

P.04

L'événement

PROJET DE DÉCRET "QUALITÉ"
LA NOTION DE "SATISFACTION
DU BÉNÉFICIAIRE"

P.24

L'interview

JEAN WEMAËRE (FFP) :
"REPENSER LA FORMATION
COMME UN INVESTISSEMENT"

P.26

Stratégie

L'INVENTAIRE DES
CERTIFICATIONS, UN POTENTIEL
À EXPLORER

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 873 • Du 1^{er} au 14 mars 2015

www.centre-info.fr

P.11 *À la une*
**LA FORMATION
AU SERVICE DE
L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**

BERNARD BRUCHE FRANCE

LES NEUROSCIENCES, NOTRE SPÉCIALITÉ DEPUIS 30 ANS

NOUVELLES FORMATIONS

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

et
de nombreuses formations utilisant
les neurosciences

SALLE GRATUITE

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

NOS TARIFS 2015*

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

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

* conditions sur www.bruche.fr

Centre de formation
18-20 rue Ferrus - 75014 Paris

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

Téléphone : 01 64 22 10 86 - Télécopie : 01 64 22 65 69
E-mail : bernardbruche@orange.fr

Toutes les formations utilisant
les neurosciences
sur

www.bruche.fr



p. 4 **L'événement**

Projet de décret "qualité" : La notion de "satisfaction du bénéficiaire"

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**

La formation, levier indispensable pour l'égalité dans l'entreprise

p. 15 **Guide pro**

- **Expertise :**
La préparation opérationnelle à l'emploi pour former et fidéliser aux métiers en tension
- **Savoir-agir :**
Politique handicap, impliquer les managers
- **Législation :**
Opcv, les enjeux de la collecte des contributions supplémentaires

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**

Jean Wemaëre, président de la Fédération de la formation professionnelle (FFP)

p. 26 **Stratégie**

L'inventaire, un potentiel encore inexploré

p. 29 **Itinéraire**

Loïc Gahinet, premier compte personnel

p. 30 **Iu, vu, entendu**

Satisfaction

Avis favorable. Le décret d'application de la loi du 5 mars 2014 – qui fête son premier anniversaire – relatif à la qualité des actions de formation professionnelle a été approuvé à la quasi-unanimité des membres du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (pages 4 et 5). Sa rédaction d'origine, soumise au Conseil en décembre, listait six critères d'évaluation visant à déterminer la qualité d'une action de formation. Manquait un critère essentiel : la notion de satisfaction du bénéficiaire de cette formation. Ainsi donc, l'avis de l'usager sera enfin pris en compte, au-delà du simple questionnaire d'évaluation remis en fin de session à titre d'information. Sans être une révolution, cette évolution va dans le sens d'une réelle adéquation entre la demande et l'offre de formation.

Inventaire

Écoliers, les enfants récitent des inventaires dits à la Prévert, dont certains hantent leur mémoire longtemps après. Plus prosaïquement, l'inventaire élaboré par la Commission nationale de la certification professionnelle s'est imposé dans le paysage de la formation comme un outil indispensable (pages 25 et 26). Grâce au compte personnel, assorti de l'obligation de concevoir des listes de formation éligibles au nouveau dispositif phare de la réforme, adoptée voici un an. Notre article détaille le fonctionnement de cet instrument qui, au-delà du CPF, est en train de faire évoluer la notion de certification.

La rédaction



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

à suivre...



INFO FORMATION

est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
 • www.centre-inffo.fr • OI 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'Alguerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin, Cédric Morin • **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, OI 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement :** 190 € HT

LA LOI FORMATION A UN AN

L'AVIS DU CNEFOP SUR LES DERNIERS DÉCRETS

La loi du 5 mars 2014 a été adoptée voici un an. Ses derniers textes d'application étaient examinés en février par le Cnefop. Le projet de décret relatif à la qualité des actions de formation professionnelle reste l'un des plus attendus. L'ajout dans les critères de la notion de "satisfaction du bénéficiaire" a été approuvé. Benjamin d'Algerre



L'IMAGE

Personnalisation, différenciation, adaptation de la formation au public formé. Tels sont les critères-clés retenus pour déterminer la qualité de l'offre des organismes de formation.

Réuni le 10 février dernier pour sa première session plénière de l'année 2015, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) se prononçait sur un ensemble de projets de décrets, dont certains particulièrement attendus : qualité de l'offre de formation, ou intégration de l'Afpa aux instances de gouvernance de la formation.

Présenté une première fois en plénière le 16 décembre dernier, le projet de décret relatif à la qualité des actions de formation professionnelle

– fixant les modalités par lesquelles les financeurs de la formation (Opca, Pôle emploi, Régions, État, Agefiph) sont tenus de s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser des prestations de qualité – n'avait alors pas fait consensus et avait été renvoyé à un travail de réécriture avant nouvel examen.

Le 7^e critère d'évaluation

Dans sa rédaction d'origine, le texte listait 6 critères d'évaluation visant à déterminer la qualité d'une action de formation¹. Pas assez significatif, à l'époque, pour plusieurs organisations syndicales

(en premier lieu desquelles la CFDT) et Conseils régionaux, qui souhaitent y rajouter la notion de "satisfaction du bénéficiaire".

C'est désormais chose faite dans cette réécriture, approuvée à la quasi-unanimité du Conseil. "Le travail sur ce projet de décret fut exemplaire et un modèle de ce que doit devenir le Cnefop", s'est félicitée Pascale Gérard, vice-présidente de l'instance (et représentante de l'Association des Régions de France).

Présenté ensuite au Conseil d'État, le texte sera vraisemblablement promulgué dans les deux ou trois mois à venir, le temps que soit publié l'arrêté ministériel fixant, justement, les labels et certifications relatifs à la qualité d'une action de formation.

L'intégration de l'Afpa au Cnefop

Parmi les autres sujets figurait celui de la présence de l'Afpa non seulement au Cnefop, mais aussi dans ses équivalents en régions, les Crefop (Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Une question particulièrement sensible, à l'heure où les syndicats de l'opérateur sollicitent de façon de plus en plus pressante les Conseils régionaux autour de la question de la commande régionale de formation.

Pour le premier texte, un "oui" unanime a été exprimé, "au vu de la mission de l'Afpa et de sa légitimité en tant que membre du service public de l'emploi", selon les termes du président du Cnefop, Jean-Marie Marx. Le second a été approuvé également mais avec deux abstentions et les réticences de certains non-votants, à l'image de la Fédération de la formation professionnelle.



Le travail sur ce projet de décret fut exemplaire et un modèle de ce que doit devenir le Cnefop"

Pascale Gérard

vice-présidente du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles



L'Afpa sera représentée au Cnefop, au vu de sa mission et de sa légitimité en tant que membre du service public de l'emploi"

Jean-Marie Marx

président du Cnefop



La réunion du Cnefop, le 10 février dernier



1. Capacité du prestataire à identifier des objectifs intelligibles, à adapter son offre au public formé, ayant la capacité de mettre en place un suivi pédagogique et d'évaluation différencié et modalités de formation continue des personnels en charge de la réalisation des actions.

Apprentis mineurs

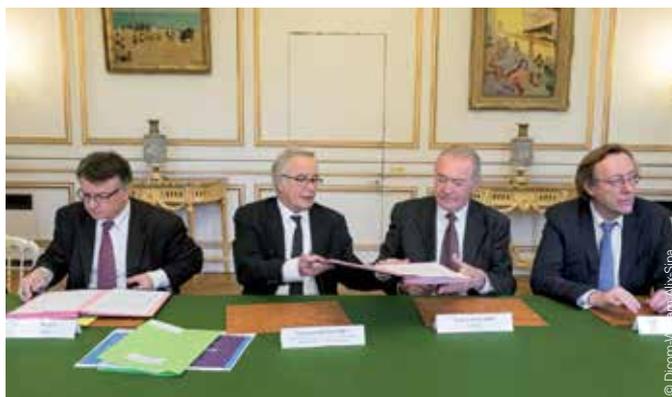
Rejetés, en revanche, les deux projets de décrets relatifs aux travaux dangereux et au travail à grande hauteur pour les apprentis mineurs. Si les organisations patronales ont apporté leur soutien aux textes, les syndicats (y compris la FSU et l'Unsa) et une majorité de Régions l'ont rejeté.

La liste nationale interprofessionnelle

L'agenda du Cnefop prévoyait également l'examen de la mise à jour de la LNI (liste nationale interprofessionnelle) des certifications éligibles au compte personnel de formation. Cette version intègre, notamment, les certifications à la langue anglaise TOEIC (*test of english for international communication*) et Bulats (*business language testing service*) tirées de l'inventaire des certifications et habilitations de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Le Cnefop a approuvé cette remise à jour. Deux autres sont d'ores et déjà prévues, l'une en avril prochain, la seconde en mai ou en juin. ●



Missions locales et Pôle emploi PARTENARIAT RENFORCÉ POUR L'INSERTION DES JEUNES



Le président de Pôle emploi François Nogué, le ministre du Travail, François Rebsamen, le président du CNML Jean-Paul Dupré et celui de l'UNML Jean-Patrick Gille, le 10 février.

