

P.04

L'événement

CLOTILDE VALTER, NOMMÉE
SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

P.26

L'interview

OLIVIER FARON, ADMINISTRATEUR
GÉNÉRAL DU CONSERVATOIRE
NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS

P.32

Portrait

NICOLAS FLAMANT,
UN ANTHROPOLOGUE
DEVENU DIRECTEUR RH

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 895 • Du 1^{er} au 14 mars 2016 www.centre-inffo.fr

P.11 *À la une*

RISQUES PSYCHOSOCIAUX : LA RÉPONSE FORMATION



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...



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

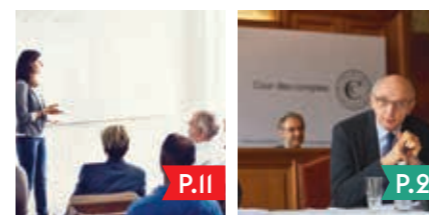
Financez la formation et améliorez vos pratiques grâce à l'Europe.

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



www.agence-erasmus.fr

Sommaire



- p. 4 **L'événement**
Clotilde Valter, nommée secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**
Risques psychosociaux : la réponse formation
- p. 17 **Guide pro**
Expertise
Compte personnel de prévention de la pénibilité et CPF : les modalités d'abondement
Savoir-agir
Conseil en évolution professionnelle : comment impliquer les bénéficiaires ?
Législation
Opcva et entreprises : le financement du contrat de sécurisation professionnelle
- p. 21 **Acteurs**
- p. 26 **L'interview**
Olivier Faron, administrateur général du Conservatoire national des arts et métiers
- p. 29 **Innovation**
• Des "fab' lab de la compétence" pour réinventer la formation
• Le portail "CPA Numérique" en chantier
- p. 32 **Portrait**
Nicolas Flamant, DRH original
- p. 34 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Activité

Le compte personnel d'activité prend corps. Au début de ce mois de février, la négociation interprofessionnelle a abouti à une "position commune" traçant les contours de ce futur dispositif, qui va rassembler d'autres comptes, eux-mêmes récents, comme le compte personnel de prévention de la pénibilité ou le compte personnel de formation. Il figurera dans le projet de loi que Myriam El Khomri, ministre du Travail, prépare activement. Le pré-projet vient, le 15 février, d'être soumis pour avis aux partenaires sociaux. Tous les actifs, y compris les non-salariés, seront concernés au 1^{er} janvier prochain. Déjà, la construction de la plateforme d'information du plus large public se prépare.

Accompagnement

Le mot figure souvent dans notre magazine, tant il résume à la fois les objectifs et les modalités d'un grand nombre de dispositifs. Le Conservatoire national des arts et des métiers, par exemple (voir notre *interview* page 26), réputé pour son souci de rapprocher ses apprenants de professionnels de terrain, a établi une charte "Accueil, insertion, orientation et accompagnement" et construit des parcours sur mesure. Dans tous les secteurs d'activité, l'accompagnement est également indispensable pour prévenir les cas d'épuisement professionnel, ou "burn out" (notre dossier à la une, page 11 et suivantes). Les spécialistes des Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail, ou d'organismes de formation tels que Demos, savent qu'il faut rompre l'isolement des salariés en difficulté.

La rédaction



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

à suivre...



INFFO FORMATION

est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
 • www.centre-inffo.fr • O1 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** : 2491-7761 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, O1 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT



REMANIEMENT MINISTÉRIEL

CLOTILDE VALTER, NOMMÉE SECRÉTAIRE D'ÉTAT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

À la faveur du récent remaniement, un secrétariat d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage réapparaît sous l'égide du ministère du Travail. Myriam El Khomri a accueilli la nouvelle titulaire, Clotilde Valter, le 12 février. Elle aura notamment en charge la mise en œuvre du plan 500 000 formations à destination des demandeurs d'emploi.

Célia Coste et Béatrice Delamer



L'IMAGE

Myriam El Khomri accueille la nouvelle secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage, le 12 février au ministère.

Clotilde Valter ne fait pas partie des nouveaux membres du gouvernement puisqu'elle occupait déjà, depuis juin 2015, le poste de secrétaire d'État chargée de la Réforme de l'État et de la Simplification. Cette inspectrice générale de l'administration, née à Béthune,

dans le Pas-de-Calais, est diplômée de Sciences Po et de l'École nationale d'administration, promotion Fernand Braudel (1985-87). Elle a été secrétaire nationale du Parti socialiste chargée de la formation professionnelle, entre 2004 et 2008.

Clotilde Valter a été conseillère technique aux cabinets des ministres de l'Éducation nationale

Visite de l'école Ferrandi à Paris, école française de la gastronomie, le 12 février.



Notre travail doit conserver comme toile de fond le respect du dialogue social"

Clotilde Valter

secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage

Lionel Jospin (1991-92) et Jack Lang (1992-93). Elle a été rappelée auprès de Lionel Jospin, alors Premier ministre, comme conseillère technique entre 1997 et 2002. Localement, elle a été conseillère municipale de Lisieux (2001-2012) et conseillère générale du Calvados (2004-2015). Ce remaniement permet au président de la République d'exaucer les vœux de Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. À savoir : obtenir du renfort.

"Une feuille de route claire a été fixée"

Ce binôme stratégique doit en effet relever plusieurs défis de taille. Tout d'abord, continuer le déploiement du compte personnel de formation que trois millions de Français ont déjà activé, comme l'a rappelé la ministre du Travail. La priorité sera également mise sur le plan d'urgence pour l'emploi afin de faire bénéficier à un million de demandeurs d'emploi d'une formation. *"Pour atteindre cet objectif je compte bien sur le dynamisme, la détermination, l'énergie et l'optimisme de Clotilde Valter"*, a lancé Myriam El Khomri en signe d'encouragement à sa nouvelle partenaire, le 12 février.

"Une feuille de route claire a été fixée par le gouvernement, a déclaré la secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage. C'est un domaine où les partenariats sont larges. Notre travail doit conserver comme toile de fond

**500 000
APPRENTIS À
L'HORIZON
2017, C'EST
L'OBJECTIF DU
GOUVERNEMENT**

le respect du dialogue social et la nécessité de travailler avec les partenaires sociaux."

"Le champ de la formation doit retrouver de l'efficacité"

La ministre n'a pas caché vouloir s'appuyer sur l'expertise de Clotilde Valter acquise lors de ses précédentes fonctions pour faire en sorte de rendre le système plus compréhensible : *"Il existe un manque de lisibilité dans les dispositifs. Le champ de l'emploi et de la formation professionnelle a besoin de retrouver de l'efficacité et je souhaite que nous puissions travailler en ce sens."* En outre, elles ont insisté sur leur grande proximité amicale, qui devrait favoriser un travail en toute symbiose.

Visite de l'école Ferrandi

Les deux résidentes de la rue de Grenelle se sont rendues le jour même dans le sixième arrondissement voisin, pour visiter l'emblématique école de la gastronomie Ferrandi, formant des apprentis aux métiers de la restauration, de la boulangerie et de la pâtisserie. L'occasion de se confronter au terrain et d'échanger avec ces jeunes cuisiniers en devenir.

Des échanges riches avec les apprentis qui permettront certainement d'alimenter des réflexions pour contribuer à l'amélioration du système de l'apprentissage en France et parvenir peut-être à l'objectif fixé par l'exécutif d'arriver à 500 000 apprentis à l'horizon 2017. ●



Compte personnel d'activité LES DISPOSITIONS DE L'AVANT-PROJET DE LOI EL KHOMRI

Le volet CPA de l'avant-projet de loi El Khomri a été transmis aux partenaires sociaux le 15 février pour examen.

Il prévoit la création d'un compte personnel d'activité construit autour du compte personnel de formation (CPF) et du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Le compte épargne-temps (CET) ne figure finalement pas dans le texte. Selon la rédaction actuelle, il concernera tous les actifs du secteur privé, de leur seizième anniversaire à leur retraite. Ainsi, les professionnels libéraux, auteurs, artistes, travailleurs non salariés ou indépendants et même

conjointes collaborateurs de ces derniers seront éligibles à l'ouverture d'un compte, de même que les salariés en situation de handicap accueillis au sein d'un établissement et service d'aide par le travail (Esat). Propriétés personnelles de l'individu, les droits acquis au titre du CPA ne pourront être mobilisés qu'avec l'accord express de leur titulaire et aucun refus de les mobiliser ne saura entraîner une faute. Par ailleurs, chaque titulaire de compte bénéficiera d'un service en ligne gratuit sur une plateforme gérée par la Caisse des dépôts et consignations lui permettant de connaître l'état de ses droits.



La ministre du Travail, ici lors d'une table ronde relative au développement de la négociation collective en entreprise, le 4 février dernier.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

L'image

Le 4 février, Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, lançait avec Myriam El Khomri les Abilympics, championnats des métiers pour les personnes en situation de handicap, qui se tiendront les 25 et 26 mars à Bordeaux.



© Ministère du Travail - Dicom - Julie Bourgas - PictureTank

Il l'a dit



Comme une page personnelle digitale et sécurisée sur laquelle apparaissent le profil des droits et les éléments du parcours de vie"

Le cercle de réflexion Terra Nova

dans une note parue le 16 février et qui décrit ce que pourrait être le CPA en 2030.



Garantie jeunes NOUVEAUX TERRITOIRES VOLONTAIRES



En réponse à l'appel à candidatures lancé par le ministère du Travail en décembre pour étendre la Garantie jeunes

à de nouveaux territoires volontaires, 19 Départements et 85 Missions locales ont été retenus le 8 février. Il s'agit de proposer un accompagnement et une aide financière aux 18-25 ans sans ressource et souvent sans diplôme.

+ D'INFOS

<http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/garantie-jeunes>

1

actif occupé sur 4
a connu une transition professionnelle au cours des douze derniers mois
(étude de l'Observatoire des trajectoires professionnelles)

4,5

c'est le nombre de fois
où (en moyenne) un actif qui entre aujourd'hui sur le marché du travail changera d'employeur durant sa carrière
(selon l'Insee)



PASCALÉ GÉRARD

est nommée directrice des partenariats et de la diversité au sein de la direction de la stratégie de l'Afpa. Elle est chargée de la création d'un pôle d'activités dédié aux réfugiés et à d'autres publics en grande précarité. Pascale Gérard est l'ancienne vice-présidente PS de la Région Paca déléguée à la formation professionnelle et à l'apprentissage. "Quels qu'aient été les résultats des élections régionales, je n'aurai pas siégé à la Région. J'avais pris la décision de venir travailler à Paris et de refaire de l'opérationnel", nous a-t-elle expliqué.

