

P.28

L'interview

PIERRE POSSÉMÉ,
PRÉSIDENT DU FONDS PARITAIRE
DE SÉCURISATION DES PARCOURS

P.30

Stratégie

**AU 43^e COLLOQUE DE
LA FORMATION CONTINUE
UNIVERSITAIRE**

P.32

Portrait

JEAN-FRANÇOIS FOUCARD,
SECRÉTAIRE NATIONAL EMPLOI-
FORMATION DE LA CFE-CGC

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 904 • Du 1^{er} au 31 août 2016

www.centre-inffo.fr

P.11 *À la une*

TRANSITION NUMÉRIQUE : NOUVELLES COMPÉTENCES CONNECTÉES



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

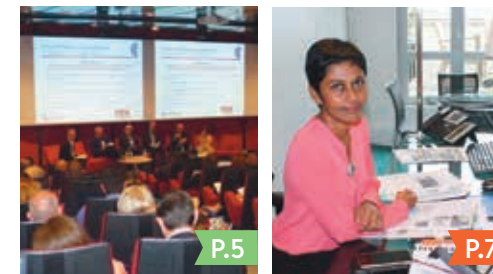
Politiques de formation (d'entreprise ou territoriales)

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

Ensemble, accélérons votre développement !

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

Sommaire



p. 4 **L'événement**
Les Chambres de commerce et d'industrie à la recherche d'une nouvelle offre de formation

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
Transition numérique : nouvelles compétences connectées

p. 17 **Guide pro**
Expertise
Blocs de compétences : une logique de parcours
Savoir-agir
Avec l'analyse transactionnelle : une formation pour se remettre en cause
Législation
L'attestation de fin de formation : des mentions obligatoires

p. 21 **Acteurs**

p. 26 **Innovation**
Grenoble INP-Pagora : les hussards de l'apprentissage

p. 28 **L'interview**
Pierre Possémé, président Medef du FPSPP et de l'Agefice

p. 30 **Stratégie**
Formation continue universitaire : un premier bilan des "expérimentations Germinet"

p. 32 **Portrait**
Jean-François Foucard, sherpa de la formation à la CFE-CGC

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

En deux MOTS

Marques

"Le marché de la formation est devenu un marché de marques. Le stagiaire en formation continue veut aussi connaître une expérience consommateur", a observé Catherine Desjacques, directrice du développement de la CCI Île-de-France. Ces propos ont été tenus lors du Forum formation et compétences des chambres de commerce et d'industrie, qui s'est tenu les 6 et 7 juillet (voir pages 4 et 5). L'occasion de dresser un état des lieux de l'appareil de formation des CCI, de son modèle financier et de sa stratégie de conquête de nouveaux marchés.

Numérique

La révolution numérique est en marche ! C'est du moins ce que proclame le Medef. L'organisation patronale a ainsi confié à Olivier Midière, conseiller communication auprès de son président Pierre Gattaz, une fonction d'ambassadeur du numérique (voir nos articles des pages 11 à 16). Parmi ses missions : "repérer partout dans le monde les bonnes pratiques en matière d'innovation numérique", et organiser des "learning expeditions" pour aider les entreprises, notamment les PME, à "effectuer au mieux leur transformation numérique".

La rédaction

à suivre...



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



**INFFO
FORMATION**

est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguer, 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



FORUM FORMATION ET COMPÉTENCES DES CCI DE FRANCE

LES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE À LA RECHERCHE D'UNE NOUVELLE OFFRE DE FORMATION

Depuis deux ans, l'appareil de formation des Chambres de commerce et d'industrie a connu de profonds bouleversements. Les 6 et 7 juillet à Paris, le Forum formation et compétences des CCI de France étudiait les pistes d'un "reengineering total" de l'offre de formation consulaire.

Benjamin d'Alguer et Béatrice Delamer



L'IMAGE

L'une des tables rondes du Forum formation et compétences des CCI de France des 6 et 7 juillet derniers, animée par Patrice Guézou, directeur emploi, formation et entrepreneuriat de CCI France.

Les Chambres de commerce et d'industrie viennent de traverser deux années difficiles. Depuis le 1^{er} janvier 2015 et la redéfinition du périmètre de la collecte de la taxe d'apprentissage, les CCI font face à une concurrence renforcée, puisque tous les Opca sont désormais Octa¹. Une structure commune de collecte a été montée avec les Chambres d'agriculture et les Chambres de l'artisanat. Par ailleurs, la réforme de la taxe pour frais de chambres (TFC) de 2014 a provoqué une baisse de 213 millions d'euros des ressources fiscales des

CCI. Les échelons territoriaux sont restructurés et près de 3 000 emplois ont disparu dans le réseau consulaire, soit près de 10 % de l'effectif global. C'est dans ce contexte que se pose la question de l'appareil de formation des CCI, de son modèle financier et de sa stratégie pour conquérir de nouveaux marchés.

"Le marché de la formation est devenu un marché de marques"

"Nous ne sommes plus les partenaires incontournables des entreprises, et d'ailleurs nous sommes souvent contournés", a admis Marc Faillet, direc-



600 000

personnes sont formées chaque année dans les centres de formation consulaires

Lors du Forum formation et compétences des CCI de France des 6 et 7 juillet derniers.



teur général de la CCI du Limousin. "Il nous faut enclencher un reengineering total de nos services, a affirmé Jean Vaylet, président de la Chambre de Grenoble et de la commission RH de CCI France. Le fonctionnement en silo tel que nous l'avons connu ne peut plus fonctionner."

D'autre part, l'internationalisation de la concurrence entre grandes écoles voit les établissements consulaires tels qu'HEC ou l'Essec directement placés en rivalité avec leurs homologues étrangers. "Le marché de la formation est devenu un marché de marques. Le stagiaire en formation continue veut aussi connaître une expérience consommateur", a observé Catherine Desjacques, directrice du développement de la CCI Île-de-France.



Il faut repenser l'expérience d'apprentissage comme aujourd'hui le digital repense l'expérience de consommation"

Remettre les compétences de leurs salariés à jour et créer une politique de marque pour devenir financièrement autonomes sans dépendre de la ressource fiscale : tels sont donc les chantiers.

"Les CCI doivent se lancer sur le marché de l'orientation post-bac et ne pas laisser passer celui des Mooc et des serious games", a recommandé Jean-François Fiorina, directeur adjoint de Grenoble École de management, un établissement consu-



1. Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

laire. Autres pistes : proposer aux groupes du Cac 40 d'intégrer les conseils d'administration des établissements, ou multiplier les mutualisations de pratiques entre centres de formation (campus partagés, outils mis en commun, etc.) pour réduire les coûts.

Entre "learning experience" et "learning robots"

Pour Fabrice Mauléon, conférencier et spécialiste de l'innovation pédagogique, le vrai enjeu est la "learning experience", ou LX : "Il faut repenser l'expérience d'apprentissage comme aujourd'hui le digital repense l'expérience de consommation des produits". Et travailler le "design émotionnel". D'ailleurs, les contenus ne sont jamais assez centrés sur les besoins des clients. "Le digital permettra le modulable à la carte, et ceux qui ne le feront pas vont mourir", a prévenu le chercheur.

La prochaine étape sera celle des "learning robots". "Demain, pour les services descendants et centrés sur le savoir, les formateurs seront des robots. Le digital va nous permettre de redimensionner la valeur ajoutée d'un expert." À ses yeux, la grande question des compétences, c'est le "reflexive thinking" et l'esprit critique, et non plus les compétences techniques en silo. Avec un ultime anglicisme, le chercheur a estimé que nous étions entrés dans l'âge "test and learn" : tester et apprendre. "Il faut essayer. Qui ne teste pas ne réagit pas, ne change rien et disparaît", a-t-il prévenu.

Yves Fouchet, président de CCI Entreprendre et membre de la Chambre d'Île-de-France, a voulu rester optimiste : "Nous avons des grandes écoles qui sont nos fleurons, des CFA exceptionnels avec un bon taux d'insertion dans l'emploi, un maillage territorial dont personne d'autre ne dispose : nous avons toutes les clés pour relever ces défis." ●



Version finale du projet de loi Travail LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ REPREND DE L'ÉPAISSEUR

À l'issue de l'ultime lecture du projet de loi El Khomri et le recours à un second 49-3 de la part du gouvernement, le profil définitif du compte personnel d'activité (CPA) se dessine.

Le Sénat avait souhaité limiter le CPA au seul compte personnel de formation. Le retour du texte à l'Assemblée l'a rétabli tel qu'il avait été conçu par les partenaires sociaux durant la négociation interprofessionnelle de février dernier. Le CPA constitue donc un dispositif articulé autour du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte d'engagement citoyen (CEC) destiné



Dans l'hémicycle de l'Assemblée nationale.

à transcrire en droits à la formation les activités bénévoles réalisées dans le secteur associatif reconnu d'utilité publique ou le service civique (la loi ouvre également la possibilité à l'État d'expérimenter l'alimentation du CPA des sapeurs pompiers volontaires). Mais ce n'est qu'un début, car le texte final prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux d'ouvrir au mois d'octobre prochain une concertation qui étudierait les possibilités d'extension

du dispositif à d'autres outils sociaux, comme le compte épargne-temps. Ouvert de l'âge de 16 ans (15 pour les mineurs en contrat d'apprentissage) jusqu'au décès de la personne, le CPA sera alimenté à raison 24 heures par année d'exercice jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures.

+ D'INFOS

www.assemblee-nationale.fr



L'image

Prix du maître d'apprentissage 2016

Photo finale avec les cinq lauréats, des personnalités et les membres du jury, le 21 juin dernier. Au centre, Serge Crouin, président de la MNRA (Mutuelle des artisans et du commerce de proximité), avec à sa droite Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle, et à sa gauche Alain Griset, président de l'APCMA (Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat).

Il l'a dit



Peu importe, pour celui qui veut créer son entreprise, un diplôme ou une certification. Ce dont il a besoin, c'est d'un accompagnement dans son cheminement. De processus pédagogiques et cognitifs qui révèlent son potentiel entrepreneurial."

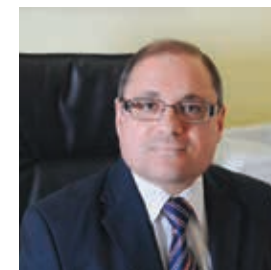
Jean-Claude Bouly

Professeur au Cnam, chaire Développement de la petite entreprise et artisanat, le 27 juin dernier lors d'un colloque consacré à l'accompagnement des migrants.



Cedefop LE PROGRAMME D'ACTIVITÉ

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop)



James Calleja, directeur du Cedefop.

a publié son programme 2016. Il relie notamment son action au "cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation", EF 2020. Confronté à des "exigences de compression du personnel", il réorganise la gestion de plusieurs projets.

+ D'INFOS

www.cedefop.europa.eu

Inventaire 79 NOUVELLES CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS

La Commission nationale de la certification professionnelle vient d'inscrire 79 nouvelles entrées à son Inventaire. Elle a examiné 107 demandes et a notamment retenu des certifications ou habilitations dans les domaines du management et de la gestion de projet. À noter, le certificat professionnel de la Fédération de la formation professionnelle "Accompagnateur de VAE". Et la certification "Création et animation d'une formation en interne".

+ D'INFOS

www.cncp.gouv.fr



MARIE RUSSO

vient d'être nommée présidente d'Opcalia

Elle succède à Patrice Lombard. Déléguée fédérale à la formation de la Fédération CFE-CGC de la culture, de la communication et du spectacle (FCCS), Marie Russo est directrice de programme de formation chez Orange, où elle est déléguée du personnel.

La nouvelle vice-présidente d'Opcalia, Brigitte Dumont, travaille elle aussi chez Orange : elle est directrice responsabilité sociale d'entreprise du groupe. Elle est également présidente de l'Unetel-RST (Union nationale des entreprises de télécommunications de réseaux et de services en télécommunications) et vice-présidente déléguée de l'ANDRH (Association nationale des directeurs de ressources humaines).

