

P.04

### L'événement

LE VOILET FORMATION DU  
PROJET DE LOI DE FINANCES  
POUR 2016

P.26

### Innovation

LE JEU VIDÉO FAIT  
SA RÉVOLUTION  
FORMATION

P.30

### L'interview

JEAN-MICHEL POTTIER  
VICE-PRÉSIDENT DE  
LA CGPME

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 886 • Du 15 au 31 octobre 2015 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



P.11 *À la une*

## PLAN DE FORMATION 2016 CE QUE CHANGE LA RÉFORME

# ENSEMBLE, CONSTRUISONS VOS FORMATIONS

## L'offre de formation sur mesure AFTRAL...

... C'est plus de 450 thèmes de formation très pratiques, dans différents domaines d'activités du Transport et de la logistique qui peuvent être ajustés aux situations professionnelles de nos clients.

Animés par des formateurs rompus aux pratiques de l'entreprise, les contenus de ces stages sont personnalisés sur la base d'exemples concrets issus de l'entreprise.

Ces formations peuvent être précédées d'un diagnostic permettant à nos experts de s'immerger dans votre entreprise et d'animer des actions de formation répondant aux situations professionnelles de vos collaborateurs, dans un esprit favorable aux échanges participants/formateur.

**>>> Résultat : vos équipes sont rapidement opérationnelles et gagnent en efficacité !**

Ces stages sur mesure se déroulent selon vos souhaits, dans votre entreprise ou dans les centres AFTRAL.

Quelle que soit la taille et la problématique de votre entreprise, nos équipes mettent à votre service : écoute, souplesse et proximité.

+ de services

+ de proximité

+ de résultats

WWW.AFTRAL.COM

SERVICE-CLIENT.AFTRAL.COM

## Sommaire



p. 4 **L'événement**  
Projet de loi de finances 2016 : le budget de la mission "travail et emploi" quasi stable

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**  
Plan de formation : ce que change la réforme

p. 17 **Guide pro**  
**Expertise**  
Financement de la formation : l'appui du Fonds social européen  
**Savoir-agir**  
Se remettre à niveau après une longue absence  
**Législation**  
Apprentissage, entre bonus et malus

p. 21 **Acteurs**

p. 26 **Innovation**  
Le jeu vidéo organise son offre de formation

p. 30 **L'interview**  
Jean-Michel Pottier, vice-président national de la CGPME en charge de la formation professionnelle

p. 32 **Itinéraire**  
Berthé Bemba, agent de propreté et de collecte

p. 34 **Tu, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Plan

Le plan de formation en cours d'élaboration est le premier à prendre en compte la loi du 5 mars 2014. Fin de l'obligation de dépenser 0,9 % de leur masse salariale, choix dans l'affectation du budget qui leur convient, les entreprises sont confrontées à une nouvelle donne...

Cette évolution législative transforme les potentialités des salariés en un tableau de performances au service de la compétitivité. Comment les entreprises préparent-elles le plan 2016 ? Réponses dans nos articles "À la une", pages 11 à 16. Parmi les nouvelles tendances, la digitalisation croissante des formations. "Les formations digitales ont été légalement reconnues par la loi du 5 mars comme des actions de formation, ce qui donne de l'oxygène au système", remarque ainsi Alexis Hluszko, président du Groupement des acteurs et responsables formation.

### Jeu

Alors que le secteur du jeu vidéo ne représente que 5 000 emplois directs en France (et près de 23 000 indirects), pas moins de cinquante écoles et organismes de formation proposent des cursus dédiés aux métiers du vidéoludisme. Au risque que le pire côtoie le meilleur. C'est dans ce contexte que s'inscrit le lancement du premier réseau des écoles du jeu vidéo (voir notre article pages 26 à 28). Lequel devrait permettre de "clarifier l'information pour le grand public et certains studios", comme l'espère Cyril Georgin, directeur des relations entreprises et institutionnelles au sein de l'école Isart Digital.

La rédaction

à suivre...



Retrouvez toute l'information sur la formation professionnelle sur notre site [www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)



**INFFO  
FORMATION**

est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
• www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri  
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel  
• **Secrétaire de rédaction adjointe** : Monique Chatard • **Rédacteurs** : Benjamin d'Algerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, 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, 94180 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr  
• **Abonnement** : 190 € HT

# PROJET DE LOI DE FINANCES 2016

## LE BUDGET DE LA MISSION "TRAVAIL ET EMPLOI" QUASI STABLE

Présenté au conseil des ministres du 30 septembre par Michel Sapin, ministre des Finances et des Comptes publics, le projet de loi de finances pour 2016 consacre 11,3 milliards d'euros à la mission "travail et emploi".

Béatrice Delamer



**L'IMAGE**

Michel Sapin, ministre des Finances et des Comptes publics, a présenté le projet de loi de finances pour 2016 le 30 septembre dernier.

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2016 table sur des dépenses à hauteur de 374,8 milliards d'euros et des recettes plafonnées à 301,7 milliards d'euros. Le gouvernement confirme l'objectif annoncé d'une baisse du déficit public à 3,3 % du produit intérieur brut (PIB) en 2016 en partant d'une hypothèse d'une croissance de 1 % en 2015 et 1,5 % en 2016.

**Des moyens consolidés**

Priorités de l'action gouvernementale, le PLF 2016 inscrit des augmentations de moyens et de personnels pour la sécurité, la défense, la justice, la culture et l'éducation (+ 12 500 équivalents temps plein). La mission "travail et emploi" n'est pas concernée par ces augmentations : 11,3 milliards d'euros ont été budgétés pour 2016, contre 11,4 milliards d'euros en 2015. Mais le budget consolide



*Nous allons poursuivre nos efforts pour permettre de redresser notre pays, pour permettre aux Français de commencer à bénéficier des efforts consentis"*

**Michel Sapin**

ministre des Finances et des Comptes publics lors de la conférence de presse sur le PLF, le 30 septembre à Bercy.



Bercy, siège du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et de celui des Finances et des Comptes publics.

les moyens dédiés au soutien à l'emploi à un niveau élevé. "Avec des crédits en forte hausse par rapport à l'exercice 2016 de la programmation triennale 2015-2017 (+ 410 millions d'euros), la mission travail et emploi décline des engagements du gouvernement en matière d'insertion professionnelle, d'apprentissage et de création d'emploi", indique le gouvernement.

22 % du budget 2016 sont fléchés vers le soutien à l'emploi, notamment les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir, les autres aides étant essentiellement constituées des mesures en faveur de l'insertion par l'activité économique (0,8 milliard d'euros), de l'emploi des jeunes (0,6 milliard d'euros) et des travailleurs handicapés (0,4 milliard d'euros). 20 % alimenteront d'autres aides à l'emploi. 19 % du budget servent à financer les exonérations de cotisations sociales, essentiellement sur les contrats d'apprentissage qui mobilisent 1,25 milliard d'euros. 16 % sont destinés à l'indemnisation des demandeurs d'emploi, 15 % au service public de l'emploi, et 20 % les autres aides à l'emploi. Enfin, 9 % seront constitués de frais de fonctionnement du ministère (0,1 milliard d'euros), de personnel (0,4 milliard d'euros) et des mesures de reclassement des salariés et création d'entreprise (0,3 milliard d'euros). Côté forces vives, les moyens qui sont alloués à la mission sont de 9 703 emplois de l'État et 48 151 emplois chez les opérateurs. Cela correspond à une diminution de 192 équivalents temps plein (après celles de 2014, moins 137, et 2015, moins 150).

**Mesures affectant le champ de la formation**

Le PLF 2016 inscrit plusieurs mesures qui affectent le champ de la formation professionnelle. L'article 4

**48 151**  
EMPLOIS  
BUDGÉTÉS  
POUR LES  
OPÉRATEURS  
DE L'ÉTAT

concerne les répercussions des mesures annoncées par le Premier ministre le 9 juin dernier en faveur des TPE-PME. Certaines entreprises verront leur contribution formation rester à 0,55 % de leur masse salariale au lieu de passer à 1 %.

L'article 12 actualise les modalités et des montants des compensations financières dues par l'État aux collectivités territoriales (Régions et Départements) au titre de différents transferts de ses compétences à leur profit. La compensation financière du transfert des services chargés de la gestion des fonds européens transférés aux Régions métropolitaines et d'outre-mer s'élève à 5,9 millions d'euros. Pour compenser les charges résultant du processus de départementalisation de Mayotte, notamment celles concernant le financement des formations sociales, le budget a prévu 16,5 millions d'euros.

Cet article met aussi à jour les transferts effectués dans le cadre de la formation professionnelle et de l'apprentissage selon le périmètre des nouvelles Régions issues de la loi du 16 janvier 2015.

Enfin, l'article 62 inscrit l'abaissement du plafond de cotisation au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de 1 % à 0,8 %. Le gouvernement indique qu'il entend accompagner l'effort demandé aux Régions pour redresser les finances publiques (baisse de leur dotation de 10,7 milliards d'euros) en réduisant le taux de cotisation obligatoire de 20 %.



## Information sur la réforme LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION EST LANCÉE

C'est le 1<sup>er</sup> octobre, via le web, qu'a été lancée la campagne de communication du gouvernement sur la réforme de la formation.

Initialement prévue pour le début de l'année 2015, elle avait été suspendue en raison notamment de celle menée par la Fédération de la formation professionnelle (FFP), dont les adhérents imputaient à la réforme la chute des commandes de formation.

Les bannières présentes sur des sites fréquentés par les actifs (et, particulièrement, la cible des 26-54 ans) ont été relayées par des messages radio à partir du 3 octobre. L'ensemble va se



déployer jusqu'en décembre. La campagne de communication est axée sur deux dispositifs : le conseil en évolution professionnelle (CEP) mais, principalement, sur le compte personnel de formation (CPF), dont la mise en œuvre est illustrée par différentes personnes incarnant un exemple de situation concrète. L'idée est d'inciter les internautes et les auditeurs, bénéficiaires de ces nouveaux

droits à la formation à les découvrir en se rendant sur le site internet [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr), pour ouvrir leur compte personnel de formation. La campagne met en avant le fait que salariés et demandeurs d'emploi doivent être acteurs de leur formation.

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



### L'image

#### Les dix-sept objectifs du "Programme de développement durable d'ici à 2030"

ont été présentés lors de l'Assemblée générale annuelle des Nations unies, le 28 septembre. Le quatrième objectif de ce programme entend "garantir une éducation de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous".

### Il l'a dit



*Le Programme de développement durable permettra une adaptation au plus près des politiques de formation des différents pays. Avec des indicateurs globaux pour suivre l'évolution des progrès accomplis sur le long terme."*

#### Yves Attou

président du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA), le 28 septembre. Son organisation œuvre, depuis plusieurs années, en partenariat notamment avec l'Unesco, en faveur de l'égalité d'accès aux apprentissages.



## Ministère du Travail LA COMPOSITION DU CABINET



La ministre du Travail, le 15 septembre dernier.