Négociation interprofessionnelle LA "POSITION COMMUNE" RELATIVE AU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Après quatre séances de négociation, les partenaires sociaux ont arrêté le 9 février une "position commune" relative au compte personnel d'activité.

Tel que défini par le dernier texte, le CPA doit constituer "l'ensemble des droits portables des actifs qu'ils peuvent utiliser pour sécuriser leurs parcours

collectivités territoriales et des partenaires sociaux. Le lancement du CPA s'accompagnera également de la mise en ligne d'un portail internet d'information des bénéficiaires, récapitulant le nombre d'heures figurant sur le compte personnel de formation, le nombre de points figurant sur le compte



Alexandre Saubot, vice-président du Medef chargé du pôle social.

professionnels". Prévu pour être ouvert dès le 1^{er} janvier 2017, son activation sera volontaire, par le bénéficiaire lui-même. Le CPA n'a pas vocation à remettre en cause les obligations légales des entreprises, notamment en matière de formation et de santé au travail. Le texte prévoit que les bénéficiaires disposeront d'un "accompagnement global" portant sur l'ensemble des problématiques de sécurisation du parcours et des transitions professionnelles. Ce service sera placé sous la triple responsabilité de l'État, des

personnel de prévention de la pénibilité, l'estimation et le montant des allocations-chômage auxquels a droit l'utilisateur, les aides existantes en termes de logement et de garde d'enfant, les dispositifs d'accompagnement dont l'utilisateur peut bénéficier. Les partenaires vont se revoir pour d'autres "travaux de complément". Ce premier semestre, une réflexion sera entamée concernant la simplification et l'harmonisation des droits aux différents types de congés existants, mais aussi les freins à la mobilité professionnelle.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr



Mesures de simplification POUR "RÉINCITER" À L'ENTRÉE EN FORMATION

"Simplifier le recrutement, la formation professionnelle et la vie au travail" est le premier point du volet "Entreprises" du plan de simplification présenté le 3 février par Manuel Valls.

"Des rigidités juridiques pèsent sur la politique de ressources humaines qui peut être désincitative à l'emploi ou à l'entrée en formation", précise le document. Aussi, parmi les mesures présentées figure l'intention de simplifier le bilan pédagogique et financier, ce document que les prestataires de formation doivent adresser annuellement aux Direccte pour recenser leurs activités. D'ici au 1^{er} janvier 2017, il devrait être allégé afin "de leur éviter de donner des informations dont l'administration dispose déjà". De la même manière, les relations administratives

existantes entre organismes de formation et Opca pourraient connaître une fluidification en termes de contrôle et d'échelonnement des paiements. Dans cette configuration, les Opca seraient amenés à verser aux OF 30 % de la somme convenue pour une prestation de formation avant le début de celle-ci. Les contrats établis entre Opca et OF

pourraient comporter des clauses plus précises concernant leurs engagements réciproques. Enfin, un recours plus systématique à la numérisation de certains documents (feuilles de présence, etc.) devrait simplifier la vie des organismes de formation et améliorer leurs relations avec les organismes paritaires.



Lors du discours de Manuel Valls, le 3 février dernier.

+ D'INFOS

www.gouvernement.fr

Fédération de la formation professionnelle UN CHIFFRAGE DU PLAN "500 000"



Jean Wemaëre, président de la Fédération de la formation professionnelle.

Le 11 février dernier, la Fédération de la formation professionnelle a réitéré l'engagement des organismes privés en faveur du plan "500 000 formations".

"Grâce à leur capacité de réaction rapide et à leur forte proximité avec les entreprises, les organismes privés de formation adhérents de la FFP, qui accueillent chaque année

plus de trois millions de personnes de tous statuts et de tous niveaux de qualification, peuvent former 150 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en 2016", a assuré la Fédération. Selon ses calculs, ce sont près de 4 milliards d'euros qui devraient être engagés à ce titre. Elle a appelé à la mise en place de formations les plus personnalisées possibles, pour l'acquisition de compétences transférables ou transversales.

+ D'INFOS

www.ffp.org

Inspections générales CAPITALISER LES DISPOSITIFS DE SÉCURISATION DES PARCOURS DES APPRENTIS

Dans le rapport Plan de relance de l'apprentissage : l'accompagnement des apprentis pour une sécurisation des parcours, qui vient d'être publié,

l'Igas (affaires sociales), l'IGEN et l'IGAENR (Éducation nationale) identifient et évaluent les actions visant à éviter les ruptures sans solution à toutes les étapes de l'apprentissage (de l'orientation vers l'apprentissage à l'insertion dans l'emploi). Ce rapport, qui entre dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, doit servir "de base à une concertation avec les acteurs en vue de l'élaboration par les administrations compétentes d'un guide de référence qui capitaliserait les pratiques existantes".

+ D'INFOS

www.igas.gouv.fr



Rapport Terrasse L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE GÈNÈRE DES BESOINS DE FORMATION



Le député de l'Ardèche Pascal Terrasse.

Le 8 février, le député de l'Ardèche Pascal Terrasse remettait au Premier ministre son rapport sur l'économie collaborative.

Au-delà des recommandations visant à instaurer l'égalité fiscale et sociale avec les acteurs de l'économie traditionnelle, le document formule plusieurs propositions pour accompagner le développement des plateformes d'économie collaborative par la formation. Notamment en prenant en compte ces périodes d'activité pour des validations des acquis de l'expérience. Les plateformes pourraient aussi participer au financement des initiatives de formation prises par leurs utilisateurs. Plus largement, et compte tenu du fait que, pour nombre de "travailleurs de plateformes", cette activité est transitoire avant une orientation vers un emploi salarié ou une activité indépendante classique, le rapport demande au gouvernement de veiller à ce que la situation des travailleurs de l'économie collaborative soit bien prise en compte à l'occasion de la concertation sur le compte personnel d'activité.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

Au Journal officiel SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le décret n° 2016-153 du 12 février 2016 organisant la "mobilité transrégionale" des demandeurs d'emploi a été publié au Journal officiel du 14 février. Le service public régional de la formation professionnelle est garanti dans les mêmes conditions quel que soit le lieu de domiciliation de la personne.

+ D'INFOS

www.legifrance.gouv.fr



10^e SÉMINAIRE INTERNATIONAL SUR LES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE

17 et 18 mars à Paris

Organisé sous l'égide du groupe Reconnaissances du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA). "Des convergences internationales aux convergences existentielles. Rencontres autour de la reconnaissance et de la méconnaissance des acquis de l'expérience." Sous le parrainage de l'Unesco.
www.cma-lifelonglearning.org

5^e JOURNÉE NATIONALE DES JEUNES

17 mars

"Un rendez-vous et une mobilisation nationale pour faciliter le rapprochement entre les jeunes et le monde du travail", sous le patronage du ministère de l'Éducation nationale, et le concours de celui de l'Économie. La JNDJ a déjà mobilisé 100 000 jeunes, 5 000 acteurs professionnels, son Kit pédagogique a été téléchargé 23 100 fois par les enseignants depuis 2014.
www.jndj.org

27

des contrats d'apprentissage
commencés en 2011-2012

ont été rompus avant
leur terme théorique

(Dares, publication janvier 2016)

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



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Pôle emploi met l'accent sur l'information du public. Le directeur général Jean Bassères présente désormais les résultats des "indicateurs de performance", du niveau national au niveau local. L'opérateur a développé un nouvel espace (<http://stmt.pole-emploi.org/publication>) consacré aux statistiques. Avec ces chiffres clés.

LES CONSEILS RÉGIONAUX ET PÔLE EMPLOI : PRINCIPAUX ACTEURS DE LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

620 800

entrées en formation* prescrites aux demandeurs d'emploi en 2015

52 %
ont été financées par Pôle emploi

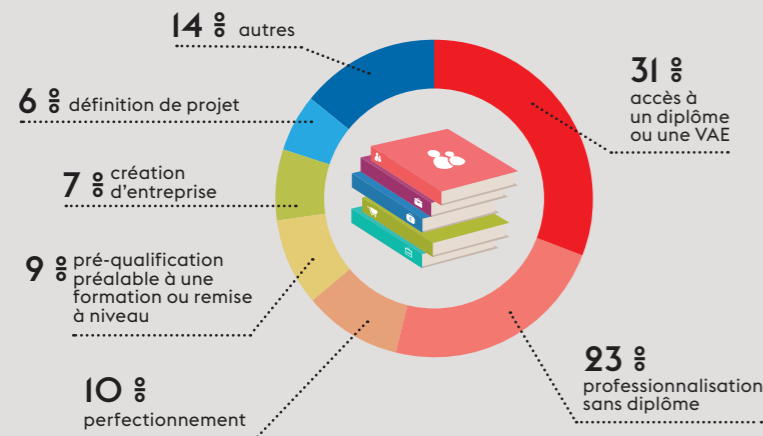
48 %
par les Conseils régionaux

Pôle emploi en a prescrit

470 000

* Les "entrées en formation" représentent le nombre de formations prescrites et pas le nombre de personnes formées. Une même personne peut bénéficier de plusieurs entrées en formation.

LES DIFFÉRENTES FORMATIONS : PREMIER PAS VERS L'EMPLOYABILITÉ À L'INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE



DES FORMATIONS QUI FONCTIONNENT

6
mois

après une formation prioritaire

6 demandeurs d'emploi sur 10 ont un emploi



dont 3 sur 4 sont des emplois durables

Source : enquête "Sortants de formations prioritaires 2014", Pôle emploi.

5,7 millions

C'EST LE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES



3,7 millions

C'EST LE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI AYANT RETROUVÉ UN EMPLOI EN 2015

65 %

DES DEMANDEURS D'EMPLOI SE DÉCLARENT SATISFAITS DE LEUR ACCOMPAGNEMENT PAR PÔLE EMPLOI



Risques psychosociaux LA RÉPONSE FORMATION

Travailler est une source permanente de tensions entre les attentes des salariés et les objectifs de l'entreprise, même si, généralement, des compromis acceptables sont trouvés dans l'activité quotidienne. Les risques psychosociaux doivent alors être analysés comme le résultat de tensions excessives ou de tensions non régulées par l'organisation du travail et le système de relations sociales. Des troubles de la concentration, de l'irritabilité, une fatigue importante ne sont que les premiers symptômes. La formation peut apporter une réponse préventive, et curative aussi.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Une analyse des causes du syndrome d'épuisement professionnel

Des modalités pédagogiques permettant de "libérer la parole"

L'implication des acteurs de la formation, dont les Opca

LA FORMATION CONTINUE, LEVIER POUR PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burn out, est la résultante de l'isolement d'un salarié. La formation peut apporter une réponse mais à condition de rompre cet isolement. Donc d'associer tout le collectif de travail.

