

P.02

L'événement

UNE CAMPAGNE NATIONALE
SUR LE CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

P.26

Stratégie

ORGANISMES PRIVÉS : POUR DE
NOUVELLES CLASSIFICATIONS
FONDÉES SUR LES COMPÉTENCES

P.28

L'interview

PHILIPPE HUGUENIN-GÉNIE,
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL
DU FORCO

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

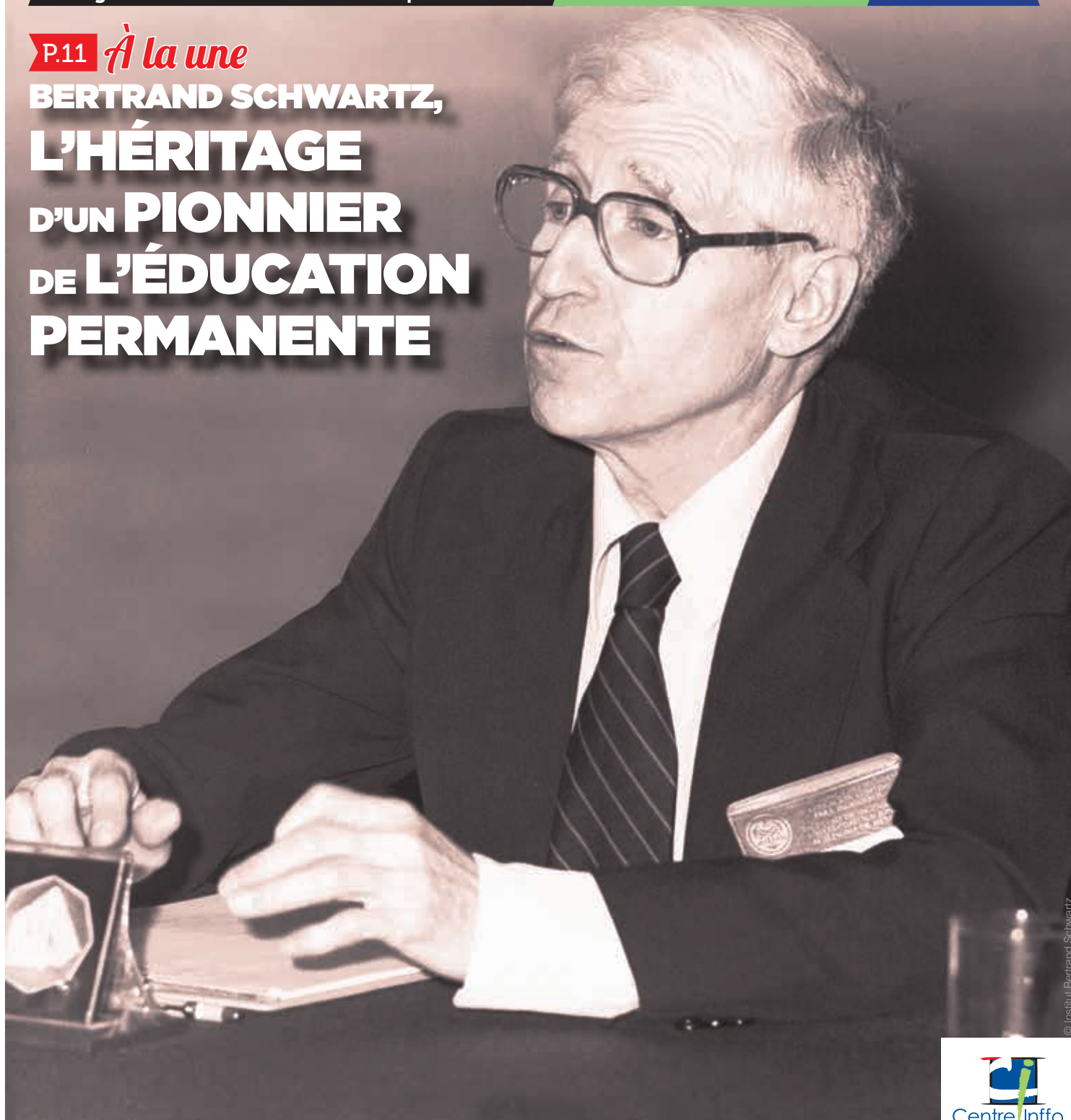
Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 907 • Du 1^{er} au 14 octobre 2016

www.centre-inffo.fr

P.11 *À la une*

**BERTRAND SCHWARTZ,
L'HÉRITAGE
D'UN PIONNIER
DE L'ÉDUCATION
PERMANENTE**



© Institut Bertrand Schwartz



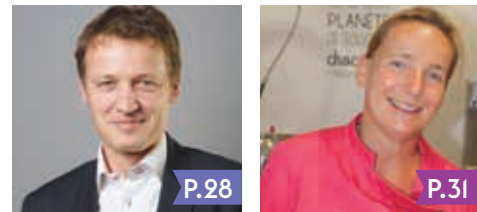
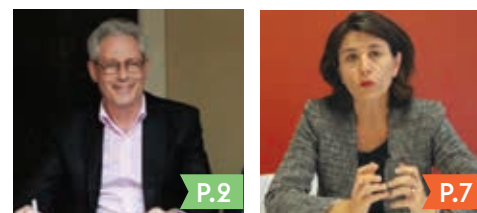
Vous voulez faire monter vos salariés en compétences et en sécurité ?

Découvrez nos nouvelles formations métiers avec parcours de sécurité intégrés. Menées par des formateurs praticiens, elles placent vos salariés stagiaires dans le contexte concret de leur environnement de travail. Elles s'appuient sur des moyens pédagogiques puissants et innovants (143 espaces de formation en France). En savoir plus sur www.eleveurdecompetences.com



LA FORMATION OPÉRATIONNELLE DE VOS SALARIÉS

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Une campagne nationale sur le conseil en évolution professionnelle

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Bertrand Schwartz : l'héritage d'un pionnier de l'éducation permanente

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Loi Travail : les dispositions intéressant les Opca
Savoir-agir
Un levier pour former les cadres : le "360 degrés"
Législation
Aide à la recherche du premier emploi : les conditions d'accès

p. 19 **Acteurs**

p. 26 **Stratégie**
Organismes de formation privés : pour de nouvelles classifications fondées sur les compétences

p. 28 **L'interview**
Philippe Huguenin-Génie, délégué général du Forco

p. 31 **Itinéraire**
Julie Devys, de l'officine à l'atelier

p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Innovateur

Créateur des missions locales, Bertrand Schwartz, disparu fin juillet dernier à 97 ans, a œuvré sans relâche en faveur de la qualification et de l'insertion des jeunes. "L'écoute, la responsabilisation de tous les acteurs, c'est la méthode Schwartz. Plutôt que d'imposer une décision, il parlait de l'écoute du terrain, des acteurs. Cette méthode, à rebrousse-poil de ce pays, jacobin et centralisé, a souvent fonctionné", souligne Hugues Sibille, ancien délégué interministériel à l'économie sociale, dans notre dossier à la une (pages 9 à 14). Surtout, Bertrand Schwartz s'est battu toute sa vie durant pour faire triompher son idéal. "Après l'écoute, la deuxième grande qualité de Bertrand, c'est d'être un combattant : il fonce, il n'hésite pas à se battre pour ses idées. Nous avons rencontré des maires, des préfets, pour convaincre", témoigne Gérard Sarrazin, ami et ancien collaborateur de Bertrand Schwartz.

J'ose

"Osez l'évolution professionnelle" et nous vous accompagnerons dans votre projet !" Tel est le slogan de la campagne de communication visant à sensibiliser le grand public, du 21 septembre au 10 octobre (lire pages 2 et 3), de l'existence du conseil en évolution professionnelle. Affichages bus dans les principales villes métropolitaines, diffusion d'un film de 30 secondes dans plus de 260 cinémas, publication d'encarts dans la presse quotidienne régionale, diffusion de bannières sur les sites internet des journaux régionaux... Cette campagne a pour objectif de faciliter l'appropriation du CEP la plus large possible.

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-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Knock Billy, Nicolas Deguerre, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin
• **Collaborations** : Christelle Destombes, Valérie Michelet • **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



SOUS L'ÉGIDE DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

UNE CAMPAGNE NATIONALE SUR LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

"Osez l'évolution professionnelle" et nous vous accompagnerons dans votre projet ! Tel est le message de la campagne déployée entre le 21 septembre et le 10 octobre, dont l'objectif est de mieux faire connaître le conseil en évolution professionnelle et d'inciter les actifs à l'utiliser.

David Garcia



L'IMAGE

Plusieurs membres du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, ici lors du conseil d'administration du 30 juin 2016.

En partenariat avec les Fongecif (fonds régionaux du congé individuel de formation), les Opacif hors champ (Afdas, Fafsea, Opcalim, Unifaf et Uniformation), l'Apec et le Faf-TT (Opca du travail temporaire), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a donné le 14 septembre dernier le coup d'envoi de la campagne de communication visant à sensibiliser le grand public aux enjeux du conseil en évolution professionnelle (CEP). Quatre types de supports de communication sont mis à contribution : un affichage bus dans les principales villes de la France métropolitaine (4 850

faces dans plus de 40 villes) ; la diffusion d'un film de 30 secondes dans plus de 260 cinémas (plus de 1 000 salles, pour 1,1 million de spectateurs potentiels) ; la publication d'encarts dans la presse quotidienne régionale (62 titres, plus de 5 millions d'exemplaires par jour, 18 millions de lecteurs, soit 36 millions pour les deux parutions) ; la diffusion de bannières sur les sites internet de la presse quotidienne régionale (46 titres, plus de 16 millions de vues par mois).

Mon-cep.org

Cette campagne de promotion vise à informer de l'existence du conseil en évolution professionnelle

mais, surtout, à faciliter son appropriation. Dans cette perspective, les utilisateurs en puissance sont invités à se rendre sur le site www.mon-cep.org, créé avec le concours de l'ensemble des partenaires de cette opération. Sur ce portail, les internautes bénéficient d'une information pratique leur expliquant l'intérêt et le fonctionnement du dispositif. Ils peuvent également consulter le "portail de redirection" pour mobiliser leur conseiller en fonction de leur situation et de leur secteur d'activité. Une campagne "de rebond" est également prévue dans toutes les régions métropolitaines dans les jours et semaines suivant le plan de communication national.

Service gratuit et accessible à chacun tout au long de son parcours professionnel, le CEP a pour objet de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des personnes. Il est dispensé par des professionnels (dûment formés à cet effet) issus de cinq opérateurs nationaux : les Fongecif, le Faf-TT et les Opacif hors champ ; l'Apec ; Pôle emploi ; les Missions locales ; et Cap emploi.



Le fait d'avoir rassemblé tous les acteurs du CEP constitue une vraie réussite"

"Valoriser le deuxième pilier de la réforme"

"L'idée du CEP est d'inciter les personnes à s'interroger sur leurs envies. On ne se forme plus seulement jusqu'à 20 ans, mais tout au long de la vie", a souligné Dominique Schott, le président (FO) du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

"Les partenaires sociaux sont clairement heureux de la campagne de promotion du conseil en évolution professionnelle, qui vise à valoriser le deuxième pilier de la réforme, inscrit dans la loi du 5 mars 2014", s'est félicité le président (CFDT) du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) Christian Janin, présent lors du lancement de la campagne, le 14 septembre : "Le fait d'avoir rassemblé tous les acteurs du CEP constitue une vraie réussite."

Le président de l'Union nationale des Missions locales et député PS Jean-Patrick Gille ne cachait pas sa satisfaction : *"L'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle sont au*



572 788
CEP ONT ÉTÉ RÉALISÉS
DURANT LES SIX PREMIERS MOIS DE CETTE ANNÉE 2016.

cœur de la réforme dont les partenaires sociaux signataires de l'Ani du 14 décembre 2013 sont à l'origine. L'outil compte personnel de formation a pris le dessus médiatiquement. Mais ma conviction, depuis le début, est que dans le couple CEP-CPF, le CPF sans conseil, cela ne fonctionne pas." Le satisfecit est d'autant plus réel que le rapporteur de la loi du 5 mars 2014 avait déploré dans le rapport parlementaire d'application de la réforme l'absence de campagne de communication.