Paru au *Journal officiel* du 30 septembre, l'arrêté du 2 septembre 2015 complète le cabinet de la ministre du Travail, de l'Emploi, de la

Formation professionnelle et du Dialogue social. Sébastien Jallet devient directeur de cabinet adjoint chargé de l'emploi et de la formation. Nadine Richard est reconduite dans ses fonctions de conseillère formation professionnelle et alternance. Laurent Cytermann devient conseiller "compte personnel d'activité".

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

## Opcalia DÉPART DE PHILIPPE HUGUENIN-GÉNIE



### Le directeur général d'Opcalia a quitté ses fonctions le 9 octobre dernier,

un peu plus d'un an après avoir pris la succession d'Yves Hinnekint. Il avait été auparavant directeur général adjoint de l'organisme interprofessionnel, entre avril 2012 et août 2014. "Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, initiée par la loi du 5 mars 2014, Opcalia s'est engagé dans un plan de transformation", a indiqué l'organisme, qui a évoqué des "divergences de vues dans la manière de conduire ce changement". Claire Khecha, directrice générale adjointe, est chargée d'assurer

l'intérim pendant cette période de transition. La personne qui succédera à Philippe Huguenin-Génie devra faire face à une situation économique et sociale tendue. La fin du "O,9" au titre du plan de formation entraîne en effet un manque à gagner en termes de collecte, qui pourrait faire craindre d'éventuelles suppressions de postes. Plusieurs dizaines n'auraient ainsi pas été remplacés depuis le début de l'année 2015. Au final, le contexte actuel pourrait provoquer la suppression de plusieurs centaines d'emplois. En 2014, le montant de la collecte réalisée par Opcalia s'élevait à 594 millions d'euros.

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

**5 709**

contrats de formation en alternance ont été signés l'année dernière par des demandeurs d'emploi handicapés, soit 3 140 contrats de professionnalisation et 2 569 contrats d'apprentissage. (Résultats de l'Agefiph en 2014)

**178 880**

demandeurs d'emploi handicapés ont été accompagnés par conseillers Cap emploi en 2014.



#### ANNE BALTAZAR

est la nouvelle présidente de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Éluë pour trois ans, elle succède à Odile Menneteau, du collège employeur, qui occupait la fonction depuis 2012. Cette informaticienne de formation a rejoint FO en 1986. Elle est secrétaire confédérale en charge de l'économie sociale, l'égalité professionnelle, le handicap, le logement social et la diversité. Elle est membre du Conseil économique, social et environnemental.



## Contrat de génération UN VECTEUR DE DIALOGUE SOCIAL



Lors de la remise de trophées du contrat de génération, le 29 septembre.

Un peu plus de 100 000 jeunes et seniors sont actuellement concernés par le contrat de génération.

À l'occasion de la Semaine du contrat de génération (28 septembre au 2 octobre), le ministère du Travail a appelé à "poursuivre la mobilisation". Déclinaison de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre

2012, ce dispositif a été instauré par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 avec un triple objectif : l'insertion durable des jeunes, le maintien dans l'emploi voire le recrutement de seniors, la transmission des compétences. Pour Florence Buisson, directrice juridique emploi-formation de l'UIMM, qui intervenait le 28 septembre à l'invitation de la DGEFP, c'est à la fois l'occasion d'élaborer un diagnostic de la pyramide des âges et de relancer la dynamique conventionnelle.

**+ D'INFOS**

[www.emploi.gouv.fr/actualites/semaine-et-trophee-contrat-generation](http://www.emploi.gouv.fr/actualites/semaine-et-trophee-contrat-generation)

## Apprentissage DE NOUVEAUX CHIFFRES ENCOURAGEANTS

Les premiers résultats de la campagne apprentissage 2015 se font sentir, s'est réjouie Myriam El Komri, ministre du Travail, le 2 octobre.

La campagne lancée en juin "connaît son meilleur résultat depuis quatre ans, avec 48 500 entrées entre juin et août, soit 6,5 % de plus dans le secteur privé. Avec les recrutements en cours des apprentis dans le secteur public, l'évolution du nombre d'entrées sera plus forte. Plus de 1 000 contrats ont déjà été conclus", s'est-elle félicitée. Par ailleurs, le développement de l'apprentissage a été "fortement conforté" : 200 millions d'euros de ressources supplémentaires sont disponibles cette année.

**+ D'INFOS**

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

## Service public régional de l'orientation POUR UNE FICHE DE LIAISON DÉMATÉRIALISÉE ET PARTAGÉE

L'Éducation nationale vient de publier sur son site un rapport "Évaluation des préfigurations du service public régional de l'orientation" (SPRO).

Le document réalisé par l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la

recherche (IGAENR), celle des affaires sociales (Igas), de l'Éducation nationale (IGEN) et de la jeunesse et des sports (IGJS) fait le point sur les expérimentations lancées début 2014 dans huit régions (Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Centre, Limousin, Pays de la Loire, Poitou-

Charentes, Rhône-Alpes). La mission a identifié plusieurs points de vigilance, notamment au sujet du conseil en évolution professionnelle, estimant que les politiques régionales définies pour les SPRO pouvaient ne pas coïncider avec les stratégies nationales des promoteurs du CEP. Ils invitent à mettre en place des outils partagés entre les acteurs, notamment un système d'information. La mission suggère aussi d'établir une fiche de liaison dématérialisée et partagée par tous les acteurs, pour permettre l'analyse des trajectoires des publics, et mieux cibler les politiques d'orientation et de formation.

**+ D'INFOS**

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)



Le ministère de l'Éducation nationale, rue de Grenelle à Paris.



## Compte personnel de formation "UN VRAI PROGRÈS SOCIAL"

Le député d'Indre-et-Loire Jean-Patrick Gille accueillait à Tours le 2 octobre la ministre du Travail Myriam El Khomri.



"Il existe un bel écosystème entre les acteurs de l'insertion, de la formation et de l'économie. C'est cela que nous devons améliorer."

En se rendant le 2 octobre à Tours, à l'invitation de Jean-Patrick Gille, député PS d'Indre-et-Loire et président de l'Union nationale des Missions locales, Myriam El Khomri, ministre du Travail, a loué la mobilisation de ces acteurs, à l'issue d'une table ronde organisée avec six utilisateurs du compte personnel de formation. Karine Gaudain, stagiaire à Tours en secrétariat-comptabilité, a ainsi expliqué que la mobilisation de son CPF avait permis l'acceptation par Pôle emploi du financement d'une partie de sa formation. "Le CPF est un vrai progrès social. Il y a aujourd'hui 1 million de personnes inscrites sur le site dédié au dispositif, dont 30 000 ont réalisé leur formation. En outre, 60 000 formations ont été validées", a indiqué Myriam El Khomri.

**+ D'INFOS**

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

## Compte personnel de formation LES ORGANISMES HABILITÉS "SYSTÈME D'INFORMATION"

Les organismes habilités à se connecter au système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF) font l'objet du décret 2015-1224, publié au Journal officiel du 4 octobre. Parmi eux, les Opca, les Opacif, les Régions et les opérateurs de conseil en évolution professionnelle qu'elles désignent, Pôle emploi, les Missions locales, etc.

**+ D'INFOS**

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)



### LA CRÉATIVITÉ EN FORMATION : UNE QUESTION DE PÉDAGOGIE

Les 19 et 20 novembre à Paris  
Colloque organisé par le Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD-Cnam), en lien avec Éducation permanente.  
[www.education-permanente.fr](http://www.education-permanente.fr)

### 3<sup>es</sup> ENTRETIENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le 1<sup>er</sup> décembre à Paris  
Organisé par le Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation) sur le thème "Transformation de la fonction formation et compétences : nouvelle opportunité, nouvelle liberté dans la fonction".  
[www.garf.asso.fr](http://www.garf.asso.fr)

### "TRANSITION ÉNERGÉTIQUE : FORMATEURS, AGISSONS !"

Le 4 décembre à Paris  
Journée organisée dans le cadre de la Cop21, par le Réseau pour la transition énergétique (Cler) et la Région Île-de-France, à l'attention des acteurs de la formation (formateurs, responsables, financeurs).  
[www.cler.org](http://www.cler.org)

33 %

des dirigeants d'entreprise en France déclarent manquer d'analystes compétents pour interpréter les données et les informations stratégiques.

(étude Iron Mountain France)

## OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

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

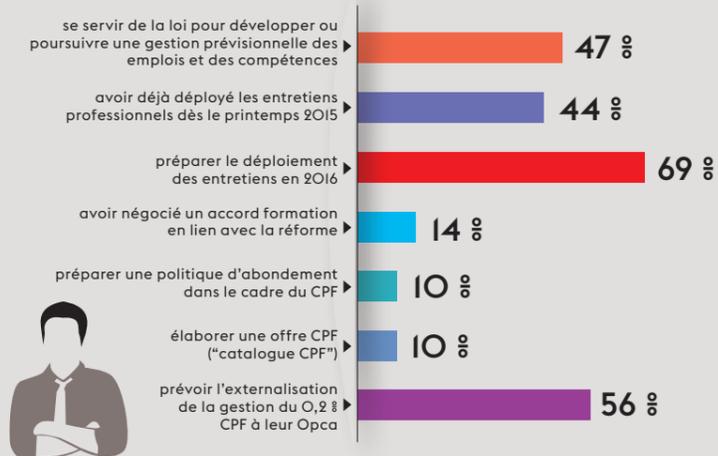
Contact : INGRID DUBOCQ  
Responsable Régie Publicitaire  
Tél. : 01 40 09 68 47  
E-mail : [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr)



## LES RESPONSABLES DE LA FORMATION S'APPROPRIENT LA RÉFORME

Les résultats d'une enquête nationale menée par le Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf) révèlent que l'appropriation de la réforme de 2014 par les responsables formation est en bonne voie.

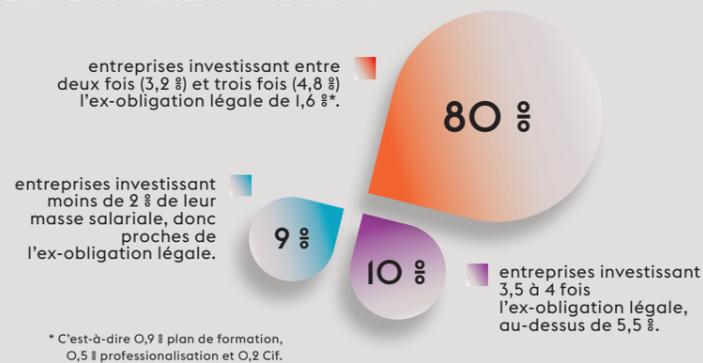
### LES RESPONSABLES FORMATION DÉCLARENT...