Philippe Grandin



Le développement de la formation est un facteur de prévention des risques psychosociaux (stress, burn out, harcèlement...) mais il ne constitue pas la seule réponse possible.

Philippe Bonnot, directeur de l'Aract

(Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) Limousin, prend ces différents risques avec beaucoup de recul dans la mesure où "ils font référence à des situations individuelles dans des situations de travail".

Déplacement de responsabilité

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burn out, par exemple, est la conséquence de divers facteurs de stress (surcharge de travail, faible contrôle de son travail, faibles récompenses, demandes contradictoires, manque de clarté dans les objectifs...). Cela se traduit par le fait que les salariés en arrivent à ressentir un écart trop important entre leurs attentes, la représentation qu'ils ont de leur métier (portée par des valeurs et des règles) et la réalité du travail.

Cependant, ce phénomène n'est pas seulement lié à l'individu, mais surtout à l'organisation du travail. Autrement dit, la personne qui souhaite travailler dans les règles de l'art se heurte à des organisations qui sacrifient la qualité du travail. "La tendance est de focaliser sur des phénomènes que sont les risques psychosociaux, c'est-à-dire que l'on renvoie sur l'individu la responsabilité d'un dysfonctionnement organisationnel. Il est en effet plus simple de parler d'un problème individuel que collectif", expose Philippe Bonnot. Résultat : l'individu est envoyé

chez le psychologue dont le rôle consiste alors à adapter les hommes à des contextes hostiles.

Quelle réponse formation ?

"La formation est un des outils qui participe à l'amélioration des conditions de travail, mais elle doit être pensée dans le système de l'organisation du travail", prévient le directeur de l'Aract. Par exemple, la formation à l'usage des nouvelles technologies peut être développée au sein d'une entreprise. "Dans ce cas, si l'organisation du travail ne gère pas la mauvaise utilisation des SMS, réseaux sociaux, messageries..., cela peut entraîner chez les cadres et techniciens supérieurs une interruption permanente de leurs tâches. Le risque de stress est alors d'autant plus multiplié que l'usage de ces technologies n'est pas régulé."

Les nouvelles compétences acquises en formation doivent donc bénéficier au collectif de travail. "La question est bien de savoir comment le développement des compétences par la formation continue peut bénéficier à un collectif de travail. Seulement, aujourd'hui, le lien entre développement des compétences par la formation continue et la santé des salariés au travail n'est pas décrit." Le fait de permettre à des salariés de bas niveaux de qualification de bénéficier d'une formation constitue une action de prévention de la santé au travail. Cependant, "il s'agira de leur demander de réinvestir dans le collectif les compétences acquises. Cela aura un effet

La tendance est de focaliser sur l'individu la responsabilité d'un dysfonctionnement organisationnel.



3 QUESTIONS À

Sandra Ventura, experte en "management des hommes et leadership" chez Demos

"Pour une culture du droit à l'erreur liée à la formation"

Quelles sont les situations susceptibles d'entraîner l'isolement d'un manager ?

Premièrement, quand le manager est nommé, sa position institutionnelle évolue. De collaborateur, il devient responsable et peut être amené à gérer d'anciens collègues. Ceux-ci peuvent se défier d'un "chef qui a pris la grosse tête". Second aspect : le manager a une vision "fantasmée" de son rôle. Il est dans la croyance qu'il doit avoir réponse à tout ! Toutefois, l'accélération du temps, la nécessité d'optimiser les ressources et la complexification croissante de l'environnement

de l'entreprise font qu'il ne peut plus être la source de toutes les réponses. Enfin, plus un manager monte dans la hiérarchie, plus il est isolé. Au moment où il a le plus besoin d'aide, il est le plus seul.

Comment convaincre le manager de se faire accompagner ?

Le manager en situation de difficulté doit avoir le courage de faire le bilan avec son propre responsable hiérarchique, pour demander une aide. Ce dernier, avec une certaine finesse d'analyse, peut lui conseiller un accompagnement à travers une formation ou un coaching. Cela fait partie des actions à mettre en

œuvre pour garantir une bonne qualité de vie au travail.

La résolution de ce problème relève-t-elle plus de l'organisation ou de la formation ?

Elle relève des deux. Une organisation favorisant une culture du droit à l'erreur permet au manager en difficulté d'oser demander de l'aide. Elle doit être portée par un dispositif de formation. L'un ne va pas sans l'autre. La formation constitue un cadre propice pour accompagner les managers. Elle garantit la confidentialité. C'est un processus construit qui permet l'émergence de solutions et de consensus.

Propos recueillis par Knock Billy



26

c'est le nombre d'associations régionales du réseau Anact-Aract. En 2016, il épousera les contours des nouvelles régions tout en maintenant ses implantations locales de proximité.



Philippe Bonnot, directeur de l'Aract (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) Limousin.



Hervé Lanouzière, directeur général de l'Anact, a publié en 2012 *Prévenir la santé et sécurité au travail* (éditions Lamy).

REPÈRES

UN RAPPORT DE L'ACADÉMIE DE MÉDECINE

L'Académie de médecine a rendu public le 16 février un rapport sur le burn out, observant que ce dernier n'est pas reconnu à ce jour comme une pathologie médicale. Elle émet des propositions pour améliorer la prévention et la prise en charge : développement de programmes de recherche, meilleure collaboration entre la direction des entreprises et les médecins du travail, mise en place d'une structure rassemblant les ministères concernés, notamment.

Le Dictionnaire médical de l'Académie de médecine 2016 propose une définition du "burn out": "Produit d'efforts disproportionnés (en temps, en émotion et en engagement), accompagnés d'une faible satisfaction professionnelle et de conditions de stress en milieu de travail. Formation insuffisante, surcharge de clientèle, excès d'heures supplémentaires, rémunération faible, ingratitude d'autrui, contraintes politiques et bureaucratiques, tels sont les facteurs éprouvants incriminés."

“NAVIG’RH”

L'OUTIL D'ANALYSE DES PRATIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES ET D'AIDE À LA DÉCISION D'AGEFOS-PME

1

PLATEFORME SÉCURISÉE RENSEIGNÉE AVEC LES DONNÉES RH DE L'ADHÉRENT

2

TABLEAUX DE BORD, GRAPHIQUES ET “POINTS D'ALERTE” POUR ILLUSTRER L'ACTIVITÉ RH

3

INTERPRÉTATIONS ET ANALYSES POUR CONSTRUIRE SA POLITIQUE DE GPEC



Mathieu Carrier, responsable du pôle RSE (responsabilité sociétale des entreprises) d'Agefos-PME.

La maîtrise des risques par l'entreprise

En ce qui concerne les salariés de premier niveau de qualification, Mathieu Carrier, responsable du pôle RSE (responsabilité sociétale des entreprises) d'Agefos-PME, fait valoir la nécessité de les former dans la perspective d'une maîtrise des risques par l'entreprise (enjeux de performance, d'organisation du travail, de meilleure intégration des bas niveaux de qualification à leur poste de travail...).

Agefos-PME a enrichi son offre de services avec un nouvel outil d'analyse des pratiques de ressources humaines des entreprises et d'aide à la décision, “Navig'RH”. “Il s'agit d'identifier à partir d'un questionnaire, proposé aux services RH et dirigeants de PME, des zones de risques liées aux obligations légales. Lorsque le diagnostic établi révèle l'absence de formation suivie par les salariés les moins qualifiés, l'entreprise peut bénéficier de l'offre de formation DécliCC (compétences clés). Celle-ci va alors permettre d'apporter une réponse réelle par rapport à des difficultés rencontrées dans le contexte professionnel”, explique Mathieu Carrier.

Une fois les compétences acquises, l'organisation du travail devra donner à la personne la possibilité de “pouvoir agir” en mettant à sa disposition les moyens nécessaires. “On ne peut pas renvoyer au seul salarié la responsabilité de la compétence. Celle-ci relève également de l'organisation du travail”, conclut-il. ●

●●● positif, car les salariés vont ainsi créer du lien social et prévenir les risques psychosociaux comme le burn out”.

Philippe Bonnot préconise l'échange collectif sur les difficultés de travail rencontrées par chaque collaborateur. “Quand nous mettons en place un espace d'échanges sur les pratiques de travail, nous libérons les individus par rapport à leur isolement. Il est important que les collaborateurs discutent entre eux des difficultés à réaliser la qualité du travail prescrit et ne se contentent pas de parler des résultats du travail.”

QUELS ACCOMPAGNEMENTS POUR ROMPRE L'ISOLEMENT DES MANAGERS ?

Si l'épuisement professionnel naît de l'isolement, alors le manager y est particulièrement exposé. D'autant qu'il lui est très difficile d'avouer un mal-être qui peut être perçu comme un signe d'incompétence. Ici encore, des solutions formation existent.

Knock Billy



Mettre en place des modalités pédagogiques permettant de libérer la parole”



On entend beaucoup parler de l'épuisement professionnel (ou burn out), qui se caractérise par un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des

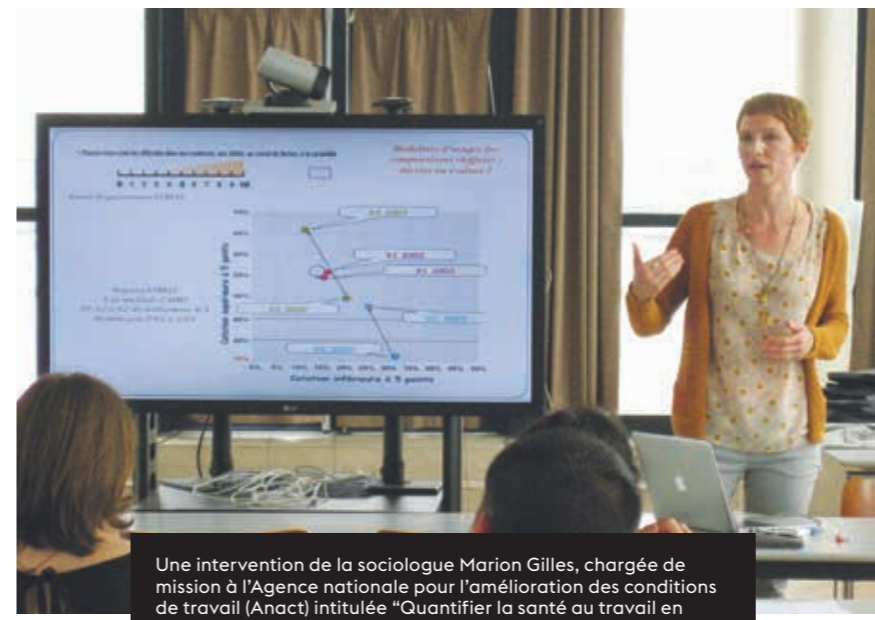
résultats concrets au travail. On entend toutefois moins parler d'un autre phénomène créateur de mal-être au travail : l'isolement du manager. Tirailé entre les exigences de sa direction et les aspirations au bien-être de ses collaborateurs, le manager peut développer le sentiment d'être seul à devoir décider dans un contexte de plus en plus complexe. C'est au moment où il a le plus besoin d'aide que le dirigeant est le plus isolé.