Assemblée nationale LE PROJET DE LOI ÉGALITÉ ET CITOYENNETÉ VOTÉ EN PREMIÈRE LECTURE

Les députés ont adopté le 6 juillet l'ensemble du projet de loi Égalité et citoyenneté, qui regroupe des dispositions relatives à la jeunesse et à la citoyenneté, ou encore à l'"égalité réelle". Selon le texte adopté, dans toute entreprise employant au

de la langue française et les compétences numériques dans la formation tout au long de la vie. Tous les services publics, les collectivités territoriales et leurs groupements, les entreprises et leurs institutions sociales, les associations et les organisations syndicales et professionnelles devront



Éricka Bareigts, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité réelle.

moins 50 salariés, les personnes chargées du recrutement recevront au moins une fois tous les cinq ans une formation à la non-discrimination. Le texte élargit l'accès à la fonction publique en ouvrant des concours aux candidats justifiant de mandats d'élu d'une collectivité territoriale ou de responsable (y compris bénévole) d'une association. Le projet de loi inclut les actions de lutte contre l'illettrisme, celles en faveur de la maîtrise

concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces actions. Le fait d'organiser des formations professionnelles en langue régionale ne pourra plus être appréhendé comme une mesure de discrimination. Les députés entendent "sécuriser une politique d'offre en matière d'apprentissage et de perfectionnement dans ces langues dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle". Le texte sera examiné au Sénat à la rentrée.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

L'APPRENTISSAGE C'EST VOTRE AVENIR

POUR L'APPRENTI UN AVENIR PROFESSIONNEL

« Je sais qu'à diplôme égal, un employeur va toujours préférer celui ou celle qui connaît le monde de l'entreprise »

Joshua, 18 ans, DUT techniques de commercialisation à Montpellier, Hérault

UNE SOLIDE FORMATION

qui allie apprentissage théorique et pratique.

UN VRAI SALAIRE

entre 25 et 78% du SMIC et jusqu'à 93% du SMIC pour un apprenti handicapé.

DES DROITS ET AVANTAGES

comme pour les autres salariés (congés payés, visite médicale, compte personnel de formation, etc.)

POUR L'ENTREPRISE UN PARI D'AVENIR

UN FUTUR SALARIÉ

formé et adapté à la culture de votre entreprise.

DES PRIMES ET DES AIDES FINANCIÈRES

- Exonération de cotisations sociales
- Prime à l'apprentissage et aide au recrutement
- Aide "Contrat de génération" (4 000 € par an pendant 3 ans à l'issue du contrat)
- Crédit d'impôts
- Aides complémentaires Agefiph (jusqu'à 9 000 €) pour le recrutement d'une personne handicapée quel que soit son âge.

« C'est un moyen d'assurer des recrutements efficaces. »

Jean-François Blanchet, directeur général du groupe BRL à Montpellier, Hérault



65%

des apprentis ont un emploi 7 mois après leur formation

80%

des professionnels ayant embauché un apprenti sont satisfaits et réembauchent un autre apprenti à la fin du contrat

Source : note d'information de la Direction de l'évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'Éducation Nationale - mars 2014)

Source : CCI France (2011)

Communiqué



WWW.APPRENTISSAGE.GOUV.FR



L'essentiel



Association de gestion du Fonds paritaire national JEAN-CLAUDE VOLOT EST ÉLU PRÉSIDENT

L'industriel Jean-Claude Volot a été élu président de l'Association de gestion du Fonds paritaire national, pour un mandat de deux ans. L'AGFPN a pour mission de gérer les fonds alloués aux partenaires sociaux. Fondée en février 2015 pour succéder au Fongefor, l'AGFPN est alimentée par une contribution des entreprises de 0,016 % de leur masse salariale et par une contribution de l'État. "Cette association doit démontrer la pleine responsabilité des partenaires sociaux dans leur bonne gestion des fonds qui leurs sont alloués", a observé l'ancien vice-président du Medef en charge du pôle Internationalisation et filières. Le fonds contribue au financement de la formation économique, sociale et syndicale des salariés (apport des entreprises de 10 millions d'euros et de l'État de 27 millions d'euros). L'AGFPN gère au total environ 115 millions d'euros par an.



Jean-Claude Volot, président de l'AGFPN.

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



Jacques Faubert, président de la Fédération des Chambres syndicales des formateurs-consultants.

Chambres syndicales des formateurs-consultants VERS UN LABEL QUALITÉ

Le nouveau président de la Fédération des Chambres syndicales des formateurs-consultants (CSFC), Jacques Faubert, qui vient de succéder à Michel Farhi, prépare le lancement, à l'automne, d'une labellisation qualité pour les formateurs indépendants. Un travail conduit notamment avec Agefos-PME, Opalia et Actalians.

+ D'INFOS <http://csfc-federation.org>

Avant-projet de loi en faveur de l'égalité réelle outre-mer

L'AVIS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Le 12 juillet, le Cese a rendu son avis sur l'avant-projet de loi de programmation en faveur de l'égalité réelle outre-mer et sur l'étude d'impact de ce projet. Il évoquait les futurs "contrats de convergence", forme approfondie des contrats de plan État-Région. Un avis sur "Le défi de l'insertion professionnelle de jeunes ultramarins" avait été rendu en 2015 par Eustase Janky.

+ D'INFOS www.lecese.fr

INFO FORMATION • N° 904 • DU 1^{er} AU 31 AOÛT 2016



L'ENTREPRENEUR'E DU CHANGEMENT

les 8 et 9 septembre à Paris

Deuxième édition de CCI Forum, à la CCI Paris-Ile-de-France. "Trois figures de l'entrepreneuriat, créateur, manager et régulateur de changement, seront dessinées au fil des débats et incarnées par des personnalités qui font l'histoire économique et sociale." Sont conviés à participer aux débats les présidents, membres élus et directeurs généraux des CCI, mais aussi des personnalités extérieures.

www.cci.fr/web/les-cci-de-france/cci-forum-2016

"MUTATIONS ET DIVERSITÉ DES ENTREPRISES"

le 21 octobre à Paris

Conférence internationale organisée par le ministère français du Travail et l'OIT (Organisation internationale du travail). Thématiques : "Comment l'entreprise valorise-t-elle le travail ?", "Performance économique et performance sociale", "Les normes internationales du travail".

www.ilo.org

37 %

160 000 des 430 000 apprentis scolarisés en France relèvent de l'artisanat.

Baromètre de l'artisanat réalisé par l'Institut supérieur des métiers (ISM), avec Maaf Assurances.

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Publiez vos communiqués
et publicités dans
INFO FORMATION

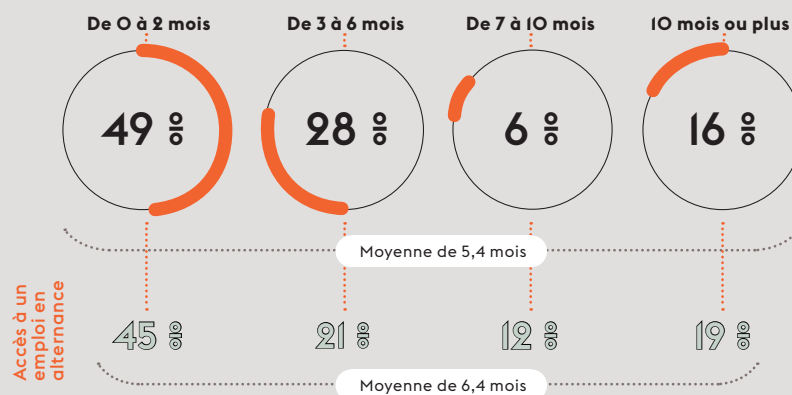
Contact : INGRID DUBOCQ
responsable régie publicitaire
Tél. : 01 40 09 68 47
E-mail : ingrid.dubocq@ffe.fr



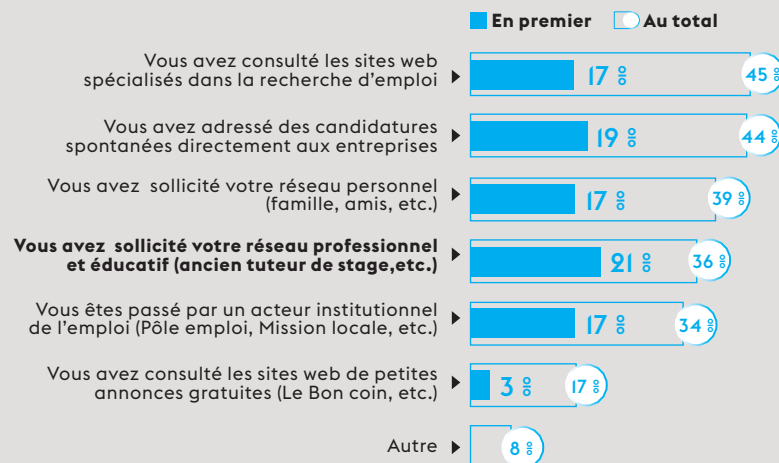
L'ACCÈS DES JEUNES À LEUR PREMIER EMPLOI

Pour les jeunes, le développement de la formation est une priorité pour faciliter leur accès à un premier emploi. L'Agefa-PME (Association de gestion des formations en alternance pour les petites et moyennes entreprises) et OpinionWay ont conduit une enquête relative à l'accès des jeunes au premier emploi.

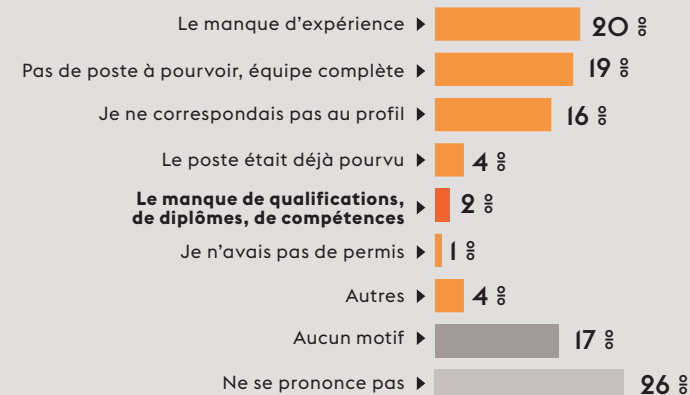
UNE DURÉE MOYENNE DE CINQ MOIS ET DEMI ENTRE LA FIN DES ÉTUDES ET LE PREMIER EMPLOI



LES STRATÉGIES POUR TROUVER SON PREMIER EMPLOI



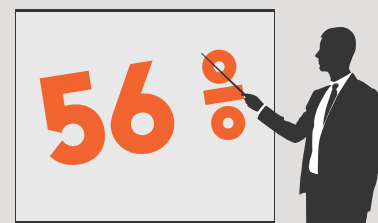
LE MANQUE DE QUALIFICATION N'EST PAS UN MOTIF MAJEUR DE REFUS D'EMBAUCHE



DES JEUNES TROUVENT UN PREMIER EMPLOI CORRESPONDANT À LEUR CURSUS DE FORMATION INITIALE



DÉCLARENT QU'IL LEUR MANQUE UNE AIDE EN TERMES DE PRÉPARATION, FORMATION, ATELIERS OU CONSEILS



AFFIRMENT QUE LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE CONSTITUE UNE PRIORITÉ POUR FACILITER LEUR ACCÈS AU TRAVAIL



Le cabinet Interface réfléchit à la transition numérique à travers son "comptoir pédagogique", Le Cube, qui réunit consultants-pédagogues, développeurs, designers et illustrateurs.

Transition numérique NOUVELLES COMPÉTENCES CONNECTÉES

Un téléchargement qui prenait soixante-dix minutes avec la 3G en prend sept avec la 4G. Demain, avec la 5G, il prendra sept secondes.