85 %

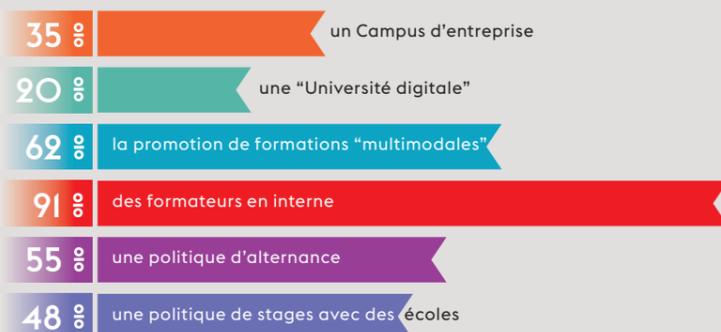
DES ADHÉRENTS DU GARF OBSERVENT DES IMPACTS SIGNIFICATIFS DEPUIS LA RÉFORME

### L'INVESTISSEMENT FORMATION



S'APPUIENT SUR LES ENTRETIENS ANNUELS POUR COLLECTER LES BESOINS DE FORMATION

### AU SERVICE DE LA POLITIQUE FORMATION DE L'ENTREPRISE



90 %

RECOURENT DE FAÇON CROISSANTE À DES FORMATEURS INTERNES



Une formation Orsys, à Paris La Défense, en juin dernier.

## Plan de formation 2016 CE QUE CHANGE LA RÉFORME

C'est l'évolution du système la plus forte depuis la loi fondatrice de 1971. Désormais, plus de contribution obligatoire "plan de formation" – qui était jusqu'alors de 0,9 %. Plus de "former ou payer", l'heure est à "l'investissement formation". Cette révolution a naturellement une forte incidence sur les pratiques dans les entreprises. Le dernier trimestre de l'année est toujours celui de l'élaboration du plan de l'année suivante. C'est l'heure de la mise en pratique.

Célia Coste et Knock Billy

### 3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Le nouveau système né de la fin de l'obligation fiscale

Les pistes de travail des responsables formation en entreprise

L'impact sur la formation à distance ou le compte personnel de formation

# LA RÉFORME INCITE LES RESPONSABLES FORMATION À L'INNOVATION

**Le plan en cours de préparation est le premier qui prenne en compte et mette en œuvre la loi du 5 mars 2014. La fin de l'obligation fiscale change clairement les façons de penser et de concevoir les politiques de formation. Explications.**

Knock Billy

57 %

**des chargés de formation** maintiendront en 2016 leur budget formation de 2015 malgré les nouvelles logiques de financement induites par la réforme. 8 % investiront le minimum légal et 35 % ne se projettent pas encore. (enquête Place de la formation)



1. Il s'agit d'associer un nouvel embauché avec les meilleurs au sein d'une équipe ("binôme") afin de lui offrir plus d'opportunités de progression rapide.

La loi du 5 mars 2014 renforce l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation de chacun de ses salariés à son poste de travail, de veiller au maintien de sa capacité à occuper son emploi, au regard notamment des évolutions technologiques, ainsi qu'à lui assurer une formation à la sécurité. En effet, au-delà du 1 % destiné à la mutualisation, l'entreprise a désormais le choix d'affecter le budget qui lui convient et aux types d'actions qu'elle souhaite

## Comprendre autrement l'acte de former

Il ne s'agit plus de se cantonner au caractère imputable de l'action de formation, mais d'être libre d'investir dans des actions faisant appel à d'autres formes de pédagogie. L'un des avantages de la nouvelle compréhension de l'action de formation est qu'elle donne libre cours de combiner toutes les modalités d'apprentissage dans l'accompagnement à long terme du développement de la performance et de l'employabilité des salariés.

Cette évolution constitue une opportunité d'innover, de montrer qu'un responsable formation sait, ou doit savoir, transformer les potentialités de chacun des salariés en un tableau de performances au service de la compétitivité de l'entreprise. Elle "ramène, en France, la pratique de la formation en entreprise à ce qui se fait dans la plupart des pays avancés, notamment les pays anglo-saxons et d'Europe du Nord", rappelle Marc Denney, directeur associé de C-Campus, cabinet de conseil et de formation spécialisé dans l'innovation pédagogique.



Séminaire sur la réforme de la formation professionnelle, le 31 mars 2015 à la Maison du sport français.

## L'action de formation demeure une notion encadrée

Cette nouvelle donne a une influence certaine sur l'élaboration du plan de formation. Celui-ci doit inclure dans sa conception de la formation, les groupes de travail, les cercles de qualité, les séminaires, les conventions, le "binôme de compétences"<sup>1</sup>, le modelage, le tutorat, le compagnonnage, les actions classiques de formation, l'apprentissage en situation de travail (AEST), etc. Tout ne commence pas et ne se termine pas par un stage.

Cependant, le responsable formation doit veiller à ce que les actions proposées intègrent, tant soit peu, les principes fondamentaux de l'action de formation : objectifs, moyens pédagogiques, évaluation, etc.

Il n'est pas exclu que, dans le cadre du nouveau bilan du parcours du salarié dans l'entreprise réalisé tous les six ans, un salarié (estimant n'avoir pas suivi au moins une action de formation) rappelle, en cas de contentieux, que l'action de formation demeure une notion encadrée. Car même si l'employeur déclare que le salarié a bien bénéficié d'une action de formation, encore devra-t-il démontrer qu'elle correspondait bien à la définition légale. ●●● (suite p. 14)



Cette salle de formation de Cegos n'attend plus que les stagiaires du plan de formation 2016.



Une conférence animée par Orsys Formation.



## 3 QUESTIONS À

**Alexis Hluszko**, président du Groupement des acteurs et responsables de formation

**“Une entreprise sur quatre s'oriente vers un plan pluriannuel”**

### Quelles orientations se dessinent pour le plan 2016 ?

Une tendance forte que l'on peut indiquer, ce qu'identifient les responsables formation et compétences via une enquête nationale fondée sur près de 200 réponses d'entreprises adhérentes du Garf, est la croissance du recours à la formation en interne pour faire coïncider le renforcement de la culture métier et d'un modèle formation revisité et la baisse des moyens en achats externes.

En revanche, les entreprises font toujours appel à des prestataires externes pour tout ce qui est transverse (informatique, langues, management...).

### Comment la suppression du 0,9 % impacte-t-elle les budgets ?

On constate une décélération des investissements formation liée à

la disparition de l'obligation fiscale.

Cette baisse a de vrais impacts à court terme sur le marché, elle est moins inquiétante dans un plus long terme car correspondant à un moment de transition. Il faudra en effet certainement encore deux années pour que le modèle trouve un nouvel équilibre.

La compression des moyens financiers oblige les entreprises à se replonger sur leur modèle pour l'interroger, dans son fonctionnement certes, mais au-delà sur son fonctionnement global : place de la formation, apport de celle-ci à la compétitivité et à l'employabilité, à l'innovation, au développement des salariés...

Des questions qui conduisent à repenser en interne l'organisation et les objectifs des appareils formation vers un champ plus large, celui du développement RH.

### Quelles sont les conséquences de la réforme sur les modèles de formation ?

Les entreprises infléchissent leurs modèles en allant vers plus de "multimodalité" en matière de formation et d'acquisition des compétences. Elles tendent à sortir du sacro-saint "présentiel" pour développer d'autres modes d'apprentissage : tutorat, "on the job learning", partage de pratiques, blended learning agréant le présentiel et le digital... Le plan de formation de demain sera plus un plan d'accompagnement. Dès à présent, plus de 25 % des entreprises s'orientent déjà vers la présentation d'un plan pluriannuel. Cela les engage sur un temps plus long à une réflexion sur les besoins, les référentiels et les filières métiers.

Propos recueillis par Célia Coste

## REPÈRES

### LA "PLURIANNUALITÉ", DÉSORMAIS POSSIBLE

La loi du 5 mars 2014 (article L. 2323-35 du Code du travail) a introduit la possibilité pour l'entreprise d'élaborer son projet de plan de formation pour une durée de trois ans. Il faut dans ce cas qu'un accord d'entreprise prévoie cette possibilité. C'est la "pluriannualité" du plan de formation. "Le projet de plan (...) tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation", comme le précise le législateur. Cependant, la consultation du comité d'entreprise sur son exécution est requise chaque année.

## QUATRE APPROCHES EN GESTION DE LA FORMATION

### APPROCHE "PAR THÈME" OU "PONCTUELLE"

Les différents services énumèrent leurs demandes, leur pertinence est ensuite analysée. Adaptée aux besoins de formation de courte durée et standardisés.



### APPROCHE "PAR COMPÉTENCE", EN LIEN AVEC UN POSTE OU UNE FAMILLE DE POSTES

S'intéresse aux compétences génériques (à partir d'une liste de connaissances ou habiletés pré-requises pour un poste) ou managériales. Elle vise l'habilitation dans le poste actuel et le développement pour les postes futurs et sert à la planification de la relève.

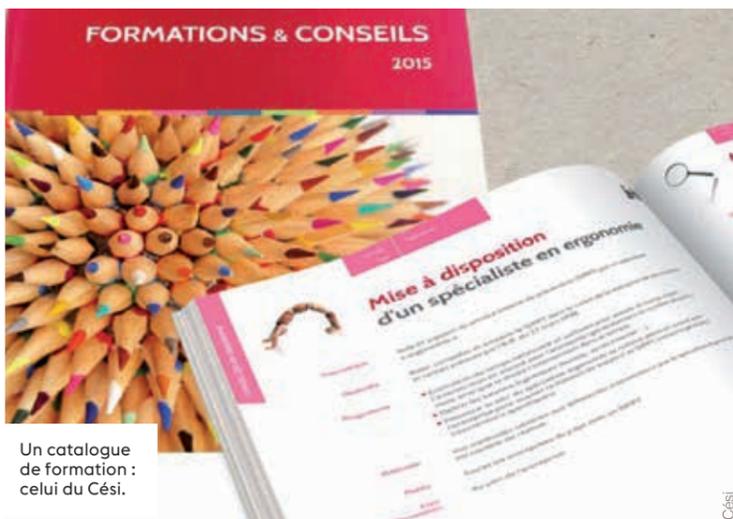


### APPROCHE "MISSION-VALEURS"

Les besoins sont établis à partir des valeurs de l'entreprise, qui se traduisent généralement dans sa philosophie de gestion. Centrée sur le développement de compétences stratégiques, elle facilite l'émergence d'une culture commune.

### APPROCHE "STRATÉGIQUE" OU "D'AFFAIRES"

Elle est centrée sur les orientations stratégiques qui constituent alors la commande passée à l'ensemble de l'organisation, y compris au service formation. Elle s'inscrit dans une vision à long terme ou permet de cibler les secteurs et les postes-clés pour les années à venir.



Un catalogue de formation : celui du Cési.

© Cési

### ●●● Évaluation

Si les entretiens d'évolution professionnelle bien-naux et sexennaux visent à assurer l'employabilité des salariés, ils ne semblent pas constituer une préoccupation majeure pour nombre d'employeurs. "Pensez-vous qu'en cette période difficile, les TPE-PME disposent de moyens pour réaliser, au plus tard le 7 mars 2016, des entretiens biennaux ?", interroge Marc Dennery. La plupart des petites entreprises ne peuvent avoir une vision claire de leur activité dans deux, quatre ou six ans. À tort ou à raison, "elles ont actuellement d'autres préoccupations, notamment de survie, que la gestion des parcours", ajoute le consultant qui accompagne de nombreuses entreprises de toutes les tailles.