Source de stress

L'isolement génère chez le manager du stress, de l'anxiété, des tensions avec ses collègues et/ou son équipe, et, dans des cas extrêmes, un burn out. Le sujet est encore mal connu, pour ne pas dire tabou dans l'entreprise. “L'isolement du manager reste insuffisamment adressé en entreprise. En effet, non seulement la détection des signaux faibles est relativement ardue, mais il est également assez rare que le manager, par crainte de fragiliser son autorité et d'être étiqueté comme incompétent, ose se confier à ses pairs ou à sa hiérarchie face à une difficulté”, explique Sandra Ventureira.

D'après celle qui pilote l'offre de formation “Management des hommes et leadership” chez Demos, “la première chose à faire avec un manager en proie à l'isolement est de lui faire rencontrer d'autres managers qui vivent une expérience similaire. Constituer une communauté est un excellent moyen pour prendre du recul sur les difficultés rencontrées et trouver des solutions innovantes”.

L'échange peut se faire avec des managers d'autres services au sein même de l'entreprise, voire avec un ami occupant un poste similaire au sien d'une autre entreprise. “C'est une sorte d'effet miroir qui permet au manager de verbaliser ses difficultés et de partager ses expériences” ●●●



Une intervention de la sociologue Marion Gilles, chargée de mission à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) intitulée “Quantifier la santé au travail en entreprises : enjeux, acteurs, tensions”.



Le manager arrête de chercher seul les réponses aux problématiques qui requièrent l'intelligence collective de l'équipe.

••• avec d'autres managers qui peuvent aussi être dans la même situation", explique Éric Godbout-Serein, consultant et coach de managers, de dirigeants, d'équipes et d'organisations dans leur développement à Sainte-Foy-Québec (Canada).

Codéveloppement managérial

Dans le cadre de son offre, Demos propose des "groupes d'analyse de pratiques", séances de regroupement entre managers de niveau hiérarchique similaire. Ceux-ci sont accompagnés dans la réflexion sur leurs problématiques managériales. Parmi les différentes méthodes de co-coaching, Éric Godbout-Serein pratique, lui, le "codéveloppement managérial qui permet à un groupe de managers d'un niveau similaire de se réunir régulièrement, et pendant plusieurs semaines, sous la houlette d'un consultant-facilitateur afin de travailler sur des cas personnels concrets". Ces "remue-méninges" favorisent le développement de leur intelligence managériale en s'appuyant sur l'intelligence collective : "En partageant sur leurs difficultés opérationnelles, managériales et relationnelles, ils apprennent à initier des solutions adaptées à leurs problématiques spécifiques." Cette méthode permet de créer une communauté managériale à l'évidence efficace pour briser le sentiment de solitude. Demos propose d'autres dispositifs d'accompagnement pour aider le manager à sortir de son isolement incapacitant. Ainsi, le "team-building" permet au manager de fédérer son équipe autour des enjeux opérationnels et stratégiques de



Demos propose des "groupes d'analyse de pratiques".



13

La 13^e édition de la semaine pour la qualité de vie au travail aura lieu du 13 au 17 juin 2016 sur le thème : "Mieux travailler à l'ère du numérique".

l'entreprise. Ici, il s'agit d'"actions en équipes naturelles favorisant échange, coopération et transversalité afin de créer les conditions permettant la construction en collectif de solutions innovantes adaptées aux exigences de l'activité", explique Sandra Ventura. "Le manager arrête de chercher seul les réponses aux problématiques complexes qui requièrent, dans notre contexte, l'intelligence collective de l'équipe." Ces actions renforcent également les liens entre le manager et son équipe mais aussi entre les membres de l'équipe. Des actions de coaching peuvent également être mises en place pour accompagner le manager dans l'identification de toutes les ressources dont il dispose pour lutter contre cet isolement et trouver ses propres solutions.

Les organismes de formation proposent également des actions présentiels. Il s'agit, dans ce format classique, de mettre en place des modalités pédagogiques et des conditions permettant de "libérer la parole" afin que les managers expriment et partagent leurs expériences, leurs pratiques et leurs difficultés. ●

Compte personnel de prévention de la pénibilité et CPF : les modalités d'abondement P. 17

Conseil en évolution professionnelle : comment impliquer les bénéficiaires ? P. 18

Opca et entreprises : le financement du contrat de sécurisation professionnelle P. 19



Célia Coste
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Compte personnel de prévention de la pénibilité et CPF LES MODALITÉS D'ABONDEMENT



1 UN REGROUPEMENT DES DROITS

Alors que se pose la question de la présence ou non du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) dans l'architecture du compte personnel d'activité, l'idée de la fongibilité et du regroupement des droits est plus que jamais d'actualité. La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite introduit la prise en compte de la pénibilité pour les salariés de droit privé exposés à des facteurs de risques professionnels. "Cette exposition ouvre droit pour les salariés concernés à l'acquisition de points alimentant un compte. Les points acquis peuvent être utilisés par le titulaire notamment pour la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non, ou moins exposé à des facteurs de pénibilité, via un abondement du compte personnel de

formation", détaille Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo.

2 CONCRÈTEMENT, COMMENT ÇA MARCHE ?

Le titulaire peut effectuer une demande en ligne sur le site dédié afin d'utiliser ses points pénibilité pour le financement d'une action de formation. Chaque point donne droit à vingt-cinq heures de formation. À noter toutefois que le montant de l'heure de formation est plafonné à 12 euros, même si le salarié peut toujours mobiliser plus de points pour financer une formation dont le coût horaire est supérieur à ce montant. Une fois la formation terminée, le financeur peut obtenir le remboursement du paiement des sommes liées aux frais de formation. Pour cela, il fournit à la caisse une attestation pour indiquer que la formation a fait l'objet d'un règlement. L'attestation doit mentionner

les modalités d'identification du titulaire du compte, l'indication du suivi effectif et des dates de la formation, le total des heures et le coût global de la formation, le nombre d'heures utilisé sur le C3P avec le montant de l'heure de formation et les coordonnées de l'organisme.

3 DES POINTS RÉSERVÉS

Comme le prévoit l'article R. 4162-6 du Code du travail, les vingt premiers points inscrits sur le compte pénibilité sont réservés au suivi d'une formation professionnelle. Toutefois, des aménagements ont été prévus pour certains salariés :
- assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960 : la réserve de points pour la formation ne leur est pas applicable ;
- assurés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus : seuls les dix premiers points inscrits sur le compte sont réservés pour la formation. ●



Cédric Morin
journaliste à Centre Inffo

Droit à l'orientation COMMENT IMPLIQUER LES BÉNÉFICIAIRES ?



CONDUIRE À UNE PLUS GRANDE PRISE D'INITIATIVE LES BÉNÉFICIAIRES DE PROCESSUS D'ORIENTATION EST L'UN DES DÉFIS QUE RENCONTRENT LES CONSEILLERS.

Comment garantir un accès effectif au droit à l'orientation ? La question était déjà posée dans le rapport de Jean-Paul Murcier sur "L'orientation et la reconversion des adultes" publié en 1980, a expliqué Agnès Berjon, la secrétaire générale de l'InterMife, dans le cadre de l'Université d'hiver de la formation professionnelle (27-29 janvier 2016). En effet, "les Maisons de l'information sur la formation et l'emploi sont issues de ce rapport. Dans la pédagogie que nous avons développée, nous avons fait en sorte que le droit à l'orientation soit effectif". L'enjeu principal est d'emporter l'adhésion du bénéficiaire pour le conduire à prendre l'initiative. Il s'agit de concilier la prise en compte des besoins de la personne avec les objectifs des politiques

de l'emploi. Avant de définir un projet professionnel, il faut lever des inhibitions pour impliquer le bénéficiaire, souligne Agnès Berjon. "Ceux qui ont connu des difficultés notamment scolaires ne vont pas naturellement vers la formation, il y a des freins au changement. Ils sont d'ordre psychologique mais aussi cognitif. Ce n'est pas un mouvement naturel." Pour lever les freins, il faut démocratiser et rendre naturel la démarche d'orientation, ce qui suppose des campagnes d'information du grand public, mais aussi de la rendre accessible facilement par le biais de portails sur le net, mais aussi par des lieux

physiques et identifiables. Tout cela implique de développer une stratégie commune avec les collectivités territoriales pour initier de véritables vitrines de l'orientation dans les bassins d'emploi. "Il faut ensuite des techniques d'accompagnement adaptées aux adultes, pour leur permettre d'appréhender leurs expériences professionnelles et personnelles comme des compétences. Rompre avec les approches verticales permet de les associer, pour qu'il soient en confiance", poursuit Agnès Berjon, en citant l'exemple de la "guidance professionnelle personnalisée" développée par les Mife. ●

LA GUIDANCE PROFESSIONNELLE PERSONNALISÉE

Cette technique d'accompagnement personnalisée développée par les Mife vise à élaborer un projet professionnel pour tous publics, avec une approche globale et centrée sur la personne. Elle repose notamment sur des outils d'orientation valorisant l'expérience professionnelle, mais aussi numérique pour accompagner les projets. Elle s'articule autour d'une phase d'accompagnement personnalisé, puis d'information avant l'élaboration d'un projet, et enfin, sa réalisation grâce au coaching. Elle nécessite entre deux et vingt-quatre heures selon le bénéficiaire.



Célia Coste
journaliste à Centre Inffo

Opcv et entreprises LE FINANCEMENT DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE



LE DÉCRET DU 23 DÉCEMBRE 2015 RELATIF AU FINANCEMENT DES FORMATIONS DANS LE CADRE DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE PAR LES OPCV ET LES ENTREPRISES, ENTRÉ EN VIGUEUR LE 1^{er} JANVIER 2016, PRÉCISE LES MODALITÉS DE FINANCEMENT POUR CHAQUE FINANCEUR.

