

P.04

L'événement

VERS UN "DROIT UNIVERSEL
À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE"

P.28

Interview

GÉRARD CHERPION ET JEAN-PATRICK GILLE :
POUR UN CODE DE LA FORMATION DISTINCT
DU CODE DU TRAVAIL

P.32

Innovation

LA DIGITALISATION
REMODÈLE EN PROFONDEUR
LA FORMATION

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 897 • Du 1^{er} au 14 avril 2016 www.centre-inffo.fr

P.11 *À la une*

RÉFORME : COMMENT LES ORGANISMES DE FORMATION S'ADAPTENT



Avec Centre Inffo, développez votre activité et vos pratiques en toute sécurité



Notre offre de conseil est organisée en sept domaines de compétences

Ingénierie documentaire

- ✓ Implémentation de thésaurus de la formation (vocabulaire et offres de formation)
- ✓ Organisation de système de veille

Ingénierie de formation

- ✓ Mise en œuvre de stratégies et de dispositifs de formation
- ✓ Ingénierie pédagogique

Évaluation

- ✓ Des politiques de formation,
- ✓ Des programmes et des dispositifs
- ✓ De l'impact des accords d'entreprise ou de branche

Expertise juridique

- ✓ Audit de conformité d'un organisme de formation, d'une entreprise, d'un organisme paritaire
- ✓ Assistance et anticipation juridiques

Nos experts en droit, ingénierie, documentation de la formation accompagnent votre développement.

Études, diagnostics et enquêtes

- ✓ Analyse de l'évolution des métiers
- ✓ Enquêtes sectorielles sur la formation (achat, offre...)

Accompagnement au changement

- ✓ Création, organisation et pilotage d'organisme de formation
- ✓ Mise en place d'universités internes
- ✓ Organisation de la fonction formation d'une DRH

Politiques de formation (d'entreprise ou territoriales)

- ✓ Assistance à l'étude des besoins
- ✓ Accompagnement de la décision

Ensemble, accélérons votre développement !

Contact service commercial : 01 55 93 91 90 – surmesure@centre-inffo.fr

Sommaire



- p. 4 **L'événement**
Vers un "droit universel à la formation tout au long de la vie"
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**
Comment les organismes de formation s'adaptent
- p. 17 **Guide pro**
Expertise
Nouvelles missions pour les Observatoires départementaux
Savoir-agir
La lutte contre l'"illectronisme"
Législation
L'action de formation préalable au recrutement
- p. 21 **Acteurs**
- p. 28 **L'interview**
Gérard Cherpion et Jean-Patrick Gille : pour un Code de la formation distinct du Code du travail
- p. 32 **Innovation**
• La digitalisation remodèle en profondeur la formation
• AD Conseil, une offre d'externalisation des budgets formation
- p. 36 **Portrait**
Guy le Boterf, Le "pape des compétences"
- p. 38 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Universel

Le 14 mars, le Premier ministre Manuel Valls a annoncé une deuxième version du projet de loi El Khomri, intégrant une forte dimension formation (voir pages 4 et 5). Principale innovation, le compte personnel d'activité ne sera plus uniquement réservé aux salariés et aux demandeurs d'emploi comme prévu au départ. À partir du 1^{er} janvier 2018, les travailleurs indépendants, auto-entrepreneurs, professionnels libéraux, non-salariés, deviendront aussi éligibles à ce droit. Concernant les fonctionnaires, le principe de leur couverture par le CPA est prévu par la loi et une concertation avec leurs syndicats devrait définir l'étendue de ces droits.

Code

Un Code formation qui rassemblerait les dispositions relatives à la formation professionnelle ? C'est l'une des propositions du rapport parlementaire relatif à l'application de la loi du 5 mars 2014 (voir pages 28 à 31). "Le Code du travail définit les relations entre l'employeur et son salarié, or la formation ne concerne plus seulement l'employeur. Et puis, cela permettrait d'alléger considérablement le Code du travail", souligne le co-rapporteur, Jean-Patrick Gille, député PS d'Indre-et-Loire. Autre préconisation forte : simplifier le système des listes nationales des formations éligibles au compte personnel de formation. En mettant en place une liste nationale accessible à tous.

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 • 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 Deguery, 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, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT



PROJET DE LOI EL KHOMRI VERS UN "DROIT UNIVERSEL À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE"

Le gouvernement a modifié les dispositions relatives à la formation professionnelle de l'avant-projet de loi El Khomri. Le texte amendé prévoit l'extension du compte personnel d'activité à l'ensemble des actifs, une garantie jeunes renforcée et, surtout, la mention d'un "droit universel à la formation tout au long de la vie".

Benjamin d'Alguerre



L'IMAGE

Le président de la République, la ministre du Travail et le Premier ministre Manuel Valls, ici le 19 octobre 2015 lors de la conférence sociale pour l'emploi qui réunissait autour d'eux les partenaires sociaux.

“ Nos échanges de ces derniers jours m'ont convaincu qu'il fallait aller plus loin sur le compte personnel d'activité, pour construire un nouveau droit personnel et universel à la formation, un droit à la nouvelle chance pour tous”, déclarait le 14 mars le Premier ministre Manuel Valls aux partenaires sociaux et aux organisations de jeunesse reçus à Matignon. Un droit que le texte de Myriam El Khomri entend

construire en renforçant le champ d'application du compte personnel d'activité (CPA).

Extension du CPA à l'ensemble des actifs

En premier lieu, le CPA ne sera plus uniquement un dispositif réservé aux salariés et aux demandeurs d'emploi comme le prévoyait initialement le relevé de conclusions négocié par les partenaires sociaux en février dernier. À compter du 1^{er} janvier 2018, les travailleurs indépendants

Lors des entretiens bilatéraux sur l'avant-projet de loi "travail" à Matignon, ici la délégation de FO.

(autoentrepreneurs, professionnels libéraux, non-salariés...) deviendront eux aussi éligibles à ce droit. Pour les fonctionnaires, le principe de leur couverture par le CPA est prévu par la loi et une concertation avec leurs syndicats devrait définir l'étendue de ces droits.

"Compte engagement citoyen"

La grande nouveauté de cette version du texte, c'est la création d'un "compte engagement citoyen" qui, aux côtés du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité, constituera le troisième pilier du CPA tel qu'il entrera en application au 1^{er} janvier 2017. Répondant à une demande qu'avaient exprimée plusieurs organisations syndicales (CFDT, CFTC) et de jeunesse (Fage), ce nouveau compte devra permettre la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'activités menées bénévolement (secteur associatif, service civique, réserve militaire, citoyenne, sanitaire ou sécurité civile).

Les maîtres d'apprentissage bénéficieront eux aussi de ce nouveau droit qui se traduira par des abondements supplémentaires sur les comptes des intéressés.



“80 % des Missions locales seront en mesure de mettre en place la garantie jeunes en 2016”

Un "capital formation" pour les moins qualifiés

Le texte prévoit un effort tout particulier en direction des salariés sans qualification. Ces derniers pourront bénéficier d'un "capital formation" supplémentaire pour se reconvertir ou obtenir des diplômes ou titres professionnels. Leur CPA sera alimenté de 40 heures chaque année – contre 24 aujourd'hui – dans la limite de 400 heures par an (150 aujourd'hui). Les demandeurs d'emploi non qualifiés pourront eux aussi disposer d'un capital supplémentaire destiné à les faire progresser d'un niveau de qualification. Pour 2016, ce dispositif sera financé sur l'enveloppe d'un milliard d'euros dégagée par l'État au titre du plan "500 000 formations". Les modalités de financement pour les années suivantes restent à déterminer.



400
HEURES DE
FORMATION AU
TITRE D'UN
"CAPITAL
FORMATION"
POUR SE
RECONVERTIR
OU OBTENIR DES
DIPLOMES OU
TITRES

Un "droit universel" à la garantie jeunes

Les jeunes constituent l'un des publics particulièrement concernés par le projet de loi qui prévoit notamment l'extension de la garantie jeunes à tous les moins de 26 ans en situation de précarité qui en feront la demande. Aujourd'hui, ce dispositif d'accompagnement vers l'emploi, en phase d'expérimentation, concerne 50 000 jeunes. Jusqu'à 900 000 jeunes pourraient ainsi bénéficier d'un accompagnement renforcé, de périodes en entreprise et d'une allocation mensuelle de 450 euros. Selon les calculs de l'Unef, le principal syndicat étudiant, le coût total de cette extension s'élèverait à 5 milliards d'euros. Le gouvernement entend s'appuyer sur le réseau des Missions locales. "80 % d'entre elles seront en mesure de la mettre en place en 2016. 100 % en 2017", a annoncé Myriam El Khomri.

Un nouveau droit au retour en formation

Pour les jeunes toujours, le "droit à la nouvelle chance" prévu dans le texte précédent se voit lui aussi renforcé. Désormais, tout jeune de moins de 26 ans sorti sans diplôme du système éducatif pourra être doté d'un "capital formation" lui permettant d'acquérir une qualification. Le nombre d'heures nécessaires à la formation choisie sera inscrit sur son CPA. "Cette mesure complète le droit au retour en formation initiale instauré par le gouvernement en décembre 2015", précise le ministère du Travail. Pour l'heure, les abondements nécessaires à ce retour en formation sont surtout assurés par les fonds des Régions ou de l'Éducation nationale. D'autres modalités de financement pourraient être envisagées. ●



Secrétariat d'État chargé de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage L'ÉQUIPE ET LES MISSIONS DE CLOTILDE VALTER

Le nouveau secrétariat d'État chargé de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, qui a vu ses attributions précisées par un décret paru le 4 mars, est en ordre de marche.

Les attributions de la secrétaire d'État Clotilde Valter recouvrent la formation tout au long de la vie et l'apprentissage, la reconnaissance des qualifications professionnelles et la VAE, les mesures permettant l'accès à la qualification, la maîtrise des savoirs de base, la structuration de l'offre de formation, le développement des innovations et la qualité des prestations. Sans oublier la politique d'information et d'orientation professionnelle.

Yanic Soubien, ancien vice-président emploi-formation de Basse-Normandie, est nommé conseiller en charge des relations avec les acteurs de la quadripartite (État, Régions, syndicats de salariés et d'employeurs). Nadine Richard conserve son portefeuille de conseillère alternance et formation professionnelle mais quitte l'entourage de la ministre pour celui de la secrétaire d'État. Une fonction qu'elle occupait depuis 2014 auprès de François Rebsamen. Élodie Salin devient conseillère "ingénierie de formation, pilotage et systèmes d'information associés". Elle a auparavant occupé les fonctions de responsable développement à l'Afpa, de responsable des relations branches au Forco (Opca du



Clotilde Valter, secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage.

commerce et de la distribution), ou encore de directrice ressources et ingénierie au Faf-TT (Opca du travail temporaire). La directrice de cabinet est la haut-fonctionnaire Sophie Delaporte, le chef de cabinet Thomas Rémond (ancien chef adjoint du cabinet du maire de Paris).

+ D'INFOS www.gouvernement.fr/ministre/clotilde-valter



L'image
Remise du 7^e Prix du roman d'entreprise et du travail, le 9 mars dernier, à Slimane Kader pour *Avec vue sous la mer*, roman traitant des conditions de travail dans les paquebots de croisière et des difficiles possibilités d'évolution professionnelle. Ce prix est remis à l'initiative de Place de la médiation, cabinet conseil et organisme de formation.

Elle l'a dit



Il n'y a pas de réponses standardisées pour chaque public, la personne crée son propre parcours de formation. L'organisation apprenante renforce l'autonomie."

Marie-Anne Corbin

directrice de l'Association pour la promotion du label APP (APapp), lors du "Jeudi de l'Afref" (Association française de réflexion et d'échange sur la formation) du 17 mars, consacré au thème "L'autodidacte et l'organisation apprenante".



Ministère du Travail LE CABINET DE MYRIAM EL KHOMRI



Anousheh Karvar, directrice adjointe de cabinet.