Pôle emploi et les Missions locales ont signé le 10 février un accord de "partenariat renforcé" pour améliorer le service rendu aux jeunes en matière d'insertion professionnelle et sociale. De nombreux dispositifs dédiés ont été confiés aux Missions locales (emplois d'avenir, Garantie jeunes) en plus de ceux existants (le parrainage, la plateforme pour les décrocheurs, etc.). Parallèlement, Pôle emploi affectera cette année 700 conseillers au suivi des jeunes. Les partenaires

mutualiseront leurs offres de services et mettront l'accent sur la "fluidité" de l'accès à l'information et de leurs échanges de données. En ce qui concerne les financements, les moyens sont maintenus à la même hauteur que dans l'accord de 2010. Ce dernier prévoyait une mobilisation de 34,5 millions d'euros au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) complétée par une valorisation des 325 postes d'agents affectés par les deux réseaux, à hauteur de 14,6 millions d'euros.

66%

des centres de formation évaluent la satisfaction des stagiaires.

(étude Céreq)

54%

c'est le taux de reclassement six mois après une formation financée par Pôle emploi.

Forum mondial des apprentissages tout au long de la vie EN QUÊTE DE NOUVEAUX DISPOSITIFS ÉDUCATIFS

Organisé par le CMA (Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie) et par l'ICAE (*International council for adult education*), le 4^e Forum mondial des apprentissages tout au long de la vie s'est tenu les 5 et 6 février à Paris, au siège de l'Unesco. Aujourd'hui, on compte plus de 750 millions de personnes illettrées, a relevé Alan Tuckett, président de l'ICAE. Selon Yves Attou, président du CMA, il faut "tirer



parti des technologies pour éviter une éducation à plusieurs vitesses, tenir compte de l'environnement des apprenants, réguler la marchandisation en trouvant un équilibre public-privé, savoir reconnaître les acquis informels, faire en sorte que l'éducation permette une émancipation et non une aliénation, acquérir une approche globale de l'éducation".

+ D'INFOS

www.cma-lifelonglearning.org



En vue

BERTRAND MAZEAU

est le nouveau président de l'Anfa (Association nationale pour la formation automobile).

Il est membre du syndicat FO.

Le premier vice-président, Jacques Bruneel, représente le Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), organisation d'employeurs.

MICHEL KERLING

est nommé président d'Opcalilm (Opcat des industries alimentaires)

Michel Kerling assure également les fonctions de secrétaire fédéral FGTA-FO depuis neuf ans, après avoir été salarié dans le secteur de la viande chez Socopa.

Le vice-président d'Opcalilm, Gilbert Keromnes, éleveur laitier dans le Finistère, est vice-président de la coopérative Even-Laita.



Socle de connaissances et de compétences "PREMIÈRE CERTIFICATION TOTALEMENT INTERPROFESSIONNELLE"

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est constitué des "savoir-être" et "savoir-faire" qu'un individu doit maîtriser pour s'insérer dans le monde du travail (communication en français, règles de base de calcul, capacité d'"apprendre à apprendre", etc.).

Le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) prépare l'adaptation de son référentiel aux spécificités des secteurs et des régions. Pour autant, ce sera "la première certification totalement interprofessionnelle", observe Alain Druelles, représentant le Medef.

Pour l'obtenir, il faudra maîtriser l'ensemble des compétences listées (et non pas obtenir une moyenne). Le processus se fera en deux temps : une phase d'évaluation puis une formation pour acquérir les compétences qui manquent, sur un modèle proche de celui existant pour la VAE.

L'Association des Régions de France (ARF) est chargée de proposer au ministre en charge de la Formation la liste des modules complémentaires, qui sera publiée par arrêté.

Rencontre FIPHFP LA LOI HANDICAP, DIX ANS APRÈS

Les dix ans de la loi du 11 février 2005, qui a permis une nouvelle organisation des politiques publiques du handicap, ont été célébrés le 10 février par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) à travers le colloque "Ensemble pour relever les défis de l'égalité". Près de 200 000 personnes handicapées travaillent au sein des trois fonctions publiques, soit un taux d'emploi légal fin 2014 de 5,9 % pour la FP territoriale, 5,3 % pour l'hospitalière, et 3,8 % pour celle d'État.



www.fiphfp.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 services : 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 CNC. 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.

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

Publicité



Norme Afnor TERMINOLOGIES DE LA FORMATION

Apprenant, granularisation, référentiel de compétences, Clom... Pour savoir exactement ce qui se cache derrière ces mots, et de nombreux autres employés quotidiennement par les acteurs de la formation professionnelle, l'Afnor révisé actuellement la norme "NF X 50-750 : terminologie" de juillet 1996, qui définit les termes afférents à la formation professionnelle.

Si la formation professionnelle continue concerne les adultes et jeunes déjà engagés dans la vie active, elle fait partie, avec la formation initiale, de la formation tout au long de la vie. De fait, ces deux champs peuvent partager des termes.



www.afnor.org

À l'Assemblée nationale "ALLER PLUS LOIN" DANS LA RÉFORME



La députée (EELV) Eva Sas

Un an après sa publication en 2014, le rapport d'information parlementaire sur la formation établi par les députés Jeanine Dubié (PRG) et Pierre Morange (UMP) était en débat le 12 février dernier à l'Assemblée. Parmi ses 18 préconisations, plusieurs sont devenues effectives avec la réforme, comme, par exemple, les fusions d'instances qui ont abouti à la création du Cnefop et des Crefop. Et maintenant ? "Il apparaît nécessaire d'aller plus loin", a déclaré la députée (EELV) Eva Sas, dans le sens de la formation des moins qualifiés. Les interrogations ont porté notamment sur le plafonnement des heures inscrites sur le compte personnel de formation, la qualité de la formation et, ont insisté les députés, l'information du grand public.



www.assemblee-nationale.fr

Cour des comptes LE CHÔMAGE PARTIEL, PÉRIODE PROPICE POUR LA FORMATION

Lors de la présentation du rapport public annuel de la Cour des comptes, le 11 février, son premier président Didier Migaud a donné en exemple de recommandations suivies le recours au chômage partiel, à travers la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013. L'un des objectifs était de mettre à profit des périodes de chômage partiel pour développer les compétences. *Satisfecit*, même si ces formations sont souvent courtes et d'adaptation au poste, et non des formations utilisables pour la sécurisation des parcours. Pour la Cour, l'État doit se doter des outils permettant d'en mesurer l'impact.



www.ccomptes.fr

Il l'a dit



"Un adulte n'est prêt à se former que s'il trouve dans sa formation la réponse à ses problèmes, dans sa situation."

Bertrand Schwartz

cité à de nombreuses reprises lors du 4^e Forum mondial des apprentissages tout au long de la vie, les 5 et 6 février à Paris.



Compte personnel de formation UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION EN PRÉPARATION



Le cap des 500 000 comptes personnels de formation activés (au travers du site Moncompteformation.gouv.fr) a été atteint dans la première quinzaine de février. Les 3 484 dossiers ouverts au 1^{er} février concernaient, quasiment à parts égales, des salariés et des demandeurs d'emploi. C'est la conséquence de campagnes d'information des acteurs (Pôle emploi, Opca, Opacif, réseaux d'information sur la formation, fédérations professionnelles, organismes de formation, etc.). Une campagne de communication nationale était initialement envisagée en février ou en mars 2015, elle a vu son lancement repoussé au 13 avril. Explication : le début de la campagne des élections départementales (ex-cantonales), synonyme de période de réserve durant laquelle l'exécutif s'abstient de toute communication gouvernementale.

+ D'INFOS

<http://travail-emploi.gouv.fr>

Erratum OLYMPIADES DES MÉTIERS

Une erreur s'est glissée dans le n° 872 d'*Inffo formation*, p. 13. Il n'est pas prévu d'accueillir en 2019 les Olympiades des métiers (si la candidature française est retenue) dans le cadre prestigieux du château de Versailles, mais bien au Parc des expositions de Paris 15^e.

40 %

**des salariés bénéficient
actuellement d'une liste
de formations éligibles au
compte personnel de
formation dans leur branche**

*(Christian Janin, président
du Copanef)*



RENCONTRES PROFESSIONNELLES DES FORMATEURS-CONSULTANTS

20 mars à Paris

Tous les deux ans, la Chambre syndicale des formateurs-consultants (CSFC) propose des Rencontres thématiques. Cette année : les décrets de la réforme, la qualité des actions de formation, les financements, les menaces ou les opportunités pour les formateurs-consultants. Avec des représentants de la DGEFP, du FPSPP, etc. www.csfc-federation.org

GENRE ET FORMATION

date limite, le 15 mai

L'appel à contributions pour le prochain colloque thématique de l'AECSE (Association des enseignants et chercheurs en sciences de l'éducation) est lancé. Le thème retenu est : "Le genre dans les sphères de la formation et du travail." Ce colloque se tiendra à Reims du 28 au 30 octobre, à l'invitation du Centre d'études et de recherches sur les emplois et les professionnalisations (Cérep) de l'Université de Reims. www.aecse.net

97,3 %

**des emplois d'avenir ont été signés
en 2014 par une Mission locale**

*(rapport transversal
sur ce dispositif, réalisé par l'Institut
Bertrand Schwartz)*

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



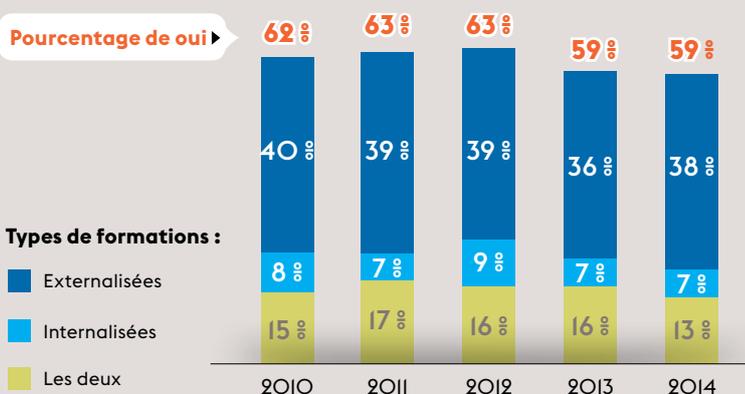
FORMATION PROFESSIONNELLE : UN LEVIER DE PERFORMANCE

La 6^e édition de l'enquête Conjoncture d'Opcalia vient de paraître. Elle reflète les réponses de 4 125 responsables (chefs d'entreprise, responsables RH, responsables formation...), entreprises adhérentes ou non au réseau Opcalia.