Telle est l'évolution – exponentielle – du numérique, qui explique l'explosion des produits connectés. Les pratiques des entreprises et l'offre de formation se réinventent à marche forcée, dans le sens de la personnalisation, de la modularisation et d'une plus grande autonomie des stagiaires.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Les projections des entreprises sur ces évolutions

Les impacts sur l'organisation du travail et de la formation

Les initiatives des organismes de formation

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES

De même que la disparition programmée des énergies fossiles au bénéfice des énergies renouvelables alimente le scénario d'une transition énergétique profitable à tous, l'avènement du numérique nourrit des projections riches de croissance. À condition d'adapter leurs compétences, les entreprises ont beaucoup à y gagner.

Nicolas Deguerry



+ 40 %
d'augmentation brute potentielle du résultat opérationnel pour une entreprise qui réussit sa transition numérique (McKinsey).



1. Chiffre issu d'un autre rapport McKinsey, L'emploi en France : cinq priorités d'action d'ici 2020, mars 2012.

Dans son rapport *Accélérer la mutation numérique des entreprises*, le cabinet McKinsey estime que "si les technologies étaient pleinement déployées, elles pourraient engendrer une gigantesque valeur économique, estimée à plus de 1 000 milliards d'euros en France d'ici 2025". Autant dire que même la réalisation partielle de ce qui représente tout de même près de trois fois le budget de la France a de quoi intéresser. Pour autant, le cabinet de conseil relève "un décalage entre l'adoption du numérique pour les particuliers et un basculement qui se fait attendre pour les entreprises". Pointant les freins qui s'imposent aux entreprises françaises, McKinsey relève un "déficit de compétences numériques" avec 31 % des entreprises interrogées qui rapportent "de réelles difficultés à embaucher des talents dans le numérique". D'où l'appel du cabinet à la création d'un "écosystème plus favorable" qui mobiliserait tous les niveaux de la société sur la question de la formation et des compétences : l'État, en agissant dès le collège et par des politiques fiscalement incitatives ; les grandes écoles et universités, appelées à mieux collaborer et dialoguer avec les acteurs privés ; les partenaires sociaux, qui pourraient utiliser leurs réseaux pour diffuser les connaissances numériques ; et, bien sûr, le monde de l'entreprise, dont les plus grandes "peuvent jouer un rôle majeur [...] par leurs investissements, leur recrutement, leurs politiques de formation et leur influence sur les sous-traitants".



Lors du hackathon "Grande école du numérique" à l'École des Mines de Paris, qui se déroulait en présence d'Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du numérique.

© Mines ParisTech

"Vision trop académique de la formation"

L'écosystème, "c'est aussi le fruit des innovations technologiques fréquentes qui rendent indispensables l'adaptation permanente des compétences". Formulée par Jean Wemaëre en préambule du *Manifeste pour une formation réellement continue et inclusive* réalisé par la Fédération de la formation professionnelle avec le cabinet Astères, l'assertion vient ici servir une estimation moins heureuse : "En 2020 en France, on estime qu'il y aura 2,3 millions d'actifs non qualifiés sans emploi alors que 2,2 millions d'emplois ne seront pas pourvus."¹ Fondateur d'Astères, Nicolas Bouzou souligne ainsi que "le sujet de la formation prend une ampleur particulière dans les grandes phases de mutation technologique et économique". Pour ce penseur libéral, les "aides à la reconversion" et la "formation tout au long de la vie" sont ainsi plus que jamais nécessaires, à la fois pour répondre aux besoins d'emploi des actifs et aux besoins de compétences des entreprises. Appelant à "une plus grande souplesse face à la formation", la FFP plaide ainsi pour une "offre qui se réinvente grâce au numérique dans le sens d'une plus grande personnalisation, d'une plus grande modularisation et d'une plus grande autonomie des stagiaires". ●●●



3 QUESTIONS À

Patrice Guézou, directeur emploi, formation et entrepreneuriat de CCI France.

"Il faut rompre avec la logique taylorienne de l'usage de la formation"

Les mutations technologiques sont-elles stratégiques aujourd'hui pour le développement des entreprises ?

Oui, les mutations technologiques modifient les modèles économiques des entreprises, déplacent les hiérarchies entre les activités, s'invitent à tous les étages de la production et de la vie des organisations.

Peut-on craindre une obsolescence de compétences ?

L'obsolescence est un risque permanent. Dans un souci de compétitivité et de résilience des entreprises et des territoires,

il importe d'investir constamment dans les compétences. Selon une logique trop largement ancrée, il serait nécessaire de connaître les activités de demain pour les décliner en emplois cibles, puis, en fin de parcours, fabriquer les dispositifs d'accompagnement des compétences. Il nous faut sortir de cette logique taylorienne de l'usage de la formation, dépassée ! Le véritable objectif de la loi du 5 mars n'est pas de former une fois, en fonction d'une réorganisation ou d'un changement technologique, mais d'apprendre constamment.

Les entreprises françaises sont-elles préparées pour accompagner leurs salariés ?

Faire en sorte que chacun puisse apprendre constamment requiert de penser l'organisation et le management des équipes comme des leviers pour "créer de la compétence" et bâtir un collectif résilient. Certaines entreprises se sont clairement engagées en ce sens, en créant ou réintroduisant des directions de l'organisation et de l'accompagnement du changement incluant la fonction formation.

Propos recueillis par Knock Billy

REPÈRES

L'ACTION DU "CNNUM", CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE

Depuis mars 2016, date de sa saisine par le ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique et par le ministère des Affaires étrangères et du Développement international, le CNNum dispose d'un groupe de travail sur la transformation numérique des PME. Objectif : élaborer un "plan d'action national de la transition numérique des PME", en réponse au "risque de retard" des PME françaises dont seulement 66 % étaient équipées d'un site internet en 2015 et à peine plus de 10 % vendaient leurs produits en ligne. Attendues pour l'été 2016, les premières conclusions n'étaient pas connues lors du bouclage de ce numéro. À noter que le CNNum a remis en mars 2016 un "référentiel de transformation" pour les acteurs de l'enseignement supérieur.



Nicolas Bouzou, directeur du cabinet Astères.

© TEDxParis



Laboratoire informatique où sont proposés des ateliers de formation documentaire.

© Rébécq123

LA TRANSFORMATION DIGITALE EST EN MARCHÉ

Étude du cabinet Abilways réalisée en collaboration avec TNS Sofres.

7 salariés sur 10 pensent que la transformation digitale de leur secteur d'activité est en cours, avec un tournant d'ici à deux ans.

87 % estiment que la digitalisation constitue une opportunité pour leur entreprise.

90 % pensent qu'il faut avant tout faire évoluer l'offre de formation. Mais 61 % ne savent pas si leur entreprise propose ce type de formation, ou sont sûrs qu'elle n'en propose pas.

63 % jugent que la stratégie digitale de leur entreprise est mal expliquée par leurs managers.

27 % se sentent "tout à fait à l'aise" avec le digital. Le défi consiste à combler le "fossé de compétences" provoqué par le numérique.



Réunion d'équipe au cabinet Interface.

© Luc Légaré

Le blended learning, vecteur de transformation des entreprises

Pas en reste, le Medef proclame lui aussi que "la révolution numérique est en marche !"². Et selon les conclusions de la "task force" (groupe opérationnel) "Numérique et nouvelles activités" lancée par l'organisation patronale en septembre 2015, il apparaît que "la diffusion massive de nouveaux outils de travail pose le problème de l'acquisition de compétences". Aussi a-t-il été confié à Olivier Midière, conseiller communication auprès de Pierre Gattaz, un rôle d'"ambassadeur du numérique". Parmi ses missions : "Repérer partout dans

le monde les bonnes pratiques en matière d'innovation numérique", mais aussi organiser des "learning expeditions" pour aider les entreprises, et notamment les PME, à "effectuer au mieux leur transformation numérique".

Convaincu qu'"apprendre et former autrement était un impératif indissociable de la transformation numérique de l'économie", le Medef met en avant le blended learning (système mixte) comme "mode de formation novateur qui garantit à l'entreprise flexibilité et efficacité à moindre coût". Et de conclure : "Valoriser le blended learning au sein des parcours de formation permet d'attester d'une compréhension des enjeux, ainsi que d'une flexibilité essentielle à la bonne marche de l'entreprise. Une bonne façon de réussir sa propre révolution numérique tout en répondant à une impérieuse nécessité : l'évolution des compétences de ses collaborateurs."

Pour ses adhérents, le Medef propose dans le cadre de son campus numérique un Mooc entièrement dédié à la transformation digitale des entreprises. ●



² France 2020 n° 5, mai 2016.

TRANSITION NUMÉRIQUE : L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS OBLIGE À REPENSER LA FORMATION

La présence de plus en plus importante du numérique dans les entreprises oblige à anticiper les transformations organisationnelles et à repenser la formation professionnelle.

Knock Billy



Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la formation professionnelle, et Pascal Carcaillon, délégué général du Réseau Ducretet, pendant la Fête de l'Alternance, un salon qui s'est tenu le 26 mai au Parc Floral de Paris.

© Réseau Ducretet

Une chance, plutôt qu'une menace !

les chefs d'entreprise et les salariés, "comme une chance plutôt que comme une menace". Elle constitue "une opportunité". Les professionnels interrogés jugent positivement le développement des outils numériques dans l'entreprise : usage croissant du mail, possibilité de télétravailler, apparition de plateformes

de gestion RH, d'intranets et de réseaux sociaux d'entreprise, etc. Se former pour mieux maîtriser ces outils est devenu un besoin crucial, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés. "La formation apparaît comme un levier clé pour la transformation numérique", souligne Vincent Cohas, directeur général du groupe Cési.

Anticiper par la formation

"Avec le développement du marché des objets connectés se pose naturellement la question de l'évolution des compétences et de l'adaptation de la formation", indique Pascal Carcaillon, délégué général du Réseau Ducretet, qui fédère des CFA spécialisés dans le "THD" (très haut débit) et les produits électrodomestiques et multimédias. Des études évaluent à près d'une centaine de milliards le nombre d'objets connectés et le marché à plus de 1 500 milliards d'euros en 2020².

"L'éducation et la formation continue doivent d'ores et déjà anticiper cette nouvelle révolution ●●●



¹ Enquête réalisée par Ipsos et le Cési en partenariat avec Le Figaro et consacrée notamment à la transition numérique. Le résultat a été présenté le 9 mai 2016.

² Selon le cabinet IDC (International Data Council), spécialisé dans la recherche, le conseil et l'événementiel sur les marchés des technologies de l'information, des télécommunications et des technologies grand public.

La transformation numérique impacte l'entreprise dans toutes ses dimensions : sa productivité, son organisation, ses emplois, son management, etc. "Depuis quelques années, l'entreprise vit une mutation majeure avec la digitalisation. Ce qui bouleverse ses compétences, ses savoir-faire, ses pratiques professionnelles, ses métiers et la structuration de ses emplois. Dans tous les cas, l'enjeu humain engendré par ces transformations est considérable", précisait Jean Wemaëre, président de la Fédération de la formation professionnelle, le 8 juin dernier, lors d'une matinée organisée par Demos consacrée à l'évolution de la fonction formation. Selon lui, dans les vingt prochaines années, "la moitié des emplois d'aujourd'hui auront disparu et autant auront été créés". Comme l'a montré l'enquête de l'Observatoire social de l'entreprise¹, cette mutation qualifiée de "stratégique" ou d'"essentielle" est perçue, par



Lors de l'inauguration du plateau pédagogique THD (très haut débit) de Marseille. De gauche à droite : Yves Rousset (préfet délégué à l'égalité des chances), Pascal Carcaillon (délégué général du Réseau Ducretet), Jean-Pierre Gaubert (directeur du CFA Ducretet Rhône-Alpes), Daniel Sperling (conseiller régional délégué au numérique), Jean-François Bessières (directeur général de Formation & Métier), le député Dominique Tian et Yves Bonnel (Formation & Métier).



