

P.04

### L'événement

POUR UNE MEILLEURE  
COORDINATION  
DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET  
DE LA FORMATION

P.26

### Reportage

511 CANDIDATS REPRÉSENTANT  
35 PAYS LORS DES PREMIERS  
ABILYMPICS ORGANISÉS EN  
FRANCE

P.30

### Vu d'ailleurs

LA CHINE : UNE OPPORTUNITÉ  
DE DÉVELOPPEMENT  
POUR LES ORGANISMES  
DE FORMATION FRANÇAIS

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 898 • Du 15 au 30 avril 2016 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

P.11

## À la une

# RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES LA RÉPONSE FORMATION



Lors de la Web  
Conférence organisée  
le 25 mars par Opcalia  
sur le thème de la  
responsabilité sociale  
des entreprises (RSE).

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**  
Accord État-Régions : pour une meilleure coordination des politiques de l'emploi et de la formation

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**  
Responsabilité sociale des entreprises : la réponse formation

p. 17 **Guide pro**

**Expertise**  
Qu'est-ce qu'un engagement de développement des emplois et des compétences  
**Savoir-agir**  
Apprentissage de comportements : les vertus pédagogiques du jeu de rôle  
**Jurisprudence**  
Les conditions de licéité de la mise à disposition d'un formateur

p. 22 **Acteurs**

p. 26 **Reportage**  
511 candidats représentant 35 pays lors des premiers Abilympics organisés en France

p. 28 **Innovation**  
La validation des acquis en milieu carcéral, une ouverture vers l'emploi

p. 30 **Vu d'ailleurs**  
La Chine, une opportunité de développement pour les organismes de formation français

p. 33 **Itinéraire**  
Noémie Grégoire... Go west !

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

## En deux MOTS

### RSE

Yves Hinnekint a choisi un thème fort pour signer son retour à la direction générale d'Opicalia. Quelle réponse formation pour les entreprises en quête de responsabilité sociale des entreprises ? "La demande des entreprises adhérentes en conseil sur la RSE remonte du terrain. Ce sont elles qui viennent nous chercher là-dessus. Si nous faisons de la RSE, ce n'est pas uniquement par plaisir, c'est surtout parce qu'il y a une demande", explique-t-il dans notre article à la Une (pages 11 à 16). Car "la RSE est avant tout une affaire de conviction des dirigeants, même pour les petites structures".

### Abylmpics

Équivalent des Olympiades mondiales des métiers pour les salariés handicapés, les Abylmpics, créées en 1981, ont été organisées en France pour la première fois le 25 mars dernier à Bordeaux. "Les Abylmpics sont une formidable vitrine des talents, des savoir-faire. Cette compétition internationale participe à l'évolution du regard sur le handicap au travail. Elle contribue également à rendre plus attractifs certains métiers, notamment auprès des familles, et à les valoriser dans la société", a expliqué la ministre du Travail Myriam El Khomri en ouverture de la compétition (voir pages 26 et 27).

La rédaction



Retrouvez sur [www.actualite-de-la-formation.fr](http://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 Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Documentation** : Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

## ACCORD ÉTAT-RÉGIONS

# POUR UNE MEILLEURE COORDINATION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Une plateforme commune "État-Régions : ensemble pour l'emploi" a été paraphée le 30 mars à Matignon par Manuel Valls et Philippe Richert, président de l'Association des Régions de France, en présence de plusieurs présidents de Région et ministres. Objectif : mieux coordonner les actions en matière d'emploi et de formation.

Philippe Grandin



### L'IMAGE

Signature de l'accord Emploi Etat-Régions, le 30 mars à l'hôtel de Matignon, par le Premier ministre Manuel Valls et le président de l'ARF Philippe Richert, en présence de ministres et de présidents de Région.

“ Notre pays fait face à deux grands défis : la lutte contre le terrorisme, et la croissance et l'emploi. Concernant ce dernier point, l'État et les Régions ont décidé d'unir davantage leurs forces par la signature d'une plateforme commune qui s'inscrit dans la continuité de la réforme territoriale. ” Manuel Valls, Premier ministre, a présenté, le 30 mars à l'hôtel de Matignon, un nouveau partenariat État-Régions

“ pour mobiliser la France et ses territoires en faveur de l'emploi, de la formation, de l'apprentissage et du développement économique ”. Ce nouvel engagement réciproque<sup>1</sup> constitue une étape supplémentaire par rapport au plan d'urgence pour l'emploi, avec notamment le volet 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi. “ Nous franchissons aujourd'hui une nouvelle étape en disant quels engagements nous prenons ensemble, État et

Philippe Richert et Manuel Valls lors de la conférence de presse, le 30 mars.



Régions, pour l'emploi”, a indiqué Manuel Valls. Le premier engagement qui figure dans la plateforme commune est que “ le parcours des demandeurs d'emploi (formations, dispositifs d'accompagnement) soit mieux adapté aux réalités des territoires ”. Pour cela, les Régions qui le souhaitent copiloteront avec l'État le service public régional de l'emploi, l'orientation des crédits nationaux de la formation professionnelle et le Fonds social européen sur le périmètre précis des délégations de compétences.

Le deuxième est de “ faire le maximum pour la formation des jeunes en développant les formations professionnelles initiales ”, a poursuivi le Premier ministre. Dans cette perspective, les deux partenaires proposent d'ouvrir 85 titres professionnels à l'apprentissage d'ici à juin 2016, d'élargir l'accès à cette filière au-delà de 25 ans, de mettre en œuvre des parcours mixtes renforcés avec l'enseignement professionnel et de soutenir le développement des campus des métiers et des qualifications dans les territoires.

**85**  
TITRES  
PROFESSIONNELS  
OUVERTS À  
L'APPRENTISSAGE  
D'ICI À JUIN 2016.

déconcentrés à un vrai changement de culture”, a annoncé Manuel Valls. Pour Philippe Richert, président de l'ARF, “ notre pays reste centralisé car c'est l'État qui décide, y compris pour les collectivités territoriales. Aujourd'hui, nous sommes satisfaits car il est important de travailler autrement sur des sujets communs, tels que la formation et l'emploi au cœur de nos compétences et de nos priorités ”, a-t-il ajouté.

Au sujet de certaines Régions qui refusent le plan d'urgence pour l'emploi, comme Auvergne-Rhône-Alpes, Philippe Richert commente : “ Les Régions ont des réalités différentes et on ne peut convaincre tout le monde. Cependant, nous sommes très largement en phase avec les orientations du gouvernement et tout l'enjeu est d'être en mesure de les traduire en actes. ”

“ Le dialogue aura lieu avec chaque président de Région sur les particularités et les attentes d'autant plus que nous sommes sur une période de cinq à six ans ”, a fait valoir le Premier ministre. Il a par ailleurs annoncé une prochaine réunion avec ces collectivités en juin prochain “ pour préparer le projet de loi de finances pour 2017 ” avec pour principe de leur redonner davantage d'autonomie fiscale, et “ réaliser un bilan du volet 500 000 formations supplémentaires ”. “ Chacun doit participer à cet effort en matière d'emploi et de formation, car c'est là où les Français nous attendent ”, a conclu Manuel Valls. ●



*Faire le maximum pour la formation des jeunes en développant les formations professionnelles initiales”*

**Manuel Valls**  
Premier ministre

Le troisième consiste à “ affirmer le rôle essentiel des Régions, à l'échelle locale, pour le développement économique et le soutien ciblé aux PME et entreprises de taille intermédiaire ”. À ce titre, l'État et les Régions veilleront à ce que tous les leviers publics de soutien aux entreprises (la Banque publique d'investissement, l'Agence France Entrepreneur, etc.) soient bien en phase avec les stratégies et les orientations régionales. “ Ce partenariat doit se poursuivre et un nouveau rendez-vous avec les Régions est prévu avant l'été pour habituer l'État et ses services



1. [www.arf.asso.fr/wp-content/uploads/2016/03/Plateforme-Etat-Régions-ensemble-pour-emploi.pdf](http://www.arf.asso.fr/wp-content/uploads/2016/03/Plateforme-Etat-Régions-ensemble-pour-emploi.pdf)



## Projet de loi El Khomri DÉFINIR LES CONTOURS DU "COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN"

Alors que l'examen du projet de loi travail commençait le 5 avril à l'Assemblée nationale, une vingtaine de propositions d'amendements avaient été déposées par les députés concernant l'article 21, portant création du compte personnel d'activité.

Le CPA, qui devait à l'origine s'articuler autour des seuls comptes personnels de formation et de prévention de la pénibilité s'est vu adjoindre, à la suite de la consultation publique, le "compte engagement citoyen" (CEC) visant à permettre la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises au titre d'un engagement bénévole. Une revendication qui avait été portée par des organisations syndicales (CFDT,

CFTC) mais aussi d'employeurs (Udes, économie sociale et solidaire). Aux termes des propositions d'amendements, ce CEC pourrait être ouvert à chaque citoyen dès l'âge de 18 ans et permettre d'acquérir des heures de formation créditées sur son CPF. Un amendement d'Yves Blein (PS, Rhône) prévoit de sécuriser le gain des "points-formation" crédités sur le CPF au titre des activités bénévoles. Il demande aussi la mise en place d'une obligation pour les employeurs du secteur privé de concéder deux jours de congés payés par an à leurs salariés pour leur permettre l'exercice d'activités bénévoles.

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



Yves Blein, député PS du Rhône.



**L'image**  
**Clotilde Valter**, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, et **Mohamed El Ghazi**, ministre algérien du Travail, visitent l'agence Pôle emploi Beaumarchais (Paris II<sup>e</sup>), le 25 mars dernier.

### Elle l'a dit

*"Pour garantir une offre de services équitable, il faut favoriser les actions de professionnalisation communes entre tous les acteurs de l'orientation. Cela suppose de se doter de systèmes d'information dématérialisés."*

**Françoise Lemaire**  
chargée de mission chez Défi métiers, le Carif-Oref d'Île-de-France, lors d'une conférence sur le Service public régional de l'orientation, au Conseil régional le 30 mars.



## Garantie jeunes POUR FINANCER LA GÉNÉRALISATION



Le projet de loi travail instaure un droit universel à la garantie jeunes pour les décrocheurs sans emploi ni qualification de 18 à 25 ans. L'État s'est engagé à

débloquer l'enveloppe nécessaire. Selon le ministère du Travail, le chiffre final devrait être de 418 millions pour 2016 (100 000 jeunes) et 600 pour l'année suivante (150 000 entrées).