Dans un souci d'articulation du dispositif avec le compte personnel de formation entré en vigueur au début de l'année, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite "loi Macron", prévoit d'affecter une part des ressources destinées au compte personnel de formation au financement des mesures de formation des salariés bénéficiaires du contrat. Les Opcv seront donc habilités à cofinancer les formations dans le cadre du dispositif sur les fonds du CPF. Dans le cas où l'entreprise aurait opté pour la gestion directe du 0,2 % de la masse salariale brute consacrée au financement du

compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement, elle sera tenue de reverser tout ou partie de cette somme à son organisme collecteur afin qu'il finance les mesures de formation. Le décret précise que "dans l'hypothèse où une entreprise ne peut procéder à ce versement, ce montant reste à la charge de l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche dont l'entreprise relève". Le versement effectué par les entreprises est pris en compte dans le total des dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation de ses salariés. En outre, un organisme collecteur finance 20 % du coût pédagogique total de chaque action de formation du contrat de sécurisation professionnelle, à l'exception des frais de transport, de repas et d'hébergement. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) peut également devenir cofinancier

de l'action en formation. Pour ce faire, les Opcv doivent répondre à un appel à projets conformément à l'accord-cadre État-FPSPP. Le Fonds pourra alors à ce titre financer à hauteur de 80 % le montant du coût pédagogique de chaque formation ainsi que des frais de transport, de repas et d'hébergement. ●

UN DISPOSITIF DE RECLASSEMENT

Le contrat de sécurisation professionnelle est un dispositif de reclassement des salariés licenciés économiques qui a été mis en place en 2011, succédant au contrat de transition professionnelle (CTP). Il est financé par l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Selon le CSP "nouvelle formule" tel que négocié par les partenaires sociaux dans la convention du 26 janvier 2015, le bénéficiaire accédera de droit à toute formation éligible au compte personnel de formation (CPF).

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

Guide juridique de Centre Inffo LE JOURNAL JURIDIQUE DE L'ANNÉE 2015 DES PRINCIPAUX TEXTES SUR LA FORMATION

Décrets d'application de la loi du 5 mars 2014, nouvelle organisation territoriale, loi de transition énergétique pour la croissance verte, garantie jeunes... Avez-vous une vue d'ensemble des textes juridiques publiés en 2015 sur la formation professionnelle ? Centre Inffo vous en rappelle les principaux dans le *Journal* de l'année 2015. Outre les textes relatifs à la loi du 5 mars 2014 et les lois publiées pendant l'été 2015, les textes sont présentés ici par catégories de publics concernés : entreprise, organismes collecteurs et FPSPP, prestataires de formation Régions-État et autres collectivités, apprentissage, insertion des jeunes, demandeurs d'emploi et autres publics. Un condensé (16 pages) utile pour se rappeler toutes les facettes de la formation. ●

+ D'INFOS
Boutique en ligne sur
www.centre-inffo.fr



Matinée d'actualité DEVENIR PRESTATAIRE DE FORMATION CLÉA : LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), défini par la loi du 5 mars 2014 et précisé par le décret du 13 février 2015, fait l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire ; celle-ci est éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le compte personnel de formation. Pour dispenser la formation qui y conduit, les organismes de formation doivent être habilités par le Copanef, les Coparef ou les branches. Afin de répondre aux prochains appels à projets, les organismes de formation doivent maîtriser les attendus du dispositif et les conditions d'habilitation. Pour les y aider, Centre Inffo organise une matinée d'actualité le 14 avril 2016 à Paris : ils entendront les principaux protagonistes apporter des réponses concrètes et opérationnelles à leurs questions.

Jeudi 14 avril 2016, Paris, de 9h à 13h. ●

+ D'INFOS
Contact.formation@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr, rubrique Agenda



Nouveau Guide pro de la formation LES MÉTIERS DE LA FORMATION : TOUT SAVOIR POUR BIEN CHOISIR

À l'attention des professionnels ou particuliers attirés par le secteur de la formation, Centre Inffo publie le nouveau guide "Les métiers de la formation : tout savoir pour bien choisir". Les métiers, analysés sous divers angles (activités, compétences requises, spécificités...) sont répartis en trois grands domaines : l'ingénierie pédagogique/animation, la gestion-promotion et l'accompagnement. Chacun dispose ainsi de toutes les cartes pour choisir son métier en connaissance de cause, en changer ou évoluer, aussi bien dans le secteur de l'entreprise que celui des prestataires de formation. ●



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

Ordre des médecins RECONNAÎTRE LES ACQUIS ET L'EXPÉRIENCE

Un rapport issu de la grande consultation nationale lancée par le Conseil national de l'Ordre des médecins a été présenté sous forme d'un Livre blanc. Parmi les propositions, la professionnalisation de la formation des médecins, y compris via la VAE.

Le Conseil national propose d'introduire une "recertification" tous les six ans, pilotée par l'Ordre des médecins, en utilisant notamment le DPC (développement professionnel continu). Il s'agirait notamment de développer des modules de compétences transversaux, communs à plusieurs spécialités. Ainsi, "les évolutions et changements de spécialité ne seront plus conditionnés à l'acquisition d'un nouveau diplôme d'études

spécialisées (DES), mais seront désormais possibles grâce à la validation des acquis de l'expérience universitaire ou ordinaire". Les acquis de l'expérience seraient également "valorisés", à chaque "recertification", à travers le versement d'un "bonus" pour les libéraux et, pour les salariés, par "l'accélération de la progression de carrière". Le rapport se penche par ailleurs

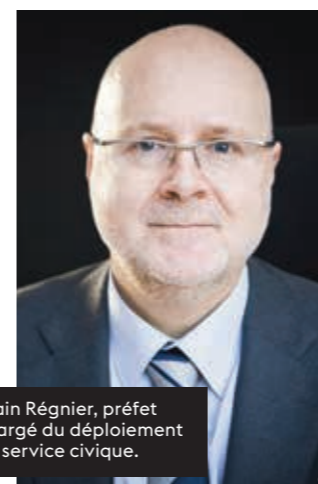
longuement sur la formation initiale et les problématiques d'orientation. Un "portfolio" permettrait de mieux suivre l'étudiant lors de son parcours initial, mais aurait aussi un prolongement tout au long de la vie professionnelle du médecin. ●

+ D'INFOS
<http://lagrandeconsultation.medecin.fr>



Au centre, le Dr. Patrick Bouet, président du conseil national de l'Ordre des médecins.

Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification LE PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DE RECONNAISSANCE



Alain Régnier, préfet chargé du déploiement du service civique.

Le préfet Alain Régnier, président de Solidarités nouvelles pour le logement (SNL) et ancien délégué interministériel à l'hébergement et à l'accès au logement (Dihal), vient d'être nommé, pour une durée de quatre ans renouvelable, président de la commission mixte nationale de reconnaissance de la qualité de Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). La procédure de reconnaissance avait été définie par le décret n° 2015-998 du 17 août 2015. ●

+ D'INFOS
www.lesgeiq.fr

Pays de la Loire 17 "PORTRAITS TERRITORIAUX" POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ORIENTATION

Le Carif-Oref Pays de la Loire a produit 17 "portraits territoriaux" sur les zones qui constituent localement le service public régional de l'orientation. Ces données statistiques figurent sur le site Orientation-paysdelaloire.fr. Organisé autour des champs métier, emploi, formation et parcours, l'information est complétée par une information sur le recours à l'alternance par territoire, notamment. Progressivement, il est appelé à être enrichi par les acteurs locaux eux-mêmes. ●

+ D'INFOS
www.orientation-paysdelaloire.fr

Parlement européen EXPÉRIMENTATION D'UN "ERASMUS DE L'APPRENTISSAGE"

Jean Arthuis, le président de la commission des budgets au Parlement européen, a fait débloquer une enveloppe de 2,3 millions d'euros afin de tester la mise en place de filières d'apprentissage internationales.

L'objectif : offrir aux apprentis la possibilité de se former dans deux

pays européens. "L'apprentissage est un accélérateur d'embauche, et les étudiants qui ont effectué une année d'échange européen Erasmus sont également plus vite employés par les entreprises", a argumenté Jean Arthuis. Les organismes de formation sont appelés à nouer des partenariats avec leurs homologues d'autres pays de l'Union européenne. Charge à



L'ancien ministre de l'Économie (1995-1997) Jean Arthuis, président de la commission des budgets au Parlement européen.

eux de proposer des cours de langue et une formation théorique adaptée. ●

+ D'INFOS
<http://eur-lex.europa.eu>

Iéseg School of management ET MAINTENANT, LES MOOC "GAMIFIÉS"

L'Iéseg School of management lance en avril son premier Mooc (cours en ligne gratuit) en collaboration avec la start-up française Unow. Un cours conçu selon un principe de "gamification" (avec des ressorts ludiques).

Intégralement en anglais, il amènera les participants à relever des défis pour progresser au sein d'une société fictive de conseil impliquée dans les financements de projets. Objectif : maîtriser les fondamentaux de la finance d'infrastructure. Comme dans un jeu, les participants n'accéderont aux nouveaux contenus qu'au fur et à mesure de leurs succès, et non sur un rythme hebdomadaire, par exemple. ●

+ D'INFOS <http://mooc.ieseg.fr>



Le "teaser" (annonce incitative) du Mooc gamifié.

44^{es} Olympiades des métiers LES SÉLECTIONS RÉGIONALES COMMENCENT



Les sélections régionales des 44^{es} Olympiades des métiers (WorldSkills Competition) ont débuté et se dérouleront jusqu'en octobre. Avec déjà plus de 6 000 candidats cette année, elles permettent aux jeunes de moins de 23 ans de montrer leur savoir-faire. 16 équipes régionales seront constituées pour participer aux finales nationales qui se tiendront du 9 au 11 mars 2017 à Bordeaux. ●

+ D'INFOS
www.worldskills-france.org

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes NAISSANCE DE L'AFPA GRAND EST



Dominique Schwach, directeur Grand Est de l'Afpa.

L'Afpa Alsace, l'Afpa Champagne-Ardenne et l'Afpa Lorraine deviennent l'Afpa Grand Est.

Organisée pour former plus de 20 000 stagiaires par an, demandeurs d'emploi ou salariés, pour les accompagner de la formation à l'emploi, la nouvelle entité se place au service de la nouvelle grande Région. Elle entend poursuivre sa mission de service public de l'emploi et assurer les actions attendues en faveur de la

qualification des actifs annoncées par l'État. 180 formations qualifiantes et 150 formations courtes sont actuellement proposées dans les domaines du BTP, de l'industrie, du tertiaire et des services, dans 21 centres de proximité. ●

+ D'INFOS
www.afpa.fr

Affaires étrangères LE NOUVEAU SITE FRANCE INTERNATIONAL



Matthias Fekl, secrétaire d'État chargé du Commerce extérieur, de la Promotion du tourisme et des Français de l'étranger.

Le site France International s'adresse aux entreprises qui souhaitent un point d'entrée unique d'accès aux informations et offres de services utiles pour soutenir leurs démarches d'internationalisation. **vec notamment un point "Recruter et former son équipe export".** ●

+ D'INFOS
www.france-international.fr

Alliance villes emploi LES CHIFFRES DES PLANS LOCAUX POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI

Pour la quinzième année consécutive, une consolidation des résultats des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi a été réalisée par l'Alliance villes emploi, avec le concours du comité des directeurs de Plie.