La composition du cabinet de Myriam El Khomri a été modifiée. Notamment, Sophie Delaporte (par ailleurs directrice

du cabinet de Clotilde Valter) est nommée directrice-adjointe chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Anousheh Karvar est nommée directrice adjointe (conseillère "plan d'urgence emploi" au cabinet de Clotilde Valter).

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

173
c'est le nombre de Plie (plans locaux pour l'insertion et l'emploi) sur le territoire.

14 446
sorties positives (en emploi) des Plie ont été comptabilisées en 2014.
(chiffres de l'Alliance villes emploi)



PHILIPPE RICHERT

président de l'Association des Régions de France et du Conseil régional d'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine,

a signé avec Myriam El Khomri la première convention de mise en œuvre du plan 500 000 formations d'urgence, à Strasbourg le 18 mars.

La convention prévoit le déploiement dans cette région de 25 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi.

Rapport Cherpion-Gille LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION EN QUESTION

Le député d'Indre-et-Loire Jean-Patrick Gille, co-auteur du rapport sur l'application de la loi du 5 mars 2014.



Les députés Gérard Cherpion et Jean-Patrick Gille viennent de rendre public leur rapport "sur la mise en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation" (voir notre interview en pages 28 à 31).

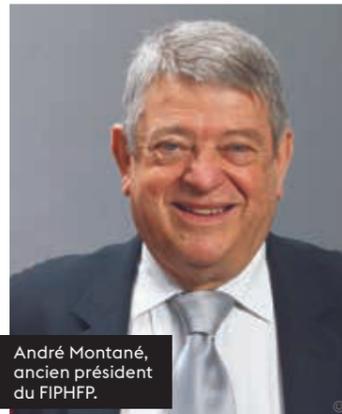
La gouvernance paritaire est une tradition incarnée par le Copanef (Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation), alors qu'une autre instance, le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), regroupe, elle, tous les acteurs, y compris l'État et les Régions. Le rapport suggère notamment de placer le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui gère environ 1 milliard d'euros) sous l'égide du Cnefop, et non plus du Copanef. Christian Janin, président

(CFDT) du Copanef, a vivement protesté : "Que se passera-t-il quand les acteurs publics voudront étendre le champ du CPF aux travailleurs indépendants ou aux fonctionnaires ? Le FPSPP deviendra-t-il l'unique bénéficiaire de ces fonds, même pour des publics qui ne le concernent pas ?" Le rapport critique par ailleurs l'élaboration (par le Copanef) des listes des certifications éligibles au compte personnel de formation. On compte près de 12 500 certifications recensées : listes des branches, listes régionales, liste nationale interprofessionnelle et inventaire. Le rapport propose la fusion de ces quatre listes afin d'en faciliter la compréhension par le grand public. Christian Janin répond que cela ne complique pas les recherches sur le site Moncompteformation.gouv.fr.

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



Fonctions publiques POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



André Montané, président du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), quitte son mandat ce 30 mars. Il s'est félicité de l'augmentation continue des taux d'emploi dans les trois fonctions publiques (de 3 à 5 % en moyenne en dix ans). "Nous avons voulu que le Fonds ne soit pas un simple distributeur des contributions financières, a-t-il souligné.

André Montané, ancien président du FIPHFP.

Il reste des combats à mener comme celui de l'accompagnement adapté pour les handicaps dits de l'ombre (psychique, mental, cognitif, polyhandicaps)." 223 000 personnes en situation de handicap exercent dans les trois fonctions publiques.

+ D'INFOS

www.fiphfp.fr

Erasmus+ DES BUDGETS EN HAUSSE

Sur l'année 2015, l'agence Erasmus+ France pointe un budget en hausse pour la France.

L'enveloppe disponible a augmenté de 1,2 %, passant de 121 561 626 euros en 2014 à 135 604 754 euros en 2015 sur le financement des appels à projets. Au total, la France a négocié 1,2 milliard d'euros pour la période 2014-2020. Une dotation de l'Union européenne qui permettra d'investir dans des projets de manière exponentielle chaque année. Deuxième enseignement du bilan de l'année : la qualité des projets sélectionnés. "Les projets sont choisis grâce à des critères exigeants, la demande de financement étant largement supérieure à l'offre", explique Sébastien Thierry, directeur adjoint de l'agence.

+ D'INFOS

www.erasmusplus.fr

Euromed+ LA PLATEFORME DE FORMATION PROFESSIONNELLE EURO-MÉDITERRANÉENNE

La plateforme Euromed+, dédiée à la formation professionnelle sur les rives Nord et Sud de la Méditerranée, a enregistré à ce jour 72 jumelages d'établissements de formation.

Soutenu par les ministères français des Affaires étrangères et de l'Éducation nationale, ce programme rassemble l'Algérie, l'Espagne, la France, l'Italie, Malte, le Maroc, la Mauritanie, le Portugal et la Tunisie. Tous reconnaissent l'existence d'un réel besoin s'agissant de la formation professionnelle et de l'employabilité des jeunes, "notamment dans le contexte de transition et de réformes politiques et économiques que

connaissent de nombreux pays des deux rives de la Méditerranée", observe l'agence Erasmus+ France, référente en France d'Euromed+. Plus encore, "face à l'urgence et à la complexité de la question des migrations, la plateforme apparaît comme un outil susceptible de participer au rééquilibrage des dynamiques méditerranéennes". Les jumelages peuvent prendre plusieurs formes : échanges de stagiaires, de formateurs, visites d'études ou classes virtuelles.

+ D'INFOS

www.agence-erasmus.fr

Federica Mogherini, ministre italienne des Affaires étrangères, rencontre des jeunes bénéficiaires.



Adoption de la proposition de loi UN DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION POUR LES ÉLUS LOCAUX



Jean-Pierre Sueur, sénateur PS, ancien secrétaire d'État chargé des Collectivités territoriales (1991-1993).

Le Parlement a adopté définitivement, le 11 mars dernier, la proposition de loi relative au "droit individuel à la formation" des élus locaux.

Déposé par Jean-Pierre Sueur, sénateur PS du Loiret, le texte apporte des corrections importantes à deux lois adoptées en 2015 et qui visent à améliorer les conditions d'exercice des mandats locaux. Le Dif pour les élus locaux devait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2016. D'une durée annuelle de 20 heures, cumulable sur toute la durée du mandat, il est financé par une cotisation obligatoire.

La loi nouvellement adoptée crée un fonds dédié. Sa gestion est confiée à la Caisse des dépôts et consignations, qui assurera

également l'instruction technique des demandes de formation. Le nombre de bénéficiaires potentiels est constitué des 550 000 élus locaux de tous les niveaux de collectivités. Parmi eux, les 190 000 conseillers qui perçoivent une indemnité de fonction devraient être assujettis au versement de la cotisation. Le montant total ainsi collecté au taux plancher de 1 % est estimé à 14 millions d'euros par an.

+ D'INFOS

www.jpsueur.com

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

Cédric Puydebois a été nommé sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Il est chargé de la préparation des dispositions formation professionnelle prévues dans le projet de loi El Khomri. Il remplace Jean-Marc Huart.

+ D'INFOS

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



JOURNÉES NATIONALES DES MISSIONS LOCALES

les 7 et 8 avril à Marseille

"Construire l'avenir avec les jeunes : recherches, pratiques et analyses." Les Missions locales, ARML et URML seront invitées à partager les actions mises en œuvre durant la récente Semaine nationale des Missions locales. Réflexions également sur "les Missions locales à l'horizon 2020 : la participation des jeunes au cœur des projets des territoires et des pratiques des professionnels", et sur "les Missions locales acteurs des politiques publiques : quel partenariat avec l'État et les collectivités territoriales ?"
www.unml.info

FORUM DE L'ALTERNANCE 2016 le 12 et 13 avril à Paris

Événement est organisé par la CCI Paris, la mairie de Paris, la Direccte Île-de-France, le Conseil régional, Pôle emploi et la Cité des métiers. Le but est de promouvoir l'apprentissage, de proposer plus de 8 000 contrats, de faciliter la rencontre des principaux acteurs de l'alternance (recruteurs, centres de formation et organismes de conseil à l'orientation et à l'emploi), 60 entreprises présentes (SNCF, Engie, Safran, etc.) et 30 centres de formation.
www.forum-alternance.fr

**VOUS SOUHAITEZ
VALORISER VOTRE
IMAGE ET RENFORCER
VOTRE VISIBILITÉ
AUPRÈS D'UN LECTORAT
À FORT POTENTIEL ?**

RÉSERVEZ

un espace de communication
au sein du prochain numéro
d'INFFO FORMATION !

Ingrid DUBOCQ
responsable communication
et publicité
au 01 40 09 68 47
ou à ingrid.dubocq@ffe.fr

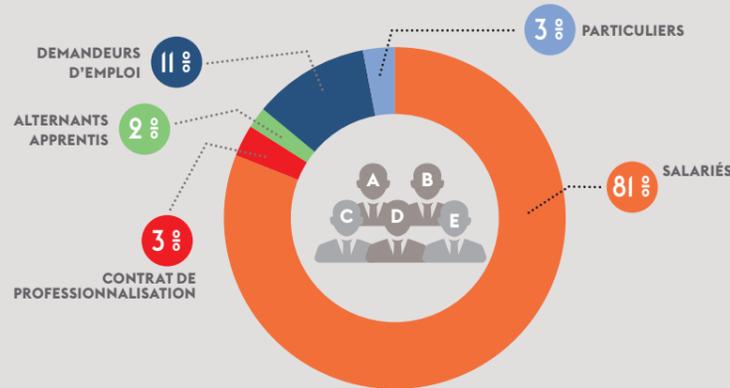


LES CHIFFRES-CLÉS DES ORGANISMES PRIVÉS DE FORMATION

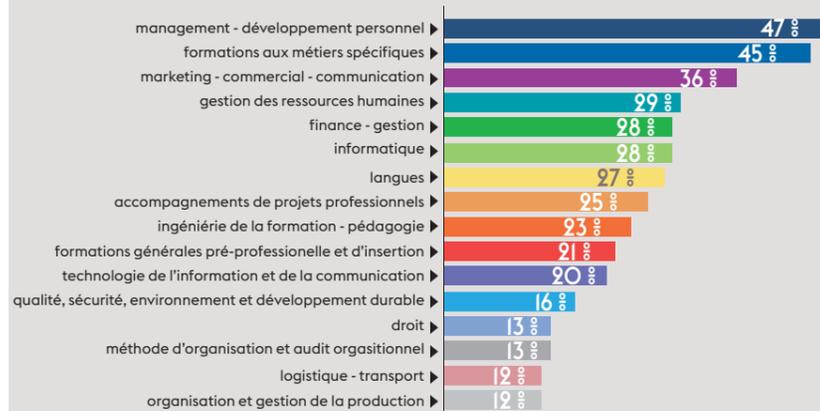
Mis en en place voici près de vingt ans, l'Observatoire économique de la Fédération de la formation professionnelle mesure chaque année l'évolution de l'activité des organismes privés de formation. Voici les dernières tendances.

Source : Observatoire économique FFP - 2015.

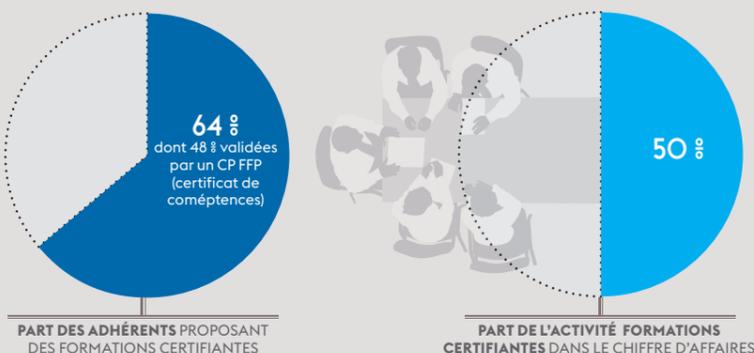
3,2 MILLIONS DE FORMÉS



DES ADHÉRENTS COUVRANT TOUS LES SEGMENTS DE L'OFFRE DE FORMATION



LA VALIDATION DES COMPÉTENCES : UN ENJEU FORT



1,718

MILLIARD D'EUROS,

C'EST LE CHIFFRE D'AFFAIRES CUMULÉ DES ADHÉRENTS DE LA FFP (MOYENNE 3,5 MILLIONS)



44%

PENSENT QUE LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES POURRAIT AUGMENTER EN 2016 (18% PENSENT QU'IL VA BAISSER, 32% QU'IL SERA STABLE)



24%

DES ADHÉRENTS DE LA FFP SONT DES ASSOCIATIONS, LES AUTRES ÉTANT DES SOCIÉTÉS SOUS DIVERSES FORMES (SA, SARL, SCOP, ETC.)