**+ D'INFOS**  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

## Fongecif UN ACCORD CONSTITUTIF EN CONFORMITÉ AVEC LA LOI DE 2014



Laurent Gamber, responsable de service information conseil du Fongecif des Pays de la Loire, et Renée Husson, directrice du Fongecif Rhône-Alpes, lors de la 12<sup>e</sup> Université d'hiver de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux sont parvenus le 25 mars à un accord national interprofessionnel afin de mettre en conformité les Fongecif avec les récentes évolutions législatives.

Principaux objectifs : supprimer des missions des Fongecif la collecte de la contribution obligatoire pour financer le congé individuel de formation (qui est depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 assurée par les Opca) ; préciser celles qui en font un acteur du conseil en évolution professionnelle ; réduire à 17 le nombre de Fongecif pour coller au redécoupage régional généré par la loi du 16 janvier 2015. L'accord du 25 mars 2016 annule et remplace le précédent, du 31 août 2011. Les Fongecif délivrent un conseil en évolution professionnelle et concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi.

Ils les accompagnent dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience. Les Fongecif financent les actions de formation au titre du compte personnel de formation, le congé individuel de formation, les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectif la réalisation des projets individuels. Ils doivent s'assurer de la capacité des organismes de formation à dispenser des actions de formation de qualité et garantissent la maîtrise des coûts de formation. Les 17 organismes paritaires agréés sont listés en annexe. La composition paritaire des conseils d'administration a animé la négociation. Les signataires ont convenu de se revoir avant le 31 décembre 2017.

**+ D'INFOS** [www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

63 %

des salariés jugent que le dialogue social en France est bon pour leur entreprise.

53 %

des salariés estiment que le dialogue social en entreprise va en se dégradant. (premier rapport annuel d'Apicil et d'Humanis sur l'état du dialogue social en France)



**MARIE-CHRISTINE DIRRINGER**  
a été nommée présidente de Défi métiers, le Carif-Oref francilien  
Conseillère régionale d'Île-de-France (Centre et Démocrates), elle est membre des commissions "Formation professionnelle et apprentissage" et "Sécurité". Elle est également première adjointe au maire de Chennevières-sur-Marne (Val-de-Marne) en charge des finances, des ressources et de la commande publique. Marie-Christine Dirringer est chef d'entreprise.



## Fonction publique LA FORMATION AU PROGRAMME DE L'AGENDA SOCIAL 2016



Annick Girardin, ministre de la Fonction publique.

**Le 29 mars dernier, Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, présentait l'agenda social pour l'année 2016 à l'occasion du Conseil commun de la fonction publique, le CCFP.**

Il comprend notamment des programmes destinés à

promouvoir la diversité, avec des formations spécialisées "égalité". Une concertation ouvre à la mi-avril sur la formation et les parcours de professionnalisation tout au long de la carrière. Elle sera approfondie à la rentrée de septembre. "Les agents publics doivent être mieux recrutés, mieux formés et mieux accompagnés tout au long de leur parcours professionnel pour répondre à l'évolution des besoins des services", a expliqué Annick Girardin. Par ailleurs, dans les trois prochaines années, le ministère a décidé de faire de la laïcité l'une de ses priorités en matière de formation initiale et continue.

**+ D'INFOS**

[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

## Pour les TPE et PME UNE "AIDE AU CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES"

**Le ministère du Travail substitue à l'"aide au conseil GPEC"**

pour les PME une nouvelle "aide au conseil en ressources humaines". Selon une instruction datée du 8 mars 2016, toute structure de moins de 300 salariés (n'appartenant pas à un groupe) qui souhaiterait bénéficier d'un accompagnement RH par un prestataire spécialisé pourra bénéficier d'une aide publique prise en charge par l'État jusqu'à 50 % du tarif de la prestation dans une limite de 15 000 euros par entreprise. Les structures de 10 à 50 salariés seront privilégiées dans l'opération. L'objectif est de les aider à bénéficier d'un plan diagnostic-action de courte durée ou d'une prestation plus approfondie pouvant aller jusqu'à vingt jours.

**+ D'INFOS**

<http://circulaire.legifrance.gouv.fr>



## Projet de loi Sapin II ASSOULPIR LES RÈGLES DE STAGE DE PRÉPARATION À L'INSTALLATION



Michel Sapin, ministre des Finances et des Comptes publics, ici lors de la Convention nationale de la lutte contre le travail illégal, le 23 février dernier.

**Le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a été adopté le 30 mars en conseil des ministres. Il sera discuté au Parlement fin mai ou début juin.** Le texte prévoit la création d'une Agence de prévention et de détection de la corruption, dont l'une des missions consistera à assurer des actions de formation sur cette thématique. Le texte prévoit aussi une adaptation des règles applicables au stage de préparation à l'installation (SPI) que le futur chef d'entreprise artisanale a l'obligation de suivre auprès du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat avant de pouvoir s'immatriculer au répertoire des métiers. Le projet de loi est dit "Sapin II" en référence à un premier texte de loi anticorruption porté en 1993 par l'actuel ministre des Finances, Michel Sapin.

**+ D'INFOS**

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

## Cités des métiers LANCEMENT DU FONDS INTERNATIONAL EFFERVESCENCE

**Le réseau international des Cités des métiers a lancé le 29 mars son fonds de dotation international, Effervescence, ayant pour vocation de financer des projets de territoires innovants. "D'ici 2030, de nombreux métiers vont évoluer, disparaître ou voir le jour. Les Cités des métiers veulent proposer de nouvelles solutions, innovantes et durables."**

**+ D'INFOS**

<http://effervescence.global>



### L'UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DU GRENELLE DE L'APPRENTISSAGE EN NORMANDIE

les 24 et 25 juin à Cherbourg

Cette Université d'été sera le point culminant de la grande consultation lancée par la Région Normandie, pour dessiner les pistes de développement de l'apprentissage. Avec près de 400 partenaires de l'orientation, de l'emploi, de la formation, apprentis, représentants des entreprises et des branches, etc.

<https://www.normandie.fr/le-grenelle-de-lapprentissage>

### 3<sup>e</sup> JOURNÉE DES INITIATIVES TERRITORIALES POUR L'EMPLOI

le 28 juin à Paris

Organisée par le ministère du Travail Objectif : valoriser des démarches collectives innovantes pour créer et soutenir l'emploi et la compétitivité, portées par les acteurs des territoires. Une quarantaine de porteurs d'initiatives et des personnalités feront partager leur expérience.

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

78 %

des DAF (directeurs administratifs et financiers) ont des difficultés à trouver des candidats compétents.

Les compétences techniques ne sont plus les seules indispensables, la "vision stratégique" ou la communication en font partie. (rapport du cabinet Robert Half sur l'avenir de la fonction financière)

**OPTIMISEZ  
VOTRE VISIBILITÉ**

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

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

VOTRE ORGANISME DE FORMATION  
SUR UN PETIT NUAGE



Accélérez votre transformation numérique aujourd'hui !

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

VAL Software  
Bien plus que des logiciels [www.valsoftware.com](http://www.valsoftware.com)

## Écoles de la deuxième chance AUGMENTER LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES

**Une instruction DGEFP réaffirme l'engagement de l'État** vis-à-vis des Écoles de la deuxième chance, acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes. L'État attend une augmentation du nombre de jeunes entrant dans les É2C en veillant à un ciblage spécifique des habitants des quartiers prioritaires. Il compte sur une diminution du taux d'abandon, très élevé durant la période d'essai ou en cours de parcours. Il incite les É2C à développer des partenariats avec le service public de l'emploi, l'Éducation nationale (plateformes de suivi et d'appui des jeunes décrocheurs), les réseaux labellisés "Orientation pour tous" et le monde économique.

À l'École de la deuxième chance du Val de Marne, à Orly.

**+ D'INFOS**

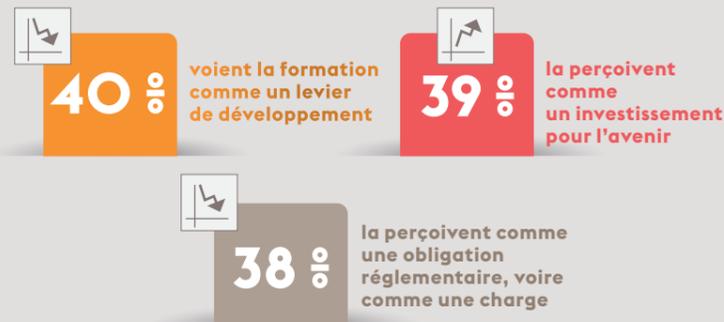
<http://circulaire.legifrance.gouv.fr>



## LE BAROMÈTRE DE LA FORMATION DANS LES TPE-PME

Le baromètre "Perspectives", réalisé annuellement par Agefos-PME et l'institut Ipsos, présente "les pratiques, les perspectives et les intentions" des TPE-PME concernant la formation professionnelle. Il mesure les impacts de la conjoncture et de l'évolution de la réglementation sur la stratégie de formation.

### PERCEPTION GÉNÉRALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LES EMPLOYEURS DE TPE-PME



### DOMAINES DE FORMATION 2016



### ÉCHANGES SUR LES BESOINS DE FORMATION AVEC LES SALARIÉS



Lors de la Web Conférence d'Opcalia, le 25 mars. De gauche à droite : Samuel Mercier (Université de Bourgogne), Bruno Morin et Jean-Michel Thouvignon (association Grandde), Vanessa Logerais (agence Parangone), Philippe de Gibon (président de Convers), Sylvie Didier-Perot (ministère de l'Environnement) et Rudy L'Espagnol (Vigeo Eiris Entreprise).



## Responsabilité sociale des entreprises

### LA RÉPONSE FORMATION

La responsabilité sociale des entreprises, la RSE, est une thématique qui prend de l'importance et la formation professionnelle est pleinement concernée. Les très grandes entreprises sont souvent déjà engagées dans des démarches sociales, mais les PME et TPE attendent du soutien. Opcalia, organisme collecteur interbranche, se positionne sur ce terrain et se prépare à obtenir le premier label "Lucie" de conseil en RSE. Explications, à l'occasion d'une Web Conférence qui était organisée le 25 mars dernier.