Initiatives croisées

732 195 CEP ont été réalisés en 2015, selon les chiffres communiqués lors de la conférence de presse de lancement de la campagne. Et 572 788 à la mi-2016, soit une progression de 30 % par rapport à l'année précédente. À l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), 50 % des demandeurs de conseils sont des actifs et une majorité sont des femmes.

200 000 personnes ont été accueillies par les réseaux paritaires (Opacif, Fongecif, Apec, etc.) pour bénéficier de conseils niveau 1, 2 et 3 et 225 000 par les Missions locales (conseil niveau 2 et 3). Le Faf-TT lance de son côté début octobre une campagne sur l'orientation du CEP avec les services sociaux (logement, santé, etc.). Uniformation a mis en place des permanences "physiques" pour accueillir le public, mais n'en a organisé que 1 800, en raison d'une méconnaissance de l'existence des Opca par le grand public, selon Robert Baron, le directeur général de l'organisme collecteur. Opcalim réfléchit, en partenariat avec l'Apecita, à une plateforme visant à développer le conseil en évolution professionnelle à distance à destination des populations agricoles éloignées des centres-villes. Enfin, le Cnefop transmettra au Parlement un rapport sur le CEP dans le courant du mois d'octobre. ●



Loi Travail LES DÉCRETS FORMATION ATTENDUS

L'échéancier des décrets relatifs à la loi Travail est à présent connu. Sur les 141 textes prévus d'ici à décembre, près d'une quarantaine concerne les dispositions formation.

Octobre s'annonce particulièrement riche, puisque sont prévus les décrets concernant la définition du socle de compétences et de connaissances ; les aides à l'emploi et à la formation accessibles aux groupement d'employeurs et sociétés coopératives ; les critères de prise en charge des dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré concourant à l'insertion des jeunes sans qualification par les Opca ; et les règles d'information par lesquelles les organismes de

La ministre du Travail Myriam El Khomri, ici au centre de formation d'apprentis Stephenson, à Paris, le 5 septembre dernier.



formation devront informer les financeurs du suivi des stagiaires. Au sujet du congé mutualiste de formation et du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, huit décrets sont prévus pour octobre, portant essentiellement sur les rapports entre employeurs et salariés concernant les modalités de ces prises de congés. La loi instaure aussi des "accords offensifs" qui prévoient la possibilité pour

l'employeur de modifier le contrat de travail d'un salarié (sans diminution de la rémunération) et qui instaurent de nouvelles règles d'accompagnement par le Service public de l'emploi des salariés licenciés. Les décrets afférents devraient également être publiés courant octobre.

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

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES MÉTIERS DE LA FORMATION

EXPERTISE 30 ANS FORMATION

Des logiciels de gestion dédiés à votre métier

Organismes de Formation Enseignement Supérieur Université d'Entreprise-RH Organismes Collecteurs

VAL Software
Bien plus que des logiciels valsoftware.com

Elle l'a dit



Il est indispensable de faire œuvre de pédagogie auprès des personnes sans qualification qui pensent pouvoir trouver du travail en envoyant simplement un CV. À charge pour les prescripteurs de les convaincre de la nécessité absolue d'acquérir des qualifications."

Clotilde Valter

secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage, lors d'une rencontre organisée avec des journalistes sociaux, le 13 septembre dernier.



Copanef LES CHANTIERS EN COURS

Gestion des conventions 500 000 formations d'urgence des demandeurs d'emploi avec les régions, future annexe financière à la convention État-Fonds paritaire, déploiement de la loi Travail et chantier de la qualité des formations... Ce sont les quatre dossiers essentiels inscrits à l'ordre du jour du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi). Au sujet de la convention, la négociation avec l'État débute ce mois d'octobre. Parmi les questions les plus complexes : les engagements respectifs sur la rémunération de fin de formation.



Christian Janin, président du Copanef.

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

420 000

entrées en formation de demandeurs d'emploi ont été enregistrées au premier semestre dans le cadre du plan "500 000" en cours.

70 %

c'est la progression du taux d'inscription en formation de demandeurs d'emploi entre décembre 2015 et août 2016, par rapport à la même période en 2015.



SÉBASTIEN BOMPARD

a été réélu président de l'association À compétence égale. Dans le cadre de ce nouveau mandat, il a annoncé souhaiter ouvrir l'association aux entreprises afin de développer ses actions concrètes contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi.

Loi Travail LES DIRECTEURS DES RESSOURCES HUMAINES EN PREMIÈRE LIGNE

Les 5 000 membres de l'Association nationale des DRH (ANDRH) ont débuté leur appropriation de la loi Travail, à travers deux événements :

un webinaire interactif ("L'essentiel de la #loiTravail", le 22 septembre) puis une conférence-débat "streamée" (disponible en ligne), le 29 septembre, faisant intervenir experts, professionnels RH et membres des commissions juridique et dialogue social de l'association. "Le temps est à la négociation au plus près des réalités de l'entreprise.

Les RH sont confiants dans leur capacité à mettre en pratique et responsable la loi Travail", a souligné Jean-Paul Charlez, président de l'ANDRH et directeur général des ressources humaines du groupe Etam. À travers un sondage, les membres ont livré leur point de vue sur la loi. "Concernant le CPA (visibilité des droits, prise en compte de la discontinuité des carrières, démarche d'employabilité tout au long de la vie), les professionnels RH estiment que c'est une idée d'avenir. Ils continueront à être force de propositions", indique Bénédicte

Bénédicte Ravache, secrétaire générale de l'ANDRH.



Ravache, la secrétaire générale de l'ANDRH. 53 % sont favorables au regroupement du CPA et du compte épargne-temps. Ils demandent aussi davantage d'information sur les autres sujets, 48 % évoquant la VAE et l'apprentissage. Pour Benoît Serre, vice-président et également directeur général adjoint en charge des ressources humaines du groupe Macif, la loi Travail ne doit pas faire non plus oublier les autres chantiers comme la transformation digitale, l'amélioration des conditions de travail, le développement de politiques RH inclusives, la pénibilité, etc.

+ D'INFOS www.andrh.fr



“Retour au plein emploi” LA SOLUTION PASSE PAR LA FORMATION



Pierre Gattaz,
président
du Medef.

Lors de sa conférence de presse mensuelle, le 13 septembre, le président du Medef a lancé le chiffre de 1,9 million d'emplois que la France devrait créer en cinq ans pour passer sous la barre des 6 % de taux de chômage, la référence statistique du “plein emploi”. L'atteindre est possible, a-t-il affirmé, à condition de mettre en chantier trois projets de politique publique : une nouvelle

“modernisation du marché du travail”, mais aussi un entrée plus rapide en formation des demandeurs d'emploi, et la valorisation des filières d'apprentissage. “Sans politique de revalorisation des métiers, il n'y aura pas de hausse significative du nombre de signatures de contrats d'apprentissage”, a-t-il déclaré.

+ D'INFOS

www.medef.com

Afpa LA GOUVERNANCE DE L'ÉPIC

La transformation de l'Afpa en établissement public industriel et commercial (Épic) se poursuit.

Aux termes du projet, sur les 36 administrateurs, 6 seront désignés par les ministères chargés de l'Emploi, de la Formation professionnelle, du Budget, de l'Éducation nationale, des Affaires sociales et de l'Intérieur. Ceux-ci sont dotés de trois voix (18 au total). Les membres des autres collèges (personnalités qualifiées, Régions, syndicats, organisations d'employeurs et représentants du personnel) disposeront chacun d'une voix (18 au total). Le collège des personnalités qualifiées (dont sera issu obligatoirement le président) comptera au moins un représentant des “usagers”.

+ D'INFOS

www.afpa.fr



Référencement des organismes de formation LES OPCA DÉFINISSENT 21 INDICATEURS QUALITÉ COMMUNS



“C'est un référencement simplifié à la fois pour les OPCA et les organismes de formation”, a déclaré Pascale d'Artois, directrice générale du Faf-TT, OPCA du travail temporaire.

Après plusieurs mois de travail, les vingt OPCA viennent de définir 21 indicateurs communs qui permettront de valider le respect par les prestataires de formation des critères de qualité fixés par le décret du 30 juin 2015.

Chaque indicateur est accompagné d'éléments de preuves obligatoires que les organismes de formation devront fournir pour attester de leur conformité aux six critères imposés par la loi. Au 1^{er} janvier 2017, les OPCA proposeront “un outil dématérialisé de recueil des informations nécessaires à leur référencement”. Il leur permettra de ne saisir qu'une seule fois ces informations, qui seront accessibles à l'ensemble des financeurs.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

Métiers de la biodiversité POUR LA STRUCTURATION DES QUALIFICATIONS

“La valorisation des emplois de la biodiversité s'impose pour que la France assure ses engagements pris dans les réglementations nationales et internationales”, a souligné Allain Bougrain-Dubourg, rapporteur,

lors de la présentation d'un avis du Conseil économique, social et environnemental, adopté le 14 septembre en séance plénière et remis à Barbara Pompili, secrétaire d'État chargée de la Biodiversité. Le rapport dénombre quelque 300 000 emplois potentiels. Il appelle l'Agence française pour la biodiversité à prendre en compte ces missions de structuration de ces métiers, qualifications et certifications.



Allain Bougrain-Dubourg, membre du Conseil économique, social et environnemental.

+ D'INFOS

www.lecese.fr



**“MUTATIONS ET DIVERSITÉ
DES ENTREPRISES :
QUELLES CONSÉQUENCES
POUR L'EMPLOI ?”**

le 21 octobre à Paris

Conférence internationale organisée par le ministère du Travail, le département de la recherche de l'Organisation internationale du travail et le Bureau de l'OIT pour la France
www.ilo.org/paris/lang--fr

**SEMAINE EUROPÉENNE
DES COMPÉTENCES
PROFESSIONNELLES**

du 5 au 9 décembre à Bruxelles

Une initiative de la Commission européenne destinée à “améliorer l'image de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) dispensés en vue d'obtenir des compétences et des emplois de qualité”. Partage de pratiques pédagogiques, de programmes de formation professionnelle, d'apprentissage sur le lieu de travail, etc.
<http://ec.europa.eu/social>

268

validations des acquis de l'expérience complètes ont été prononcées l'année dernière dans l'agriculture, pour 798 dossiers déposés.

(Chiffres ministère de l'Agriculture).

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

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

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

ESRA

FORMATION CONTINUE

AUDIOVISUEL
SON
ANIMATION

- Formation sur mesure
- Stages courts et stages longs
- Validation des Acquis de l'Expérience

Stages longs	
Session Novembre 2016	Session Juin 2017
Assistant Réalisateur Assistant de Production Technicien Audiovisuel	Technicien du Son
Stages courts	
Logiciels Image & Son / Montage / Etalonnage Habillage / Prise de Son / Mixage Musique	

Admission :
dossier, test et entretien

Possibilités de financement :
CIF CDI, CIF CDD, DIF, PAP,
Financement personnel,
Chéquier qualifiant, etc.