### Pénalités...

La plupart des entreprises ne commenceront-elles à se préoccuper des conséquences du défaut de gestion des parcours de leurs salariés (si cela est toujours d'actualité) qu'en 2019 ? À les entendre, certains responsables misent même sur 2021 pour mettre en œuvre cette obligation. Convaincus que les pénalités prévues ne seront jamais appliquées, ils pronostiquent l'entrée en vigueur d'une ou de plusieurs nouvelles lois d'ici-là.

Par ailleurs, certains observateurs se demandent comment le système (notamment les Opca) pourra réguler le mécanisme de recouvrement des 3 000 à 3 900 euros par salarié pour non mise en place d'entretiens d'évolution professionnelle en 2021. De plus, 30 euros de l'heure de pénalité paraît, pour nombre d'entre eux, très élevé. Ils anticipent une suppression possible de cette pénalité. Pour autant, conseille Marc Dennery, "il vaut mieux se mettre en conformité que de pronostiquer". Surtout s'ils voient la formation comme un investissement, et leurs salariés comme une richesse. ●

## COMMENT LES ENTREPRISES PRÉPARENT-ELLES LE PLAN 2016 ?

Les responsables formation sont confrontés à un défi de taille : faire mieux avec moins. La "digitalisation" devrait en tirer avantage.

Célia Coste

D

ans une conjoncture peu favorable à l'investissement, il était prévisible que les entreprises revoient leur budget formation à la baisse. Les chiffres du baromètre du Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf) confirment cette tendance. Si entre les années 2009 et 2014, les entreprises avaient massivement investi dans le développement des compétences de leurs salariés (24 % des interrogés déclaraient une hausse des budgets), cette période apparaît (au moins provisoirement) terminée : en termes d'achats de formation, 5 % déclarent le développer, 59 % maintenir le volume et 36 % le réduire.

"Globalement, les grandes entreprises vont avoir tendance à baisser les coûts de formation et réduire les achats externes de formation. C'était inévitable", décrypte Marc Dennery, co-fondateur et directeur associé de C-Campus (cabinet de conseil en innovation pédagogique).

Spécialiste de la "livraison à domicile de courses alimentaires sous température dirigée en milieu urbain et périurbain", Star's Service assure entre 10 000 et 20 000 livraisons par jour.



### Trouver des modes de formation plus économiques

Le groupe Star's service, spécialiste de la livraison à domicile sur des distances courtes, n'a pas échappé à la coupe des budgets formation. Pour la première fois depuis sa création, l'entreprise est confrontée à une perte de marché liée à l'émergence de nouveaux concurrents, ce qui a poussé les dirigeants à réaliser des économies dans plusieurs départements. La consigne a donc été donnée au responsable formation de l'entreprise : dépenser le moins possible et optimiser les coûts.

"Il fallait tout de même avancer sur le sujet de la formation de nos salariés en trouvant des modes de formation plus économiques, explique Pierre-Charles Carré, responsable formation de Star's service. Sur les 1 700 salariés que compte l'entreprise principale du groupe, la grande majorité est composée de livreurs, souvent jeunes, peu ou pas diplômés et qui n'exercent pas ce métier très longtemps, compte tenu de son caractère physique." Il est donc essentiel de construire ●●●



1/3

**des chargés de formation** prévoient de mettre en place un SI Formation (système d'information) suite à la réforme. (enquête Place de la formation)



La formation à distance est-elle l'horizon de la formation professionnelle ?

●●● des parcours de formation adaptés pour permettre de réorienter ces salariés. "Il faut savoir que sur le volet exploitation, 100 % de nos managers sont issus du terrain, car nous accordons une importance toute particulière à l'évolution en interne."

"Les années précédentes, précise-t-il, nous consacrons environ 1,3 % de la masse salariale brute à la formation des salariés. Cette année, il n'y aura pas de dépenses supplémentaires. Nous misons donc sur des dispositifs permettant de réaliser des économies, comme le mobile learning. Celui-ci a été expérimenté pour une action particulière dans le cadre de la formation des contrats de génération. Nous souhaitons cette année l'étendre à d'autres publics dans l'entreprise."

### La "digitalisation" a le vent en poupe

Comme Pierre-Charles Carré, beaucoup de responsables formation s'orientent vers la digitalisation pour comprimer les coûts. Mooc (massive open online courses), Cooc (corporate open online courses) et autres Spoc (small private online courses) présentent des avantages : dématérialisation des supports, économie des coûts logistiques (transport, hébergement...), suivi personnalisé et évaluation permettant d'alimenter les calculs de retour sur investissement.

Sur un panel d'environ 500 directeurs de ressources humaines interrogés lors d'une enquête réalisée par Unow (entreprise de conception,

de l'animation et du déploiement de Mooc), plus de 80 % se montrent plutôt favorables à l'usage de ce type de formation pour l'entreprise dans laquelle ils travaillent. "Les formations digitales ont été légalement reconnues par la loi du 5 mars comme des actions de formation, ce qui donne de l'oxygène au système, observe Alexis Hluzko, président du Garf. Cela participe à repenser un modèle plus protéiforme, dans lequel le plan « learning » serait beaucoup plus large que le seul plan de formation."

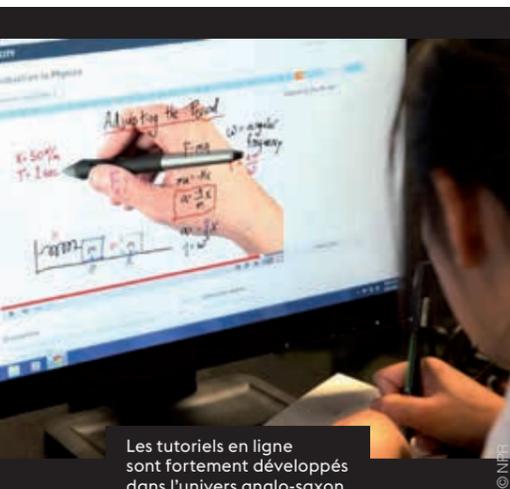
### Articulation plan-CPF

En créant le compte personnel de formation, les organisations patronales et syndicales comptaient bien éviter le financement de formations relevant du plan par ce dispositif, comme cela a été longtemps pratiqué dans les entreprises avec le droit individuel à la formation.

Chez Star's service, le risque paraît largement évité. "Nous articulons beaucoup de formation plan avec le Dif, pour du comportemental, de la récupération de points..., reprend Pierre-Charles Carré. Aujourd'hui, les formations certifiantes éligibles au compte personnel de formation ne correspondent pas vraiment à celles que nous finançons dans le cadre du plan de formation, mis à part certains blocs de compétences pour les cadres."

Plus largement, Marc Denney constate que le CPF correspond moins aux besoins des entreprises que le Dif. "Le CPF est perçu comme un dispositif externe. En vérité, les formations inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles se recoupent mal avec le plan de formation, à l'inverse de celles de l'inventaire."

Mais c'était finalement l'objectif visé : au plan, les formations relevant des objectifs de l'entreprise. Au CPF, celles relevant des objectifs personnels, du parcours de l'individu. ●



Les tutoriels en ligne sont fortement développés dans l'univers anglo-saxon.

Financement de la formation : l'appui du Fonds social européen P. 17

Se remettre à niveau après une longue absence P. 18

Apprentissage, entre bonus et malus P. 19



**Knock Billy**  
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

## Financement de la formation L'APPUI DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN



**1 5,924 MILLIARDS D'EUROS POUR LA FRANCE**  
Créé en 1957 par le traité de Rome, le Fonds social européen (FSE) est l'instrument de la politique de cohésion économique, sociale et territoriale. Dans le cadre de sa stratégie Europe 2020, l'Union européenne s'est engagée à "créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, ainsi qu'une société plus inclusive". Le FSE doit contribuer à "promouvoir l'éducation, l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie". Pour la période de programmation 2014-2020, l'enveloppe pour la France s'élève à 5,924 milliards d'euros. Sa gestion est confiée à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en tant qu'"autorité de gestion du

volet central" et aux préfets pour les vingt-deux volets régionaux. De cette enveloppe, près de 2,9 milliards d'euros sont destinés au Programme opérationnel pour l'emploi et l'inclusion en métropole. ●

**2 DES ACTIONS MULTIPLES**  
En France, quatre thématiques principales sont retenues, dont le financement des initiatives d'éducation, de développement des compétences et la formation tout au long de la vie, la promotion de l'emploi et le soutien de la mobilité du travail. Les Opca occupent une place privilégiée dans la mise en œuvre des crédits du FSE, via le financement d'actions individuelles ou collectives par la signature d'une convention avec l'autorité de gestion ou la réponse

aux appels à projets du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). ●

**3 LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ**  
Pour être éligible au FSE, le projet doit notamment s'inscrire dans une opération financable au titre du Programme opérationnel et être cofinancé (en complément de crédits nationaux publics ou privés). De plus, les dépenses doivent répondre à un certain nombre de critères. Les mesures nationales d'éligibilité des dépenses des programmes sont fixées par décret et complètent celles fixées à l'échelle européenne par les règlements communautaires. Un site dédié permet de savoir comment obtenir une aide du FSE ([www.fse.gouv.fr](http://www.fse.gouv.fr)). ●



**Knock Billy**  
journaliste à Centre Inffo

## SAVOIR-AGIR

### Se remettre à niveau **APRÈS UNE LONGUE ABSENCE**



**R**EPRENDRE LE TRAVAIL APRÈS UNE LONGUE ABSENCE N'EST FACILE POUR PERSONNE. L'ÉCOUTE ET L'ACCOMPAGNEMENT SONT INDISPENSABLES. C'EST LE MOMENT DE FAIRE LE POINT SUR SES COMPÉTENCES.