10 000

c'est le nombre d'apprenants qui doivent être formés dans le cadre du projet Défi&Co.

Vincent Cohas, directeur général du Cési.



tion des conseillers techniques (hotline consommateurs) et de techniciens de maintenance afin de leur permettre d'être en interface entre le consommateur et les équipes de développement constituées d'informaticiens".

Dans le cadre de l'accompagnement de la mutation numérique des entreprises, le Cési a initié, avec l'Apec⁴, le Cefipa⁵, le Cesfa-BTP⁶ et l'Institut de la réindustrialisation, le projet Défi&Co. Celui-ci "vise à développer pendant cinq ans, à partir de travaux de recherche, des formations qualifiantes innovantes, liées aux usages du numérique sur des niveaux I à III. Il s'agit de qualifier plus de 10 000 étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle", avait présenté Vincent Cohas, lors de la présentation de l'enquête de l'Observatoire social de l'entreprise, le 9 mai dernier. Le Cési et ses partenaires sont lauréats de l'appel à projets "Partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi" géré par la Caisse des dépôts pour le compte de l'État au titre du Programme d'investissement d'avenir (PIA).

Dans un univers résolument numérique, maintenir les compétences techniques et développer les équipes constituent désormais des enjeux majeurs pour les entreprises. ●

● ● ● technologique en l'intégrant dans leurs programmes", indique le directeur général du groupe Cési. Voici plus de deux ans, il a créé avec Cisco³ une chaire d'enseignement et de recherche (Cési-Cisco - Industries & Services de demain), "pour adapter concrètement les formations aux évolutions numériques et répondre aux demandes de compétences recherchées par les entreprises".

Pour Pascal Carcaillon, "il est nécessaire d'adapter tout notre système de formation professionnelle à cette nouvelle forme de modèle économique qui naît de la convergence numérique". Il juge important de "faire converger les systèmes de formation qui, jusqu'à ce jour, sont presque tous cloisonnés dans des branches professionnelles, alors que le besoin devient transversal".

GPEC interbranches

Ce qui suppose de réfléchir à la mise en œuvre de politiques de gestion prévisionnelle (ou, plutôt, réactive) des emplois et des compétences interbranches permettant de "déboucher sur une rationalisation indispensable des certifications et des dispositifs de formation tant initiale que continue". Et la création de certifications interbranches : "Une telle anticipation devra s'accompagner d'actualisations régulières des référentiels de formation afin d'intégrer les évolutions nécessaires", insiste le délégué général du Réseau Ducretet. Qui multiplie les initiatives afin d'accompagner efficacement la mutation numérique.

Ainsi, par exemple, le réseau prévoit, "dès la rentrée prochaine, la mise en œuvre d'un module de formation aux bases du codage à destina-



3. Cisco Systems est une entreprise informatique américaine spécialisée à l'origine dans le matériel réseau.

4. Association pour l'emploi des cadres.

5. Centre de formation d'ingénieurs par l'apprentissage.

6. Centre supérieur de formation par l'apprentissage du BTP.

Blocs de compétences : une logique de parcours P. 17

Avec l'analyse transactionnelle : une formation pour se remettre en cause P. 18

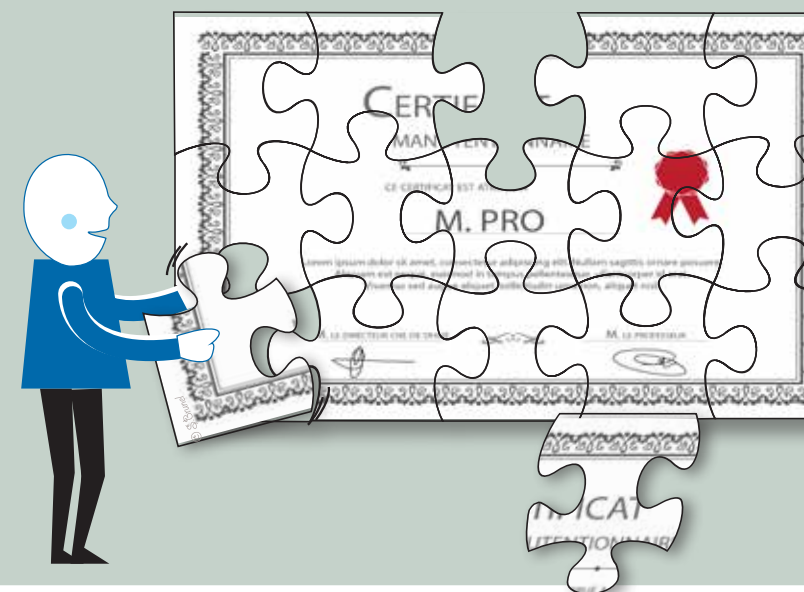
L'attestation de fin de formation : des mentions obligatoires P. 19



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Blocs de compétences UNE LOGIQUE DE PARCOURS



1 DES BLOCS INTÉGRÉS AU RNCP

Consacrée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et le décret du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation, la notion de blocs de compétences est désormais intégrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Chargée de mission à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNC), Corina Efrim rappelle que seules les fiches du Répertoire sont concernées, au motif qu'elle vise "des métiers à part entière". À l'inverse, on ne trouve pas de blocs à l'Inventaire des certifications et habilitations qui vise, lui, seulement "une partie du métier et/ou des compétences transversales". ●

2 UNE LOGIQUE DE PARCOURS

Destiné à "sécuriser les parcours professionnels dans le cadre de la formation tout au long de la vie dans une logique d'éligibilité aux dispositifs de financement et de diversification des voies d'accès", un bloc se définit comme "une partie identifiée d'une certification professionnelle". Dans une perspective d'acquisition progressive de certification, le bloc "ne se confond pas avec un module de formation" : il s'agit d'un "ensemble homogène et cohérent", "identifié par une référence unique" et "spécifique à une certification particulière". Son acquisition donne lieu à "évaluation" et "validation". ●

3 UN PROCESSUS RAPIDE

Si la structuration d'une formation en blocs de compétences nécessite un

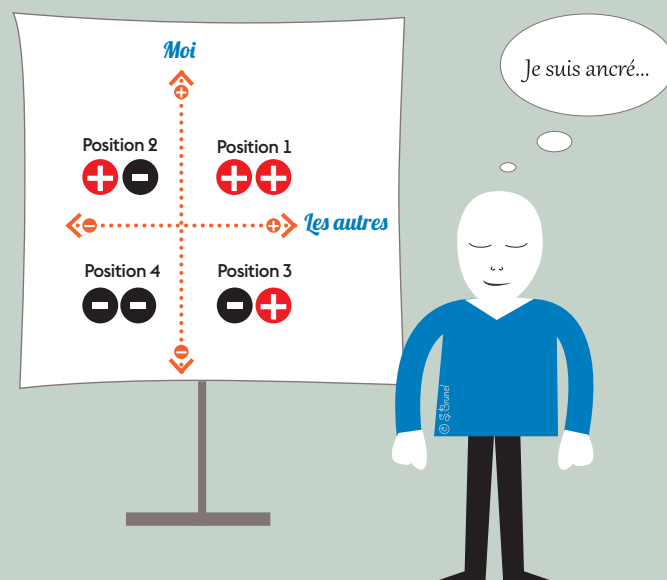
réel effort d'ingénierie de la part des organismes de formation, Corina Efrim souligne que l'insertion des blocs dans les fiches du RNCP peut en revanche être extrêmement rapide. Une première communication avec le demandeur est établie à réception de la fiche pour en vérifier la conformité. Une fois validées, les informations sont alors saisies en interne afin de pouvoir insérer les blocs dans la fiche RNCP. Les données sont alors vérifiées une dernière fois, avant que l'organisme de formation soit informé de la mise en ligne de sa fiche. À noter que les premières fiches intégrant des blocs ont été établies en janvier 2016. Possible en un jour, l'ensemble du processus d'insertion peut aller jusqu'à deux mois s'il apparaît que l'organisme de formation a besoin d'un accompagnement plus poussé pour entrer dans la logique des blocs de compétences. ●



François Boltz
rédacteur en chef adjoint
d'Inffo formation

SAVOIR-AGIR

Avec l'analyse transactionnelle UNE FORMATION POUR SE REMETTRE EN CAUSE



CONÇUE PAR LE PSYCHIATRE AMÉRICAIN ÉRIC BERNE DANS LES ANNÉES 1950 À 1970, L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE EST UNE MÉTHODE DE RÉFLEXION SUR LA PERSONNALITÉ, DÉDIÉE AU DÉVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION. ELLE PEUT ÊTRE UTILISÉE EN FORMATION, EN COMPLÉMENT D'AUTRES MÉTHODES.

Ancien cadre supérieur devenu coach de dirigeants après un passage chez Médecins du monde, Thierry Gilmaire utilise l'analyse transactionnelle dans le cadre de formations auprès de managers intermédiaires qui peinent à trouver leur place entre leur équipe et leur propre manager. *“Une formation sans table et surtout sans PowerPoint !, sourit-il. Je ne veux pas les assommer de théorie.”* Dans la salle, uniquement des chaises. *“C'est déroutant à plus d'un titre”,* témoigne un ancien stagiaire, qui dit avoir eu au début l'impression d'être aux *“managers anonymes”*. Parfois il faut marcher, apprendre à respirer et à *“s'ancrer dans le sol”* – pour s'apaiser avant de parler. Serait-ce une formation “course en sac”, tant décriée dans un fameux reportage de *Cash Investigation* (diffusé en

octobre 2013) ? Loin d'une telle caricature, ce sont les méthodes du coaching qui sont avant tout mises en œuvre : *“Apprendre à se découvrir par soi-même est de loin le plus efficace”,* reprend Thierry Gilmaire. C'est ici qu'un test d'analyse transactionnelle vient tourner les perceptions. Nombreux sont les managers intermédiaires qui ont une relativement bonne image d'eux-mêmes mais un regard négatif sur leur N+1 et/ou leurs N-1. C'est une relation “parent-enfant” (ou “positif-négatif”) dans laquelle ils jouent très souvent le rôle du parent. Il ne s'agit pas d'abaisser la confiance en soi-même, ce qui aboutirait à une relation “négatif-négatif”, catastrophique. Mais de construire une relation “positif-positif”, que l'analyse transactionnelle appelle “adulte-adulte”. Pour cela, de la

pratique, rien que de la pratique ! La formation animée par Thierry Gilmaire enchaîne les saynètes improvisées par les stagiaires, extrêmement stimulantes : *“Impossible de débrancher et de cesser d'être attentif”,* se souvient cet ancien stagiaire. D'autant que l'interdiction de prononcer certains mots, comme *“Il faut”*, lors d'une réunion simulée, *“nécessite une gymnastique intellectuelle digne du ni oui ni non !”*. Plus de *“Il faut”*, donc, mais *“Je te demande”*. Ce qui ne constitue pas une marque de faiblesse ou d'indécision, tout au contraire. *“Ce n'est pas un management Bisounours, insiste Thierry Gilmaire, mais un management basé sur la clarté dans l'expression.”* Plus de non-dits. Et surtout, plus jamais de *“on”*, mais des *“je”* et des *“nous”*. ●

MOTIVATION INDISPENSABLE

Le fait d'inscrire des salariés en formation en dehors de toute demande de leur part est une réalité, même si elle est rarement évoquée. L'inscription en formation consiste alors à *“poser un acte de management”*. Dans le cadre d'une formation fondée sur la participation active, l'intéressé doit fournir un surcroît d'implication. L'adhésion au projet est donc nécessaire. Bonne occasion de pratiquer, en amont, les échanges “adulte-adulte” que le coach conseille.