#### 3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Un débat en ligne pour cerner les enjeux

La labellisation "Lucie" de conseil en RSE

La promotion des bonnes pratiques sociales auprès des adhérents de son réseau

# LA DIVERSITÉ ENTRAÎNE LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

**Le concept de diversité – entendu comme la chance donnée à tous d'accéder à l'emploi sans aucune forme de discrimination – fait aujourd'hui partie du langage courant des pouvoirs publics et des entreprises. Mais qu'en est-il au-delà des mots ?**

Nicolas Deguerry

**C**omment les entreprises abordent-elles le sujet de la diversité ? C'est l'une des questions qui a été débattue lors de la journée organisée le 25 mars dernier par Opcalia sur le thème de la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Au début des années 1990, associer éthique et entreprise dans un même cours provoquait des ricanements, se rappelle Pete Stone, directeur du cabinet de conseil Just Different et expert biculturel franco-britannique de la diversité, de la non-discrimination et de l'interculturel. Plus maintenant. Tout simplement parce qu'une meilleure compréhension du lien entre efficacité économique et optimisation du potentiel de ressources humaines s'est progressivement opérée.

C'est Tim Stevens, vice-président des ressources humaines Europe d'IBM en charge de la mise en œuvre du management de la diversité, qui le dit : "Il faut transformer la RSE en performance économique." Cela permet de "poser la question des enjeux de la diversité en sortant du socle juridique et moral – le devoir subi – pour aller du côté de la performance et de la compétitivité des entreprises". Soit et finalement, une question de "bons sens", résume Tim Stevens : "La notion est comprise dans tous les pays : l'entreprise sera plus riche et performante si elle s'ouvre à tous les talents et arrive à déconstruire les barrières à l'entrée et à la progression dans l'emploi."



De gauche à droite : Mansour Zoberi (président de l'Association française des managers de la diversité), Tim Stevens (vice-président ressources humaines Europe d'IBM), Vanessa Logerais (journaliste, agence Parangone), Philippe de Gibon (président de Convers), Caroline Cazi (Montpellier Business School) et Pete Stone (expert biculturel franco-britannique).

## Le bon sens a droit de cité en formation

Reste que le bon sens est moins affaire d'expertise que d'impulsion. Autrement dit, "la diversité n'est pas qu'un sujet de spécialiste de la RSE, mais nécessite un management et un pilotage qui doivent être assumés par la direction générale". Laquelle n'a plus grand-chose à voir avec une "conception pyramidale", totalement dépassée aux yeux du responsable RH. Il ne s'agit plus d'imposer un organigramme, mais d'incarner un "leadership" qui repose sur "l'exemplarité" et la "capacité à fédérer".

Notion populaire, le bon sens n'en a pas moins droit de cité en formation, comme a pu en témoigner Caroline Cazi, directrice des ressources humaines, de la diversité et de la RSE à Montpellier Business School. Signataire de la charte de la diversité en entreprise<sup>1</sup> dès 2008, première école à obtenir le label Diversité<sup>2</sup> en octobre 2009, Montpellier Business School ne fait pas qu'enseigner les principes de la diversité mais les applique, avec pas moins de "huit voies d'accès différentes au programme Grande école de management et quelque 900 alternants", souligne-t-elle. L'occasion de constater qu'"à l'arrivée, quelle que soit la porte d'entrée, tout le monde se retrouve autour d'un taux d'accès au diplôme de 90 % et d'un taux d'emploi de plus de 70 %". ●●●



Des élèves de Montpellier Business School, groupe Sup de co.



**3 QUESTIONS À Yves Hinnekint**, directeur général d'Opcalia

## "Responsabilité sociale : une demande de conseil existe"

**Est-ce le rôle d'un Opcalia que de proposer du conseil en RSE ?**

Depuis la loi du 5 mars, la part "régaliennne" de notre activité – c'est-à-dire la gestion des fonds du plan de formation – a diminué. Il faut donc aller plus loin. La demande des entreprises adhérentes en conseil sur la RSE remonte du terrain. Ce sont elles qui viennent nous chercher là-dessus. Si nous faisons de la RSE, ce n'est pas uniquement par plaisir, c'est surtout parce qu'il y a une demande.

**Pourtant, la RSE reste avant tout une démarche de grands groupes ?**

La RSE, c'est avant tout une affaire de conviction des dirigeants, même pour les petites structures. Notre idée, c'est que l'Opcalia chapeaute un réseau d'entreprises qui va des grands comptes aux TPE. Nous pouvons constituer ce lien qui permet aux PME de s'inspirer des pratiques des grandes entreprises et aux TPE, ensuite, de s'inspirer de ce que font les PME.

**Cette nouvelle activité de conseil ne constitue-t-elle pas un "produit d'appel" pour Opcalia à l'heure où la compétition entre Opcalia pour les cotisations des entreprises risque de s'intensifier ?**

Quand Opcalia faisait la promotion du handicap avec l'Agefiph, de l'emploi des jeunes ou des seniors, ce n'était pas dans le but de proposer des produits d'appel aux entreprises pour venir les voir ensuite signer chez nous. Les entreprises sont de plus en plus confrontées à des problématiques liées à l'âge, à l'égalité hommes-femmes, à la diversité, voire à la question religieuse. Cela nous amène à nous interroger sur notre utilité en tant qu'Opcalia et à imaginer les solutions que nous pouvons apporter aux entreprises.

Propos recueillis par Benjamin d'Alguerres

### REPÈRES

## LA NORME INTERNATIONALE ISO 26000

La norme internationale Iso 26000 est depuis novembre 2010 le texte mondial de référence en matière de "responsabilité sociétale des organisations". Cette norme, élaborée pendant cinq ans par 90 pays et 40 organisations internationales, a pour spécificité d'être "non-certifiable", contrairement à d'autres normes internationales comme l'Iso 9001 (qualité) ou l'Iso 14001 (management environnemental). Sa vocation est de définir un cadre de thèmes à traiter mais elle ne fixe pas de niveaux de performance à atteindre pour chacun de ces thèmes. Seulement des lignes directrices à adapter en fonction des spécificités (culturelles, géographiques, économiques, sectorielles, etc.) de chaque organisation. C'est pourquoi des labels nationaux sont nécessaires pour apporter la preuve d'un niveau d'"engagement réel et sérieux" en RSE, concernant l'ensemble des thèmes de la norme Iso 2600.



1. [www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)
2. [www.afnor.org/liste-des-actualites/actualites/2015/juin-2015/le-label-diversite-un-engagement-concret-pour-prevenir-les-discriminations](http://www.afnor.org/liste-des-actualites/actualites/2015/juin-2015/le-label-diversite-un-engagement-concret-pour-prevenir-les-discriminations)

## ISO 26000 : LES SEPT "QUESTIONS CENTRALES"

LA NORME ISO 26000 A POUR BUT DE GUIDER LES ORGANISMES DANS LA PRISE EN CHARGE DE LEURS RESPONSABILITÉS SOCIALES.



Mansour Zoberi, président de l'Association française des managers de la diversité.

### ●●● Diversité et territoires

Autre regard avec Mansour Zoberi, président de l'Association française des managers de la diversité (AFMD) et directeur de la promotion de la diversité et de la solidarité du groupe Casino. Il souligne une implication de longue date qui remonte aux années 90 et qui s'est structurée avec les organisations syndicales mais aussi avec les pouvoirs publics. Surtout, apparaît une très forte dimension territoriale qui renvoie à la notion de proximité : le plus souvent installés dans les

zones d'aménagement concerté (Zac), les commerces jouxtent les zones à urbaniser en priorité (Zup) où résident clients et salariés potentiels. Mansour Zoberi insiste sur les gains qu'il y a à les insérer professionnellement.

### Diversité = égalité ?

Évoquant la question du périmètre de la notion de diversité, Pete Stone conteste l'idée que l'égalité soit un objectif. Il s'agit plutôt pour lui de "traiter tout le monde avec équité". L'entreprise est performante "à partir du moment où les collaborateurs sont reconnus, ce qui implique de les traiter comme individus". Et, donc, de "dépasser la notion d'égalité de traitement", pour "savoir utiliser la différence des gens comme un levier de performance. Le vrai sujet n'est pas le sexe, l'âge ou le handicap, c'est que nous sommes tous différents".

Découle de cette approche une méfiance envers la discrimination positive, qui risque, à ses yeux, de poser un problème pour les collaborateurs de l'entreprise qui ne rentrent pas dans les catégories légales de la discrimination. D'où l'émergence d'un indicateur ultime de la diversité entendue comme levier de performance : "Le bien-être des collaborateurs." ●

# LE CONSEIL RSE : UN NOUVEAU MARCHÉ S'OUVRE POUR OPCALIA

Opcalia devrait devenir le premier Opcalabellisé pour assurer des prestations de conseil en responsabilité sociale des entreprises auprès de ses adhérents. Un nouveau marché qui s'ouvre, alors que la réforme de la formation oblige les Opcal à se réinventer.

Benjamin d'Alquerre

De gauche à droite, Hakim Kamouche (Directeur du Val-d'Oise), Sami Abboud (alternant multimédia), Rayan Hasnaoui (étudiant), Vanessa Logerais (journaliste), Philippe de Gibon (Convers Télémarketing), Dorothée Diego (dirigeante d'entreprise), Bruno Pireyn (Label Lucie).



**H**ier collecteurs-répartiteurs des fonds de formation des entreprises, les Opcal ont vu leur périmètre s'élargir depuis la loi Sapin du 5 mars 2014 pour s'ouvrir plus globalement à l'accompagnement de leurs entreprises adhérentes. Certes, les Opcal n'avaient pas attendu la réforme pour quitter leur costume de "banquiers" de la formation et proposer un panel de prestations de conseil à leurs adhérents (notamment les PME et TPE),



*Ils ont le réseau, ils ont les conseillers. La loi du 5 mars 2014 oblige les Opcal à se réinventer"*

mais la nouvelle donne en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 accroît largement leurs possibilités d'action en matière sociale. Et plus seulement au plan de la seule formation professionnelle.

