelixto, référence l'offre des organismes de formation, les actions de formation et permet l'optimisation des recherches.**

**Kelixto, permet aux responsables de formation de répondre à 4 enjeux :**

- plus grande qualité et pertinence du plan de formation et de la politique de formation ;
- productivité accrue des responsables de la formation et le recentrage sur leur cœur de métier ;
- élargissement du périmètre d'achats de formation ;
- renforcement de la capacité de négociation avec les organismes de formation.

UNE SOLUTION



TÉL 01 55 93 92 01 - [kelixto@centre-inffo.fr](mailto:kelixto@centre-inffo.fr)  
[www.kelixto.fr](http://www.kelixto.fr)

## Sommaire



- p. 4 **L'événement**  
Compte personnel de formation : quel impact sur les budgets formation ?
- p. 6 **L'essentiel**  
**À la une**  
Les finales françaises des Olympiades des métiers
- p. 15 **Guide pro**
  - Réglementation : la portabilité du Dif à l'heure du CPF
  - Savoir-agir : la formation au secours des managers
  - Législation : Bilan de compétences en entreprise
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **Reportage**  
École La Bonne Graine : des métiers rares revivent par l'apprentissage
- p. 26 **L'interview**  
Jean-Marc Huart, sous-directeur des politiques de formation et de contrôle à la DGEFP
- p. 29 **Portrait**  
Véronique Daragon, conseillère en formation et insertion professionnelle
- p. 30 **Tu, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Olympiades

Si les Jeux olympiques d'hiver et d'été attirent les caméras du monde entier, l'audience des Olympiades des métiers est hélas beaucoup plus modeste. Pourtant, l'enthousiasme des 823 finalistes français réunis à Strasbourg n'était pas feint. Pas plus que les applaudissements des quelque 80 000 visiteurs, qui ont porté les apprentis tout au long des trois journées de la compétition. Reste à savoir si l'essai de la candidature française aux Olympiades de 2019 sera transformé. Face au président russe Vladimir Poutine, personnellement impliqué dans le dossier Ekaterinbourg, la partie s'annonce serrée !

### Graine

C'est un centre de formation d'apprentis et un lieu de vie singuliers. Outre sa consonance poétique, La Bonne Graine concilie savoir-faire traditionnels et enseignements théoriques. Doreurs, tapissiers, encadreurs, ébénistes... Cette école d'ameublement parisienne forme plus de 300 apprentis à des métiers rares. Héritière du Patronage des enfants de l'ébénisterie, La Bonne Graine se bat pour sa reconnaissance. Pas facile, dans un monde obsédé par la nouveauté et l'immédiateté. Faute d'entreprises prêtes à signer un contrat, l'école tourne à demi régime. Sollicité, le ministère de la Culture a placé d'anciens élèves, par l'intermédiaire de musées aussi prestigieux que le Louvre ou Orsay. Le temps des semailles n'est peut-être pas révolu...

La rédaction

à suivre...



Retrouvez sur [www.actualite-de-la-formation.fr](http://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](http://www.centre-inffo.fr) • 01 55 93 91 91 • [redaction.quotidien@centre-inffo.fr](mailto: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 Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin, Cédric Marin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Documentation** : Christelle Monneret • **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, 01 40 09 68 47, [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr) • **Abonnement** : 190 € HT

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

# QUEL IMPACT SUR LES BUDGETS FORMATION ?

En partenariat avec la DGEFP, Centre Inffo accompagne la mise en œuvre de la réforme. Sa quatrième matinée d'actualité, le 27 janvier dernier, a livré de nouveaux éléments d'analyse du financement du compte personnel de formation.

Nicolas Deguerry



### LE CONTEXTE

Alors que 24 décrets et 3 arrêtés ont déjà été publiés, il ne manque plus aujourd'hui que 3 textes d'application de la loi du 5 mars 2014.

“Même si une entreprise n'est pas intéressée par le compte personnel de formation en tant qu'outil de gestion de départ en formation, elle va devoir s'y intéresser, car il y aura des répercussions sur son budget.”

Tel est l'avertissement formulé par Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique-observatoire de Centre Inffo.

Pour les contributions des entreprises, Stéphane Rémy, chef de la mission de l'organisation des contrôles (DGEFP), rappelle que la déclaration 2483 devra être renseignée une dernière fois en 2015. Ensuite elle disparaîtra, puisque la loi du 5 mars 2014

remplace le “O,9 plan de formation” par un financement direct de l'entreprise. Mais cela ne veut pas dire qu'il n'y aura plus d'obligation pour les entreprises de transmettre aux autorités administratives des données relatives à la formation. Sous quelle forme et à qui ? Il faut attendre le projet de décret sur la nouvelle déclaration des entreprises pour le savoir. Quant à la contribution de 1 % à usage unique, Jean-Philippe Cépède indique que “c'est au niveau de l'Opca que le contrôle se fera”.

Jusqu'ici peu présente dans les débats, la question de la rémunération aura un impact certain. En matière de prise en charge des frais pédagogiques, de

transport, d'hébergement et de garde d'enfant, Guillaume Fournié, chef adjoint de la mission droit et financement de la formation (DGEFP), rappelle le rôle du O,2 géré par l'Opca, ou l'entreprise si celle-ci a décidé de l'internaliser. Et de préciser : “Il s'agit d'un système horaire, au taux réel.” De là à conclure que les vannes sont ouvertes, Guillaume Fournié tempère : “Un plafond horaire est possible, s'il est prévu par l'Opca, ou par l'entreprise dans le cadre d'un accord d'internalisation du O,2.” À noter que ce plafond peut être variable, en fonction du type de formation et de branche.

### Une ingénierie financière complexe

Jean-Philippe Cépède évoque, lui, la problématique de la rémunération, qu'il est possible de financer partiellement par les fonds CPF, sous réserve que cela soit prévu par l'Opca, ou l'entreprise dans le cadre du O,2 internalisé. Mais “pour que les ressources du CPF ne soient pas aspirées par la rémunération, précise Guillaume Fournié, une limite est posée par le décret, qui fixe le niveau maximal de prise en charge de la rémunération au titre du O,2 à 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation”.

Le directeur du pôle juridique-observatoire de Centre Inffo insiste : “Il s'agit bien d'une limite, qui implique que le montant de la rémunération est, au plus, égal à la totalité des coûts pédagogiques et frais annexes, (...) le reste de la rémunération sera donc à la charge de l'employeur, ou de l'Opca sur d'autres ressources dans le cadre de cofinancements.” CQFD : l'obligation légale des entreprises évolue, il n'y a plus de O,9, mais les mécanismes de financement direct induisent de nouvelles charges dont l'entreprise devra tenir compte.

### Des abondements sous contrôle

Une formation de berger-vacher d'alpage ? 810 heures. Un CAP d'agent d'entreposage et de messagerie ? 820 heures. Un titre professionnel de



Prise en charge des frais : un plafond horaire est possible, s'il est prévu par l'Opca ou par l'entreprise”

### Guillaume Fournié

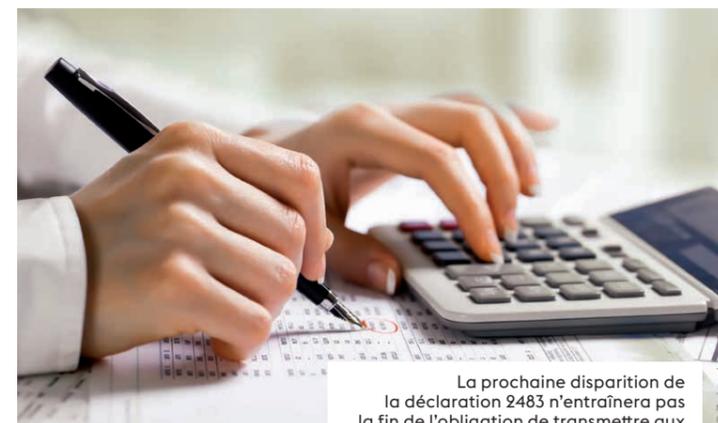
chef adjoint de la mission droit et financement de la formation (DGEFP)



“L'entreprise va devoir s'intéresser au CPF, car il y aura des répercussions sur son budget.”

### Jean-Philippe Cépède

directeur du pôle juridique-observatoire à Centre Inffo



La prochaine disparition de la déclaration 2483 n'entraînera pas la fin de l'obligation de transmettre aux autorités administratives des données relatives à la formation.

**50 %**  
C'EST LE NIVEAU MAXIMAL DE PRISE EN CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION

chargé de projets événementiel ? 1 235 heures. Ces trois formations sont éligibles au CPF, plafonné à 150 heures. Alors, comment faire ? Recourir aux abondements prévus par les partenaires sociaux et le législateur.

Entreprise, Opca, Opacif, Agéfiph, compte prévention pénibilité, Région ou... bénéficiaire lui-même, les possibilités d'abondements sont multiples. Elles n'en sont pas moins encadrées.

Pour Jean-Philippe Cépède, le cas de la période de professionnalisation est éclairant : son avantage est qu'elle mobilisera une enveloppe dite “professionnalisation” au sein de l'Opca. Mais la balle sera dans le camp de ce dernier, qui devra s'assurer de l'éligibilité de la formation aux deux dispositifs. Et d'ajouter : “La définition des formations certifiantes et qualifiantes du CPF est presque la même que celle de la période de professionnalisation”, dans laquelle ne se retrouve pas explicitement la validation des acquis de l'expérience.

