

P.04

L'événement

"COMPÉTENCES, INNOVATION, PERFORMANCE : LE MONDE BOUGE, LA FORMATION AUSSI"

P.32

Interview

MYRIAM EL KHOMRI, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

P.38

Innovation

L'ACHAT DE FORMATION, IMPACTÉ PAR LA RÉFORME ET LES ÉVOLUTIONS DIGITALES

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 894 • Du 15 au 29 février 2016 www.centre-info.fr

P.11 *14^e Université d'hiver de la formation professionnelle*

LE DIALOGUE EN ACTION



© Centre Info - J&G Studios

FAITES CERTIFIER VOTRE ORGANISME DE FORMATION

I.Cert, organisme de certification, vous propose une démarche de certification **facilitée et accessible**

SÉCURISEZ
la prise en charge
de vos formations

VALORISEZ
vos formations,
vos compétences



PÉRENNISEZ
vos activités

UN CHOIX D'OPTIONS POUR LA CERTIFICATION :

- Multimodales
- Modules de formation
- Plateformes techniques/Pédagogiques

I.Cert propose des services complémentaires à la certification FAC :

- Accompagnement à la mise en œuvre de votre certification FAC
- Réalisation d'un audit blanc en préparation de votre audit de certification

Informations et renseignements sur la Certification FAC :
Mail : contact@icert.fr - Téléphone 02 90 09 35 02
www.icert.fr



Sommaire



- p. 4 **L'événement**
"Compétences, innovation, performance : le monde bouge, la formation aussi"
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**
Le dialogue en action
- p. 17 **Guide pro**
Expertise
L'obligation de former au service de la performance et de l'évolution professionnelle
Savoir-agir
Comment manager les compétences pour faciliter la performance dans les entreprises ?
Législation
Déployer le conseil en évolution professionnelle
- p. 21 **Acteurs**
- p. 28 **Stratégie**
Digitalisation, internalisation : entreprises et organismes de formation s'adaptent aux changements
- p. 32 **L'interview**
Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
- p. 38 **Innovation**
Comment anticiper les besoins en formation
- p. 41 **Itinéraire**
Marilyne Reynaud, le premier certificat CléA
- p. 42 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Université

Le numéro d'*Inffo formation* que vous tenez entre vos mains est pour l'essentiel consacré à la 14^e Université d'hiver de la formation professionnelle qui s'est tenue à Biarritz du 27 au 29 janvier. Organisé par Centre Inffo, cet événement a rassemblé 750 participants de tous horizons. Un record. Avec en point d'orgue l'intervention de la ministre du Travail, Myriam El Khomri. Laquelle nous avait accordé un entretien exclusif la veille de l'inauguration de l'Université. Outre son grand succès en termes de participation, l'UHFP a pleinement joué son rôle de carrefour de la formation professionnelle, où ont pu échanger et dialoguer l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle. Dans une atmosphère de bienveillance et d'écoute réciproques.

Réformateurs

Un peu moins de deux ans après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, les "réformateurs" réunis à Biarritz à l'invitation de Centre Inffo ont dressé un bilan provisoire de la réforme (voir pages 11 à 16). Innovation majeure, le compte personnel de formation a cristallisé toutes les attentions. Au risque d'occulter les autres dispositifs ? "Je regrette que l'on porte un regard déformant sur la réforme qui a tendance à laisser penser qu'elle se résume au CPF. Pourtant, il n'existe pas que le compte personnel de formation. Le passage d'une obligation de payer à une obligation de faire doit encourager entre autres les entreprises à mobiliser leurs ressources pour encourager la formation vécue comme un investissement", a ainsi estimé le président du Copanef, Christian Janin.

La rédaction

à suivre...



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



est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, 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, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

“COMPÉTENCES, INNOVATION, PERFORMANCE : LE MONDE BOUGE, LA FORMATION AUSSI”

“Préparer l'avenir pour adapter les salariés aux qualifications et métiers de demain” : Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, a ainsi résumé les missions qui incombent aux acteurs de la formation. Elle s'exprimait en clôture de la 14^e Université d'hiver de la formation professionnelle, qui s'est tenue du 27 au 29 janvier à Biarritz.

David Garcia



L'IMAGE

Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Elle a pris ces fonctions le 5 janvier 2016, succédant à Emmanuelle Wargon.

“État, Régions, organisations patronales et syndicales, c'est bien à travers ces quatre légitimités que se construit la politique formation. La loi du 5 mars 2014 a confirmé la dynamique quadripartite, et c'est bien dans cette gouvernance que nous construisons notre politique. Car ces quatre mousquetaires partagent les enjeux de gouvernance de la formation”, a observé Carine Chevrier, la nouvelle déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, en clôture de la 14^e Université

d'hiver de la formation professionnelle, qui s'est tenue du 27 au 29 janvier à Biarritz.

Les engagements prioritaires pour 2016

Carine Chevrier a rappelé les engagements prioritaires du gouvernement pour 2016 : le plan d'urgence pour l'emploi, à destination des demandeurs d'emploi, “dont l'accès à la formation professionnelle reste insuffisant”. “L'objectif est de mettre en œuvre 500 000 formations supplémentaires. Ce qui portera à 1 million le nombre de formations pour les demandeurs d'emploi. Ce plan est sans

précédent par son ampleur et son financement, il vise une réponse structurelle pour les chômeurs ayant un niveau bac et inférieur. Une partie d'entre eux a besoin de formations de courte durée, tandis que d'autres doivent passer par des formations plus lourdes”, a estimé Carine Chevrier.

“Nous préparons l'avenir pour adapter les salariés aux qualifications et métiers de demain. Que ce soit le numérique ou les métiers traditionnels, qui évoluent eux-mêmes, ou les métiers de la croissance verte. Il s'agit d'un investissement social, humain, économique, en faveur d'un accès à des emplois de qualité. Cela s'appuie sur un travail collectif, d'identification des besoins, en mobilisant des acteurs dans les territoires et au niveau national”, a poursuivi la déléguée générale. Ce qui implique que l'appareil de formation puisse répondre à ce défi au profit d'une adaptation en termes de qualifications, de formations individuelles, collectives, comme les préparations opérationnelles à l'emploi, ou mobiliser la VAE et l'aide à la création d'entreprise.



750
PARTICIPANTS À
L'UNIVERSITÉ
D'HIVER 2016.

CléA, la certification visant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Vers le “compte personnel d'activité”

Le compte personnel d'activité sera inscrit dans le projet de loi porté par Myriam El Khomri au cours du printemps. “Un compte qui permet l'exercice des droits des salariés dans des parcours heurtés”, a résumé Carine Chevrier. S'agissant du CEP, la mobilisation du dispositif — au travers de ses cinq opérateurs — se poursuivra avec les entretiens professionnels, qui deviendront réalité en mars 2016. “Nous soutenons la communauté d'échanges et de pratiques sur le CEP mise en place par Centre Inffo, les Carif et l'Université ouverte des compétences”, a expliqué la déléguée générale.

Carine Chevrier a ensuite évoqué l'enjeu plus structurel de la qualité, qui a fait l'objet d'un décret publié à l'été 2015. “Ce texte d'application fait suite au travail approfondi avec le Cnefop, en ligne avec les autres acteurs, de manière à garantir la lisibilité de l'offre de formation”, a relevé Carine Chevrier.

Au-delà de la réforme de mars 2014, l'accent doit être mis sur l'apprentissage dont la courbe est en progression. “Ce qui montre que la mobilisation est possible. Dans cet esprit, nous ouvrons des titres professionnels du ministère du Travail à l'apprentissage. Il faut d'ailleurs identifier ces titres au plus vite afin de les rendre accessibles à l'apprentissage.” ●



État, Régions, organisations patronales et syndicales, c'est bien à travers ces quatre légitimités que se construit la politique formation”

Carine Chevrier
déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

“Poursuivre le déploiement de cette réforme majeure”

Outre cette priorité, l'année 2016 sera une année de déploiement de la loi du 5 mars 2014 avec le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle, qui s'adressent tant aux demandeurs d'emploi qu'aux salariés. “C'est impressionnant comme les outils ont été installés en si peu de temps. Il faut poursuivre le déploiement de cette réforme majeure au profit d'une formation innovante et de qualité. S'agissant du CPF, je salue sa courbe ascensionnelle, avec 210 000 comptes validés en janvier, 2 millions ouverts, et 12 000 formations proposées”, a détaillé Carine Chevrier. La déléguée générale a également célébré la naissance, le 21 janvier, de



État - Centre Inffo SIGNATURE DU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2016-2019

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Centre Inffo, opérateur de l'État, ont signé le 29 janvier un contrat d'objectifs et de moyens pour la période 2016-2019.

Le document a été paraphé à Biarritz, où se tenait l'Université d'hiver de la formation professionnelle, par Carine Chevrier, la nouvelle déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, et par Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo. "Le nouveau contrat d'objectifs et de moyens est construit autour de quatre axes stratégiques pour le développement de la formation et des compétences", a expliqué Louis-Charles Viossat. À savoir :

contribuer au développement de la formation sur l'ensemble du territoire national ; accompagner la dématérialisation du secteur de la formation ; participer activement à l'information et au soutien des bénéficiaires finaux de la formation et du développement de compétences ; renforcer la professionnalisation et l'information des acteurs des ressources humaines, de l'emploi, de l'orientation et de la formation.

De son côté, Carine Chevrier a salué "l'énorme travail de réactualisation des missions de Centre Inffo" induit par la loi du 5 mars 2014. "Le compte personnel de formation a été intégré

De gauche à droite : Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle ; Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo.



au contrat d'objectifs et de moyens, ainsi que le conseil en évolution professionnelle, et la démarche découlant du décret qualité", a fait valoir la déléguée générale. Laquelle a aussi souligné "l'importance de l'engagement financier de l'État sous réserve de la loi de finances, adoptée chaque année". Le tout dans une atmosphère de "vigilance bienveillante" de la DGEFP à l'égard de son opérateur.

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr



L'image

À l'Université d'hiver de la formation professionnelle 750 personnes ont assisté aux conférences et participé aux ateliers prévus tout au long des trois journées de l'Université.

Ils l'ont dit



"Nous sommes la preuve vivante que l'articulation entre formation continue, parcours certifiant, partenariat tissé entre acteurs de la formation, ça existe."

Les douze étudiants de l'*executive master* en management de la formation de l'Université Paris-Dauphine immergés dans les débats, ateliers et tables rondes des trois journées (voir aussi en page 27).



Ministère du Travail ANOUSHEH KARVAR, DIRECTRICE ADJOINTE DU CABINET

Anousheh Karvar, ancienne responsable de la politique de formation initiale et continue à la CFDT, a été nommée directrice adjointe du cabinet de Myriam El Khomri, ministre du Travail. Elle a été secrétaire nationale de la CFDT Cadres, vice-présidente de l'Observatoire des cadres, trésorière confédérale, avant de rejoindre l'Inspection générale des affaires sociales (Igas).



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

51 %

des cadres en France ont des compétences d'ordre managérial (baromètre Cadre emploi - Ifop, février 2016)

75 %

des cadres sont attachés à ce statut par besoin de reconnaissance de leurs compétences



LAURE COUDRET-LAUT

a été nommée le 25 janvier directrice de l'agence Erasmus+ France éducation formation.

Elle succède à Antoine Godbert. Laure Coudret-Laut était, depuis 2011, conseillère éducation, jeunesse, sport à la Représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne. C'est à ce poste qu'elle a négocié pour la France le règlement du programme Erasmus+ (2014-2020) et d'autres textes européens liés à l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport.

Plan "500 000 formations" LES RÉGIONS PRÊTES À S'IMPLIQUER

Philippe Richert, président du Conseil régional d'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine et de l'Association des Régions de France (ARF).



L'exécutif et les nouveaux dirigeants des collectivités régionales se sont rencontrés le 2 février à Matignon, puis à l'Élysée, pour envisager les contours du plan "500 000 formations".

Un document à paraître définira les engagements de toutes les parties. Plusieurs expérimentations sur le pilotage du service public de l'emploi par les Régions sont envisagées. "Nous voulons montrer que nous sommes très nettement engagés dans ce plan 500 000 formations en direction des demandeurs d'emploi aux côtés de l'État et des partenaires sociaux", a indiqué Philippe Richert, président du Conseil régional d'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine et de l'Association des Régions de France (ARF). À condition, cependant, que parmi

les acteurs impliqués dans cette politique, les Régions soient clairement identifiées comme les pilotes de l'opération. "À côté des objectifs nationaux, il est nécessaire de tenir compte des réalités territoriales pour gagner en efficacité", a-t-il souligné. Si le sujet de la régionalisation de Pôle emploi n'a pas été évoqué, Manuel Valls a rappelé que la loi "Notre" (réforme territoriale) étend le pouvoir des Régions en direction des acteurs du service public de l'emploi : Missions locales, réseaux des Cap emploi, Maisons de l'emploi, Plans locaux pour l'insertion et l'emploi, etc. Christian Estrosi, le président de Paca, a demandé à expérimenter le pilotage régional des politiques de l'emploi à travers un guichet unique co-construit avec Pôle emploi, et qui verrait le jour en avril.

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



Afpa UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR RELEVER DE NOUVEAUX DÉFIS

Christophe Donon, directeur général adjoint de l'Afpa.



Pour mener à bien ses deux grandes missions auprès des demandeurs d'emploi et des entreprises, l'organisation de l'Afpa évolue.

Christophe Donon, jusqu'à présent directeur de la stratégie de l'Afpa, devient directeur général adjoint. Il coordonnera sa transformation en établissement public industriel et commercial, pour ce qui relève des activités de service public. Cet Épic sera doté d'une société coopérative d'intérêt

collectif (Scic) pour intervenir sur l'autre versant, avec les entreprises et les salariés. Raphaële Gauducheau rejoint l'Afpa en tant que directrice du nouveau pôle Entreprise et international, dédié aux activités auprès des entreprises. Présidente de Syntec Conseil en évolution professionnelle depuis 2012, elle a travaillé chez l'organisme de formation privé Demos. Enfin, Rémi Bordet, directeur du développement Service public, est nommé chef de projet du plan "500 000" pour l'Afpa. Pour qu'elle puisse former 130 000 demandeurs d'emploi supplémentaires durant les dix-huit mois qui viennent.