GRUPE
ESRA
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR TECHNIQUE PRIVÉ

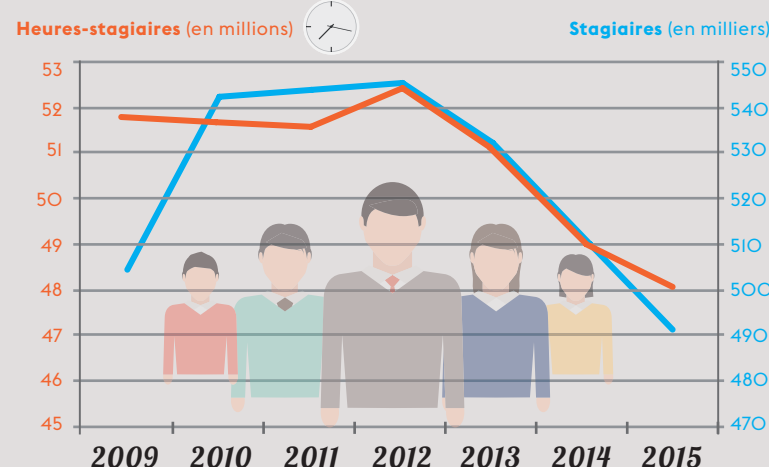
www.esra.edu
PARIS 01 44 25 25 25
NICE 04 92 00 00 92
RENNES 02 99 36 64 64
BRUXELLES +32(0)2 647 4737



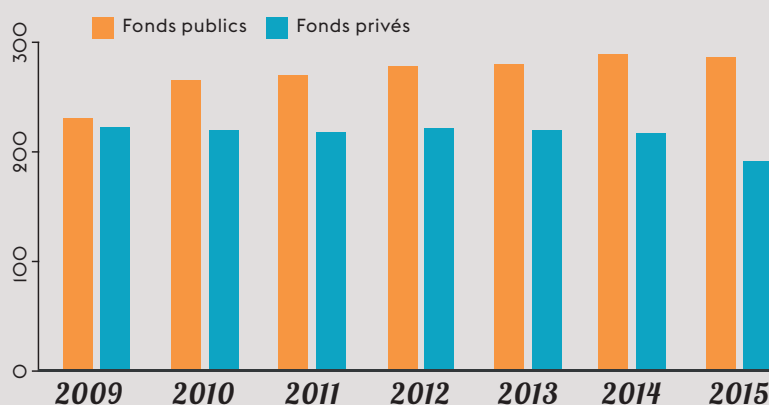
LA FORMATION CONTINUE DANS LES GRÉTA

Le Depp (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) du ministère de l'Éducation nationale vient de publier ses "Repères & références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche" 2016. Au chapitre consacré à la formation continue, des données chiffrées sur les Gréta (Groupements d'établissements).

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES ET DU VOLUME DES HEURES-STAGIAIRES



ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DES GRÉTA SELON L'ORIGINE DU FINANCEMENT (en millions d'euros)



ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACADÉMIE : LES ÉVOLUTIONS LES PLUS NETTES (entre 2013 et 2014, plus récentes données disponibles)



173

C'EST LE NOMBRE DE GROUPEMENTS D'ÉTABLISSEMENTS (GRÉTA)



532 500

STAGIAIRES ONT ÉTÉ FORMÉS PAR LES GRÉTA EN 2014



49

MILLIONS

D'HEURES-STAGIAIRES C'EST LE VOLUME GLOBAL DISPENSÉ PAR LES GRÉTA



Bertrand Schwartz, ici aux côtés de Martine Aubry, alors ministre du Travail, lors de la remise de ses insignes d'officier de la Légion d'honneur.

Bertrand Schwartz L'HÉRITAGE D'UN PIONNIER DE L'ÉDUCATION PERMANENTE

Acteur emblématique de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, Bertrand Schwartz, disparu en juillet dernier, a fortement influencé les personnes qui l'ont côtoyé et ont travaillé avec lui. Comme il continue d'inspirer ceux qui s'inscrivent dans sa pensée et son action, au travers notamment du travail des Missions locales.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Les grands témoins de décennies d'engagement

La "méthode Schwartz", entre écoute et responsabilisation de tous les acteurs

La recherche-action au cœur de l'Institut Bertrand Schwartz

BERTRAND SCHWARTZ, UN INNOVATEUR SOCIAL

Bertrand Schwartz, unanimement reconnu en tant que concepteur et théoricien de la formation continue, s'est éteint le 30 juillet dernier à l'âge de 97 ans. Cet homme très charismatique est le "père des Missions locales", un succès dans son combat permanent pour l'égalité des chances et contre l'exclusion.

Christelle Destombes

Grand serviteur de l'État, Bertrand Schwartz, né en 1919, a été officier de la 2^e DB pendant la Seconde Guerre mondiale. Polytechnicien, professeur puis directeur de l'École des Mines de Nancy, il dirige le Centre universitaire et de coopération économique et sociale de Nancy (Cuces) entre 1960 et 1972, et enseigne à Paris IX Dauphine à partir de 1974. Ce pédagogue innovant remet en question le système éducatif et sa fabrique des inégalités.

Philippe Meirieu, professeur des universités émérite en sciences de l'éducation, témoigne : *"Je dois beaucoup à Bertrand Schwartz : il a pensé l'alternance, l'accompagnement des jeunes, la pédagogie du dysfonctionnement. Son livre Une autre école m'a fait réfléchir à l'exclusion dans les systèmes scolaires, à l'hégémonie d'un certain type d'intelligence..."* Anne de Blignières-Légeraud, maître de conférences à Paris-Dauphine, ajoute : *"Son apport est très important : à l'École des Mines à Nancy, il a supprimé les cours théoriques pour mettre en place la pédagogie inversée. Il a plaidé pour la pédagogie par objectifs qui privilégie les compétences à développer. Il a également été l'un des initiateurs des démarches d'ingénierie en formation."*

Une méthode Schwartz

"L'écoute, la responsabilisation de tous les acteurs, c'est la méthode Schwartz, souligne Hugues Sibille, ancien délégué interministériel à l'économie sociale et président du Labo de l'ESS : plutôt



Des jeunes du réseau "Arrêtez de nous mettre dans vos cases", soutenu par l'Institut Bertrand Schwartz, ouvrent les Journées nationales des Missions locales en avril 2016 à Marseille.

Bertrand Schwartz, le "père des Missions locales".



dimensions de l'accompagnement : l'emploi, la formation, la santé, le logement et non pas traiter séquentiellement les problèmes. Mais la première chose qu'on peut retenir de son combat, c'est qu'il doit être mené dans la durée, il n'a jamais lâché pendant près de quarante ans !"

Un combat permanent

Gérard Sarazin, ami et ancien collaborateur de Bertrand Schwartz, témoigne de la difficulté permanente de l'entreprise : *"Après l'écoute, la deuxième grande qualité de Bertrand, c'est d'être un combattant : il fonce, il n'hésite pas à se battre pour ses idées. Nous avons rencontré des maires, des préfets, pour convaincre. À l'époque, il s'agissait surtout de mettre des gens en relation, il n'y avait pas de salariés dans les Missions locales, il fallait se battre avec le directeur des institutions pour avoir un conseiller à disposition, un local. C'était loin d'être évident..."*

Les difficultés à faire fonctionner ensemble des institutions aux cultures différentes ont mené,



3 QUESTIONS À

Jean-Patrick Gille, député d'Indre-et-Loire, président de l'Institut Bertrand Schwartz et de l'Union nationale des Missions locales

"C'est toute notre vie : mettre en œuvre des inspirations"

Pourquoi avoir fondé l'Institut Bertrand Schwartz ?

L'idée de créer un institut est née progressivement, pour continuer les recherches-actions, et comme un lieu de capitalisation. Même si Bertrand a écrit des livres, il n'était pas un adepte de la théorisation, il voulait garder le primat de la pratique. Il a accepté à condition que l'Institut soit tourné vers l'avenir, pour poursuivre son travail. Il ne voulait pas d'un mausolée.

Comment a-t-il influencé votre propre parcours ?

Il est évident que le réseau des Missions

locales est né de l'impulsion de son travail. Je dirige aujourd'hui l'Union après un parcours dans la formation professionnelle. Je me retrouve particulièrement dans cette idée qu'il n'y a pas de fatalité dans l'exclusion, qu'il ne faut pas se résigner, mais être dans l'innovation sociale et pédagogique, quitte à bousculer les institutions et les administrations. Nous avons une complicité sur ce point. Ce n'était pas un gourou, mais quelqu'un qui a porté jusqu'au bout des idées, fondées sur une pratique et je le revendique tout à fait.

Quelle mesure vous paraît d'inspiration schwartzienne ?

La garantie jeunes expérimentée dans certaines Missions locales est proche de nos fondamentaux : un accompagnement personnalisé, à partir de l'écoute du jeune, où il ne s'agit pas d'entrer dans un dispositif pour les statistiques, et la garantie d'un niveau de rémunération. En même temps, c'est une mécanique administrative extrêmement lourde... C'est toute notre vie : mettre en œuvre des inspirations, tout en résistant à une forme de bureaucratisation.

Propos recueillis par Christelle Destombes

REPÈRES

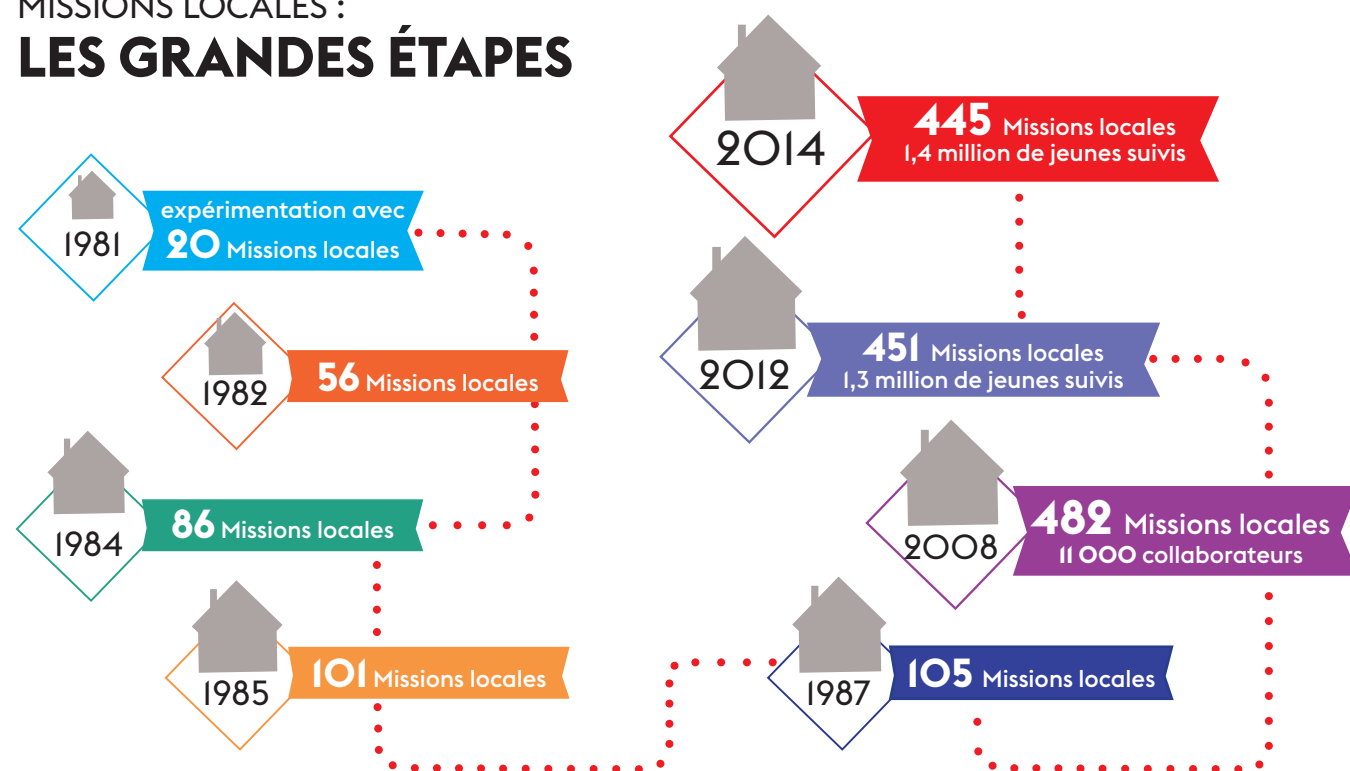
LA CONTRIBUTION DE CENTRE INFO

Jean-Marie Luttinger, ancien directeur juridique de Centre Inffo, a contribué au rapport de Bertrand Schwartz de 1981, en s'attachant à la rédaction du cadre juridique des Missions locales. Il a ensuite travaillé pour la Délégation interministérielle à l'insertion sur le concept des Associations de main-d'œuvre et de formation (Amof), qui devait offrir une formation alternée à des jeunes occupant des métiers "précaires" (hôtellerie, tourisme, etc.). Le principe : l'association signe un contrat d'insertion de six à douze mois avec un jeune et "prête" le stagiaire aux entreprises utilisatrices, tout en le formant par ailleurs. Expérimentées dans quelques régions, les Amof n'ont pas duré, mais ont préfiguré les Geiq (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).