Célia Coste
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

L'attestation de fin de formation DES MENTIONS OBLIGATOIRES



L'ORGANISME QUI RÉALISE UNE PRESTATION DOIT DÉLIVRER CE QUE L'ON APPELLE COMMUNÉMENT “L'ATTESTATION DE FIN DE FORMATION”. DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est la loi de 24 novembre 2009 qui a généralisé la délivrance de l'attestation au bénéficiaire de la prestation afin de lui permettre de capitaliser, notamment via le passeport orientation-formation, sur les résultats des stages qu'il a suivis tout au long de sa vie, même les plus courts, qui donnent rarement lieu à une certification. Ce document mentionne les objectifs, la nature ainsi que la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Si l'organisme ne respecte pas ces obligations de mention, il s'expose à une annulation de sa déclaration d'activité par l'administration. Cette dernière a eu l'occasion de préciser le contenu des mentions obligatoires. *“Elle doit contenir les indications pertinentes pour donner du sens à cette capitalisation : les objectifs*

doivent être exprimés de manière opérationnelle, c'est-à-dire en termes de comportement ou d'activité observable, lorsque la personne est en situation de travail ; la nature et la durée de l'action sont exprimées de manière précise”, indique le ministère du Travail dans le cadre d'une réponse ministérielle publiée au *Journal officiel* le 29 mars 2011. Pour ce qui est de l'évaluation des acquis de formation, son indication est conditionnée à son existence même. En fonction de l'objectif et de la durée de la formation, le programme

doit définir, outre les enseignements, les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats. L'évaluation des résultats peut donc prendre différentes formes dont l'évaluation des acquis du stagiaire à l'issue de la formation : évaluation par le stagiaire de l'atteinte des objectifs, de la qualité de la formation et de ses méthodes : clarté du formateur, répartition équilibrée entre enseignement théorique et cas pratiques, utilité et précision de la documentation. ●

ÉVALUATION FORMALISÉE DES ACQUIS : PAS POUR TOUTES

Toutes les actions de formation ne donnent pas lieu à une évaluation formalisée des acquis de la formation. Cette mention doit figurer sur l'attestation si elle a été prévue comme l'un des moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats. *“Il convient néanmoins d'encourager le plus possible l'évaluation des acquis de la formation, et ce, sous quelque forme que ce soit”,* indique le ministère du Travail. À noter que depuis la loi du 5 mars 2014, l'obligation de délivrer une attestation de fin de formation ne concerne plus les entreprises qui dispensent des formations internes à leurs propres salariés. Les organismes de formation sont donc les seuls concernés par cette obligation.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Deux nouveaux dossiers documentaires en ligne BLOCS DE COMPÉTENCES, DÉCRET QUALITÉ

Deux nouveaux dossiers documentaires réalisés à l'occasion de Matinées d'actualité de Centre Inffo sont téléchargeables en accès libre sur le site www.ressources-de-la-formation.fr. Ils concernent des sujets d'actualité vive pour les prestataires de formation : la mise en œuvre du décret "qualité des actions de formation" et le découpage de certifications en blocs de compétences.

- "Exigences qualité des financeurs publics et Opcat/Opacif : l'apport des labels et certifications publiés par le Cnefop" (7 juillet 2016) ;
- "Organismes de formation : pour faciliter l'accès à vos certifications, structurez-les en blocs de compétences" (28 juin 2016).

Ces dossiers très complets contiennent les textes juridiques et de référence, une sélection d'articles thématiques, des présentations inédites et une bibliographie détaillée sur les sujets traités. ●

+ D'INFOS Dossiers téléchargeables :
www.ressources-de-la-formation.fr

Prochain Rendez-vous du droit LE CONTRÔLE DE LA FORMATION APRÈS LA RÉFORME

Paris, 3 octobre 2016

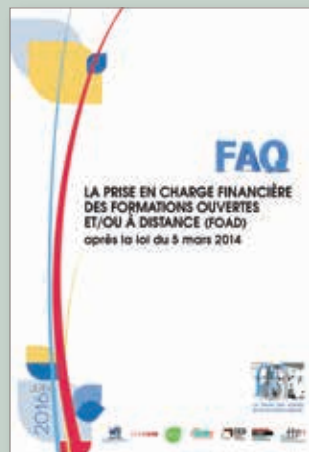
Prévenir le contrôle de la formation après la réforme : quel nouveau périmètre ? Quelles pièces conserver ?

Voici trois questions communes à l'entreprise (relativement à la traçabilité des actions de formation), au prestataire de formation (pour la bonne utilisation des fonds de la formation) et à l'Opcat/Opacif (concernant le contrôle de la qualité). Centre Inffo organise un nouveau Rendez-vous du droit qui permettra à chacun : d'identifier ses obligations vis-à-vis des services de contrôle de la formation après la réforme ; de mettre ses processus et documents en conformité pour prévenir le contrôle, d'optimiser son organisation logistique, financière et administrative. ●

+ D'INFOS Renseignements et inscriptions :
contact.formation@centre-inffo.fr

Partenariat FAQ POUR LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE DES FOAD

Membre fondateur du Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale), Centre Inffo a contribué à la réalisation collective d'une FAQ (foire aux questions) consacrée à la prise en charge financière des FOAD après la loi du 5 mars 2014. Son objectif est de proposer des "guidelines" (lignes directrices) afin de déterminer un socle commun de règles relatives aux modalités de prise en charge des actions de FOAD pour en favoriser le développement en France. En pratique, il appartient à chaque financeur de la formation professionnelle de définir ses modalités de prise en charge au sein de son instance de gouvernance. Cette FAQ, récemment publiée par le Fffod, a vocation à leur faciliter cette démarche. ●



+ D'INFOS À lire sur <http://fr.slideshare.net/fffod/la-faq-du-fffod>

Dès septembre OFFRE DE FORMATION ET ÉVÉNEMENTS DE CENTRE INFFO

Préparez la rentrée et actualisez vos connaissances : pour vous assurer d'être au fait des dernières réglementations et des plus récentes évolutions de la formation professionnelle, consultez l'offre de Centre Inffo réservée aux professionnels. Destinés aux acteurs de l'entreprise et de l'organisme de formation, les sessions de formation et les événements d'actualité sont conçus pour sécuriser leur activité. Une offre actualisée en permanence et réalisée par nos experts en droit et en pratiques de la formation : l'assurance d'être au cœur de vos sujets ! ●

+ D'INFOS À consulter sur www.centre-inffo.fr
("sessions de formation" et "agenda de nos événements")

Création d'un consortium PROMOUVOIR LA MOBILITÉ LONGUE DES APPRENTIS EN EUROPE

Une Association pour la mobilité longue des apprentis en Europe vient de se constituer pour porter de façon expérimentale une forme d'Erasmus de l'alternance.

À la rentrée, 150 apprentis vont bénéficier de périodes de six à douze mois de mobilité dans un autre pays européen. Les membres français du "consortium" étaient réunis les 6 et 7 juillet au siège parisien des Compagnons du Devoir. Ce projet a débuté voici dix-huit mois et sera lancé officiellement les 20 et 21 septembre à Bruxelles, a expliqué le président de l'association, Antoine Godbert, ancien directeur de l'agence Erasmus+ France. Le projet a reçu le soutien de Jean Arthuis, député européen UDI et président de la commission des budgets du Parlement européen. Le consortium

va recevoir un financement de 786 000 euros pour couvrir les dix-huit premiers mois de l'expérimentation. Ils seront utilisés pour l'ingénierie pédagogique, la préparation linguistique, et éventuellement la couverture sociale. Le consortium rassemble 33 centres de formation professionnelle de

France (majoritaires, 16 centres), Allemagne (2), Croatie (1), Danemark (1), Espagne (2), Finlande (2), Hongrie (2), Italie (3), Pays-Bas (1), Portugal (1), Roumanie (1) et Slovaquie (1). ●

+ D'INFOS
www.compagnons-du-devoir.com



Le président de l'Association pour la mobilité longue des apprentis en Europe, Antoine Godbert, le 7 juillet à Paris, avant l'intervention vidéo du député européen Jean Arthuis.

CCCA-BTP JEAN-CHRISTOPHE REPON, NOUVEAU PRÉSIDENT



Jean-Christophe Repon, nouveau président du CCCA-BTP.

Membre du bureau de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) et chef de file pour la formation professionnelle, Jean-Christophe Repon a été élu le 27 juin président du CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination

de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics), pour un mandat de trois ans. Avec 118 CFA, le CCCA-BTP revendique la place de premier réseau de l'apprentissage en France. Jean-Christophe Repon avait été désigné le 27 mai dernier président de Constructys, Opcat de la construction. ●

+ D'INFOS www.ccca-btp.fr

Generali France UN PROGRAMME DE FORMATION "CULTURE DIGITALE"

Baptisé We digit#all, un programme de formation au digital est destiné aux 7 000 collaborateurs de l'assureur Generali France. Ce parcours aboutira à une certification reconnue par la branche. Chaque salarié disposera d'un compte personnel lui permettant d'avoir accès à des contenus pédagogiques via une "digithèque" (plateforme en ligne proposant des informations, articles et vidéos sur le digital). En juin, un questionnaire a permis à chacun d'identifier ses connaissances. Le programme de formation personnalisé débute en septembre. ●

+ D'INFOS www.generali.fr

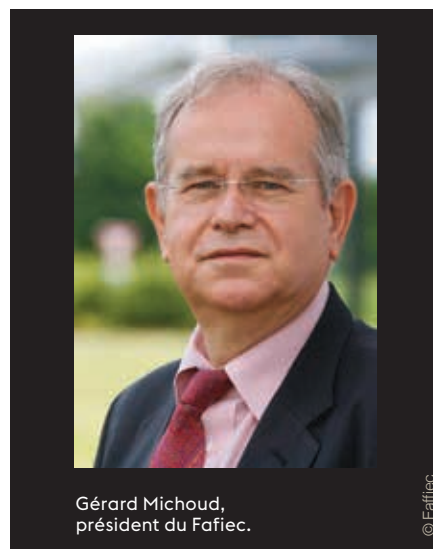
Ingénierie, numérique, conseil et études LES CHIFFRES DU FAFIEC

Le Fafiec a collecté en 2016 440 millions d'euros auprès de 53 300 entreprises de l'ingénierie, du numérique, du conseil, des études et des métiers de l'événement.

C'est la première collecte du Fafiec en tant que guichet unique pour la formation professionnelle continue et pour l'apprentissage. L'année dernière, la fédération Syntec, précédant Octa de la branche, avait collecté 78 millions d'euros de taxe d'apprentissage auprès de 4 200 entreprises. Le Fafiec a perçu cette année à ce titre plus de 100 millions

d'euros en provenance de 10 100 entreprises. Cette progression s'explique par la mise en place d'un bordereau unique pour la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage. Au titre de la formation professionnelle continue, le Fafiec a collecté près de 340 millions d'euros. Après déduction des contributions FPSPP et Cif reversées intégralement, il reste près de 233 millions de collecte dite "utile", en progression de 13 % par rapport à l'année dernière. ●

+ D'INFOS
www.fafiec.fr



Gérard Michoud,
président du Fafiec.

© Fafiec

Talentsoft et E-doceo UNE FUSION SOUS LE SIGNE DU "DIGITAL LEARNING"

Talentsoft et E-doceo, respectivement spécialistes du "cloud RH" (applications et données de ressources humaines à distance) et du "digital learning" (outils numériques de formation), ont annoncé le 24 juin la fusion de leurs activités.



Jean-Stéphane Arcis, président
de Talentsoft, et Jérôme Bruet,
directeur général d'E-doceo.