Réforme de la formation

COMMENT LES ORGANISMES DE FORMATION S'ADAPTENT

La réforme de 2014, mise en œuvre en 2015, a nettement plus rebattu les cartes du secteur formation que les précédentes. De vives inquiétudes avaient été exprimées, et il est à présent possible de constater les premiers effets. Les grands organismes tirent leur épingle du jeu, les plus petits doivent se réinventer, voire parfois se reconverter. Innovations pédagogiques et accompagnement renforcé sont les clés d'un nouveau départ.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

L'impact de la disparition du DIF sur les petits organismes

Les formations en langues premières concernées

Les innovations pédagogiques pour s'adapter à la nouvelle donne

DES BOULEVERSEMENTS DANS LES ORGANISMES DE FORMATION

En rebattant les cartes du marché de la formation et en ciblant prioritairement les fonds de la formation vers les demandeurs d'emploi et les formations qualifiantes, la réforme provoque des remous dans l'écosystème des prestataires privés.

Benjamin d'Alguerre

“ Si c'était à refaire, je ne suis pas sûr que je me lancerais à nouveau dans la formation professionnelle.”

Fondateur et dirigeant d'un cabinet de consultants spécialisé dans la formation au management, Bernard

Bruche accueille l'idée de sa retraite prochaine avec soulagement. Huit années de crise ininterrompue depuis 2008 ont eu raison de l'enthousiasme de celui qui était entré sur le marché en 1971 en misant sur le développement de formations à la gestion du temps et au développement de la mémoire. Pour lui, la dernière réforme en date, celle du 5 mars 2014, aura été celle de trop.

Il n'est pas le seul à avoir raccroché les gants depuis la mise en application de la loi Sapin, le 1^{er} janvier 2015. À en croire les chiffres publiés par Verif.com, le portail de l'information financière et juridique des entreprises, 312 organismes de formation ont été déclarés défaillants (en liquidation, en redressement judiciaire ou engagés dans une procédure de sauvegarde) l'an passé. Quasiment le double de 2014 où ils n'étaient "que" 181.

Les prestataires linguistiques fortement impactés

Dans son dernier baromètre annuel publié en novembre dernier, l'observatoire de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) donnait déjà la tonalité : 45 % de ses adhérents constataient un chiffre d'affaires à la baisse en 2015. Premiers à souffrir : les prestataires spécialisés dans les formations courtes, accessibles au Dif, qui ont vu leur marché s'effondrer avec la disparition de ce dispositif au profit du compte personnel de



Les offres conçues pour des cycles courts et non qualifiants sont peu adaptées aux exigences portées par le compte personnel de formation.

formation. Parmi les premiers touchés : les organismes de langues, généralement plébiscités par des salariés (près de 80 % des demandes) qui mobilisaient volontiers leur droit individuel à la formation.

“Beaucoup de cabinets s'étaient créés autour du Dif. La rapidité avec laquelle la réforme a été mise en place ne leur a pas donné le temps de s'adapter”, témoigne Arnaud Portanelli, directeur de Lingueo et fondateur du collectif Les Hiboux à l'origine, en janvier 2015, d'une pétition réclamant un délai de transition dans l'application de la loi Sapin. En vain. Adieu, donc, le milliard d'heures de Dif dont disposaient les salariés français, désormais versées au CPF.

Sur quelque 300 prestataires français de premier ordre (dépassant les 100 000 euros de chiffre d'affaires annuel), 23 ont été déclarés en situation de défaillance en 2015, contre 8 l'année précédente. “C'est presque 10 % de l'effectif”, déplore Andrew Wickham, codirecteur de Linguaid Consultancy Ltd. “Les chiffres des défaillances de 2015 ont dépassé ceux de 2009, au plus fort de la crise. Au total, le chiffre d'affaires des organismes de formation en langues a baissé de 25 % depuis 2008.” ●●●



Arnaud Portanelli et Guillaume le Dieu de Ville, fondateurs et codirigeants de Lingueo.



Une salle de formation en attente de stagiaires.



3 QUESTIONS À Andrew Wickham, directeur de Linguaid Consultancy Ltd

“Les gagnants sont les plus grands organismes”

Un an après la mise en œuvre de la réforme, quelles conséquences observez-vous ?

Avec la quasi-disparition du “0,9 % plan de formation”, ce sont près de 40 % des contributions de formation des entreprises qui ont théoriquement disparu. Certes, certaines branches ont signé des accords conventionnels pour mettre en place des versements supplémentaires ici ou là et les plus grandes entreprises dépensent largement plus que le 1,6 % obligatoire, mais la tendance générale des budgets des entreprises et de la collecte des Opcas est à la baisse. Si l'on ajoute à cela la fin du Dif qui permettait aux salariés d'accéder aux formations courtes, c'est un mauvais coup

pour le marché ! En 2015, première année d'existence du CPF, son chiffre d'affaires ne représentait au maximum que 8 % de celui du Dif en 2014. Or, pour les prestataires linguistiques, le Dif, c'était 25 % du chiffre d'affaires.

La recomposition du marché français se fera-t-elle au détriment des plus petits ?

80 % des parcours CPF validés jusqu'à présent concernent les demandeurs d'emploi. Les petits organismes auront, sauf cas particuliers, de moins en moins de place sur le segment du marché financé par les fonds paritaires. Les gagnants seront clairement les prestataires publics et assimilés (Afpas,

Grépas) ou les grands organismes privés. Le marché du CPF est à ce point lourd et administrativement complexe que les organismes de petite taille auront du mal à suivre.

En quoi cette réforme peut-elle profiter aux petits organismes ?

Il y a du positif pour les petits organismes. Désormais, les entreprises pourront, comme en Allemagne, et lorsqu'elles financeront la formation sur fonds propres, dépenser leurs budgets formation comme elles l'entendent et se recentrer sur leurs priorités stratégiques. C'est là-dessus que les petits cabinets peuvent se positionner pour proposer des solutions réellement innovantes.

Propos recueillis par Benjamin d'Alguerre

REPÈRES

RETRAVAILLER L'OFFRE : LE DÉFI DES ORGANISMES DE FORMATION

Fin 2015, Défi métiers, le Carif-Oref d'Île-de-France, avait réuni une vingtaine d'organismes de formation pour faire un point sur les stratégies à déployer pour adapter leur offre à la réforme. Face à un système de financement qui exige d'aller de plus en plus vers le qualifiant, la tendance est à l'adaptation des prestations au nouveau marché du compte personnel de formation et à l'inscription des certifications au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) pour les rendre éligibles. Cependant, sur le plan stratégique, les organismes envisagent surtout de diversifier leurs prestations pour s'adapter à la demande. Découper les contenus en blocs de compétences, privilégier les cursus de courte durée pour les rendre éligibles... les prestataires phosphorent intensément pour mettre leur offre en conformité avec la nouvelle donne.



312

organismes de formation ont été déclarés défaillants en 2015

LES RÉPONSES DES ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS AUX DÉFIS DE LA RÉFORME SELON L'OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Au centre de formation Cegos de la rue de la Victoire, à Paris.



●●● Mieux vaut proposer des formations qualifiantes...

Emblématiques, les prestataires linguistiques sont cependant loin d'être les seuls touchés par les conséquences de la réforme. Pour Jacques Bahry, vice-président honoraire de la FFP, c'est tout un pan du marché de la formation qui se trouve impacté : "Les organismes qui se positionnent sur le qualifiant ou les appels d'offres publics pour la formation des demandeurs d'emploi s'en sortent plutôt bien. Ils rentrent dans les critères

d'éligibilité au CPF. En revanche, ceux qui s'étaient spécialisés dans la formation à destination des salariés, eux, souffrent de la diminution des budgets formation des entreprises suite à la disparition du 0,9 %." La faute à des offres généralement conçues pour des cycles courts et non qualifiants, peu adaptés aux exigences portées par le compte personnel de formation.

... et pour les demandeurs d'emploi

"Les gagnants de cette réforme sont ceux qui se sont spécialisés dans les formations longues, observe Bernard Bruche. À ce jeu, les petits cabinets, qui visaient le marché des entreprises, vont mourir. Leur clientèle n'a pas les moyens d'envoyer des salariés dans des formations longues de 400 heures. Quant aux certifications qualité que la nouvelle donne exige, elles entraînent tellement de procédures administratives que les petits organismes ne peuvent pas suivre. François Hollande avait déclaré qu'il y avait trop d'organismes de formation en France... Ne survivront que ceux qui dépendent des appels d'offres et qui se positionnent sur les demandeurs d'emploi."

Sans compter les conséquences pour les salariés de ces organismes ou les formateurs indépendants qui sous-traitaient pour eux. "Les licenciements sont souvent discrets et difficiles à mesurer", reconnaît Jacques Bahry. Faute de relais, les petits organismes souffrent souvent en silence. ●

RÉFORME : OBLIGATION D'INNOVER

La réforme a changé la donne et oblige les organismes de formation à proposer une offre plus qualitative, au plus près des nouveaux besoins et moins chère.

Knock Billy

En mettant fin à l'obligation fiscale et en remplaçant le droit individuel à la formation (Dif) par le compte personnel de formation (CPF), la loi du 5 mars 2014 a instauré de nouvelles exigences de consommation de la formation qui ont pris de court nombre de prestataires. Surtout ceux qui avaient construit leur offre principalement autour du Dif, les prestations interentreprises, financeurs et Opca.

S'adapter rapidement

"Les exigences des acheteurs (individuels, entreprises ou Opca) nous obligent à nous inscrire dans une logique d'innovation continue sur le plan pédagogique et en termes d'accompagnement", explique Laurent Hayat, ancien directeur marketing chez Telelangue, organisme de formation en langues. Certains prestataires ont très vite trouvé des idées pour s'adapter à la situation nouvelle. Ils ont, par exemple, certifié leurs formations en les rendant compatibles avec le CPF.

"Certains proposent à leurs clients d'acheter des actions de formation sans au préalable se préoccuper de leur prise en charge par un financeur", indique Jacques Abecassis, directeur de Lucid Conseil & Formation et conseiller qualité à la Fédération de la formation professionnelle (FFP). Une autre opportunité est de convaincre l'Opca de financer une action nécessaire à la branche, même si celle-ci n'est pas éligible au CPF.

Innovations pédagogiques

Les organismes de formation investissent dans l'innovation pédagogique. Ainsi, Telelangue a ouvert son catalogue à des prestations intra entreprises : stages de courte durée liés à la préparation du Bulats¹ ou du Toeic². Ces actions consacrées à des compétences pratiques de douze heures en interentreprises et/ou sous forme



L'organisme de formation a davantage à accompagner ses stagiaires pour leur proposer des formations toujours plus adaptées à leurs besoins et disponibilités.

de salles de cours virtuelles ("virtual classrooms") "permettent aux stagiaires, même seuls, de bénéficier de formations de qualité, et avec des coûts de prise en charge individuels abordables", explique Laurent Hayat.