+ D'INFOS
www.afpa.fr

Copanef DES PROPOSITIONS POUR DÉVELOPPER LA VAE

Le 2 février, le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) a adopté six recommandations pour développer

la validation des acquis de l'expérience, parmi lesquelles la mise en place d'un accompagnement renforcé et personnalisé pour les bas niveaux de qualification. Autre proposition, celle de développer des passerelles entre les certifications, avec "un langage commun débouchant sur une nomenclature partagée des blocs de compétences". Le Copanef veut aussi articuler la VAE avec les services rendus dans le cadre de l'AIO (accueil, information, orientation) et du conseil en évolution professionnelle.

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



Compte personnel de formation 2,6 MILLIONS DE COMPTES ONT ÉTÉ OUVERTS



Présentation du CPF au Salon de la mobilité professionnelle à Paris, le 22 janvier.

Au 1^{er} février, 263 509 projets de formation CPF avaient été validés, selon la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Soit 53 839 dossiers de plus que le mois précédent.

En tout, 2,6 millions de comptes ont été ouverts. La durée médiane des formations est de 220 heures. Les sept certifications les plus fréquemment choisies sont les suivantes : socle de compétences ; tests de langue Toeic (*Test of english for international communication*) et Bulats (*Business language testing service*) ; diplôme d'État d'aide-soignant ; stages de préparation à l'installation (SPI) ; titre professionnel cariste d'entrepôt ; et enfin le PCIE, passeport de compétences informatiques européen.

+ D'INFOS
www.moncompteformation.gouv.fr

Apprentissage DES CHIFFRES ENCOURAGEANTS

"Après plusieurs années où nous avons moins de jeunes en apprentissage, sur les sept premiers mois de la campagne, nous avons une hausse de 4,2 % par rapport à 2014", a annoncé Myriam El Khomri, ministre du Travail, lors du salon "Big bang de l'apprentissage", le 5 février à Paris (voir aussi notre interview, page 32).

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



SE FORMER AUJOURD'HUI : QUELLES SITUATIONS D'APPRENTISSAGE ?

18 février à Paris

Alors que les situations de travail évoluent de plus en plus vite, comment acquérir aujourd'hui des compétences nécessaires pour se maintenir ou s'insérer en emploi ? De nouvelles situations d'apprentissage sont-elles proposées par les organismes de formation ? Défi métiers (Carif-Oref francilien) invite à échanger et débattre de ces questions.
www.defi-metiers.fr

INNOVATIONS DIGITALES ET IMPACTS SUR LA FONCTION FORMATION

15 mars à Paris

Colloque du Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation) avec pour thème "Stratégie, innovation digitale et marketing RH : quelle opportunité pour le responsable formation et compétences ?" Interview d'un PDG sur la place de la formation au sein de l'entreprise, théâtre-forum avec l'équipe Processus, échanges et débat avec des DRH et des représentants d'organismes de formation.
www.garf.asso.fr

4 500

c'est le nombre d'apprentis dans la fonction publique d'État

(ils étaient 700 en 2014)

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

VOTRE ORGANISME DE FORMATION SUR UN PETIT NUAGE



Accélérez votre transformation numérique aujourd'hui !

Organismes de formation Enseignement supérieur Université d'entreprise-RH Organismes Collecteurs

VAL Software
Bien plus que des logiciels www.valsoftware.com

"Grande école du numérique" 171 FORMATIONS LABELISÉES

Trois ministres avaient fait le déplacement à l'École 42 de Xavier Niel, à Paris, pour célébrer l'événement, le 3 février :

171 formations sélectionnées sur un premier appel à projets clôturé le 19 octobre dernier vont pouvoir se réclamer du label "Grande école du numérique" lancé le 17 septembre par François Hollande. Il leur permet d'être valorisées, soutenues financièrement et accompagnées. Ces formations favorisent l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi et de la formation et répondent à des besoins non satisfaits des entreprises dans les métiers existants ou à venir du numérique.

+ D'INFOS
www.economie.gouv.fr





ACHAT DE FORMATION EN ENTREPRISE : TENDANCES 2015

Pour la quatrième année consécutive, Centre Inffo a conduit et réalisé auprès des entreprises publiques et privées une enquête sur leurs pratiques d'achat de formation. L'enquête "Achat de formation : tendances 2015" a été réalisée avec le soutien du Groupement des acteurs et responsables formation (Garf).

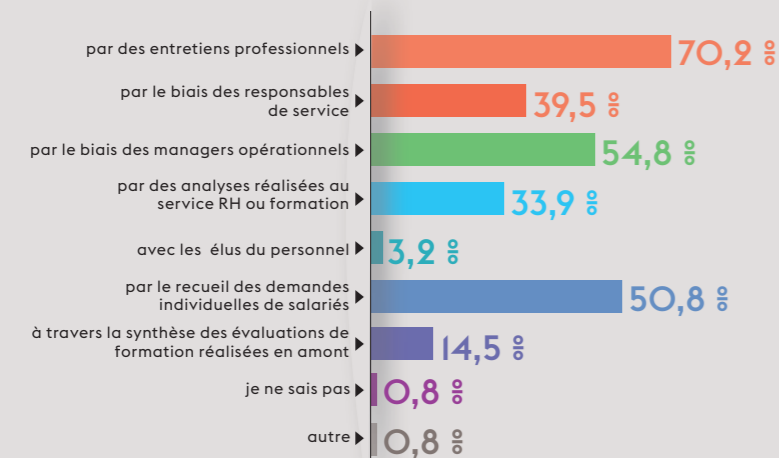
LA FORMATION CONSIDÉRÉE COMME UN INVESTISSEMENT

RÉPONSES À LA QUESTION : "POUR VOUS, QUE REPRÉSENTE LA FORMATION ?"



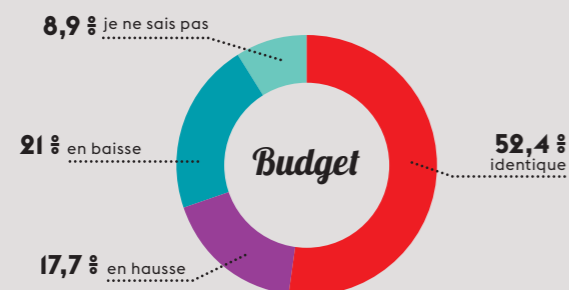
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, OUTIL PRIVILÉGIÉ DE RECUEIL DES BESOINS DE FORMATION

RÉPONSES À LA QUESTION : "COMMENT EFFECTUEZ-VOUS LE RECUEIL DES BESOINS DE FORMATION ?"



DES BUDGETS FORMATION 2015

STABLES OU EN HAUSSE POUR UNE MAJORITÉ D'ENTREPRISES



66,1 %



DES RESPONSABLES INTERROGÉS DÉCLARENT QU'ILS VONT DÉPENSER PLUS POUR LE PLAN DE FORMATION QUE L'ANCIENNE OBLIGATION DE 0,9 %

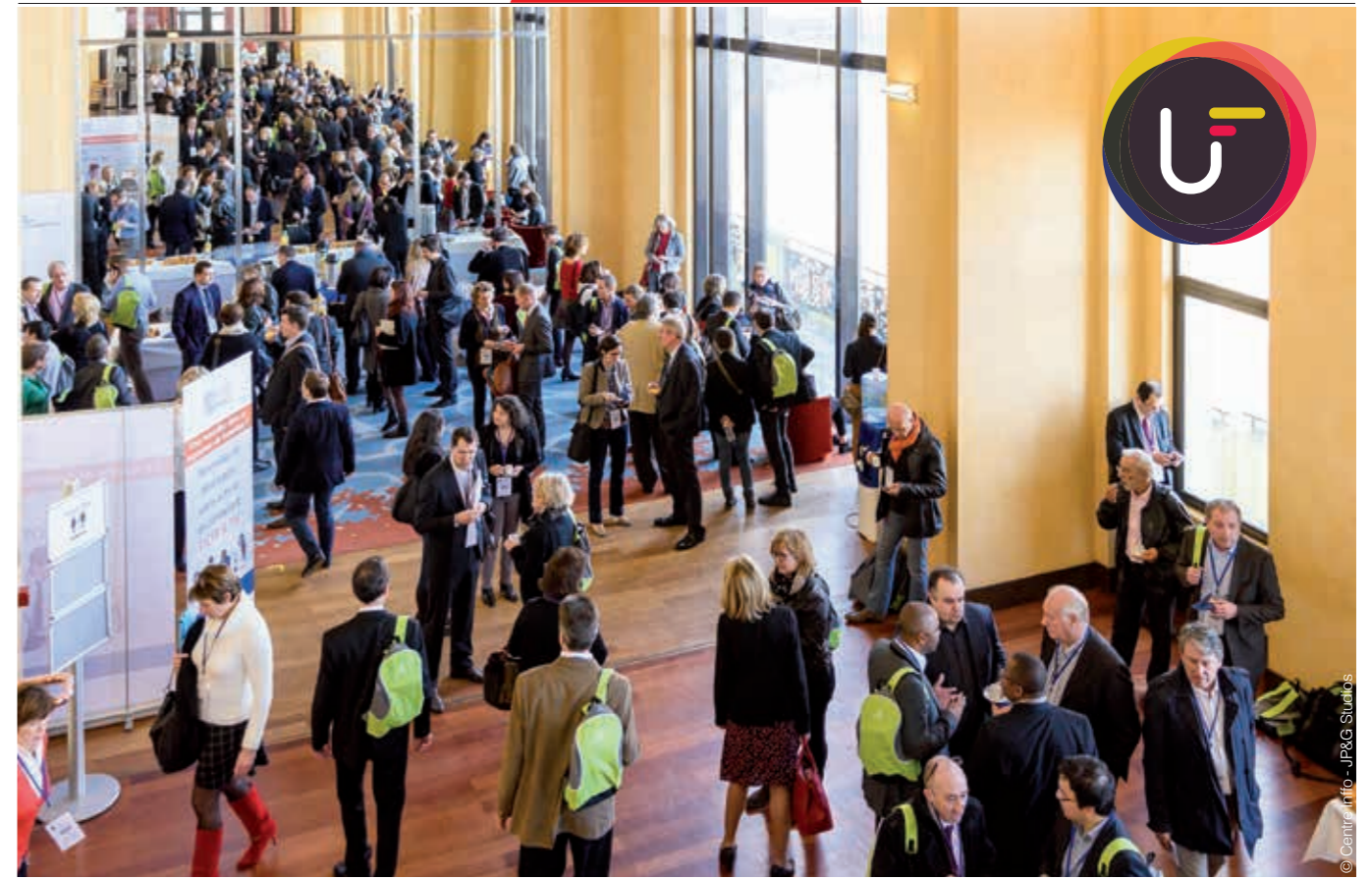


68 %

INVESTISSENT DANS DES FORMATIONS CERTIFIANTES

53 %

DES RESPONSABLES INTERROGÉS VONT UTILISER LA VAE (EN PROGRESSION DE 42 POINTS DEPUIS 2013)



14^e Université d'hiver de la formation professionnelle LE DIALOGUE EN ACTION

Organisée du 27 au 29 janvier à Biarritz, la 14^e Université d'hiver de la formation professionnelle a été un grand succès en termes de participation : 750 acteurs de la formation ont assisté aux conférences et participé aux ateliers prévus tout au long de ces trois journées. Autant de précieux moments d'échanges et de débats, avec parmi les premiers thèmes, bien sûr, la mise en œuvre de la réforme. Pour laquelle le dialogue est aussi au rendez-vous.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- Les interventions des acteurs clés de la formation
- Une méthode fondée sur un dialogue renouvelé
- Des perspectives marquées du sceau du quadripartisme

LES RÉFORMATEURS DRESSENT LE BILAN DE LA LOI DU 5 MARS

Chacun s'accorde à reconnaître que la dernière réforme a été plus radicale et refondatrice que les précédentes. Elle a donc été naturellement plus difficile à intégrer. À présent, les acteurs vont de l'avant.

Célia Coste

Un an après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, les réformateurs réunis à Biarritz pour l'Université d'hiver de Centre Inffo tirent un premier bilan. Tous s'accordent à dire que l'année 2015 a été mouvementée par un calendrier de mise en œuvre serré. Pourtant, Jean-Patrick Gille, rapporteur du projet de loi pour l'Assemblée nationale, relativise le constat. *"Cela n'a pas été la catastrophe annoncée ! Même si 2015 a été une année à risques. Les réactions les plus véhémentes que j'ai pu observer ont été celles des directeurs des ressources humaines qui ont été assez déstabilisés par le nouveau rapport qu'ils devaient avoir avec la formation professionnelle. Mais aujourd'hui, cela va beaucoup mieux."*

La réforme ne se résume pas au CPF

L'un des points névralgiques de la réforme a été la création du compte personnel de formation. S'il a été l'objet de toutes les attentes et de toutes les attentions durant cette période de transition, Christian Janin, président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), a tenu à rappeler que le compte ne devait pas cristalliser toutes les attentes. *"Je regrette que l'on porte un regard déformant sur la réforme qui a tendance à laisser penser qu'elle se résume au compte personnel formation. Pourtant, il n'existe pas que le CPF. Le passage d'une obligation de payer à une obligation de faire doit encourager entre autres les*

entreprises à mobiliser leurs ressources pour encourager la formation vécue comme un investissement."