### La labellisation "Lucie"

Les questions de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pourraient bien devenir une nouvelle corde à l'arc des Opcal. C'est en tout cas le pari d'Opcalia, engagé depuis près d'un an dans une démarche de labellisation "Lucie", la référence en matière de RSE, avec la volonté affichée de s'imposer comme le promoteur des bonnes pratiques

sociales auprès des adhérents de son réseau, qu'il s'agisse d'intégration du handicap ou de la diversité, d'égalité hommes-femmes, de promotion de la jeunesse ou des seniors dans l'entreprise.

"Il sera le premier Opcalabellisé pour son engagement RSE", explique Bruno Pireyn, directeur des opérations de Lucie, cette agence fondée en 2007 par Qualité France pour conseiller et labelliser les entreprises soucieuses de leur responsabilité sociale. "Nous avons formé des salariés d'Opcalia à la RSE pour leur permettre d'intégrer cette problématique dans leur offre de service aux entreprises et, par là même, de communiquer au sein de leur réseau. Actuellement, nous les aidons pour la création de labels spécifiques consacrés à des thèmes bien précis." À l'image de la certification "ID Jeunes" inaugurée le 25 mars et dédiée à l'intégration de la jeunesse en entreprise.

### Appétence des PME et TPE

Ce qu'attend Lucie d'Opcalia, ce n'est pas tant de pouvoir cibler les "grands comptes", souvent déjà engagés dans des démarches sociales, mais plutôt les PME et les TPE qui aimeraient se positionner mais ignorent comment faire, faute d'assistance. L'enquête menée en août dernier par les deux partenaires auprès d'un panel de



81 %

des dirigeants des petites et très petites entreprises considèrent la RSE comme une priorité.



De gauche à droite, Yves Hinnekint, le directeur général d'Opcalia, Vanessa Logerais (agence Parangone), Philippe de Gibon (président de Convers Télémarketing).

●●● 550 entreprises en témoigne : 81 % des dirigeants de petites et très petites entreprises considèrent la RSE comme une priorité, mais 60 % avouent ne jamais s'être investis. *"Il fut un temps, la RSE était l'apanage des très grandes entreprises. Ce n'est plus le cas. Aujourd'hui, les petites structures montrent de l'appétence pour l'engagement social ou environnemental. Seulement, elles n'ont pas toujours le savoir-faire pour passer à l'acte. D'autres doutent que cet engagement puisse avoir des conséquences positives sur leur situation économique... l'Opcalia peut constituer un bon interlocuteur pour leur montrer comment procéder",* souligne Rose Mazeas, responsable des projets RSE au sein d'Opcalia.

Pour autant, le conseil aux entreprises sur des démarches d'engagement n'est pas une nouveauté pour l'Opcalia. *"Opcalia s'est déjà mobilisé autour de la sensibilisation de ses entreprises adhérentes au handicap ou à la promotion de la jeunesse via l'alternance. Comme dans le Bourgeois Gentilhomme, nous faisons déjà du conseil RSE sans le savoir",* résume Yves Hinnekint, son directeur général.

**Nouveau marché**

Mais Opcalia ne s'en cache pas : le conseil RSE n'est pas qu'un supplément d'âme pour

l'Opcalia et ses entreprises adhérentes. Pour Opcalia, c'est aussi un nouveau marché à développer alors que l'activité de collecte est en baisse à la suite de la réforme. Du côté des employeurs, c'est un moyen d'augmenter le chiffre d'affaires. *"Si on fait de la performance sociale, c'est aussi pour faire de l'argent, et ce n'est pas un gros mot !",* assure Philippe de Gibon, président de Convers Télémarketing, un centre d'appel niçois de 130 collaborateurs installé sur la promenade des Anglais. Sa démarche sociale à lui, ce fut de s'engager sur le recrutement de femmes en retour à l'emploi et de seniors. Un cas atypique dans le domaine de la prospection téléphonique, mais qui a fini par payer, puisque son entreprise a fait passer son taux de *turn-over* à 1,9 % au lieu des 25 % habituellement constatés dans une profession qui rime le plus souvent avec job d'étudiant. Mais pour parvenir à ce résultat, il a fallu former, miser sur le recrutement de contrats de professionnalisation ainsi que sur la préparation opérationnelle à l'emploi pour sélectionner les futurs salariés du *call center*. Autant de problématiques qui ont nécessité un recours à l'Opcalia. La Côte d'Azur pourrait d'ailleurs devenir une terre de mission de la RSE puisque l'Union patronale de Paca vient de publier les résultats d'un diagnostic sur les risques psychosociaux et leur corrélation avec le bien-être au travail. Reste à savoir si l'Opcalia constitue le référent idéal pour cette activité. *"Ils ont le réseau, ils ont les conseillers, assure Bruno Pireyn, la loi du 5 mars 2014 oblige les Opcalia à se réinventer. Le conseil RSE est un créneau. Opcalia est le premier à le préempter. Pour l'instant." ●*

Bruno Pireyn, directeur des opérations du label Lucie, ici lors d'un colloque RSE organisé par la Fondation Anthony Mainguené à la Chambre de commerce et d'industrie de Limoges, le 18 février 2016.



Qu'est-ce qu'un engagement de développement des emplois et des compétences P. 17

Apprentissage de comportements : les vertus pédagogiques du jeu de rôle P. 18

Les conditions de licéité de la mise à disposition d'un formateur P. 19



Nicolas Deguerry journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

QU'EST-CE QU'UN...  
**ENGAGEMENT DE DÉVELOPPEMENT DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (EDEC)**



**1 UN OUTIL EN 2D**  
Fournir un appui technique et financier à des fédérations professionnelles de branche ou à des confédérations interprofessionnelles pour l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques, tel est l'objectif poursuivi par l'État dans le cadre des conventions annuelles ou pluriannuelles dénommées Edec. Créé en 2005, le dispositif est venu remplacer les engagements de développement de la formation (EDDF) qui, dès 1984, organisaient la politique contractuelle entre l'État et les partenaires sociaux. Aujourd'hui comme hier, l'outil comporte deux volets : le premier dédié à la prospective, le second au déploiement de l'action. ●

**2 LE CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES**  
Il s'agit ici d'établir un diagnostic sur des enjeux définis en commun dans le cadre d'un partenariat organisé autour de l'État, des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans un ou plusieurs secteurs d'activité ou sur un territoire, éventuellement élargi à d'autres acteurs, comme par exemple les collectivités territoriales. Réalisé par un prestataire extérieur, ce diagnostic bénéficie d'une aide financière de l'État et vise à permettre l'anticipation des changements et l'orientation en conséquence des décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences. Le champ d'application peut être national ou territorial. La mise en œuvre donne lieu à signature d'un accord-cadre ou, à défaut, d'une consultation préalable dans un cadre paritaire adapté. ●

**3 LES ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES**  
Toujours dans une perspective de sécurisation professionnelle, les projets Adec peuvent présenter un caractère défensif ou offensif. Dans le premier cas, il s'agit de permettre aux actifs occupés d'anticiper les changements à venir pour éviter toute rupture ; dans le second, l'objectif est d'accompagner le développement de l'emploi et des compétences de façon conjoncturelle (accompagnement sectoriel ou territorial de la reprise économique) ou structurelle (accroissement et soutien de l'emploi dans un secteur, une filière ou un territoire). Tout actif occupé est concerné, prioritairement les premiers niveaux de qualification, les salariés expérimentés de 45 ans et plus et les salariés des TPE et PME. ●



**Célia Coste**  
journaliste à Centre Inffo

## SAVOIR-AGIR

### Apprentissage de comportements **LES VERTUS PÉDAGOGIQUES DU JEU DE RÔLE**



**P**AS TOUT À FAIT DU THÉÂTRE, PLUS DE LA MISE EN SITUATION. LE JEU DE RÔLE EST UNE TECHNIQUE PÉDAGOGIQUE QUI PERMET DE SIMULER UNE SITUATION DE TRAVAIL AFIN DE SE METTRE À LA PLACE DE L'AUTRE.

“Pour un formateur, le jeu de rôle consiste à faire reproduire en salle une situation vraisemblable de face-à-face en partie imprévisible durant laquelle les personnes jouent un rôle plus ou moins prédéterminé en inventant le dialogue à partir de canevas ou d'éléments de scénario”, explique le formateur-consultant François Proust. Une modalité pédagogique particulièrement pertinente dans les situations pour lesquelles la communication intervient. “Comme les jeux de rôle en situation thérapeutique, il s'agit de mettre en scène une situation, et de se mettre en scène, en endossant un rôle qui n'est pas forcément le sien. Cela permet de simuler une situation et de vivre « en vrai » des situations fictives. Puis, ensuite, de faire l'analogie entre cette expérience et sa réalité”, détaille la consultante Sophie Courau,

dirigeante de C & Compagnie. L'objectif : faire acquérir à l'apprenant une ou plusieurs habiletés relationnelles socialement utiles. Cela découlant des échanges de paroles ensuite analysés par les apprenants. François Proust énumère plusieurs usages pertinents pour ce type d'apprentissage : “Montrer ce qu'il ne faut pas faire, disposer d'un miroir de ses attitudes et de ses comportements, se mettre à la place de l'autre et intérioriser une position...” Le jeu de rôle prend donc tout son sens pour appuyer une situation d'apprentissage liée au comportemental. “C'est une approche particulièrement adaptée pour l'apprentissage de comportements, ou d'intelligence

de situations : s'entraîner à mener un entretien, résoudre un conflit, donner une directive, résoudre un problème, exprimer une émotion...”, reprend Sophie Courau. “Le jeu de rôle permet d'expérimenter, sans la vivre, une situation proche de la réalité, mais qui n'est pas la réalité. Comme un entraînement de sport avant un championnat, comme une répétition de spectacle.” Dans ces conditions, le formateur a véritablement un rôle pivot. “C'est comme un metteur en scène : il est là pour organiser la scène, donner les consignes, encourager, puis aider à la « métacognition », c'est-à-dire, aider les « joueurs » à verbaliser leurs émotions et leurs apprentissages.” ●

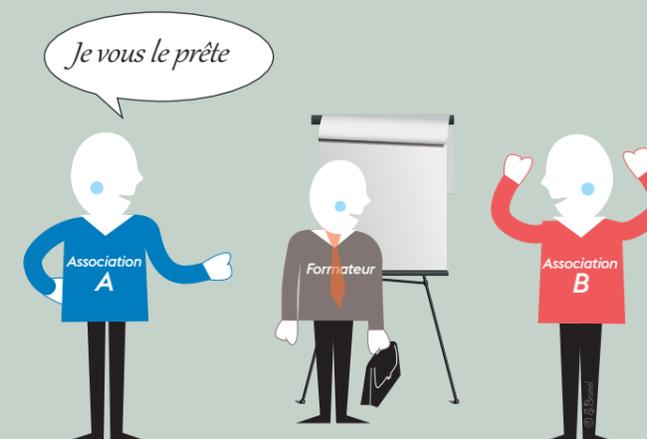
#### DU JEU DE RÔLE AU THÉÂTRE D'ENTREPRISE

Du jeu de rôle au théâtre d'entreprise, il n'y a qu'un pas. “Dans le domaine du théâtre d'entreprise, il s'agit de rendre spectateurs des acteurs pour leur faire prendre conscience des dysfonctionnements”, détaille François Proust. Comme l'explique le formateur-consultant, spécialiste du management, ce mode d'expression est un bon moyen pour que l'entreprise fasse passer des messages à ses salariés : “L'idée est de faire représenter sur scène par des comédiens les difficultés et les solutions possibles.”