La filiale de Berlitz (société spécialisée dans l'apprentissage des langues) propose aussi à ses clients des "offres packagées en fonction des modalités de financement", et des facilités pour suivre des formations le week-end. Selon Laurent Hayat, "l'offre interentreprises constitue aujourd'hui la réponse la plus adaptée financièrement aussi bien pour le bénéficiaire (commanditaire ou financeur) que pour le prestataire".

"Moins de financements ? Moins de temps de formation"

Également constatée : la croissance d'une offre multimodale qui intègre à la fois le présentiel, le distanciel, les Mooc, le digital, le tutorat, etc. "Au niveau des prestataires, il y a une évolution sur les pratiques commerciales. La tendance est non seulement à la réduction des formats de formation (deux jours au lieu de trois), mais aussi à davantage d'offres dans le digital, parce que les moyens pour le faire sont de plus en plus accessibles", insiste Jérôme Lesage, PDG de Place de la formation, société pionnière de la mutualisation des achats de formation et de l'automatisation de leur gestion administrative. La logique est : "Moins de financements, moins de temps de formation..." ●●●



1. Le Business language testing service (Bulats) est un test de langue qui permet d'évaluer la compétence d'une personne dans une langue utilisée et dans un contexte professionnel.

2. Le Test of english for international communication (Toeic) est une certification standardisée permettant d'évaluer le niveau d'anglais des locuteurs non anglophones tant au niveau de l'écrit que de l'oral.



3. Les tests linguistiques *Bright language* permettent de tester sur internet des capacités linguistiques en anglais, français, espagnol, italien, allemand, portugais, néerlandais, flamand, suédois, chinois (mandarin) et russe.



Une formation à l'animation de formation.

••• **Se préoccuper davantage de l'accompagnement**

“Avant d'arriver en formation, le stagiaire a tout un parcours à effectuer : trouver la formation qu'il souhaite, satisfaire les conditions et modalités de financement et savoir si la prestation y répond”, rappelle Laurent Hayat. Qui donne l'exemple des formations linguistiques : “L'obligation de sanctionner les formations linguistiques par un *Bulats*, un *Toeic* ou un *Bright*³ implique un très fort besoin d'accompagnement aussi bien du stagiaire que du financeur.” Les organismes de formation se transforment en sociétés de conseil et d'accompagnement de la mise en œuvre de la réforme.

Avant la réforme, le responsable formation jouait un rôle central dans l'accompagnement des

salariés dans leur choix de formation et dans le montage du dossier de financement. “Aujourd'hui, avec le CPF, le salarié est appelé à tout faire lui-même, observe le directeur du marketing de *Telelangue*. L'organisme de formation doit comprendre l'avantage qu'il peut avoir à l'accompagner dans l'élaboration de son dossier. Il doit pouvoir lui proposer une offre adaptée à ses besoins, ses disponibilités et ses ambitions. Puis veiller à savoir si l'action le satisfait. C'est ce que nous faisons.”

Il a également renforcé son offre d'accompagnement en direction des financeurs, notamment les *Opca*, avec

des formules permettant d'accélérer les flux d'information et de simplifier les procédures pour les bénéficiaires.

“Fluidifier la dimension commerciale et administrative”

“Chez-nous, une personne est dédiée au « packaging » des offres, à la simplification des procédures et des données afin d'accélérer ou réduire les circuits de décision”, confie Laurent Hayat. *Telelangue* propose aussi des “guides d'accompagnement destinés aux stagiaires dans l'élaboration de leurs dossiers de demande de financement.” Cela suppose de renforcer, en interne, les compétences des commerciaux au niveau des évolutions législatives et pédagogiques, etc.

Pour les accompagner dans le défi de l'innovation, les prestataires ont un allié de taille : l'optimisateur des coûts. “En tant qu'acheteur, nous faisons en sorte de simplifier et fluidifier la dimension commerciale et administrative pour le compte de l'organisme de formation, notamment par le biais d'outils, ce qui lui permet de se concentrer en interne sur la pédagogie”, reprend le PDG de *Place de la formation*. Parce qu'avant tout, l'objectif est de proposer au bénéficiaire final une prestation de qualité.

Cette qualité s'appréciera formellement, dès le 1^{er} janvier 2017, à partir de critères édictés par le décret “Qualité” du 30 juin 2015. Mais aussi par le consommateur lui-même qui, comme le souhaitent beaucoup d'acteurs, pourrait via un “*TripAdvisor*” de la formation, émettre des évaluations de satisfaction à la fin d'une formation. Ce qui permettrait à d'autres consommateurs de se positionner. “Le métier de prestataire de formation est en pleine évolution”, reconnaît Jérôme Lesage. ●



Jacques Abecassis, directeur de *Lucid Conseil & Formation* et conseiller qualité à la Fédération de la formation professionnelle (FFP).

Nouvelles missions pour les Observatoires départementaux P. 17

La lutte contre l'“illectronisme” P. 18

L'“action de formation préalable au recrutement” P. 19



Philippe Grandin journaliste à *Centre Inffo*

Protection de l'enfance
NOUVELLES MISSIONS POUR LES OBSERVATOIRES DÉPARTEMENTAUX



UN PROGRAMME PLURIANNUEL DES BESOINS EN FORMATION

Les Observatoires départementaux de la protection de l'enfance (ODPE) sont aujourd'hui tenus d'établir un bilan annuel des formations continues délivrées dans leur département respectif. Ils devront également élaborer un programme pluriannuel des besoins en formation de tous les professionnels concourant à la protection de l'enfance. Ces deux nouvelles missions figurent dans l'article 3 de la proposition de loi relative à la protection de l'enfant adoptée définitivement le 1^{er} mars 2016. Elles répondent à une insuffisance en matière de formation des professionnels de la protection de l'enfance. “De trop nombreux cas de maltraitance ne sont encore détectés que trop tardivement par nos services. Il s'agit donc de prendre sans tarder les mesures nécessaires afin de pallier les difficultés qu'ils rencontrent encore aujourd'hui, à cause notamment de l'insuffisance de la formation des professionnels confrontés à ces enfants et à leur

situation de fragilité, que ce soit le personnel éducatif ou médical”, a exposé Véronique Massonneau, députée écologiste de la Vienne, lors de l'adoption du texte en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale le 27 janvier 2016. ●

2 L'OBLIGATION DE FORMATION, INITIALE ET CONTINUE

Pour mémoire, la protection de l'enfance concerne près de 300 000 mineurs et jeunes majeurs, représente une dépense d'environ 7 milliards d'euros et s'inscrit au cœur des compétences des Conseils départementaux. L'obligation de formation, initiale et continue, des professionnels de la protection de l'enfance (personnels médicaux et paramédicaux, travailleurs sociaux, magistrats, personnels de police, enseignants...) est prévue par l'article L. 542-1 du Code de l'éducation qui précise, depuis la loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, que cette formation est en partie commune aux différentes professions afin de favoriser le développement

d'une culture partagée. Malgré cela, la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2007 laissait apparaître des faiblesses dont l'insuffisance des formations et de l'accompagnement des parcours des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance. ●

3 PROTOCOLE D'ACCORD

L'article 17 du projet de loi vient compléter l'article L. 222-5 du Code de l'action sociale et des familles qui définit les missions confiées, dans chaque département, à l'ODPE. Cet article prévoit la conclusion d'un protocole entre le département, l'État et la Région, avec le concours de l'ensemble des institutions et des organismes concernés, “afin de préparer et de mieux accompagner l'accès à l'autonomie des jeunes pris en charge ou sortant des dispositifs de l'aide sociale à l'enfance et de la protection judiciaire de la jeunesse”. Ce protocole organise le partenariat entre les acteurs afin d'offrir aux jeunes de 16 à 21 ans une réponse globale en matière éducative, culturelle, sociale, de santé, de logement, de formation, d'emploi et de ressources. ●

SAVOIR-AGIR



Knock Billy
journaliste
à Centre Inffo



Partie intégrante de la formation
tout au long de la vie
**LA LUTTE CONTRE
L'“ILLETRONISME”**

AUJOURD'HUI, PRESQUE TOUTES LES ENTREPRISES FRANÇAISES SONT INFORMATISÉES, ET LA MAÎTRISE DE CET OUTIL EST UN ENJEU MAJEUR. OR, UNE PARTIE NON NÉGLIGEABLE DE LA POPULATION SOUFFRE D'“ILLETRISME” DANS LE DOMAINE DE L'INFORMATION ÉLECTRONIQUE.

L'“illettrisme numérique”, que l'on appelle l'“illettronisme”, est un néologisme qui pointe autant la difficulté de manipuler les outils électroniques que l'incapacité à accéder et à comprendre les informations numériques. Lors d'un discours à Hourtin, le 26 août 1999,

Lionel Jospin, Premier ministre, mettait en garde : “L'essor des technologies de l'information ne doit pas creuser un fossé numérique. L'internet ne doit pas nourrir de nouvelles inégalités dans l'accès au savoir.” Savoir lire, écrire et calculer, ce ne sont plus les seules compétences-clés. D'après la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006, il faut y ajouter la maîtrise des technologies de l'information et de la communication. Car elle constitue une véritable source d'inégalité sociale, culturelle ou économique. En effet, explique Valérie Michelet, juriste à la direction juridique

de Centre Inffo, “la compétence numérique est devenue une compétence de base pour aussi bien vivre que pour travailler. Aujourd'hui, il est difficile, voire impossible, de trouver un emploi sans maîtriser les outils numériques”. Cette compétence s'avère également indispensable pour la sécurisation du parcours professionnel, d'autant que l'accès aux droits acquis dans le cadre du compte personnel de formation se fait en ligne. L'accès au futur compte personnel d'activité se fera lui aussi via une plateforme dématérialisée. Ce qui explique sûrement que le gouvernement veuille reconnaître l'“illettrisme numérique” dans le Code du travail. En effet, “le projet de loi pour une République numérique prévoit d'inscrire – au côté des actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française – les actions de lutte contre l'illettrisme numérique. Ces actions feront ainsi partie intégrante de la formation professionnelle tout au long de la vie”, précise la juriste. Elles pourront être organisées dans le cadre du plan de formation. ●

UN “DROIT À LA DÉCONNEXION” ?

L'avant-projet de loi Travail (tel qu'il était rédigé début mars) propose (chapitre 3, article 25) d'adapter le droit du travail à l'ère du numérique. Le salarié pourrait exercer “son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés”. Les modalités seraient définies par un accord ou par l'employeur. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ces modalités feraient l'objet d'une charte prévoyant “notamment la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation des salariés à l'usage des outils numériques à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction”. Des dispositions qu'il était prévu de faire entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

LÉGISLATION

Pour favoriser l'intégration dans l'entreprise

L'“ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT”

Knock Billy
journaliste à Centre Inffo



POUR SATISFAIRE LES BESOINS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS ET ACCROÎTRE LES CHANCES D'INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI, DES ACTIONS DE FORMATION SONT PARFOIS NÉCESSAIRES EN AMONT.

Signée entre l'employeur, Pôle emploi et le demandeur d'emploi, la convention action de formation préalable au recrutement (AFPR) permet au bénéficiaire de se préparer, par la formation, à occuper un emploi chez un employeur qui a retenu sa candidature. La formation, qui peut être effectuée en interne (tutorat ou centre de formation interne) ou en externe, lui donne la possibilité de disposer de compétences nécessaires pour assurer son futur emploi. L'aide financière liée à l'AFPR peut être attribuée à un employeur (privé ou public) qui rencontrant des difficultés de recrutement et qui est disposé à former un demandeur d'emploi ou un salarié en contrat d'insertion et à le recruter en fin de formation. Pour cela, il doit avoir déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi et s'engager à embaucher le demandeur d'emploi

à l'issue de la formation, ou en contrat à durée déterminée (CDD) de six mois à moins de douze mois, ou en intérim pendant au moins six mois au cours des neuf mois suivant la formation, ou en contrat de professionnalisation de moins de douze mois. Versée par Pôle emploi à l'entreprise, cette aide peut être de deux sortes : - 5 euros nets par heure de formation pour une formation réalisée en interne, dans la limite de 2 000 euros ; - 8 euros nets par heure de formation réalisée en externe, soit 3 200 euros pour une durée maximale de 400 heures de formation. Le “plan de formation” qui accompagne la convention AFPR précise les objectifs de la formation, sa durée, son lieu, son financement, la date prévisionnelle et la forme d'embauche. Le demandeur d'emploi, qui bénéficie du statut de stagiaire la formation, est accompagné par un tuteur, en tant que référent, désigné au sein de l'entreprise. Les secteurs d'activité visés par l'AFPR sont notamment ceux où la demande d'emploi est insuffisante au niveau local ou régional.