L'année 2015 a également été marquée par la mise en œuvre de nouvelles instances de gouvernance de la formation professionnelle. Cnefop, Copanef, Crefop... des acronymes qui sont entrés dans le langage commun du milieu de la formation et qui illustrent la concrétisation d'un dialogue pertinent entre les acteurs. C'est en tout cas l'avis d'Éric Labadie, directeur formation professionnelle et emploi région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, qui se félicite de la naissance d'un dialogue "naturel" entre partenaires sociaux, État et Régions.

"Parvenir à établir la communication"

De son côté, Christian Janin estime que l'appropriation de la réforme a touché tous les niveaux et tous les acteurs. *"La difficulté a résidé dans le fait de faire passer la culture de certains à d'autres pour parvenir à établir la communication. Je pense qu'aujourd'hui nous y sommes parvenus."* Et Jean-Patrick Gille d'ajouter. *"Cela prouve bien que le choix du quadripartisme fonctionne. Il peut néanmoins se perfectionner à l'avenir pour être plus efficace. Ce sera, entre autres, l'enjeu du débat qui aura lieu au niveau de l'État pour le plan 500 000 formations." ●●●*



Lors du "plateau-débat" du 27 janvier.

De gauche à droite : Stéphane Rémy (DGEFP), le député Jean Patrick Gille, Pierre Possémé (FPSPP), Yvan Ricordeau (CFDT), Éric Labadie (Région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes), Dominique Jeuffraut (CFE-CGC), Pierre Burban (UPA), Catherine Perret (CGT) et Christian Janin (Copanef).



Catherine Veyssy, vice-présidente du Conseil régional d'Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, en charge de la formation professionnelle, de l'apprentissage et des formations sanitaires et sociales.



3 QUESTIONS À

Julien Nizri, directeur général de Centre Inffo

"L'Université d'hiver s'affirme toujours plus comme un lieu de rencontres et d'échanges pour tous les acteurs de la formation et de l'orientation"

Quel bilan faites-vous de la 14^e Université d'hiver de la formation professionnelle ?

Très satisfaisant. L'Université d'hiver s'affirme toujours plus comme un lieu de rencontres et d'échanges pour tous les acteurs de la formation et de l'orientation. Les débats étaient très riches et intéressants. Avec en toile de fond, notamment, le plan gouvernemental de formation de 500 000 demandeurs d'emploi, axe fort de l'actualité de ce début d'année. Plus que jamais, ces Universités ont mis en

lumière l'importance de la formation professionnelle comme vecteur d'employabilité, de cohésion sociale et de développement économique.

Quels moments forts reprenez-vous ?

La venue de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, et celle de la nouvelle DGEFP Carine Chevrier témoignent du dynamisme de l'UHFP. Opportunité de s'adresser aux acteurs majeurs de la formation professionnelle. J'ai aussi été frappé par l'énergie qui se dégageait de la première table ronde consacrée à la digitalisation.

Qu'en est-il des relations de Centre Inffo avec les Carif-Oref ?

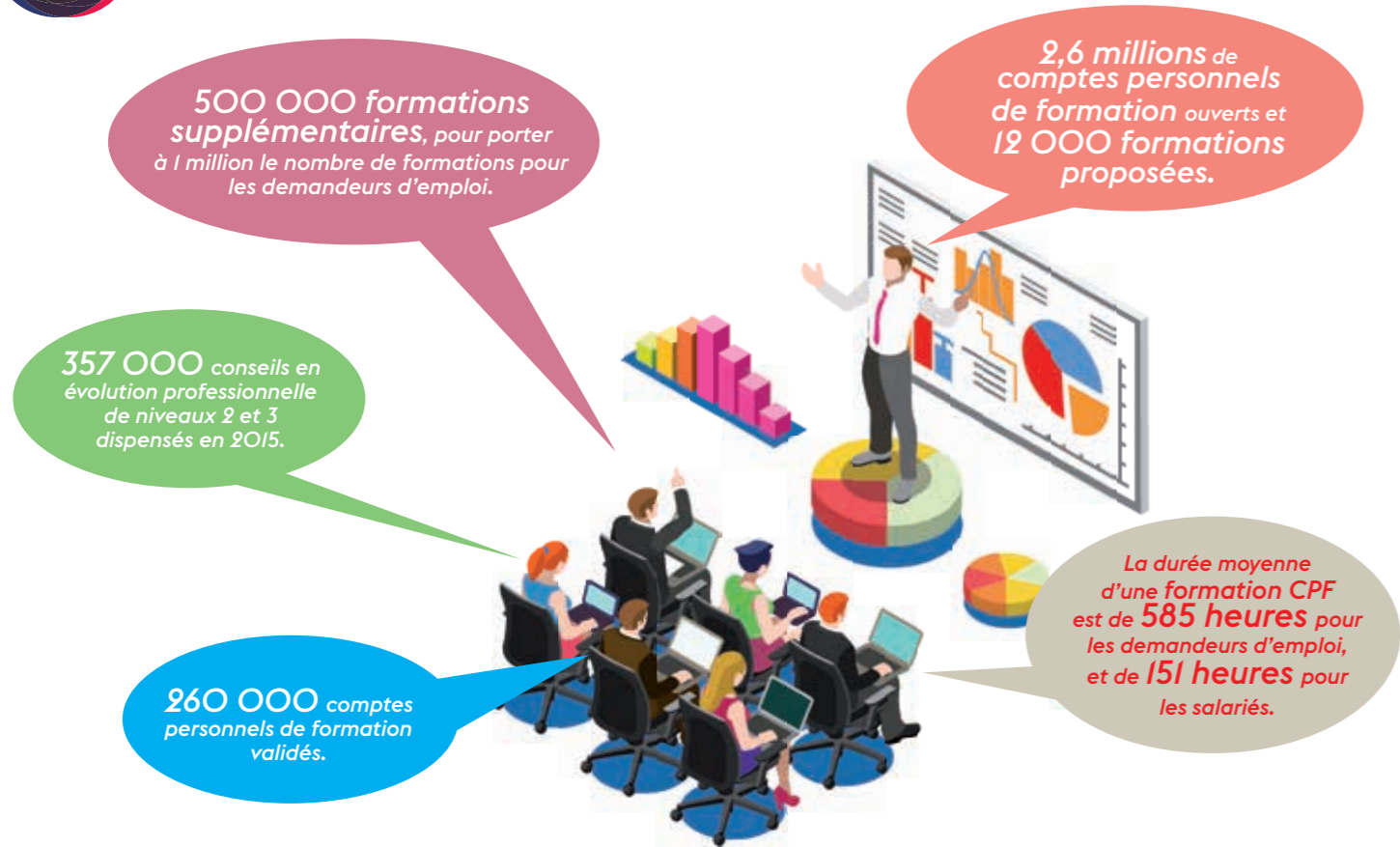
La participation des Carif-Oref à l'Université a été très importante. Les Carif-Oref sont des partenaires essentiels et complémentaires. Compte tenu de leur rôle essentiel dans le système de formation professionnelle au niveau régional, un travail de fond a été conduit par le conseil d'administration et son président Louis-Charles Viossat pour renforcer notre partenariat et développer nos complémentarités.

Propos recueillis par David Garcia

REPÈRES

EN CHIFFRES

La 14^e Université d'hiver de la formation professionnelle en chiffres, c'était : un plateau-débat, une table ronde d'actualité, quatre tables rondes, sept conférences, cinq conférences experts, seize ateliers. Sans oublier les interventions de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, et de la nouvelle déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Carine Chevrier. Ainsi que les discours d'introduction du président de Centre Inffo, Louis-Charles Viossat, et de la vice-présidente en charge de la formation professionnelle d'Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, Catherine Veyssy. Mention spéciale pour la conférence animée par la fondatrice de Mooc & Cie, Christine Vaufrey, applaudie à tout rompre.



Jean-Patrick Gille, député PS d'Indre et Loire, vice-président de la commission des affaires sociales.

Catherine Perret, secrétaire confédérale en charge de la formation professionnelle et chef de file de la négociation : *“Tout le monde reconnaît que la mise en œuvre de la réforme a été laborieuse. Aujourd'hui encore, on rencontre quelques complexités avec le CPF. Cela fait l'unanimité dans le milieu de la formation, tant du côté des entreprises que des salariés ou encore des organismes de formation.”*

“Faire un acte de simplification”

Profitant de l'événement, elle a formulé plusieurs propositions pour pallier les difficultés qui se présentent sur le terrain : *“Nous proposons de faire un acte de simplification. Les listes sont une véritable usine à gaz, tout le monde en convient. La liste nationale interprofessionnelle pourrait être accessible à tous à partir du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les listes de branches et les listes régionales pourraient, elles, servir en cas d'abondement. Cela permettrait d'avoir une vision stratégique en fonction des priorités de branches pour les secteurs à développer et l'identification des métiers en tension.”*

Une idée qui correspondrait, selon la négociatrice CGT, aux annonces de François Hollande lors de ses vœux aux forces économiques. ●

●●● Si la CGT n'a pas fait partie des organisations syndicales signataires de l'Ani du 14 décembre 2013, elle tient à rappeler son attachement aux principes de personnalisation des droits sous-jacents dans le compte personnel de formation. *“C'est un principe que nous défendons depuis longtemps et pour lequel nous allons continuer à nous battre dans le cadre de la négociation relative au compte personnel d'activité”*, détaille

LE QUADRIPARTISME À L'HEURE RÉGIONALE

Il a été mis en œuvre pour mener à bien la récente réforme de la formation. Le quadripartisme à l'heure régionale fonctionne, mais nécessite une préparation en amont.

Cédric Morin



La nouvelle gouvernance permet aux partenaires sociaux d'avoir une meilleure représentation au niveau territorial”

“Voici deux ans, nous élaborons le projet de la réforme de la formation professionnelle. Un an après sa mise en application, les résultats sont satisfaisants. Le fonctionnement quadripartite a aidé à sa mise en place et la loi renforce ce mode de gouvernance. Il nécessite du temps, mais apporte de bons résultats”, explique Jean-Marie Marx, le président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), le 29 janvier, à l'occasion de l'Université d'hiver de Centre Inffo, dans le cadre d'une table ronde dédiée aux nouvelles gouvernances régionales.

Deux règles sont incontournables pour que le quadripartisme fonctionne. Premièrement, il faut que chaque acteur soit légitime à intervenir auprès de l'État. C'est le cas des Régions, qui ont en charge les compétences en matière de développement économique, d'apprentissage, d'orientation ou pour la formation professionnelle de certains publics. De leur côté, les partenaires so-

ciaux ont la responsabilité de la formation des actifs ou la gestion de l'assurance chômage. Deuxième règle, il faut prendre du temps pour assurer le travail de préparation en amont. Il a été mené, par exemple, pour la loi du 5 mars 2014, dans le cadre des commissions dédiées du Cnefop, dont le champ couvre l'ensemble du spectre concerné par cette réforme.

Copanef et Coparef, une articulation déjà bien rôdée

“Le rôle du Copanef [Comité paritaire interprofessionnel pour l'emploi et la formation] dans l'élaboration des politiques régionales est d'impulser et animer l'ensemble des politiques paritaires. Au niveau des politiques publiques, c'est le lieu d'expression des partenaires sociaux comme par exemple sur le plan 500 000 formations pour les chômeurs, que nous finançons en partie. Les Coparef [Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation] n'ont pas de ressources propres, nous intervenons donc en appui des politiques régionales”, explique pour sa part Christian Janin, le président du Copanef.

Les nouvelles structures paritaires régionales commencent à trouver leur rythme de croisière, mais il faut déjà intégrer une autre réforme, celle qui a défini de nouvelles Régions et qui n'est pas sans impact sur la stratégie des CPNE ●●●

Lors de la table-ronde d'actualité “Nouvelles gouvernances régionales”, le 29 janvier.

De gauche à droite : Jean-Philippe Cépède (Centre Inffo), Jean-Marie Marx (président du Cnefop), Béatrice Négrier (vice-présidente de la Région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage), Alain Druelles, (Medef), Isabelle Notter (Directrice d'Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes), Maxime Dumont (CFTC), Francis Petel (CGPME), Christian Janin (Copanef), Stéphane Lardy (Force ouvrière), Bernard Théret (Pôle emploi Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes), Jean-Louis Blanc (Unsa).





1,4

milliards d'euros c'est l'augmentation des ressources du Fonds paritaire, pour faire face aux nouveaux objectifs.

Jean-Marie Marx (président du Cnefop), Béatrice Négrier (vice-présidente de la Région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées), Alain Druelles (directeur de l'éducation et de la formation au Medef), Isabelle Notter (Directrice d'Aquitaine-Limousin-Poitou Charentes).



... [commissions paritaires nationales de l'emploi] et Coparef. "La gouvernance régionale n'est pas un exercice théorique, c'est ce qui permettra aux partenaires sociaux, à l'échelle interprofessionnelle, notamment, d'avoir une meilleure représentation au niveau territorial", explique pour sa part Alain Druelles responsable de ces dossiers pour le Medef. De son côté Stéphane Lardy, secrétaire confédéral Force ouvrière, souligne que le quadripartisme est antérieur à la réforme, même si la loi du 5 mars 2014 l'a renforcé à l'échelle régionale. "L'innovation introduite par l'accord national interprofessionnel est que, désormais, on part des dispositifs, comme le CEP. L'important est l'efficacité de l'accès aux droits que nous créons, sinon cela n'a aucun sens."