Ce rapprochement leur permet de proposer à leurs clients "une expérience collaborateur complète, liant la gestion des compétences avec les parcours de carrière et les cursus de formation adaptés", ont expliqué Jérôme Bruet, directeur général d'E-doceo (éditeur de logiciels de formation présent sur les cinq continents), et Jean-Stéphane Arcis, président de Talentsoft

(500 collaborateurs, plus de 1 500 clients et 8 millions d'utilisateurs en 25 langues). L'intégration des solutions a déjà été développée pour des clients communs : collaborateurs et managers accèdent depuis la plateforme Mon Talentsoft aux programmes, actions et sessions de formation d'E-doceo. ●

+ D'INFOS
www.talentsoft.fr ● www.e-doceo.net

Occitanie POUR LA FORMATION DES JEUNES EN SERVICE CIVIQUE

Le 1^{er} juillet dernier en commission permanente, les élus de la Région ont adopté, sur proposition de la présidente Carole Delga, un appel à projets pour renforcer la formation et l'accompagnement des jeunes effectuant des missions de service civique. La Région apportera une aide complémentaire à celle de l'État aux structures accompagnatrices, à hauteur de 150 euros par mois et par jeune, pendant six mois maximum. Destiné aux associations régionales d'éducation populaire agréées, cet appel à projets doté de 300 000 euros devrait permettre d'accompagner près de 330 jeunes. ●

+ D'INFOS www.regionlrmp.fr/AAP-Service-civique

Opcalia UN CONTRAT DE CONFIANCE "OF+" SIMPLIFIÉ



Yves Hinnekint,
directeur général
d'Opcalia.

© Centre Info

Opcalia vient de signer un contrat de confiance "OF+" avec une vingtaine de grands organismes de formation, ainsi qu'une charte de partenariat avec la Fédération de la formation professionnelle.

L'objectif est de simplifier les processus de dématérialisation et de réduire la charge administrative. Le nouveau contrat prévoit la possibilité pour les organismes d'être payés de 100 % de la formation même si seulement 90 % est réalisé, sous réserve de démontrer que la formation a atteint son objectif. Il simplifie les éléments de preuve : les factures peuvent désormais faire office d'attestation de présence et d'assiduité. Les organismes de formation labellisés "OF+" continueront à recevoir dès le démarrage de la prestation un acompte équivalent à 30 % du prix de la formation. ●

+ D'INFOS
www.opcalia.com

Geiq et Opcaim CONVENTION DE PARTENARIAT

Le président de la Fédération française des Geiq (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification), Héric Quettelart, et la directrice générale d'Opcaim (Opca de la métallurgie), Stéphanie Lagalle-Baranès, ont signé le 8 juillet une convention de partenariat pour favoriser l'accès à la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie aux personnes peu ou pas assez qualifiées, ou en reconversion professionnelle. ●

+ D'INFOS
www.lesgeiq.fr ● www.opcaim.com

Afpa DANS SIX MOIS, LE NOUVEAU STATUT D'ÉPIC

L'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) prendra le statut d'établissement public industriel et commercial (Épic) au 1^{er} janvier 2017.

Cette évolution a été initiée par la loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015.

Placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Budget, l'Épic sera doté de plusieurs missions de service public : contribuer à la politique de certification de l'État et à l'émergence et à la structuration de nouveaux métiers, développer une expertise prospective, fournir un appui et une ingénierie aux opérateurs du



Yves Barou,
président de l'Afpa.

© Afpa

conseil en évolution professionnelle, et bien sûr participer à la formation des personnes en vue de leur insertion. Le président de l'Épic et son directeur général seront nommés par décret, et la gouvernance de l'établissement simplifiée par rapport à celle de l'association d'aujourd'hui, avec un conseil d'administration unique. Le fonctionnement se fera dans le respect de la réglementation nationale et communautaire en matière de droit de la concurrence. L'Épic sera autorisé à créer des filiales ou à prendre des participations dans des sociétés, groupements ou organismes en vue de réaliser toute opération utile à ses missions. ●

+ D'INFOS
www.afpa.fr

Agence Erasmus+ France BREXIT : QUELLES CONSÉQUENCES POUR ERASMUS+ ?

Big Ben,
à Londres.



Le 23 juin dernier, le peuple britannique a émis le souhait de sortir de l'Union européenne. Ce sera sans conséquence à court terme pour le programme Erasmus+, a indiqué l'agence chargée de gérer ce programme en France.

Le Royaume-Uni est la destination la plus prisee par les étudiants Erasmus+ français. Jusqu'à la sortie officielle du pays,

les projets de mobilité et de coopération financés par le programme continuent de l'inclure. Au-delà même, ces coopérations pourront se poursuivre, puisque actuellement, des pays non membres de l'Union européenne prennent part au programme, comme la Norvège, l'Islande, le Liechtenstein, la Turquie et la Macédoine. À noter que la demande de financements, très supérieure à l'offre, témoigne du succès d'Erasmus+ : le budget manquant pour financer tous les projets de qualité (de mobilité et de coopération) déposés en 2015 était d'environ 85 millions d'euros. ●

D'INFOS <https://www.erasmusplus.fr>

Conseil d'orientation pour l'emploi "L'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI"

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a adopté un rapport sur la nature et l'intensité des besoins d'accompagnement et les bonnes pratiques pour favoriser le retour à l'emploi. Il a identifié dix priorités "constituant autant de lignes directrices pour s'assurer de la pertinence et de la qualité de l'accompagnement". Lequel doit se fonder sur une connaissance fine du marché du travail et de ses perspectives d'évolution, ainsi que sur l'évaluation objective des compétences et aptitudes de la personne. La professionnalisation de la fonction doit se poursuivre et l'expérimentation sociale être encouragée. ●

D'INFOS
www.coe.gouv.fr

- TERRITOIRES -



Journée des initiatives territoriales pour l'emploi "JOB ROTATION" À LA RENTRÉE PROCHAINE

La 3^e Journée des initiatives territoriales pour l'emploi, qui se tenait le 28 juin dernier, a été l'occasion d'annoncer le lancement d'une initiative de remplacement des salariés en formation par des chômeurs de longue durée.

Philippe Grandin

"Cet événement confirme la vitalité et l'inventivité des acteurs de terrain à partir du moment où ils ont la possibilité de mettre en œuvre des initiatives en faveur du développement de l'emploi, via la formation et l'apprentissage", a déclaré Clotilde Valtier, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage. Elle a annoncé le lancement à la rentrée prochaine du dispositif "Job rotation" au bénéfice des

TPE-PME, avec l'appui du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). Le principe ? Les entreprises qui embaucheront des salariés en formation les remplaceront par des chômeurs de longue durée (préalablement formés). "Les TPE-PME font partie des entreprises les plus dynamiques et nous devons leur apporter un soutien renforcé", a commenté Clotilde Valtier. Elle a rappelé qu'une part significative de leurs recrutements s'effectuait suite aux départs en retraite. Pour les aider, un "simulateur du coût d'embauche" a été ouvert sur le site du ministère. Il s'inscrit dans une enveloppe de 10 millions d'euros dédiée au déploiement de l'offre de services (conseil en ressources humaines pour les TPE-PME, etc.). ●

TRANSFORMER LES DÉFIS EN INITIATIVES

"La DGEFP a décidé de mettre à l'honneur les initiatives portées dans les territoires et accompagnées par les services de l'État sur le plan du développement économique et de l'emploi", a expliqué Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le 28 juin.

"L'État sait capter les initiatives dans les territoires pour mieux les financer et les mettre en avant", a souligné la DGEFP. Des porteurs de projet ont présenté leur démarche au sein de l'atelier "Comptoir du développement", consacré à l'appui ressources humaines au profit des TPE-PME. Cédric Debove, chargé de projet à la Maison de l'emploi et de la formation du pays du Grand Beauvaisis, a ainsi présenté une plateforme dédiée à la professionnalisation dans les services à la personne. Par exemple, "son groupe de pilotage a mis en place une formation d'assistante de vie intégrant la préparation au permis de conduire", a témoigné Cyril Lecomte, président du groupe Cyria Services. Olivier Crouzet, directeur pédagogique de l'École 42, a présenté cette école d'informatique gratuite et ouverte aux 18-30 ans, sans condition de diplôme ni autre prérequis. Elle développe une pédagogie qualifiée de "peer-to-peer" (de pair à pair), "avec zéro cours et zéro professeur, car le savoir est accessible par tous". Chaque apprenant se trouve face à des défis et avance dans le cursus de formation "comme dans un jeu vidéo, soumis à des phases d'échecs et de recommencements, et avec, en fin de cursus, des projets plus proches des attentes des entreprises". ●

Bulletin d'abonnement



à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

☐ **OUI Je m'abonne à INFFO FORMATION**

608P0

MES COORDONNÉES

☐ M. ☐ Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____ n° APE / / / / /

n° SIRET / / / / / / / / / / / / / / /

MODE DE RÈGLEMENT

pour _____ abonnement(s) d'un an (tarif 2016)

France métropolitaine : 190 € HT
soit 193,99 € TTC (TVA 2,10 %)
Outre-mer : 190 € HT + TVA en vigueur

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par :

☐ chèque bancaire ☐ chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client / / / / /

Le / / / / ,

à _____

signature - cachet établissement >

GRENOBLE INP-PAGORA LES HUSSARDS DE L'APPRENTISSAGE

L'INP-Pagora, l'une des six écoles du groupe École Polytechnique de Grenoble, a célébré cette année le 20^e anniversaire de la première promotion d'ingénieurs formés par l'apprentissage. L'enthousiasme des directeurs, le soutien des industriels et la réussite des anciens élèves sont la clé du succès.

Nicolas Deguerry

Le 20 mai à Grenoble devant l'école : de gauche à droite, Arnaud Marquis, Christian Voillot, Jean-Michel Grillot, Naceur Belgacem, Isabelle Margain, Michel Issindou, Pierre Benech, Maurice Renaud et Bernard Trichot.

LA SOLUTION

QUI ?

Grenoble INP-Pagora, école internationale du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux.

POUR QUOI ?

Développer depuis vingt ans la voie de l'apprentissage pour les ingénieurs.

COMMENT ?

Par le mélange des élèves des deux voies qui suivent les mêmes contenus académiques.

COMBIEN ?

Plus de 400 ingénieurs formés par l'apprentissage.



Avec 61 apprentis sur l'année 2014-2015, Grenoble INP-Pagora, école internationale du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux, compte 40 % de ses élèves ingénieurs en alternance. Christian Voillot, ancien directeur de l'école, a cette formule : *"Faire, et en faisant, se faire."* Parfaitement intégrés à l'établissement, les apprentis partagent locaux, professeurs et enseignements en harmonie avec les étudiants de la filière classique. Président du Forum Grenoble-INP qui vise à rapprocher le monde de la formation de l'entreprise, Maxime Quemin, étudiant en première année n'ayant pas choisi la

voie de l'alternance, évoque une *"promotion soudée"*. Il assume son choix au nom d'un goût prononcé pour la théorie, qu'il estime plus compliqué à approfondir dans le cadre de l'apprentissage. Reste que si chacun a son idée sur les avantages et les inconvénients de chacune des deux voies, le diplôme délivré en fin d'études est le même pour tous, sans aucune mention distinctive.

Des anciens élèves qui deviennent maîtres d'apprentissage

À chacun d'y voir, qui le signe d'une innovation entrée dans les mœurs, qui la lointaine trace d'une révolution qui opposa jadis réformateurs et gardiens de la tradition. À tel point que le démarrage s'était

100 %
de placement
des diplômés au
bout de six mois



2 offres de contrat
d'apprentissage par
candidat

180
partenaires
industriels



"L'APPRENTISSAGE POUR TOUS, NOUVEAU DÉFI ?"