1. L'insertion des jeunes en difficulté, Bertrand Schwartz (rapport au Premier ministre), Paris, La Documentation française, 1981. Réédité en 2007 aux Éd. Apogée.

MISSIONS LOCALES : LES GRANDES ÉTAPES



Lors d'une journée de débats et de rencontres organisée par l'Institut Bertrand Schwartz le 26 juin 2014, autour de la participation des jeunes dans les politiques publiques d'insertion.



ministration. Entretemps, il s'agissait d'aller convaincre les décideurs parisiens de l'intérêt des partenariats locaux."

Un bâton de pèlerin qu'il n'a jamais lâché : "À 80 ans, il prenait encore le train à 6h du matin pour aller écouter des jeunes à l'autre bout de la France", témoigne Hugues Sibille. Philippe Meirieu renchérit : "On n'était jamais avec Bertrand dans un système vertical où certains prétendent détenir la vérité pour les autres, mais dans un système d'accompagnement exigeant."

En avance sur ton temps

En 1989, Bertrand Schwartz était devenu responsable de la Mission "Nouvelles qualifications", une démarche de formation en alternance innovante. Elle a pris fin en 1993. "C'était une logique très moderne, relate Anne de Blighnières-Légeraud. Nous avons rencontré des jeunes et des grandes entreprises, qui recrutaient des bac + 2 pour des postes de niveau « bac - 3 ». Notre approche a été de développer un tutorat d'entreprises pour créer des qualifications nouvelles."

"Ma conviction est que Bertrand était un formidable inspirateur, un homme d'intuition, avance Hugues Sibille. Il avait une longueur d'avance. Pour réussir, il fallait abattre des obstacles de conservatisme culturel et, qu'à ses côtés, des transformateurs d'utopie soient capables de leur donner une réalité." ●

●●● avec le soutien du président Mitterrand, à la création d'une Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté, que Bertrand Schwartz a dirigée de 1983 à 85. "Il s'agissait essentiellement d'apporter un soutien aux Missions locales sur le terrain, témoigne Gérard Sarazin. Deux fois par semaine, nous faisons un aller-retour dans une Mission locale pour rencontrer l'équipe et le conseil d'ad-

L'INSTITUT BERTRAND SCHWARTZ OU LA RECHERCHE-ACTION PERMANENTE

Créé en 2011 à l'initiative de l'Union nationale des Missions locales, l'Institut Bertrand Schwartz favorise les conditions d'un renouvellement de l'action publique en direction des jeunes en s'inspirant de la pensée et des valeurs de Bertrand Schwartz.

Christelle Destombes



Les fondamentaux :
l'écoute, la place
du jeune, le projet
sur le territoire"

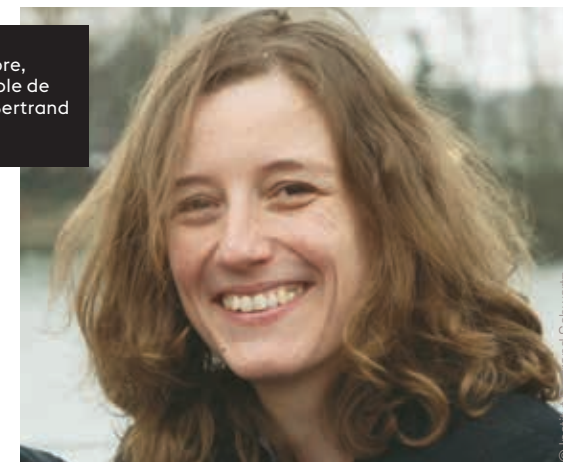
Quand Jean-Patrick Gille propose au conseil d'administration de l'UNML de créer un Institut Bertrand Schwartz sous son patronage, ce dernier accepte à condition de dépasser le "mausolée". La création de l'Institut, confiée à Claire Fabre, chargée de mission à l'UNML, aujourd'hui responsable de l'Institut, a nécessité un an de consultation. Les objectifs affichés : produire une réflexion et formuler des propositions sur la "prise en compte de la parole des jeunes", soutenir l'innovation "au travers d'expérimentations et de recherche-action collectives", consolider la définition de l'accompagnement et capitaliser les méthodologies et les processus de recherche-action. Le tout en revendiquant des valeurs qu'il n'aurait pas reniées : l'écoute, la quête de consensus, une place laissée à chacun des acteurs, l'approche concrète, pour donner toute leur importance aux savoirs "qui permettent d'agir"¹.

La recherche-action, au cœur de l'Institut

L'Institut s'est donc rapidement lancé dans des travaux de recherche-action collective, en reprenant la démarche engagée en 2007 par le Synami CFTD, syndicat des salariés des Missions locales, avec Bertrand Schwartz et Gérard Sarazin. D'abord centrée sur le mal-être des salariés dans leur fonction d'accompagnement", explique Claire Fabre, la recherche-action "Agir pour et avec les jeunes sur le territoire" est "revenue aux fondamentaux : l'écoute, la place du jeune au cœur de l'accompagnement, le projet de la Mission locale sur son territoire". Elle a de plus permis l'émergence de projets par et avec les jeunes : autour de la vidéo à Salon-de-Provence avec ML Prod, autour de la parole des jeunes avec Les D-battants à Poitiers, etc.

De fil en aiguille, les initiatives locales ont permis des rencontres entre les jeunes et les élus des Missions locales. Une large place a été confiée aux jeunes des collectifs dans l'animation de la journée dédiée aux 30 ans des Missions locales, en 2012. Là, une cinquantaine d'entre eux ont questionné ministres et partenaires nationaux quant à la définition des emplois d'avenir. Ils ont lancé en 2013 l'appel "Arrêtez de nous mettre dans vos cases", organisé des débats locaux, etc.

Claire Fabre,
responsable de
l'Institut Bertrand
Schwartz.



1. www.institut-bertrand-schwartz.org

●●● Ils ont pu présenter certaines de leurs propositions le 6 mai 2015, lors d'une journée au Conseil économique, social et environnemental dressant le bilan de trois ans de politique en direction des jeunes. François Hollande a retenu celle d'une journée d'information sur les droits, que les jeunes du réseau tentent de définir aujourd'hui. "On ne pensait pas que cela prendrait cette forme de travail de plaidoyer, souligne Claire Fabre. La démarche vise à faire entendre les jeunes, pour faire bouger nos représentations et nos manières d'agir avec eux. Nous sommes très contents qu'ils produisent des choses, mais il ne faut pas oublier que notre objectif est de faire évoluer les pratiques dans les Missions locales."

Capitaliser

Pour que les acquis profitent à tous, l'Institut "favorise les échanges entre les Missions locales, capitalise les questionnements, tire des enseignements pour contribuer à modifier les pratiques des conseillers", ajoute-t-elle. Des travaux plus théoriques sont donc produits, en lien avec des chercheurs : un "dossier de capitalisation" de la recherche-action Agir pour et avec les jeunes a été produit, une étude sur les emplois d'avenir, toutes deux menées par Anne Le Bissonnais, la dernière ayant été éditée par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep). Des restitutions ont lieu dans les Missions locales, pour confronter toujours la pratique et la réflexion. "La recherche-action collective est le cœur de l'action, car elle peut être vecteur de transformation", indique Claire Fabre, ajoutant qu'elle est indissociable de la "question du partage et de l'essaimage qui a traversé tous les travaux de Bertrand Schwartz". Par ailleurs, des séminaires participatifs entendus comme des "formations-

Restitution de l'étude-action sur les emplois d'avenir, menée par l'Institut Bertrand Schwartz, par des jeunes du réseau "Arrêtez de nous mettre dans vos cases", Mission Locale de Saint-Denis (93).



Les Temps modernes

Cette affiche associe Bertrand Schwartz et l'équipe de la Délégation interministérielle à l'insertion dans le contexte des Temps modernes.

REPÈRES

L'ÉDUCATION PERMANENTE

En 1969, Bertrand Schwartz crée *Éducation permanente*, la première revue francophone de recherche dans le champ de la formation des adultes et du développement des compétences. Dans les années 1970, il dirige un groupe de travail chargé de dresser le bilan de dix ans d'éducation permanente pour le Conseil de la coopération culturelle du Conseil de l'Europe. Le rapport final, rendu en 1978, définit trois fondamentaux de l'éducation permanente : la participation des sujets à leur apprentissage, la globalisation des résultats de l'apprentissage, soit le fait de privilégier la valeur d'usage de la formation, et l'"égalisation", soit le fait d'offrir à tous des chances aussi égales que possible.

actions" sont au programme. L'un d'entre eux, sur l'engagement des jeunes et l'accompagnement, s'est terminé début 2016.

"La question de l'engagement des jeunes est centrale, insiste Claire Fabre. Nous essayons d'articuler cette commande et des projets participatifs dans les Missions locales. C'est une démarche continue, collective et permanente." ●



Loi Travail : les dispositions intéressant les Opcas P. 15

Un levier pour former les cadres : le "360 degrés" P. 16

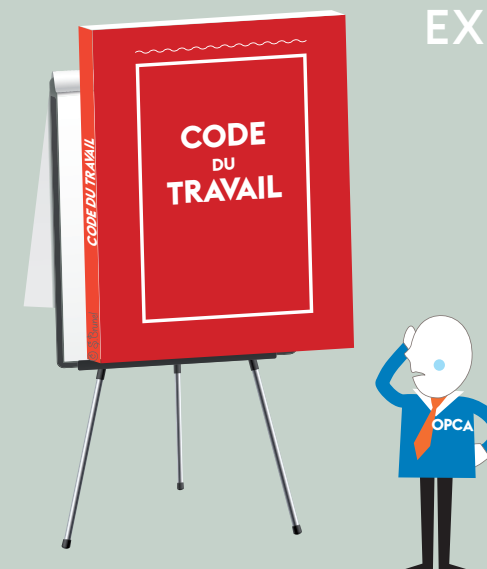
Conditions d'accès : l'aide à la recherche du premier emploi P. 17



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

EXPERTISE

Loi Travail LES DISPOSITIONS INTÉRESSANT LES OPCA



PLUSIEURS DISPOSITIONS INTÉRESSENT LES OPCA DANS LA LOI DU 8 AOÛT 2016. CERTAINES SONT D'APPLICATION IMMÉDIATE, D'AUTRES SUPPOSERONT UN ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX OU UN TEXTE RÉGLEMENTAIRE.

1 DANS LE CADRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La possibilité pour les Opcas de financer l'abondement du compte personnel de formation des salariés, à compter du 1^{er} janvier 2017, est désormais inscrite dans le Code du travail. Autre point : la prise en charge du CPF des travailleurs en situation de handicap exerçant en Ésat. L'établissement ou le service d'aide par le travail versera à son Opcas une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés. Les frais de formation seront pris en charge par cet Opcas.