Les structures en régions permettent d'avoir un tableau de bord général

Dans ce cadre, en créant une strate intermédiaire entre l'échelon national et l'entreprise, la gouvernance régionale permet de déployer des politiques au plus près des besoins. "Nous avons des outils d'observation, il faut faire de la prospection et de la veille pour repérer au plus vite les offres d'emploi, et décliner une politique qui répond aux besoins", explique Francis Petel, le vice-président de la commission emploi et formation de la CGPME. "Les Coparef permettent également de faire un état des lieux sur le déploiement de

la réforme, par exemple en identifiant les branches qui ont mis en place des actions dans le cadre du socle de compétences. Cela permet ensuite d'avoir un tableau de bord au niveau national. Et complète l'action des observatoires prospectifs de la qualification professionnelle", souligne Maxime Dumont, secrétaire confédéral de la CFTC. Du côté des Régions, le paritarisme est également loué, et Béatrice Négrier, la vice-présidente de Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, souligne que le dialogue social a toujours existé, même de manière informelle à cet échelon territorial. "Nous avons l'habitude de la co-construction, comme lors de la signature de la charte sur la qualité en 2010 avec une vingtaine d'opérateurs, comme Pôle emploi. Lors des travaux sur les listes éligibles au compte personnel de formation, 92 % de nos propositions ont été approuvées par le Coparef." "Pour que le Cnefop fonctionne, il faut que ce soit aussi le cas des Crefop. La mise en œuvre du plan 500 000 formations va permettre de vérifier que c'est bien le cas", observe Jean-Louis Blanc, pour l'Unsa. Une réflexion qui fait écho au point de vue de Christian Janin, qui rappelle que les partenaires sociaux gèrent un budget de 5 milliards d'euros de fonds mutualisés dans l'annexe du Fonds paritaire. "En 2016, nous allons devoir convenir d'une convention pour définir un nouveau cadre avec le nouveau bureau de l'Association des Régions de France. Il existe un enjeu important sur le plan 500 000 formations supplémentaires. Il ne s'agit pas d'investir dans des dispositifs que nous avons arrêté de financer", prévient le président du Copanef. ●



Béatrice Négrier (vice-présidente de la Région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage).

L'obligation de former au service de la performance et de l'évolution professionnelle P. 17

Comment manager les compétences pour faciliter la performance sociale et économique ? P. 18

Déployer le conseil en évolution professionnelle P. 19



David Garcia rédacteur en chef

EXPERTISE

L'obligation de former AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ET DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



1 2016, FIN DE LA "2483"
Les entreprises ne doivent plus justifier leurs actions de formation auprès de l'administration, laquelle n'a plus à les contrôler. Si l'État n'exerce plus un contrôle direct, une contribution fiscale simplifiée demeure, à hauteur de 1 % de la masse salariale, à verser avant le 1^{er} mars chaque année. Feue la déclaration annuelle 2483 permettait à l'État de mesurer l'effort de formation des entreprises. "Dès lors, se pose la question de savoir comment l'État va mesurer cet effort de formation en l'absence de déclaration systématique renseignée par chaque entreprise", a observé Fouzi Féthi, juriste à Centre Inffo, animateur d'un atelier qui s'est tenu à Biarritz le 27 janvier lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle. ●

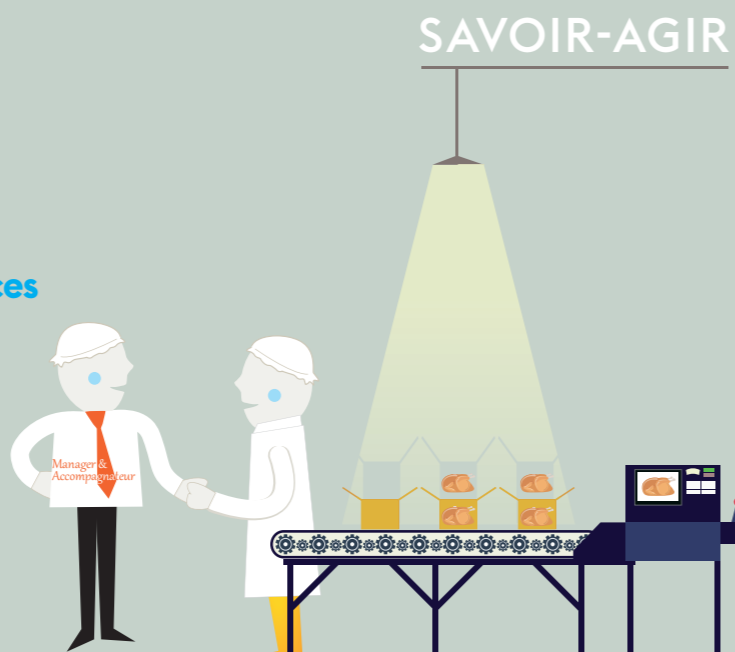
2 DÉCLARATION SIMPLIFIÉE TRANSMISE À UN PANEL D'ENTREPRISES
Comment les entreprises vont-elles présenter cet effort de formation devant le comité d'entreprise, consulté pour avis sur le plan de formation ? Quels sont les indicateurs qui permettront de quantifier l'effort de formation ? Réponse de Guillaume Fournié, chef adjoint de la mission Droit et financement de la formation de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : "S'il n'y aura plus de remontée systématique comme au temps de la 2483, il est prévu que la Dares (Direction des études du ministère du Travail) produise des indicateurs plus réduits et simplifiés. En cours d'élaboration, ce nouveau document sera transmis à un panel d'entreprises, et non plus à l'ensemble des sociétés." ●

3 PESSIMISTES CONTRE OPTIMISTES
Pour les pessimistes, la fin de l'obligation légale va se traduire par une réduction des budgets formation. Tandis que pour les optimistes, la réforme signifie davantage d'innovations pédagogiques grâce à la fin du carcan de l'imputabilité. Interpellé, le chef de la mission de contrôle de la DGEFP, Stéphane Rémy, fait valoir que "l'obligation de financement de la formation perdure, malgré la suppression de l'obligation fiscale. Outre la contribution obligatoire de 1 % (0,55 % pour les moins de dix salariés), s'ajoutent des versements volontaires. On parle bien de financement d'actions de formation, nous restons donc sur ce même périmètre". ●



Célia Coste
journaliste à Centre Inffo

Comment manager les compétences POUR FACILITER LA PERFORMANCE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE



LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS FONDENT UN SOCLE PRÉCIEUX PARTICIPANT À LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE. ANNE DE BLIGNIÈRES-LÉGERAUD, MAÎTRE DE CONFÉRENCES À L'UNIVERSITÉ PARIS-DAUPHINE, A EU L'OCCASION DE TRAVAILLER SUR LE SUJET DE LA COMPÉTENCE DANS LE CADRE DU PILOTAGE D'UN GROUPE DE TRAVAIL POUR LE COMPTE DE LA DGEFP. ELLE A PU OBSERVER LE COMPORTEMENT DES ENTREPRISES EN LA MATIÈRE.

“La question des compétences et de son imbrication dans la problématique du management est plus que jamais d'actualité”, observe-t-elle à l'occasion d'une table ronde, à l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 28 janvier à Biarritz.

L'entretien professionnel introduit par la loi du 5 mars 2014 offre à l'entreprise une opportunité de travailler sur les parcours individuels de chaque salarié. Un travail mené par les managers qui endossent un rôle clé par rapport au suivi du salarié. “Les managers sont reconnus par tous comme les acteurs principaux de l'appréciation des compétences. Ce rôle est à

renforcer, afin de faire en sorte que les managers deviennent des accompagnateurs du développement des compétences.” Néanmoins, les entreprises ont encore un effort à faire sur l'identification des compétences. “Dans ce contexte de transformation des organisations et de réforme de la formation, il convient de travailler sur trois axes : faire de la compétence une responsabilité partagée ; capitaliser sur chaque expérience de vie ; et utiliser les situations de vie et professionnelles comme autant d'expériences apprenantes”, conclut Anne de Blignières-Légeraud. S'il est nécessaire de pouvoir identifier les talents et les savoir-faire, l'entreprise doit pouvoir accompagner les salariés. Sur ce

point, Bernard Masinque, directeur de projet chez Entreprise & Personnel, distingue deux notions : “Il convient de distinguer management de la compétence et employabilité. La loi impose à l'employeur d'adapter la personne à son poste. Cela doit être financé par les fonds propres de l'entreprise. Laquelle réalise elle-même cet investissement. L'employabilité, en dehors du poste du travail, relève davantage de la mutualisation.” Et Anne de Blignières-Légeraud d'ajouter : “Il faut admettre la difficulté à valoriser et reconnaître la compétence. Il convient de travailler sur l'articulation entre le développement des compétences et leur validation, notamment sur celles transversales.” ●

GROUPE COOPÉRATIF AGRICOLE ET AGROALIMENTAIRE

Le groupe Euralis, groupe coopératif agricole et agroalimentaire implanté dans le sud-ouest de la France, s'est lancé depuis deux ans dans un vaste chantier d'identification des compétences. Une initiative répondant à une stratégie de développement pour accroître la compétitivité de l'entreprise. “Il fallait revenir à des compétences spécifiques à nos 120 métiers identifiés. Nous sommes partis des priorités « business » en nous appuyant sur la professionnalisation des managers et sur leur capacité à évaluer et à aider les salariés à se projeter. Cela grâce à des évaluations réalisées par eux selon leurs critères propres”, détaille Florence Echenay, directrice du développement RH.



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

Sécurisation du parcours DÉPLOYER LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



LÉGISLATION

T'as pensé
au CEP ?



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) EST UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT GRATUIT ET PERSONNALISÉ PROPOSÉ À TOUT SALARIÉ SOUHAITANT FAIRE LE POINT SUR SA SITUATION PROFESSIONNELLE ET, S'IL Y A LIEU, ÉLABORER ET FORMALISER UN PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE.

La réforme de 2014 est une réforme structurelle, qui prendra du temps. Il est donc encore bien trop tôt pour tirer des conclusions définitives sur le conseil en évolution professionnelle, qui n'a que quelques mois. Par ailleurs, il est clair que la réussite du CEP ne pourra se limiter à la comptabilisation du nombre de personnes y ayant recours. Quand bien même la DGEFP devrait arriver dans les semaines qui viennent à agréger des données comparables en provenance des opérateurs, on ne pourra s'arrêter là. Selon cette dernière, 357 000 conseils en évolution professionnelle de niveaux 2 et 3 ont été dispensés en 2015. “Un chiffre qui est même minimal”, a assuré Michel Ferreira-Maia, chef de la mission politique formation à la Délégation, lors d'un atelier qui

s'est tenu dans le cadre de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 28 janvier à Biarritz. Au-delà de ces premières données encourageantes, c'est bien la profondeur du service rendu et la réelle contribution à la sécurisation du parcours des personnes qu'il faudra progressivement apprécier. Le déploiement n'est pas vécu de la même manière selon les opérateurs. Ainsi, les Fongecif et les Opacif présentent essentiellement cette première année de déploiement comme une restructuration en profondeur de leur offre de services avec un fort enjeu d'organisation de la délivrance des services (maillage territorial notamment) et d'acquisition de compétences. Tandis que pour les opérateurs historiques de l'accompagnement (par exemple Pôle emploi ou les Missions locales), le CEP a d'abord été vu comme un prolongement d'une activité qu'ils exerçaient déjà, d'où une difficulté à percevoir le saut qualitatif attendu et les changements structurels en découlant. Enfin, les organisations patronales et syndicales saluent la portée du conseil en évolution professionnelle.

“Droit rattaché à la personne, et non plus au contrat, le CEP, voulu par les partenaires sociaux, constitue la véritable avancée de la réforme, en ce sens qu'il permet de recréer de la discussion sur les questions d'évolution professionnelle”, a souligné Olivier Chabot, vice-président du Crefop Aquitaine. ●

LE NIVEAU 3 DU CEP

Les opérateurs l'ont dès le départ situé comme le cœur de métier du CEP. Parce qu'ils avaient à l'acquiescer ou pensaient l'avoir acquis, c'est sur ce cœur de métier que les démarches de professionnalisation (ou de recrutement) engagées par les opérateurs se sont appuyées, en lien avec le compte personnel de formation. Il a été beaucoup question de la posture du conseiller, de son positionnement relationnel, de sa capacité à être au service du projet de la personne. Autant d'aspects qui supposent une professionnalisation récurrente et des échanges entre pairs.

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

La mémoire de LA 14^e UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Inaugurée par la ministre en charge de la formation professionnelle, clôturée par la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'Université d'hiver de la formation professionnelle s'est trouvée pendant trois jours au cœur des enjeux et de l'actualité de la formation et de

l'orientation : priorités politiques, perspectives métiers/formation, échanges sur les innovations pédagogiques et pratiques des opérateurs... Retrouvez les synthèses des débats, les vidéos des plénières, les images de cette manifestation qui a réuni 750 participants, dont 150 intervenants du 27 au 29 janvier 2016 à Biarritz. ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/uhfp



Droit de la formation ENTRETIEN PROFESSIONNEL : quelles sont vos obligations en 2016 tout savoir pour bien choisir ?

Tout employeur privé a désormais l'obligation de proposer un entretien professionnel à ses salariés. Quelles sont vos obligations en 2016 ? En cas de non-respect de ces obligations, quelles conséquences ? Quelles solutions envisager ? Les experts juridiques de Centre Inffo répondront à vos questions sur les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel lors d'un petit déjeuner thématique. Le 15 mars, 8-10h. Café Procope, Paris. ●

+ INSCRIPTIONS :
contact-formation@centre-inffo.fr



Portail Orientation pour tous MIEUX CONNAÎTRE LES MÉTIERS VERTS ET VERDISSANTS

Dans le sillage de la loi de transition énergétique, le portail Orientation pour tous (développé et animé par Centre Inffo pour le compte de l'État, des partenaires sociaux et des Régions) publie trois nouvelles synthèses sur les métiers de l'économie verte. "Mettre ses compétences au vert" fait le point sur les métiers verts et les métiers verdissants avec un focus sur les métiers des filières eau, assainissement, déchets et air. "La filière éolienne est dans le vent" présente quatre grandes familles de métiers qui ont le vent en poupe : chef de projet éolien, chaudronnier(ère), chef de chantier et technicien(ne) de maintenance. Enfin, "Les cadres s'habillent de vert" détaille les nouveaux métiers, ainsi que les multiples changements observés dans les emplois et compétences des cadres. ●



+ D'INFOS
www.orientation-pour-tous.fr,
rubrique les études sur les métiers



Partenariat avec Euroguidance LA MOBILITÉ EUROPÉENNE, C'EST POUR CHACUN

La mobilité européenne, chacun et chacun peut en bénéficier : jeune, adulte, quel que soit son statut ou son projet. C'est ce qu'explique la dernière vidéo produite par le réseau Euroguidance. À regarder sur Youtube, <https://youtu.be/Z3KJ7n8AmT4>, et également sur le site de Centre Inffo, www.europe-et-formation.eu, sur le portail www.euroguidance-france.org, ou encore les comptes Facebook de l'agence Erasmus+ et des sites Génération E+ et Découvrir le monde. ●



Métiers du bâtiment PASSERELLE(S), POUR DÉCOUVRIR L'HISTOIRE DE SON MÉTIER

Le site de culture générale "Passerelle(s)", conçu pour les apprentis du bâtiment et des travaux publics, a été lancé le 29 janvier.