L'ancien député PS Jean Le Garrec, président de l'Alliance villes emploi.

173 Plie couvrent 4 025 communes et 22,5 millions d'habitants.

"Ils amènent 39 % de leurs participants à un retour à l'emploi", précise l'AVE. Les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi "sont des plateformes innovantes de construction des parcours. Ce sont des acteurs opérationnels et performants dans l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi, cumulant des difficultés périphériques à l'emploi, selon une méthodologie très particulière." Les Plie mobilisent et coordonnent les acteurs territoriaux afin de répondre aux besoins des entreprises et des publics, au plus près du territoire. 114 446 personnes ont été accompagnées en 2014. La durée moyenne d'un parcours est de 27,6 mois. Le taux de sortie dans l'emploi est de 39 %. Chaque participant a, en moyenne, bénéficié de trois étapes (formation, levée des freins à l'emploi, chantiers d'insertion) pour un parcours de deux ans. ●

+ D'INFOS
www.ville-emploi.asso.fr



Région Île-de-France

BERTRAND MARTINOT, CONSEILLER EMPLOI



L'économiste Bertrand Martinot, ancien délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) de 2008 à 2012, a été nommé conseiller technique en charge de l'emploi au cabinet de la présidente de la Région Île-de-France, Valérie Pécresse. Contrôleur général économique et financier au ministère de l'Économie depuis 2014, il est l'auteur de *Pour en finir avec le chômage* (édition augmentée de *Chômage : inverser la courbe*). Il a aussi réalisé en 2015, pour l'Institut Montaigne, un rapport sur l'apprentissage où il invite à s'inspirer du modèle allemand. ●

L'économiste Bertrand Martinot.

© Centre Inffo

+ D'INFOS www.iledefrance.fr

Services du secteur tertiaire UNE CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE EXPÉRIMENTALE

Les partenaires sociaux de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire ont créé une contribution conventionnelle à titre expérimental pour l'abondement du compte personnel de formation en 2016. Les taux : 0,4 % pour les entreprises en dessous de 10 salariés, 0,2 % pour celles de 10 à 49 salariés, et, 0,1 % au-delà de ce seuil. Un accord conclu en fin d'année dernière confirme qu'Agefos-PME reste l'Opca de cette branche, qui est composée de huit secteurs d'activité, 7 258 entreprises et 104 216 salariés. ●

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

— COUR DES COMPTES —

Didier Migaud, premier président de la Cour des comptes.



Rapport annuel de la Cour des comptes LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DOIT PRENDRE SON SOUFFLE

Dans son rapport annuel, rendu public le 10 février, la Cour des comptes explique les chiffres décevants du contrat de génération par le caractère souvent non contraignant des accords de branche.

David Garcia

Fin juillet 2015, 40 300 contrats assortis d'une aide avaient été signés, alors que plus de 220 000 étaient espérés à cette date pour parvenir à un total de 500 000 contrats à l'échéance 2017. Le contrat de génération a été conçu pour répondre simultanément à trois enjeux : l'insertion durable des jeunes, le maintien en emploi de seniors et la transmission de compétences. À ce titre, il "constitue un instrument spécifique et original au sein

de la politique de l'emploi, dont il n'existe pas d'équivalent ailleurs en Europe", relève la Cour des comptes. Le choix a été fait de renvoyer les critères d'éligibilité à la négociation paritaire. En septembre 2015, 8,8 millions de salariés étaient couverts par un accord collectif, dont 5,2 au titre d'un des vingt-trois accords de branche. "Ces accords comportent souvent des objectifs chiffrés mais non contraignants en matière de recrutement de jeunes", pointe la Cour des comptes. Elle estime que le contrat de génération devrait être "profondément revu, en simplifiant considérablement, voire en abandonnant les obligations liées à une négociation préalable, et en assouplissant les critères d'éligibilité à l'aide financière". ●

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

La ministre du Travail Myriam El Khomri estime qu'"à bien des égards, l'analyse de la Cour traduit une incompréhension des objectifs du contrat de génération".

Sur la couverture et le contenu des accords et plans d'action d'entreprise ou de groupe,

la montée en puissance progressive s'explique par le caractère récent du dispositif et la nécessité pour les entreprises de se l'approprier, a fortiori pour celles dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés et pour lesquelles l'obligation de négocier n'a été instaurée qu'en 2014. Autre explication : la priorité donnée à la qualité des plans d'action plutôt qu'à leur nombre.

Concernant le bilan quantitatif, la ministre du Travail le juge cependant positif, puisqu'après deux ans, 14 907 entreprises sont couvertes par un accord ou un plan d'action.

Si la Cour note que "certaines grandes entreprises ont organisé, à l'inverse de l'objectif du contrat de génération, une formation des seniors par les jeunes recrutés", ce type de formation n'est pas antinomique avec l'objectif du contrat de génération, qui porte sur la transmission de compétences, sans faire une exclusivité de la transmission des plus âgés vers les jeunes, estime la ministre. D'autant que "l'étude d'impact précise bien que les accords collectifs devront comporter des dispositions portant notamment sur des actions en matière de transmission des savoirs et des compétences, d'accompagnement des jeunes, ou de la transmission de compétences en direction de salariés âgés embauchés". ●

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 2016)

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 >

Parcours

1993

membre du cabinet de François Fillon, ministre de l'Enseignement supérieur

2005

directeur de l'École normale supérieure de Fontenay-Saint-Cloud

2013

nommé administrateur général du Cnam, par décret du président de la République



OLIVIER FARON

ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
DU CONSERVATOIRE NATIONAL
DES ARTS ET MÉTIERS

“UN ACCOMPAGNEMENT POUR CHACUN DE NOS AUDITEURS”

Le Conservatoire national des arts et métiers, fondé pour “perfectionner l'industrie nationale” voici plus de deux siècles, compte aujourd'hui 150 campus et 90 000 “auditeurs”.

Son modèle de perfectionnement appuyé sur l'expertise de professionnels apparaît particulièrement adapté aux enjeux actuels. Explications.

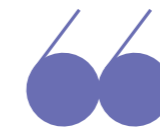
Propos recueillis par Knock Billy

Qu'est-ce qui a changé dans l'offre du Cnam depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ?

Nous avons été auditionnés par les députés Jean-Patrick Gille et Gérard Cherpion dans le cadre de leur mission d'évaluation de la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014. Après une année d'exercice, nous avons quelques inquiétudes sur le compte personnel de formation (CPF). Dans le cadre de ce dispositif, le Cnam compte en effet 130 formations éligibles, mais n'accueille que 250 auditeurs. Pour 2015, il y a donc moins de CPF qu'il n'y avait à l'époque de Dif. Même si nous sommes en phase d'installation du dispo-

sitif, comparés à ses 80 000 auditeurs, les 250 dossiers CPF interrogent.

Pourtant, conçu pour organiser le développement des compétences des salariés et la sécurisation de leurs parcours professionnels, mais aussi pour favoriser leur accès à la formation tout au long de la vie, ce dispositif constitue une rupture importante. Pour lever ces interrogations, nous devons donc proposer de nouvelles formations éligibles, mais il faudrait aussi une homogénéisation des accès au CPF et la mise en place de toute une série d'assouplissements. À commencer par le fait que lorsqu'une formation est éligible dans son ensemble, les unités d'enseignement qui la composent le soient aussi auto-



La force du Cnam est d'appuyer toutes ses formations sur la recherche et l'expertise”

matiquement. Enfin, une vraie mobilisation en matière de communication, comme le Cnam l'a fait dès décembre 2014 avec une campagne dédiée, est nécessaire pour rendre le CPF plus compréhensible par les salariés.

Concernant le conseil en évolution professionnelle (CEP), deuxième outil important de la réforme, le Cnam s'est mis très rapidement en ordre de marche en créant des formations adaptées. Aujourd'hui, 200 personnes ont ainsi été formées au CEP et à l'automne, 150 responsables de Mission locale le seront.

Le Cnam est donc un acteur majeur de la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014. Comme il le sera dans la mise en place du plan 500 000 lancé par le président de la République le 18 janvier 2016.

Justement, en quoi le Cnam est-t-il concerné par la mise en œuvre de ce plan d'urgence ?

Nous considérons que la formation est un outil fort de la reprise d'emploi, de promotion sociale, de réussite personnelle et collective. Nous souhaitons être le plus opérationnel possible pour répondre à cette formidable opportunité de former nos concitoyens en situation de demande d'emploi. Aujourd'hui, un cinquième des auditeurs du Cnam sont déjà des demandeurs d'emploi et l'ensemble du Conservatoire et de son réseau régional se mobilisent actuellement pour proposer des réponses concrètes à leurs besoins comme à ceux des territoires ou des entreprises. Cette mobilisation interne sera aussi tournée vers l'extérieur, avec des partenaires comme Pôle emploi, les collectivités locales ou le monde de l'entreprise, car des actions conjointes sont indispensables pour assurer la réussite de ce plan.

Concrètement, quelles sont vos relations avec les entreprises ?

Le Cnam s'était éloigné du monde de l'entreprise. L'un des objectifs importants pour l'établissement, dès septembre 2013, a été de retrouver la voie de la collaboration avec les entreprises, d'être un acteur incontournable du développement économique. Cette dimension a d'ailleurs été inscrite dans le nouveau contrat quinquennal 2014-2018 de l'établissement.

Dans ce cadre, nous avons créé “Cnam Entreprise”, pour assurer notre lisibilité par rapport au monde de l'entreprise. Et nous avons engagé des partenariats avec les branches professionnelles, des fédérations et des groupes du Medef ou avec Agefa-PME.

UN AUDITEUR SUR DIX À L'INTERNATIONAL

Dans les pays francophones où il est présent, l'établissement public français s'est engagé dans des projets de partenariat qui visent à accompagner le développement des compétences locales. Ainsi, en Côte d'Ivoire, le Cnam collabore, depuis longtemps, avec l'Institut national polytechnique - Houphouët-Boigny (INP-HB), avec lequel il a créé le centre Cnam - INP-HB. “Nous enregistrons entre 400 et 500 auditeurs payants de plus tous les six mois. Nous y avons un développement fabuleux avec une règle qui est sacro-sainte pour nous : être sur place, avec des partenaires locaux, dans une logique de co-construction”, se félicite Olivier Faron. Qui annonce la participation du Cnam au Forum Campus Entreprises organisé par le Medef et le patronat ivoirien, du 25 au 27 avril 2016 à Abidjan.