Fort de ses bons résultats, l'AFPR devrait être mise à contribution dans le cadre du plan d'urgence de 500 000 formations annoncé par le président de la République le 18 janvier 2016. ●

JURISPRUDENCE

Une convention d'AFPR dénuée de toute formation ne peut être considérée comme une convention de formation. C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation, dans une décision du 7 juillet 2015 (n° de pourvoi : 13-16349). Elle a considéré qu'une telle convention devait être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée. En effet, la convention AFPR doit obligatoirement donner lieu à une action de formation avant une prise de poste. Si pendant toute la durée de la période où il était censé être formé, le bénéficiaire de la convention tripartite n'a fait qu'accomplir des prestations de travail relevant d'un emploi normal sans recevoir la formation que la société s'était engagée à lui fournir, les juges peuvent en déduire l'existence d'un véritable contrat de travail.



Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Kelixto LE PROGICIEL QUI FACILITE L'ACHAT DE FORMATION

Avoir simultanément accès à une grande variété d'offres de formation pour y sélectionner rapidement la formation recherchée est le rêve de tout acheteur de formation. À cet effet, Centre Inffo a développé Kelixto, un progiciel qui référence l'offre de formation pour faciliter l'achat de formation par une entreprise. Il organise en avril à Paris, au Café Procope, deux petits déjeuners pour présenter Kelixto : le 12 avril (8h30-10h) est réservé aux acheteurs en entreprise ; le 14 avril (mêmes horaires) sera dédié aux prestataires de formation qui souhaitent intégrer leur offre de formation dans Kelixto. ●

+ D'INFOS
Renseignements et inscriptions auprès de Mirjana Maravic, conseillère commerciale de Centre Inffo. m.maravic@centre-inffo.fr

Régions et qualité OBLIGATION, DÉMARCHE OU CULTURE : comment les Régions s'approprient-elles la qualité ?

Les Régions n'ont pas attendu le décret qualité du 30 juin 2015 pour mettre en place des démarches qualité sur la formation et l'orientation. Ce sujet a fait l'objet de journées d'échanges animées par Centre Inffo avec le CNFPT en novembre 2015, avec la participation de 62 participants venant de 14 Conseils régionaux. Centre Inffo publie la synthèse de ces échanges sur son site dédié [Regions-et-formation.fr](http://regions-et-formation.fr). On y trouvera notamment des précisions sur les pratiques de quatre Régions : des outils et méthodes au service de l'amélioration de la qualité des parcours de formation en Limousin, une démarche alliant qualité globale de l'offre de formation et qualité de l'orientation-conseil en Bourgogne, la démarche qualité Réseau en Provence-Alpes-Côte d'Azur et des retours d'expérience d'Île-de-France sur un dispositif majeur d'insertion professionnelle. ●

+ D'INFOS Synthèse téléchargeable sur le site www.regions-et-formation.fr, rubriques données-régionales, pratiques, puis "journées d'échanges et de pratiques".



Partenariat CENTRE INFFO AUX JOURNÉES NATIONALES DES MISSIONS LOCALES

Partenaire des Missions locales, Centre Inffo sera présent avec un stand lors des Journées nationales des Missions locales les 7 et 8 avril à Marseille. Une belle opportunité de partager des outils au service des jeunes (le portail Orientation-pour-tous, notamment) et de mettre en avant les pratiques des professionnels qui s'impliquent dans les projets sur l'orientation des jeunes et leur pouvoir d'agir. À noter : la "foire aux initiatives" et les nombreux débats avec les acteurs et les partenaires du réseau des Missions locales. ●



+ D'INFOS
www.unml.info/actualites



Droit de la formation FICHES PRATIQUES 2016 : AVOIR LE DROIT (DE LA FORMATION) POUR SOI

Sécurisez vos prises de décision et commandez dès maintenant l'édition 2016 des *Fiches pratiques de la formation continue*. 20 experts de Centre Inffo ont concentré tout le droit de la formation et sa jurisprudence en 800 fiches opérationnelles et 37 chapitres thématiques, avec plus de 10 000 références et sources. Les nombreux schémas, tableaux, guides et dossiers d'actualité aident à mieux comprendre la réglementation. À consommer par tous, sans modération : les amateurs de papier consulteront les deux tomes papier des *Fiches pratiques* pour une lecture confortable ; les accros de l'écran trouveront la version numérique actualisée en continu et bien des ressources complémentaires sur le site internet dédié (adaptable sur PC, mobile ou tablette). ●

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



Missions locales SEMAINE NATIONALE : DES ÉVÉNEMENTS À TRAVERS TOUTE LA FRANCE

Du 10 au 18 mars dernier, les Missions locales ont mis en avant la qualité de leurs actions. Sous l'égide de leurs 24 unions ou associations régionales, plus de 300 structures ont multiplié les événements sur tout le territoire.

La diversité de ces événements a reflété celle des engagements des Missions locales : l'emploi, la formation, l'alternance, la santé, la lutte contre les discriminations, le logement, la citoyenneté, l'entrepreneuriat ou encore la mobilité internationale. Chaque année, elles accompagnent 1,4 million de jeunes vers l'emploi et l'autonomie. Actuellement, le réseau est chargé par l'État de la mise en œuvre d'importants dispositifs publics comme les emplois d'avenir et l'expérimentation "garantie

jeunes". En 2015, 130 000 jeunes ont accédé à un emploi d'avenir avec au moins une formation complémentaire et plus de 34 000 ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé vers l'emploi et l'autonomie dans le cadre de la garantie jeunes. L'Union nationale des Missions locales

(UNML), qui est le syndicat d'employeurs de la branche, organise dans la foulée des Journées nationales qui se dérouleront à Marseille les 7 et 8 avril prochains. ●

+ D'INFOS
www.unml.info



À la Mission locale des Ulis (Essonne).

France Stratégie LE PROJET "17/27"



Sandrine Aboubadra-Pauly, chef du projet Prospective, métiers et qualifications chez France Stratégie.

+ D'INFOS
www.strategie.gouv.fr

Dans le cadre de ses missions d'anticipation et de concertation, France Stratégie vient de lancer le projet "17/27". Avec cette perspective décennale (à compter de 2017), il s'agira d'"éclairer les choix collectifs" en publiant pour une série de thèmes définis des diagnostics et l'inventaire des options possibles. Les politiques de l'emploi et de la formation font bien sûr partie de ces thématiques. ●

Interministériel L'APPEL À PROJETS "CONTRATS À IMPACT SOCIAL"

Martine Pinville, secrétaire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire, a lancé le 15 mars l'appel à projets interministériel "Contrats à impact social". Il s'agit d'offrir aux acteurs sociaux un accès sécurisé à des investissements privés pour mener à bien des projets de lutte contre l'exclusion ou contre l'illettrisme, notamment. Le lancement s'est déroulé sur le site parisien de l'entreprise Ares. ●

+ D'INFOS
www.economie.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
Les fiches pratiques de la formation continue
PRATIQUES

RÉFORME
2014
INTÉGRÉE

www.droit-de-la-formation.fr



Les Fiches pratiques de la formation sont disponibles sur la boutique en ligne <http://boutique.centre-inffo.fr>

Medef

LE MEDEF VA OUVRIR SON PROPRE "CAMPUS NUMÉRIQUE"



Olivier Midière, conseiller communication au Medef, fondateur de l'Association pour le développement de l'économie numérique en France (Aden France).

Le Medef lancera fin avril un campus numérique à destination des 750 000 entreprises adhérentes. Il s'agira d'une plateforme hébergeant des Mocc (cours en ligne ouverts).

Elle hébergera également leurs variantes appelées Cooc

(avec un C comme *corporate*, cours d'entreprise), des vidéos, ainsi que des jeux et des quiz. L'objet sera de permettre aux adhérents de "mieux comprendre l'impact de la révolution numérique", mais elle diffusera également les travaux de l'organisation patronale, avec un forum et des ressources multimédias (conférences en ligne, rapports, etc.). Des informations délivrées par Olivier Midière, conseiller communication auprès du président du Medef, lors de la table ronde "Former pour transformer les modèles", organisée dans le cadre de l'Université du numérique du Medef, le 16 mars dernier. ●

+ D'INFOS www.universitedunumeriquemedef.fr

Auvergne-Rhône-Alpes

LES DEUX CARIF-OREF ASSOCIENT LEURS DONNÉES

Le public peut désormais rechercher une formation continue sur l'ensemble du territoire de la nouvelle Région Auvergne-Rhône-Alpes. Le Carif-Oref Auvergne et celui de Rhône-Alpes (Prao) proposent sur leurs sites respectifs la recherche de formations continues. Près de 23 000 actions de formation et 1 800 organismes y sont référencés. ●

+ D'INFOS

www.rhonealpes-orientation.org

Bretagne FORMER 19 000 DEMANDEURS D'EMPLOI DE PLUS

Ancienne directrice de CIO (centre d'information et d'orientation), Georgette Bréard est vice-présidente de la Région Bretagne, chargée de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation. Elle vient de contractualiser avec l'État dans le cadre du plan 500 000 formations d'urgence.



Georgette Bréard, vice-présidente de la Région chargée de la formation.

La Bretagne s'engage sur un total de 47 000 demandeurs d'emploi (contre un peu plus de 28 000 en 2015)

qui seront formés dans la région, précise le document-cadre, qui a été élaboré avec les représentants des salariés et des employeurs, l'État et la Région. Ce chiffre couvre tout autant les bénéficiaires des programmes Pôle emploi que ceux de la Région, tandis que les partenaires sociaux, dans le cadre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, augmentent leur participation de 4 à 7 millions d'euros. Pour évaluer les besoins, "nous agrégeons les données identifiées sur le terrain par les partenaires sociaux, ensuite, nous les analysons ensemble pour définir un diagnostic partagé", nous explique Georgette Bréard. Comment ce plan va-t-il se décliner sur le terrain ? "Nous avons coordonné nos actions formation avec Pôle emploi dans le cadre de 15 commissions territoriales emploi-formation pilotées également avec l'État. C'est une spécificité bretonne. Il y a 21 pays dans la région Bretagne, mais nous avons collé aux réalités économiques locales." ●

+ D'INFOS www.bretagne.bzh

Fondation Apprentis d'Auteuil 150 ANS AU SERVICE DE L'ACCUEIL, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION

La fondation reconnue d'utilité publique Apprentis d'Auteuil vient de célébrer son anniversaire. Une fondation qui propose 80 formations dans 19 grandes filières. Le 19 mars 1866, l'abbé Roussel recueillait six enfants des rues. Depuis, des centaines de milliers d'enfants et d'adolescents ont bénéficié d'un savoir-faire éducatif construit au fil du temps.



Nicolas Truelle, directeur général d'Apprentis d'Auteuil.

La fondation accueille chaque année près de 25 000 jeunes et accompagne plus de 5 000 familles dans leur rôle éducatif. "On dit de la jeunesse qu'elle est désenchantée, sacrifiée, mais ce n'est pas le message que nous renvoyent les jeunes, a observé Nicolas Truelle, directeur général d'Apprentis d'Auteuil, lors d'une conférence sur l'anniversaire, le 16 mars. Ils font preuve d'une grande lucidité ! Comme eux, parfois plus forts qu'eux, nous croyons qu'ils ont tous les talents pour réussir leur vie." ●

+ D'INFOS
www.apprentis-auteuil.org

Association nationale pour la formation automobile PREMIÈRE SEMAINE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ



Karine Ceysson-Gillot, responsable du département Compétences et ingénierie à l'Anfa.