Mais s'il existe donc bien un risque que le CPF ne soit pas systématiquement abondé, celui-ci peut toutefois être maîtrisé par l'existence d'accords de branche. ●

### + D'INFOS

www.loi-formation.fr



**MATINÉE D'ACTUALITÉ**  
**MARS 2015**

**MERCREDI 11 MARS**  
de 9 heures à 13 heures  
MGEN - 3, Square Max Hymans - 75015 Paris

**RENDRE SON OFFRE DE FORMATION CERTIFIANTE ET ÉLIGIBLE AU CPF**

La loi du 5 mars 2014 réaffirme le droit à la qualification et flèche les fonds mutualisés de la formation vers les actions qualifiantes et certifiantes.

Les formations éligibles au CPF (hormis compétences-clés et VAE) doivent figurer sur des listes élaborées par les partenaires sociaux, qui ciblent notamment les certifications enregistrées au Répertoire national de la certification professionnelle, ou inscrites à l'inventaire.

Pour se positionner sur ce nouveau marché, les organismes de formation doivent repenser leur offre de service : modulariser les certifications existantes, concevoir une nouvelle offre et obtenir son enregistrement au RNCP, ou son inscription à l'inventaire.

Centre Info, avec la participation de la Commission nationale de la certification professionnelle, propose de faire le point sur ces questions, notamment avec des partenaires sociaux et des spécialistes de l'ingénierie.

**INTERVENANTS** : George Asseraf, président de la CNCP. Des représentants des partenaires sociaux et du Cnefop. Des spécialistes de l'ingénierie de certification.

**ANIMATION** : Maryline Gesbert, responsable du service observatoire-études, Centre Info.

Valerie Hellouin, chargée d'études à la direction juridique-observatoire, Centre Info.

**Pacte de responsabilité ONZE BRANCHES ONT CONCLU UN ACCORD**



Michel Guilbaud, directeur général du Medef.

Sur les cinquante branches professionnelles (représentant 11,4 millions de salariés) invitées par le ministère du Travail à la mobilisation sur le pacte de responsabilité, onze sont parvenues, à ce jour, à finaliser un accord portant sur les contreparties aux IO premiers milliards

d'euros de baisses des charges accordées aux entreprises en 2015 (sur un engagement fiscal total de 38 milliards d'ici à 2017). Il s'agit de la chimie, de la métallurgie, des assurances, du textile, des carrières et matériaux, de la propreté, des services automobiles, des bureaux d'études, des transports urbains et de l'agroalimentaire, des cabinets d'architectes. 4 millions de salariés sont concernés.

La chimie s'engage à embaucher 47 000 salariés et 15 000 alternants entre 2014 et 2017, la métallurgie prévoit de passer le seuil des 40 000 alternants à l'horizon 2016.

Près de la moitié des salariés représentés par des branches liées au Medef sont aujourd'hui couverts par un tel accord, a annoncé Michel Guilbaud, directeur général de l'organisation patronale. Manquent encore à l'appel plusieurs branches d'importance, telles la banque, le commerce et le bâtiment.

**+ D'INFOS**  
[www.medef.com](http://www.medef.com)



**HUBERT PATINGRE**

a été nommé directeur du centre de formation d'apprentis en Île-de-France du Cnam.

Il était depuis deux ans secrétaire général du CNFPTLV (Conseil national pour la formation professionnelle tout au long de la vie), qui a été remplacé par le nouveau Cnefop.

Entre 2010 et 2013, il était conseiller technique pour les lycées, la formation professionnelle et l'apprentissage au cabinet de Jean-Paul Huchon à la Région Île-de-France.

Publié



**Décret NOUVELLES RÈGLES DE FINANCEMENT DU PARITARISME**



Négociation paritaire, au siège du Medef.

Pris en application de la loi du 5 mars 2014, le décret relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs a été publié au *Journal officiel* du 31 janvier 2015.

Auparavant, le paritarisme était financé sur les fonds de la formation professionnelle, par le biais d'un prélèvement pour frais de gestion des Opca. Cela représentait environ 40 millions d'euros. Le décret fixe les règles de répartition des crédits du nouveau fonds paritaire, qui ne pourront être inférieurs à 73 millions d'euros. Pour les syndicats déclarés représentatifs, les fonds seront répartis de manière uniforme. Les organisations patronales se verront allouer des fonds proportionnellement à leur audience nationale et interprofessionnelle. La répartition dans les branches s'opérera en fonction du montant de la contribution acquittée par les entreprises. Enfin, le décret rappelle aux Opca leurs obligations d'information et de transparence envers les fonds.

**+ D'INFOS**  
[www.loi-formation.fr](http://www.loi-formation.fr)

**Conseil en évolution professionnelle ARTICULATION AVEC LE BILAN DE COMPÉTENCES**

Chargé de rendre son rapport au Comité paritaire national de l'emploi et de la formation (Copanef) le 31 mars prochain, le groupe technique consacré aux "préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences" travaille à la mise en cohérence des services et des professionnels du bilan et du CEP. Une recherche qui concerne surtout le niveau 2 du CEP, celui dédié au "conseil personnalisé" (arrêté du 16 juillet 2014). Jean-Pierre Therry (animateur CFTC du groupe de travail) le souligne, l'objectif reste de "répondre à l'Ani et à la loi : sécurisation des parcours professionnels, formation tout au long de la vie et accompagnement des salariés dans leurs projets personnels et professionnels".

**+ D'INFOS**  
[www.loi-formation.fr](http://www.loi-formation.fr)

**Niveaux de formation MISE À JOUR DES INDICATEURS OCDE**

L'OCDE vient de publier une mise à jour des indicateurs publiés dans l'ouvrage *Regards sur l'éducation 2014*. Ce rapport intermédiaire présente les données actualisées de trois grands thèmes : le niveau de formation (chapitre 1), les débouchés sur le marché du travail (chapitre 2) et la transition des études à l'emploi (chapitre 3).

**+ D'INFOS**  
[www.sodie.com](http://www.sodie.com)

**Compte personnel de formation LOÏC GAHINET, PREMIER BÉNÉFICIAIRE**

Quasiment un mois jour pour jour après l'ouverture du site [Moncompteformation.gouv.fr](http://Moncompteformation.gouv.fr) au public, le premier dossier de demande de formation au titre du compte personnel de formation vient d'être validé. Loïc Gahinet, technicien en informatique chez Kuehne Nagel DSIA (128 salariés sur le site nantais) visant un titre professionnel de niveau III par le biais d'une VAE cofinancée par le Fafiec (l'Opca du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événementiel), inaugure donc ce nouveau dispositif.

**+ D'INFOS**  
[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)



## Afpa EN INTERSYNDICALE CONTRE L'“ACTE II” DE LA REFONDATION



Les six syndicats représentatifs à l'Afpa (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et Sud) se sont réunis en intersyndicale contre l'“acte II” de la refondation de l'association. Un tract distribué le 21 janvier lors d'une réunion du conseil d'orientation de l'association demande la sécurisation de la commande publique par l'abandon des

appels d'offres et le retour à la subvention directe par les acheteurs publics. À savoir, pour l'essentiel, les Conseils régionaux. L'Association des Régions de France (ARF) a répondu : “Les Régions réaffirment leur volonté de voir se pérenniser l'Afpa (...) pour autant, elles ne peuvent s'affranchir des règles légales qui régissent la commande publique. (...) Le recours à la subvention est illégal.”

## Compte personnel TROIS ACTIFS SUR QUATRE MOBILISÉS

À l'occasion du Salon du travail et de la mobilité professionnelle, le 23 janvier à Paris, le cabinet de ressources humaines Sodie a présenté les résultats d'un sondage, qui précise que 74 % des personnes interrogées envisageaient d'utiliser leur CPF. L'enquête précise que 69 % des sondés pensent recourir au conseil en évolution professionnelle.



**+ D'INFOS**  
www.sodie.com



### Il l'a dit

“Il y a dans notre mission de service public de la formation aux côtés des collectivités territoriales une part nécessaire de modernisation et d'innovation.”

**François Deluga**

réélu le 28 janvier à l'unanimité pour un second mandat de six ans à la présidence du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).



## Commission nationale de la certification LES CATÉGORIES DE L'INVENTAIRE



George Asseraf,  
président de la CNCP.

**Fortement attendu dans le cadre des listes éligibles au CPF, l'inventaire des certifications et habilitations ne saurait tarder. C'est la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) qui l'annonce, en publiant une présentation de l'inventaire et un “document provisoire à l'intention des autorités légitimes dans le cadre du recensement à l'inventaire”.**

**+ D'INFOS**  
www.cncp.gouv.fr



Jean-Philippe  
Maréchal (CGT).

## CopaneF et Fonds paritaire UN LIEN DE SUBORDINATION ?

À l'ordre du jour du bureau du CopaneF (Comité paritaire interprofessionnel) du 20 janvier figurait la question des relations à établir entre cette instance politique et le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). Pour Jean-Philippe Maréchal, de la CGT, “la volonté de certains partenaires sociaux est d'établir un lien de subordination entre le CopaneF et le FPSPP, ce qui pour nous est inenvisageable”. Réponse de Christian Janin, président (CFDT) du CopaneF : “La CGT n'a pas signé l'Ani de décembre 2013 et elle le conteste donc, mais ce dernier est clair : le FPSPP reçoit ses décisions d'orientation du CopaneF.”



### SOLUTIONS RESSOURCES HUMAINES 24-26 mars à Paris

Salon des outils et services dédiés aux responsables des ressources humaines et de la formation. Près de 4 000 auditeurs attendus aux conférences et ateliers : le “capital formation”, le *blended learning*, les Mooc, “l'apprentissage au juste moment”, les enjeux de l'entretien professionnel, l'évaluation des formations, les “soft skills”...  
www.solutions-ressources-humaines.com

### 5<sup>es</sup> RENCONTRES INTERRÉGIONALES CÉREQ-DARES-RÉSEAU CARIF-OREF 16 juin à Nantes

Avec pour thématique “Propective de l'emploi, des métiers et des qualifications, démarches et outils au service des territoires et des individus”. Argumentaire : les champs de compétences des trois réseaux se recoupent et “reflètent une communauté d'intérêt”. Les Rencontres (programme en cours d'élaboration) s'adresseront à ces équipes mais aussi à leurs partenaires nationaux, régionaux et locaux.  
http://travail-emploi.gouv.fr

# 200 709

Le nombre de formations financées par Pôle emploi en 2014 s'élève à 200 709, en hausse de 32,2 %. Soit environ 49 000 de plus qu'en 2013.

## OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

**Réservez dès maintenant  
votre espace publicitaire dans  
INFFO FORMATION**

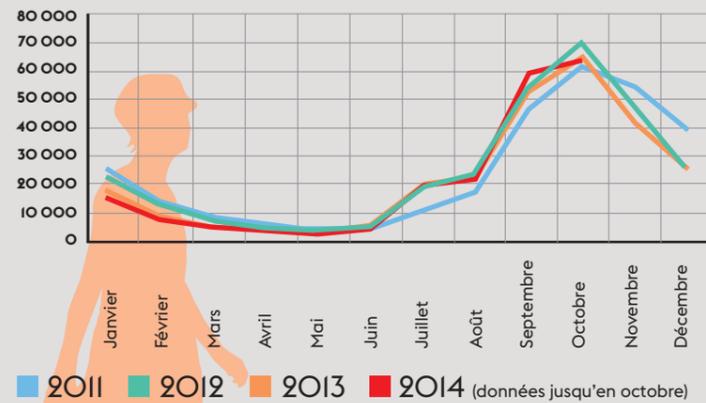
**Contact : INGRID DUBOCQ**  
Responsable Régie Publicitaire  
Tél. : 01 40 09 68 47  
E-mail : ingrid.dubocq@ffe.fr



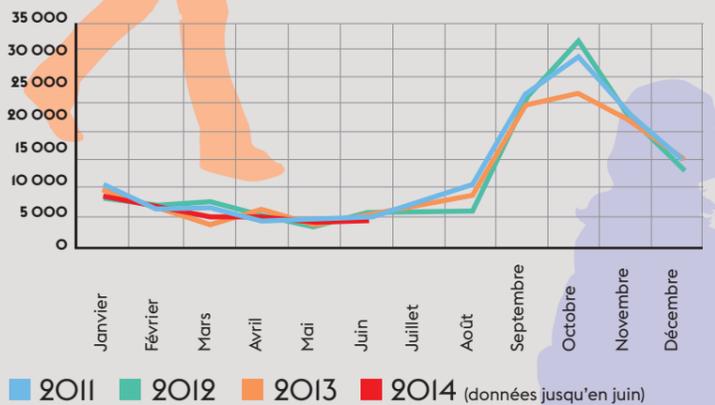
## L'ENTRÉE EN ALTERNANCE DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

Quelles sont les variations sur l'année des entrées en apprentissage et en contrat de professionnalisation ? La Dares (direction des statistiques du ministère du Travail) vient de publier un tableau de bord.

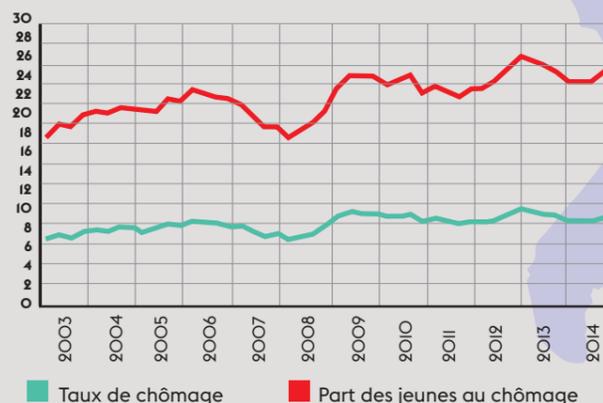
### ENTRÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE



### ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



### TAUX DE CHÔMAGE DES 15-24 ANS, DE 2003 À 2014 (AU SENS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, EN %)



**269 924**

ENTRÉES EN  
APPRENTISSAGE  
CUMULÉES EN 2013



**125 426**

ENTRÉES EN CONTRAT  
DE PROFESSIONNALISATION  
JEUNES CUMULÉES EN 2013



**916 588**

JEUNES DE 16-25 ANS  
DIPLOMÉS DE NIVEAU V  
(CAP-BEP) EN 2013



## Olympiades des métiers EN ROUTE POUR SÃO PAULO

Alors que les finales nationales des Olympiades des métiers viennent de se dérouler en Alsace, et en attendant São Paulo, Brésil, où les 49 médaillés d'or de Strasbourg auront à cœur de défendre le "made in France" dans la compétition internationale, se pose la question de la promotion des métiers manuels. Pour les organisateurs, une édition "Paris 2019" des Olympiades pourrait recréer l'appétence.

Benjamin d'Algerre

### 3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

Des jeunes investis dans une compétition d'excellence

L'histoire des Olympiades des métiers

"La défense et l'illustration" de l'apprentissage

# L'APPRENTISSAGE, MÉDAILLÉ D'OR

Ils étaient 823 jeunes de moins de 23 ans, venus défendre leurs savoir-faire lors des 43<sup>es</sup> finales des Olympiades, organisées à Strasbourg du 29 au 31 janvier. 49 métiers en compétition.

Benjamin d'Alguerre



1. Manquaient la Guyane et la Polynésie française, qui devaient participer aux prochaines sélections régionales de 2017.

Ils étaient venus pour la "battle", comme l'annonçaient les calicots accrochés en façade du Parc des expositions du Wacken, en périphérie de Strasbourg, à deux pas du Parlement européen.

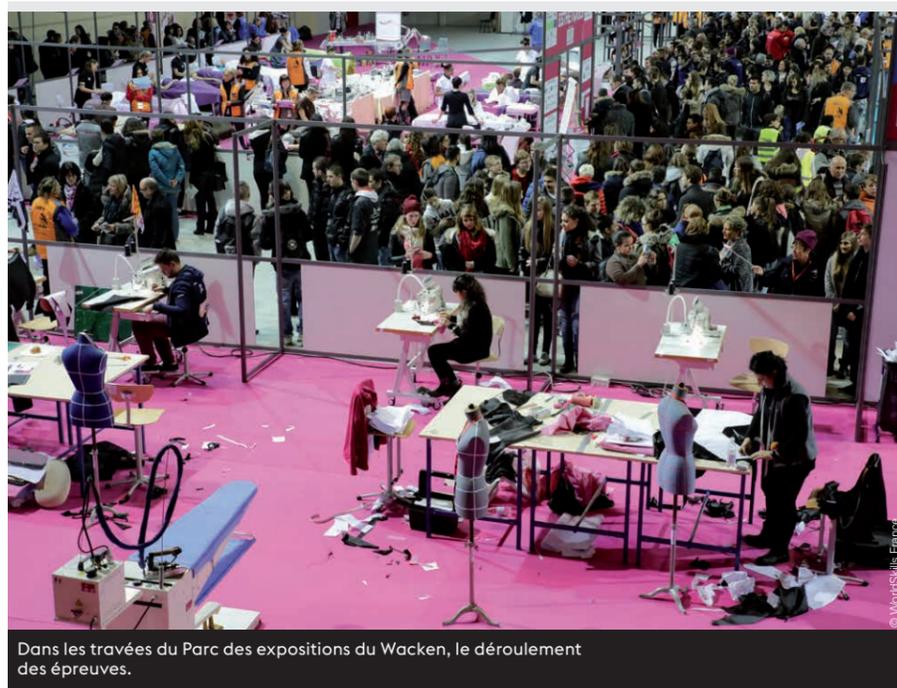
Durant deux jours, les 823 finalistes, vainqueurs des sélections régionales<sup>1</sup> organisées l'an passé, se sont affrontés dans 49 catégories, réunies en 8 pôles métiers (alimentation, automobile, industrie, maintenance, nouvelles technologies, BTP, services, végétal) dans le but de décrocher le précieux sésame pour São Paulo, où les gagnants du jour confronteront le savoir-faire "made in France" au cours d'une compétition internationale qui rassemblera 72 pays.

## Avant tout une compétition

En 2013, à Leipzig (*L'Inffo* n° 838), la France avait remporté 16 médailles, dont deux en or (coiffure et peinture-décoration). Record à battre au Brésil. Mais en attendant, c'est dans un climat mêlant excitation, nervosité et concentration absolue que les compétiteurs français ont "bataillé" durant ces deux journées.

"Merci de ne pas déranger les candidats pendant leurs épreuves. Merci de ne pas utiliser les flashes de vos appareils", prévenaient les panneaux d'avertissement disséminés sur tous les stands durant les épreuves. Et même ceux qui s'autorisaient de courtes pauses préféreraient rester focalisés sur la tâche à accomplir. "Désolé, je ne peux pas parler, il faut que je reste concentré", confiait ainsi un apprenti cuisinier avant de retourner à ses fourneaux.

"L'ambiance est électrique. C'est une compétition, on le sent bien, les jeunes ont envie d'en découdre!", observait Michel Guisembert, président du Cofom, le Comité français des Olympiades des



Dans les travées du Parc des expositions du Wacken, le déroulement des épreuves.

métiers, appelé également Worldskills France<sup>2</sup>. Worldskills International est l'héritier de l'institution en charge de l'organisation des Olympiades, dont la première édition internationale s'est tenue en Espagne<sup>3</sup>, en 1950.

## 60 % des candidats issus de cursus en alternance

À l'époque, déjà, l'objectif du concours était de mettre en scène un événement susceptible de promouvoir les métiers manuels et techniques, qui commençaient à être délaissés par une génération de jeunes davantage séduite par les cursus universitaires.