FORMATIONS DES SALARIÉS

► DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE, VOS SALARIÉS ONT-ILS SUIVI DES FORMATIONS ?

Pourcentage de oui ▶



Types de formations :

- Externalisées
- Internalisées
- Les deux

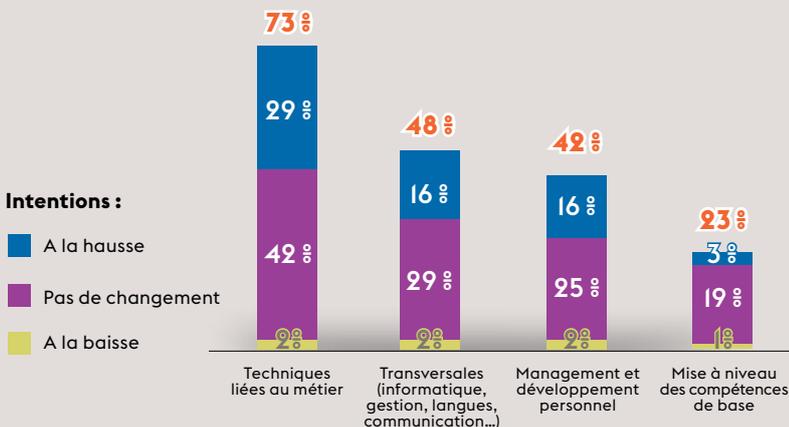


86%

DES ENTREPRISES JUGENT QUE LA FORMATION REND L'ENTREPRISE PLUS PERFORMANTE

FORMATIONS POUR 2015 : TECHNIQUES, LIÉES AU MÉTIER

► INTENTION DE FORMATIONS PAR TYPES DE FORMATIONS



Intentions :

- A la hausse
- Pas de changement
- A la baisse



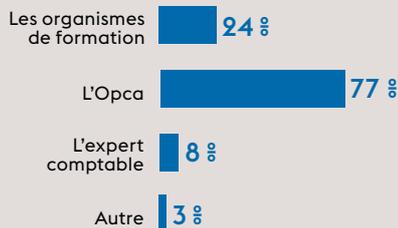
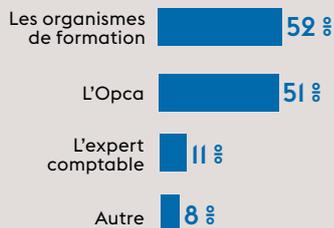
64%

DES ENTREPRISES CONSIDÈRENT QUE LA FORMATION EST UNE PRIORITÉ

OF ET OPCA TOUJOURS INCONTOURNABLES

► PARTENAIRES DANS LE CHOIX DES FORMATIONS

► PARTENAIRES DANS LE FINANCEMENT DES FORMATIONS



65%

PRÉVOIENT D'ÉVALUER LA FORMATION DISPENSÉE



La formation,

LEVIER INDISPENSABLE POUR L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE

Les stéréotypes ont la vie dure, et l'inégalité hommes-femmes reste une réalité omniprésente, aussi bien en termes de rémunération que simplement de gestion de carrière. La sensibilisation et même l'accompagnement trouveraient leurs limites si la professionnalisation n'était pas au rendez-vous.

Comment la formation apporte-t-elle la réponse ?

Cédric Morin

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

La **nécessité** d'un diagnostic

La **formation** des acteurs des ressources humaines

La **mise en pratique** sur le terrain

LA FORMATION AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Des cursus de sensibilisation pour combattre les préjugés, des actions de formation pour les acteurs des ressources humaines, et un accès renforcé des femmes aux formations qualifiantes : ce sont les trois volets nécessaires d'une politique d'égalité hommes-femmes.

Depuis l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, la formation est l'un des leviers les plus pertinents pour favoriser l'égalité dans l'entreprise. Son article 7 précise que c'est un élément déterminant pour assurer une égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications. De son côté, l'Ani du 20 septembre 2003 précise que les entreprises et branches professionnelles ont la responsabilité de garantir l'égalité d'accès à la formation. Néanmoins, sans obligation de mettre en place une égalité de traitement et une promotion de la mixité, ses effets restent limités.

Un diagnostic sur le déroulement des carrières...

"Il n'existe aucun quota obligeant à embaucher un pourcentage de femmes, mais la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle renforce concrètement les obligations des entreprises", explique Florence Chappert, la responsable du projet "Genre, santé et conditions de travail" à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). À partir de 2017, les sociétés cotées au Cac 40 devront compter 40 % de dirigeantes au sein de leur conseil d'administration. Par ailleurs, chaque entreprise de plus de 50 salariés doit faire un bilan de situation comparée sur la question de l'égalité des hommes et des femmes, qui doit déboucher sur un plan d'actions en accord avec les partenaires sociaux. "Cela suppose de faire un diagnostic sur le déroulement des carrières, par exemple, qui est assez complexe à réaliser et induit de suivre une formation pour identifier les actions à mener", ajoute Florence Chappert.



... qui suppose d'être formé

Selon l'Anact, il faut avant tout dissocier les formations de sensibilisation de celles qui visent à mettre en œuvre la mixité ou des actions correctrices. "Les premières ont pour objectif de déconstruire des stéréotypes liés à l'éducation, la société et qui vont nourrir une inégalité de traitement", poursuit la responsable de projet, en précisant qu'elles peuvent être dispensées soit aux managers, soit au sein d'une équipe. "Cependant, ce sont des mesures concrètes qui font évoluer les situations. Dans une entreprise de l'agroalimentaire, les postes des hommes ont été automatisés, mais ils étaient perçus comme plus pénibles que ceux des femmes, soumis à une cadence gestuelle." Sans un diagnostic précis, qui suppose d'être formé pour identifier les bons critères et recueillir les données, les idées reçues perdurent.

Fort de ce constat, l'Anact propose des actions d'accompagnement mais aussi de formation à destination des responsables des ressources humaines, des représentants du personnel ou salariés d'Opca. Les cursus sur deux jours sont facturés 1 000 euros, notamment pour maîtriser le recueil, l'interprétation de données et leur exploitation dans le cadre de diagnostics. En Picardie, l'agence a développé un cursus en e-learning de sensibilisation ; en Basse-Normandie, la Région, en partenariat avec d'autres acteurs, propose sur le site égalité-pro des cursus de sensibilisation en ●●●

40 %
de dirigeantes
dans les
entreprises du
Cac 40, en 2017



3 QUESTIONS À

François Fatoux, directeur de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse), commission Lutte contre les stéréotypes sexistes.

“Ne pas confondre sensibilisation et formation”

Quel regard portez-vous sur les formations visant à promouvoir l'égalité ?

De nombreuses entreprises confondent action de sensibilisation et formation. Les premières donnent un sens à la démarche, alors que les actions de formation visent à développer les compétences nécessaires au déploiement d'une politique d'égalité, qu'il s'agisse d'agir sur le savoir-être ou le savoir-faire. Sur la question du recrutement, par exemple, il va s'agir de réinterroger les pratiques pour s'assurer qu'il

n'y ait pas de comportements discriminatoires.

Comment intervenez-vous sur ces questions ?

Nous avons publié un guide d'une quarantaine de pages qui est téléchargeable sur notre site, pour permettre aux directions de se poser les bonnes questions pour utiliser la formation comme levier de mise en œuvre d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Nous sommes un organisme de veille, nous n'avons pas vocation à bâtir un référentiel ou un label pour dissocier les organismes de formation sérieux des

autres, car certains prestataires ne le sont pas.

Les entreprises ont-elles évolué sur ces questions ?

Globalement oui, la nouvelle question qui se pose est celle de l'évaluation de l'impact des formations, qui est introduite par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle au sein de l'entreprise. Désormais, les employeurs doivent développer des actions de formation efficaces, et le fait que ces dernières deviennent obligatoires va permettre également leur diffusion.