10 000
managers formés
aux enjeux de la santé
au travail

Un exemple de ce partenariat d'excellence avec le monde de l'entreprise est le lancement du Mooc "Éléments de santé au travail pour les ingénieurs et managers" porté par la chaire Entreprise et santé Cnam-Malakoff Médéric, dont l'ambition est de former 10 000 managers aux enjeux de la santé au travail. Nous lancerons également, à la mi-mars, en partenariat avec le Medef, une Université numérique qui s'appuiera sur des cours réalisés par nos enseignants afin de favoriser la transformation numérique et le développement des TPE et des PME.

La collaboration avec les territoires suppose la prise en compte du nouveau découpage territorial. Comment le Cnam adapte-t-il sa stratégie ?

L'organisation du Cnam est calquée sur les régions. Nous avons choisi d'anticiper la réforme territoriale qui a démarré le 1^{er} janvier dernier. Bien avant, nous avons désigné des directeurs coordinateurs, interlocuteurs uniques région par région. Cette organisation calquée sur celle des grandes régions nous a permis de nous mettre en ordre de marche pour pouvoir proposer très rapidement une seule réponse Cnam à leurs besoins.

Nous réunissons très régulièrement ces directeurs coordinateurs afin de construire des réponses cohérentes sur l'ensemble du pays. Nous avançons ainsi sur les questions d'homogénéisation des offres de formation ou des tarifs. La loi "Nouvelle organisation territoriale de la République" (NOTRe) est une formidable occa-

sion pour le Cnam d'être innovant, encore plus fort et plus opérationnel dans des territoires recomposés.

Parlez-nous de la politique du Cnam en matière de formation en apprentissage.

La question de l'apprentissage est cruciale dans l'enseignement supérieur. Il doit devenir une voie d'entrée dans le supérieur. La force et la singularité du Cnam sont de pouvoir appuyer toutes ses actions de formation sur une réflexion en forme de recherche et d'expertise. Nous avons un corps enseignant remarquablement investi dans ces questions et qui a un coup d'avance. L'un des points forts de notre établissement est de gérer un nombre important d'auditeurs en leur proposant un suivi personnalisé. Il s'agit de tenir dans la même équation le collectif et l'individuel et de mettre l'apprenant au centre des préoccupations. Selon notre "charte AIOA" (Accueil, insertion, orientation et accompagnement), chacun de nos auditeurs est un sujet en soi. Chacun bénéficie d'un accompagnement en matière d'orientation et d'information. Nous construisons un parcours à la carte avec eux, à Paris, en Île-de-France, sur le territoire métropolitain, en outre-mer et de la même façon dans les pays où nous sommes présents (Liban, Côte d'Ivoire, Maroc, Madagascar...). De même nous renforçons considérablement tout ce qui a trait à l'évaluation, au retour d'expérience. Nous sommes vigilants concernant la reconnaissance des compétences dans le cadre d'un processus individualisé. C'est ce que nous faisons, par exemple, à l'École Vaucanson. ●

Le Cnam à Paris.



DES "FAB' LAB DE LA COMPÉTENCE" POUR RÉINVENTER LA FORMATION

Patrice Guezou, directeur formation et compétences de CCI France, animait à l'Université d'hiver de la formation professionnelle un atelier qui ne pouvait que susciter la curiosité : "Le fab' lab de la compétence."

Nicolas Deguerry

LA SOLUTION

QUOI ?

Un fab' lab

(fabrication laboratory, laboratoire de fabrication) est un lieu ouvert au public où sont mis à disposition des outils.

POURQUOI ?

Adaptée à la formation, cette logique favorise la recherche d'une véritable "compétence opérationnelle".

PAR QUI ?

Les organismes de formation,

qui découvrent une nouvelle manière d'étendre leurs activités.



1. Massachusetts Institute of technology, institut de recherche et Université américaine de l'État américain du Massachusetts.

Dans le sillage du fab' lab canal historique, il s'agissait de réfléchir ensemble aux démarches innovantes de développement de compétences déployées par un nombre croissant d'organisations. Appuyés sur les technologies numériques, ouvert à tous dans une logique de proximité qui renvoie à l'écodéveloppement, les fab' labs sont à l'origine des ateliers de fabrication d'un genre nouveau, nés au MIT¹ voici près de vingt ans et désormais présents dans le monde entier, y compris en France où leur développement est soutenu par les pouvoirs publics. L'intérêt qui leur est porté réside notamment dans leur capacité à soutenir l'innovation, d'une part en réduisant drastiquement les coûts de conception, de prototypage et de développement et, d'autre part, en favorisant les collaborations du fait d'une organisation en réseau. Parce qu'ils préfigurent de nouveaux modes d'organisation et de production, ces fab' labs relèvent moins d'une miniaturisation du modèle industriel classique que de l'invention d'un nouveau paradigme du travail, raison pour laquelle certains les qualifient de "tiers-lieux".

La compétence "juste-à-temps"

Le rapport avec la formation ? "L'esprit fab' lab, c'est un espace qui ne définit pas forcément son objet a priori, mais qui permet, au fil des rencontres et des chantiers, que se produise de la valeur", s'enthousiasme Patrice Guezou.



Patrice Guezou, directeur formation et compétences de CCI France

Surtout, "l'apprendre y est une modalité du renforcement du faire pour que les acteurs, plutôt que d'être systématiquement limités dans leur action par le fait de ne pas forcément avoir le diplôme, la qualification ou la compétence technique, finalement, se lancent et recourent, le cas échéant et à la demande à la formation". Et d'insister : "Les moyens de la formation ne sont ni premiers ni prérequis, ils sont systématiquement seconds et à la demande."

Entre sur-mesure et juste-à-temps, apparaît ainsi une "nouvelle logique" qui exige souplesse et réactivité de la part des opérateurs de formation, capables d'intervenir auprès de clients d'un nouveau genre en quête de "compétence opérationnelle". Si tous les organismes de formation n'ont pas encore intégré cette dynamique, Patrice Guezou en est convaincu : "Certains sont déjà dans cette logique et sauraient le faire si on le leur demandait." Et, pour eux, un défi majeur s'annonce : "Les fab' labs seront-ils forcément extérieurs aux centres de formation, ou ceux-ci sauront-ils devenir eux-mêmes les lieux d'hébergement de ces nouvelles activités ?" Premiers éléments de réponse dans le prochain numéro d'Inffo formation. ●

LE PORTAIL “CPA NUMÉRIQUE” EN CHANTIER

Le 1^{er} janvier 2017, tous les actifs français seront susceptibles d'ouvrir leur compte personnel d'activité à partir du portail internet dédié. D'ici-là, ses concepteurs vont devoir plancher sur son ossature, mais aussi sur la question – centrale – de la gestion des données individuelles.

Benjamin d'Alguerre



La Caisse des dépôts et consignations, qui sera en charge de la maîtrise d'ouvrage de la plateforme CPA.

En septembre 2015, lors de leurs réflexions sur l'architecture de cette interface numérique, les experts de la commission CPA de France Stratégie avaient imaginé trois pistes de développement possibles pour le futur site dévolu au compte personnel d'activité. Première hypothèse, celle d'un “portail” construit autour d'une “porte d'accès commune” vers une galaxie de sites internet consacrés à d'autres comptes (pénibilité, CPF, retraite, etc.). Autre idée avancée : la mise en ligne d'une “plateforme”, à savoir un environnement numérique permettant à l'utilisateur de gérer plusieurs services liés au périmètre du CPA. Troisième piste

explorée, celle du “guichet unique”, autrement dit un service unique agglomérant les différentes données liées aux comptes et droits intégrés dans le CPA. Un modèle inspiré de celui développé par l'administration britannique avec le site Gov.uk à partir duquel l'utilisateur peut aussi bien accéder à ses données de santé qu'à des informations sociales, scolaires, environnementales, financières ou même à des annonces d'emploi ou des informations sur la manière d'obtenir un document administratif type visa, permis de conduire, passeport...

Évolutif

Sans préjuger de l'avenir et de décisions politiques susceptibles d'évoluer, c'est manifestement cette troisième option qui semble séduire les futurs concepteurs du site dédié au CPA. “Nous ne savons pas encore à quoi ressemblera cette interface, mais ce qui est sûr, c'est que ce sera une première en France”, assure-t-on au sein de la Caisse des dépôts et consignations (CDC), l'opérateur public qui sera en charge de la maîtrise d'ouvrage de la plateforme, puis de son hébergement sur ses serveurs.

Tous cependant s'accordent sur son caractère évolutif, puisqu'au-delà des seuls CPF et C3P qui composeront son ossature initiale, d'autres droits sociaux viendront s'y agglomérer au fur et à mesure du développement du CPA (compte épargne-temps, retraite, assurance-chômage...). Pour l'heure, le projet est trop récent pour disposer d'une vision précise de la manière dont il se présentera aux internautes

UN PORTAIL POUR DES DROITS PORTABLES



L'ARCHITECTURE DU PORTAIL CPA VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Dans la position commune élaborée à l'issue de la négociation sur le compte personnel d'activité, un chapitre entier est consacré à l'ossature de la “V.I” du futur “portail d'information sur les droits sociaux” (ou “portables”, la question sémantique n'est pas encore tranchée), les partenaires sociaux se sont entendus sur un premier recensement construit autour de cinq items : le nombre d'heures figurant au CPF, les points accumulés au titre du C3P, l'estimation des montants de l'assurance-chômage et des trimestres cotisés en vue de la retraite, les aides existantes pour le logement et la garde d'enfants, les dispositifs d'accompagnement pour l'utilisateur. Il ne s'agit là que d'une première étape : des réflexions sont prévues en 2016 pour déterminer de nouveaux droits destinés à figurer dans le compte.

le 1^{er} janvier prochain. “S'il rendra possible des mises en relation inter-plateformes, le futur site CPA n'a pas vocation à devenir un réseau social, même si sa conception peut s'appuyer sur le système d'agglomération de bases de données API déjà utilisé par LinkedIn, par exemple”, explique Jérémie Lamri, fondateur de Monkey Tie, un site de développement des compétences, et président du Lab RH, un regroupement de 150 acteurs innovant dans les domaines de l'emploi et des ressources humaines sollicités pour leur expertise dans le processus de création du futur guichet unique. La phase de conception du projet, entamée en février devra aboutir fin mai. “D'ici-là, il va falloir imaginer le modèle économique du portail en n'oubliant pas qu'il s'agira avant tout d'un service public”, précise Jérémie Lamri.