Que ce soit suite à un congé maternité (trois ou quatre mois), un congé parental (jusqu'à trois ans) ou une maladie de longue durée, plusieurs mois d'inactivité peuvent rendre difficile la réinsertion dans le travail : on devient irritable, soupçonneux et moins efficace. On peut même passer pour peu fiable, voire simplement paresseux. Alors, comment se remettre à niveau ? "Qui dit absence, dit bulle. L'entreprise est une masse qui broie la performance. C'est pourquoi pendant l'absence, quelle qu'en soit la cause, il ne faut jamais couper les ponts. Il faut garder le contact avec ses collègues, sa hiérarchie et le service des ressources humaines. C'est un gage pour réussir son retour", conseille Alix Foulard, consultante RH, coach et chargée d'enseignement au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). Si cela est possible, un travail important est à faire, dans la mesure

du possible, avant de reprendre son emploi : se montrer enthousiaste, se renseigner sur les évolutions du poste (et l'actualité de l'entreprise) auprès de ses collègues et du service des ressources humaines, manifester son désir de se réinvestir à fond dans son emploi. Et, surtout, savoir si on reste à son poste, dans son département ou ailleurs. Quel que soit le cas de figure, il faut être disposé à apprendre et écouter, comme si c'était dans une situation de prise de poste. Il est également conseillé au salarié de prendre contact avec le service RH, dès son retour, "pour évoquer sereinement son avenir professionnel". Mais, de son côté, le service des ressources humaines doit anticiper et préparer le retour du salarié. Même si ce dernier revient à son poste, il y a lieu de prévoir un accompagnement lui permettant de retrouver rapidement

l'environnement qui participait jadis à sa performance. S'il doit prendre un autre poste ou intégrer un autre service, "il est important que les RH proposent un dispositif d'accompagnement qui peut être du tutorat, du coaching, etc., afin de lui permettre de retrouver ses réflexes et la confiance en lui-même. Ils peuvent même lui proposer de le placer avec un autre collègue (un binôme) le temps de se réapproprier le poste". Il peut lui être également proposé "un bilan de compétences qui permettrait un ciblage des compétences. L'entretien qui a lieu dans ce cadre peut être l'occasion de réfléchir au projet et à l'évolution professionnels du salarié". Celui-ci pourra ainsi demander une formation, voire une réorientation. Dans cette situation, il ne faut pas négliger le rôle déterminant du manager. ●

#### RETROUVER "SON" POSTE

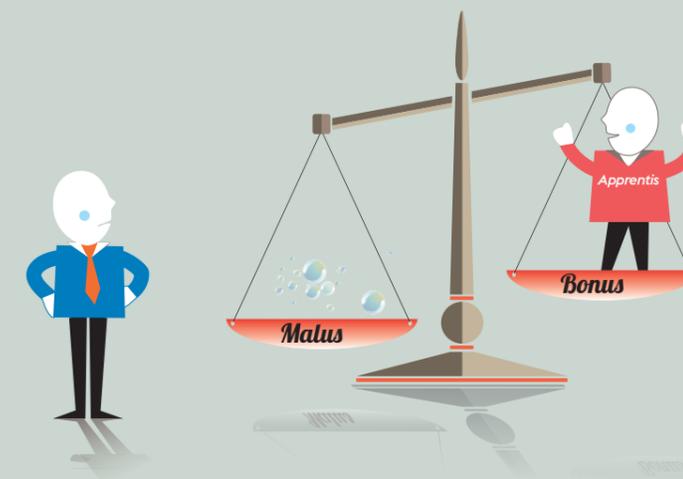
La loi oblige l'employeur à permettre au salarié de retrouver le poste de travail qu'il occupait avant son départ pour une longue absence. Sauf s'il évoque la nécessité de ne pas le maintenir pour cause de réorganisation de l'entreprise. Quel que soit le cas de figure, l'employeur est contraint de proposer un emploi similaire assorti des mêmes conditions et avantages liés au poste qu'occupait le salarié : même exigences de qualification, même catégorie professionnelle, rémunération équivalente tenant compte des diverses augmentations ayant eu lieu pendant l'absence.



**David Garcia**  
rédacteur en chef  
d'Inffo formation

## LÉGISLATION

### Apprentissage **ENTRE BONUS ET MALUS**



**E**N PLUS DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE, LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIÉS PEUVENT ÊTRE AMENÉES À VERSER D'AVANTAGE, AVEC LA CONTRIBUTION SOCIALE À L'APPRENTISSAGE (CSA). LE SYSTÈME CONNU SOUS LE VOCABLE "BONUS-MALUS" CHANGERA DE VISAGE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2016.

La contribution sociale à l'apprentissage est appliquée quand l'entreprise n'atteint pas un objectif de contrats favorisant l'insertion professionnelle parmi lesquels les contrats en alternance. Cet objectif correspond au nombre moyen annuel de salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche. Aujourd'hui, les entreprises de plus de 250 salariés employant moins de 4 % d'alternants sont assujetties à la CSA. Le taux de cette dernière est modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et de la

part d'alternants figurant au sein de l'effectif de la société. Ce taux sera relevé à 5 % au début de l'année prochaine. À partir de 2016 donc, les entreprises de plus de 250 salariés qui emploient entre 5 et 7 % d'alternants bénéficieront d'un crédit d'impôt. Une simple case cochée sur la déclaration de collecte envoyée à l'Octa suffit désormais, là où les entreprises devaient précédemment solliciter le fisc. "Jusqu'en 2014, les entreprises vertueuses devaient réclamer leur bonus auprès de l'administration fiscale. Grâce au système du crédit d'impôt, elles n'ont plus besoin de le faire, leurs démarches en sont sensiblement simplifiées", observe Romain Pigeaud, chargé d'études juridiques à Centre Inffo. De quoi enclencher un cercle vertueux ? Selon le rapport annuel de performance 2014 de la mission financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage, "à la date du 31 décembre 2014, 622 entreprises ont été détectées comme étant potentiellement éligibles à l'aide, pour un montant

total d'environ 4,5 millions d'euros, soit près de 10 000 alternants (ETP) ouvrant droit au bonus de 400 euros". L'objectif est de réduire le nombre d'entreprises assujetties à la CSA et d'augmenter concomitamment les effectifs d'apprentis. ●

#### LA PRIME D'ACTIVITÉ ENTRE EN VIGUEUR EN 2016

La prime d'activité entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en se substituant au revenu social d'activité (RSA) et à la prime pour l'emploi (PPE). 4 à 5 millions d'actifs seront éligibles, pour un coût de 4 milliards d'euros par an. Actuellement, 6 millions de salariés bénéficient de la PPE, du RSA activité, ou des deux à la fois. Les actifs âgés de 18 à 25 ans pourront la percevoir. Une population estimée à 700 000 à 1 million d'individus, auparavant exclue du RSA activité.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

## Événements d'actualité UN CYCLE QUALITÉ DE LA FORMATION

La qualité de la formation au cœur des préoccupations ! Pour aider les prestataires de formation à anticiper l'impact du décret qualité du 30 juin 2015 et décider de leur stratégie de développement, Centre Inffo organise cet automne plusieurs événements d'actualité :

Le 12 novembre 2015, la matinée "Labellisation qualité ou référencement : que choisir ? Comment faire ?" donnera les clés de lecture du décret, identifiera les caractéristiques des certifications et labels actuels, et proposera une grille d'analyse stratégique d'aide à la décision.

Du 10 novembre au 8 décembre 2015, cinq Rendez-vous de l'ingénierie seront consacrés à cinq certifications en usage, avec le concours des organismes certificateurs ou accompagnateurs : la certification OPQF-PSI (10 novembre), la certification Iso 29990 (17 novembre), la norme NF Service-Formation (24 novembre), la qualification OPQF (1<sup>er</sup> décembre), la certification Iso 9001 (8 décembre). ●



**+ D'INFOS**  
Informations : [www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements](http://www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements)  
Inscriptions : [contact-formation@centre-inffo.fr](mailto:contact-formation@centre-inffo.fr)



## Les partenariats de Centre Inffo MYTHES ET RÉALITÉS DES APPRENTISSAGES NUMÉRIQUES POUR LES 13<sup>ES</sup> RENCONTRES DU FFFOD

Membre fondateur du Forum français pour la formation ouverte et à distance, Centre Inffo contribue à la préparation et à l'animation des événements du Fffod, qui fête ses 20 ans en 2015. Mooc, Spoc, Fablab, réalité augmentée, immersion 3D, applications mobiles seront au menu des treizièmes Rencontres du Fffod, les 17, 18 et 19 novembre à Saint-Brieuc (Côtes-d'Armor), pour illustrer le thème "Mythes et réalités - Une nouvelle dynamique des apprentissages numériques". Une occasion unique de traiter des pédagogies numériques, de réforme et stratégies, d'économie et de technologies au service des bénéficiaires de l'orientation et de la formation. ●

**+ D'INFOS**  
Renseignements et inscriptions sur [www.fffod.org](http://www.fffod.org)



## 90 sites et portails dédiés UN NETVIBES DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION

Vous rêvez d'avoir sur un écran les principaux sites du secteur emploi-orientation-formation ? Centre Inffo l'a fait pour vous en recensant plus de 90 sites et portails dédiés, actualisés en fil d'actualité. Huit onglets organisent ces tableaux de bord : orientation et formation tout au long de la vie (12 sites), études (4), régions (29, dont ceux des Carif-Oref en région), Europe (6), FOAD (9), VAE (15), presse (12), information et documentation (4). Pour gagner du temps, facilitez-vous la vie et prenez le réflexe de consulter ce Netvibes ! ●

**+ D'INFOS**  
En accès libre sur [www.netvibes.com/inffo\\_ressources#Centre\\_Inffo%2C\\_ses\\_sites...](http://www.netvibes.com/inffo_ressources#Centre_Inffo%2C_ses_sites...)



## Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés PRIORITÉ À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE HANDICAP

Les ministères des Affaires sociales et du Travail organisaient le 30 septembre, avec notamment l'Association des Régions de France, plusieurs partenaires, une journée nationale des "plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés" (Prith).

La ministre du travail Myriam El Khomri a rappelé les priorités sur lesquelles ses services sont "entièrement mobilisés" : renforcer l'accès à la formation

professionnelle, via notamment le compte personnel de formation, mais aussi "s'appuyer sur la négociation collective pour progresser vers l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %". L'objectif est de tripler le nombre d'accords signés d'ici à trois ans. Si le taux d'emploi des travailleurs handicapés progresse, il reste très en deçà de la loi (6 % dans



Ouverture de la journée nationale des Prith, le 30 septembre dernier.

les établissements de plus de 20 salariés), soit 3,1 % dans le privé (environ 360 000 personnes) et 4,9 % dans le secteur public (environ 210 000 personnes). ●

**+ D'INFOS**  
[www.fiphfp.fr/Partenaires/Les-PRITH](http://www.fiphfp.fr/Partenaires/Les-PRITH)

## Écoles de la deuxième chance UN SECOND ÉTABLISSEMENT DANS LES DEUX-SÈVRES



L'ancienne Premier ministre (1991-1992) puis commissaire européenne (1995-1999) Édith Cresson a donné leur impulsion aux É2C depuis leur origine en 1995.

Édith Cresson, présidente de l'École de la deuxième chance (É2C) de Châtelleraut et de la Fondation des É2C, a annoncé le 2 octobre l'ouverture prochaine d'une nouvelle structure à Niort.

Celle de Châtelleraut, créée en 2005, accueille en moyenne 90 jeunes de

18 à 35 ans sans diplôme ni qualification, en rupture avec le système scolaire, chaque année. L'ouverture de cette seconde école est prévue le 16 novembre prochain avec 15 premiers stagiaires, puis à terme 120 jeunes stagiaires par an. Fin 2015, le réseau des É2C, avec 107 sites, devrait accueillir 15 155 jeunes, conformément aux mesures prévues dans le cadre du comité interministériel "égalité et citoyenneté" de mars 2015. Le taux de sorties positives reste stable à 56 % (58 % hors territoires ultra-marins). ●

**+ D'INFOS**  
[www.fondatione2c.org](http://www.fondatione2c.org)

## Poitou-Charentes FORMATION SUR LA LIGNE À GRANDE VITESSE



Le chantier de la LGV Tours-Bordeaux.