"Les branches professionnelles qui ne peuvent compter sur un vivier de spécialistes sont prêtes à faire de l'apprentissage, assure Maurice Renaud, ancien président de l'INPG (Grenoble INP). Mais ceux qui s'imaginent qu'ils trouveront sur le marché les compétences dont ils ont besoin n'entendent pas s'embêter à former « à la place » de l'Éducation nationale." Vice-président du conseil d'administration de Grenoble-INP, Pierre Benech souligne que depuis un an, toutes les écoles de Grenoble-INP ont une filière apprentissage. Manière de dire sa confiance et de souligner que "si l'on veut que l'image de l'apprentissage change, il faut continuer à investir dans le supérieur".

fait sans l'autorisation de la commission des titres d'ingénieur, rappelle Maurice Renaud, ancien président de l'école qui évoque un comité de direction de 1996 : *"Certains membres pourront en effet reprocher à l'école d'avoir mis en place la formation par alternance sans l'autorisation, mais si l'école n'avait pas commencé, elle ne l'aurait pas obtenue."* Ce à quoi Christian Voillot acquiesce en estimant que l'apprentissage n'a alors été accepté qu'à la faveur d'un *"comité de direction à majorité industrielle"*. Troisième représentant de la génération des pionniers, Jean-Michel Grillot, premier responsable du CFA Agefpi, vient confirmer qu'il y avait du pari dans l'air : *"Il a fallu trouver des entreprises qui voulaient bien jouer le jeu, sur parole"*.

Des soutiens, le projet en a aussi reçu de la part des anciens qui ont, *"dès le début, représenté 80 % de maîtres d'apprentissage"*, souligne-t-il. Diplômés de la première promotion, Olivier et Jérôme témoignent à leur manière qu'ici comme ailleurs, l'apprentissage a représenté pour eux l'opportunité d'une alternative à l'enseignement classique. Et quand l'un évoque une *"première année d'école d'ingénieurs qui ressemblait étrangement à une quatrième année de prépa"*, l'autre se souvient d'un *"relatif échec scolaire et le besoin de faire quelque chose de plus concret"*, rejoint par un camarade de la promotion 97 qui évoque, lui, *"l'opportunité de découvrir la vie de l'entreprise"*.

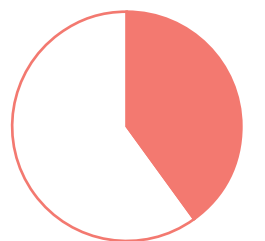
Évolution du modèle pédagogique

Comme toute innovation, le modèle pédagogique INP-Pagora a connu des évolutions, au premier rang desquelles des changements de rythme. D'abord conçu sur des alternances entre école et entreprise pouvant aller jusqu'à six mois, le modèle est passé depuis 2010 à un schéma plus classique d'un mois en école suivi d'un mois en entreprise. Si d'aucuns regrettent l'ancien système qui permettait une autonomisation croissante des élèves, une majorité semble favorable au nouveau rythme. Ainsi d'Omar, diplômé de la promo 94, qui décrit un système qui *"oblige à s'organiser, à planifier et à travailler tout au long du parcours"* : *"On ne s'arrête jamais d'être en entreprise, jamais d'être à l'école."* Actuel directeur de l'établissement, Naceur Belgacem se montre lui aussi convaincu que *"l'école peut ainsi apporter beaucoup plus à l'industrie avec des étudiants qui reviennent en permanence avec des problèmes concrets"*.

Venu témoigner de son soutien, le député PS Michel Issindou estime que *"tout le monde est convaincu que l'apprentissage est une filière exceptionnelle pour entrer dans l'emploi"*. Reste qu'à la question de savoir si l'apprentissage des ingénieurs est définitivement entré dans les mœurs, Bernard Pineaux, directeur adjoint, soupire : *"On ferraille encore avec la commission sur le fait que l'on délivre le même diplôme et que tous les élèves se retrouvent dans la même classe..."* ●



Maxime Quemin, étudiant en première année et président du Forum Grenoble-INP.



40 %
d'une promotion
est diplômée
par la voie
de l'apprentissage.



PIERRE POSSÉMÉ

PRÉSIDENT (MEDEF) DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP) ET DU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES (AGEFICE)

Parcours

1967

entrée chez les Compagnons du Devoir comme apprenti maçon

2003

président de la Fédération française du bâtiment Champagne-Ardenne

2015

président du FPSPP

“COMMENT METTRE EN ŒUVRE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES INDÉPENDANTS”

Le compte personnel de formation a toujours eu pour vocation d'être universel. Le projet de loi Travail porté par Myriam El Khomri a ouvert la voie à un CPF pour les travailleurs indépendants. Pour Pierre Possémé, il ne doit pas être une déclinaison de celui des salariés.

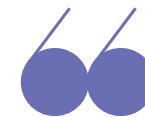
Philippe Grandin

Comment envisagez-vous l'extension du compte personnel de formation aux indépendants ?

L'ouverture du compte personnel de formation aux travailleurs indépendants constitue un changement et une bonne nouvelle pour notre fonds d'assurance formation (Faf) patronal du commerce, de l'industrie et des services, l'Agefice. Selon le projet de loi Travail, les indépendants pourront mobiliser leur compte pour suivre une formation à compter du 1^{er} janvier 2018 et pourront alimenter leur compte, dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Notre conseil d'administration a d'ailleurs proposé de mettre en œuvre dès 2017 une expérimentation relative au CPF pour quelques branches professionnelles, dans le cadre de l'extension du CPF aux indépendants.

Il s'agit d'un CPF distinct de celui des salariés pour au moins deux raisons : décliner en l'état le CPF n'aurait aucune valeur ajoutée pour les indépendants et on ne peut comparer les besoins en formation des chefs d'entreprise/dirigeants non salariés, et leurs conjoints collaborateurs ou conjoints associés avec ceux des salariés. En outre, les chefs d'entreprise ont besoin d'aller au-delà du simple suivi d'une action de formation. Ils ont besoin d'être accompagnés : la formation répond à un projet et s'inscrit dans un parcours de formation. Nous avons déjà anticipé, bien avant l'instauration du CPF, en créant fin 2013 la “mallette du dirigeant”, dispositif spécifique pour permettre aux indépendants de bénéficier de financements complémentaires sur des thèmes de formation définis comme essentiels et considérés comme prioritaires par le conseil d'administration de l'Agefice.



Se former n'est pas un aveu d'incompétences”

Qu'est-ce qui caractérise le dispositif “mallette du dirigeant” ?

Dans le cadre de ce dispositif, nous pouvons financer jusqu'à 100 % des formations sur des thèmes précis. Le métier de chef d'entreprise a évolué, dans la mesure où il est devenu multitâches. Sur ce plan, il est important de faire comprendre au chef d'entreprise que se former n'est pas un aveu d'incompétences, mais bien un investissement pour la pérennité de son entreprise.

Pour la troisième année de l'opération mallette, nous avons étendu les thématiques, soit “communication et marketing” et “ressources humaines et management”, qui s'ajoutent à “comptabilité - analyse financière - interprétation de tableaux de bord” (instaurée en 2014 et reconduite depuis) et “nouvelles technologies et compétences numériques” (instaurée en 2015 et reconduite en 2016). L'opération couvre ainsi le champ de compétences nécessaires à tous les chefs d'entreprise.

De plus, les formations sont assurées via des organismes de formation référencés sur tout le territoire, sur la base d'éléments qui nous assurent de la qualité des prestations qu'ils proposent, à proximité des lieux d'exercice des entreprises.

Nous avons ainsi élaboré des actions qui s'inscrivent dans ce qui pourrait aisément devenir un parcours et à ce titre, nous en inspirer lorsque nos adhérents pourront mobiliser leur CPF. Cependant, les Faf vont devoir définir les listes de formations éligibles propres à leurs publics respectifs car il n'est pas possible de décliner les listes axées sur les besoins des salariés.

Lors de l'examen du projet de loi Travail, les sénateurs ont souhaité la mise en place d'un contrat de mission pour répondre à “la peur de l'embauche” des employeurs de TPE-PME. Qu'en pensez-vous ?

La mise en œuvre d'un contrat de mission d'une durée comprise entre dix-huit et quarante-huit

mois, rattaché à la réalisation d'une mission en particulier, est une idée intéressante. Auparavant, dans le bâtiment, les travailleurs passaient de chantier en chantier pour des missions ponctuelles. En ce sens, cela constituait une vraie souplesse pour l'entreprise.

Aujourd'hui, on ne peut dire que l'on emploiera les gens de manière permanente car dans le cas d'une conjoncture compliquée, il en va de la pérennité de l'entreprise. Cette modification apportée par les sénateurs va dans le bon sens parce qu'il faut ramener de la souplesse dans le monde du travail. L'embauche pour un petit entrepreneur a toujours été une prise de risque car il ne doit pas se tromper lors du recrutement, être sûr que la personne puisse s'adapter... ●

UNE NOUVELLE SECTION DANS LE CODE DU TRAVAIL

L'extension du compte personnel de formation aux travailleurs indépendants a été inscrite dans le projet de loi Travail. Le texte a prévu l'insertion dans le Code du travail d'une nouvelle section intitulée : “Mise en œuvre du CPF pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, et leurs conjoints collaborateurs.”

Pour les travailleurs indépendants, qui ne sont pas concernés par une instance paritaire, les formations éligibles seront définies par le conseil d'administration du fonds d'assurance formation auquel adhère le titulaire du compte et dans certains cas, pour les artisans, par les chambres de métiers, explique Pierre Possémé : “Nous avons rencontré à deux reprises la DGEFP pour appuyer l'idée de création d'un compte personnel de formation des indépendants. L'objectif étant de faire comprendre que l'on ne peut pas décliner le CPF des salariés et qu'il reste à en définir précisément les modalités de financement.”

FORMATION CONTINUE UNIVERSITAIRE : UN PREMIER BILAN DES “EXPÉRIMENTATIONS GERMINET”

En janvier dernier, douze Universités répondaient à l’“appel à manifestation d’intérêt” (Ami) lancé par le ministère de l’Éducation nationale à la suite de la publication du rapport Germinet sur le développement de la formation continue dans les établissements universitaires. Un premier bilan a été dressé à l’occasion du 43^e colloque de la FCU, qui s’est tenu du 22 au 24 juin à Metz.

Benjamin d’Alguerre

C’était en août 2014. Un rapport de l’Inspection générale de l’Éducation nationale (Igen) pointait du doigt les difficultés internes comme externes que rencontrait l’Université à développer son offre de formation continue. Une mission qui est pourtant la sienne depuis la loi Delors de 1971 qui faisait des établissements universitaires des acteurs à part entière de la formation des adultes tout au long de la vie. L’injonction est restée longtemps à l’état de vœu pieux, jusqu’en 2007, date à laquelle la loi Pécresse d’autonomie des Universités (loi LRU) réduisit les fonds d’État versés aux académies, obligeant ces dernières à partir à la recherche de nouvelles ressources financières. Et à se souvenir de la mission que leur avait confiée la loi de 1971. Pourtant, depuis, les résultats se font attendre. En dépit d’une progression constante, mais faible, la part de l’Université sur le marché de la formation continue ne pèse que 400 millions d’euros. À quelques exceptions notables près, les établissements universitaires peinent à trouver leur place sur le marché de la formation tout au long de la vie, faute d’offre adaptée, comme le soulignait le rapport de l’Igen précurseur de la mission Germinet qui, à son tour, a rendu sa copie et ses propositions en novembre 2015.

Objectif sociétal, opportunités économiques

“C’était un rapport au ton volontairement provocateur. Mais il a servi de catalyseur pour les établissements universitaires”, se souvient Anne Aubert, ancienne membre de la commission Germinet et responsable de projet “Développement de la formation tout au long de la vie pour l’enseignement



François Germinet, président de l’Université de Cergy-Pontoise, ici au ministère avec Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l’Éducation nationale, de l’Enseignement supérieur et de la Recherche.

supérieur”. C’est au lendemain de la remise du texte du président de l’Université de Cergy-Pontoise que l’Éducation nationale a lancé son “appel à manifestation d’intérêt” (Ami) afin de solliciter les établissements susceptibles de plancher sur les conclusions du rapport et d’imaginer leurs propres voies de développement de l’offre de formation continue.