## JURISPRUDENCE

### Les conditions de licéité de **LA MISE À DISPOSITION D'UN FORMATEUR**

**Célia Coste**  
journaliste à Centre Inffo



**U**N FORMATEUR MISSIONNÉ POUR DÉLIVRER UNE FORMATION DANS UNE ENTREPRISE PEUT-IL ÊTRE L'OBJET D'UN PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE, ALORS MÊME QUE LE PRÊTEUR N'EST PAS SPÉCIALISÉ DANS LA FOURNITURE DE PRESTATIONS DE FORMATION ?

C'est la question soulevée dans un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 17 février 2016. Comme la cour d'appel de Rennes, les juges de la haute juridiction ont considéré que cette mise à disposition n'était pas illicite. Dans les faits, une association du secteur de l'animation et du loisir a mis à la disposition d'une autre association un de ses salariés en qualité de formateur, dans le but de dispenser des cours de matières générales à des jeunes en difficulté. Cette prestation a été organisée dans le cadre d'une convention de partenariat renouvelée périodiquement. Lorsque l'association ayant recours aux services du formateur décide de ne pas renouveler le partenariat, l'employeur notifie à son salarié

le fait que son poste est supprimé. À cette occasion, l'association propose plusieurs postes à son salarié, tels qu'animateur ou encore référent animation. Ayant refusé ces affectations, il est licencié pour motif économique. Le formateur va alors se pourvoir devant la juridiction prud'homale, considérant qu'il y a là prêt de main-d'œuvre illicite ainsi que licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Considérant entre autres que le prêt de main-d'œuvre entre les deux associations était illicite et s'apparentait à du marchandage. Pour appuyer cette argumentation, le formateur avance que le prêt de main-d'œuvre, pour être licite, doit concerner une main-d'œuvre disposant d'un savoir-faire particulier relevant d'une spécificité propre à l'entreprise. De plus, le lien de subordination doit être maintenu entre la société prêteuse et le salarié. Conditions qui, selon le formateur, n'auraient pas été remplies en l'espèce. Cependant, la Cour de cassation ne fait pas la même interprétation du droit. Selon elle, la mise à disposition lucrative d'un salarié ayant un savoir-faire distinct

des autres salariés de l'association, spécialisée ici dans l'animation et l'insertion des publics en difficulté, ne constitue pas un prêt de main-d'œuvre illicite ni un marchandage. D'où le rejet de la demande sur ce point. ●

#### LE PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

Il doit être obligatoirement non lucratif et doit se formaliser après accord explicite du salarié. La convention de mise à disposition précise sa durée, l'identité et la qualification de la personne au cœur de la convention, le mode de détermination des salaires et l'existence ou non d'une période probatoire. Le salarié demeure protégé pendant la période courante de la convention. En effet, son contrat initial n'est pas rompu et il appartient toujours au personnel de l'entreprise prêteuse.

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

## Enquête Centre Inffo OÙ EN EST LA RÉALISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ?

Dirigeant d'entreprise, responsable de ressources humaines, participez à l'enquête flash de Centre Inffo sur la réalisation des entretiens professionnels instaurés par la loi du 5 mars 2014 : à l'heure de la première échéance fixée par la loi, votre participation enrichira cet instantané.

Quelques minutes suffisent à répondre au questionnaire. Les résultats seront diffusés en mai sur le site de Centre Inffo. ●

### + D'INFOS

Pour accéder au questionnaire de l'enquête "Mise en œuvre de l'entretien professionnel" : <http://enquetes.centre-inffo.fr/CENTREINFFO/MEOEPI7mars2016/MEOEPI7mars2016.sphx>

## Rendez-vous du droit de la formation 19 MAI : "PRÉVENIR LE CONTRÔLE DE LA FORMATION APRÈS LA RÉFORME.

Quel nouveau périmètre, quelles pièces conserver, quelles sanctions ?"

Traçabilité des actions de formation, versement d'une contribution unique, instauration d'un entretien professionnel obligatoire, exigence d'une offre de formation "certifiante et de qualité", nouveau fléchage des fonds mutualisés... autant de mesures nouvelles qui interrogent la relation triangulaire entre entreprise, Opcv et prestataire de formation. Avec le concours de la mission Organisation du contrôle de la DGEFP, Centre Inffo propose, le 19 mai, de mesurer l'impact de la loi du 5 mars 2014 sur l'activité du contrôle. Trois objectifs : identifier ses obligations vis-à-vis des services de contrôle, mettre ses processus et documents en conformité, optimiser son organisation logistique, financière et administrative. ●

### + D'INFOS

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr), rubrique Agenda  
[contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)

## Matinée d'actualité 12 MAI : "RENDRE SON OFFRE DE FORMATION CERTIFIANTE ET ÉLIGIBLE AU CPF"

Les formations éligibles au compte personnel de formation (hormis compétences-clés et VAE) doivent figurer sur des listes élaborées par les partenaires sociaux, qui ciblent notamment les certifications enregistrées au Répertoire national de la certification professionnelle ou inscrites à l'Inventaire. Pour se positionner sur ce nouveau marché, les prestataires de formation doivent repenser leur offre de services : modulariser les certifications existantes, concevoir une nouvelle offre certifiante et obtenir son enregistrement au RNCP ou son recensement à l'Inventaire.

Afin d'apporter des réponses concrètes à ces questions, Centre Inffo organise une nouvelle Matinée d'actualité le 12 mai avec la participation de la Commission nationale de la certification professionnelle, des partenaires sociaux, des spécialistes de l'ingénierie et des organismes de formation. ●



### + D'INFOS

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr), rubrique Agenda  
[contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)

## Session de formation 18 AVRIL : "MAÎTRISER LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION"

Centre Inffo propose le 18 avril une session de formation conçue et destinée prioritairement aux professionnels qui informent, orientent et accompagnent les publics bénéficiaires du CPF. Le contenu décline quatre objectifs : connaître l'utilisation du compte par un jeune, un demandeur d'emploi ou un salarié, savoir naviguer dans le site dématérialisé [Moncompteformation.gouv.fr](http://Moncompteformation.gouv.fr), connaître les conditions de mise en œuvre et de financement, repérer l'offre de formation qualifiante accessible. Après cette session de formation, le CPF n'aura plus de secrets pour vous. ●

### + D'INFOS

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr), catalogue Offre de formation 2016  
[contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)



Pays de la Loire

## LE GRENELLE RÉGIONAL DE L'APPRENTISSAGE

Près de 1 000 personnes étaient présentes le 24 mars dernier à l'Hôtel de Région pour le Grenelle régional de l'apprentissage, venues de tous les départements de la région et issues de tous les secteurs de l'économie régionale.

*pilote bien sûr, mais un pilote qui ne dispose pas de tous les leviers", a observé Bruno Retailleau, citant les chambres consulaires, les branches, les Maisons familiales rurales, les CFA, et bien sûr l'État et en particulier l'Éducation nationale. "Si nous voulons mobiliser autour de l'apprentissage, cette*

*mobilisation ne peut être que collective, à travers des engagements communs", a-t-il ajouté. Des mesures concrètes sont en préparation. ●*

### + D'INFOS

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

### "Entreprises, formateurs, responsables publics, jeunes en apprentissage : tous les acteurs de l'apprentissage sont représentés", s'est félicité Bruno Retailleau, le président du Conseil régional. Ce Grenelle est le fruit d'une démarche collective, à travers les consultations d'acteurs menées par Christelle Morançais, vice-présidente en charge de l'apprentissage, mais également les quelque 2 500 réponses de Ligériens aux questionnaires mis en ligne par la Région. "En matière d'apprentissage, la Région est



Grenelle de l'apprentissage des Pays de la Loire. © Pays de la Loire

## Aquitaine-Euskadi UNE EURORÉGION PORTEUSE DE PROJETS



Alain Rousset, président de l'Eurorégion Aquitaine-Euskadi.

Alain Rousset, président de la nouvelle grande Région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, a pris la tête, le 18 mars dernier, de l'Eurorégion Aquitaine-Euskadi (Pays basque espagnol), succédant à Inigo Urkullu. À cette occasion, la région autonome de Navarre (nord-ouest de l'Espagne) a adhéré à

l'Eurorégion, qui rassemble désormais près de neuf millions d'habitants sur plus de 100 000 km<sup>2</sup>. Elle gère des fonds européens, notamment pour la promotion de la formation à travers la création de doubles diplômes, la mobilité des étudiants et des formateurs. ●

### + D'INFOS

[www.aquitaine-euskadi.eu](http://www.aquitaine-euskadi.eu)

## Cési DES CLASSES PRÉPARATOIRES POUR LES FUTURS ALTERNANTS

Ce mois avril, le Cési lance les "Booster class". D'une durée de trois mois, en *blended learning*, elles permettront aux candidats à l'alternance d'appréhender leur futur métier, d'acquérir les compétences-clés pour être plus vite opérationnels. Expérimentées pour les candidats des formations "Gestionnaire en maintenance et support informatique" et "Web concepteur", les *Booster class* seront ensuite adaptées aux secteurs de l'industrie et des services. ●

### + D'INFOS

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



## Branche des organismes de formation

## UN AVENANT SUR LES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation viennent de conclure un accord sur les minima conventionnels.