Monétisation des données

Modèle économique, donc. Car ce guichet numérique, afin d'optimiser son efficacité, doit devenir bien plus qu'une simple “carte vitale”, des comptes personnels des usagers, se contentant de fournir à l'utilisateur un recensement de ses crédits d'heures. Il doit constituer plutôt une interface, permettant un échange permanent de données avec d'autres “databases”¹ orientées formation ou emploi. Et c'est bien sur ces pos-

sibilités d'interactions entre bases de données, publiques comme privées, que les esprits des concepteurs du futur site risquent de s'échauffer. Car outre le respect de la vie privée et des règles de la Cnil en matière de confidentialité des informations, le risque est de voir la plateforme se transformer en un “agglomérateur” de contenus à vocation publicitaire, voire en une rotonde virtuelle de transfert de données vers des acteurs du secteur marchand.

“Il faudra entamer une réflexion sur les modalités du transfert des informations entre ce qui relève du confidentiel, ce qui peut être rendu public, voire accessible au secteur marchand”, avertit Patrick Cocquet, délégué général du pôle de compétitivité numérique Cap Digital, qui ne s'interdit pas de penser aux manières de monnayer les données, à condition d'encadrer le processus. “Les informations ont de la valeur. Et si l'usage du site doit rester gratuit pour l'utilisateur, qu'est-ce qui empêche d'imaginer qu'un cabinet de recruteurs qui voudrait avoir accès à certains profils au travers de leur compte personnel d'activité doive payer pour cela ?”

Service public ou pas, il risque d'être ardu de faire l'impasse sur la question de la monétisation des données recensées dans le futur guichet numérique. Certains opérateurs privés, eux, y pensent déjà. ●

22,6 millions d'actifs sont susceptibles d'ouvrir un compte dès 2017”



1. Bases de données.

Un anthropologue devenu directeur des ressources humaines du quatrième groupe français du secteur de la construction, des travaux publics, de l'énergie et de l'immobilier, voilà qui méritait un entretien. Une rencontre favorisée par la récente Université d'hiver de la formation professionnelle.

David Garcia

NICOLAS FLAMANT

DRH ORIGINAL

Ce n'est pas écrit sur son front ni sur la veste de son costume, mais Nicolas Flamant, directeur des ressources humaines, de la communication et du développement durable du groupe de construction Spie Batignolles, est un original. Convenons-en, un DRH anthropologue de formation, cela ne court pas les rues. Ni les chantiers de bâtiments et travaux publics. En ce 27 janvier, jour d'inauguration de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, Nicolas Flamant ne court pas. Avant de livrer son analyse sur l'évolution de la société, du travail et de la formation, notre directeur des ressources humaines se ménage quelques instants de quiétude. Nous le rencontrons au salon Diane, dans l'écrin Art Déco du Casino de Biarritz, hôte de l'Université organisée par Centre Inffo. Sourire malicieux, regard perçant, Nicolas Flamant égrène les étapes du parcours qui l'a conduit des cités "sensibles" de Bordeaux, où il exerça le métier d'éducateur de rue pendant ses études, au comité de direction d'une des principales entreprises de BTP françaises.

Sa carrière bascule le jour où Maurice Neyme, directeur des ressources humaines de Spie Batignolles, l'appelle pour lui demander un service. Nous sommes en 2007 : "Je cherche mon successeur, un DRH original qui nous aide à mener notre travail de réflexion et à nous différencier de nos

bio

1998
docteur en anthropologie

2000
directeur d'études à Entreprise & Personnel

2003
publie *Une anthropologie des managers* aux PUF

2007
DRH de Spie Batignolles

concurrents." Les deux hommes se connaissent depuis plusieurs années. Directeur d'études à Entreprise & Personnel, un réseau d'experts de la gestion des ressources humaines, Nicolas Flamant associe le DRH de Spie Batignolles à l'élaboration d'une note, "Construire la confiance dans un monde incertain". Où il est notamment question de l'impact de l'évolution des entreprises sur la fonction RH.

"Une anthropologie des managers"

Pourquoi Spie Batignolles ? "Parce que dans mes activités d'observateur et de conseil, j'accompagne les directeurs de ressources humaines du groupe alors en pleine transformation de ses processus RH. Spie Batignolles était et reste une entreprise intéressée par une bonne compréhension des enjeux des changements intergénérationnels", détaille Nicolas Flamant. Spécialiste reconnu de cette problématique, il est régulièrement sollicité par la presse sociale.

De discussions en tête-à-tête, Nicolas Flamant s'impose comme le successeur idoine de Maurice Neyme. C'en est fini — au moins provisoirement — de ses activités de chercheur, dont la thèse, publiée par les Presses universitaires de France sous le titre *Une anthropologie des managers*, constitue le point d'orgue. Son choix de terrain d'analyse s'était porté sur une entreprise aéronautique, au milieu de laquelle il s'immergea entre 1994 et 1998. Après avoir étudié les processus de



© Centre Inffo - JP&G Studios

production portés par le personnel ouvrier, il s'oriente vers l'observation des mécanismes de fabrication du pouvoir au sein d'une grande société industrielle. L'auteur dissèque entre autres l'accès au comité de direction, où, écrit-il, "les différentes fonctions sont ordonnées dans un système de classification hiérarchique reproduisant la hiérarchie des écoles d'ingénieurs".

Les "minutes" de Spie Batignolles

À rebours de cette logique hyper verticale, Nicolas Flamant accompagne en 2001 la mise en place des "Minutes de Spie Batignolles". Il s'agit de réunions d'équipes sur chantier qui permettent à l'ensemble des "compagnons" de mettre en commun informations et idées sur l'organisation du travail. Une fois par semaine ou par quinzaine selon l'état d'avancement des chantiers, et pendant environ une demi-heure,



Redonner de la lisibilité aux outils d'accompagnement disponibles et partager avec les partenaires sociaux autour des enjeux RH"

les équipes échangent sur les moyens d'améliorer la sécurité, la formation ou tout autre sujet ayant trait à leur vie quotidienne au travail.

Dans le même esprit de concertation, le nouveau DRH de Spie Batignolles conclut en 2009 un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le premier dans la branche BTP. "L'idée était de redonner de la lisibilité sur les outils d'accompagnement disponibles, et de partager avec les partenaires sociaux autour des enjeux RH clés", explique Nicolas Flamant.

Deux ans plus tard, naît l'observatoire des métiers, un espace de dialogue social sur les changements de métiers et les évolutions de compétences chez Spie Batignolles. Au-delà de la dimension métier, Nicolas Flamant voit l'observatoire comme une matrice au service du dialogue social : "La direction du groupe partage les enjeux de développement des RH avec les organisations syndicales au niveau du comité de groupe. L'observatoire des métiers a pour but d'apporter une vision de l'avenir". DRH participatif, DRH original ? ●



A LA RADIO

“Davantage de formations pour lutter contre le chômage ? Oui, c’est possible”

Dans l’émission “C’est mon boulot” sur France Info, le journaliste Philippe Duport recevait Yves Barou, président de l’Afpfa, le 18 janvier 2016. Sujet abordé : le plan d’urgence pour l’emploi annoncé par François Hollande et parmi les mesures attendues, 500 000 formations supplémentaires pour les chômeurs. Podcast de l’émission sur le site et vidéo sur YouTube.



www.franceinfo.fr • www.youtube.com



Saint-Denis-La Plaine :
Afnor, janvier 2016

PUBLICATION

Entreprises : créez votre école de formation interne Le kit pratique et complet

Guide complet pour développer en interne sa propre structure de formation, incluant le mode d’emploi, les points de repère pédagogiques, la question des formateurs ainsi que le processus d’amélioration continue. Des annexes proposent le “kit pratique” nécessaire à cette mise en place.



www.boutique.afnor.org



Cedefop
Thessalonique, 2016

PUBLICATION

Guide pour la validation des formations “non formelles” et “informelles”

Publié par le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation) en anglais sous le titre *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, et téléchargeable. Les expressions “formations formelles”, “non formelles” et “informelles” appartiennent au vocabulaire européen, et renvoient respectivement à la formation initiale ou continue organisée, aux situations de travail formatrices, et aux apprentissages non intentionnels.



www.cedefop.europa.eu



SUR LE WEB

La qualité de la formation

L’Afref (Association française de réflexion et d’échange sur la formation) organisait le 17 décembre dernier une matinée d’échanges et de témoignages sur le sujet de la qualité de la formation. Intervenants : Jean-Marie Luttringer, consultant, Stéphanie Lagalle, directrice d’Opcaim, et Julia Tureaud, responsable innovation chez Bureau Veritas Certification.



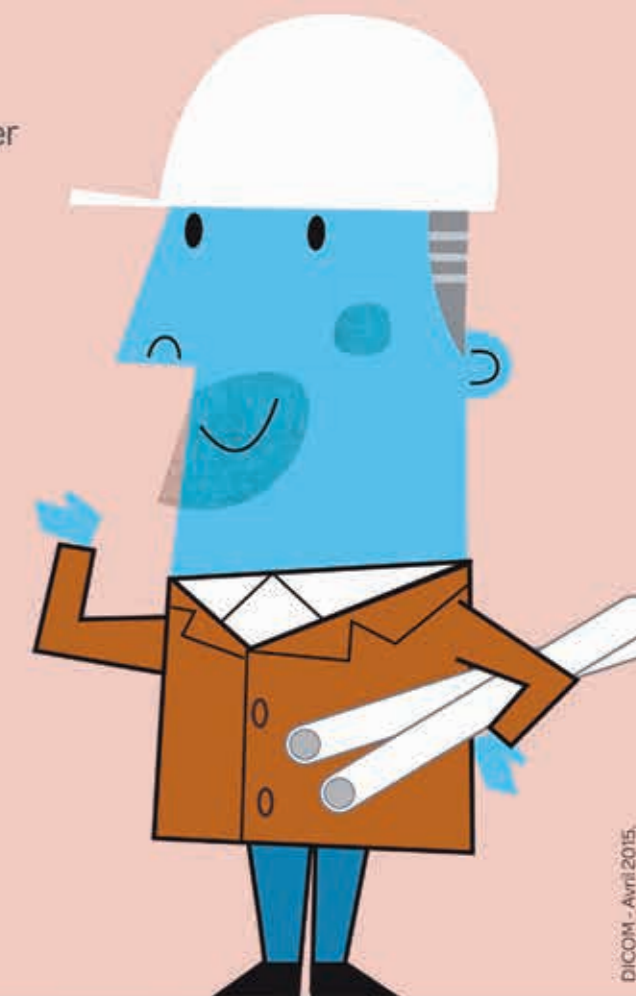
<http://fr.afref.org> • Vidéos disponibles également sur le site www.defi-metiers.fr

L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

C'EST POSSIBLE AVEC MON COMPTE PERSONNEL DE FORMATION !

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

Vous aussi, activez votre compte et découvrez vos nouveaux droits sur moncompteformation.gouv.fr



*Formation continue, tout change.
Pour tout comprendre,
votre meilleur conseiller juridique !*



La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation

édition
2016

FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue

www.droit-de-la-formation.fr