Par ailleurs, pour une durée de formation supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci pourra faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires financées par l'Opcas. ●

2 PRISES EN CHARGE NOUVELLES

Les retraités peuvent s'investir en tant que membres de jury de VAE. Dans ce cas, le remboursement de leurs frais de transport, d'hébergement et de restauration pourra être pris en charge par un Opcas (modalités à fixer par accord de branche). Les Opcas pourront par ailleurs prendre en charge, selon des critères définis par décret, les dépenses de fonctionnement d'établissements d'enseignement privé du second degré à but non lucratif. Un arrêté des ministres chargés de la Formation professionnelle et de

l'Éducation nationale établira la liste de ces établissements. ●

3 LE FORFAIT "PARCOURS" DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

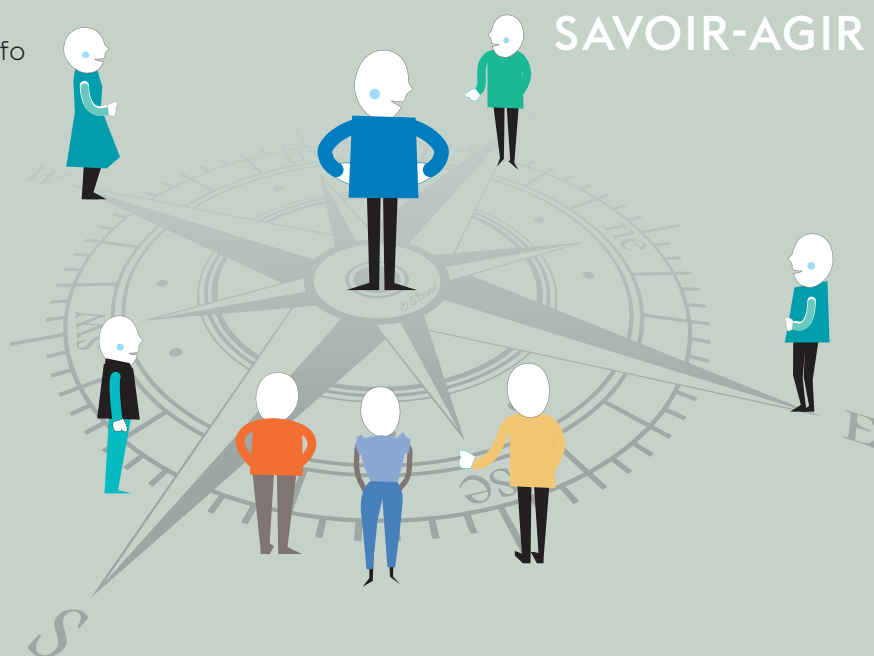
Les Opcas prendront en charge les parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, sur la base de forfaits. Ces derniers seront déterminés par convention ou accord collectif de branche, ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un Opcas au niveau interprofessionnel. À défaut d'un tel accord, un montant forfaitaire horaire sera déterminé par décret. ●



Cédric Morin
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Un levier pour former les cadres LE "360 DEGRÉS"



LE 360 DEGRÉS EST UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PARTICULIÈREMENT PERTINENT POUR IDENTIFIER LES BESOINS EN FORMATION DES CADRES.

À l'heure de l'entretien professionnel obligatoire, tous les salariés sont censés savoir précisément ce que leur hiérarchie pense et attend d'eux, mais la réciproque n'est pas nécessairement vraie. Pourtant, le retour de "l'environnement professionnel" est un vrai levier de développement des compétences, qu'elles soient transversales ou centrées sur leur cœur de métier. Le 360 degrés est une méthode d'évaluation qui peut être réalisée en interne ou par un consultant extérieur. Elle consiste à obtenir un retour de ses collaborateurs, de sa direction et de ses partenaires professionnels sur ses qualités et défauts au travail. "L'objectif d'un 360 degrés est d'avoir plusieurs marqueurs, explique Pascal Cathiard, consultant indépendant spécialisé dans cette technique. Le bénéficiaire va choisir un de ses collaborateurs, un supérieur, un de ses clients

qui vont devoir répondre à une série de questions. Cela permet notamment de mesurer l'écart entre l'idée que l'on se fait de soi et celle de son entourage. Cette technique peut donc permettre d'identifier les points faibles et de mettre en place des actions de formations correctrices par la suite, même si c'est un outil de développement personnel en tant que tel." Le questionnaire, qui peut être envoyé à trois, six ou neuf personnes, compte au minimum une cinquantaine de questions et nécessite une demi-heure pour être rempli. Sur la base de ces informations "anonymisées", le consultant organise une séance de restitution, soit en général deux journées de travail. "Je vais expliquer le principe à l'intéressé, puis lui présenter la restitution qui est sur une vingtaine de pages. Ensuite, nous reprenons et approfondissons ensemble certains points, comme l'influence. Ce travail se fait en petits groupes", poursuit Pascal Cathiard. Il existe plusieurs techniques de 360 degrés. L'Esci (*Emotional and social competency inventory*, inventaire des compétences émotionnelles et sociales), par exemple, part du constat

que l'"intelligence émotionnelle" est le premier levier de réussite sociale et professionnelle, bien avant le quotient intellectuel. La phase de restitution est donc l'occasion de pointer les carences du manager et, dans un second temps, de définir les actions de formation correctrice pour parachever ce processus. ●

LES CINQ COMPÉTENCES MANAGÉRIALES CLÉS

"L'intelligence émotionnelle explique 75 % de la réussite, et elle va de pair avec douze compétences managériales, dont cinq sont majeures", explique Pascal Cathiard. La confiance en soi est indispensable pour piloter une équipe. Il faut également absolument savoir se maîtriser. Troisième compétence, l'empathie. Puis la motivation. Et, enfin, le sens des rapports humains. Si ces qualités renvoient à des traits de caractère, de nombreuses formations, notamment dans le champ de la communication, permettent de les développer.



Cédric Morin
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Conditions d'accès L'AIDE À LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI



L'AIDE À LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI EST L'UNE DES MESURES ADOPTÉES DANS LE CADRE DE LA LOI EL KHOMRI MISE EN ŒUVRE DÈS CETTE RENTRÉE.

Comment réussir son entrée sur le marché du travail sans ressource ? C'est pour répondre à ce dilemme que la loi Travail, publiée au *Journal officiel* le 9 août 2016, a prévu la création de l'aide à la recherche du premier emploi, l'Arpe. Plusieurs conditions sont à respecter pour bénéficier de l'Arpe. En premier lieu, avoir moins de 28 ans et avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, notamment par la voie de l'apprentissage. Autre condition à remplir : être diplômé depuis moins de quatre mois, ce qui signifie que les jeunes actifs qui ont obtenu en juin 2016 en alternance un BTS, une licence professionnelle ou autre, ont jusqu'à la fin octobre pour déposer un dossier. Il faut également logiquement être à la recherche d'un premier emploi et donc ne plus être en formation. Il existe par ailleurs des conditions de ressources à respecter. Ainsi, les sortants d'un dispositif en

apprentissage doivent avoir un revenu brut global inférieur à 33 100 euros, l'avis fiscal de 2015 faisant foi. Les revenus pris en compte sont ceux du foyer fiscal de rattachement du demandeur ou ses revenus personnels s'il a fait sa propre déclaration fiscale. Le montant de l'Arpe est fixé à 300 euros mensuels et cette aide ne peut être versée pendant plus de quatre mois. Logiquement, le cumul avec le RSA ou la garantie jeunes n'est pas possible. En revanche, elle est cumulable avec l'obtention d'un premier emploi, si la rémunération pour ce dernier n'excède pas 891 euros net. "Cette possibilité de cumul est intéressante, car c'est une reconnaissance de l'accès à l'emploi même quand il est précaire",

souligne Romain Pigeaud, juriste à Centre Inffo. L'aide est attribuée chaque mois par le ministère de l'Éducation nationale ou celui de l'Agriculture. Pour un contrat d'apprentissage dans le secteur agricole, les informations sont sur le site <http://agriculture.gouv.fr>. Pour les autres, il faut se reporter à www.etudiant.gouv.fr/arpe. Depuis le 22 août dernier, il est possible de déposer une demande d'Arpe via la rubrique Messervices. etudiant.gouv.fr. L'allocation est ensuite accordée par le directeur du Crous (Centre régional des œuvres universitaires et scolaires) dont relève le centre de formation en apprentissage où le futur bénéficiaire a suivi la dernière année de préparation de son diplôme. ●

LES PIÈCES À FOURNIR AU DOSSIER

- Attestation de réussite au diplôme de l'enseignement supérieur délivrée par le centre de formation d'apprentis.
- Attestation de bourse.
- Copie de l'avis fiscal 2015 sur les revenus 2014, les revenus pris en compte sont ceux du foyer fiscal de rattachement.
- Une attestation sur l'honneur où le demandeur s'engage à respecter les conditions d'attribution (non cumul avec RSA, la garantie jeune, être à la recherche d'un premier emploi, etc.).
- Une copie de la carte d'étudiant des métiers.
- Coordonnées bancaires (Iban).

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Double rendez-vous

LES PARTENAIRES DE CENTRE INFFO EN CONGRÈS

Rentrée d'automne active pour la formation

Centre Inffo vous accueille sur son stand dans les congrès de ses partenaires :

- au 12^e Congrès des Régions, à Reims le 29 septembre. Cette manifestation, à l'invitation de la Région Grand Est, est le premier rassemblement des élus régionaux et de leurs partenaires depuis les élections de décembre 2015. Plénière d'ouverture sur l'emploi, l'économie et la formation et 8 ateliers pour faire le point sur le rôle et les priorités des nouvelles Régions sur leurs territoires. ●

+ D'INFOS www.arf.asso.fr

- au Congrès de la Fédération nationale des CIBC, à Paris le 29 septembre : le bilan de compétences crée l'événement. Législateurs et partenaires sociaux, professionnels des ressources humaines, scientifiques et experts réunis pour partager leurs analyses et expériences au cours de trois tables rondes sur la place de l'orientation tout au long de la vie, du bilan de compétences et ses évolutions. ●

+ D'INFOS www.cibc.net

Matinée d'actualité le 20 octobre à Paris

ORGANISMES DE FORMATION : rendez votre offre de formation certifiante et éligible au CPF

En partenariat avec la Commission nationale de la certification professionnelle, Centre Inffo organise une Matinée d'actualité destinée aux organismes de formation qui veulent repenser leur offre de service pour l'adapter au compte personnel de formation. Au programme : comprendre comment une offre certifiante devient éligible au CPF, comment construire une offre de formation certifiante et avoir des repères sur les principes de modularisation d'une certification. Le point sur ces questions, avec des spécialistes de la CNCP, des partenaires sociaux, des spécialistes de l'ingénierie et des organismes de formation. ●

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

Kelixto

LE PROGICIEL QUI FACILITE L'ACHAT DE FORMATION POUR LES ENTREPRISES

Avoir simultanément accès à une grande variété d'offres de formation pour y sélectionner rapidement la formation recherchée est le rêve de tout acheteur de formation ! À cet effet, Centre Inffo a développé Kelixto, un progiciel qui référence l'offre de formation des prestataires pour faciliter l'achat de formation par une entreprise. ●



+ D'INFOS Renseignements : Mirjana Maravic - m.maravic@centre-inffo.fr

Partenariat avec les CCI : les Matinales de l'entreprise le 6 octobre (CCI Lyon) le 11 octobre (Paris-Procope) Comprendre les certifications professionnelles

Comprendre les certifications professionnelles, leur mode de reconnaissance, savoir lesquelles sont éligibles par les (co)financements publics, distinguer une attestation de fin de formation d'une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : tout sera clair après avoir participé aux Matinales de l'entreprise organisées par Centre Inffo en partenariat avec les CCI. ●

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



Île-de-France

UNE CARTOGRAPHIE INTERACTIVE DE L'OFFRE DE FORMATION LINGUISTIQUE

Afin de faciliter l'accès aux formations des "publics primo-arrivants", le Carif-Oref Défi métiers propose la cartographie de l'offre de formation linguistique en Île-de-France.

Ce projet a été réalisé à la suite d'un appel à projets de la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (Daaen). L'objectif est de faciliter l'accès à l'information sur l'offre des quelque 2 531 organismes de formation à visée professionnelle localisés en Île-de-France. La visualisation géographique des

acteurs, des organismes et des actions répond aux besoins de professionnels en charge de l'orientation et de l'accompagnement des publics. ●



+ D'INFOS www.defi-metiers.fr/carto/linguistique

Centre national de la fonction publique territoriale FICHES PROSPECTIVES MÉTIERS 2016

Le CNFPT publie 43 nouvelles fiches prospectives, classées en deux catégories : les métiers "sensibles" ou "en tension" sur le marché du travail (26 fiches) et les métiers "à enjeux" ou "à forte évolution de compétences" (17 fiches).