La Région Poitou-Charentes a signé une convention de partenariat "Emploi et formation" avec l'État, Pôle emploi, Constructys (Opca de la construction) et la société Mesea, qui assurera l'exploitation et la maintenance de la ligne à grande vitesse (LGV) Tours-Bordeaux. Il s'agit de procéder au recrutement et à la formation de 170 personnes. ●

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

## Centre national de la fonction publique territoriale

### UNE DIFFÉRENCE DE 70 MILLIONS D'EUROS



François Deluga, président du CNFPT.

**Le Centre national de la fonction publique territoriale a "solennellement" demandé** au gouvernement de revenir sur la baisse de cotisation des collectivités territoriales au CNFPT de 1 % à 0,8 %. Une disposition inscrite au projet de loi de finances pour 2016.

Selon le CNFPT, cette baisse de 20 % du taux de cotisation représenterait une perte annuelle de 70 millions d'euros, "soit près de 50 % [du] budget affecté aux dépenses de formation, hors charges fixes". Il indique qu'il lui serait impossible de présenter un budget en équilibre. ●

+ D'INFOS

www.cnfpt.fr

## Île-de-France

# L'OFFRE DU SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION

"Quel SPRO en Île-de-France ?" était le thème d'une matinée organisée par de Défi métiers (Carif-Oref francilien) le 1<sup>er</sup> octobre.

**L'Île-de-France compte six millions d'actifs, dont 12 % sont sans emploi. Face au nombre de bénéficiaires potentiels en matière d'orientation, 748 Points d'accueil** font partie du SPRO.

Ils sont animés par vingt opérateurs différents, comme l'a exposé Bénédicte Garnier, directrice opérationnelle de Défi Métiers. L'objectif du SPRO, a rappelé Jean-Louis Pontet, chef de service Partenariats au Conseil régional, "est de garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective, sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et

les niveaux de rémunération". Pour chaque organisme, l'adaptation de l'offre de services "passe par la professionnalisation de nos collaborateurs via des parcours de formation séquentiels pour apporter l'approche compétences

dans l'accompagnement de nos salariés", a exposé Emmanuel Janeau, délégué interrégional au Faf-TT (Opcv du travail temporaire). ●

+ D'INFOS

www.defi-metiers.fr



Hella Kribi-Romdhane, présidente de Défi Métiers, en compagnie d'une jeune bénéficiaire.

## À l'Assemblée nationale

# DES APPRENTIS DANS LES SERVICES



**Donner l'exemple : le nombre d'apprentis dans les services de l'Assemblée nationale a été multiplié par huit depuis 2011.**

**Depuis le 1<sup>er</sup> octobre, 24 apprentis sont employés par l'Assemblée nationale dans ses services et 8 apprentis le sont par l'Agran** (Association pour la gestion des restaurants administratifs de l'Assemblée nationale). Initialement tourné vers les métiers de la restauration, l'apprentissage s'est développé à l'initiative du collège des questeurs (chargés des services financiers et administratifs) et à la suite de la loi de 2011 pour le développement de l'alternance. Depuis, le nombre d'apprentis a connu une augmentation régulière dans les domaines de la cuisine toujours, mais aussi du bâtiment, de la gestion, de l'informatique et des ressources humaines. ●

+ D'INFOS

www2.assemblee-nationale.fr

## Captain Spoc

# LES DRH FACE À LA FORMATION EN LIGNE



Jérémie Sicsic, cofondateur de Captain Spoc

**Si 80 % des DRH et responsables formation ont une bonne opinion de la formation digitale, 50 % d'entre eux n'y ont jamais eu recours. C'est le résultat d'une étude de la start-up Captain Spoc, qui a interrogé 516 directeurs des ressources humaines et responsables de formation.** ●

+ D'INFOS www.captainspoc.com



Bretagne et Pays de la Loire

## RECENSER LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES INDUSTRIES LOCALES

**À Redon, le jeune Campus Esprit Industries vient d'effectuer sa deuxième rentrée, et une extension de son offre est programmée pour 2016.**

**Le Pays de Redon (qui s'étend sur trois départements et deux régions) et les Conseils régionaux de Bretagne et de Pays de la Loire**

organisaient le 23 septembre une matinée d'échanges avec huit chefs d'entreprise. Objectif : concrétiser le travail engagé de recensement des besoins en compétences des industries locales. "Aucun organisme de formation ne délivrait de formation focalisée sur le traitement de surfaces,



Le site du groupe Chatal dédié au traitement de surfaces est installé à Saint-Nicolas de Redon depuis 2013.

a ainsi expliqué Alain Chatal, dirigeant de l'entreprise éponyme. Nous devons recourir à la formation en interne, et cela n'était pas sans impact sur la performance et la productivité de l'entreprise." À présent, le Campus propose des formations (principalement dans deux filières, électronique et traitement des matériaux) qui n'existent pas dans les métropoles voisines de Rennes et Nantes. Il se présente comme l'exemple d'une bonne articulation entre politiques régionales et "dynamiques de territoire". ●

+ D'INFOS

www.campus-redon-industries.com



# LE JEU VIDÉO ORGANISE SON OFFRE DE FORMATION

Renforcer et valoriser l'offre formative dans le secteur vidéoludique français, c'est l'objectif que s'est donné le Syndicat national du jeu vidéo en inaugurant, le 24 septembre dernier, le premier réseau des écoles du jeu vidéo.

Benjamin d'Alguerre

Testeurs de jeux vidéo, le 17 juin dernier à E3 2015 expo.

## LA SOLUTION

### QUI ?

**350 entreprises françaises** actives dans le domaine du jeu vidéo. Près de 220 d'entre elles adhèrent au SNJV.

### POUR QUI ?

**Le référentiel** publié par le Syndicat national identifie 28 professions liées au jeu vidéo bien au-delà des seuls métiers de programmeur ou de game designer.

### COMBIEN ?

**2,7 milliards d'euros** de chiffre d'affaires pour le marché du jeu vidéo en France en 2014.



**S**i l'on devait résumer en trois mots l'industrie du jeu vidéo français, ce sont probablement les adjectifs "dynamique", "attractive" et... "désorganisée" qui reviendraient le plus souvent. En conséquence de quoi, du côté de l'offre de formation, c'est davantage le trop-plein que le vide qui règne. Qu'on en juge : alors que le secteur ne représente que 5 000 emplois directs en France (et près de 23 000 indirects), pas moins de cinquante écoles et organismes de formation proposent des cursus dédiés aux métiers du vidéoludisme. Dans un environnement marqué

par l'absence de labellisation, le pire peut y côtoyer le meilleur.

"Le secteur a été autodidacte plusieurs années. Et si, depuis, certains instituts de formation furent fondés par des passionnés extrêmement compétents qui offrent des cursus de qualité, d'autres ne l'ont été que parce qu'il y avait beaucoup d'argent à gagner... Le réseau des écoles du jeu vidéo permettra de clarifier l'information pour le grand public et certains studios", analyse Cyril Georgin, directeur des relations entreprises et institutionnelles au sein d'Isart Digital, une école qui forme, depuis quatorze ans, des professionnels du jeu vidéo et de l'animation principalement par la voie de l'alternance.



**23 000**

C'est le nombre d'emplois direct et indirect liés au jeu vidéo en France.



Démonstration de jeu vidéo lors de VRLA Expo, à Los Angeles, le 29 août 2015.

### Un secteur en construction

Séparer le bon grain de l'ivraie et professionnaliser le secteur, c'est l'ambition du tout jeune – il a été fondé en 2008 – Syndicat national du jeu vidéo (SNJV), la principale organisation des employeurs du secteur. Il regroupe quelque 220 entreprises sur les 350 que compte le tissu économique français. Et organise ce premier rapprochement entre les industriels du domaine et les organismes de formation d'où sortent les futurs salariés.

"Nous avons décidé de nous engager dans une démarche commune visant à créer un réseau pour rapprocher les écoles et les professionnels, aider les écoles à se développer en lien avec les problématiques du secteur et valoriser le sérieux et le professionnalisme des formations", explique Julien Villedieu, juriste spécialisé dans les questions liées au numérique et délégué général du SNJV.

En 2012, déjà, le syndicat avait posé une première pierre de l'édifice de la professionnalisation du milieu en publiant un référentiel des métiers et des salaires du jeu vidéo, du jamais-vu à l'époque. L'exercice s'était d'ailleurs révélé ardu, les entreprises du secteur n'appréciant guère qu'on communique sur les rémunérations – généralement peu élevées – de leurs salariés.

### Pas un simple label

Pour cette première ébauche de constitution d'un réseau, sept établissements ont répondu présent : l'école du jeu et des médias interactifs numériques du Cnam (Enjmin, Angoulême), Bellecour École (Lyon), Créajoux (Nîmes), Isart Digital (Paris), Supinfogame Rubika (Valenciennes), le Centre européen des produits de l'enfant

(Cepe, Angoulême) et Pôle 3D (Roubaix), toutes associées au projet pour former l'ossature d'un futur réseau.

S'il est ouvert aux bonnes volontés, il prévient qu'il n'acceptera pas n'importe qui dans le seul but de faire du nombre. "Pour nous rejoindre et pour que les formations proposées par les établissements deviennent éligibles à nos conditions d'entrée, il faudra que l'établissement candidat s'engage sur une charte", annonce Lévan Sardjeveladzé, vice-président du SNJV en charge de l'emploi et de la formation et patron du studio Celsius Online.

Cette charte prévoit notamment que l'école candidate ait diplômé au moins trois promotions, qu'elle s'engage à publier un maximum d'informations sur le contenu pédagogique et les modalités des formations qu'elle propose, et que son offre de formation corresponde aux professions visées. "Il ne suffira pas simplement d'intégrer un module consacré au game design ou à la programmation à un parcours classique d'ingénieur informaticien, par exemple. Non, le cursus devra bien mener aux métiers du jeu vidéo", avertit Julien Villedieu. "On ne propose pas un simple label accessible à tous. Nous voulons que l'école s'engage dans une démarche réellement collaborative avec le reste du secteur."

### L'alternance en question

Dans ce secteur qui devrait voir, au cours de l'année 2015, la création de 400 à 500 nouveaux emplois en dépit de la crise, d'autres accès que la formation initiale



**La formation, on ne peut pas s'en passer dans nos métiers qui évoluent en permanence"**

**Lévan Sardjeveladzé**

vice-président du Syndicat national du jeu vidéo, en charge de l'emploi et de la formation.



Le 16 juin dernier à E3 2015 expo.



**60 %**

des diplômés du secteur s'installent à l'étranger.

classique post-bac restent rares. Ainsi, l'alternance peine encore à y décoller. "Nous ne disposons pas de chiffres, mais d'expérience, c'est peu développé", confesse Lévan Sardjevéladzé. Le sujet fait débat dans la profession. Pour Benoît Jacquier, directeur technique chez Kylotonn Games, l'alternance est inadaptée à la temporalité du processus de création d'un jeu. "Une semaine en cours, une semaine en entreprise, ce n'est pas possible dans nos métiers. Créer un jeu, c'est s'inscrire dans un processus dynamique", estime-t-il.