Propos recueillis par Cédric Morin

© Miles Studio



© Dmitry Kalinovsky



© Sma

REPÈRES

UN CONTRAT FINANCÉ POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

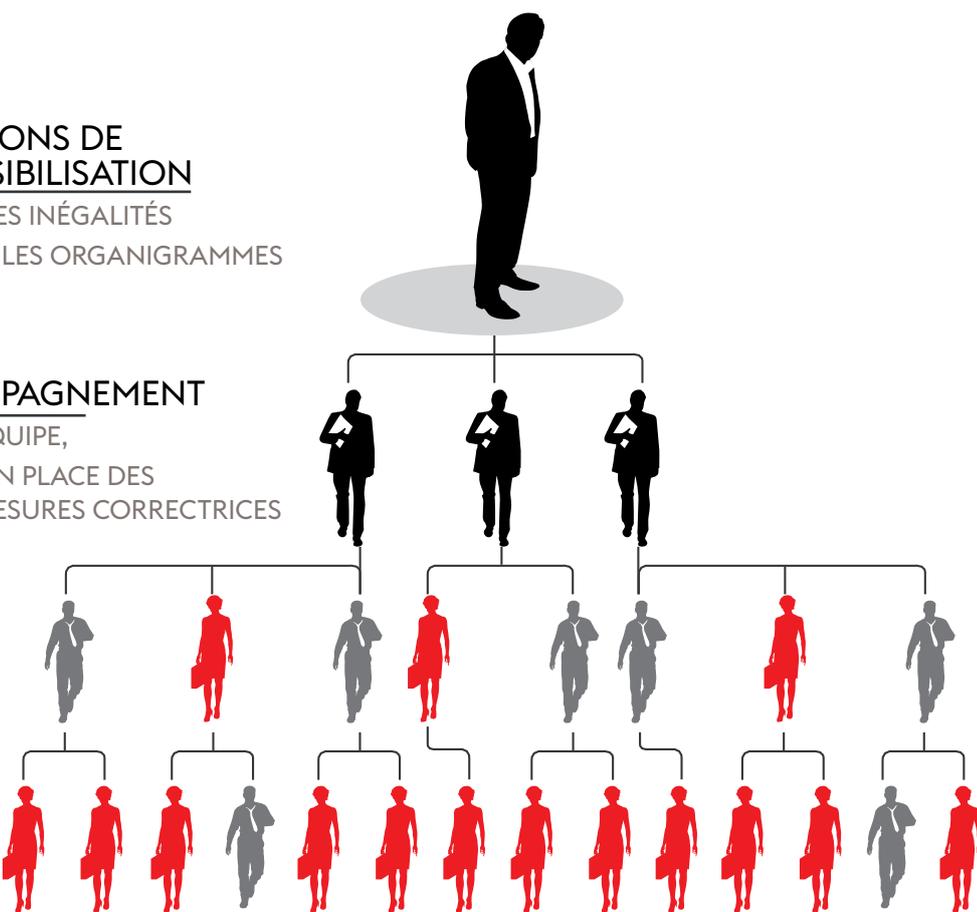
entre les hommes et les femmes, en vigueur depuis décembre 2011, permet notamment de financer des actions de formation et d'adaptation sur des postes où la population masculine est surreprésentée.

Ce contrat permet de financer jusqu'à 50 % des actions de formation et de sensibilisation, mais aussi 30 % du salaire des bénéficiaires. Ouvert à tout type d'entreprise, il suppose néanmoins un accord collectif ou un plan d'action sur ces questions avec des dispositions concrètes, ou l'adoption de mesures en faveur de la mixité. Les salariés bénéficiaires doivent être soit en CDI, soit en contrat d'intérim, soit en CDD de plus de six mois.

1 ACTIONS DE SENSIBILISATION SUR LES INÉGALITÉS DANS LES ORGANIGRAMMES

2 ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT DES RESPONSABLES D'ÉQUIPE, POUR QU'ILS METTENT EN PLACE DES DIAGNOSTICS ET DES "MESURES CORRECTRICES ADAPTÉES"

3 ACTIONS DE FORMATION ACCÈS RENFORCÉ AUX QUALIFICATIONS POUR LES FEMMES



●●● vidéo, et de très nombreux organismes proposent des formations sur la mise en œuvre de la mixité ou de l'égalité professionnelle.

Un moyen direct de promotion et de rééquilibrage

Par ailleurs, la formation doit être un moyen direct de promotion et de rééquilibrage pour favoriser la mixité. Ainsi Star's service, une entreprise spécialisée dans la livraison à domicile

qui embauche 2 000 personnes, compte près de 95 % d'hommes parmi ses chauffeurs-livreurs. "Ils sont près de 1 300, c'est un métier physique, c'est pourquoi nous avons principalement des hommes. En revanche, dans les services transversaux, il y a 50 % de femmes, elles peuvent être également préparatrices de commande. Quand l'une d'entre elles souhaite évoluer, nous favorisons sa candidature pour une formation au management", explique Pierre-Charles Carré, le responsable formation de Star's service. Sur près de 150 managers de terrain, seulement une demi-douzaine sont aujourd'hui des femmes. "Tous nos cadres de proximité sont issus de la promotion interne. Nous favorisons les femmes, car elles ont des techniques de management moins brutales et cela limite les conflits", poursuit Pierre-Charles Carré. Ainsi, c'est en combinant les actions de formation à trois niveaux que cette dernière permet vraiment de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle. Avec des cursus de sensibilisation pour vaincre les préjugés, des actions de formation pour que les responsables des services ressources humaines élaborent des diagnostics et "mesures correctrices adaptées". Et, enfin, un accès renforcé des femmes aux formations qualifiantes, à même de les faire évoluer. ●

La préparation opérationnelle à l'emploi pour former et fidéliser aux métiers en tension P.15

Politique handicap : impliquer les managers P.16

Les enjeux de la collecte des contributions supplémentaires P.17



Cédric Morin
Journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

La préparation opérationnelle
à l'emploi

POUR FORMER ET FIDÉLISER AUX MÉTIER EN TENSION



Hormis l'ouverture à certains contrats d'insertion, la réforme du 5 mars 2014 a peu impacté les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) individuelles, qui restent un outil efficace pour former et fidéliser en CDI les compétences rares. Ce dispositif est destiné à répondre à une offre déposée à Pôle emploi, en proposant à un chômeur, aux compétences proches, une courte période de formation pour répondre aux exigences du poste à pourvoir.

Recruter en CDI

Contrairement à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), la POE permet de recruter en CDI ou en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, à l'issue de la période de formation dont le financement ne peut excéder 400 heures. Une opportunité

particulièrement intéressante quand il s'agit de recruter un profil recherché, bien qu'il soit possible également, ensuite, de signer un contrat d'apprentissage ou un CDD de douze mois minimum. Depuis la dernière réforme, une POE est combinable avec un contrat unique d'insertion ou à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique.

2 Un statut de stagiaire

Tout demandeur d'emploi peut signer une POE, il devient alors stagiaire de la formation professionnelle. Si, à la veille de la signature de la convention, il percevait l'allocation de retour à l'emploi, il est rémunéré au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation. Sinon, il bénéficie de la rémunération formation de Pôle emploi. La convention est signée avec l'agence Pôle emploi dont dépend

l'entreprise, et éventuellement l'Opca et l'organisme de formation externe qui interviendra.

3 Financements supplémentaires

L'un des intérêts de ce dispositif par rapport à une AFPR est qu'il peut donner droit à un cofinancement par l'Opca et le FPSPP, en plus de la prise en charge de Pôle emploi. Le taux horaire de cette dernière est de 5 euros si la formation est dispensée en interne, et de 8 euros s'il s'agit d'un prestataire extérieur. L'Opca peut compléter dans les conditions définies par la convention-cadre nationale entre ce dernier et Pôle emploi. D'autres organismes peuvent être cofinanceurs, à l'instar du Conseil régional ou de l'Agefiph, comme le FPSPP qui peut intervenir sur les coûts pédagogiques et annexes. En revanche, le stagiaire n'est pas tenu d'apporter une contribution financière. ●



Philippe Grandin
Journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Politique handicap **IMPLIQUER LES MANAGERS**



Pour que la politique handicap d'une entreprise soit efficace, elle doit nécessairement être relayée et mise en action sur le terrain par les managers. Elle ne peut reposer en effet sur les épaules du seul chargé de la mission handicap.

Sur quels outils les managers peuvent-ils s'appuyer pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés ? Pour Arnaud Dormeuil, responsable mission handicap chez Devoteam, entreprise de services numériques, "la première étape consiste à former les managers de proximité à la connaissance du monde du handicap". La raison en est que "le handicap est un sujet méconnu, qui souffre de stéréotypes".

Le cliché du fauteuil roulant comme représentatif du handicap a la vie dure ! Dès lors, l'information et la sensibilisation jouent un rôle clé dans la réussite d'une politique handicap. "Nous avons ainsi formé, en décembre 2013 et décembre 2014, 109 managers de proximité, en organisant dix sessions de deux heures chacune. Leur contenu : présentation de la loi du 11 février 2005, la connaissance des différents

types de handicaps, et comment aborder la question du handicap avec nos clients."

La formation a été délivrée par un prestataire extérieur "pour apporter plus de crédibilité à notre démarche auprès de nos collaborateurs". Des outils ont été élaborés pour aider et accompagner les managers, tels que des synthèses qui rappellent les enjeux de la politique handicap au sein de la société et de ses clients mais aussi des supports sur la manière de réagir en présence d'un travailleur handicapé : "Dans la mesure où chaque handicap est différent, tout comme chaque

poste de travail, il n'est pas possible d'appliquer un mode de management type."

Les instruments à disposition (espace intranet dédié et newsletter mensuelle) vont donc permettre aux managers d'aller plus loin dans les savoir-faire et savoir-être : "De plus, la porte de la mission handicap est toujours ouverte aux managers. L'essentiel est de communiquer pour échanger sur leurs inquiétudes, mais aussi leurs expériences et leurs réussites sur le terrain, et sur les solutions à trouver en cas d'apparition d'une « déficience évolutive » chez un travailleur." ●

ANTICIPER LES DIFFICULTÉS

Dans le but de préserver l'activité professionnelle du travailleur handicapé, le manager de proximité peut prendre l'initiative de rendre compatibles les capacités de la personne et les exigences de sa situation de travail. Chez Devoteam, la majorité des salariés handicapés travaillent chez les clients. "Faute de pouvoir emprunter les transports en commun pendant cinq jours consécutifs pour se rendre chez notre client, un collaborateur handicapé bénéficie aujourd'hui d'une journée en télétravail. Son manager a réorganisé sa mission avec l'accord du client", fait valoir Arnaud Dormeuil, le responsable de la mission handicap. La prise en compte précoce des difficultés permet de disposer de temps pour analyser la situation et envisager des solutions.