Il couvre la période allant du 1<sup>er</sup> mars 2016 au 27 février 2017. Cet avenant est signé par cinq partenaires sociaux sur six : FEP-CFDT, Snepat-FO, SNEPL-CFTC, CFE-CGC Formation et Développement, et, pour la partie employeurs, la Fédération de la formation professionnelle (FFP). Il augmente la valeur du point.

Pour les catégories A1, A2, B1, B2 et C1, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont augmentées de 3 %. Cela permet ainsi d'afficher une grille sur le premier niveau (A1) au-delà du Smic annuel qui est fixé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 à 9,67 euros brut par heure (soit 17 599,40 euros brut par an). L'entrée en vigueur de l'avenant est subordonnée à son extension, qui devrait intervenir cet été et sera rétroactive. ●

**D'INFOS**  
www.ffp.org

Emmanuelle Pérès, déléguée générale de la Fédération de la formation professionnelle.



## Sénat

## UNE VAE AU BÉNÉFICE DES COLLABORATEURS DE SÉNATEURS



La sénatrice Françoise Cartron.

La première convention-cadre sur la validation des acquis de l'expérience au bénéfice des collaborateurs de sénateurs a été signée le 17 mars dernier.

La présidente de l'Association de gestion des assistants de sénateurs (Agas), Françoise Cartron, sénatrice (socialiste, Gironde) et vice-présidente du Sénat, l'a paraphée avec le président de l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne, Philippe Boutry. Cette convention

met en place un accompagnement renforcé des collaborateurs ayant au moins trois années d'expérience et qui souhaitent obtenir un diplôme de niveau master 2 (bac + 5), qui est également proposé aux collaborateurs d'élus dans le cadre de la formation continue. ●

**D'INFOS** www.senat.fr

## GNFA NOUVELLE DIRECTRICE GÉNÉRALE



Marie-Noëlle Tavaud, directrice générale du GNFA.

Marie-Noëlle Tavaud a pris la direction du Groupement national pour la formation automobile (GNFA), l'organisme de formation géré paritairement par la branche.

Ancienne cadre du groupe Adecco (elle a notamment été directrice des activités d'Adecco Parcours et emploi), elle avait rejoint le secteur automobile en 2013 pour reprendre la gestion et le management de l'action territoriale de l'Anfa, Opca de la branche. ●

**D'INFOS** www.gnfa-auto.fr

## - CNEFOP -



Christiane Demontès, présidente de la commission Parcours professionnels du Cnefop.

Commission qualité du Cnefop  
QUEL RÉFÉRENCIEMENT DES ORGANISMES CERTIFICATEURS ?

Au programme des travaux de la commission Qualité, développement des compétences et certifications, nouvellement présidée par Gérard Cherpion, l'instruction des dossiers de candidature a commencé le 30 mars lors d'une réunion technique, dans la perspective d'un référencement par le Conseil.

Cédric Morin

"Nous avons procédé à l'examen des premières demandes de référencement des organismes certificateurs en charge de garantir la qualité des actions de formation professionnelle", explique Jacques Bahry,

membre de la commission Qualité (où il représente la CGPME). Elle a étudié deux demandes, et fixé l'examen des autres dossiers au 14 avril.

L'essentiel de la séance a été consacré à la définition d'une méthode de travail. "Il s'agit, par exemple, d'identifier les pièces que nous demanderons aux candidats", poursuit Jacques Bahry.

"Nous devons avoir une méthodologie rigoureuse. Nous avons insisté sur la neutralité indispensable des organismes certificateurs qui ne peuvent pas par ailleurs dispenser des formations. Nous souhaitons aussi que les membres de leurs comités de certification occupent des fonctions diversifiées", annonce Jacques Bahry, qui est par ailleurs vice-président de Centre Inffo. ●

## QUELLE CERTIFICATION CEP ?

La commission Parcours professionnels du Cnefop a émis un avis positif concernant le projet de premier rapport relatif à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle et du compte personnel de formation.

Nicolas Deguerry

Présidente de la commission, Christiane Demontès rappelle que le rapport est le fruit d'un important travail d'auditions.

Lequel a concerné tout le quadripartisme. Ainsi et s'agissant du CEP, ces rencontres ont, selon elle, permis aux opérateurs de "prendre la mesure de ce qu'était réellement le CEP". À savoir, "non pas un dispositif supplémentaire mais une démarche différente, centrée sur la personne, comme actrice du conseil en évolution". Avec pour conséquence que "les opérateurs ne sont plus dans la prescription mais dans l'accompagnement d'une démarche d'évolution professionnelle". Que ce soit Pôle emploi ou les Opacif, tout le monde a évolué, les premiers finissant par y voir "autre chose" que leur mission antérieure et les seconds un "nouveau métier". Quant à l'impact du CEP sur les bénéficiaires, Christiane Demontès admet volontiers qu'il est à ce stade "difficile d'en mesurer les effets sur les personnes elles-mêmes", dans la mesure où il s'agit d'un "cheminement de long terme qui ne pourra être évalué que progressivement". Pour Christiane Demontès, ce rapport "montre ce qui a changé et ce qui va changer", mais a du mal à en mesurer les effets et le coût pour les opérateurs. Revenant sur la problématique de la professionnalisation des opérateurs, elle soulève également une question centrale aux yeux des acteurs : "Le CEP est-il un nouveau métier qui demande une certification assortie d'une formation ?" ●

# 511 CANDIDATS REPRÉSENTANT 35 PAYS LORS DES PREMIERS ABILYMPICS ORGANISÉS EN FRANCE

Le 25 mars à Bordeaux, se tenait la 9<sup>e</sup> édition du championnat du monde des métiers des personnes handicapées, les "Abilympics".  
Rencontres.

Philippe Grandin

“ Les Abilympics sont une formidable vitrine des talents, des savoir-faire. Cette compétition internationale participe à l'évolution du regard sur le handicap au travail. Elle contribue également à rendre plus attractifs certains métiers, notamment auprès des familles, et à les valoriser dans la société.” Myriam El Khomri, ministre du Travail, a inauguré, le 25 mars à Bordeaux, la 9<sup>e</sup> édition du championnat du monde des métiers des personnes handicapées, les "Abilympics", organisée pour la première fois en France (1<sup>ère</sup> édition au Japon en 1981), ainsi que les sélections régionales des Olympiades des métiers, rassemblées sur le même lieu, à savoir le Parc des expositions.

## POUR UNE INTÉGRATION DANS LA VIE ÉCONOMIQUE

“Le fait de conjuguer les Abilympics et les Olympiades des métiers a du sens car il s'agit de valoriser les compétences professionnelles des personnes handicapées pour favoriser leur embauche et leur intégration dans l'entreprise.” La veille des épreuves, Noël Roger, président d'Abilympics France, a présenté en ces termes “cette belle fête des métiers”. Il a également insisté sur l'importance d'être attentifs aux nouveaux métiers dans lesquels peuvent s'engager les personnes handicapées. “Nous n'avons pas réussi à mettre en place une équipe de mécatronique. Pourquoi ? Dans les structures de formation propres au domaine du handicap, ce type de compétences ne constitue pas une préoccupation car on reste sur des schémas anciens. L'intégration des personnes handicapées par rapport à ces compétences est essentiel”, a-t-il considéré.



Durant l'épreuve de technologies de l'information et de la communication.

## Échanger sur les performances des candidats

Tout autour de la ministre, au sein des espaces de la compétition, réunis par pôles (services, transport et logistique, industrie, artisanat, alimentation, technologie de l'information et de la communication, etc.), l'effervescence règne, que ce soit du côté des candidats, très impliqués et concentrés, que du côté du public, en majorité des collégiens accompagnés par leurs professeurs ou leurs familles, émerveillés de voir tant de dextérité exprimée par les compétiteurs handicapés dans leur métier respectif. Ces derniers sont 511, représentant 35 pays, à s'être engagés dans 49 épreuves exigeantes, en résonance avec l'excellence.

Parmi la foule de visiteurs, la classe de 3<sup>e</sup> “prépa pro” (préparation professionnelle) du lycée professionnel Émile-Combes de Bègles se fraye un chemin dans l'allée centrale. Les collégiens échangent leurs impressions sur les performances des candidats, expriment leur intérêt pour tel ou tel métier, et entrent en relation avec les compétiteurs handicapés.

“Il s'agit de montrer à ces jeunes en difficulté scolaire, qui n'ont pas pu accéder à la classe de 3<sup>e</sup> générale, la réalité des métiers dans le but de les conforter ou non dans leur choix en matière d'orientation professionnelle”, explique Corinne Petit, professeur de mathématiques au lycée professionnel. “Nos élèves de prépa pro ont une certaine maturité et ils sont performants sur le plan pratique. D'ailleurs, ils effectuent quatre semaines par an de stages de découverte de l'entreprise, contre une semaine par an en filière



Sandra Loménie, technicienne chez Dassault Aviation, “championne olympique” dans la catégorie “Maintenance aéronautique”. Elle a été formée grâce au dispositif Hanvol.



Nous sommes des professionnels, comme tout le monde”



Annabelle Gaveau, candidate dans la catégorie recyclage créatif.

générale”, renchérit Sophy Moussaron, professeure principale de la 3<sup>e</sup> prépa pro.

## Témoignages

Du côté des candidats, la pression se lit sur les visages. Peggy Halna du Fretay, 41 ans, photographe professionnelle depuis 2012, représente la France dans la catégorie “photographie en studio” parmi seize candidats.