Passerelle(s) retrace l'histoire de l'architecture et de la construction à travers une centaine de bâtiments phares, classés par grandes périodes.

Le projet a été conduit par le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) avec deux partenaires : la Bibliothèque nationale de France (BnF) et la Fondation BTP Plus. "Le site constitue une innovation pédagogique au service de la qualité de la formation. Il s'inscrit dans les orientations pédagogiques de notre réseau", a souligné Armand Suardi, président du CCCA-BTP. Il s'agit de développer auprès des

jeunes l'attractivité de ces métiers, mais aussi un sentiment de fierté et d'appartenance à la longue tradition de la construction. Le site propose des vidéos et des animations. Les carreleurs découvriront les mosaïques à travers les siècles, les couvreurs les mesures de sécurité au Moyen-Âge, les maçons exploreront de grands

chantiers, etc. Stéphane Belluco, responsable du service conseil-formation du CCCA-BTP, a annoncé que chaque CFA du réseau mettra en œuvre, au cours de ce premier semestre, un projet pédagogique en lien avec le site. ●

+ D'INFOS
<http://passerelles.bnf.fr>



Armand Suardi, président du CCCA-BTP, lors de la présentation, le 29 janvier.

Association Elles bougent FORUM "RÉSEAUX ET CARRIÈRES AU FÉMININ"



500 étudiantes et jeunes diplômées des filières scientifiques et technologiques ont participé le 4 février au Forum "Réseaux et carrières au féminin" organisé par Elles bougent.

Ce forum a été créé voici trois ans pour aider les jeunes femmes à mieux se projeter dans le monde professionnel. 34 entreprises de l'industrie, de la technologie et du numérique étaient représentées. Des femmes ingénieures et techniciennes en poste ainsi que des représentants des services RH ont répondu aux questions des 500 participantes. ●

+ D'INFOS www.ellesbougent.com

Fondation agir contre l'exclusion INSERTION PAR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

La Fondation agir contre l'exclusion (Face) a inauguré Up To, une école pratique des métiers du numérique, à Montpellier le 4 février, avec l'entreprise sociale Simplon et le groupe informatique Dell. Face expérimente ainsi un dispositif national visant à faciliter l'accès aux métiers du numérique à des personnes très éloignées de l'emploi, notamment des jeunes des quartiers de la politique de la ville ou des bénéficiaires du RSA. ●

+ D'INFOS www.fondationface.org

Organisation de coopération et de développement économique ADAPTER LES PROGRAMMES À LA DIVERSITÉ DES COMPÉTENCES

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et le Haut-commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR) ont organisé le 28 janvier une conférence sur l'intégration des migrants.

L'OCDE a formulé dix propositions, contenues dans le rapport *Making integration work : refugees and others in need of protection*. Ses auteurs insistent sur la nécessité d'adapter les programmes d'intégration pour qu'ils prennent en compte la diversité des compétences des migrants et leurs besoins spécifiques. L'accompagnement devrait porter



Filippo Grandi, haut-commissaire des Nations unies pour les réfugiés, et Angel Gurría, secrétaire général de l'OCDE, le 28 janvier.

sur la formation professionnelle, les cours de langue et l'évaluation des compétences, notamment pour les réfugiés et les demandeurs "ayant de bonnes chances d'obtenir l'asile". Les auteurs observent que plus les migrants ont accès tôt au marché du travail, plus leurs perspectives

d'intégration s'améliorent à long terme. À défaut, leurs compétences et leur expérience risquent de se détériorer. ●

+ D'INFOS
www.oecd.org

Sanitaire et social ; Unifaf, votre partenaire emploi-formation

Viellissement de la population, augmentation des précarités : quel accompagnement ?

Un questionnaire partagé par les 20 000 établissements associatifs du champ sanitaire, social et médico-social, et leurs 700 000 collaborateurs

Sur fond de baisse tendancielle des crédits publics, de montée des exigences réglementaires et de départs à la retraite massifs, quelles solutions ?

Comment accompagner les évolutions des organisations et adapter leur fonctionnement ? Renforcer les « cœur de métier » et développer les « fonctions support » ?

Partenaire privilégié des structures associatives depuis 40 ans, Unifaf met son expertise au service de vos métiers et de vos

enjeux. Présent à toutes les étapes du processus RH, Unifaf vous conseille et vous outille dans une logique 100% secteur.

En savoir +
www.unifaf.fr

Le Fonds d'Assurance Formation de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif

Institut national de formation et d'application NAISSANCE DE LA FONDATION INFA



Jean-Luc Michaud, président de la Fondation Infa, entouré des membres du conseil d'administration, le 13 janvier.

L'association Infa, qui a formé près d'un million de personnes en France depuis soixante-dix ans, fait place à la Fondation reconnue d'utilité publique Infa.

La nouvelle Fondation a tenu son premier conseil d'administration le 13 janvier. L'Institut national de formation et d'application est présent sur 40 sites dans huit régions et propose plus de 150 formations qualifiantes et diplômantes dans six filières de métiers. La formation des demandeurs d'emploi représente aujourd'hui 65 % de son activité globale. Chaque année, l'Infa forme en moyenne près de 20 000 stagiaires et accompagne ou oriente 3 500 personnes. 70 % des formés s'insèrent dans la vie professionnelle, indique la Fondation. ●

+ D'INFOS
www.infa-formation.com

Cnam et Malakoff Médéric FORMER 10 000 MANAGERS AUX ENJEUX DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Conçu par le Cnam et Malakoff Médéric, le Mooc (cours en ligne gratuit) "Éléments de santé au travail" est destiné à aider les managers à intégrer la dimension "santé" dans leurs pratiques managériales. Coordonnée par William Dab, professeur au Cnam, cette formation sera accessible gratuitement à partir du 14 mars. ●

+ D'INFOS www.france-universite-numerique-mooc.fr

Pôle emploi LA FORMATION DES PORTEURS DE PROJET

Pôle emploi prépare pour juillet le lancement d'une nouvelle prestation, "Activ'créa".

Les demandeurs d'emploi seront "soutenus dans leur réflexion afin de déterminer si le démarrage d'un parcours de création est pertinent et adapté". En parallèle, seront lancés deux nouveaux ateliers, dans un format plus court, visant, d'une part, à soutenir l'émergence d'idées et d'autre part, pour les demandeurs d'emploi ayant déjà un projet, à faciliter la recherche d'accompagnements régionaux.

L'Emploi-Store, plateforme regroupant les services web et mobiles de l'emploi et de la formation, s'enrichira d'ici mars



d'un nouvel espace "Créateurs d'entreprise", regroupant des services de partenaires et d'un "serious game" développé par Pôle emploi : "Demain, je crée mon activité." À partir de juin, un "B.A-BA sur la création et la reprise d'entreprise" y sera également proposé, permettant à l'utilisateur de se projeter dans le "rôle" du repreneur ou créateur d'entreprise. Après avoir accompagné près de 45 000 demandeurs d'emploi vers la création ou la reprise d'entreprises en 2015 (et 38 500 en 2014), Pôle emploi a pour objectif de proposer un accompagnement à près de 100 000 demandeurs d'emploi en 2016. ●

+ D'INFOS
www.pole-emploi.fr

Vivea

PLAN STRATÉGIQUE TRIENNAL 2016-2018



Vivea, le fonds d'assurance formation des 610 000 chefs d'entreprise agricole, vient d'adopter son cinquième plan stratégique triennal, pour 2016-2018. C'est le nouveau cadre de référence du fonds pour l'élaboration de sa politique d'achat de formation.

Les programmes devront permettre de "conforter la fonction de chef

d'entreprise et son autonomie de décision". L'accent est mis sur la gestion et la valorisation des produits et services (y compris comme "acteurs des relations commerciales"). ●



www.vivea.fr

Fongecif Île-de-France

LES DIX FORMATIONS LES PLUS FINANÇÉES

En 2014, le Fongecif Île-de-France a collecté 238,2 millions d'euros. 15 000 personnes ont bénéficié de financement d'une formation dans le cadre du Cif ou de la formation hors temps de travail.

30 % de ces financements ont couvert majoritairement dix formations. Le diplôme d'études en langue française est la première, avant le CAP petite enfance, le diplôme d'État d'aide-soignant. Viennent ensuite les titres de conducteur du transport routier de marchandises et de conducteur interurbain de voyageurs, le diplôme de moniteur d'auto-école, le permis de conduire catégorie C et le certificat de capacité professionnelle de conducteur de taxi. Devant le titre de technicien de maintenance en informatique et le CAP installateur sanitaire. ●



www.fongecif-idf.fr

Chambres de métiers SEMAINE NATIONALE DE L'ARTISANAT

Organisée par l'Assemblée permanente des Chambres vde métiers et de l'artisanat (APCMA) et l'Union professionnelle artisanale (UPA), la Semaine nationale de l'artisanat se tiendra cette année du 11 au 18 mars. Avec une multitude d'initiatives et, en fil rouge, l'opération inédite "Artisan d'un jour", consistant à demander à un acteur politique ou à une personnalité d'"être artisan tout ou partie d'une journée". ●



www.semaine-nationale-artisanat.fr

Birdeo ENQUÊTE SUR LES MÉTIERS DE LA RSE



Caroline Renoux, fondatrice de Birdeo

Birdeo, un cabinet de recrutement spécialisé dans les métiers de la RSE (responsabilité sociale des entreprises), publie une enquête sur la professionnalisation de ces fonctions. "Autrefois pionniers, désormais experts", les cadres chargés de la RSE sont pluri-diplômés (89 % de bac + 5 et plus), avec une double voire d'une triple compétence sectorielle et métier. Ils occupent des postes de consultants environnement, responsable marketing ou communication, etc. ●



www.birdeo.com

DÉCRET DU 30 JUIN 2015

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

N'attendez pas pour vous faire certifier, nous avons la solution qu'il vous faut.

afnor
CERTIFICATION



Déjà **350** organismes certifiés !

Contactez-nous sur : www.afnor.org/certification

Opcalia et l'Agefiph PREMIERS TROPHÉES "F D'OR HANDICAP"



Claire Khecha,
directrice générale
d'Opcalia.

Le 14 janvier, Opcalia et l'Agefiph ont attribué leurs premiers trophées "F d'Or Handicap".

Un jury a examiné 59 dossiers de candidature d'entreprises. Les lauréats : Bluelink, entreprise du secteur de la relation client (trophée Sensibilisation), l'association Ex@sso (Innovation), APF Entreprises (GPEC), l'association Granville Santé (Accessibilité), les entreprises STMicroelectronics (Alternance) et Fastroad (Tutorat), et le groupe de transport-logistique Stef (Maintien dans l'emploi). ●

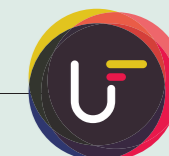
+ D'INFOS
www.opcalia.com

Union européenne DE NOMBREUX CADRES DE CERTIFICATIONS OPÉRATIONNELS

Les cadres nationaux de certifications (CNC) se développent à travers l'Union européenne. Ces outils initialement prévus pour décrire les systèmes de certifications se transforment en leviers pour les réformer, indique le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). Dans 23 pays européens, ils sont désormais en phase opérationnelle, ce qui facilite la transparence et la "comparabilité" des certifications entre pays et entre systèmes éducatifs. ●

+ D'INFOS
www.cedefop.europa.eu

UNIVERSITÉ PARIS-DAUPHINE



Les étudiants de l'executive master en management de la formation de l'Université de Paris-Dauphine, avec Anne de Blighnières-Légeraud (maître de conférences, responsable de cette formation) et Julien Nizri (directeur général de Centre Inffo).

ACQUÉRIR UNE "VISION GLOBALE" DU MONDE DE LA FORMATION

Rencontrés lors de l'UHFP, trois étudiants livrent leur vision de cet executive master créé en 2011 par l'Université Paris-Dauphine, en partenariat avec le groupe Cegos.

Cette formation diplômante permet aux professionnels du secteur RH d'apprendre, entre autres, à construire une politique de développement des compétences au service de la stratégie de l'entreprise.

"J'avais besoin d'acquérir une vision globale et de légitimer mes acquis. Auparavant, mes connaissances provenaient essentiellement de Google et de la formation en situation de travail", confie Cécile Lanza, chargée de formation dans une banque régionale. De son côté, Isabelle Petit-Cubas, en charge de la formation dans une grande entreprise, avait besoin d'une vision plus globale du système français qu'elle juge pour le moins complexe. "Mon travail m'a conduite à avoir une vision internationale des choses, d'où mon besoin de comprendre le cadre légal du pays. Et le diplôme, c'est en quelque sorte la cerise sur le gâteau", s'amuse-t-elle. Le cursus est ancré dans l'échange et le partage entre étudiants et professionnels du secteur, mais aussi dans le travail collaboratif au sein de la promotion pour faire émerger du savoir. "On se nourrit de la vision de chacun et cela nous permet de nous rendre compte de ce qui se passe ailleurs", reprend la responsable formation. Et Philippe Debruyne, coordinateur des fonctions support chez Syndex, de conclure : "La formation nous donne des bases solides, ce qui est rassurant. Participer à l'Université d'hiver nous a permis de nous confronter au monde de la formation tout en faisant preuve d'agilité, d'adaptation, de souplesse." ●

Master "management de la formation" ÉTUDIANTS EN IMMERSION À L'UNIVERSITÉ D'HIVER

L'Université d'hiver de la formation professionnelle a été l'occasion pour les étudiants de la cinquième promotion de l'executive master en management de la formation de réaliser une immersion parmi les représentants du secteur.