Près de soixante-dix ans plus tard, le défi reste le même, particulièrement en France où l'apprentissage – dont sont issus presque 60 % des candidats – peine à retrouver son rythme de croisière après deux années difficiles marquées, notamment, par la suppression des primes aux entreprises pour l'embauche d'apprentis (avant leur retour en septembre 2014) et le transfert, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, de l'affectation de la majeure partie de la taxe d'apprentissage aux Conseils régionaux.

## Appel aux Régions

"Les Régions constituent les échelons les plus pertinents pour analyser les besoins des bassins d'emploi. Mais elles ne tiennent pas encore assez compte des politiques des branches ●●●



## 3 QUESTIONS À

Michel Guisembert président de Worldskills France, ancien premier conseiller des Compagnons du Devoir



# "En marche pour Paris 2019"

## Pourquoi la candidature de Paris pour l'édition 2019 ?

Il existe un vrai risque de perdre un certain nombre de savoir-faire et de compétences dont notre pays a besoin dans la compétition mondiale. Je suis persuadé qu'il peut y avoir un "effet Olympiades" pour créer un regain d'intérêt pour ces métiers. Lors des dernières compétitions, j'ai pu remarquer que la France restait en tête dans les domaines du bâtiment, de la mode, de l'alimentation... Mais pour ce qui concerne l'industrie, par exemple, il existe une véritable émergence des pays

asiatiques ou du Brésil. L'organisation de ces Olympiades à Paris peut constituer un vecteur d'intérêt pour les métiers de l'industrie et la réindustrialisation française.

## La Belgique et la Russie se placent en concurrentes...

La candidature belge est surtout portée par la ville de Charleroi, une ancienne cité industrielle en souffrance qui a besoin de cela pour ramener de l'activité. La Russie, elle, veut s'imposer dans le paysage mondial comme un organisateur d'événements internationaux. Après Sochi en 2014, Vladimir Poutine veut

continuer sur cette lancée en accueillant les Worldskills 2019.

## Comment la France va-t-elle défendre sa candidature ?

François Hollande s'est engagé à soutenir la candidature de Paris. Une délégation de Worldskills International arrivera entre avril et mai prochain pour évaluer les chances de la France. Nous avons fait le choix du parc du château de Versailles pour les compétitions, et du Palais Omnisports de Paris Bercy pour les cérémonies d'ouverture et de clôture. La décision finale sera prise en août prochain, à São Paulo.

Propos recueillis par Benjamin d'Alguerre

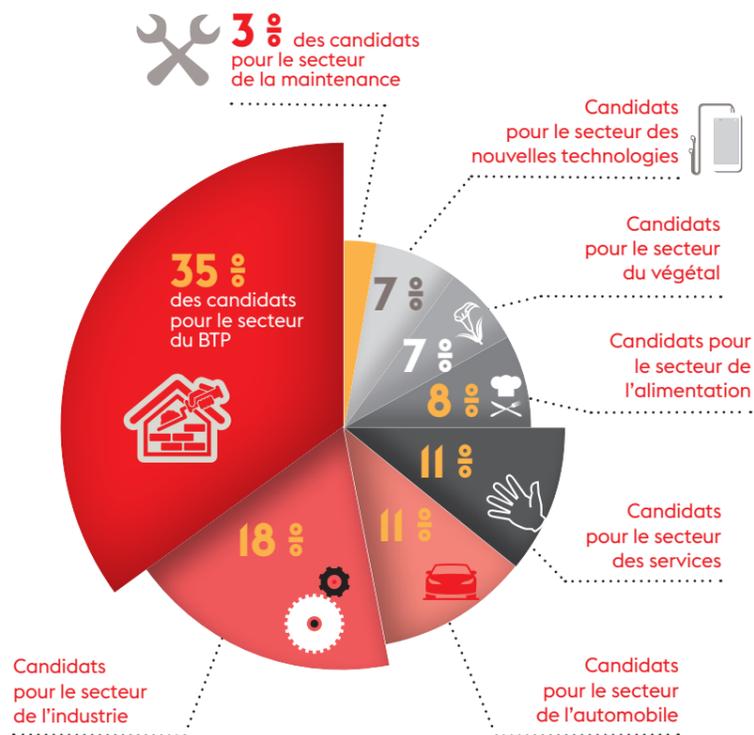


3. La compétition concernait alors uniquement l'Espagne et quelques pays d'Amérique du Sud.

## REPÈRES

## OBJECTIF ORIENTATION

La Région et ses partenaires (CCI, rectorat, CFA régionaux, Agefiph, Eurométropole de Strasbourg, etc.) ont fait coïncider ces 43<sup>es</sup> finales avec d'autres initiatives. Sur le même site, une trentaine d'ateliers "Toi aussi, tu peux le faire", ont permis à des jeunes de s'essayer aux gestes techniques. La 8<sup>e</sup> Nuit alsacienne de l'orientation et du parcours professionnel (avec la CCI du Bas-Rhin), mêlait ateliers thématiques et possibilité de s'entretenir individuellement avec des professionnels. S'y ajoutait un Carrefour de la formation, avec le réseau régional des CFA. Sans oublier les "Abilympics", concours réservé à des candidats en situation de handicap. Cette année, six candidats y concourraient, dans les catégories "arts graphiques" et "administration des systèmes et des réseaux informatiques".



823 compétiteurs aux finales nationales

49 médaillés d'or qui formeront la sélection française à São Paulo

8 000 bénévoles pour l'organisation des finales



●●● professionnelles et des entreprises qui, au bout du bout, restent les créatrices d'emplois", regrette Florence Poivey, présidente de la Fédération de la plasturgie et membre du conseil d'administration du Comité français des Olympiades des métiers, au nom du Medef. Cette organisation patronale a d'ailleurs participé à la fondation du Cofom, en 1990, au nom de la promotion de l'apprentissage. "Les Olympiades constituent une vitrine extraordinaire pour la va-

lorisation des cursus en alternance et la meilleure preuve qu'il s'agit d'une voie d'excellence. Encore faut-il que l'audace politique accompagne cette ambition", souligne l'ancienne négociatrice de l'accord formation de décembre 2013, origine de la présente réforme.

L'inquiétude est de mise, alors que la Région Alsace elle-même, pourtant à l'origine de la tenue de ces finales sur son sol, a voté un budget 2015 prévoyant un recul du financement de l'apprentissage de 60 à 50 millions d'euros pour cause de restrictions budgétaires.

### 30 000 jeunes dans le public, très réceptifs

Au-delà de la performance quasi sportive, ces 43<sup>es</sup> finales sont-elles de nature à créer des vocations ? Possible. Sur les 80 000 visiteurs recensés, 30 000 étaient justement des jeunes, dont 10 000 étaient accueillis dans le cadre de parcours de découverte des métiers. Pour Michel Guisembert, il y a là l'occasion d'un frémissement. Cela s'est d'ailleurs déjà produit. "En Finlande, avant 2005 et l'organisation de la compétition à Helsinki, le ratio de l'orientation des jeunes était de 60 % pour les filières généralistes et 40 % pour les filières techniques. Après le concours, il s'est inversé." Après Strasbourg, la "battle" pour l'apprentissage, elle, se poursuit. ●

La portabilité du Dif à l'heure du CPF P. 15

La formation au secours des managers P. 16

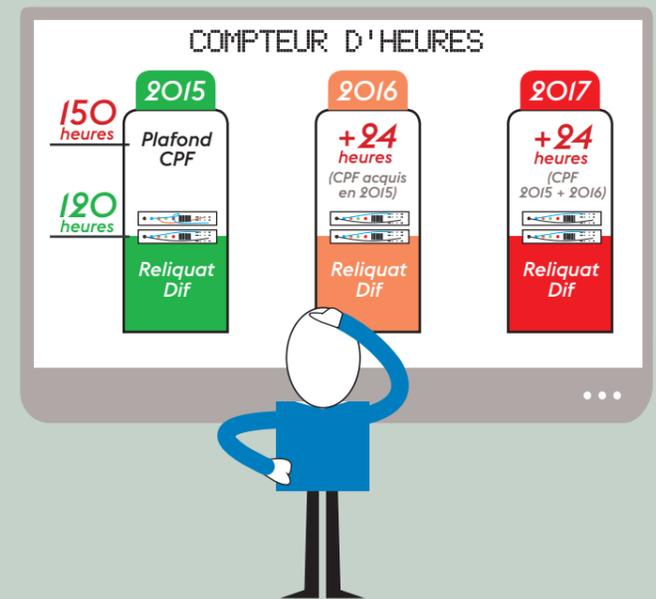
Bilan de compétences en entreprise : des modalités d'accès réduites P. 17

## EXPERTISE



**Cédric Morin**  
journaliste à Centre Inffo

## La portabilité du Dif À L'HEURE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



### 1 DES HEURES CONSOMMABLES JUSQU'EN 2020

Les salariés ont six ans pour consommer le reliquat des compteurs Dif, soit jusqu'au 31 décembre 2020. Cependant, à partir de cette année, ce sont les conditions du CPF qui s'appliquent pour la prise en charge financière du dossier. De fait, pour être financé, le cursus suivi dans le cadre d'un Dif doit désormais figurer sur l'une des listes des formations éligibles au CPF. Ainsi, par exemple, les formations de rattrapage de points au permis de conduire (utilisation courante du Dif), ne peuvent plus être pris en charge, car les formations doivent être qualifiantes. En outre, si, depuis janvier, les compteurs sont bien activés pour le CPF, les salariés ne pourront consommer leurs droits qu'à partir de janvier 2016. ●

### 2 COMMENT UTILISER CES HEURES ?

Les compteurs Dif sont clôturés depuis le 31 décembre 2014 et les employeurs avaient jusqu'au 30 janvier dernier pour transmettre à leurs salariés par écrit le nombre d'heures dont ils disposaient pour ce dispositif plafonné à 120 heures. Ces derniers doivent reporter le nombre d'heures acquises au titre du Dif dans leur espace personnel au moment de l'inscription sur moncompteformation.fr. Par ailleurs, il est indispensable que les bénéficiaires conservent l'attestation ou la fiche de paye de décembre 2014, précisant le montant de ces droits, pour la fournir à l'organisme financeur au moment de la demande de prise en charge. ●