Parmi les premières : aide-soignant, chargé d'accueil, policier municipal, etc. Parmi les secondes : chargé de projet GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences), etc. Elles complètent le Répertoire des métiers territoriaux de la fonction publique territoriale, et permettent de croiser l'analyse des besoins dans les collectivités territoriales et les statistiques disponibles. ●



+ D'INFOS www.cnfpt.fr/evoluer/metiers-fonction-publique-territoriale/fiches-prospectives-metiers/national

Fondation agir contre l'exclusion RENFORCER L'ACTION DU RÉSEAU DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES

Patrick Kanner, ministre de la Ville, et Gérard Mestrallet, président de la Fondation agir contre l'exclusion (Face), ont signé le 6 septembre une convention de partenariat, à Arras (Hauts-de-France). Elle renforce l'action de Face et des 5 250 entreprises de son réseau dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les trois années à venir. Cet accord triennal renouvelle le rôle joué par la Fondation et ses 72 clubs d'entreprises. La signature a donné lieu à la présentation d'une séance de "coaching emploi" d'un habitant issu d'un quartier prioritaire par un collaborateur d'entreprise. ●

+ D'INFOS www.fondationface.org

ORGANISMES DE FORMATION

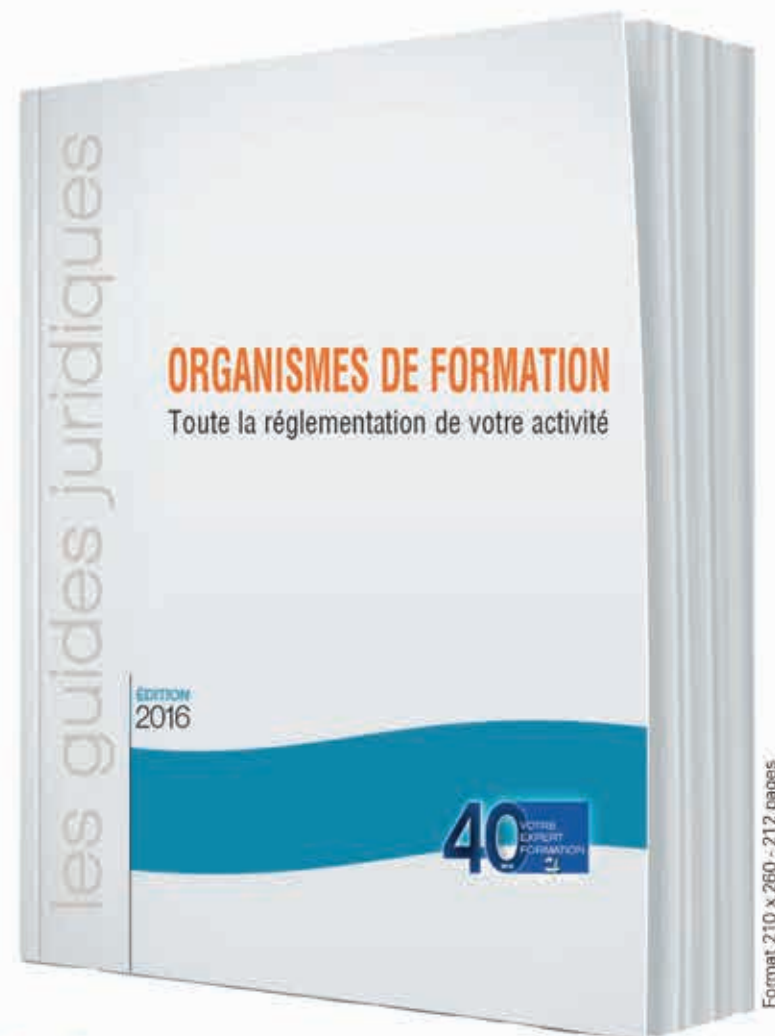
Toute la réglementation de votre activité

COLLECTION les guides juridiques

Ce guide incontournable présente toute la réglementation des organismes de formation en quatre chapitres :

- déclaration et fonctionnement d'un organisme de formation ;
- contrôle et imposition d'un organisme de formation ;
- vente et réalisation d'une action de formation ;
- action de formation, financement et certification.

Opérationnel et à jour de la loi du 5 mars 2014, cet outil s'impose comme la référence indispensable en matière de gestion quotidienne d'un organisme de formation.



Centre Info propose également deux journées de formation :

- « Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation » du 23 au 25 novembre 2016 ;
- « Respecter les principales obligations d'un organisme de formation » les 3 juin, 6 juillet et 13 décembre 2016.



Pôle Rhône-Alpes de l'orientation

LE "BÂTIMENT DURABLE" S'ÉDIFIE PAR LA FORMATION

Le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Prao) publie un *Cahier emplois verts* consacré au bâtiment durable, sous-titré "Une évolution nécessaire des compétences et des formations."



De nouvelles compétences apparaissent et l'offre de formation évolue. Les professionnels intervenant sur l'isolation thermique et l'étanchéité des bâtiments sont très impactés. Les métiers de la finition et de l'équipement technique connaissent une hausse du niveau de formation à l'entrée. Des compétences spécifiques se développent avec les nouveaux équipements (plombiers et chauffe-eaux solaires, électriciens et compteurs Linky, etc.). Les formations FEE Bat (formations aux économies d'énergie dans le bâtiment) ou Qualit'ENR (énergies renouvelables), donnent accès au label "Reconnu garant de l'environnement". Chaque domaine est présenté avec ses métiers emblématiques et ses compétences vertes spécifiques. La publication s'inscrit dans le cadre de la mission régionale d'observation confiée au Prao par la Région et l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie. ●

+ D'INFOS

www.rhonealpes-orientation.org

Acteurs

OpenClassrooms 6 MILLIONS D'EUROS POUR FORMER 20 MILLIONS DE PERSONNES



Mathieu Nebra et Pierre Dubuc, fondateurs d'OpenClassrooms.

OpenClassrooms a annoncé avoir "levé" 6 millions d'euros auprès d'investisseurs (mais aussi du Fonds ambition numérique géré par BPI France) pour accélérer son développement.

Lancée en 2013 par Pierre Dubuc et Mathieu Nebra,

la plateforme propose des formations certifiantes complètement en ligne, avec du mentorat. Elle revendique 2 millions d'apprenants, mais veut multiplier ce chiffre par dix à l'horizon 2020. Avec déjà 40 % de son audience hors de France, l'entreprise s'implante ce mois d'octobre sur les marchés britannique et espagnol. OpenClassrooms collabore avec plus de quarante partenaires, dont l'École Polytechnique et Sciences Po. Depuis un an, elle a conclu un partenariat avec Pôle emploi pour offrir un accès gratuit et illimité aux cours et exercices de la plateforme. "Ce partenariat affiche déjà plus de 30 000 bénéficiaires", indique OpenClassrooms. ●

+ D'INFOS www.openclassrooms.com

Anact PRÉVENTION DE "L'USURE PROFESSIONNELLE"

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail

(Fact) de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a pour objet de soutenir financièrement des projets d'amélioration des conditions de travail, notamment en termes de parcours professionnels. Un nouvel appel à projets est lancé, avec pour date limite le 10 octobre prochain. ●

+ D'INFOS www.anact.fr

Écoles de la deuxième chance "DEUXIÈME CHANCE DANS L'INDUSTRIE"

L'École de la deuxième chance Vienne et Deux-Sèvres et l'UIMM Vienne s'unissent dans un partenariat pour une "Deuxième chance dans l'industrie". Avec le soutien financier du fonds A2i (Agir pour l'insertion dans l'industrie), ils ont déjà lancé, pour trois ans, un programme baptisé "Vienne Industrie Préparatoire" pour préqualifier des jeunes. Après une année de fonctionnement, le comité de pilotage en dressera un premier bilan ce 6 octobre. ●

+ D'INFOS www.e2c-chatellerault.fr



Centre Info - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Téléphone : 01 55 93 92 02 - Télécopie : 01 55 93 17 28 - Email : lbenyouness@centre-info.fr



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 juridique
« Organismes de formation : toute la réglementation
de votre activité » VERSION PAPIER

Prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)
+ Frais de port 5,28 € TTC (par ouvrage)

☐ Je souhaite commander le PDF du guide juridique
« Organismes de formation : toute la réglementation
de votre activité » TELECHARGEMENT PDF

Prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)

Je joins mon règlement à l'ordre de Centre Info

☐ Par chèque bancaire ☐ Par chèque postal

Je recevrai automatiquement une facture de régularisation.

Code 621W0

Code 622W0

BON DE COMMANDE

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

Expertise juridique

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

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

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

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

Études, diagnostics et enquêtes

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

Politiques de formation (d'entreprise ou territoriales)

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

Ensemble, accélérons votre développement !

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

Acteurs

Alliance européenne pour l'apprentissage UNE "PLATEFORME INFORMELLE" À TRAVERS TOUTE L'EUROPE

L'Alliance européenne pour l'apprentissage est également connue par son acronyme EAfA, pour *European alliance for apprenticeships*.

Lancée le 2 juillet 2013 à l'occasion du concours **WorldSkills** (Olympiades des métiers) qui se tenait à Leipzig, en Allemagne, l'Alliance européenne pour l'apprentissage est une "plateforme informelle" qui réunit des représentants des États membres de l'UE et d'autres États associés, et de nombreux autres acteurs, entreprises, partenaires sociaux, chambres consulaires, organisations de jeunesse et associations, qui "souhaitent contribuer à renforcer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage en Europe". Les parties prenantes la rejoignent sur la base

d'engagements et de promesses. Par exemple, les partenaires ont lancé des projets relatifs à "la rentabilité et à la qualité" de l'apprentissage. Un groupe de travail élabore des "principes directeurs" sur l'apprentissage, notamment sur le soutien aux

entreprises, la gouvernance et l'implication des partenaires sociaux, l'assurance de la qualité et l'"attractivité" de l'apprentissage. ●

+ D'INFOS
<http://ec.europa.eu/social>



Lors du grand rassemblement de l'Alliance à Riga, Lettonie, le 22 juin 2015, marquant l'accueil de 40 nouveaux membres.

Groupe national formation automobile UN NOUVEAU LOGO



Le GNFA vient de changer de logo. S'il conserve des éléments connus comme la tonalité de bleu, son graphisme a été revu. "Il se caractérise notamment par un mouvement d'ouverture, symbole du développement dans lequel nous nous

projetons", indique l'organisme de formation de branche. Sa "baseline" (phrase de signature) devient : "Au service de l'automobile et de la mobilité." Le GNFA propose ses prestations aux réseaux de distribution et de maintenance, carrossiers, constructeurs, équipementiers, etc., pour l'ensemble des activités et des secteurs (véhicules de particulier, industriels, moto). ●

+ D'INFOS www.gnfa-auto.fr

LA BASE IBOM PASSE EN ACCÈS LIBRE

Près de dix-huit ans après sa création, l'accès au service de veille en ligne sur la thématique "Numérique et formation des adultes peu qualifiés" devient gratuit.

Le droit d'accès était auparavant de 80 euros pour un an. Sont ainsi librement accessibles quelque 600 fiches descriptives de ressources numériques qui constituent la base iBom. Leur éditeur est l'association Mip+ (Multimédia informatisé pédagogique francophone), cofondée par le consultant Jean Vanderspelden. ●

+ D'INFOS www.mipplus.org

Afpa PORTES OUVERTES DANS TOUTE LA FRANCE



Le centre Afpa de Marne-la-Vallée. ©

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes organisait le 15 septembre dernier sa troisième journée Portes ouvertes de l'année.