Célia Coste

L'aboutissement de ces trois jours d'immersion des étudiants a été formalisé par une synthèse, présentée lors de la clôture de l'événement. Trois points ont émergé : l'idée d'une expérience formative, le cadre collectif au service de l'individu et l'importance de l'écosystème gravitant autour

de la formation (économique, social, politique...). Cécile Lanza observe que "les cadres formel et informel doivent coexister et s'équilibrer pour répondre à des logiques d'apprentissage qui sont en train d'évoluer". Isabelle Petit-Cubas note, elle, plusieurs changements liés aux modes d'organisation, notamment au travers du digital, qui induisent un besoin croissant d'efficacité de la formation : "L'importance des compétences transversales des collaborateurs est un des facteurs clé de la performance." De son côté, Philippe Debruyne relève l'importance de tisser des partenariats, tant au niveau des territoires, des entreprises ou encore des branches : "La perspective, c'est de cultiver l'innovation." ●

Bulletin d'abonnement



à retourner à Centre Inffo, 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**

608PO

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 Inffo 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 >

DIGITALISATION, INTERNALISATION : ENTREPRISES ET ORGANISMES DE FORMATION S'ADAPTENT AUX CHANGEMENTS

À l'occasion de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, et lors d'une table ronde très applaudie, entrepreneurs et formateurs ont débattu de leur vision de l'évolution de la formation face aux mutations de la société et du monde du travail.

Célia Coste

Lors du plateau-débat introductif de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 27 janvier, plusieurs tendances ont été dégagées concernant les modalités d'apprentissage. La "digitalisation" et le numérique ont contribué à faire évoluer les pratiques dans l'entreprise, comme l'observe Nicolas Rolland, directeur de l'innovation et de la transformation digitale chez Axa France : "Ce qui est nouveau, ce n'est pas le changement mais le rythme du changement, qui est devenu effréné. Le temps de mettre la formation en marche, la compétence est obsolète."

Face à ce constat, l'enjeu est bien d'adapter le développement des compétences à cette contrainte : "Il faut être capable d'anticiper les évolutions de compétences en multipliant les opportunités d'apprentissage. Le présentiel ne suffit plus, il doit être combiné avec d'autres modalités, comme la formation en situation de travail ou encore le recours à de la formation à distance."

Apprendre à apprendre... sans cesse

Mais le directeur de l'innovation va plus loin. Il affirme que "la multiplication des changements fait que le collaborateur doit nécessairement apprendre à apprendre sans cesse". Donner l'appétence à la formation, au savoir et à l'actualisation des compétences serait donc le travail essentiel du formateur de demain.

Seulement, Nicolas Flamant, vice-président directeur des ressources humaines chez Spie Batignolles (BTP), met en garde du risque de ne pas isoler suffisamment le temps d'apprentis-



Le thème du plateau-débat : "L'évolution de la société, du travail et de la formation : entrepreneurs, formateurs et réformateurs débattent de leurs valeurs, visions et stratégies".

sage dans la vie professionnelle : "Il est nécessaire d'identifier le moment d'acquisition des compétences et le moment d'utilisation de celles-ci, afin de tracer la frontière entre les deux. Cela peut s'avérer compliqué pour qui se trouve dans une situation de formation sur le temps de travail. Dans notre entreprise, nous consacrons un temps itératif nourri par le partage entre les équipes. On s'arrête et on échange."

Une tendance à l'internalisation

Les professionnels du secteur de la formation relèvent également une tendance à l'internalisation de la formation dans l'entreprise. Exemple chez Axa, qui développe une offre interne pour participer à la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du digital. Une plateforme "Mooc" (cours en ligne gratuit) interne est mise à la disposition des salariés. Y accède qui veut, sur la



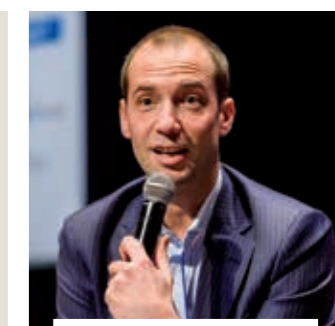
Bénédicte Bailleul, directrice générale de FuturSkill Training.



Nicolas Flamant, directeur des ressources humaines et du développement durable, Spie Batignolles.



Erwan Kezzar, cofondateur de Simplon.co, directeur pédagogie et communauté.



Nicolas Rolland, directeur de l'innovation et de la transformation digitale, Axa France.



Frédéric Bénichou, co-fondateur de Coorpacademy.

COORPACADEMY
En juillet 2013, Frédéric Bénichou a cofondé la société Coorpacademy, conceptrice de plateformes en ligne proposant des solutions d'apprentissage centrées sur l'engagement de l'utilisateur. "Nous proposons des contenus très hétérogènes qui peuvent être « piochés » selon les besoins. L'idée, c'est d'apprendre plus librement, de manière fragmentée, tout en s'amusant." Une manière d'appréhender les nouvelles tendances tout en collant aux attentes des entreprises et des salariés.

base du volontariat. "5 000 d'entre nous s'en sont emparés, reprend Nicolas Rolland. Comme quoi il existe une réelle appétence aux nouveaux modes d'apprentissage. C'est aussi un moyen efficace de connecter les générations entre elles, notamment à travers la pratique du « reverse mentoring », qui consiste à faire en sorte qu'un jeune aide un moins jeune à l'usage des nouvelles technologies."

Organismes de formation : repenser la stratégie

Des évolutions qui ne sont pas sans conséquences sur la stratégie des organismes de formation. À eux donc de redéfinir leur ligne pour s'adapter, comme l'explique Nicolas Flamant : "L'internalisation est un fait, mais cela n'empêche pas le rôle fondamental des organismes de formation. J'ai envie de leur dire : venez avec nous !

Ce qui nous intéresse, c'est votre capacité à nous aider à produire de la connaissance et de la compétence nécessaires, à opérer une emprise sur le monde extérieur."

Même optimisme affiché par Bénédicte Bailleul, directrice générale de FuturSkill¹, qui encourage de repenser la fonction de formateur. "L'internalisation ne signe pas la mort des organismes de formation, bien au contraire, assure-t-elle. Ils ont leur place, mais peut-être est-elle différente de celle d'hier. L'enjeu aujourd'hui, c'est plutôt d'accompagner les entreprises dans la révélation des compétences des collaborateurs." Ce qui va bien au-delà de la formation présente classique. ●



1. Conception de solutions formation, développement des compétences, groupe Manpower.

L'ACHAT DE FORMATION, FORTEMENT IMPACTÉ PAR LA RÉFORME ET LES ÉVOLUTIONS DIGITALES

Quelle stratégie développer pour financer et acheter de la formation à l'aune des mutations induites par la réforme du 5 mars 2014 et des évolutions économiques et technologiques ? Répondre était l'enjeu d'une table ronde de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 28 janvier.

Cédric Morin



Table-ronde "Financer et acheter la formation". De gauche à droite : Régis Roussel (responsable de la mission Europe-international, Centre Inffo), Jean-Pierre Delfino (directeur général d'Unifaf), Jean-Paul Miqueu (responsable formation du Centre national d'études spatiales), Claire Khecha (directrice générale d'Opcalia), Joël Ruiz (directeur général d'Agefos-PME), Jérôme Lesage (président de Place de la formation), Sylvain Humeau (secrétaire général du Garf et animateur de la table ronde).

“

Il y a une forme d'ubérisation de la formation professionnelle, avec des cursus plus courts et qui mixent la formation à distance, et en présentiel”, souligne Jean-Pierre Delfino, le directeur général

d'Unifaf¹. De son côté, Joël Ruiz, le directeur général d'Agefos-PME, souligne l'évolution du comportement des entreprises depuis juin 2015, avec une phase de sidération puis de révolte et, enfin, d'adaptation, face à la mise en œuvre de la réforme : “Nous sommes dans cette dernière étape, depuis septembre nous avons inscrit 5 000 demandes de comptes personnels de formation, dont 2 000 sur les deux derniers mois de l'année.”

Le développement des formations en interne permet de concilier la nécessaire adaptation à la restriction budgétaire et l'obligation de répondre aux besoins liés aux mutations comme



“Le CPF fonctionne si les entreprises s'en emparent. Elles ne doivent pas attendre d'avoir des demandes”

Claire Khecha
directrice générale d'Opcalia



5 000

demandes de comptes personnels de formation gérées par Agefos-PME depuis juin 2015

la transition digitale. Même si la croissance pose plusieurs questions pratiques. Par exemple, comment permettre la prise en charge des universités d'entreprise dans les dispositifs de financement ? Par le basculement d'une prise en charge axée sur un taux horaire à un calcul fondé sur l'objectif de formation. Ce qui permet également d'intégrer les nouveaux modes d'apprentissage. Dans cette logique, les Opcas doivent accompagner leurs adhérents. Ainsi, Agefos-PME achète pour ses adhérents des actions de formation groupées auprès de 5 000 organismes.

De son côté, Place de la formation, qui travaille avec des entreprises de toutes tailles, confirme que ces dernières ont bien compris qu'elles devaient changer leurs pratiques d'achat de formation. À cet égard, le courtier et prestataire de services observe bien une réduction des formats des cursus. “Elles ont conscience que la digitalisation des cursus est une des solutions pour à la fois réduire les formats, former plus en volume, mais aussi repérer et répondre aux besoins beaucoup plus vite, pour rester compétitives. Elles doivent donc optimiser leurs modes d'achat mais aussi l'organisation de leurs achats”, explique Jérôme Lesage, son fondateur. “Dans les grandes entreprises, nous observons un autre phénomène nouveau, il s'agit des achats disséminés. Les services d'une centrale d'achat permettent de les optimiser.”

Adaptation à tous les étages

Là encore, ces mutations posent des difficultés concrètes qui supposent que les Opcas comme les organismes de formation adaptent leurs pratiques et services, pour accompagner les entreprises. “Nous mettons en œuvre des prestations d'achat pour un tiers de nos adhérents, notamment pour les cursus en situation de travail. Globalement dans le secteur social, médico-social et sanitaire, ce sont les formations



L'Université d'hiver de la formation professionnelle, opportunité de rencontres, d'échanges et de découvertes.

initiales qui priment, mais nous adaptons notre accompagnement. C'est un défi aussi pour les organismes de formation qui doivent revoir toute leur ingénierie pédagogique”, poursuit Jean-Pierre Delfino.

Avec les nouvelles règles de financement induites par la réforme, notamment la disparition de l'obligation légale sur le plan de formation, la question du remboursement des salaires passe au second plan. Reste celle des frais annexes et pédagogiques. Si globalement la réglementation s'est assouplie, l'émergence des nouveaux modes pédagogiques maintient une certaine complexité. “C'est un chantier ouvert, nous devons mieux nous coordonner pour mieux standardiser les règles de financement. Nous devons convenir d'une doctrine inter-Opcas qui facilitera la vie des entreprises et des organismes de formation”, poursuit Joël Ruiz.

En définitive, chaque acteur doit développer une démarche proactive, notamment pour soutenir le développement du compte personnel de formation, souligne Claire Khecha, la directrice générale d'Opcalia. “Le CPF fonctionne si les entreprises s'en emparent. Et elles ne doivent pas attendre d'avoir des demandes. C'est une nouvelle manière de former. Le bloc de compétences est une solution pour que les sociétés s'engagent à accompagner le CPF. Tout est à construire autour de compétences simplifiées. L'autre question émergente est celle de la sécurisation des emplois sur le territoire, mais qui est chargée de cette question?”, interroge-t-elle en guise de conclusion. ●



1. Opcas des entreprises de la branche professionnelle sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif.



MYRIAM EL KHOMRI

MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Parcours

2015

nommée ministre du Travail,
de l'Emploi, de la Formation
professionnelle et du
Dialogue social

Janvier 2016

lance le débat national
citoyen sur le compte
personnel d'activité

Printemps 2016

défendra le projet de loi
Travail qui regroupera,
notamment, la réforme
du Code du travail,
des mesures sur la
transformation
numérique et le CPA.

“LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ DOIT AUSSI RÉPONDRE AUX BESOINS DES ENTREPRISES”

Plan de formation des 500 000 demandeurs d'emploi, compte personnel d'activité, compte personnel de formation, apprentissage, la ministre du Travail Myriam El Khomri, présente lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, nous avait accordé, la veille de son inauguration, un entretien exclusif.

Propos recueillis par Béatrice Delamer et David Garcia

Compte personnel de formation

Le CPF remplace le Dif depuis le 5 janvier 2015. Le nombre de dossiers validés augmente rapidement. Quel bilan provisoire dressez-vous ?

Le CPF et le Dif sont deux dispositifs dont l'ambition est différente. Le Dif concernait essentiellement des actions de formation courtes, accessibles aux salariés et dans des conditions limitées aux demandeurs d'emploi. Le CPF vise à permettre à tous les actifs de bénéficier d'actions de formation qualifiantes et certifiantes qui sont financées (contrairement au Dif). Sur le fond, je me félicite de la création de ce nouveau droit, en rupture

avec l'approche précédente qui consistait à ouvrir des droits en fonction du statut de la personne. En termes de résultats ensuite, la première année de mise en œuvre de ce droit apporte des résultats encourageants. L'année 2015 a été une année de transition : les heures de CPF ne seront automatiquement créditées aux comptes des actifs qu'en mars 2016. Ce sont donc les heures de Dif, transformées en heures de CPF, et les abondements financés par les partenaires sociaux pour les comptes des demandeurs d'emploi, qui ont été mobilisées en 2015 pour financer des formations. Et je suis satisfaite des résultats : 260 000 dossiers de formation ont été validés, dont 190 000 au bénéfice de demandeurs d'emploi.