“Je me suis donné un défi en participant aux Abilympics. De plus, j'ai vite compris que je pouvais changer le regard des valides sur le handicap d'autant plus que chaque personne est vulnérable”, fait-elle valoir. Son handicap est d'origine neuromusculaire et un assistant l'aide à installer son matériel. Peggy Halna du Fretay est également atteinte de surdité. Elle a débuté la photographie en amateur, “en ramenant des souvenirs de vacances, puis c'est devenu une vraie passion”, raconte-t-elle. “Mère de deux enfants, j'ai moi-même financé ma formation de photographe professionnel sans penser à demander une aide à l'Agefiph. Aujourd'hui, je travaille avec les enfants pour les initier à la photographie et pour

l'entreprise Lectra.” Le thème de l'épreuve est la nature morte. Une fois le décor installé, une statuette et divers objets sur une pelouse synthétique verte fluorescente, le handicap de Peggy Halna du Fretay s'efface devant ses compétences : “J'ai pris des risques car j'ai réalisé des clichés à contre-jour. Par rapport au programme annoncé, qui a changé la veille de la compétition, les jeux d'ombres étaient plus importants compte tenu de la matière des objets.” Avec son appareil, un Sony alpha 7 II, elle a réalisé 69 photos en mode manuel, ce qui était imposé par le jury. À la fin de l'épreuve, elle lance à ce dernier : “Prenez la plus lumineuse !” Puis c'est la libération et le sentiment d'avoir exprimé tout son savoir-faire dans un temps limité, soit 2h30. Deux heures avant le début de l'épreuve “mécanique cycles”, Richard Zinter, 53 ans, un bérêt bleu blanc rouge sur la tête, avoue être “très motivé et en pleine forme”. L'épreuve d'une durée totale de 4h30 consiste à réaliser le montage complet d'un vélo urbain dame.

Amputé d'un tibia suite à un accident de la voie publique, Richard Zinter est technicien cycle au sein d'une grande enseigne, Décathlon, suite à une reconversion professionnelle effectuée alors qu'il était mécanicien au sol sur matériel roulant au sein de l'armée de l'Air. “Nous voulons montrer aujourd'hui que nous sommes des professionnels comme tout le monde. Je n'avais pas entendu parler des Abilympics. La Chambre des métiers a contacté les travailleurs handicapés de la région Aquitaine à ce sujet, et aujourd'hui je suis le seul français parmi neuf candidats. C'est génial !” ●

# LA VALIDATION DES ACQUIS EN MILIEU CARCÉRAL, UNE OUVERTURE VERS L'EMPLOI

La validation des acquis de l'expérience est souvent vue comme tournée vers le passé, puisqu'elle permet la reconnaissance d'acquis antérieurs. Mais son objet est d'être entièrement tournée vers l'avenir et de permettre un nouveau départ, sur des bases consolidées. C'est ce sur quoi travaille l'association Médiation en milieu carcéral.

Philippe Grandin

## LA SOLUTION

### QUI ?

**Le milieu associatif** à l'initiative d'une construction de modalités d'accompagnement à la VAE en milieu carcéral.

### QUOI ?

**Un accompagnement spécifique** qui fait appel à tous les professionnels compétents et volontaires pour "re-connaître" les acquis de l'expérience.

### COMMENT ?

**La VAE doit être un projet familial.** La famille des détenus apporte un appui et un encouragement ainsi qu'une aide à la reprise de la confiance en soi.



“ Le débat est de savoir comment inscrire les politiques de droit commun par rapport à notre milieu carcéral. L'État a confié à la Région cette responsabilité et nous avons besoin de progresser ensemble sur ce sujet”, a considéré Pierre Duflot, directeur interrégional des services pénitentiaires Centre-Est de Dijon. Il intervenait, le 22 mars, dans le cadre du premier colloque consacré au parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) en milieu carcéral, organisé à Saint-Jean-de-Braye par l'association Médiation.

**À la maison d'arrêt d'Orléans** Regroupant des formateurs, tous chercheurs en sciences de l'éducation, Médiation a construit des modalités d'accompagnement à la VAE en milieu carcéral. Les formateurs interviennent

au sein du centre pénitentiaire d'Orléans-Saran (CPOS) et du centre de détention de Châteaudun. “L'objectif de ce colloque est d'établir un croisement des pratiques avec d'autres acteurs et de se demander comment faire perdurer ce type d'actions, par quels financements”, a souligné Jacques Serizel, président de l'association Médiation. Les premiers accompagnements de l'association ont débuté en septembre 2012 à la maison d'arrêt d'Orléans (MAO), grâce à des financements du Fonds social européen (FSE), du ministère de la Justice, du Fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) et de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte). À ce jour, plus de 400 personnes détenues ont été rencontrées pour plus de 100 entrées dans le dispositif et plus de 20 certifications obtenues.



## LE TRAVAIL DES ACCOMPAGNEURS VAE NON FORMALISÉ

Au cours des débats de l'après-midi, les participants ont abordé la question de la formation des accompagnateurs de VAE. À l'Afpa par exemple, 100 à 150 personnes accompagnent à la VAE sans pouvoir par ailleurs valoriser leurs acquis faute de l'existence d'une fiche emploi spécifique à ce métier. Elles ne bénéficient pas non plus d'une formation propre à leur domaine. Au plan national, l'Afpa a finalisé une lettre de mission pour ses accompagnateurs mais "loin d'une reconnaissance statutaire". Les participants ont reconnu, concernant les fondamentaux du métier, que les accompagnateurs VAE en milieu carcéral doivent comprendre l'environnement dans lequel évoluent les personnes incarcérées dans une logique de préparation à la sortie. Ils doivent également identifier les acteurs concernés par la démarche et prendre en compte la temporalité de celle-ci, plus longue en prison, ce qui pose une fois de plus la question sous-jacente du financement.

### "Il s'agit pour ces personnes de surmonter la spirale de l'échec"

"Le monde associatif est indispensable à la vie de la prison car il installe des passerelles entre le milieu carcéral et la société, entre intérieur et extérieur, a expliqué Pierre Duflot. Nombre de détenus sont en situation de marginalité mais leur potentiel demande à être valorisé, notamment par le biais de la VAE. Il s'agit de surmonter la spirale de l'échec pour et avec ces personnes. La démarche VAE consiste à reconnaître l'autre et nous reconnaître nous-mêmes dans ce que nous avons de meilleur." Dans cette démarche, la famille des détenus apporte un appui et un encouragement ainsi qu'une aide à la reprise de la confiance en soi, dans le cadre d'un partenariat entre les différents acteurs institutionnels. "Il est important pour la personne détenue d'être dans la reconnaissance pour s'inscrire dans un parcours de réinsertion. En ce sens, la démarche VAE est un outil relatif à la prévention de la récidive", a fait valoir Vanessa Baudat-Slimani, adjointe au maire de Saint-Jean-de-Braye. De son côté, Nathalie Magneron, vice-présidente de l'Université d'Orléans, en charge du continuum de formation (de bac - 3 à bac + 8), a exprimé le souhait de "contribuer au développement de la VAE et de la formation en milieu carcéral". "Nous sommes prêts à intervenir s'il y a des demandes en matière de réinsertion sociale et professionnelle", a-t-elle déclaré.

### Témoignage

Pascal, bientôt 40 ans, qui n'est plus détenu, a témoigné de son parcours VAE en milieu carcéral, accompagné dans sa démarche par Armelle Roudaire, formatrice et accompagnatrice VAE, directrice de l'association Médiation. Incarcéré en juillet 2012, il n'avait jamais été sensibilisé à la VAE. "J'en ai entendu parler dans les couloirs de la prison et j'ai fini par adresser une lettre au responsable de l'établissement, puis par obtenir un rendez-vous avec Armelle Roudaire", a-t-il raconté. À partir de là, la constitution du dossier est en marche pour l'obtention du CAP de ripeur-trieur de déchets ménagers. "Avec la VAE, on a la sensation qu'une porte s'ouvre vers l'emploi. Aujourd'hui, il me reste à passer devant le jury pour l'obtention du diplôme." Dans un premier temps, le travail d'écriture étant difficile, il passe par le dessin d'un camion-benne. La retranscription sur ordinateur de son récit d'expérience s'effectue péniblement mais il se fait aider pour les fautes d'orthographe. "Notre accompagnement en milieu carcéral s'effectue en équipe même si dans la pratique, cela est un peu compliqué", a confié Armelle Roudaire tout en rappelant que la VAE doit être un projet familial. Dans la salle, un autre représentant de la Direction interrégionale des services pénitentiaires Centre-Est de Dijon a insisté sur la nécessité de mobiliser les financeurs institutionnels de manière à ce que cette expérimentation soit pérenne. ●



*Il est important pour la personne détenue d'être dans la reconnaissance pour s'inscrire dans un parcours de réinsertion..."*

**Vanessa Baudat-Slimani**  
adjointe au maire  
de Saint-Jean-de-Braye.

La ville de Shanghai, où travaille l'organisme français Demos.



# La Chine, UNE OPPORTUNITÉ DE DÉVELOPPEMENT POUR LES ORGANISMES DE FORMATION FRANÇAIS

**FICHE D'IDENTITÉ**

**Population totale**  
1 364 270 000 habitants

**Superficie totale**  
9 562 911 km<sup>2</sup>

**Niveau de développement**  
Deuxième pays le plus riche du monde, taux de croissance du PIB le plus élevé au monde sur les dix dernières années.

Bien qu'elles n'aient aucune obligation légale de former leurs collaborateurs, les besoins en formation professionnelle des entreprises en Chine sont considérables. Des rapprochements entre spécialistes de la formation chinois et français apparaissent potentiellement très fructueux.

Knock Billy

Le marché chinois attire de plus en plus les entreprises françaises. Elles bénéficient en Chine d'une excellente réputation. Même si une stratégie réfléchie et une préparation minutieuse sont nécessaires pour aborder un marché complexe. Selon la Direction générale du Trésor, quelque 2 500 implantations ont été réalisées par plus de 1 500 entreprises françaises, parmi lesquelles des prestataires de formation.

La présence des organismes de formation professionnelle français dans l'empire du Milieu n'est pas récente. "Notre présence en Chine remonte à 2001, à travers un partenariat avec l'Université de finance de Shanghai où nous avons développé

une offre de formation interentreprises et intra-entreprise à destination du monde bancaire. À Pékin, nous avons ouvert un bureau de représentation", indique Jean Wemaëre, président du conseil d'administration de Demos. Il a permis de gagner en 2007 un projet financé par la Commission européenne visant à former 200 jeunes managers européens en Chine avec des cursus de dix mois.

### Dans "le grand vivier"

D'autres organismes de formation français, notamment Cegos et Berlitz, sont également présents depuis de longues années en Chine et disposent de solides expériences. Preuve de l'intérêt des Français pour la Chine, en 2008, la



1. Selon la Banque mondiale, la population active est estimée à près de 810 millions de personnes.



Au parc industriel international de Weidong Cloud Education, construit en 2012, situé dans la ville de Qingdao (nord-est de la Chine) sur une superficie de 200 000 m<sup>2</sup>.