Fouzi Fethi
chargé d'études juridiques
à Centre Inffo

LÉGISLATION



Opca

LES ENJEUX DE LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES

Craintes et doutes circulent quant aux bienfaits de la nouvelle réforme. Pourquoi ? En grande partie pour des questions financières liées à la baisse des fonds collectés par les Opca. Mais ces inquiétudes sont-elles vraiment fondées juridiquement ?

Il est tentant de comparer la collecte actuelle avec la première collecte "version réforme" qui devra être opérée avant le 1^{er} mars 2016. À coup sûr, il sera constaté une baisse significative (plus d'un milliard d'euros d'après certaines estimations). Néanmoins, ce raisonnement arithmétique qui consiste à ne retenir dans la nouvelle collecte que la contribution unique de 1 % mérite d'être nuancé.

En effet, rien n'interdit aux Opca de collecter, au-delà de cette contribution fiscale, des contributions supplémentaires. Au contraire, la capacité des Opca à recevoir des versements supplémentaires de la part des entreprises est explicitement prévue par la nouvelle loi. Deux conditions doivent néanmoins

être respectées : d'une part, ces contributions doivent avoir "pour objet le développement de la formation professionnelle continue", et d'autre part, elles doivent faire l'objet "d'un suivi comptable distinct" (art. L. 6332-1-2 du Code du travail).

La nouvelle loi distingue deux types de contributions supplémentaires : celles qui ont une nature conventionnelle, c'est-à-dire versées en application d'un accord collectif de branche ou interprofessionnel ; et celles qui ont une nature volontaire, c'est-à-dire versées sur une base volontaire par l'entreprise. Ces deux types de contributions n'obéissent pas au même régime juridique quant à leur utilisation. Si les premières doivent nécessairement être mutualisées par l'Opca dès réception, les secondes n'ont quant à elles pas été encadrées par la loi. Ce qui signifie que l'Opca devra donc faire preuve d'imagination en termes de contreparties pour convaincre les entreprises de

verser des contributions sur une base volontaire. Organisme à but non lucratif exerçant une activité d'intérêt général, l'Opca devra ainsi construire une offre de services tout en évitant de développer des pratiques commerciales... ●

À QUEL OPCA VERSER LES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES ?

Lorsqu'un accord de branche prévoit une contribution supplémentaire, celle-ci est obligatoirement versée par l'entreprise à l'Opca désigné par cette branche. Mais lorsque la contribution supplémentaire est versée volontairement par l'entreprise, cette dernière a le choix. En effet, d'après la DGEFP, elle peut la verser, soit à l'Opca de branche dont elle relève, soit à un Opca interprofessionnel, soit à l'un et à l'autre de ces organismes.



Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Site Ressources documentaires de la formation DOSSIER “RÉFORME ET DÉCRETS D’APPLICATION”

Le dossier documentaire “Réforme de la formation professionnelle, loi du 5 mars 2014 : présentation des décrets d’application”, réalisé pour la Matinée d’actualité de Centre Inffo du 27 janvier dernier, est à présent disponible en ligne sur le site Ressources documentaires de la formation. Il propose une sélection d’articles sur le compte personnel de formation, l’obligation des entreprises, les Opca, les organismes de formation, complétés par des repères bibliographiques. Également en ligne : la nouvelle sélection thématique des produits multimédias de formation, extraite de notre base de produits pédagogiques multimédias. ●



www.ressources-de-la-formation.fr



Droit de la formation S’APPROPRIER LA RÉFORME

En mars, les experts juridiques de Centre Inffo organiseront deux sessions de formation centrées sur la réforme.

Le 20 mars, la session “Ce que change la réforme” donnera les clés de la réforme en une journée. Elle s’adresse en priorité aux professionnels déjà expérimentés.

Du 25 au 27 mars, la session “Panorama du droit de la formation : acteurs et mesures” permettra de connaître et maîtriser l’ensemble de la réglementation (réforme intégrée), de comprendre le rôle et les relations des différents acteurs du secteur de la formation. ●



contact.formation@centre-inffo.fr



En autoformation E-LEARNING : LE GUIDE DU E-TUTORAT

Outil multimédia qui s’adresse aussi bien aux tuteurs à distance expérimentés qu’aux e-tuteurs en devenir, le *Guide du e-tutorat* de Centre Inffo est utilisable en autoformation. Il offre plusieurs parcours personnalisables, avec la possibilité d’évaluer les connaissances acquises, et approfondit également les compétences et qualités du tuteur. Son approche plurielle prend en compte plusieurs déterminants (tutoré, tuteur, environnement FOAD). En accès libre sur le site Ressources documentaires de la formation. ●



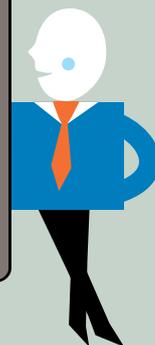
www.ressources-de-la-formation.fr



“Pack Actu” VOTRE OFFRE PROMOTIONNELLE DROIT ET ACTUALITÉ

Pour ne rien laisser passer de vos obligations juridiques et réglementaires et tout savoir de l’actualité de la formation, profitez de l’offre spéciale “Pack Actu” de Centre Inffo : souscrivez un abonnement couplé d’un an au pack “Fiches pratiques 2015 et Inffo formation” ou au pack “Fiches pratiques 2015 et *Le Quotidien de la formation*”.

Pour bénéficier de cette offre privilège, contactez dès à présent notre service commercial : 01 55 93 92 01 / 91 90, g.fournier@centre-inffo.fr ou m.maravic@centre-inffo.fr ●



<http://boutique.centre-inffo.fr>



Auvergne

UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE POUR L'ORIENTATION

Accessible en avril prochain via le portail du Carif-Oref Auvergne, une plateforme numérique (dans le cadre du service public régional de l'orientation, SPRO) offrira un bouquet complet de services centré sur l'utilisateur.

Une convention quadripartite a été signée en ce sens le 30 janvier à Clermont-Ferrand. Première du genre, elle réunit la Région Auvergne, le rectorat de l'Académie de Clermont-Ferrand, l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) et le Carif-Oref. Ce sont quelque 44 400 euros par an que ce dernier reversera à l'Onisep en contreparties (mises à disposition de ressources, maintenance d'outils, etc.).

S'y ajoutent 30 000 euros pour la durée de la convention au titre de la mise à disposition du Quiz Métiers, et 50 000 euros en rémunérations d'opérations liées au webclasser et à la messagerie synchrone. À cet égard, un regret, pour Arlette Arnaud-Landau, vice-

présidente régionale et présidente du Carif-Oref : des économies d'échelle auraient pu être réalisées si cette convention avait pu être élaborée au niveau interrégional. ●

+ D'INFOS

www.formationauvergne.com



De gauche à droite :

- 1 George Asseraf, directeur général de l'Onisep ;
- 2 Marie-Danièle Campion, rectrice de l'Académie de Clermont-Ferrand ;
- 3 René Souchon, président de la Région Auvergne ;
- 4 Pascale Semet, administratrice du Carif-Oref Auvergne.

© Région Auvergne

Agefos-PME et Agires Développement PRÉPARER LA "COLLECTE UNIQUE"

Agefos-PME, organisme paritaire collecteur agréé (Opca), et Agires Développement, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (Octa) interprofessionnel de l'enseignement supérieur, ont signé une convention le 16 février. Objectif, proposer aux entreprises davantage de simplicité avec "une collecte unique au sein d'un collecteur unique", une offre de services complète et un accompagnement renforcé par l'alliance des deux réseaux sur le périmètre de l'apprentissage, de la formation continue et de l'emploi. Dans la mesure où la demande d'agrément d'Agefos-PME en tant

qu'Octa est en cours, la mise en œuvre de cette alliance sera effective pour la collecte 2016.

Agires Développement est aussi un réseau d'écoles supérieures. "L'offre apprentissage des plus grandes écoles ou universités n'est pas réservée aux grands groupes, et nous souhaitons la rendre plus accessible aux TPE et PME", a expliqué Frédéric Vernhes, son président. ●

+ D'INFOS

www.agires.com

Agroalimentaire NÉGOCIATIONS EN COURS

Concernant le déploiement opérationnel du compte personnel de formation, les négociations se poursuivent au sein de la branche de la transformation alimentaire avec Opcalim. Un travail d'ingénierie est notamment conduit pour "simplifier et singulariser" les CQP (certificats de qualification professionnelle), avec, par exemple, un tronçon commun pour les CQP charcuterie et des modules spécifiques "industrie" ou "artisanat". ●

+ D'INFOS

www.opcalim.org

Outre-mer

L'INSERTION DES JEUNES PASSE PAR UNE MEILLEURE COORDINATION DES ACTEURS

Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) a adopté à l'unanimité en séance plénière, le 11 février, son avis sur "Le défi de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes Ultramarins".

Plus de 40 % de ces 15-29 ans sont au chômage sur la plupart des territoires (avec un cumul de 55 % à Mayotte).