### 3 DES DROITS CUMULABLES MAIS PLAFONNÉS

Le CPF est plafonné à 150 heures, chaque année le salarié engrange 24 heures jusqu'à la limite de 120 heures ; au-delà, ces droits annuels se limitent à 12 heures. À titre d'exemple, celui qui n'aurait consommé aucun de ses droits au titre du CPF atteindrait ce plafond en 2020. Ensuite pendant deux ans, il cumulerait 12 heures annuelles, puis seulement 6 en 2023, où il atteindrait le seuil de 150 heures. Dès 2016, un salarié pourra cumuler Dif et CPF, s'il dispose de 120 heures au titre du premier dispositif, les droits mobilisables seront donc de 144 heures, et dès 2017 son compteur s'élèverait à 168 heures. Il pourrait donc consommer 150 heures et en conserverait 18 pour 2018. ●



**Célia Coste**  
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

**“Manager, c’est un métier”  
LA FORMATION  
AU SECOURS  
DES MANAGERS**



**L**a formation peut-elle être une solution pour les managers en situation difficile ? Selon Luc Teyssier d’Orfeuill, coach, formateur et fondateur de la société Pygmalion Communication, cela ne fait pas de doute.

“Avant de se tourner vers le coaching, la formation au management peut se révéler plus efficace dans la communication avec ses équipes. On gagne du temps en passant par ce biais.”

Sur le marché de la formation, beaucoup de stages sont proposés pour former les managers à leur fonction. Certains s’intéressent spécifiquement à la gestion des conflits : “On devient souvent manager car on a les compétences techniques dans le métier, avant d’avoir les compétences humaines, observe Luc Teyssier d’Orfeuill. Les individus y trouvent une reconnaissance, une crédibilité. Mais ils ne sont souvent pas assez préparés à la fonction du point de vue de la gestion des équipes. D’où le fait de se retrouver démunis faute de formation spécifique. Manager, c’est un métier, ou du moins une posture à avoir, à travailler.” D’où le recours à ce type de

prestation. Dans un premier temps, les exercices permettent de prendre conscience de l’image que le manager renvoie tant auprès de ses collaborateurs que de ses supérieurs : “Dans les formations que j’anime, on travaille sur deux grands axes : le retour d’image des autres stagiaires et le portrait chinois que dressent les collaborateurs et les managers du manager.” Autorité, leadership, voilà des atouts qui semblent correspondre à la fonction de manager. La formation peut permettre de les consolider au service du bon fonctionnement des équipes. Lors des stages, les managers apprennent grâce à des

cas pratiques et des mises en situation à se confronter à des problèmes et des conflits dans lesquels ils pourraient se trouver. Mieux, les formateurs en viennent souvent à aborder les cas particuliers de chacun. Une manière d’apporter des réponses “clé en main” et de faire partager les expériences et les bonnes pratiques : “Il existe deux grandes sources de conflits : les problèmes de cadre et de règles et ceux de vécu difficile. Les choses paraissent parfois insurmontables, mais le manager doit apprendre à reprendre la parole et recréer la communication pour sortir de l’impasse.” ●

**CRÉER DU LIEN ENTRE LES MANAGERS**

Les formations au management sont aussi vectrices de lien entre les managers. D’où l’importance, selon Luc Teyssier d’Orfeuill, de travailler sur la transversalité des métiers : “Dans les stages, on accueille des gens qui viennent de mondes différents. C’est une richesse. On se rend compte que d’autres personnes avec des profils différents ont les mêmes problèmes. Cette prise de conscience est essentielle pour relativiser.” Dans une même structure, l’échange entre les managers s’avère lui aussi salvateur : “La formation crée la cohésion. Notamment dans les cas de conflits entre plusieurs équipes. La communication entre les managers paraît essentielle pour apaiser les tensions et accroître la productivité.”



**Christelle Destombes**  
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

**Bilan de compétences en entreprise  
DES MODALITÉS  
D’ACCÈS RÉDUITES**



**L**’entrée en vigueur de la réforme suscite des questionnements quant au maintien des dispositifs qui ne sont pas directement concernés par la loi du 5 mars 2014. Quid du bilan de compétences en entreprise ?

“La réforme ne mentionne pas le bilan de compétences, qui n’est pas directement impacté, indique Fouzi Fethi, chargé d’études juridiques à Centre Inffo. En revanche, le fait de toucher aux modalités d’accès à la formation dans l’entreprise a un impact.” Avant la réforme, un salarié disposait de trois possibilités pour accéder au bilan de compétences : le droit individuel à la formation (Dif), le congé de bilan de compétences ou le plan de formation de l’entreprise, un outil de l’employeur. La réforme fait disparaître le Dif et crée le compte personnel de formation (CPF), auquel le bilan de compétences n’est pas éligible : “Le législateur n’a pas prévu de mécanisme qui permet de faire un bilan de compétences en mobilisant son CPF, précise Fouzi Fethi. Certains commentateurs en concluent que cette prestation sort « perdante » de

la réforme, car l’enveloppe financière du CPF ne favorise pas le bilan...” Restent donc le plan de formation ou le congé. Le premier nécessite le consentement du salarié et la signature d’une convention tripartite : “Le bilan de compétences est un droit égocentrique au bon sens du terme, selon Fouzi Fethi, l’employeur ne peut jamais l’imposer à un de ses salariés.” Le congé demeure avec les Fongecif et les organismes paritaires collecteurs agréés du congé individuel de formation (Opacif) et nécessite l’autorisation de l’employeur, qui peut décider de le reporter. Cependant, en règle générale, les salariés effectuent le bilan de compétences en dehors des heures de travail, dans une logique de projet personnel. Des interrogations subsistent quant à la concurrence possible avec le conseil en évolution professionnelle, institué par la loi : “Le CEP est dans une logique économique, pour faire émerger un projet en adéquation avec besoins de l’économie, souligne Fouzi Fethi, le bilan de compétences relève plus d’une logique psychologique.

**BILAN DE COMPÉTENCES, MODE D’EMPLOI**

Le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet d’élaborer un projet professionnel réaliste. Pour en bénéficier, les salariés en CDI doivent justifier d’une activité d’au moins cinq ans, dont douze mois dans l’entreprise actuelle ; ceux en CDD de vingt-quatre mois de travail, dont quatre au cours des douze derniers mois. Les salariés peuvent demander la prise en charge de leur rémunération et des dépenses liées au bilan de compétences à l’Opacif dont relève l’entreprise ou au Fongecif. Le bilan de compétences peut durer jusqu’à 24 heures sur une période comprise entre trois semaines et quatre mois.

Par ailleurs, le bilan de compétences est sur un marché, avec des centres rémunérés, alors que le CEP est gratuit et relève du service public. Attendons de voir ce que vont proposer les conseils en évolution professionnelle...” ●

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

## Compte personnel de formation RENDRE SON OFFRE DE FORMATION CERTIFIANTE ET ÉLIGIBLE

En partenariat avec la Commission nationale de la certification professionnelle, Centre Inffo organise le 11 mars à Paris une Matinée d'actualité destinée aux organismes de formation qui veulent repenser leur offre de services pour l'adapter au compte personnel de formation. Au programme : comprendre comment une formation devient éligible au CPF, comment construire une offre de formation certifiante et être en mesure de modulariser une certification. ●

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



## Expertise LES FORMATIONS INTRA ET SUR MESURE DE CENTRE INFFO

En plus de l'offre de formation qu'il dispense dans ses propres locaux, Centre Inffo propose à ses clients des actions de formation intra-entreprise pour mieux répondre à leurs besoins et à leur rythme. Deux possibilités au programme : soit l'intégralité de l'action de formation qui figure au catalogue de Centre Inffo, soit des actions sur mesure construites spécifiquement dans les champs d'expertise de Centre Inffo sur la formation (droit, ingénierie, documentation...). Cette offre s'adresse à tous les professionnels : prestataires de formation, entreprises, administrations, Opacif. ●



+ D'INFOS  
surmesure@centre-inffo.fr



## Les Fiches pratiques L'ÉDITION 2015 EST PARUE

Depuis le 28 janvier, la 39<sup>e</sup> édition des *Fiches pratiques de la formation continue* de Centre Inffo est disponible. Elle intègre toutes les évolutions de la formation professionnelle dues à la réforme du 5 mars 2014, et totalise 10 000 références. Toujours présentée en deux tomes, cette nouvelle version entièrement revue s'organise en 38 chapitres. Par exemple, l'un d'entre eux est désormais consacré à la question de l'orientation, devenue incontournable avec la mise en place du conseil en évolution professionnelle et du service public régional de l'orientation.