J'invite l'ensemble des acteurs à se mobiliser plus encore pour faire connaître ce droit”

En termes de qualité des formations, les résultats sont également au rendez-vous : la durée moyenne d'une formation est de 585 heures pour les demandeurs d'emploi et de 151 heures pour les salariés. Pour 2016, cet effort de formation devra être soutenu. Et j'invite l'ensemble des acteurs à se mobiliser plus encore : les entreprises, les conseillers en évolution professionnelle, etc., pour faire connaître ce droit et mieux accompagner les salariés. Enfin, pour la première fois, un socle de connaissances et de compétences professionnelles transversales – appelé CléA – a été créé, sous l'impulsion des partenaires sociaux. Il complète ainsi l'offre de formation en donnant aux personnes les moins qualifiées, souvent sans diplôme, la possibilité de faire reconnaître leurs valeurs, d'affirmer leur employabilité et de développer leur capacité à évoluer.

Quelles évolutions sont à prévoir sur la nouvelle version du site moncompteformation.gouv.fr ?

Quand le site a été créé en 2014, dans des délais, je tiens à le préciser, très courts, il a été conçu avant tout pour permettre aux acteurs de la formation professionnelle de se l'approprier immédiatement. L'objectif était d'organiser et de fluidifier les échanges de données entre les financeurs de façon à ce que la complexité administrative ne se reporte pas sur les usagers. Maintenant que les processus sont stabilisés, le site doit évoluer afin qu'il soit entièrement dédié à l'usager. Avec, ce mois de février, une page d'accueil plus simple et plus accessible. D'ici juin, des nouvelles fonctionnalités seront proposées pour accompagner l'usager dans sa démarche de recherche de formation et d'accès à la formation. L'objectif est de rendre les actifs le plus autonomes possible.

A quand le CPF pour les fonctionnaires et les professions libérales ?

La création du CPA va permettre d'avancer vers l'universalité du CPF. Pour les fonctionnaires, qui sont encore au Dif et n'ont pas accès au CPF, le sujet sera abordé dans le cadre de l'agenda social

2016. Pour les professions libérales et plus largement les travailleurs indépendants, je souhaite que l'extension du CPF puisse être inscrite dans le projet de loi que je porterai au Parlement ce semestre.

Compte personnel d'activité

Quelle est l'ambition du gouvernement sur ce droit ?

Voulu par le président de la République, le compte personnel d'activité doit être l'un des grands progrès sociaux de ce quinquennat. Les transformations du monde du travail sont profondes, qu'il s'agisse des transitions numérique, énergétique ou même économique. Nous devons repenser la manière dont notre modèle social protège les Français. Et il convient de mieux accompagner et de mieux sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie. Protéger aujourd'hui, ce n'est plus garantir une stabilité à vie, qu'aucune législation ne pourrait assurer ; c'est donner à chacun les moyens de naviguer dans cet univers professionnel plus changeant.

Le CPA doit répondre aussi aux besoins des entreprises. Elles doivent faire évoluer les compétences de leurs salariés pour monter en compétitivité et ont tout à gagner à avoir des salariés prêts à envisager leur mobilité. Le CPA est un droit personnel du salarié, mais dans bien des cas, son

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ EN DÉBAT

Lancé le 21 janvier 2016, le débat public sur le CPA et les parcours professionnels se terminera le 21 mars 2016. Il complète la négociation entre partenaires sociaux et la consultation quadripartite menée en parallèle. Il se tient sur une plateforme Internet collaborative animée par France Stratégie (strategie.gouv.fr/ca). Quatre types de contributions sont prévus : événements publics ; contributions écrites ; ateliers utilisateurs et réflexions à l'étranger. Les citoyens peuvent rédiger une contribution ou poser une question à cpa@strategie.gouv.fr.



Les partenaires sociaux ont un rôle déterminant à jouer pour identifier les besoins en compétences

●●● utilisation se fera en accord avec l'employeur, car c'est souvent dans le dialogue quotidien avec celui-ci que se forge le projet professionnel.

Quels contours voyez-vous idéalement : un assembleur de droits existants créant des passerelles entre eux ? Une articulation avec d'autres droits ? Un outil de transformation de droits en heures de formation par exemple ?

Le CPA intégrera le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Il pourra être alimenté par d'autres droits sociaux en fonction des résultats de la négociation entre les partenaires sociaux.

Mais le CPA doit être bien plus qu'un assembleur de droits existants. C'est une nouvelle manière de concevoir le rapport entre l'individu et ses droits, adaptée à l'ère numérique et aux nouveaux parcours professionnels. Il sera accessible par une interface numérique très simple, sur internet et par une application mobile. Il donnera à l'individu une vision panoramique de ses droits : ce sera un portail où l'on pourra par exemple à terme accéder à son compte maladie, à son compte retraite, conserver ses bulletins de paie ou consulter son historique de carrière. Nous allons construire le CPA en partant des besoins des utilisateurs. C'est pourquoi, en complément de la négociation, j'ai lancé le 21 janvier dernier un grand débat public qui durera deux mois.

Enfin, le CPA doit renforcer la justice sociale et servir en priorité ceux qui en ont le plus besoin. Les jeunes sortis du système scolaire sans qualification auront un véritable droit à une deuxième chance. Ce droit, c'est celui pour tout jeune sans

diplôme de se faire financer à 100 % une formation qualifiante. Il sera inscrit sur le CPA. Ceci représente au moins 400 heures de formation.

Plan d'urgence formation de 500 000 demandeurs d'emploi

Quels types de formations sont visés : formations longues et qualifiantes ou formations pour métiers en tension et tournées vers l'accompagnement de la transition numérique ?

Nous nous sommes fixé un objectif ambitieux, mais nécessaire, avec un million de demandeurs d'emploi formés pour cette année. L'enjeu, c'est d'adapter notre offre de formation aux besoins à la fois des entreprises qui souhaitent recruter de nouvelles compétences pour renforcer leur compétitivité mais aussi des demandeurs d'emploi, notamment ceux qui sont peu ou pas qualifiés ou dont les compétences sont obsolètes. Le levier de l'employabilité doit être renforcé afin qu'ils s'insèrent durablement sur le marché du travail. Plusieurs actions de formation seront prévues dans ce cadre : les actions de formation au socle de compétences et de compétences professionnelles (CléA), des actions de formations pré-qualifiantes, des actions de formations qualifiantes.

Concernant les 150 000 formations d'urgence annoncées à la conférence sociale d'octobre 2015, auxquelles s'ajoutent les 350 000 promises par François Hollande, qu'attendez-vous des partenaires sociaux ? Comment vont-elles être financées ?

Tous les acteurs de l'emploi doivent prendre leurs



Myriam El Khomri accueillie à l'Université d'hiver par Louis-Charles Viossat (président de Centre Inffo), Sylviane Alaux (députée de Pyrénées-Atlantiques), Catherine Veyssy (vice-présidente du Conseil régional d'Aquitaine- Limousin-Poitou-Charentes) et le maire de Biarritz Michel Veunac.



Quelle contribution attendre des Régions ?

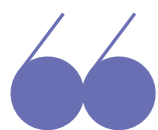
La mise en œuvre du plan 500 000 doit aussi être l'occasion d'une coopération renouvelée et renforcée sur les territoires. Il est essentiel d'élaborer, de déployer et d'évaluer le plan de formation des demandeurs d'emploi bassin d'emploi par bassin d'emploi. Et cela doit se faire avec l'ensemble des acteurs, partenaires sociaux comme Régions. Bien évidemment ces dernières ont un rôle central à jouer afin de renforcer et d'accompagner la mise en place du plan. Nous discuterons avec les Régions de la meilleure gouvernance pour le déploiement de ce plan. Je les rencontrerai avec le président de la République dans les prochains jours.

Apprentissage

Quelles solutions pour faire remonter l'apprentissage, en baisse en général, avec des effectifs dans la fonction publique loin des 10 000 annoncés ?

Je ne vois pas ce qui vous permet de dire que l'apprentissage est en repli. Sur les six premiers mois de la campagne d'apprentissage, ce sont près de 220 000 contrats publics et privés qui ont été enregistrés. Cela correspond à une hausse de 3,2 % par rapport à la même période de 2014.

Sur la rentrée 2015, plus de 4 500 contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit 500 de plus que l'objectif assigné pour 2015. Je vous rappelle que l'objectif de 10 000 contrats est à échéance de 2017. Nous n'avons donc pas de retard en la matière. Au contraire, ce résultat témoigne de l'engagement de l'État, qui défend fortement une conviction : celle que l'apprentissage est un enjeu de formation majeur. Ces résultats traduisent l'action du gouvernement depuis 2013, au service des apprentis et des chefs d'entreprises. Nous avons pris l'engagement de renforcer les moyens dédiés à l'apprentissage et nous l'avons fait. Nous avons aussi adapté le cadre d'emploi des apprentis ●●●



Ouvrir à l'apprentissage les titres du ministère du Travail présente des avantages

●●● pour leur permettre de se former en conditions réelles et d'appréhender leur futur métier. L'apprentissage ne peut se développer que si tous les décideurs agissent ensemble, et si les mentalités changent. Les entreprises ne peuvent plus se contenter de dire que l'apprentissage est une bonne voie de formation. Il faut maintenant qu'elles le traduisent par des actes en recrutant des apprentis – et nous continuerons à les accompagner.

C'est un outil de la formation initiale qui a pour objectif de donner à des jeunes une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle.

Faut-il ouvrir les titres du ministère du Travail à l'apprentissage ?

Certaines branches professionnelles m'ont demandé d'ouvrir les titres du ministère de l'Emploi à la voie de l'apprentissage. Et de mon point de vue, la demande de généralisation des titres du ministère du Travail à la voie de l'apprentissage présenterait quatre avantages :

- diversifier l'offre de formation sur des contenus professionnalisants reconnus par les employeurs ;
- répondre aux besoins des entreprises sur des emplois à pourvoir rapidement, dans un cadre où les entrées en formation peuvent se faire tout au long de l'année ;
- construire des parcours professionnels au sein d'une filière complète. L'existence d'une offre de formation des titres, répartie sur plusieurs niveaux sur un même domaine d'activité, gage l'évolution professionnelle ;
- ouvrir des perspectives d'emploi à des jeunes moins à l'aise avec le système scolaire, sur des formations plus courtes (800 heures pour un titre, 1 200 à 1 400 heures pour un diplôme), voire de permettre à des jeunes dont le contrat d'apprentissage a été rompu de se réorienter immédiatement.

Faut-il un pré-apprentissage avant 16 ans ?

Je vous rappelle que l'âge d'entrée dans la vie active est de 16 ans. Et que ce sont des dispositions européennes relatives à la protection des jeunes au travail qui encadrent le travail des jeunes. Par dérogation, les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent signer un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Ce cadre juridique me paraît, à ce stade, complètement adapté. ●

Êtes-vous favorable à la fusion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ?

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont complémentaires et répondent à des logiques et des modalités de financements différents. Le contrat de professionnalisation, financé par les branches professionnelles, est un outil de la formation professionnelle continue qui a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il répond à des attentes fortes des entreprises qui se traduisent par une progression significative des entrées : + 10 % sur les dix premiers mois de l'année. L'apprentissage relève d'une autre logique.

En tribune, le 27 janvier : Myriam El Khomri, Michel Veunac (maire de Biarritz) et Catherine Veyssy (vice-présidente du Conseil régional d'Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes).



© Centre Info - J&G Studios

ACTEURS DE LA FORMATION, COOPÉREZ ET INNOVEZ !

LE MONDE BOUGE, LA FORMATION AUSSI

Retrouvez l'Agence Erasmus+ France à l'Université d'Hiver de la Formation professionnelle 2016



⊕ Entreprises et branches professionnelles, prestataires de formation, collectivités, réseaux consulaires, acteurs de l'AIO...

Erasmus+ formation professionnelle est fait pour vos projets multi-acteurs !



⊕ Benchmarking, ingénierie pédagogique, actions de formation, projets sectoriels et territoriaux, innovations pédagogiques et métiers de demain...

Financez la formation et améliorez vos pratiques grâce à l'Europe.



⊕ Pas de cofinancement requis, une approche en coûts simplifiés, une avance de subvention de 40 à 80%...

Erasmus+ formation professionnelle, un levier pour financer vos projets.

COMMENT ANTICIPER LES BESOINS EN FORMATION...

Quelle visibilité à quelques mois sur leur évolution et sur celle de nombreux métiers ? Si le constat ne tient pas pour l'ensemble des secteurs économiques, c'est bien la tendance générale et cette problématique est particulièrement prégnante dans la nouvelle économie ou les secteurs liés à la transition énergétique.

Cédric Morin

LA SOLUTION

QUI ? Des professionnels impliqués

dans leur secteur, industriels, chercheurs, formateurs, mais aussi étudiants.

QUOI ? Réfléchir sur les compétences

et leur évolution, y compris pour des métiers ou activités en cours d'apparition.

COMMENT ? En transdisciplinarité,

un ingénieur avec un commercial, etc., selon une culture de travail collaborative.