Le Cese met l'accent sur la formation et l'insertion professionnelle et sociale. Il préconise d'implanter et de mieux coordonner les dispositifs existants (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, plateformes de suivi et

d'appui aux jeunes en difficulté scolaire, réseau "Formation, qualification, emploi", etc.). L'accès à l'alternance et au premier emploi, notamment dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, doit être favorisé, tout comme "l'insertion des jeunes à travers l'engagement associatif en reconnaissant et validant leurs acquis non formels".

Le Cese recommande enfin la promotion de certaines filières d'emploi dans le cadre d'un nouveau modèle de développement de chacune des collectivités ultramarines. ●



+ D'INFOS
www.lecese.fr

Banque-assurance

AXA LANCE UNE FORMATION ADAPTÉE À SES BESOINS

Adapter une formation préexistante, celle préparant au diplôme de responsable de développement commercial, dispensée par le réseau Negoventis (rattaché à 94 CCI), aux besoins spécifiques de l'assurance et de la banque, c'est le projet que vient de mener à bien Axa France. Cette année, il est prévu de recruter 200 jeunes en alternance. "Avec ces nouvelles compétences, ces jeunes nous permettront de faire la différence avec nos concurrents", se réjouit Nicolas Moreau, PDG d'Axa France, pour qui ce programme participe de la politique stratégique de l'entreprise.



Nicolas Moreau, PDG d'Axa France

Cette formation sera mise à la disposition de tous les agents généraux Axa qui le souhaiteront pour recruter et former leurs futurs collaborateurs. Il est prévu de s'adresser dans un second temps à des publics autres que les alternants, notamment les 3 300 agents généraux Axa et leurs collaborateurs. ●

+ D'INFOS
www.axafrance.fr

Filière propreté VALORISER LES MÉTIERS



Une nouvelle cartographie des métiers de la propreté est disponible en ligne sur l'itineraire-proprete.com, site porté par la Fédération des entreprises de propreté et services associés. Vidéos de témoignages et courtes fiches descriptives y soutiennent un message simple : avec six CQP et une offre diplômante de CAP à bac + 5, le secteur recrute et forme à tous niveaux. Les 500 000 salariés sont à 80 % en CDI. ●

+ D'INFOS
www.itineraire-proprete.com

Cités des métiers “WINTER SCHOOL” DU RÉSEAU INTERNATIONAL À LIÈGE



Quelque 200 personnes et 27 Cités des métiers ont participé à la 9^e édition de la “Winter school” du réseau international des Cités des métiers, du 4 au 6 février à Liège, en Belgique. “L’échange sur leurs pratiques et méthodes permet de mettre en place des initiatives innovantes en matière d’orientation professionnelle tout au long de la vie”, explique Olivier Las Vergnas, secrétaire général du réseau international des Cités des métiers. La création d’un conseil stratégique des Cités des métiers présidé par Jean-Claude Marcourt, ministre de l’Économie de la Wallonie, s’inscrit dans cette optique. “Le rôle de ce conseil est de permettre d’avancer sur la généralisation et la diffusion du concept de la Cité des métiers dans le monde”, a précisé Christine Cambresy, administratrice déléguée de la Cité des métiers de Liège. Il existe à ce jour 36 Cités des métiers dans le monde. ●

+ D’INFOS

<http://planetemetiers.e-monsite.com>

Cedefop “L’EXPÉRIENCE MONTRE LA VOIE”



James Calleja, directeur du Cedefop

C’est le thème du 40^e anniversaire du Cedefop : “S’inspirer du passé pour mieux construire l’enseignement et la formation professionnels de demain.” La dernière Note d’information du centre européen d’information sur la formation présente les missions de l’organisme quadragénaire. ●

+ D’INFOS

www.cedefop.europa.eu

Agefa-PME UN RÉSEAU POUR FORMER LES FUTURS SALARIÉS DE PME-TPE



Jean-Jacques Dijoux, directeur général d’Agefa-PME

Agefa-PME vient de constituer un réseau de 25 établissements d’enseignement professionnel et d’apprentissage. L’objectif : préparer les “salariés de demain” des PME et TPE.

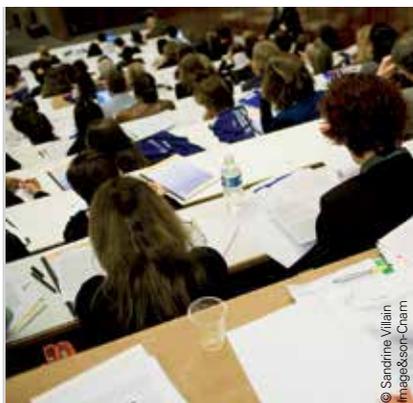
Ce réseau compte 25 établissements labellisés et 40 sites de formation, au sein de 17 régions. En 2017, Agefa-PME entend l’avoir développé dans toute la France. “Nous sommes têtes de réseau, mais aussi porteurs de label, concepteurs d’ingénierie pédagogique et organisateurs de la relation des établissements avec les entreprises”, indique Jean-Jacques Dijoux, directeur général d’Agefa-PME. Les diplômés visés vont du CAP au master avec, cependant, une nette prédominance des niveaux bac à bac + 2, particulièrement prisés des recruteurs des PME. L’accent est mis sur les “métiers communs” (bureautique informatique, maintenance, logistique, etc.), mais aussi sur ceux liées à la transition écologique et aux innovations technologiques. Aujourd’hui organisme collecteur de la taxe d’apprentissage, Agefa-PME perdra (selon les modalités de la réforme du 5 mars 2014) cette habilitation au 1^{er} janvier 2016, au profit d’Agefos-PME, l’autre collecteur-répartiteur cofondé par la CGPME. ●

+ D’INFOS

www.agefa.org

Cnam

ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



© Sandrine Villain / image&son-Cnam

Le Cnam va lancer en mars prochain une nouvelle offre de professionnalisation autour du conseil en évolution professionnelle (CEP). Elle a été testée par des professionnels de l'orientation et de l'accompagnement d'octobre à décembre 2014. À la clé, un module de trois jours de prise en main et de positionnement, complété par un certificat de

compétences d'une durée de 120 heures. Alors que les personnels du Cnam bénéficient déjà d'un plan de formation destiné à les aider à appréhender les évolutions en cours, c'est maintenant l'ensemble des acteurs de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement qui est visé. Martine Poulin, chef du service Orientation et accompagnement des adultes, indique la volonté du Cnam de mettre en place au second semestre un "groupe d'échanges de pratiques institutionnalisés, interinstitutionnel et interprofessionnel". Bénéfices attendus : mutualiser les ressources. ●

+ D'INFOS

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



Lyon-III UN MOOC CONSACRÉ AUX PROCESSUS MÉTIERS

L'Université Lyon-III Jean-Moulin a lancé ce 23 février, sous forme de Mooc, une "introduction à la cartographie des processus métiers au sein d'une organisation". Il s'agit d'initier les apprenants à l'emploi du langage BPMN (*business process model notation*), qui permet, de "formaliser les interactions entre les différents services, et ainsi, de prendre toute la dimension transversale des fonctions d'une organisation". Ciblant avant tout le public de la formation continue, ce Mooc a été conçu comme la première étape d'un parcours. Il faudra pour cela suivre quelques cours en présentiel au sein de l'IAE Lyon et se soumettre à une session d'examen.

+ D'INFOS

www.france-universite-numerique.fr

Bulletin d'abonnement



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

OUI Je m'abonne à INFFO FORMATION

410PO

MES COORDONNÉES

M. Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____ n° APE / / / / / /

n° SIRET / / / / / / / / / / / / / / / /

MODE DE RÈGLEMENT

pour _____ abonnement(s) d'un an (tarif 2015)

France métropolitaine : 190 € HT

soit 193,99 € TTC (TVA 2,10 %)

Outre-mer : 190 € HT + TVA en vigueur

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Info par :

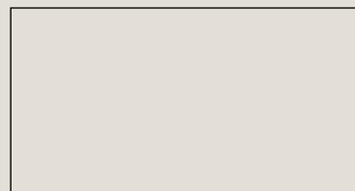
chèque bancaire chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client / / / / / /

Le / / / / ,

à _____

signature - cachet établissement >





Le public et les intervenants des rencontres organisées par le Carif-Oref Nord-Pas-de-Calais

Rencontres du C2RP “AU CŒUR DE L’OFFRE DE SERVICES”

“Le conseil en orientation professionnelle : quelles complémentarités ?”, tel était le thème des rencontres organisées par le Centre régional de ressources pédagogiques (C2RP, Carif-Oref Nord-Pas-de-Calais), le 6 février dernier à Lille.

Philippe Grandin

“Au-delà des acteurs que nous retrouverons dans le SPRO [service public régional de l’orientation] ou des cinq grands opérateurs du CEP [conseil en évolution professionnelle], il nous faut penser la professionnalisation avec les partenaires sociaux”, a considéré Florence Lecocq, directrice du C2RP. Les acteurs “devront passer d’une posture de prescripteurs à une posture d’intermédiation entre la personne reprenant pouvoir sur son parcours et le contexte économique, social et/ou territorial”.

“Les experts en CEP sont amenés à travailler à des parcours fins, alliant VAE et qualifications partielles”, a ajouté Catherine Beauvois, secrétaire générale du Cnefop. Le SPRO correspond au premier niveau de conseil (informer sur le marché du travail, sur les certifications, les qualifications...). La Région, également responsable du développement des Points relais conseil (PRC) VAE, se situe donc “au cœur de l’offre de services et de la synergie entre les acteurs”. Et le réseau des Carif-Oref sera associé à l’évaluation du CEP. Pour Philippe Dole, directeur général du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui s’exprimait comme inspecteur général des affaires sociales (Igas), “le CEP n’est pas exclusivement la mise en œuvre d’un projet de formation. Les usagers veulent d’abord évoluer sur leur territoire. C’est à partir de là qu’il est possible de revenir sur le terrain de la formation”. ●

SAVOIR ORIENTER ET... RÉORIENTER

Fabien Beltrame, responsable du département Orientation et formation de Pôle emploi, a évoqué l’actuelle “montée en compétences” des conseillers, des psychologues du travail et de la ligne managériale relative au conseil en évolution professionnelle.