“Le premier objectif de cet Ami est sociétal : il s’agit de repositionner l’Université dans son rôle d’acteur de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie”, précise Anne Aubert. Avant d’ajouter : “Mais si cela nous permet de trouver un modèle économique qui permette aux établissements universitaires de générer du chiffre d’affaires, pas question d’hésiter !”

1 MILLIARD D’EUROS DE CHIFFRES D’AFFAIRES POUR LA FCU À L’HORIZON 2020 ?

La formation continue universitaire ne pèse pas lourd dans le total des dépenses de formation. À peine 500 millions d’euros sur les 32 milliards d’investissements annuels. Dans son rapport, François Germinet préconisait l’objectif d’1 milliard d’euros en 2020. Atteignable ? Oui, mais à condition de changer radicalement les mentalités, selon Alain Gonzalez, le président de la Conférence des directeurs de Service universitaire de formation continue (CDSUFC) : “Il faut aller là où on ne nous attend pas, c’est-à-dire sur le marché de l’évolution professionnelle et des transitions de carrière des salariés.” Mais pour cela, les facultés doivent s’armer : “Ce qu’il nous manque, ce sont des compétences commerciales et marketing. Il va falloir former et recruter pour consolider nos équipes en ce sens.”



Alain Gonzalez, président de la Conférence des directeurs de Service universitaire de formation continue.

territoires. À Toulouse, on travaille sur des modules destinés à former les salariés des PME de l’agriculture ou à des cycles de formation orientés vers les énergies renouvelables. Dans le nord de la France, les développements stratégiques concernent davantage la bio-économie ou la mobilité énergétique. À Angers, on s’oriente vers des formations diplômantes aux enjeux du Big Data en co-construction avec les branches...

“Marketing, positionnement ou stratégie doivent devenir des mots du quotidien”

Pour autant, ces initiatives n’ont pas débuté avec la publication du rapport Germinet et le lancement de l’appel à manifestation d’intérêt. Mais ces récentes impulsions ont cependant donné un coup de fouet aux expérimentateurs qui, désormais, apprennent à travailler au-delà de leur périmètre universitaire et, surtout, à imaginer les moyens de monétiser leur offre de formation à venir. “Marketing, positionnement ou stratégie doivent devenir des mots du quotidien”, annonce Pascal Frachet, directeur des études à l’Université de Picardie. De quoi étonner, dans un milieu universitaire où parler d’argent était encore tabou il y a peu.

“Les réticences existent encore”, admet Anne Aubert. Mais les consciences évoluent. Et pour ces douze établissements expérimentateurs – qui pourraient être rejoints par une seconde salve d’“Ami” d’ici à la fin de l’année – l’heure est à la construction d’outils destinés à valoriser leur nouvelle offre. “Nous commençons à observer les premières retombées directes de cette expérimentation”, note Anne Aubert. Les choses avancent. Mais il ne faut pas se contenter de la phase d’euphorie des débuts : cette dynamique doit s’inscrire dans la durée.” ●

“Faire bouger les lignes avec les financeurs”

Durant ces six derniers mois, les services de formation continue universitaire n’ont pas chômé, contraints de tenir le rythme d’une réunion mensuelle quasi obligatoire avec la plupart des acteurs de la formation de leur territoire : les entreprises, les branches, les financeurs... “C’est l’occasion de faire bouger les lignes avec les Opca et d’établir de nouvelles relations avec eux”, indique Cécile Romeyer, vice-présidente des relations entreprises de la communauté d’Universités et d’établissements (Comue) de Lyon. Ailleurs, on apprend à miser sur ses atouts et ses savoir-faire pour imaginer de nouveaux programmes pédagogiques tenant compte des spécificités économiques et des besoins en compétences des

Depuis le mois de juin, l'emploi et la formation ont désormais un nouveau visage à la CFE-CGC : celui de Jean-François Foucard, ancien "sherpa" des négociations formation de la centrale des cadres. Tant chez Dassault Systèmes qu'au niveau confédéral, cet ancien administrateur de Centre Inffo a toujours été au cœur des problématiques formation.

Benjamin d'Algerre

JEAN-FRANÇOIS FOUCARD

SHERPA DE LA FORMATION À LA CFE-CGC



Le nouveau secrétaire national de la CFE-CGC en charge de l'emploi et de la formation, c'est lui. À 53 ans, Jean-François Foucard, l'ancien "Monsieur formation" de la puissante fédération de la métallurgie, est, depuis le congrès confédéral de Lyon des 1^{er} et 2 juin, celui que François Hommeril a choisi pour prendre en charge ces dossiers au plan national.

Un choix dont l'évidence s'imposait, témoignent ceux qui le connaissent. *"C'est un bosseur, il s'est emparé du sujet depuis longtemps et d'ailleurs, il aurait dû prendre ce poste au sein de l'équipe dirigeante dès le congrès de Saint-Malo, en 2013. Il était prêt"*, juge Gabriel Artero, le président de la fédération CFE-CGC des "métallos".

À l'époque, sous la houlette de la présidente Carole Couvert, ce sont Véronique Ghielmetti puis Franck Mikula, tous deux venus du secteur aérien, qui avaient reçu ce portefeuille. La métallurgie, qui avait soutenu la candidature, déjà, de François Hommeril, voyait sa place dans les instances dirigeantes de la centrale nettement réduite. *"Si nous avons tout de même réussi à obtenir deux sièges, c'est uniquement parce que les candidats pressentis issus d'autres fédéra-*

1997
délégué syndical
chez Dassault
Systèmes

2007
secrétaire fédéral
métallurgie en
charge de
la formation,
et administrateur
d'Opcaim

2009
membre de
la délégation
CFE-CGC lors de
l'Ani formation
professionnelle

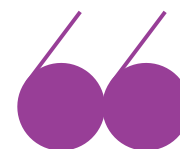
2016
secrétaire
national en
charge de
l'emploi, de
la formation,
de l'égalité
professionnelle,
des transitions
professionnelles
et du statut de
l'encadrement

tions se sont désistés. Sinon, il n'y aurait eu aucun métallurgiste au bureau confédéral. Ce qui n'est jamais arrivé dans l'histoire de la CFE-CGC", se souvient Jean-François Foucard.

Attributions étendues

Pour autant, l'expertise de cet ingénieur de chez Dassault Systèmes n'a pas été longtemps inutilisée, tant au niveau fédéral, où il a servi de "sherpa" dans la négociation sur les accords de compétitivité chez Renault et PSA, qu'au plan confédéral, où Franck Mikula l'a appelé en renfort sur les dossiers emploi et formation. *"Nous sommes en osmose avec Franck. J'ai travaillé un an avec lui et aujourd'hui, il continue à travailler avec moi. L'argumentaire de la CFE-CGC sur le compte personnel d'activité, nous l'avons construit ensemble."*

S'il occupe aujourd'hui le bureau de son prédécesseur au quatrième étage du siège parisien de la confédération, au 59 de la rue du Rocher, à quelques dizaines de mètres de la gare Saint-Lazare, les attributions de Jean-François Foucard ont été étendues. À ses responsabilités en matière d'emploi et de formation lui ont été adjoints les dossiers de l'égalité professionnelle, de la transition



"C'est un bosseur, il s'est emparé du sujet depuis longtemps"

© CFE-CGC

numérique et, surtout, l'épineux travail sur la définition du statut de l'encadrement.

Un dossier *"dense et très sensible"* pour la confédération des cadres. De quoi occuper les journées du tout nouveau secrétaire national qui, faute de temps pour les exercer, a dû rendre tous ses autres mandats, tant celui de trésorier d'Opcaim, l'Opca de la métallurgie, que celui de délégué syndical chez Dassault Systèmes qu'il occupait depuis 1997. Presque un crève-cœur pour celui qui a fait ses premières armes en tant qu' élu indépendant au sein de cet éditeur de logiciel, avant de rejoindre la CFE-CGC en 1998 au moment des lois Aubry sur les 35 heures. *"Aujourd'hui, nous sommes le premier syndicat dans le groupe Dassault, avec près de 12 points d'avance sur le deuxième, la CFDT"*, pointe ce natif d'Argenteuil, pas peu fier de l'essai transformé.

Syndicaliste pugnace

Car partout où il est passé, Jean-François Foucard a laissé l'image d'un syndicaliste pugnace et maîtrisant ses dossiers sur le bout des doigts. *"Il n'a aucun état d'âme dès lors qu'il s'agit de défendre les positions de son organisation"*, témoigne un administrateur UIMM d'Opcaim, un Opca où, culture de la métallurgie et du secret oblige, les syndicats ont mis un certain temps à communiquer avec la partie patronale. *"J'y suis entré en 2007, juste avant que n'éclate le scandale de l'IUMM, se souvient l'intéressé. À l'époque, les échanges entre le patronat et les syndicats étaient très limités lors des réunions d'instances. Neuf ans après, nous étions parvenus à échanger, voire à co-construire."*

De bon augure pour relever l'un des défis de la confédération des cadres lors de l'année à venir, alors que l'arrivée de François Hommeril, en juin, s'est traduite par un durcissement de ton vis-à-vis du gouvernement et du projet de loi El Khomri. Un positionnement à la fois plus présent et plus dur qui ne semble pas déplaire au nouveau secrétaire national. ●



SUR LE WEB

Innovations technologiques en formation, des enjeux financiers aux pratiques pédagogiques

Jeudi de l'Afref du 26 mai 2016 : matinée d'échanges et de témoignages autour de la loi de réforme de la formation professionnelle et son décret d'application relatif aux FOAD, sur la façon dont les formateurs tentent de réduire la distance que connaît l'apprenant face à l'écran. Cette présentation était suivie de témoignages d'expériences d'organismes et d'entreprises.

+ D'INFOS

Vidéo disponible sur Dailymotion.com



Revue internationale d'éducation de Sèvres n° 71.

PUBLICATION

Formation professionnelle et employabilité

Face à l'augmentation du chômage des jeunes, les pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) se préoccupent de plus en plus de l'enseignement professionnel, en particulier pour des emplois de niveaux intermédiaires (ouvriers, employés et techniciens). Dix études de cas sont proposées dans ce dossier et complétées d'une synthèse sur les pays de l'OCDE.

+ D'INFOS

www.ciep.fr/revue-internationale-deduction-sevres/formation-professionnelle-employabilite



Montrouge : Wolters Kluwer, 2016

PUBLICATION

Le Mémorial social 2016

Travail et emploi - Sécurité sociale - Retraite

Le Mémorial social 2016 couvre l'ensemble de la réglementation en l'étayant par la jurisprudence la plus récente. Il aborde tous les aspects du droit social, qu'il s'agisse des relations individuelles et collectives de travail, de la formation professionnelle, du dialogue social, de la sécurité sociale, de la retraite. Cette nouvelle édition intègre les nouvelles règles en matière de représentation du personnel, de négociation collective, de travail dominical et de licenciement économique.

+ D'INFOS

www.wkf.fr/fiche-produit/liaisons-sociales/social-rh/IO16-le-memo-social-2016.html



SUR LE WEB

E-learning dans les situations d'illettrisme et de décrochage

Interview de Denis Jacquet, directeur d'EduFactory, sur le e-learning dans les situations d'illettrisme et de décrochage : l'impact du numérique sur les pratiques de formation est énorme et transforme le rôle de l'enseignant et du formateur. Adapté aux besoins de chaque individu, le numérique peut redonner le goût d'apprendre et favoriser les communautés d'apprentissage.

+ D'INFOS

Publié par l'Agence Erasmus+ France sur YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=ocqKav9OB6k>

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.

DÉCRET DU 30 JUIN 2015

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

afnor
CERTIFICATION



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