Dans le cadre de ses missions de service public, elle donnait rendez-vous dans tous ses centres à toute personne désireuse de se reconverter ou de développer ses compétences professionnelles. L'accent a été mis sur les formations proposées dans les "métiers en tension". Dans une trentaine de centres, était proposée une expérience plus interactive avec

le "Village des métiers et des formations". Le visiteur pouvait évoluer dans quatre espaces animés par l'Afpa ou des partenaires, comme les chambres consulaires ou Initiative France : "Accueil Info" sur les métiers et les formations, "Espace Conseil" avec des ateliers sur des thèmes variés, "Espace Financements" pour "passer à l'acte rapidement", et enfin "Création-reprise d'entreprise". ●

+ D'INFOS

www.afpa.fr



Agefos-PME AFFECTATION DES FONDS ISSUS DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Une remise de chèque aux trois établissements ayant bénéficié du soutien le plus important

d'Agefos-PME Bourgogne-Franche-Comté était organisée le 19 septembre à Dijon. La délégation régionale, qui a réalisé sa première collecte de la taxe d'apprentissage, a reçu plus de 9 millions d'euros de quelque 8 000 entreprises. La moitié a été reversée au Conseil régional, et la délégation régionale a opéré les versements demandés par les entreprises aux établissements qu'elles avaient choisis. Puis, en lien avec la CGPME, elle a donc attribué les "fonds non affectés" à 51 établissements de la région, sélectionnés par une commission paritaire, pour un montant de 1,85 million d'euros. ●

+ D'INFOS

www.agefos-pme-fc.com

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 :

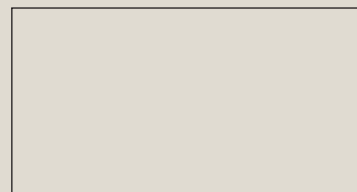
☐ chèque bancaire ☐ chèque postal

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

Le / / / / ,

à _____

signature - cachet établissement >



- UNIVERSITÉS D'ENTREPRISE -



Réception en l'honneur des lauréats du Printemps des Universités d'entreprise, "U-Spring", le 8 septembre au ministère du Travail. À la droite de Myriam El Khomri, Sabine Lochmann, la présidente du directoire de BPI Group.

© Julie Bourges - Picturafin

BPI Group

UN LIVRE BLANC POUR "OUVRIR LES UNIVERSITÉS D'ENTREPRISE À TOUS LES SALARIÉS"

Le 8 septembre dernier, le cabinet de management BPI Group a remis à la ministre du Travail un Livre blanc formulant plusieurs préconisations visant à moderniser les Universités d'entreprise.

Benjamin d'Alguerre

Ce Livre blanc est l'aboutissement d'un travail

lancé en avril dernier lorsqu'une cinquantaine de grandes entreprises s'étaient réunies à Paris pour "U-Spring", première édition du "Printemps des Universités d'entreprise". On compte aujourd'hui près de 4 000 Universités d'entreprise, dont une centaine en France. Elles se développent dans les entreprises de taille intermédiaire. "Dans une économie où le changement est récurrent et où les métiers de demain ne seront plus ceux d'aujourd'hui, développer l'agilité, transmettre les

expertises essentielles, capitaliser et enrichir les savoir-faire, anticiper et acquérir les compétences de demain constituent autant d'enjeux stratégiques au concours de la performance des organisations et au développement de l'emploi sur les territoires", a souligné Sabine Lochmann, la présidente du directoire de BPI Group. Le nouveau modèle d'Universités "2.0" préconisé par le Livre blanc impose de sortir des murs de la seule entreprise pour s'inscrire dans une démarche plus globale. "Je constate que les entreprises françaises ont fait leur mue sur la question de la formation et ont compris la nécessité de renforcer les compétences de leurs collaborateurs et même de leurs sous-traitants pour retrouver le chemin de la compétitivité", a observé Myriam El Khomri lors de la remise de l'ouvrage au ministère du Travail. ●

CINQ GRANDES PROPOSITIONS

Les experts ressources humaines de BPI Group ont développé des pistes d'évolution pour les Universités d'entreprise afin de leur permettre d'aller dans le sens d'une plus grande "responsabilité sociale et sociétale".

Ces propositions s'inscrivent dans un contexte marqué par la triple influence du développement du digital, de la "glocalisation" (qui appelle à concilier culture locale et croissance internationale) et du nouveau régime juridique de la formation professionnelle amené par la réforme de 2014. "Lors de la crise de 2008, a rappelé la ministre du Travail, si les entreprises allemandes ont parié sur le temps partiel et la formation de leurs collaborateurs pour surmonter la tempête, leurs homologues françaises ont trop souvent réagi sous le seul angle de la réduction des coûts, en procédant à des licenciements massifs. De fait, lorsque la situation économique s'est améliorée, les Allemands ont pu relancer leur production alors que les Français ne disposaient plus des compétences nécessaires." Sabine Lochmann a énuméré les principales pistes synthétisées à partir de la première édition de l'U-Spring : ouvrir l'Université d'entreprise à tous les salariés et non plus aux seuls managers ; développer les compétences et l'employabilité en développant une politique de certifications ; trouver un bon usage du digital ; mobiliser les salariés dans leurs actions de formation ; développer le rôle des responsables formation et des formateurs dans l'élaboration des stratégies pédagogiques et assurer la pérennité des Universités d'entreprise en mettant en place des évaluations des retours sur investissement de la formation. Des pistes sur lesquelles les responsables formation et RH peuvent méditer avant que la liste ne se voit étoffée par les conclusions des travaux du second "Printemps des Universités d'entreprise" qui doit se tenir en mars 2017. ●

ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS : POUR DE NOUVELLES CLASSIFICATIONS FONDÉES SUR LES COMPÉTENCES

Dans la branche des organismes de formation privés, après la revalorisation des minima conventionnels, d'autres négociations sont sur le point d'aboutir. Les partenaires sociaux travaillent notamment sur de nouvelles classifications fondées sur les compétences.

Knock Billy

Une logique de valorisation des compétences des formateurs, quel que soit le parcours suivi pour les acquérir.



1. Le SNEFP-CGT n'a pas signé cet avenant.
2. Avec 150 000 salariés et 4 250 organismes d'au moins deux salariés ayant pour activité principale la formation, la branche des organismes de formation est l'une des 50 plus importantes branches professionnelles.

C'est effectif depuis le 4 juillet : aux termes de l'accord majoritaire du 10 mars 2016¹, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles pour les plus bas niveaux de qualification (catégories A1, A2, B1, B2 et C1) dans les organismes de formation privés ont augmenté de 3 %. La valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels a été majorée de 1 %, faisant passer le point de 101,13 euros à 104,147 euros. Malgré un contexte économique difficile pour les salariés et les entreprises de la profession, les partenaires sociaux de la branche se sont entendus sur un effort particulier en faveur des plus bas niveaux de qualification, permettant notamment d'afficher une grille sur le premier niveau (A1)

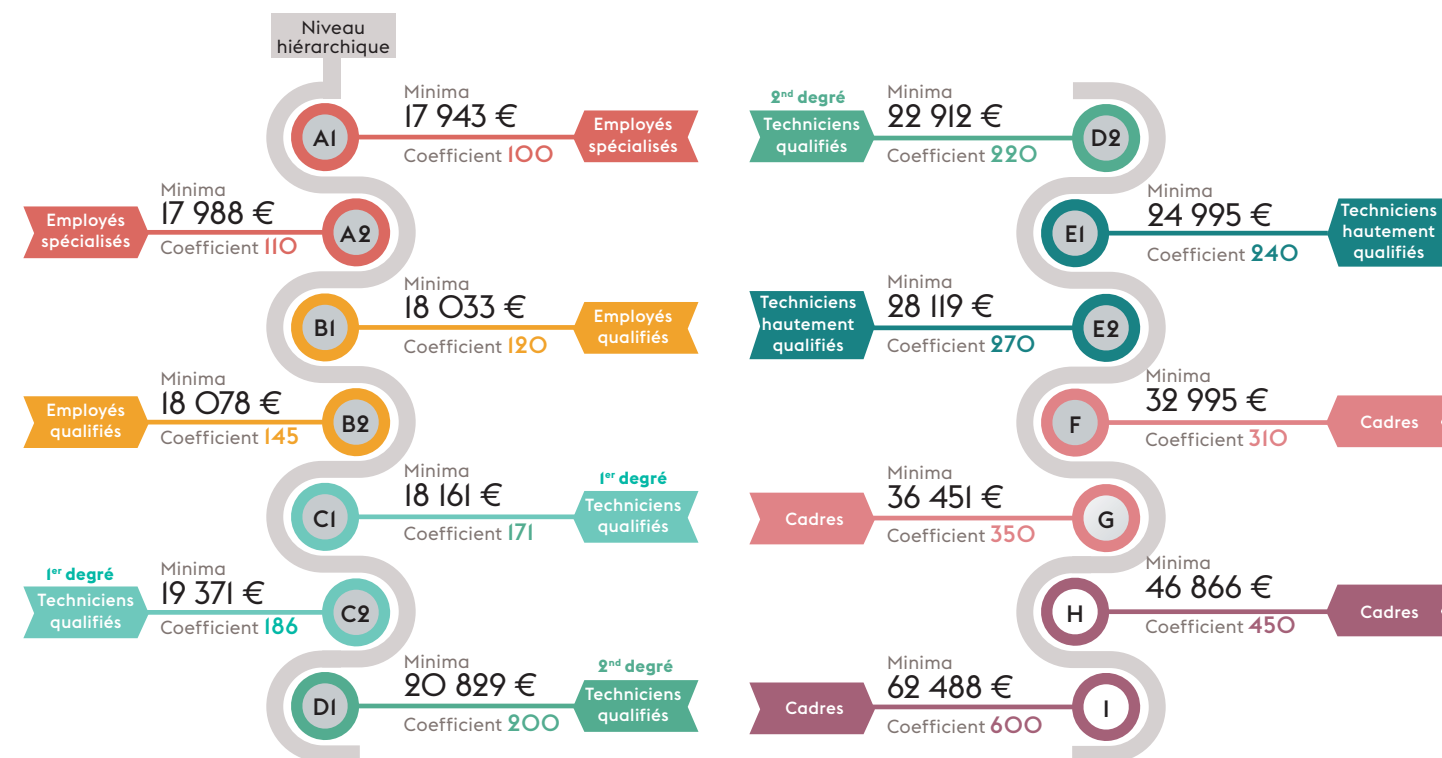
au-delà du Smic annuel (fixé depuis le 1^{er} janvier 2016 à 9,67 euros brut par heure, soit 17 599,40 euros brut par an).

"Une maturité du dialogue social"

"Nous avons effectué un rattrapage, de manière à diminuer l'écart entre les basses rémunérations et le Smic. Environ 12 % des salariés des organismes de formation privés sont concernés par ces minima conventionnels", indique Patrick Bonnet, membre CFE-CGC de la commission paritaire nationale de la négociation. L'ensemble des partenaires sociaux de la branche² se sont inscrits dans une "dynamique qui augure d'autres avancées", se félicite-t-il.

"Nous arrivons à une maturité du dialogue social. Nous avons appris à nous connaître et à nous respecter", se réjouit Éric Parquet, vice-président de

GRILLE DES QUALIFICATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN (DU 1^{er} MARS 2016 AU 28 FÉVRIER 2017)



la Fédération de la formation professionnelle et président de la commission paritaire nationale de la négociation (CPNN) depuis janvier 2016. L'accord du 10 mars 2016 a été conclu en une seule réunion, après une année 2015 sans accord sur le sujet.

Refonte des classifications

Mais "la revalorisation salariale ne constitue pas le chantier le plus important des partenaires sociaux de la branche, indique Patrick Bonnet. Nous sommes dans la dernière ligne pour revoir l'ensemble de notre système de classification, qui n'a pas été revu depuis une vingtaine d'années".

En effet, "les classifications de notre convention collective n'étaient pas optimales en termes de fonctionnement, de mécanisme et de représentation sur le marché du travail", confirme Éric Parquet. Les partenaires sociaux travaillent depuis quelques années sur l'élaboration de nouvelles classifications fondées sur les compétences. "Tout le monde est conscient que c'était la dernière négociation sous l'ancienne génération des classifications", précise le président de la CPNN.

Les partenaires sociaux de la branche entrent, selon lui, dans "une logique de valorisation des compétences, quel que soit le parcours suivi pour les acquérir. À travers un accord que nous souhaitons finaliser les prochains mois, et qui devrait, je le pense, être approuvé par les partenaires

sociaux, nous entendons doter la branche d'un outil innovant qui vise à permettre une rémunération des salariés selon leurs compétences et une dynamique de gestion des ressources humaines."