Cette montée en compétences va se poursuivre au mois de mars avec un module dédié “Délivrer le CEP” : un mode d’emploi des gestes professionnels qui correspond aux niveaux 2 et 3 du CEP (réflexion sur le projet professionnel et accompagnement de la mise en œuvre du projet personnalisé d’accès à l’emploi, PPAE).

Le cahier des charges du CEP incite les opérateurs à partager leurs outils et méthodes. Marc Godefroy, président de l’Association régionale des Missions locales (ARML) Nord-Pas-de-Calais, a rappelé que le rôle du SPRO est de faire coopérer les acteurs par rapport à des objectifs. “Si un cadre de 50 ans arrive à la Mission locale, il nous faut l’informer et l’accompagner vers l’Apec [Association pour l’emploi des cadres], par exemple. Le SPRO pourrait se pencher sur la question de savoir quelle est notre interface avec le citoyen pour qu’il trouve le bon interlocuteur”, a-t-il considéré. “Notre sujet de professionnalisation majeur est de savoir orienter les personnes vers d’autres acteurs”, a confirmé Isabelle Lecerf, représentante de l’association Cheops (qui regroupe quatre Cap emploi du Nord-Pas-de-Calais). Il est nécessaire, a insisté Tatiana Jacenko, chef de projet Apec, “de connaître les acteurs régionaux pour dire aux bénéficiaires que tel opérateur va lui être plus utile par rapport à leurs objectifs”. ●



JEAN WEMAËRE

PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE (FFP)

Parcours

1972

président-fondateur de l'organisme de formation Demos

1991

président-fondateur de la FFP

2015

anime le comité de pilotage "Capital humain et formation"

“REPENSER LA FORMATION COMME UN INVESTISSEMENT”

L'organisation patronale des organismes de formation privés s'est vu confier l'animation du comité de pilotage du plan d'actions intitulé "Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité". Explications.

Propos recueillis par Knock Billy

Quel est l'objectif de la mission que vous présidez ?

Tout a commencé par la lettre de mission en date du 8 mars 2012 du directeur général de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGClS) mandatant la FFP pour animer une mission d'évaluation et de valorisation des investissements des entreprises en matière de formation.

C'est dans ce cadre que fut réalisé le guide de *reporting* à destination des entreprises, leur permettant de mieux valoriser l'impact économique et sociétal de leurs dépenses de formation professionnelle. Il fut présenté lors d'un colloque à Bercy le 18 février 2013, en présence d'Arnaud Montebourg, alors ministre du Redressement productif, et de Thierry Repentin, ministre délégué chargé de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage. Suite au succès de cette première mission, le DGClS,

Pascal Faure, et la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Emmanuelle Wargon, ont confié à la FFP l'animation d'un comité de pilotage chargé de mettre en œuvre un plan d'actions intitulé "Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité". À travers cinq groupes de travail multipartites, il vise à mieux valoriser l'effort de formation et à encourager l'ensemble des entreprises à développer leur capital humain.

C'est une occasion historique de contribuer au développement durable de nos entreprises et de nos territoires. D'autant qu'avec cette mission, la dimension économique de la formation est associée à sa dimension sociale, comme c'est le cas dans les pays anglo-saxons. Ainsi, c'est bien l'ensemble des impacts économiques, sociaux et sociétaux de l'investissement en formation qui est valorisé.



Valoriser l'ensemble des impacts économiques, sociaux et sociétaux de l'investissement en formation”

En quoi la formation peut-elle être considérée comme un investissement ?

L'obligation fiscale qui faisait foi avant la réforme du 5 mars 2014 envoyait un signal négatif à l'entreprise, invitée à voir la formation comme une simple charge. Or, l'effort de formation est bien un investissement majeur. Pour le salarié bien sûr, dans la mesure où la formation lui permet de renforcer son employabilité tout au long de sa vie. Pour l'entreprise forcément, car elle est un levier essentiel de sa compétitivité hors coût, comme vient encore nous le rappeler la Commission européenne (Rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, janvier 2015). Par ailleurs, on peut d'autant plus parler d'investissement que l'on peut en mesurer et en valoriser l'impact. C'est l'objet de notre plan d'actions.

Quel bilan faites-vous de l'utilisation du guide de reporting élaboré en 2013 ?

Les retours sont très positifs. Depuis deux ans, nous le présentons dans l'ensemble des régions à des responsables formation et directeurs des ressources humaines, mais également dans des événements d'envergure nationale, comme lors du colloque de novembre 2014 organisé par la Plateforme RSE (France Stratégie) au Conseil économique, social et environnemental.

Parallèlement, une nouvelle version du guide de reporting à destination des entreprises a été réalisée par un des groupes de travail qui a notamment tenu compte du nouveau cadre législatif. Il s'agit désormais de mettre le guide en cohérence avec la refonte des outils de connaissance publique de l'investissement en formation. Les échanges seront prolongés en ce sens avec la DGEFP, la Dares et les Opcas. Le souhait étant de décliner des indicateurs nationaux ou par branche d'activité, sous la forme de sondages aussi bien quantitatifs que qualitatifs.

À terme, nous souhaitons faire en sorte que ce guide constitue un corpus partagé par l'ensemble des acteurs de la formation.

Comment s'adresser aux entreprises tentées de réduire leurs dépenses ?

D'abord et avant tout, il faut leur rappeler que leur capital humain est leur première richesse. Allier stratégie de développement et politique de for-

mation est devenu indispensable pour garantir leur pérennité sur le marché. Pour cela, elles doivent utiliser la nouvelle liberté offerte par la réforme du 5 mars 2014 pour repenser la gestion de leurs talents au service de leur performance. Nombre

d'entreprises ont bien compris cette nécessité et investissent massivement dans la formation sous toutes ses formes. En ce qui concerne les PME, elles doivent être davantage encouragées dans cet effort. Des outils d'accès aux crédits existent, notamment avec BPI France : il faut les faire connaître.

À ces entreprises, il faut donner des éléments concrets et opérationnels pour outiller le changement de paradigme porté par l'Ani du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014. C'est cet esprit qui a animé la réalisation du guide de reporting ; c'est celui qui continue à mobiliser la cinquantaine de participants à nos groupes de travail que je tiens ici à saluer. Leurs travaux seront présentés d'ici la fin 2015, début 2016. D'ores et déjà, un certain nombre d'éléments sont disponibles sur notre site www.ffp.org. ●

CINQ GROUPES DE TRAVAIL

Sur la base des échanges tenus lors du premier comité de pilotage, cinq groupes de travail ont été prévus :

- diffuser les indicateurs contenus dans le guide de reporting à destination des entreprises ;
- mieux cerner la notion de dépense de formation, et étudier les voies (notamment extra comptables) de son amortissement ;
- encourager l'accès au crédit des PME qui investissent dans la formation professionnelle ;
- accompagner la qualité en formation professionnelle ;
- soutenir l'innovation dans et par la formation.

Par ailleurs, deux études ont été programmées, devant permettre de mieux saisir les impacts des actions de formation sur les performances économiques de l'entreprise, ainsi que sur leur pérennité.

L'INVENTAIRE, UN POTENTIEL ENCORE INEXPLORÉ

Créé par la loi du 24 novembre 2009, c'était l'un des plus gros chantiers de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et il aura fallu le déploiement du compte personnel de formation pour le débloquer. Les entreprises pourraient bien s'en emparer.

Nicolas Deguerry



Prise de conscience

De fait, c'est bien l'arrivée du CPF, mesure phare de la loi du 5 mars 2014, qui a déclenché la prise de conscience : la notion de listes éligibles, à la main des partenaires sociaux, venait souligner le rapport entre la qualité et l'information sur l'offre de formation.

Désormais indispensable au Copanef, aux Coparef² et aux branches professionnelles, l'inventaire ne pouvait plus attendre et George Asseraf obtenait, à la mi-décembre, la promesse du remplacement de trois départs en retraite et de cinq recrutements. Le président de la CNCP le souligne, ce sont là des moyens qui seront tout aussi utiles à l'inventaire qu'au Répertoire national de la certification professionnelle.

11 000 certifications enregistrées au Répertoire national

Mais alors que le RNCP compte déjà quelque 11 000 certifications enregistrées selon une procédure éprouvée depuis 2002, l'inventaire obéit, lui, à des règles bien différentes et recouvre d'autres objets. Polysémique, le terme de certification peut être source de confusion : dans le cadre de l'inventaire, il est à prendre au sens de blocs de compétences mobilisées en situation de travail.

Quand la possession de ces compétences est liée à l'exercice d'une activité dont tout ou partie est réglementée, on parle d'habilitation ; quand ni la profession ni l'activité ne sont réglementées, on parle de certification. Selon George Asseraf, la caractéristique majeure des certifications et habilitations de l'inventaire est de déboucher sur des "finalités d'apprentissage".