Du 19 au 26 mars, plus de 160 établissements en France (CFA, lycées professionnels et entreprises) de la branche des métiers des services de l'automobile, du camion, de la moto et du vélo ont ouvert leurs portes.

De mécanicien à peintre en carrosserie, de magasinier à vendeur de véhicules, de dépanneur-remorqueur à contrôleur technique... le public a pu non seulement découvrir, mais s'initier à ces métiers à travers de nombreuses activités proposées dans les établissements participants. Avec le soutien de l'Anfa (Association nationale pour la formation automobile), plus de 300 animations étaient organisées dans les établissements participants : journées portes ouvertes, démonstrations métiers, conférences, expositions, ateliers "Fais-le toi-même", "Toi aussi tu peux le faire", "Vis ma vie d'apprenti", "Vivre sa passion", ou encore "Pilotez votre avenir". ●

+ D'INFOS <http://semaine-services-auto.com>

Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées PREMIÈRE COMMISSION PERMANENTE

La première réunion de la commission permanente de la nouvelle Région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées s'est déroulée le 11 mars à Montpellier sous la présidence de Carole Delga. Au cours de cette séance, une enveloppe globale de 192,5 millions d'euros a été détaillée, dont 37,9 millions pour l'emploi, la formation professionnelle et l'apprentissage. ●

+ D'INFOS www.regionlrmp.fr

- FFFOD -

Jacques Bahry, président du Forum français pour la formation ouverte et à distance (Fffod). Il est également vice-président de Centre Inffo.



Forum français pour la formation ouverte et à distance LE NUMÉRIQUE AU SECOURS DE L'APPRENTISSAGE

Le 5 mars dernier, le conseil d'administration du Forum français pour la formation ouverte et à distance (Fffod) se donnait un nouvel objectif : faire inscrire dans la loi la reconnaissance des pédagogies numériques dans l'apprentissage.

Benjamin d'Algerre

Une embellie de 2015.

Les chiffres de l'apprentissage se sont stabilisés aux alentours de 400 000 apprentis en France, et le gouvernement ambitionne d'en compter 500 000 en fin de quinquennat. Les systèmes de primes à l'embauche instaurés l'an dernier peuvent-ils suffire pour franchir ce pas ? Selon Jacques Bahry, le président du Fffod (et, notamment, vice-président

de Centre Inffo), "il y a contradiction à vouloir cibler les aides à l'apprentissage sur les niveaux de qualification les plus bas alors qu'en dehors de certains secteurs bien particuliers, comme l'hôtellerie-restauration, les services à la personne ou le bâtiment, les entreprises tendent à placer le curseur du recrutement au niveau bac, voire bac + 2". Si les employeurs hésitent à embaucher, c'est à ses yeux davantage la conséquence du manque de souplesse existant entre les temps passés par les jeunes en entreprise et les périodes d'enseignement. "Beaucoup d'entreprises reculent là-dessus", note-t-il. C'est sur ce décloisonnement de la temporalité de l'apprentissage que pourraient intervenir les pédagogies numériques. ●

POUR DES "CFA DIGITAUX"

Remplacer un certain nombre de modules "scolaires" assurés en centres de formation d'apprentis par des cours accessibles via les outils numériques, c'est la proposition du Fffod.

Pas question d'abandonner les jeunes seuls face à leur tablette ou leur écran d'ordinateur.

"Il est nécessaire de garantir un accompagnement de qualité pour permettre aux apprentis de suivre leur cursus, même à distance", explique Jacques Bahry, le président du Fffod. Pour le Forum, d'ailleurs, cette numérisation des cursus pourrait permettre de réduire l'écart constaté entre les établissements d'éducation scolaire et ceux dévolus à l'enseignement pour les apprentis. "Les pouvoirs publics font d'énormes efforts pour digitaliser l'école. Le Conseil régional d'Île-de-France vient, par exemple, de mettre près de 8 000 tablettes à disposition dans les établissements scolaires franciliens. Les CFA, eux, restent un peu les oubliés de cette digitalisation", regrette le président du Fffod. Pour autant, la direction de ces établissements n'est pas opposée au progrès. Dans certaines régions, des expérimentations sur le développement des pédagogies numériques ont reçu un accueil favorable de la part des exécutifs régionaux. Le Fffod compte bien capitaliser sur cette prise de conscience pour multiplier les rencontres avec les acteurs nationaux et régionaux. ●



Parcours

1974
pharmacien à Fraize
(Vosges)

1993
élu député pour
la première fois

2011
rapporteur de la loi
sur le développement
de l'alternance

GÉRARD CHERPION
DÉPUTÉ LES RÉPUBLICAINS DES VOSGES

JEAN-PATRICK GILLE
DÉPUTÉ SOCIALISTE D'INDRE-ET-LOIRE



Parcours

1988
professeur
de philosophie
à Chinon
(Indre-et-Loire)

1988
fondateur
de la Mission
locale
de Touraine

2009
président
de l'Union
nationale des
Missions locales



2,7

millions de personnes ont
ouvert leur compte
personnel de formation,
alors que près de
10 millions se sont rendues
sur le site.

POUR UN CODE DE LA FORMATION DISTINCT DU CODE DU TRAVAIL

Ayant déjà fait équipe plusieurs fois dans des travaux parlementaires, les députés Jean-Patrick Gille et Gérard Cherpion reviennent sur le devant de la scène pour présenter leur rapport d'évaluation de la loi du 5 mars 2014. Interrogés par *Inffo formation*, ils brossent un panorama de l'état du secteur. Leur proposition d'un Code de la formation distinct tire les conséquences des évolutions récentes.

Propos recueillis par Célia Coste

Le règlement de l'Assemblée nationale prévoit un délai de six mois pour présenter un rapport d'application d'une loi. Le document que vous présentez aujourd'hui apparaît deux ans après la promulgation du texte législatif. Comment expliquez-vous ce retard ?

Gérard Cherpion - Le délai est initialement fixé à six mois car techniquement, à ce moment-là, tous les décrets doivent être pris. Rappelons que nous

avons uniquement un rôle de contrôle par rapport à l'application de la loi, c'est-à-dire aux décrets. Seulement, si on se cantonne à cette tâche, cela n'a aucun intérêt. Pour chaque rapport que nous avons conduit avec Jean-Patrick Gille, nous avons procédé de la même manière. L'intérêt est bien de voir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

Jean-Patrick Gille - La plupart des dispositifs de la loi sont entrés en vigueur en janvier 2015.

En novembre 2014, il n'y avait pas grand-chose à dire. Cependant, je tiens à rappeler que ce document est bien un rapport d'application, et non pas d'évaluation. Cette mission de mesure de l'efficacité est d'ailleurs assurée par le Cnefop, conformément à la loi du 5 mars 2014. Il doit dans ce cadre fournir un rapport sur l'évaluation des politiques régionales prochainement. Nous nous sommes, de notre côté, attachés à observer si les choses avaient bougé dans le domaine de la formation et si cela avait été fait dans l'esprit du texte.

Justement, quels sont les principaux curseurs qui ont bougé avec l'entrée en vigueur de la réforme ?

G. C. - L'une des choses essentielles, c'est bien la fin de la collecte avec le passage de l'obligation de payer à l'obligation de former. Sur ce point, nous avons constaté que cette obligation était prise en compte et que cela avait des incidences directes sur la mutualisation. Cependant, il est trop tôt pour en tirer des conséquences définitives.

J.-P. G. - On peut résumer la transformation à une idée : celle que la formation devient un investissement. Et cela tant pour les entreprises que pour les individus. C'est pour cette raison que l'on propose d'introduire dans le système une déduction fiscale pour encourager l'investissement formation. Une déduction qui pourrait aussi concerner les particuliers. À ce jour, l'investissement formation direct des personnes représente environ un milliard d'euros utilisés soit pour financer l'intégralité d'une formation, soit pour compléter une architecture financière plus complexe.

G. C. - C'est aussi pour cette raison que nous formulons une proposition concernant l'apprentissage, sur la possibilité d'un avantage fiscal pour les tuteurs afin d'encourager l'encadrement des

apprentis. Aujourd'hui, ils n'ont aucune reconnaissance dans l'entreprise. Cela est regrettable.

79 % des dossiers CPF validés le sont pour des demandeurs d'emploi. Est-ce satisfaisant ?

J.-P. G. - Nous ne jugeons pas ce chiffre mais nous appelons toutefois à une certaine vigilance sur le décollage du nombre de demandeurs d'emploi concernés par le dispositif à partir des six mois de l'entrée en vigueur du CPF. Le Cnefop a pu constater que les demandeurs d'emploi, par définition, n'avaient pas d'heures sur leur compte. Pour ne pas les laisser vides, ils ont été alimentés de 100 heures. On peut penser que la plupart des personnes qui sont entrées en formation en mobilisant leurs heures CPF l'auraient fait de toute façon. D'où un effet d'aubaine que nous pointons dans le rapport.

G. C. - L'esprit de la loi tient dans le fait que l'actif choisit ce qu'il veut faire et devient l'activateur de son compte. L'importance du nombre de demandeurs d'emploi nous interroge sur l'origine

DES PROPOSITIONS

Un rapport d'application et pas d'évaluation. Certes... mais les députés ne s'empêchent pas de formuler plusieurs propositions pour améliorer le système. Par exemple, celle de permettre la mobilisation du CPF au titre des prestations de bilan de compétences, grand oublié de la réforme de 2014. Concernant l'avant-projet de loi travail, les rapporteurs préconisent de soutenir les actions de formation dans le cadre du CPA en valorisant l'utilisation des points quand ils le sont au titre de la formation.



Une montée en puissance du compte personnel de formation”

- de l'initiative. Nous ne sommes pas sûrs que ce soit le demandeur d'emploi qui soit venu voir son conseiller pour mobiliser ses heures CPF.

Vous regrettez un manque de communication de la part du gouvernement autour des dispositifs de la loi.

G. C. - Aujourd'hui, on observe une montée en puissance très nette du dispositif CPF sur les demandeurs d'emploi et, dans une moindre mesure, sur les salariés. Cependant, il n'y a pas eu de campagne de communication assez puissante pour que tout un chacun soit encouragé à s'approprier le dispositif.



Gérard Cherpion est devenu en janvier président de la commission formation de l'Association des Régions de France.

J.-P. G. - La campagne a été plutôt discrète, c'est le moins que l'on puisse dire ! Il faut trouver un moyen d'informer les salariés d'une manière plus pertinente. Si on regarde quelles sont les formations choisies par les salariés, on s'aperçoit que l'éventail n'est pas très varié : Toeic¹, bureau-tique... La campagne de communication n'est

pas une fin en soi, il faut aussi que les acteurs à toutes les échelles soient mobilisés et accompagnés. Je relève toutefois un mouvement indéniable sur le terrain. Les personnes savent qu'il se passe quelque chose, mais tout n'est pas toujours encadré et formalisé comme il le faudrait. Notons par exemple qu'il y a 2,7 millions de personnes qui ont déjà ouvert leur compte alors que près de 10 millions se sont rendus sur le site. Cela interroge sur les difficultés rencontrées en ligne.

Sur l'accompagnement justement, comment améliorer le conseil en évolution professionnelle ?

J.-P. G. - On voit que le CEP se met en place doucement même s'il manque parfois de la formalisation dans les réseaux concernés. D'autant qu'il n'y a pas eu de crédits supplémentaires accordés pour mettre en place cet accompagnement spécifique. Il faut formaliser la démarche sans se remettre en cause pour valoriser le travail des équipes. L'État va mettre un milliard sur la table pour assurer le financement des 500 000 actions de formation supplémentaires. Cela peut être une occasion d'améliorer le système d'accompagnement et de prescription, qui demeure notre grand point faible, grâce à la formation des équipes.