Dai Shen, le nouveau directeur général du groupe Demos.

Fédération de la formation professionnelle (FFP) y avait organisé un séjour d'exploration pour ses adhérents. Avec des résultats encore modestes. Les établissements d'enseignement supérieur (écoles de commerce, École centrale, ParisTech, Isae, Universités, EMLyon, etc.) développent une offre tant de formation initiale que continue dans le plus grand vivier d'étudiants au monde, et ce, depuis plusieurs années. Deuxième économie au monde (derrière les États-Unis) et premier exportateur mondial, ses entreprises sont désormais des acteurs de premier plan dans de nombreux secteurs.

Bien qu'elles n'aient aucune obligation légale de former leurs collaborateurs, les besoins en formation professionnelle des entreprises en Chine sont importants<sup>1</sup>. Selon Dai Shen, le nouveau directeur général du groupe Demos<sup>2</sup>, "les entreprises chinoises, elles, sont demandeuses de formations métiers permettant d'accroître la performance de leurs salariés. Les besoins des entreprises étrangères ou multinationales concernent des formations de leurs cadres à la culture chinoise, aux pratiques de management locales et évidemment à la langue chinoise. La France a une très bonne image auprès des entreprises chinoises et la qualité de notre pédagogie y est très appréciée".

### La prise de contrôle de Demos par Weidong Group

C'est ce qui explique la prise de contrôle, début 2016, de Demos par Weidong Group, un des leaders de la formation en Chine et "premier partenaire mondial de l'Unesco dans le domaine de l'éducation", avec 130 millions d'apprenants en ligne. "Cette alliance a pour objectif de rendre



3 QUESTIONS À Jean Wemaëre, président du conseil d'administration de Demos

## "La puissance de l'infrastructure de formation de Weidong"

### Pourquoi avoir choisi de faire alliance avec un groupe chinois ?

En avril 2015, le vice-ministre de la Fonction publique chinois, que je connaissais de longue date, a tenu à me présenter Duanrui Wang, le fondateur de Hong Kong Weidong Cloud Education. Il m'a fait part de son souhait de se lancer dans la formation pour adultes. Ainsi s'est engagé le dialogue en vue de notre alliance, qui est effective depuis le début de l'année. Dans le cadre de cette opération, Weidong met à disposition de Demos, par avances en compte courant, les fonds

lui permettant de rembourser la quasi-intégralité de sa dette bancaire d'environ 16,5 millions d'euros. Demos a désormais les ressources nécessaires pour accélérer son développement en France et à l'international.

### Un changement qui vous permet aussi d'accélérer sur le marché chinois ?

En effet, Demos est déjà présent en Chine et forme des ressortissants chinois en France depuis une vingtaine d'années. Il y dispose d'un savoir-faire reconnu. Il peut également compter sur la puissance de l'infrastructure de formation technique de Weidong

(100 000 m<sup>2</sup> de data centers, plus de 5 000 serveurs, 300 développeurs et administrateurs digitaux) pour offrir à ses clients de nouvelles avancées techniques et innovations pédagogiques.

### Est-ce une bonne nouvelle pour les organismes français ?

L'arrivée de ces investisseurs est une opportunité de meilleure santé pour les organismes de formation français. Ils peuvent disposer de davantage de moyens pour se développer à l'international, notamment sur le gigantesque marché chinois.

possible l'accès à la formation du plus grand nombre, qu'elle soit continue ou initiale. Cela passe par une forte digitalisation, des ressources importantes et une vraie notoriété. Les synergies entre Demos et Weidong nous donnent justement les moyens de cette ambition", explique Dai Shen. Elle donne aux deux groupes "les moyens d'une ambition réellement planétaire. À titre d'exemple, Weidong va pouvoir traduire, localiser et intégrer les savoir-faire de Demos, les déployer à l'échelle mondiale tout en diffusant ces savoir-faire sur le marché chinois. Et cela représente un nombre d'apprenants considérable", explique-t-il.

L'ambition de Duanrui Wang, président-fondateur du groupe chinois est de "devenir n°1 mondial de la formation par internet en associant l'implantation internationale, la notoriété, le savoir-faire pédagogique de Demos et la puissance technique et financière du groupe Weidong". ●



2. Expert de la Chine, Dai Shen a été directeur des entités Demos et d'EMLyon dans ce pays.



Pour construire  
votre projet  
professionnel



www.orientation-pour-tous.fr

Retrouvez-nous sur : <http://www.facebook.com/orientationpourtous>

[http://twitter.com/opt\\_orientation](http://twitter.com/opt_orientation)

## Itinéraire

# NOÉMIE GRÉGOIRE

... GO WEST !

À 23 ans, Noémie Grégoire paraît pleinement satisfaite de son statut de salariée en élevage laitier. Peut-être le fruit d'une orientation mûrement réfléchie émaillée de nombreux stages, en France comme au pays des cowboys (... and girls).

Nicolas Deguerre

**L**e contact du bétail y serait-il pour quelque chose ? Noémie Grégoire, croisée au Salon international de l'agriculture, ne paraît pas impressionnée par grand-chose. Souriante, visiblement ravie de partager son expérience, elle témoigne que l'on peut être pleinement épanouie dans un secteur que l'on dit en crise. Une crise à laquelle son exploitation échappe d'ailleurs partiellement en raison d'une orientation bio. Mais ce n'est pas là la raison principale de sa satisfaction. Sans véritable plan de carrière, sa destinée de salariée agricole ne doit cependant rien au hasard.

Plus jeune, Noémie Grégoire se serait bien vue soigneur-animalier en parc zoologique mais a été "un peu découragée" par ses parents. Partie sans grande conviction en seconde générale en vue d'un bac S, elle finit par intégrer un bac sciences et technologies de l'agronomie et du vivant, poussée par sa passion pour l'équitation. Aujourd'hui encore, elle se dit satisfaite de ce choix construit avec sa conseillère d'orientation : "Cela restait quand même un bac général, qui permettait de ne pas me fermer des portes." C'est d'ailleurs pour cette même raison qu'elle enchaîne sur un BTS agricole orienté gestion et comptabilité plutôt que production animale : "Je savais qu'il serait toujours plus simple de m'autoformer en zootechnie plutôt qu'en gestion et compta", des matières qui peuvent aider à trouver un emploi.

### Des expériences multiples pour s'orienter

De ses études, elle garde le souvenir d'avoir été considérablement enrichie par les stages. Et à contre-courant de ceux qui ne jurent que par l'apprentissage, elle estime qu'elle n'aurait rien

bio

2010  
bac STAV production agricole, animale et végétale

2011  
BTS analyse et conduite de système d'exploitation

Depuis 2013  
agent technicien spécialisé dans un élevage laitier



“J’ai beaucoup apprécié les stages”

gagné à avoir un unique patron au cours de sa formation. L'alternance au sens pédagogique du terme, oui, mais plutôt par des stages, dont la variété lui a permis de "préciser son projet professionnel". Et de vivre de belles aventures, comme celle qui l'a conduite pendant six mois dans un ranch californien.

"Quand j'ai vu l'opportunité du stage à l'étranger, j'ai sauté sur l'occasion", se souvient-elle. Car, titulaire du galop 7 en équitation classique, cette cavalière émérite est surtout passionnée d'équitation américaine, au point de concourir encore à des compétitions de tri de bétail. Taille des exploitations et relief français obligent, c'est désormais de manière beaucoup plus classique qu'elle exerce. Et de la traite aux travaux des champs en passant par le nourrissage, le soin aux animaux et la responsabilité de l'atelier des génisses, le travail ne manque pas. Pas de blues pour autant : les 35 heures lui permettent de poursuivre l'équitation de loisir. Yeehaa !!! ●



## SUR LE WEB

### Anticiper les transformations du travail Comment les syndicats pourraient devenir force de proposition

Stéphane Lardy, secrétaire confédéral de Force ouvrière en charge de l'emploi, du chômage et de la formation, participait à un "amphi-débat" de l'UODC (Université ouverte des compétences), le 29 mars dernier. Juriste et docteur en sociologie, il est l'un des grands négociateurs nationaux des questions relevant de la formation.

**+ D'INFOS**  
www.uodc.fr



Mireille Garolla  
éditions Eyrolles  
collection  
"Emploi & carrière"

## PUBLICATION

### Changer de vie professionnelle C'est possible en milieu de carrière

Des outils pratiques d'accompagnement des salariés en poste ou hors poste, "au fil d'un parcours à débiter par une analyse personnelle. Une approche flexible pour apprendre à se connaître et se diriger vers les métiers ou activités correspondant au meilleur de ses talents".

**+ D'INFOS**  
www.editions-eyrolles.com



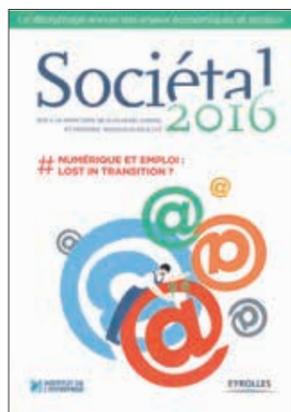
Les grands dossiers  
de Sciences humaines  
n° 41, décembre  
2015-janvier-février 2016

## PUBLICATION

### De la formation au projet de vie

Coordonné par Martine Fournier, ce numéro propose des réponses aux questions suivantes : pourquoi a-t-on besoin d'apprendre ? Comment apprend-on ? Quels sont les dispositifs dont nous disposons ? Quels sont les impacts de l'apprentissage dans notre vie ?

**+ D'INFOS**  
www.scienceshumaines.com



Sous la direction  
de Jean-Marc Daniel et  
Frédéric Monlouis-Félicité  
Institut de l'entreprise -  
Eyrolles

## PUBLICATION

### Sociétal 2016

Créée en 1996, Sociétal est la revue de l'Institut de l'entreprise. Précédemment trimestrielle, la formule est devenue un rendez-vous annuel, également téléchargeable en format numérique. Sociétal consacre son édition 2016 à "la transformation numérique qui bouleverse l'emploi, l'éducation et la formation". 30 analyses prospectives, 40 contributeurs-experts.

**+ D'INFOS**  
www.institut-entreprise.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 ..... exemplaire(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.



LA solution progicielle innovante d'optimisation de l'achat de formation en mode SAAS

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®