A contrario, Carole Faure, responsable du MBA Video Game Management au sein de l'Institut de l'internet et du multimédia de Paris La Défense, prédit un bel avenir à cette voie de formation : "Un jeune qui se lance dans un parcours d'alternance dans les métiers du jeu vidéo démontre sa motivation et une

impressionnante capacité de travail. Sans compter qu'il peut valoriser deux ans d'expérience en entreprise à l'occasion de sa recherche d'emploi. C'est mieux que les quatre à six mois d'un stage classique."

Pas facile, cependant, de s'y mettre au sein des entreprises de la profession – pour la plupart des TPE de moins de dix salariés – qui dépendent souvent des conventions de branche du Syntec (la fédération patronale de l'informatique, de l'ingénierie, des études, du conseil et des RH) où les rémunérations des alternants sont particulièrement généreuses : de 70 à 130 % du Smic en fonction de leur âge. "Ce sont des grilles salariales conçues pour les grosses SSII, pas pour les TPE du jeu vidéo...", déplore Lévan Sardjevéladzé. Cependant, les choses évoluent ; puisque Ubisoft (concepteur et éditeur des franchises *Prince of Persia*, *Far Cry* ou *Assassin's Creed*), après avoir été longtemps réticente à ce processus de formation, vient de s'y mettre en 2014.

**Des formations absentes des listes de certifications**

Le secteur du jeu vidéo attendait de savoir si ses formations figureraient dans les listes des certifications éligibles au compte personnel de formation définies par les partenaires sociaux réunis au sein du Copanef. En vain, pour l'instant, car le SNJV, qui n'adhère ni à la CGPME ni au Medef, peine à se faire entendre. "Nous sommes les oubliés de ces listes !", estime Gilbert Kiner, directeur d'Art FX, un organisme de formation montpelliérain spécialisé dans la conception d'effets spéciaux visuels.

Faire connaître et valoir le savoir-faire des établissements en matière de formation, c'est justement l'un des objectifs de la création du réseau écoles-entreprises inauguré ce 24 septembre. "Il va falloir nous faire connaître auprès des pouvoirs publics, assure Lévan Sardjevéladzé. La formation, on ne peut pas s'en passer dans nos métiers qui évoluent en permanence. Celui qui ne s'est pas formé pendant cinq ans, il devient has been." Et à l'heure où près de 60 % des diplômés des établissements du secteur s'exilent à l'étranger pour exercer leur métier, il y a urgence. ●

**LE SERIOUS GAME : UN NOUVEAU DEBOUCHÉ**

Les débouchés aux formations vidéoludiques ne se limitent plus à la seule industrie des loisirs. À l'issue de leur cursus, un nombre croissant de diplômés du jeu vidéo se tournent vers la conception de serious games. Des "jeux sérieux" qui ne relèvent plus uniquement des seuls éditeurs spécialisés puisqu'avec le développement de la "gamification" au sein des entreprises, certains grands comptes (Michelin, Areva) conçoivent et diffusent leurs propres produits. Certains éditeurs de jeux (Electronic Arts, BioWare) leur emboîtent d'ailleurs le pas en développant une offre pédagogique.



Demi-journée d'actualité

**Prestataires de formation Labellisation qualité ou référencement : que choisir ? Comment faire ?**

**Jeudi 12 novembre 2015, MGEN, Paris**

de 13h30 à 17h30

**D'INFOS**  
www.centre-info.fr

Confrontés à des acheteurs de plus en plus exigeants sur les garanties de qualité, les prestataires de formation doivent anticiper l'alternative posée par le décret « qualité des actions de formation » du 30 juin 2015 : référencement ou labellisation.

Pour eux, 2016 sera l'année des choix stratégiques de développement. En fonction de leurs marchés, les labels qualité seront-ils un avantage concurrentiel ?

Si oui, comment se préparer à faire reconnaître son professionnalisme ?

Dès maintenant, Centre Inffo vous propose d'explorer l'existant et de mesurer les avantages et contraintes de la labellisation pour être capable d'arrêter au plus vite votre stratégie qualité.

**Centre Inffo**  
Partenaire de votre professionnalisation

INSCRIPTION ET RENSEIGNEMENT  
SERVICE COMMERCIAL  
Tél. : 01 55 93 91 82/83 • Fax : 01 55 93 17 28  
contact.formation@centre-info.fr

Parcours

2006

président de la commission nationale CGPME éducation formation

2010

membre du Conseil économique, social et environnemental

2015

vice-président national CGPME en charge de la formation, de l'éducation et de l'emploi



**JEAN-MICHEL POTTIER**

VICE-PRÉSIDENT NATIONAL DE LA CGPME EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# “LA CGPME N’A JAMAIS ÉTÉ CONTRE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION”

La Confédération générale des petites et moyennes entreprises s’est montrée dès l’origine critique vis-à-vis de la réforme. Aujourd’hui, elle ne se dédit pas, et argumente : selon elle, l’individualisation éloigne la formation des besoins de l’entreprise ; il conviendrait de remettre les employeurs au cœur du système.

Philippe Grandin

**Quel regard portez-vous sur la mise en œuvre de la loi formation du 5 mars 2014, un an et demi après sa promulgation ?**

Comme nous l’avons annoncé dès le 14 décembre 2013, la mise en œuvre qui se terminera en 2016 s’annonce catastrophique. La formation professionnelle, lors de sa création (loi Delors), avait pour objectif de favoriser les actions de formation au profit des salariés des entreprises de manière à développer leurs compétences (cotisation obligatoire pour financer le plan de formation). Une contribution complémentaire a permis de déployer des actions de formation (professionnalisation)

gérées par les partenaires sociaux au sein des branches professionnelles ou des Opca. Puis ont été instaurés des dispositifs individuels de formation (Cif, Dif, et aujourd’hui CPF). Notre système repose sur trois piliers que sont le plan de formation, la professionnalisation, les dispositifs d’initiative individuelle.

Or, la réforme a renvoyé le balancier vers l’individu, devenu maître de son parcours professionnel et du développement de ses compétences. Dans le cadre des négociations, nous voulions instituer un principe de convergence entre la volonté des salariés et les besoins exprimés par les entreprises

(sur le plan stratégique). Les syndicats de salariés et le Medef ont refusé. Moralité : on a “centrifugé” l’employeur. Il est au bord des dispositifs alors que sa place est au cœur de ces derniers. Dorénavant, le salarié ou l’individu serait l’acteur de son parcours professionnel. Mais les salariés des TPE-PME ont besoin à la fois d’un accompagnement et d’un dialogue avec l’employeur pour être convaincus de la pertinence d’un départ en formation.

**Quelles conséquences sur la mesure phare que constitue le compte personnel de formation ?**

Le CPF souffre de cette construction qui a voulu ignorer l’employeur. À la CGPME, nous n’avons jamais été contre le CPF. Nous déplorons sa mise en œuvre qui s’effectue dans des conditions qui le rendent inopérant. Il aurait été plus judicieux que les partenaires sociaux discutent de critères d’éligibilité à un titre professionnel, un diplôme... au titre du CPF et non pas qu’ils établissent des listes de formations éligibles au CPF. On a fait les choses à l’envers, d’autant plus qu’il n’y a pas eu de période de transition préalable à la mise en œuvre de la réforme, consistant par exemple à

**L’EFFECTIVITÉ DU FUTUR “COMPTE PERSONNEL D’ACTIVITÉ” EN QUESTION**

Au sujet du compte personnel d’activité (CPA), qui sera abordé lors de la conférence sociale du 19 octobre prochain, Jean-Michel Pottier rapporte que sa confédération a été auditionnée par France Stratégie qui doit remettre un rapport sur le CPA, dont la mise en place est prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2017. “Il convient de flécher deux éléments dans le compte personnel d’activité : le compte personnel de formation et le compte pénibilité”, tous deux en cours d’installation. “En ce sens, nous avons des doutes sur la pertinence d’une effectivité rapide de ce dispositif. Résultat : on risque de créer une déception chez nos concitoyens.”



## Mettre en place un système incitant les entreprises à investir au-delà de leur obligation légale”

faire fonctionner l’existant comme le Dif pour ne pas casser la mécanique. L’instauration de critères d’éligibilité évolutifs, donc moins restrictifs, définis par les branches professionnelles et interprofessionnelles (besoins par rapport au marché du travail, nécessité d’une GPEC territoriale...), était beaucoup plus simple pour éviter de bloquer le système. J’observe d’ailleurs que certaines listes de formation confinent les acteurs dans un secteur d’activité et empêchent l’ouverture des formations à des salariés d’autres secteurs.

**La proposition de votre organisation visant à anticiper l’usage des excédents du FPSPP (CPF et professionnalisation) pour les entreprises de 10 à 50 salariés qui développent un plan de la formation conséquent a-t-elle porté ses fruits ?**

La contribution 0,2 % CPF sera perçue par les Opca le 28 février 2016. L’ancien ministre du Travail, François Rebsamen, dans un courrier adressé aux Opca le 19 juin dernier, leur demandait d’anticiper sur les excédents futurs d’une contribution qu’ils n’avaient pas encore perçue ! Cependant, nous avons obtenu partiellement satisfaction dans la mesure où 15 % de cette contribution pourront contribuer au développement de la formation des salariés des TPE-PME (plus de 10 et moins de 50 salariés), organisée dans le cadre du plan de formation. C’est donc plus de 120 millions d’euros qui sont réaffectés conformément à l’esprit de la loi. Pour nous, il est urgent de soutenir l’effort formation des entreprises en mettant en place un système incitant les entreprises à investir au-delà de leur obligation légale. Au regard de la lettre de l’ancien ministre, les Opca vont pouvoir par avance de trésorerie lancer sans attendre cet accompagnement au titre du plan de formation. Mais cela en dit long sur le malaise que connaît le système de formation professionnelle. ●

## BERTHÉ BEMBA

AGENT DE PROPRETÉ ET DE COLLECTE

Arrivé du Mali à 14 ans pour rejoindre ses parents, Berthé Bemba est l'un des quatorze lauréats de la première promotion du CAP gestion des déchets et propreté urbaine proposé par l'entreprise Sepur. Heureux de son indépendance, il espère évoluer.

Nicolas Deguerry



bio

2003  
arrivée en France

2010  
CAP employé de commerce multi-spécialités (formation initiale)

2015  
CAP gestion des déchets et propreté urbaine (apprentissage)

**T**ravailler dans la propreté urbaine n'était pas son premier choix, mais Berthé Bemba se félicite aujourd'hui d'avoir suivi les conseils de la Mission locale. Titulaire d'un CAP de vendeur, il ne trouvait pas

d'emploi. Aussi n'hésite-t-il guère quand sa conseillère lui suggère de regarder du côté des métiers de la gestion des déchets et de la propreté urbaine. "Au début, franchement, je ne connaissais pas du tout ces métiers. C'est vrai que vider les poubelles, être derrière les camions, ça m'a fait bizarre, concède-t-il, mais avec le temps, on s'adapte." Pendant deux ans, Berthé Bemba apprend le métier dans le cadre d'un contrat d'apprentissage signé avec la société Sepur.