Mais le concept reste le même avec 800 fiches opérationnelles qui permettent d'accompagner tous les professionnels (entreprises, organismes de formation, Opca, collectivités, professions intermédiaires, agents publics...) et les particuliers (demandeurs d'emploi, salariés ou non...) dans toutes les questions relatives à la formation professionnelle. Les nouveautés induites par la réforme sont signalées par des cartouches. Pour faire face aux évolutions réglementaires, ces fiches sont mises à jour en temps réel sur le site [Droit-de-la-formation.fr](http://Droit-de-la-formation.fr). ●

+ D'INFOS  
<http://boutique.centre-inffo.fr>



## Lettre électronique ORIENTACTUEL

Chaque mois, 5 300 abonnés lisent Orientactuel, la lettre électronique commune de Centre Inffo et de l'Onisep. Cette lettre gratuite destinée aux professionnels de l'orientation tout au long de la vie propose l'agenda des événements nationaux et régionaux, une sélection d'articles sur l'actualité de l'orientation, présente des métiers et des expériences innovantes, illustre des itinéraires singuliers. Abonnement gratuit, sur simple inscription. ●

+ D'INFOS  
<http://orientactuel.centre-inffo.fr>



## Crefop Bretagne UN NOUVEAU SOUFFLE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

**Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) de Bretagne est à présent installé.**

Lors de sa réunion du 16 janvier, il s'est prononcé sur la carte régionale de l'apprentissage qui sera opérante à la rentrée 2015 avec 68 000 apprentis, dont 17 000 en CFA dans la région. "La concertation que nous avons menée est l'occasion de mesurer à quel point chaque acteur travaille différemment, explique Véronique Le Faucheur, vice-présidente CFDT du Crefop. C'est aussi l'occasion d'avoir une vue d'ensemble sur l'offre de formation initiale et professionnelle, et de la calquer sur les besoins. Nous allons définir des méthodes de travail communes. Le Crefop permet vraiment de donner une nouvelle ampleur au dialogue social à l'échelle régionale."

La Bretagne fait partie des Régions qui ont expérimenté le service public régional de l'orientation (SPRO), et elle a déjà effectué un travail de mise en réseau des acteurs (Pôle emploi, CIO, Missions locales, Fongecif Bretagne et Centre régional information jeunesse).

"Nous nous appuyons sur ce réseau pour développer également le conseil en évolution professionnelle", ajoute Véronique Le Faucheur. ●

+ D'INFOS  
[www.regions-et-formation.fr](http://www.regions-et-formation.fr)



L'hémicycle du Conseil régional de Bretagne. Le Crefop compte sept représentants de la Région, dont son président.

## Commission européenne RAPPORT 2014 SUR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

**Pour résister à la crise, les pays européens doivent investir dans le "capital humain".**

C'est la conclusion du rapport 2014 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, rendu public le 15 janvier. Plusieurs États membres évoluent vers un modèle d'"investissement social" qui privilégie un "épanouissement professionnel tout au long de la vie". Ils soulignent que l'efficacité de cet investissement "dépend de l'existence d'un cadre qui permette aux personnes ainsi éduquées et formées d'entretenir, de mettre à jour et d'utiliser ces compétences au cours de leur vie professionnelle". ●



László Andor, commissaire européen à l'emploi.

+ D'INFOS  
<http://ec.europa.eu>

## Guadeloupe SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE LA FORMATION

Le président de la Région Guadeloupe, Victorin Lurel, a signé en janvier le protocole d'absorption du Centre régional de formation professionnelle (CRFP) au sein de Guadeloupe Formation. Cet établissement public administratif doit devenir à terme l'acteur unique de mise en œuvre de la politique du Conseil régional en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'orientation. ●

+ D'INFOS  
[www.crfpguadeloupe.fr](http://www.crfpguadeloupe.fr)

## Enquête Demos

## LES UNIVERSITÉS D'ENTREPRISE ACCOMPAGNENT LES MUTATIONS

Des missions en évolution, une course à l'innovation pédagogique et la recherche d'un équilibre budgétaire... telles sont les caractéristiques des universités d'entreprise, selon une étude réalisée auprès de 28 d'entre elles par l'organisme de formation Demos et le cabinet Kurt Salmon. Avec pour principale vocation d'accompagner les hauts potentiels et de développer les expertises, elles satisfont un besoin d'articulation entre les compétences métier ou managériales et les savoir-faire spécifiques de l'entreprise. Focalisées sur le retour sur les investissements

réalisés en formation, elles recourent aux LMS (*learning management systems*), aux réseaux sociaux d'entreprise (qui visent à créer des communautés d'apprenants par métier et des espaces d'échanges entre pairs). Certaines ouvrent leurs dispositifs à leurs partenaires, clients ou fournisseurs. Elles revoient alors leur modèle économique, en se structurant comme des centres de profit, ou en privilégiant une facturation des prestations à leurs "clients internes". ●

**+ D'INFOS**  
www.demos.fr



## ANLCI POUR LES CONSEILLERS EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Réuni le 22 janvier à Paris, le comité consultatif de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a inscrit ses discussions dans le cadre de la réforme. "Notre défi est de bien outiller les acteurs dans la mise en place du conseil en évolution professionnelle, de manière à ce qu'ils soient en capacité d'aborder avec les personnes en situation d'illettrisme les bonnes solutions : dédramatiser les situations, inciter la personne à réapprendre dans le parcours socle de compétences-clés...",



Hervé Fernandez, directeur de l'ANLCI.

expose Hervé Fernandez, directeur de l'ANLCI. D'ailleurs, l'Agence a travaillé avec le Fonds paritaire dans le but d'élaborer des contenus de formation pour les conseillers Fongecif (acteurs du CEP). Objectif : mettre en ligne des séquences de formation courtes pour les conseillers. En vue d'une plateforme numérique, d'ici un an. ●

## Assurances ACCORD GPEC ET FORMATION



Un nouvel accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la formation a été signé entre la FFSA (Fédération française des sociétés d'assurances), le Géma (Groupement des entreprises mutuelles d'assurances) et les syndicats CFDT, CFTC, CGC et Unsa. Il renforce les missions de la Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE) et précise les rôles de l'observatoire et de l'Opcv. ●

## "Grand Paris" UNE CONVENTION FORMATION-EMPLOI



Jean-Paul Huchon, président du Conseil régional, et Jean Daubigny, préfet de région, signent la convention.

La mise en chantier du futur "Grand Paris" devrait se traduire par la création de 18 000 emplois pour le secteur du BTP (19 métiers) dans les cinq années à venir. Une convention-cadre emploi-formation, impliquant l'État, la Région Île-de-France et huit partenaires du BTP, de la formation et de l'insertion a été signée le 22 janvier à Aubervilliers. Un observatoire prospectif, appuyé sur celui de la Fédération nationale des travaux publics, sera chargé d'analyser les besoins en compétences et formations. Un portail internet, "Grand Paris Emploi", permettra le partage des offres. Une campagne de communication informera le public sur les métiers recensés et les formations correspondantes. Le Crefop d'Île-de-France est désigné comme ensemble. ●

**+ D'INFOS**  
www.fntp.fr

## Réseau des Carif-Oref PARTENARIATS AVEC LES BRANCHES BANQUE ET TRANSPORTS

Aux termes d'accords de partenariat signés le 22 janvier dernier, l'association Réseau des Carif-Oref (RCO) participera à la réalisation des objectifs de l'Association pour le développement de la formation dans les transports (AFT) et de l'Observatoire des métiers de la banque en matière d'information et d'orientation. Un engagement commun à réaliser des portraits statistiques et à mettre à disposition du public des descriptifs des compétences requises pour l'exercice des métiers. ●

## Rencontres du Fffod LE SECTEUR DE LA FOAD FAIT FACE À LA RÉFORME

Adapter la formation ouverte et à distance (FOAD) à la nouvelle donne de la réforme, tel est le défi que veulent relever les acteurs réunis pour les 12<sup>es</sup> Rencontres du Fffod (Forum français pour la formation ouverte et à distance), les 19 et 20 janvier sur le site du Cned, à Poitiers.

"Cette réforme ne permet pas d'espérer davantage de dépenses en la matière, a observé Jacques Bahry, le président du Fffod (et vice-président de Centre Inffo). Il va falloir muscler les argumentaires commerciaux, et prendre en compte les nouveaux entrants, telles que les universités qui



se positionnent dans le secteur. Mais aussi les prestataires de conseil et de coaching qui, au regard de la disparition de la notion d'imputabilité, pourront investir la demande des entreprises sur le plan de formation, pour offrir leurs services."

Autre piste évoquée : faire évoluer la représentation collective de la formation à distance. Les groupes de travail ont évoqué la possibilité de travailler sur la conception que s'en font les partenaires sociaux et sur la maîtrise qu'en ont les bas niveaux de qualification, directement concernés par la nouvelle réforme. Ils préconisent aussi de faire valoir l'argumentaire du "retour sur investissement" auprès des financeurs. ●

**+ D'INFOS**  
www.fffod.fr



# ÉCOLE LA BONNE GRAINE DES MÉTIERS RARES REVIVENT PAR L'APPRENTISSAGE

Redécouvrir des métiers rares. C'est le pari que se lancent les apprentis de l'école La Bonne Graine. Entre formation théorique et redécouverte de savoir-faire ancestraux, une vingtaine de formateurs sont mobilisés pour inscrire la tradition dans la modernité...

Célia Coste

À la jonction du 11<sup>e</sup> et du 12<sup>e</sup> arrondissement de la capitale, le faubourg Saint-Antoine est historiquement connu pour être le quartier du meuble. Ateliers d'ébénistes et magasins de mobilier ancien y foisonnent. Pas étonnant de trouver au détour du boulevard Voltaire une école qui tend à faire perdurer cette tradition. Logé dans un bâtiment moderne de plus de 3 000 m<sup>2</sup>, l'École d'ameublement de Paris, La Bonne Graine, accueille plus de 300 apprentis qui se forment à des métiers rares. Ébénistes, encadreurs, doreurs ou encore tapissiers, le centre de formation offre une redécouverte de métiers d'exception en assurant la transmission de gestes ancestraux.

## UNE VOCATION SOCIALE

L'histoire de La Bonne Graine ne remonte pas à hier. C'est en 1866 qu'est créé le Patronage des enfants de l'ébénisterie, afin d'aider les jeunes déshérités. Une vocation sociale qui a su perdurer dans le temps. Le Patronage est devenu en 1929 Chambre d'apprentissage des industries de l'ameublement (Caia). Aujourd'hui, les apprentis peuvent préparer une dizaine de CAP dans des spécialités diverses telles que l'ébénisterie, l'encadrement ou encore l'emballage professionnel. Des étudiants sont recrutés au niveau IV (bac) pour suivre un enseignement de deux ans préparant à un brevet des métiers d'art ou un brevet professionnel ameublement.