Concernant les listes éligibles au CPF, vous pointez un système trop complexe qu'il serait nécessaire de revoir. Pouvez-vous nous en dire plus ?

G. C. - Le principe est que le salarié actif s'approprie le choix de sa formation. Avec les listes, il n'a plus vraiment le libre choix de sa formation. Aujourd'hui, beaucoup de formations ne s'y trouvent pas. Par exemple, celle des pisteurs secouristes dans les Vosges, étant donné que la partie secourisme dépend du ministère de



Le député Jean-Patrick Gille, ici lors du plateau-débat "La réforme en action : les réformateurs" de la récente Université d'hiver de la formation professionnelle.

À gauche, Stéphane Rémy, chef de mission Organisation des contrôles à la DGEFP. À droite, Pierre Possémé, président du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).



1. Test of english for international communication.

l'Intérieur. En outre, des formations qui pourraient concerner l'intégralité du territoire ne se trouvent que dans certaines régions. Ce n'est pas normal. **J.-P. G.** - L'idée du Copanef était de partir de zéro pour tout reconstruire afin de dépoussiérer le système. Nous proposons de prendre acte de ce travail en restructurant cela pour le rendre le plus pertinent et opérationnel possible pour l'individu. Nous ne remettons pas en cause tout le système des listes mais nous proposons de mettre en place une liste nationale accessible à tous. Cela couplé avec une arborescence pour orienter au mieux l'utilisateur selon sa recherche et ses besoins.

En ce qui concerne les Opca, vous parlez de préciser les missions de service public et les missions répondant à une logique commerciale ? Quel pourrait-être le problème ?

G. C. - Les Opca sont prestataires d'une mission de service public. En ce qui concerne leur rôle de conseil, où est-ce qu'il commence et où est-ce qu'il s'arrête ? Il est nécessaire de rester vigilant pour éviter que l'une de ces deux missions prenne le pas sur l'autre.

J.-P. G. - Les Opca sont en mutation, c'est un mouvement indéniable. Leur rôle de collecteur demeure, mais les missions se diversifient, jusqu'à parfois quasiment occuper le rôle de directeur des ressources humaines des petites entreprises. Est-on toujours dans la mission de service public dans ce cas ? C'est la question que nous soulevons. L'idée est de pointer ce changement et les interrogations que cela soulève pour maintenir

les acteurs en état de vigilance. En outre, les Opca se sont adaptés depuis 2009, sur fond de difficultés. Globalement, cela se passe bien, même si quelques organismes doivent faire face à des plans de restructuration en interne.

Vous mettez en lumière dans le rapport une baisse de l'entrée en apprentissage depuis 2012, malgré un léger regain l'année dernière. Comment expliquez-vous cette situation ?

G. C. - Le problème de l'apprentissage est tout d'abord conjoncturel. Si l'on veut que le système reparte, il faudra inévitablement que l'économie reparte. La deuxième cause de la baisse, c'est la mauvaise visibilité en termes fiscal et social. Si vous changez la donne chaque année, cela a tendance à refroidir les chefs d'entreprise. D'où, aujourd'hui, la nécessité de clarifier et de stabiliser.

Votre dernière proposition consiste à mettre sur pied un Code autonome de la formation professionnelle. Cela est-il envisageable ?

J.-P. G. - C'est un clin d'œil à ce qui a été fait pour le Code du travail avec la mission Badinter pour définir les grands principes dans le domaine. Pourquoi ne pas définir les principes fondamentaux qui régissent la formation professionnelle. Le Code du travail définit les relations entre l'employeur et son salarié, or la formation ne concerne plus seulement l'employeur. Et puis, cela permettrait d'alléger considérablement le Code du travail ! ●

ENTRETIENS DU GARF

LA DIGITALISATION REMODÈLE EN PROFONDEUR LA FORMATION

Au carrefour des évolutions sociétales, technologiques et d'organisation du travail, la digitalisation a un fort impact sur la formation professionnelle. Les nouveaux outils permettent de nouvelles approches, jusqu'à questionner le principe même de la formation.

Cédric Morin

Lors de précédents Entretiens du Garf (Groupement des acteurs et responsables de formation).

LA SOLUTION

QUI ?

Les responsables formation dont l'activité évolue sous l'influence structurelle de la digitalisation.

QUOI ?

Les processus d'apprentissage ont tendance à s'intégrer au travail, au risque de faire disparaître le concept même de formation.

COMMENT ?

Par le biais des nouveaux supports pédagogiques qui accentuent le poids des formations à distance et marginalisent les cursus en présentiel.

Comment la digitalisation à l'œuvre dans tous les pans de la société impacte-t-elle la formation ? Répondre à cette question – et faire l'état des lieux des nouveaux outils pédagogiques créés par la révolution numérique – était tout l'enjeu de la table ronde des Entretiens de la formation professionnelle du Groupement des acteurs et responsables de formation (Garf) organisés le 15 mars. "Pour être optimale, une technique d'apprentissage nouvelle doit tenir compte de l'objectif de la formation", a rappelé Richard Levy, professeur chercheur à l'Inserm (Institut national de la santé et de la recherche médicale). Mooc, serious games, battle... La gamme des supports pédagogiques à distance liés à la digitalisation ne cesse de s'enrichir et est "entrée dans les mœurs", bien au-delà de la seule ingénierie pédagogique.

"C'est devenu un enjeu de valorisation personnelle, mais surtout professionnelle sur les réseaux sociaux", explique Jean-François Figuié, le directeur "Emed" (Europe, Moyen-Orient et Afrique) du centre de formation First Finance. "On parle de la certification, mais les bénéficiaires ne veulent plus tant recevoir un certificat que de pouvoir en faire la



publicité, notamment sur les réseaux sociaux. C'est le sens des badges avec lesquels les stagiaires posent sur LinkedIn ou Viadeo."

Les "battles" font leur entrée dans l'entreprise

Parmi les formes novatrices d'acquisition des savoirs professionnels, il faut citer les "battles", des jeux où il faut répondre au plus vite à des questions, avec des équipes qui se construisent par services ou affinités, finance ou RH, par exemple. Un système de gratification motive et départage les compétiteurs. Il reste difficile de mesurer leur efficacité sur le plan de l'acquisition des compétences, mais en termes de mobilisation des

LES "BATTLES" COMME MODALITÉ PÉDAGOGIQUE



Y A-T-IL UN RETARD FRANÇAIS SUR LE NUMÉRIQUE ?

La France est-elle en retard face au processus de digitalisation ? "Voici dix ans nous avons du retard sur le e-learning venu du monde anglo-saxon, rappelle Jean-François Figuié, le directeur de First Finance. Dans un premier temps nous avons subi, mais aujourd'hui nous sommes à la pointe dans certains domaines. Par exemple, nous nous associons avec des grandes écoles pour l'élaboration de Mooc. Avec HEC, où nous en sommes à la troisième promotion, nous exportons dorénavant ce modèle. Nous développons des projets avec les grandes universités américaines, nous avons un savoir-faire reconnu." Sylvain Vacaresse, le directeur de LearningSalad, estime également que le retard se rattrape très vite dans le numérique. "Le problème est de prendre la mesure des changements à l'œuvre, car l'approche française est centrée sur le contenu au détriment du contexte."

participants, l'effet apparaît indéniable. La "gamification" retient l'attention car elle est présente dans tous les pans de la vie des jeunes générations. "Ce qui fonctionne le mieux comme stimulation, c'est de mettre les gens en compétition, constate Richard Levy. Cependant il faut être prudent. La compétition a un impact avéré, mais elle peut provoquer un effondrement des performances si elle devient anxiogène. Ce qui est difficile à anticiper."

Ces nouveaux outils ne se substituent pas au contenu mais permettent une plus grande interaction entre les participants, résume Franck Tami le responsable digital learning de la Société générale : "La reconnaissance des pairs est fondamentale, et cela a été réintroduit dans les processus de formation. La battle n'est pas un dispositif de formation en tant que tel mais cela lui donne un sens, une reconnaissance."

C'est l'idée même de se former qui vacille

À l'heure où les cursus en présentiel perdent du terrain, comment ces perspectives pédagogiques les impactent-elles ? Premier constat : le blended learning, mêlant cursus classiques et à distance, a

le vent en poupe, ce qui traduit un changement de perception de la formation, selon Sylvain Vacaresse, directeur de LearningSalad (société de services spécialisée dans le domaine du e-learning) : "C'est une logique d'enrichissement. Cependant, aujourd'hui, avec le digital, comment justifier de faire se déplacer les gens ?" Dans les entreprises, la tendance est nette et sans appel, selon Franck Tami : "Les formats longs tendent à disparaître. Il est question d'une journée, et quand on peut l'éviter, on l'évite."

Avec la dernière réforme qui a consacré le passage d'une logique d'obligation à une logique d'investissement, et avec ces évolutions à la fois sociétales et technologiques, c'est la notion même de formation qui est réinterrogée. Va-t-elle se fondre dans la stratégie de développement des compétences ? "Ce qui se joue, c'est d'intégrer la formation dans le travail. Nous parlons de moins en moins de former, observe Sylvain Vacaresse. J'ai assisté à un colloque aux États-Unis dont l'enjeu était de savoir comment se débarrasser du mot « former » ! Personne n'a envie d'être formé, pas même les formateurs", estime-t-il. Et d'insister : "La logique d'intégration dans le travail devient dominante. Elle induit une révolution en profondeur." ●



La battle n'est pas un dispositif de formation en tant que tel mais cela lui donne un sens, une reconnaissance"

Franck Tami

responsable digital learning de la Société générale



Née du partenariat avec un grand groupe de l'énergie pour répondre aux besoins d'optimisation de l'achat de formation des DRH des 1 000 entreprises de ce groupe, cette solution performante est adaptée tant aux grandes entreprises qu'aux PME et aux ETI.

Issue d'un constat: un responsable de formation est en permanence confronté à un grand nombre d'organismes de formation, à une offre pléthorique et à un temps de plus en plus réduit pour consulter des catalogues répondant chacun à leur propre logique.

Kelixto offre aux responsables de formation la maîtrise de quatre enjeux majeurs



Qualité

supérieure et pertinence du plan de formation et de la politique de formation



Productivité

accrue des responsables de formation et recentrage sur leur cœur de métier



Elargissement

du périmètre des achats de formation



Renforcement

de la capacité de négociation avec les organismes de formation

Fonctionnalités	Version standard	Options
Gestion des profils des utilisateurs	✓	
Administration des actions de formation	✓	
Recherche libre sur les titres des formations	✓	
Recherche par domaines de formation et géolocalisée	✓	
Sorties enrichies des résultats	✓	
Constitution de « catalogues » personnalisés et de paniers de choix	✓	
Personnalisation de l'interface	✓	
Évaluation des actions de formation	✓	✓
Flux quotidien d'actualités de la formation		✓

- Progiciel en mode Saas, paramétrable d'interrogation de données sur l'offre de formation
- Interface personnalisable et intégrable
- Optimisé aux besoins des responsables de formation et des « acheteurs » de formation
- Interopérabilité au travers de LHEO® et du FORMACODE®

AD CONSEIL, UNE OFFRE D'EXTERNALISATION DES BUDGETS FORMATION

Externaliser ses budgets formation à un prestataire, c'est ce que propose le cabinet AD Conseil, grâce à une plateforme de gestion des ressources humaines et des dépenses de formation en ligne.

Benjamin d'Algerre

À l'origine, juste un cabinet de conseils RH fondé en 2004 par le consultant Alain Darras. Et puis, rapidement, l'évolution vers la gestion de la formation.

"Avec la promulgation de la loi du 4 mai 2004, je me suis très vite orienté vers l'externalisation de la prise en charge du Dif", se souvient le fondateur d'AD Conseil. Une première étape qui a alors nécessité la mise en place d'une application spécifique accessible aux clients du cabinet avant d'étendre ses prestations à l'ensemble de la chaîne formation, qu'il s'agisse d'une gestion en ligne des dépenses au titre de la "24-83" - le formulaire Cerfa que les entreprises, jusqu'à la réforme de 2014, devaient adresser à l'administration pour justifier de leurs dépenses de formation - ou de l'évolution des compétences des salariés.