Pendant cinq ans, l'inventaire des certifications et habilitations n'aura été pour beaucoup qu'un objet supplémentaire à la charge de la CNCP, dont les moyens suffisaient déjà difficilement au maintien du Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

Moins d'un an avant l'entrée en vigueur du compte personnel de formation (CPF), son président, George Asseraf, alertait ainsi une fois de plus sur les conséquences d'un budget soumis à rude épreuve : "Les résultats obtenus atteignent aujourd'hui un seuil limite faute d'une évolution des moyens dédiés à la commission."¹ Plus direct, le cégétiste Paul Desaignes pointait, lui, une "incohérence politique" qui lui semblait ignorer la "fonction sociale" des outils à la charge de la CNCP.



1. Rapport d'activité 2013.

2. Comité paritaire national et comités paritaires régionaux pour l'emploi et la formation.



227 dossiers de demande de recensement adressés à la CNCP

Une belle occasion de reconnaissance, pour les CQP...

Preuve des attentes et alors même que le système d'information dédié à l'inventaire n'était pas finalisé, la première liste de demandes de recensement examinées par la CNCP le 6 février dernier ne comportait pas moins de 227 dossiers.

Selon la procédure, les demandes doivent être saisies sur le site de la CNCP et soutenues par une "autorité légitime en termes de regard, de réflexion et de compétences sur le marché de l'emploi et de la formation", précise George Asseraf. Exemple ? Les membres de la commission, des ministères, le Copanef ou des branches professionnelles.

Et c'est d'ailleurs bien cette question de l'autorité légitime qui a conduit la CNCP à reporter le recensement de certaines certifications professionnelles de la Fédération de la formation professionnelle (FFP), dont les fiches avaient été adressées directement par la FFP alors qu'elles étaient bien portées par des branches, en l'occurrence le Syntec et les industries chimiques. Contretemps sans conséquence, selon la Fédération, qui entend bien assurer sa présence à l'inventaire.

... et de renouvellement des modes d'évaluation

Pour Jean Wemaëre, président de la FFP, il y a là une belle occasion de reconnaissance pour les certifications professionnelles initiées par la FFP³ et validées par l'ISQ-OPF⁴ : "Nous en avons déjà délivré plus de 10 000, et nous souhaitons bien évidemment les voir recensées à l'inventaire, pour qu'elles soient inscrites sur les listes éligibles." Mais là où beaucoup ne voient dans l'inventaire qu'une porte d'entrée vers le CPF, Jean Wemaëre perçoit aussi l'occasion d'un "renouvellement

L'ABC DE L'INVENTAIRE

Les premières demandes de recensement portées à la connaissance de la CNCP le 6 février 2015 ont privilégié deux des trois catégories fixées par l'arrêté du 31 décembre 2014.

Avec 144 dossiers déposés, la catégorie "B", qui correspond aux "normes de marché", arrive en tête. Fortement soutenues par la FFP, les certifications linguistiques y ont trouvé une place et gagné, dans la foulée, leur éligibilité au compte personnel de formation lors du Copanef du 10 février.

La catégorie "A", qui regroupe tout ce qui découle d'une "norme de droit" (Caces, habilitations électriques, brevet maritimes, etc.), arrive en deuxième position, avec 82 demandes.

Catégorie très ouverte en ce qu'elle est destinée à recueillir ce qui contribue à la qualification sans pour autant relever d'une norme de droit ou de marché, la "C" n'a accueilli qu'une certification linguistique, aussitôt reclassée en B.

+ D'INFOS

www.cncp.gouv.fr

des modes d'évaluation et de certification d'acquisition des compétences" (voir aussi dans ce numéro, pp. 24-25). Il estime que "les reconnaissances académiques des diplômes universitaires sont souvent des reconnaissances partielles, qui n'intègrent ni le savoir-faire, ni les compétences opérationnelles et transversales nécessaires au maintien de l'employabilité".

D'où l'intérêt supplémentaire de l'inventaire, non seulement indispensable au CPF, mais aussi de nature à faire évoluer le concept même de certification. Outil attendu, l'inventaire pourrait donc aller au-delà des ambitions initiales du législateur en entraînant la rénovation du système de validation, au plus près des besoins des entreprises. ●



3. Voir le site CPFFP.com.

4. Organisme de qualification des entreprises de prestation de services intellectuels - Office professionnel de qualification des organismes de formation.

La solution progicielle
innovante d'optimisation
de l'achat de formation



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
www.kelixto.fr

LOÏC GAHINET

LE PREMIER COMPTE PERSONNEL
DE FORMATION

Au bas mot, la mesure concerne quelque 26 800 000 actifs. Lui aura été le premier à s'en emparer. À 34 ans, Loïc Gahinet a en effet été le plus rapide à monter son dossier compte personnel de formation (CPF).

Nicolas Deguerry

Dommage pour le *storytelling*, mais il faut bien l'avouer, Loïc Gahinet n'était pas vraiment pendu à son clavier dans l'attente du 5 janvier 2015, date qui allait lui permettre de jouer une sorte de course contre la montre pour être le premier à décrocher une formation au titre du CPF.

De fait, c'est fin 2014 et au titre du droit individuel à la formation (Dif) qu'il avait initié sa demande. Objectif : obtenir un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour décrocher un BTS informatique. Le CPF, il n'en a alors jamais entendu parler et c'est la directrice des ressources humaines de son entreprise qui lui explique la réforme. Quoiqu'il en soit, le tuilage a parfaitement fonctionné et c'est sans difficulté qu'il assure avoir monté son dossier formation sur le site Moncompteformation.gouv.fr, après avoir reçu l'assurance de la recevabilité de sa demande de VAE. Preuve que son dossier a bien été accepté, son compte personnel indique désormais que 17 des 85 heures de Dif qu'il avait déclarées sont "réservées" pour son accompagnement VAE.

Avec un accompagnement VAE

Dès lors, Loïc Gahinet redevient un prétendant au diplôme parmi d'autres, avec ses similitudes et sa singularité. C'est au sein de la Marine nationale qu'il découvre le monde du travail, engagé volontaire pendant six ans en tant que second maître transmetteur. Une expérience qu'il ne regrette pas, même s'il confesse que le port de lunettes l'a un peu trop éloigné du "terrain" à son goût. Et c'est d'ailleurs "l'envie de voir autre chose" qui l'amène à quitter l'armée en postant son CV sur internet.

Recruté par Sogeti, il bénéficie d'une formation interne de quatre mois d'administrateur systèmes



Le compte personnel de formation est accessible assez vite"

et entame alors une nouvelle carrière de technicien d'exploitation systèmes.

Pourquoi ce désir de VAE ? Depuis 2008 en poste à Nantes, aux portes de sa Bretagne natale chez Kuehne+Nagel DSIA, l'un des leaders mondiaux des services et des solutions logistiques, Loïc Gahinet monte en compétences et en responsabilités mais continue de ne disposer que d'un niveau bac pour tout bagage académique : "Je travaille avec des gens qui ont tous un bac + 2, voire + 5, c'est un peu bizarre...", commente-t-il.

Espérant obtenir son diplôme d'ici à l'été, il se verrait bien, plus tard, évoluer vers un poste de management. Sollicitera-t-il le conseil en évolution professionnelle pour affiner sa stratégie ? Peut-être, mais il ne le sait pas encore : il n'a jamais entendu parler du CEP. ●



SUR LE WEB

Les "Mooc" d'entreprises

De plus en plus d'entreprises sont séduites par le Mooc (*massive open online courses*), ces cours en ligne ouverts et gratuits, et souhaitent utiliser cette méthode pour conduire des formations internes.

Dans ce cas, on parle plutôt de Cooc (*corporate open online courses*), puisqu'une formation dédiée à une entreprise n'est pas "ouverte" à tous. Explications, avec ce livre blanc téléchargeable.

+ D'INFOS

<http://fr.360learning.com>



François Paul-Cavallier
Éditions Eyrolles
Paru le 12 février 2015

PUBLICATION

Jeux de coopération pour les formateurs

Pour développer l'esprit de coopération des formations d'entreprise, l'auteur a réuni un grand nombre de jeux à utiliser en équipe, présentés sous forme de fiches opérationnelles. Le jeu permet aux participants d'"apprendre avec plaisir", ce qui renforce leur disposition à être coopératifs. Avec un tableau récapitulatif pour choisir quel jeu organiser en fonction de l'objectif recherché et des contraintes du stage.

+ D'INFOS

www.eyrolles.com



Sous la direction
de Janette Friedrich
et Juan Carlos Pita Castro
Éditions Raison et passions

PUBLICATION

Recherches en formation des adultes Un dialogue entre concepts et réalité

Le laboratoire Rift (Recherche, intervention, formation, travail) appartenant à la section des sciences de l'éducation de l'université de Genève propose aux lecteurs la discussion de quelques concepts devenus récurrents ces dernières années dans le champ de la formation des adultes : l'"appropriation", le "savoir-faire", etc.

+ D'INFOS

www.raisonetpassions.fr



SUR LE WEB

Retour sur les XII^{es} Rencontres du Fffod

Les dernières Rencontres du Forum français pour la formation ouverte et à distance étaient placées sous le signe de l'application de la nouvelle loi sur la formation professionnelle. À noter : la conférence de Jean-Claude Dupuis et Jacques Bahry sur les évolutions socioéconomiques de la FOAD. Les vidéos sont sur YouTube.

+ D'INFOS

<https://www.youtube.com/user/LeFFFOD>

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 !



**Training
Orchestra**

Solutions
pour la Gestion de la Formation

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



FORMER PLUS ET MIEUX EN DEPENSANT MOINS

Découvrez les bénéfices de la solution Training Orchestra

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



**Training
Orchestra**

Solutions
pour la Gestion de la Formation

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