## Voyage dans le temps

À l'arrivée dans les locaux, c'est une véritable expérience sensorielle qui s'offre à nous. L'odeur du bois, de la colle se mêle à celle du papier vieilli. Les émanations du vernis troublent les sens et plongent dans un univers pétri par la tradition pour façonner la modernité. C'est d'ailleurs dans cette dualité que se construit l'action d'une vingtaine de formateurs, plus artistes qu'artisans, plus transmetteurs qu'enseignants, tant ils sont animés par la passion de leur métier.

C'est à ce titre que Jérôme Théveny, directeur du CFA, est entré en contact récemment avec l'Unesco pour faire entrer la transmission de ces savoirs au patrimoine immatériel de l'humanité. *"La transmission est très spécifique, car nous sommes confrontés à des savoir-faire anciens. On se bagarre pour faire reconnaître la rareté de nos métiers."*

## "Perpétuellement en éveil"

La visite du centre s'effectue comme un voyage dans le temps. D'ailleurs, pour les professeurs, la maîtrise du passé est essentielle. Les cours d'histoire des styles sont délivrés dans le but de conférer aux apprentis les notions essentielles à la compréhension et à l'exécution de leur métier futur. L'autre sens déployé pour permettre de favoriser l'apprentissage, c'est la vision. Toutes les salles de cours et les ateliers sont tapissés de vastes panneaux, tant pour valoriser les travaux des élèves que pour évoquer les connaissances du passé. *"Tout est fait pour que*



Un bâtiment moderne dans le quartier traditionnel de l'ébénisterie, le faubourg Saint-Antoine, à Paris.



"La transmission est très spécifique, car nous sommes confrontés à des savoir-faire anciens."

*les apprentis soient perpétuellement mobilisés. Ils doivent bien évidemment acquérir un geste professionnel, mais les mains habiles ne suffisent pas. La mobilisation de la pensée est essentielle, d'où l'importance de connaître l'histoire."*

Même combat dans la maîtrise des techniques. Exemple dans l'atelier tapisserie, où les jeunes apprennent à garnir des chaises de tissu. Ils renouent avec des méthodes anciennes qu'ils doivent s'approprier avant d'effectuer un travail plus contemporain. Un retour aux sources indispensable pour s'adapter aux techniques nouvelles, selon les formateurs.

## Formation d'adultes en reconversion

Les technologies nous ont tous habitués à l'immédiat et à l'instantanéité des échanges. D'où l'importance d'apprendre... la patience. Et le défi, de taille, en appelle plus d'un autre. L'école reçoit largement assez de demandes pour combler ses capacités d'accueil. La véritable difficulté se situe ailleurs. En effet, si le CFA peut accueillir près de 600 élèves, il doit se contenter de la moitié de cet effectif, faute d'entreprises prêtes à signer un



Le CFA peut accueillir près de 600 élèves, mais doit se contenter de la moitié de cet effectif, faute d'entreprises prêtes à signer un contrat.



*"Un ébéniste au Louvre, un doreur au musée d'Orsay et un tapissier à Versailles"*

contrat. *"Il est difficile d'en trouver qui acceptent d'intégrer nos jeunes. D'où une pédagogie nécessaire à mener auprès des patrons pour qu'ils s'engagent à former les apprentis."*

Autre piste de recrutement évoquée : celle de l'État. Même s'il est encore difficile pour celui-ci de s'ouvrir à l'apprentissage, le directeur note un effort particulier depuis quelques années de la part du ministère de la Culture. *"Nous avons aujourd'hui un ébéniste au Louvre, un doreur au musée d'Orsay et un tapissier à Versailles !"* Pour combler le manque à gagner, l'école forme également des adultes dans le cadre de reconversions. Les circuits de financement sont variés, mais certains n'hésitent pas à payer de leur poche pour suivre le cursus.

## "Générosité et impertinence"

Au-delà des formations techniques et pratiques, l'équipe pédagogique a à cœur de faire perdurer une identité propre à l'école et aux valeurs qu'elle défend. *"C'est cet esprit assez antinomique qui mêle gentillesse, générosité et ouverture d'esprit à un côté plus frondeur et impertinent. La confrontation et la contestation sont centrales dans les échanges."*

Plus qu'une formation, donc, un véritable mode de vie. À preuve l'intégralité des formateurs sont eux-mêmes issus de l'école, et le directeur n'échappe pas à la règle. Ce dernier a d'ailleurs impulsé plusieurs changements pour permettre aux apprentis de se sentir comme chez eux. *"Nous disposons d'une salle où règne la convivialité propice aux échanges. De plus, nous avons plusieurs projets en cours tels que des concerts, la création d'un ciné-club ou encore l'élaboration d'un livre."* ●



**JEAN-MARC HUART**

SOUS-DIRECTEUR DES POLITIQUES DE FORMATION ET DU CONTRÔLE À LA DGEFP

**Parcours**

**2002**  
délégué académique, puis directeur de la pédagogie au rectorat de Bordeaux

**2007**  
conseiller technique du ministre de l'Éducation nationale

**2009**  
inspecteur général de l'Éducation nationale, puis sous-directeur des lycées et de la formation professionnelle

**2013**  
sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP

# PLUS DE 200 000 COMPTES PERSONNELS OUVERTS

La mise en œuvre de la réforme de la formation est entrée dans sa phase la plus active. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle prépare les derniers décrets, alors que les Opca renforcent leurs offres de services. Explications.

Propos recueillis par Knock Billy

## Où en est-on de la mise en œuvre de la réforme ?

Presque tous les textes ont été publiés, sauf deux. Le décret relatif au socle de compétences et de connaissances, présenté au Comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) du 16 décembre dernier, est actuellement dans le circuit des signatures. Celui concernant la qualité est dans une phase de concertation entre les partenaires sociaux. Une fois stabilisé, le texte passera devant le Conseil d'État pour la suite du parcours.

Nous avons d'abord besoin de toiler le Code du travail pour clarifier la disparition de la 2483.

## Comment le public s'est-il approprié les dispositifs ?

Le cap des 200 000 ouvertures de comptes personnels de formation a été dépassé. Pour le conseil en évolution professionnelle, une campagne sera lancée dans les prochaines semaines pour sensibiliser les publics sur ce dispositif et son utilisation.

Dès à présent, tout utilisateur peut pousser la porte de l'un des cinq opérateurs désignés et obtenir l'information de premier accueil de niveau un. Pour les opérateurs, nous avons repéré des formations au conseil et les encourageons à échanger leurs pratiques. Nous serons vigilants pour que l'offre de services proposée corres-

ponde effectivement au cahier des charges publié en juillet dernier. De toutes les façons, un suivi de ce dispositif sera assuré à tous les niveaux (Cnefop, Crefop...).

## A-t-on mesuré l'impact de la disparition du 0,9 % sur les ressources des Opca, pouvant remettre en question le seuil des 100 millions d'euros ?

Il est trop tôt pour l'évaluer, nous avons trois ans devant nous. Inévitablement, en diminuant les taux de collecte, et en supprimant la contribution des entreprises de plus de 300 salariés, on ne peut pas nier qu'il y a un impact pour les organismes collecteurs.

Cependant, la mue de ces organismes doit leur permettre de proposer des services aux branches et aux entreprises qui puissent leur donner envie de leur confier le financement de leurs efforts de formation. Les contributions conventionnelles et volontaires sont prises en compte dans le calcul du seuil.

## Ces contributions conventionnelles ou volontaires vont-elles leur permettre d'augmenter leurs ressources ? Comment cela se traduit-il dans leur gestion ?

Il s'agit de faire en sorte que l'offre de services de l'Opca ne soit pas uniquement circonscrite au légal et qu'on soutienne les entreprises avec des dispositions permettant une redistribution les concernant. Depuis la réforme de 2009, la volonté est que les Opca ne soient pas que des financeurs de la formation, mais aussi des opérateurs de services à destination de leurs adhérents, notamment les TPE-PME. C'est d'ailleurs un des critères de leur agrément.

Il n'y a pas lieu de distinguer au sein de l'Opca une activité lucrative (donc dans le champ concurrentiel) et une autre relevant du service public. Toutes les activités de l'Opca concourent au développement de la formation professionnelle. Contrairement aux règles en vigueur jusqu'à maintenant, les contributions volontaires ne sont pas mutualisables. Ce qui est assez logique, dans la mesure où avec la contribution légale (qui relève d'une

obligation fiscale), nous ne sommes pas dans une politique commune de branche. Ces nouveautés ne modifient pas les missions de l'Opca, mais les modalités de gestion, pour qu'elles soient plus opérationnelles. Un suivi sera fait par entreprise au sein des Opca dans ce cadre.

## Comment va s'exercer l'activité de contrôle ?

Avec la suppression de l'imputabilité, l'effort de l'entreprise au titre de son plan de formation est sorti du champ du contrôle de la formation au sens strict. Cependant, nos services régionaux continueront à contrôler les entreprises et les organismes de formation lorsqu'ils font appel aux fonds mutualisés des Opca ou des Fongecif, et l'effectivité des versements dans le cadre du 1 % par les entreprises.