Pour Youri Ivanov, PDG à l'origine de la création du CAP, l'avantage est double : d'une part, professionnaliser des métiers traditionnellement peu qualifiés ; d'autre part, renforcer l'attractivité d'une filière en déficit d'image par la promesse d'un emploi assorti de réelles possibilités d'évolution. Le 28 septembre 2015, jour de remise des diplômes, les officiels insistent : lui et ses camarades de promotion peuvent être fiers d'avoir suivi avec succès les deux ans de formation en apprentissage. Les voici récompensés par un CDI, au service d'un métier utile à la société, qui ne connaît pas la crise.

### L'assurance d'un emploi

Cette dernière dimension, Berthé Bemba la revendique lorsqu'on lui demande s'il recommanderait cette filière à ses proches : "Si ça peut les aider à sortir de la galère, c'est mieux que de rester dans les cités." Et d'insister : "Avant, je faisais un peu de tout en intérim - manutentionnaire, préparateur de commandes, etc. - grâce au CAP, j'ai évolué, obtenu un CDI et trouvé un logement." Qu'a-t-il



*Avec le temps, on s'adapte"*

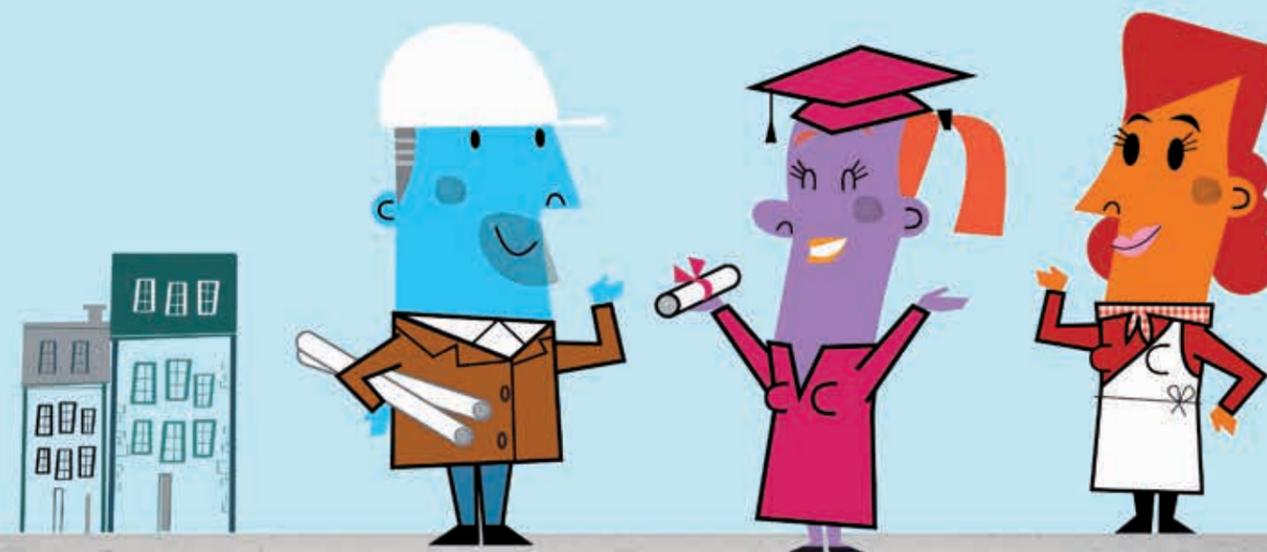
appris durant sa formation ? "Des techniques anti-graffiti au ramassage, il y a beaucoup de choses à apprendre dans ces métiers, j'ai tout fait, sauf la conduite de benne, car je n'ai pas le permis de chauffeur poids lourd."

Et maintenant ? "Le rêve de tous les gars qui ont leur diplôme, c'est de devenir chef d'agence, alors, pourquoi pas...", sourit-il. Une chose est sûre, l'avenir passera par l'évolution. En interne si l'entreprise le permet, ou ailleurs. Pour Berthé Bemba, la création d'une entreprise au Mali relève des grandes espérances : "Faire évoluer le pays au niveau de la propreté, surtout à Bamako, on en a besoin ; c'est mon rêve, mais il faut de l'argent, et du matériel !" Résolu à évoluer, il sera à l'affût des opportunités, mais se dit aussi prêt à changer de secteur pour pouvoir le faire : "Aujourd'hui, je suis bien où je suis mais, plus tard, je pourrais m'orienter vers le métier de conducteur de bus", conclut-il. ●

# COMPTE PERSONNEL DE FORMATION. ME FORMER, J'Y COMPTE BIEN !

Le compte personnel de formation permet aux salariés et demandeurs d'emploi de se former efficacement et d'être acteurs de leurs parcours professionnels.

Vous aussi, activez votre compte et découvrez vos nouveaux droits sur [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)



 **mon**  
**CompteFormation**  
gouv.fr





## A LA TELEVISION

### Émission C politique

Sur France 5 le 13 septembre, Caroline Roux recevait la ministre du Travail Myriam El Khomri. Laquelle a dit sa confiance dans les outils déjà en place pour parvenir à relancer l'emploi et sa volonté de mobiliser la formation et l'apprentissage pour pourvoir les "150 000 à 400 000" emplois vacants. C'est un "enjeu fort de former les personnes qui sont peu qualifiées", a insisté Myriam El Khomri, en évoquant des améliorations à apporter sur "l'accès aux formations".

**+ D'INFOS**

[www.france5.fr](http://www.france5.fr)



Claude Flück  
Édition Gereso,  
2015 (collection  
Les guides pratiques).

## PUBLICATION

### Gestion et management des compétences Projets, démarches et outils

La praticienne et consultante Claude Flück propose "le meilleur de (ses) trente années de pratiques professionnelles au bénéfice des praticiens". Elle dessine un processus, appelé "démarche compétences", composé de trois ensembles qui s'enchaînent : la GPEC, le management des compétences et l'accompagnement des personnes dans les transitions professionnelles.

**+ D'INFOS**

[www.fluck-competences.com](http://www.fluck-competences.com)



Daniel Géraud,  
Jean-Jacques Joubert  
Dunod, 2015 (collection  
Efficacité professionnelle).

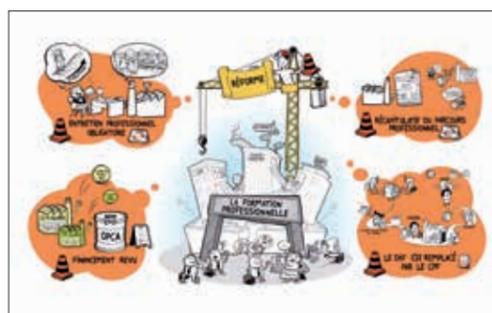
## PUBLICATION

### Réussir son projet d'évolution professionnelle – Les nouveaux outils de la formation et de la reconversion

"Les évolutions technologiques transforment profondément et rapidement le monde du travail, écrivent les auteurs. Tous concernés, nous devons alors faire des choix professionnels en continu pour nous adapter et retrouver le plaisir au travail. La loi met à notre disposition de nouveaux outils (conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation) pour piloter notre carrière." Les clés pour anticiper la transformation des métiers, réussir son orientation "tout au long de la vie", mobiliser les nouveaux dispositifs.

**+ D'INFOS**

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



## SUR LE WEB

### "Dessine-moi le compte personnel de formation"

Disponible sur YouTube, dans la série "Dessine-moi l'éco", ce dessin animé très pédagogique a été réalisé par Sasu FormatConseils, avec Ghislain Sentis, d'Opcalia, et la rédaction du site Le Monde.fr. Il explique le pourquoi et le comment du nouveau dispositif.

**+ D'INFOS**

<https://www.youtube.com>



Logiciel de Gestion des Centres et Organismes de Formation

## VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS ÊTES À LA RECHERCHE D'UN OUTIL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?

Notre solution vous permet de gérer simplement toute votre activité au quotidien :

- Commercial, Devis
- Gestion des sessions
- Planification
- Facturation
- Emission des documents : courrier, mail
- Gestion intégrée des formations sécurité : CACES, CATEC, SST, SSIAP, Habilitations Electriques
- Gestion intégrée des formations DPC (Professionnels de santé) : Attestations DPC, Dossiers DPC ...
- Statistiques et Bilan Pédagogique
- Planning de travail interactif et collaboratif (partagé avec les formateurs et lieux d'accueil des stagiaires)

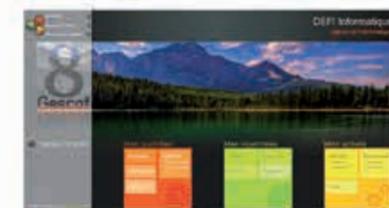
GesCOF est installé dans plus de 420 Centres de Formation (plus de 2000 utilisateurs) et vous permet de gérer de manière simple et intuitive votre activité au quotidien.

De nombreux assistants sont intégrés pour vous permettre d'automatiser au mieux toutes les tâches répétitives, éviter les ressaisies : de l'émission du devis, par courrier ou par mail (pdf), à la transformation d'un devis en inscription, la gestion facilitée de l'inscription, la génération et l'expédition des documents aux stagiaires, aux responsables formation du client, jusqu'à la génération automatisée de la ou des factures (client, Opcalia, tiers...). GesCOF vous accompagne au quotidien, en vous laissant la possibilité d'intervenir à tous les niveaux.

Les Factures sont générées, envoyées aux clients par courrier, par mail et peuvent être transformées en écritures comptable pour une injection directe dans votre logiciel de comptabilité.

Formations SECURITE : GesCOF intègre en natif toutes les formations de type réglementaires : Caces, SST, Catec, SSIAP, Habilitation Electriques et vous permet d'automatiser au maximum toutes les étapes de ce type de formations, jusqu'aux relances des recyclages.

Formations DPC : GesCOF intègre en natif la gestion des formations DPC, le suivi des Etape 1 et Etape 3, la génération des attestations spécifiques et Compte-rendu OGDPC.



En OPTION, mettez en ligne votre Catalogue de formation et Sessions en Inter.

De manière transparente et sans ressaisie de votre part, votre site internet reflète automatiquement la réalité de vos saisies dans votre outil GesCOF.

Vous choisissez les produits qui doivent apparaître en ligne, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création

Proposez des Espaces PRIVES à vos clients : vous leur permettez ainsi de visualiser leur historique des sessions suivies dans votre centre de formation, le suivi des recyclages obligatoires (formations sécurité), la possibilité de récupérer les documents les concernant (Conventions, Factures, Attestations,...)



## CONTACTEZ NOUS

DEFI Informatique > 05.59.60.71.59  
Votre interlocuteur commercial > Eric VALEYE  
Mail > [e.valeye@defi-informatique.fr](mailto:e.valeye@defi-informatique.fr)



[WWW.GESCOF.COM](http://WWW.GESCOF.COM)