Dans cette démarche, qui trouvera son aboutissement technique en 2012 avec la mise en place d'un système d'information sur les ressources humaines (SIRH) en ligne, Alain Darras assume parfaitement d'aller sur le terrain des Opca, mais relative : "Nos clients sont essentiellement des PME ou des ETI. Leur intérêt premier, c'est la maîtrise des coûts et surtout, la certitude que l'argent qu'ils investissent en formation leur profite. Dans cette configuration, ils font appel à nous et nous nous substituons à l'Opca."

D'année en année, le portefeuille d'AD Conseil s'est enrichi, puisque le cabinet compte désormais des clients dans le secteur médical, informatique, dans le transport ou même dans la grande distribution.

Les conséquences de la fin de l'obligation légale

Au point d'inciter le consultant, jusqu'alors seul aux commandes, à développer son activité sous forme de franchise en permettant à d'autres consultants RH indépendants de pouvoir à leur tour prescrire sa plateforme. Ils sont désormais sept dans le réseau d'Alain Darras à couvrir toute la France. Prêts à prendre leur place dans un environnement marqué par la réforme du 5 mars 2014 et la suppression de l'obligation légale de contribution aux fonds mutualisés de la formation (le "0,9 %") qu'un nombre important d'entreprises continuaient à verser à l'Opca.

"Les entreprises vont être amenées à réfléchir au choix d'un système qui leur permet de gérer leur investissement formation le plus efficacement possible", prophétise Alain Darras. Avec la nouvelle donne, cependant, l'offre d'externalisation par des prestataires extérieurs risque de se multiplier. Sans compter que les Opca, forts de leur savoir-faire et de leur réseau, n'entendent sans doute pas voir leur "clientèle" leur échapper. Particulièrement les PME qui risquent de se voir particulièrement courtisées. ●

Alain Darras, dirigeant du Cabinet AD Conseils.



Si une encyclopédie des compétences existait, Guy Le Boterf figurerait probablement au chapitre des découvreurs. Ce Nantais d'origine parcourt le monde pour tracer les routes de l'ingénierie des dispositifs de gestion et de développement des compétences et de professionnalisation.

Benjamin d'Alguerre

GUY LE BOTERF LE "PAPE DES COMPÉTENCES"

Il est celui que dans le monde de la formation on surnomme "le pape des compétences". L'expression fait sourire Guy Le Boterf, lui qui ne veut surtout pas faire des compétences... une religion ! Mais il est vrai que cela fait maintenant près de quarante ans qu'il fait avancer le savoir à ce sujet. La compétence, cette exigence que ce docteur d'État en lettres et sciences humaines passé par l'enseignement de la philosophie et des sciences économiques explore depuis la fin des années 1960 dans le sillage alors des mouvements d'éducation populaire et de formation des adultes. Et lui, d'ailleurs ? Quand est-il né, au fait ? Difficile à estimer pour celui dont la carrière se mesure au nombre de ses ouvrages (près de 35, avec des traductions en anglais, allemand, espagnol, italien, lituanien ou portugais), aux expatriations en Afrique, en Amérique latine et du Nord ; aux institutions internationales pour lesquelles il a travaillé : Unesco, Unicef, OIT, OCDE...

Au commencement, il était là

Retour en 1972. La France vient de voter la loi sur la formation professionnelle continue. "La loi Delors a été un déclic, se souvient-il, d'un coup, il y a eu beaucoup d'argent pour alimenter les fonds de la formation. La question s'est alors posée de savoir non plus comment le dépenser, mais comment l'investir. La réflexion sur le concept de



1972
consultant au sein
du cabinet
Quatenaire
Éducation

1975
activités de
conseil au
Québec, en
Afrique, en
Amérique du
Sud...

1976-1982
expert de
l'Unesco pour le
développement
éducatif en
Amérique latine

1996
fonde le cabinet
Guy Le Boterf
Consultant

2006
professeur
associé à
l'Université de
Sherbrooke
(Canada)

compétences a commencé à émerger à ce moment-là." Guy Le Boterf intègre alors Quatenaire Éducation, une entreprise de conseil qui venait d'être fondée par Pierre Caspar et François Viallet, anciens disciples du pionnier lorrain de la formation des adultes, Bertrand Schwartz. Premiers pas dans cette étrange discipline qu'ils désignent sous le terme d'"ingénierie de la formation" puis d'"ingénierie des compétences" et appliquent dans les entreprises et les organisations.

La métaphore du pilote de ligne

Mais au fait, la compétence, c'est quoi exactement ? "Il y a une métaphore que j'aime utiliser : celle du pilote de ligne. Imaginez un passager peu rassuré qui demande à l'hôtesse de l'air les compétences dont dispose le pilote. Celle-ci essaye de le rassurer en lui présentant la liste des diplômes et des savoir-faire de son commandant de bord... eh bien dans ces conditions, moi, je ne monte pas dans cet avion !" Décryptage de la parabole : davantage qu'un inventaire à la Prévert des compétences accrochées à un curriculum vitae, c'est "la capacité à agir avec pertinence dans des situations professionnelles" qui compte. Une définition totalement nouvelle à l'époque, qu'il introduira en 1994 dans *De la compétence*. Essai sur un attracteur étrange, récompensé par la mention spéciale du Grand prix de management et de stratégie, et qu'il ne cesse d'approfondir et de faire évoluer. "Les



listes de compétences se multiplient alors qu'on peut constater qu'une personne peut disposer de beaucoup de compétences... et n'être pas compétente, fustige-t-il aujourd'hui. Les employeurs, les clients, les patients, les usagers... veulent pouvoir compter sur des professionnels compétents en qui ils peuvent avoir confiance."

La compétence et la confiance : indissociables

Travailler en priorité sur les pratiques professionnelles : une conviction que Guy Le Boterf porte sur plusieurs continents, tant dans un contexte universitaire que "corporate" pour les grands groupes du Cac 40 et leurs homologues internationaux. "Cela fait vingt ans que ses travaux servent de référence sur les questions de formation", juge Joëlle Aubert, de l'Université de



"La compétence ? La capacité à agir avec pertinence dans des situations professionnelles"

Grenoble-Alpes, qui vient de faire appel à lui pour traduire ses diplômes en compétences. "Pourtant, il ne se présente pas comme l'autorité supérieure qui vient asséner ses certitudes sur la méthode à suivre. Au contraire, il entretient un rapport très humain avec les équipes qu'il conseille et il sait s'adapter au contexte."

Il ne faudrait pas croire que celui qui a fondé son propre cabinet de conseil en 1996 a fini par clôturer son activité de conseil... Toujours actif en France et à l'international, il s'autorise une escale du côté de La Plaine-Saint-Denis, le temps de cet entretien dans les locaux de Centre Inffo. À l'heure où d'autres feraient valoir leurs droits à la retraite, Guy Le Boterf continue son tour du monde avec en particulier l'ambition, désormais, de rendre opérationnel le concept de compétence collective et de développer de nouveaux outils digitaux pour concevoir des dispositifs de professionnalisation. Sur ce dernier projet, cependant, il disserte peu : "C'est encore en cours d'élaboration, je ne peux pas trop en dire pour l'instant. Mais bientôt..." Ce pape-là ne compte pas abdiquer. ●



A LA RADIO

Quels emplois, quels métiers pour aujourd'hui et pour demain ?

Quels métiers recrutent aujourd'hui ?
Quels métiers recruteront demain ?

Quid de la formation à ces métiers qui n'existent parfois pas encore ? Alexandra Bensaid reçoit pour en débattre Sandrine Aboubadra-Pauly, experte au département Travail-Emploi de France Stratégie, Michel Abhervé, professeur d'économie associé à l'Université Paris-Est - Marne-la-Vallée, et Jean-Eudes du Mesnil, secrétaire général de la CGPME.



www.franceinter.fr



Alternatives économiques
n° 354, février 2016

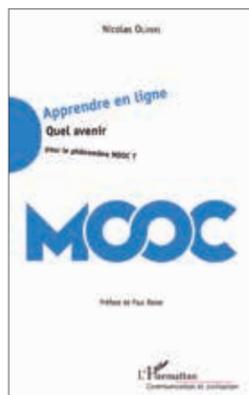
PUBLICATION

Plan pour l'emploi : état d'urgence

La ministre du Travail a répondu aux questions d'Alternatives économiques sur le bilan du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) et du pacte de responsabilité, la formation des chômeurs, les 35 heures, les accords d'entreprise, la refonte du Code du travail, le dialogue social.



www.alternatives-economiques.fr



Nicolas Oliveri
Paris : L'Harmattan,
mars 2016

PUBLICATION

Apprendre en ligne Quel avenir pour le phénomène Mooc ?

Après avoir replacé les Mooc dans une approche "historique" du e-learning, l'auteur présente dans un langage accessible ce nouvel outil de la transmission des savoirs à distance, en tentant de "déconstruire certains mythes techniciens" et d'insister sur l'indispensable présence humaine, nécessaire à l'efficacité pédagogique. Une série d'entretiens menés auprès de spécialistes du sujet complète cet ouvrage, à la fois critique et source de réflexions sur "l'enseignement de demain".



www.editions-harmattan.fr



SUR LE WEB

Le numérique : nouveaux territoires de la formation, de l'insertion et de la connaissance ?

Matinée de réflexion sur l'impact du numérique dans son secteur d'activité à l'Université de Lorraine, le 8 mars 2016. Réflexions autour de "nouvelles stratégies pour enrichir et recombinaison des pratiques pédagogiques à l'ère du numérique". Avec notamment Denis Cristol, docteur en sciences de l'éducation, directeur de l'ingénierie et des dispositifs de formation du CNFPT (Centre nationale de la fonction publique territoriale).



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

Les métiers de la formation tout savoir pour bien choisir



COLLECTION Guides Pro de la formation
nouvelle édition

Approche originale pour ce guide qui aide à connaître les métiers de la formation (avec liens vers les référentiels), l'environnement économique, les acteurs et les ressources. Les métiers, analysés sous divers angles (activités, compétences requises, spécificités...), sont répartis en trois grands domaines : l'ingénierie pédagogique et l'animation, la gestion et l'accompagnement. Le tout décrypte le secteur, en pratique : types d'offres d'emploi, chiffres, outils pédagogiques, annuaire du secteur...

À qui s'adresse ce guide ?

Aux professionnels et aux particuliers attirés par le secteur de la formation, chacun dispose de toutes les cartes pour choisir son métier en connaissance de cause, en changer ou évoluer, et savoir où s'informer.

Contact

commercial@centre-info.fr

Édition 2016, Format 160 x 240, 220 pages
Prix : 34,95 € TTC soit 33,13 € HT (TVA 5,5%)



BON DE COMMANDE
LES MÉTIERS DE LA FORMATION



Centre Info - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Téléphone : 01 55 93 92 04 ou 01 55 93 92 02 - Télécopie : 01 55 93 17 28

Code 614W0

INFORMATIONS INDISPENSABLES À LA PRISE EN COMPTE DE VOTRE COMMANDE

VOS COORDONNÉES M. Mme :

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

Courriel _____

Téléphone _____

Je souhaite commander le guide « Les métiers de la formation : tout savoir pour bien choisir »

Prix 34,95 € TTC soit 33,13 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)

Frais de port par ouvrage commandé : 5,00 € HT soit 5,28 € TTC (TVA 5,50%)
(envoi en nombre ou hors France métropolitaine, nous consulter)

Prix DROM et autres, nous consulter

Je joins mon règlement à l'ordre de Centre Info

Par chèque bancaire

Par chèque postal

Je recevrai automatiquement une facture de régularisation.



Pour construire
votre projet
professionnel



Orientation
pour tous

www.orientation-pour-tous.fr

Retrouvez-nous sur :

 <http://www.facebook.com/orientationpourtous>

 http://twitter.com/opt_orientation