Le législateur a également souhaité substituer au contrôle formel un contrôle interne à l'entreprise, au travers des IRP et du dialogue individuel entre l'employeur et le salarié. En cas de litige, désormais, c'est le droit du travail qui s'applique. Si l'obligation de formation de l'entreprise a été renforcée, le dialogue social l'est aussi. ●



*Il n'y a pas lieu de distinguer au sein de l'Opca une activité lucrative et une autre relevant du service public"*

## CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Selon l'arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges du CEP, la prestation de conseil est gratuite, accessible à tous, individualisée, personnalisée et anonyme. Mobilisée en fonction des besoins du bénéficiaire, elle tient compte de sa situation et de son degré d'autonomie. Obligation est faite au conseiller d'actualiser ses compétences pour avoir la capacité de dresser un état des lieux des atouts et objectifs de la personne et de l'aider à mobiliser toute mesure ou partenaire afin de prévenir et de réguler les éventuelles difficultés.

## TRAINING ORCHESTRA : FORMER MIEUX EN DEPENSANT MOINS

Leader européen des solutions de gestion de la formation, la solution Training Orchestra intègre désormais les changements liés à la création du CPF et le nouveau rôle des OPCA dans le cadre de la réforme de la formation.

Rien qu'en France, le marché de la formation représente 35 milliards d'euros de CA. Optimiser ce budget est donc crucial pour les entreprises. C'est pour accompagner les départements formation des grandes entreprises mais aussi les organismes de formation que Training Orchestra a développé sa solution logicielle disponible en mode SaaS ou licence. Training Orchestra propose un outil standard, sur le modèle Cloud Computing avec la possibilité de le paramétrer en fonction des besoins et spécificités propres à chaque entreprise.



### Sécuriser le respect de la réglementation

La solution Training Orchestra intègre 16 langues, 46 devises ainsi que les spécificités réglementaires de nombreux pays (notamment celles de France, Espagne, Québec, Afrique du Sud et Belgique). La solution prévoit également la prise en charge des réglementations sectorielles (habilitations et recyclages, accréditations, etc.).

Training Orchestra a préparé l'entrée en application de la réforme du 5 mars dernier en permettant dès l'automne 2014 aux responsables d'identifier les formations pouvant rentrer dans le cadre du CPF. Concernant le nouveau rôle des OPCA, Training Orchestra a développé des outils afin d'automatiser les demandes de financement à destination de ces organismes.

Véritable expert de la formation, Training Orchestra cherche à faciliter et simplifier le quotidien des responsables formation. Avec 250 références en France et à l'international, Training Orchestra totalise aujourd'hui un milliard d'euros de budgets formation optimisés.

### Entretien avec Stéphane Pineau, PDG de Training Orchestra :

#### Quels constats faites-vous sur le secteur de la formation aujourd'hui ?

Avec 1 milliard d'euros de budget formation géré, Training Orchestra dispose d'une bonne visibilité sur les tendances du marché. Suite à la réforme et la disparition des versements obligatoires, on attend une réduction des budgets formation de 15% sur les 3 prochaines années avec maintien du nombre d'heures. Nous constatons aussi que de nombreux grands groupes font de la formation un investissement clé avec le développement des universités d'entreprises et des formations intra au détriment des formations inter-entreprise.

#### De quelle façon la solution Training Orchestra soutient-elle ces évolutions ?

Nous aidons nos clients à former plus et mieux en dépensant moins. La réforme du 5 mars 2014 nous encourage à poursuivre cet objectif : les départements formation sont confrontés à des restrictions budgétaires et à une complexification des demandes, les organismes de formation ont un besoin de rentabilité crucial. Dans les deux cas, notre solution permet de mieux gérer les aspects logistiques et administratifs, d'automatiser au maximum les processus, d'assurer une bonne visibilité des dépenses et/ou de la rentabilité des sessions, et surtout, d'agir dans le respect du cadre réglementaire.

#### Quelles sont les nouveautés de la solution Training Orchestra pour 2015 ?

Nos efforts ont avant tout porté sur l'intégration des changements liés à la réforme : suivi du DIF jusqu'à sa migration vers le CPF, gestion des formations habilitantes et diplômantes, etc. Nous avons également travaillé à l'intégration des évaluations de la formation. Dans la prochaine version, nous proposons aussi de nouveaux graphiques ainsi que des fonctionnalités additionnelles que je vous invite à découvrir au cours d'une démonstration. N'hésitez pas à nous contacter pour prendre rendez-vous !



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

# VÉRONIQUE DARAGON

CONSEILLÈRE EN FORMATION ET  
INSERTION PROFESSIONNELLE

Porteurs de sens, les métiers de l'information, de l'orientation, du conseil et de l'accompagnement sont fréquemment ciblés dans le cadre de reconversions. Du tourisme au conseil en évolution professionnelle, Véronique Daragon témoigne.

Nicolas Deguerry

# Q

uand elle évoque sa formation initiale – une école privée en communication et relations publiques – Véronique Daragon le dit tout net : *“Cela m'a intéressée mais pas plus que ça, ce n'était pas un vrai choix.”* À la clé, pourtant, dix-huit ans dans l'événementiel et le tourisme d'affaires. Entre l'organisation de congrès à caractère social et humanitaire et la prise en charge des voyages officiels de la presse présidentielle, elle raconte le plaisir qu'elle a eu à tenter de répondre au mieux aux besoins des uns et des autres : l'écoute, les projets menés en équipe, la sensation d'être un chef d'orchestre – *“petit”*, précise-t-elle – autant d'éléments qu'elle inscrit volontiers à l'actif de son parcours.

### Une reconversion qui prend forme

Mais son secteur n'échappant pas à la crise, elle voit l'avenir s'assombrir à l'occasion d'une restructuration : *“On me proposait un poste en deçà de ce que je faisais et dans un service que je ne voulais pas rejoindre.”* Après trois mois de réflexion et une rupture conventionnelle en poche, la voici en quête de nouveaux horizons, qu'elle imagine trouver dans un métier d'aide et d'écoute. Sans diplôme reconnu par l'État, elle prend conscience d'un manque et, sur les conseils de la Cité des métiers de Paris, s'engage dans une validation des acquis de l'expérience. Laquelle débouche sur un BTS, *“reconnaissance symbolique”*, mais pas sans importance.

Également accompagnée dans sa réflexion par Pôle emploi, Véronique Daragon apprécie et fait un pas vers l'aide à l'accompagnement professionnel. Confortée dans son projet par une évaluation en milieu de travail (EMT), elle choisit une formation



bio

1991  
certificat de technicien supérieur en communication-relations publiques

2013  
BTS assistante de manager (VAE)

2014  
DFSSU consultante en bilan des compétences et RH (formation continue)

*Reconnaissance symbolique, mais pas sans importance”*

universitaire de consultant en bilan des compétences et RH, qu'elle autofinance avec le concours de son DIF portable.

Diplômée en octobre 2014, elle répond à une annonce de conseiller en insertion professionnelle et en formation proposée par le Cnam, dans le cadre d'un poste au sein de la Cité des métiers de Paris. Recrutée début janvier, elle a tout juste la distance nécessaire pour considérer que la reconversion qu'elle avait imaginée deux ans plus tôt *“commence à prendre forme”*.

Et de conclure : *“Cela s'est vraiment fait étape par étape, dans une succession d'évidences. Que ce soit à Pôle emploi, à la Cité des métiers ou chez Astrolabe Formation, j'ai eu la chance de rencontrer des gens bienveillants qui m'ont vraiment bien accueillie et bien informée.”* À qui le tour ? ●



Un film de  
Claudine Bories et  
Patrice Chagnard  
Sortie le 7 janvier 2015

## CINÉMA

### Les règles du jeu

Lolita n'aime pas sourire. Kevin ne sait pas se vendre. Hamid n'aime pas les chefs. Thierry parle "wesh" [de l'arabe "wesh rak", "comment vas-tu ?"]. Ils ont vingt ans. Ils sont sans diplôme. Ils cherchent du travail. Pendant six mois, les coaches d'un cabinet de placement vont leur enseigner le comportement et le langage qu'il faut avoir aujourd'hui pour décrocher un emploi.

**+ D'INFOS**

[www.lacid.org/Les-Regles-du-jeu](http://www.lacid.org/Les-Regles-du-jeu)



Jacques Bec,  
Jacky Singéry et  
Dominique Tricot  
Éditions L'Harmattan  
janvier 2015

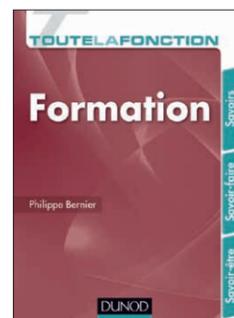
## PUBLICATION

### La formation en alternance

À l'attention d'un "public multiple", des acteurs de l'alternance jusqu'aux citoyens qui s'interrogent sur le devenir du système de formation. "La diversité des contributions, des contributeurs, des angles d'approche aidera le lecteur à mieux comprendre la réalité de l'alternance, complexe et en constante évolution, qu'on ne peut maîtriser si l'on s'en tient à des analyses trop réductrices ou trop standardisées."

**+ D'INFOS**

[www.editions-harmattan.fr](http://www.editions-harmattan.fr)



Philippe Bernier  
Éditions Dunod  
À paraître, le 18 février 2015

## PUBLICATION

### Toute la fonction formation

Les connaissances nécessaires à tout professionnel de la formation. Au sommaire : la réforme, le compte personnel de formation, l'analyse des besoins, la GPEC, la construction d'un plan de formation, l'évaluation, l'optimisation des budgets, la communication interne, etc.

**+ D'INFOS**

[www.dunod.com](http://www.dunod.com)



## SUR LE WEB

### 5<sup>es</sup> Rendez-vous des acteurs de la formation

Organisés par l'Université de Lorraine, sur le thème : "De l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie." Intervenants : Marc Olenine, Hugues Lenoir, Jean-Louis Vuillaume et Georges Tondellier. Formateurs, conseillers, responsables de formation, coordinateurs, consultants, chercheurs face à cette évolution.

**+ D'INFOS**

<http://videos.univ-lorraine.fr>

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](http://www.droit-de-la-formation.fr)



## 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](http://www.training-orchestra.com)