Apporter un accompagnement par rapport aux enjeux stratégiques des entreprises

Florence Bonnet-Touré
déléguée générale adjointe de la Fédération de la plasturgie

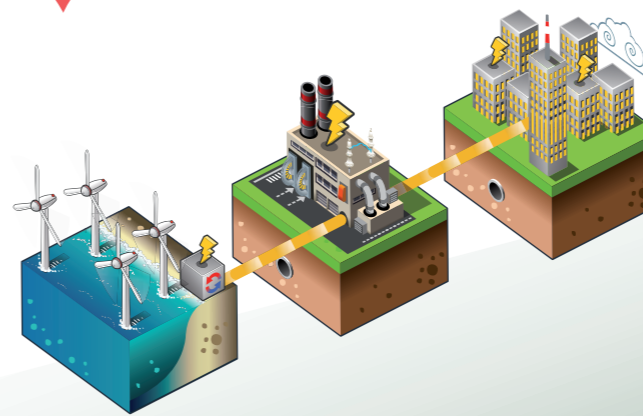


Table-ronde "Innover pour inventer les métiers de demain" : De gauche à droite : Florence Bonnet-Touré (déléguée générale adjointe de la Fédération de la plasturgie), Jacques Peyronnet (président de Digital Aquitaine), Gérard Podevin (Céreq, Université de Rennes-I), Brigitte Doriath (sous-directrice des lycées et de la FPTLV au ministère de l'Éducation nationale), Pierre Chanceaulme (responsable de l'Observatoire des métiers des télécommunications), Sandrine Aboubadra-Pauly (France Stratégie, Réseau emplois et compétences), animatrice de la table ronde, et Emmanuel Langlois, journaliste.

“Certains métiers créés voici quinze ans n'existent déjà plus. Il est très compliqué de s'adapter à ce rythme effréné”, illustre Jacques Peyronnet, le président de Digital Aquitaine (un pôle d'excellence dédié au numérique). Forte de ce constat, la Fédération de la plasturgie, 3 800 entreprises et 130 000 salariés, a mené une mission pour identifier les besoins à l'horizon 2030 dans une branche composée essentiellement de PME sous-traitantes pour des secteurs aussi divers que l'aéronautique, la grande distribution... Un travail mené par un cercle de réflexion composé d'industriels et de spécialistes de la formation, notamment. “Notre rôle est d'apporter une vision et un accompagnement par rapport aux enjeux stratégiques des entre-

prises. Nous avons deux solutions. Nous pouvions faire appel à un cabinet de consultants. Nous avons préféré innover et prendre des risques en construisant un projet collaboratif”, explique Florence Bonnet-Touré, déléguée générale adjointe de la Fédération de la plasturgie. Ce travail a permis de montrer qu'à défaut de connaître les matériaux du futur, il fallait former les salariés à les repérer et à préparer leur industrialisation. “Il faut favoriser la transdisciplinarité, car désormais un ingénieur doit savoir collaborer avec un commercial, un designer. Enfin, il est primordial d'initier une culture de travail collaborative, l'agilité, pour permettre notamment aux équipes mixtes d'anticiper les besoins de demain”, souligne-t-elle. À partir de cette expérience, un groupe d'une soixantaine d'industriels, chercheurs, journalistes, formateurs, étudiants a mené une réflexion sur les axes de formation à développer.

Est-ce un environnement social qui change, ou les conditions d'exercice du métier ?



L'Université d'hiver de la formation professionnelle s'est déroulée au bord de l'Océan Atlantique, à Biarritz.



Anticiper les besoins d'une filière qui n'existe pas encore

Gérard Podevin, chercheur associé au Céreq, a mené une étude sur les futurs métiers de l'éolien offshore, une filière qui reste à développer en France et qui pourrait représenter de 8 000 à 10 000 emplois. “Il s'agit toujours de professions en évolution. Quand est-ce qu'un métier devient nouveau ? Est-ce que ce sont les compétences qui évoluent, ou les savoir-faire disciplinaires ? Est-ce un environnement social qui change, ou les conditions d'exercice du métier ? D'une manière générale, nous allons vers des savoirs complexes.” Ce secteur est proche de celui des éoliennes terrestres. Cependant, en plus de la mécanique, il faudra des compétences en hydraulique, en informatique pour la maintenance, et savoir travailler avec les professionnels de la mer. Autre secteur en mutation constante : les télécommunications. À défaut de pouvoir envisager l'évolution dans dix ans, l'objectif est d'anticiper les besoins en qualification dans trois ou cinq ans, explique Pierre Chanceaulme, responsable de l'observatoire des métiers du secteur : “Ils ne changeront pas nécessairement énormément, il s'agit plus d'ajouter de nouvelles compétences aux fonctions existantes. Nous avons fait une étude en

2014 sur les métiers du big data [la gestion de masse de données informatiques] pour lesquels les besoins vont beaucoup évoluer.”

Des campus dédiés

Au sein de l'Éducation nationale un travail d'anticipation est mené par des commissions consultatives qui associent les observatoires des branches et des chercheurs, comme ceux du Céreq. La question, quand émerge une nouvelle compétence est : faut-il adapter des référentiels existants ou construire un nouveau cursus ? L'Éducation nationale favorise des diplômes avec un tronc généraliste, notamment pour ses BTS, afin de permettre une réorientation plus facile le cas échéant. “Dans le cadre de la loi Peillon de 2013, nous avons créé 37 campus, qui sont des initiatives régionales, pour promouvoir notamment la formation professionnelle, explique Brigitte Doriath, de la Direction générale de l'enseignement scolaire. Il s'agit de partenariats entre le Rectorat et la Région, qui associent des acteurs publics et privés, des pôles de compétitivité.” Celui de Fécamp (Normandie), par exemple, est consacré à l'éolien et à l'énergie nucléaire, avec un chantier école. Un autre, à Cherbourg, est dédié aux énergies marines renouvelables. ●



10 000
emplois
pourraient être créés par le développement de l'éolien offshore.

LA LOGIQUE DE CERTIFICATION INTÉGRÉE DANS LA STRATÉGIE DES BRANCHES

Quel rôle dans le dialogue social pour la gestion des compétences et l'accompagnement vers la certification ? Une question abordée lors de la dernière table ronde thématique qui se tenait le 28 janvier dans le cadre de l'Université d'hiver de la formation professionnelle.

Célia Coste



Table ronde "De la gestion des compétences aux parcours certifiants : les innovations portées par le dialogue social", le 28 janvier.

De gauche à droite : Jean-Philippe Cépède (directeur juridique, Centre Inffo), François Falise (directeur de la formation à la Fédération française du bâtiment), Catherine Beudon (responsable social-emploi-formation à l'Union des industries chimiques), Patrick Letournel (président de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche des industries électriques et gazières).

“ La réforme de 2014 renforce la place des parcours de formation conduisant à des certifications plurielles, explique Jean-Philippe Cépède, directeur juridique de Centre Inffo. Pour autant, la mise en œuvre de formations nécessaires à l'adaptation des compétences reste le cœur de l'obligation des entreprises. Elle est d'ailleurs le fondement de la nouvelle obligation de l'employeur de financer directement la formation de ses salariés à côté de la nouvelle contribution légale versée intégralement à un Opcv unique.”

Reconnaissance et développement des parcours

Quelles sont alors les possibilités d'accès offertes aux certifications développées par les partenaires sociaux des branches ? “La logique de la certification dans le cadre du développement des parcours professionnels connaît une accélération

induite par la loi”, précise François Falise, directeur de la formation à la Fédération française du bâtiment.

Du côté de l'Union des industries chimiques (UIC), la focale a été placée sur la reconnaissance de compétence. “30 % de nos salariés sont des ouvriers, 40 % des techniciens et agents de maîtrise et 30 % de cadres. Majoritairement, ce sont donc des populations qualifiées. Toutefois, nous observons que les connaissances et compétences acquises tout au long de la vie dans les parcours de vie et professionnel, ne sont pas forcément reconnues. Nous sommes entrés dans cette problématique en développant la création de certificats de qualification professionnelle ou encore le recours à la validation des acquis de l'expérience.”

Une expérience d'échanges entre grandes et petites entreprises

Dans le secteur de l'énergie, les partenaires sociaux ont mis en œuvre une “mission de solidarité” entre les entreprises en faveur des TPE-PME. Ils ont, par exemple, fait en sorte que les salariés des petites entreprises puissent bénéficier des formations délivrées dans les grands groupes. “Aujourd'hui, les grandes entreprises de la branche font en moyenne 60 heures de formation par an alors que les petites n'en font que 20. Il existe une inégalité flagrante d'accès à la formation, d'où le principe de solidarité instauré dans la branche, acté dans notre accord formation”, détaille Patrick Letournel, animateur formation professionnelle CGT pour le secteur de l'énergie. ●

MARILYNE REYNAUD

LE PREMIER CERTIFICAT CLÉA

À 46 ans, Marilyne Reynaud fait partie de la première promotion CléA. Comme bien des pionniers, elle ouvre la voie à sa manière, quelque peu en dehors des sentiers balisés imaginés par les partenaires sociaux.

Nicolas Deguerry

“ Monsieur Janin [le président du Copanef] m'a dit qu'il n'avait pas prévu ce côté de la remise en confiance dans le cadre d'une reconversion.” De fait, première certifiée CléA, Marilyne Reynaud ne correspond

pas tout à fait au cœur de cible du “socle de connaissances et de compétences professionnelles” défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 : alors que CléA, toute nouvelle certification interprofessionnelle relative aux savoirs de base, s'adresse aux salariés et demandeurs d'emploi sans diplôme, Marilyne Reynaud dispose d'un bac + 2 et de près de vingt ans d'expérience en comptabilité.

Pour expliquer son passage – volontaire – par CléA, elle renvoie à une transition professionnelle difficile. Entrée comme comptable dans une maison de retraite associative en 2003, elle en devient cinq ans plus tard la directrice, avant d'être bousculée par des difficultés économiques qui l'amènent à démissionner à la mi-2014. Elle décide alors de tourner la page et réfléchit, en solo, à ce que pourrait être son avenir professionnel. Passionnée par la dimension humaine du secteur médico-social, elle souhaite y retourner, mais cette fois-ci au plus près des bénéficiaires. C'est décidé, elle sera aide-soignante.

Un besoin de faire le point

Mais, fragilisée par son expérience, elle s'ouvre à sa conseillère Pôle emploi de son souhait de pouvoir faire le point sur sa situation. “Je ne doutais pas de mes capacités scolaires, mais j'avais besoin de savoir où j'en étais.” Cela aurait pu être un



On m'a redonné confiance”

conseil en évolution professionnelle, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, ce sera l'ACPM, organisme de formation spécialisé dans l'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle. C'est ce dernier qui lui propose d'entrer dans la démarche CléA, ce qu'elle accepte sans hésiter et présente aujourd'hui comme un “passage obligé”. Dès lors, tout va très vite : réunion de présentation du dispositif le 16 novembre, tests de positionnement le 23 et entretien de restitution le 12 décembre. Une parcours sans passer par la case formation, puisqu'elle aura validé sans problème les sept modules.

Commentaire : “Psychologiquement affectée par les deux dernières années de mon expérience professionnelle, j'avais besoin de reprendre confiance et CléA a été un « booster », assure-t-elle. C'est pour elle la preuve qu'il y a plusieurs manières d'approcher le dispositif. Et alors qu'elle présentera l'oral du concours d'aide-soignante en mars prochain, elle le répète : “CléA peut être l'élément déclencheur pour ceux qui veulent essayer de s'en sortir.” ●

bio

1990
bac pro Commerce et comptabilité

1992
BTS Informatique et gestion économique (alternance)

2015
CléA (certificat de connaissances et de compétences professionnelles)



SUR LE WEB

Réforme de la formation professionnelle : tout comprendre pour mettre en place la réforme dans votre entreprise

La vidéo d'animation réalisée par le ministère du Travail. En sept points : "Une restructuration globale, une obligation de former, un échange constructif entre salarié et employeur, la personne au cœur du dispositif, une meilleure concertation dans l'entreprise, un véritable pilotage de la formation, un investissement stratégique pour les entreprises, un véritable pilotage de la formation."

+ D'INFOS

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



Denis Cristol
ESF éditeur
janvier 2016

PUBLICATION

Les communautés d'apprentissage Apprendre ensemble à l'ère du numérique

Internet autorise les individus à être plus autonomes et à adopter de nouveaux modes d'apprentissage en réseau. Cet ouvrage explore les façons d'apprendre à l'ère numérique et notamment les formes émergentes de relation collective au savoir. Denis Cristol est directeur de l'ingénierie et des dispositifs de formation du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), et chercheur associé au Centre de recherche éducation et formation (Cref) de Paris Ouest-Nanterre.

+ D'INFOS

www.esf-editeur.fr



Les Dossiers d'Alternatives économiques, hors-série n° 3, janvier 2016

PUBLICATION

Les métiers qui embauchent

Le taux de chômage demeure supérieur à 10 %, et pourtant, pour les métiers dits "en tension", les entreprises peinent à recruter. Ce sont souvent les exigences de qualifications précises qui l'expliquent. Alternatives économiques a fait appel aux experts de France Stratégie, de la direction des études du ministère du Travail, du Céreq, etc. Leurs analyses sont complétées par des enquêtes et des entretiens de terrain. Un numéro co-préfacé par George Asseraf, directeur de l'Onisep.

+ D'INFOS

www.alternatives-economiques.fr



Formation emploi, revue française des sciences sociales, n° 132, octobre-décembre 2015

PUBLICATION

Enseignement supérieur et mondes économiques : nouveaux éclairages

Le système éducatif et l'économie, expliquent les auteurs, sont en grande partie des univers "encastrés". Ce numéro propose de mieux identifier certains aspects : professionnalisation, "gestionnarisation", financiarisation, etc. Au sommaire, notamment : la gestion des ressources humaines à l'Université au Royaume-Uni, l'accès aux formations sociales en France, la diversité des situations pour les jeunes peu qualifiés sur le marché du travail.

+ D'INFOS

<https://formationemploi.revues.org>

Partout en France, l'Afpa évalue et forme au socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA*



*Le socle CléA est éligible au CPF



La référence en certification du professionnalisme et de la qualité des organismes de formation

**1 000 CENTRES DE FORMATION ONT OBTENU
LEUR CERTIFICAT DE QUALIFICATION**

ISQ EST ACCRÉDITÉ PAR LE COFRAC DEPUIS 2010