Valorisation des compétences

Après les CQP (certificat de qualification professionnelle) "Formateur-consultant" de niveau F (cadres), mis en place en 2016 puis son inscription au Répertoire national des certifications en 2008, et celui d'"Assistant de formation", la branche travaille à l'élaboration d'un nouveau certificat "Commercial en formation". "La politique de la branche est de mettre en place tous les ans un nouveau CQP pour faire reconnaître le professionnalisme et les compétences des employés de notre secteur. Cela manquait à la branche", ajoute Patrick Bonnet.

Enfin, un autre chantier important est en cours, concernant le "Bilan social de la formation professionnelle"³ et son élaboration. En effet, détaille Martine Gourdin, membre SNEPL-CFTC de la commission nationale de la négociation, "nous avons entrepris un travail innovant qui nous permet d'ajouter au bilan social un volet économique. Ce sera donc un panorama de la branche des organismes de formation étoffé, avec notamment des indicateurs très précis". ●



3. Réalisé pour la première fois en 2002, le "Bilan social" est l'équivalent des rapports sociaux de branche régis par le Code du travail.

1992

délégué régional du Fafsea (Opcas des salariés des exploitations et entreprises agricoles) en Pays de la Loire, en Bretagne et en Aquitaine.

2006

directeur d'Opcalia Île-de-France

2012

directeur général d'Opcalia

novembre 2015

délégué général du Forco



PHILIPPE HUGUENIN-GÉNIE
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL DU FORCO

“LA CRISE DU FORCO EST DERRIÈRE NOUS”

Un an et demi après la crise (voir notre dossier “Forco, année zéro” dans *Info formation* n° 878), l'Opcas du commerce et de la distribution relève la tête. Le déficit de 35 millions d'euros qu'il affichait semble en voie d'être résorbé *via*, notamment, des contributions exceptionnelles des branches adhérentes.

Benjamin d'Alguerre

Peut-on dire que la crise est passée ?

Elle est désormais en grande partie derrière nous. Pour rappel, l'origine de la crise venait d'un excès d'engagements du Forco par rapport à la collecte réalisée (317 millions à l'époque). Nous finançons trop par rapport à ce que nous collectons. Une situation qui s'explique notamment par la mise en place, suite à la réforme de 2009, de sections de collecte strictement séparées pour les entreprises de 10 à 49 salariés et pour celles de 50 et plus. La loi nous interdisant de mutualiser les reliquats de la collecte des “10-49” vers les “50 et plus”. Sur plusieurs années, cette section est devenue déficitaire pour atteindre 35 millions fin 2014, puisque nous continuons à financer les actions de formation de ces entreprises.

En parallèle, la réforme de 2014 est arrivée, portant la suppression de la contribution plan de formation (le “0,9 %”) : là où le Forco collectait

150 millions en 2014 au titre du plan, il n'a collecté que 14 millions de contributions volontaires l'année suivante... La crise du Forco est aussi la conséquence de la réforme de la formation qui a créé un nouveau monde, dans lequel nous devons inventer un autre schéma de fonctionnement.

Justement, comment couvrir ce déficit avec des recettes moindres ?

Grâce à la mobilisation du conseil d'administration du Forco, nous avons conçu un plan d'apurement, validé par la DGEFP et inscrit dans notre convention d'objectifs et de moyens 2015-2017. Les branches professionnelles concernées par ce plan ont accepté de verser 21 millions à titre de contribution exceptionnelle. 14,6 millions ont déjà été reçus et le reste devra être recouvré d'ici la fin 2017.

Par ailleurs, nous disposons de 6 millions d'euros de reliquat sur la section plan de formation “10-49

salariés”. 7 autres millions proviennent d'une réduction des engagements à financer la formation sur l'année 2015. Enfin, les économies de frais de fonctionnement que nous avons réalisées en 2015 nous ont permis de dégager 1 million supplémentaire. Aujourd'hui, nous pouvons de nouveau envisager l'avenir avec sérénité.

Quelles sont les conséquences sociales ?

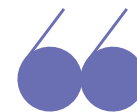
Nous avons enregistré près de 70 départs qui ont fait passer les effectifs de l'Opcas de 310 à 240 collaborateurs en moins d'un an. Pour la plupart, il s'agit de départs volontaires ou naturels : CDD non renouvelés (comme les développeurs de l'alternance), ruptures conventionnelles, démissions. Il n'a pas été question de plan de restructuration. Le Forco est même aujourd'hui un des rares Opcas à recruter.

Comment le Forco a-t-il ensuite intégré la réforme territoriale ?

Notre organisation territoriale a évolué pour s'adapter à la nouvelle géographie des régions françaises. Nous disposons déjà de dix délégations régionales et une de nos premières décisions, en tant que délégué général, a été de porter ce nombre à douze, plus une antenne territoriale en Corse qui est rattachée à la délégation régionale Paca. Nous avons ainsi mis en place une délégation régionale à Toulouse et une autre à Nantes. Pour des raisons culturelles tenant à la présence des grandes enseignes dans le Nord, le Forco disposait déjà d'une délégation régionale unique Nord-Pas-de-Calais - Picardie, devenue Hauts-de-France. Aujourd'hui, nous sommes donc présents sur tout le territoire.

Qu'en est-il des nouvelles missions dévolues aux Opcas, comme la collecte de la taxe d'apprentissage ?

Le Forco est habilité en tant qu'Octa depuis le 1^{er} janvier 2016 et il a collecté 55 millions d'euros à ce titre. Là encore, cela change nos habitudes. Si le commerce est habituellement un gros consommateur de contrats de professionnalisation, il l'est beaucoup moins de contrats d'apprentissage. C'est une spécificité du secteur. En 2015, nous avons financé 25 000 contrats de professionnalisation pour 42 000 entreprises adhé-



La réforme de la formation a créé un nouveau monde, nous devons inventer un autre schéma de fonctionnement”

rentes, ce qui nous place en deuxième position des Opcas. D'ailleurs, même au plus fort de la crise en 2015, nous avons enregistré une hausse de 1 000 contrats de professionnalisation supplémentaires.

Le commerce remplit un rôle social à travers les embauches de jeunes, pas toujours les plus qualifiés, auxquels les entreprises donnent leur chance. La promotion sociale est, elle aussi, une réalité dans le commerce. À titre d'exemple, 30 % des directeurs de supermarché ont débuté leur carrière comme employé.

Le Forco a-t-il contribué au plan “500 000 formations d'urgence pour les demandeurs d'emploi” ?

Le Forco n'a pas attendu le plan d'urgence pour se mobiliser en faveur de la formation des demandeurs d'emploi. En 2015, nous avons financé plus de 2 200 POEI (préparations opérationnelles à l'emploi individuelles) et POEC (préparations opérationnelles à l'emploi collectives). Dans le cadre du plan d'urgence du gouvernement, le dispositif va assurément monter en puissance. Le conseil d'administration du Forco est particulièrement vigilant sur les débouchés proposés aux demandeurs d'emploi à l'issue de ce dispositif. ●

LES CHIFFRES DU CPF DANS LE SECTEUR DU COMMERCE

Fin 2015, alors que la réforme de la formation professionnelle achevait sa première année de mise en œuvre, 1 600 dossiers de prise en charge de comptes personnels de formation avaient été validés et financés par le Forco. Ils étaient 3 200 le 30 juin 2016, lors du dernier recensement en date. Au total, la contribution collectée au titre du CPF (0,2 %) représente 45 millions d'euros pour l'Opcas du commerce et de la distribution. Pour l'heure, peu d'entreprises adhérentes du Forco ont signé l'accord visant à gérer ce dispositif en interne, préférant verser à l'Opcas.

Gescof vous permet d'automatiser votre gestion administrative et commerciale à toutes les étapes :

Gestion Commerciale :

Ce module CRM vous permet de suivre l'historique des contacts avec vos clients et prospects. Mais aussi de surveiller leurs besoins en formation, de déclencher des alertes aux chargés de clientèle pour accompagner et relancer leurs demandes, ainsi que pour générer rapidement par courrier ou par mail les devis ou bulletins d'inscriptions. Toute validation d'un devis entraîne une interaction dans la gestion logistique des sessions. La création automatique sans ressaisie si devis INTRA. La création automatique d'une inscription si devis INTER.

Gestion logistique des sessions :

Créez votre agenda des sessions, planifiez le ou les intervenants, inscrivez les stagiaires et générez de manière automatique sans ressaisie tous les documents relatifs à la session (confirmations d'inscription, conventions, convocations, attestations, feuilles d'émargement...) GESCOF intègre en natif la gestion spécifique des sessions sur :

Formations SÉCURITÉ : CACES, Habilitations Elec, CATEC, SST, SSIAP... et vous permet d'automatiser tous les documents relatifs et obligatoires à ce type de formations.

Formations DPC : Les professionnels du monde médical pourront générer les documents : attestations spécifiques, gestion des étapes 1 à 3 en ligne.

Gestion financière :

- Facturation automatique de vos sessions, en fonction des éléments financiers saisis, par stagiaire, par client, avec plusieurs payeurs possibles.
- Facturation en totalité, par période, pourcentage...
- Suivi des règlements, des relances, transfert en comptabilité (factures et règlements).
- Calcul des statistiques et du bilan pédagogique



VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS RECHERCHEZ UN LOGICIEL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?

Notre solution :

- Commercial, Devis
- Gestion des sessions
- Planification
- Facturation
- Émission des documents : courrier, mail
- Gestion intégrée des formations sécurité : CACES, CATEC, SST, SSIAP, Habilitations électriques
- Gestion intégrée des formations DPC : Attestations DPC, dossiers DPC...
- Statistiques et Bilan Pédagogique
- Planning de travail interactif et collaboratif (partagé avec les formateurs et lieux d'accueil des stagiaires)
- Gestion CPF

En OPTION, mettez en ligne votre Catalogue de formation et Sessions en Inter.

De manière transparente et sans ressaisie de votre part, votre site internet reflète automatiquement la réalité de vos saisies dans votre outil Gescof. Vous choisissez les produits à publier, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création. Vous obtenez alors une diffusion automatique de l'agenda des sessions en ligne et permettez l'inscription à vos clients.

Proposez des Espaces Privés à vos clients :

Vous leur permettez ainsi de visualiser leur historique des sessions suivies dans votre centre de formation, le suivi des recyclages obligatoires (formation sécurité), la possibilité de récupérer les documents les concernant (conventions, factures, attestations...)



JULIE DEVYS

DE L'OFFICINE À L'ATELIER DE PÂTISSERIE

Facile d'accès pour qui possède déjà un bagage initial, la pâtisserie, comme la boulangerie, est un métier prisé des candidats à la reconversion.

Exemple avec Julie Devys, pharmacienne devenue sur le tard entrepreneuse... en pâtisserie.

Nicolas Deguerry

Des cordes à son arc, on peut en avoir plusieurs, s'en inventer, s'en créer, en acquérir au gré de ses besoins et de l'évolution de ses envies. Étonnant de prime abord, le parcours de Julie Devys, 48 ans, témoigne à la fois qu'un métier n'est pas forcément là pour la vie et que le sens à donner à la notion d'évolution professionnelle dépend avant tout du projet de la personne.

Dotée d'un bac scientifique, Julie Devys a ainsi d'abord fait le choix d'études pharmaceutiques option industrie. "La pharmacie, c'était un peu un choix par défaut, parce que mon entourage jugeait la médecine trop difficile pour moi. L'industrie, c'était parce que je trouvais cela plus attrayant que l'officine", se souvient-elle. Reste qu'après des débuts chez L'Oréal, c'est finalement en officine qu'elle travaille pendant trois ans, suite à une mutation professionnelle de son mari.

Choissant ensuite d'interrompre sa carrière pour se "consacrer pleinement" à sa famille, elle rencontre des difficultés lorsqu'elle décide de reprendre son activité professionnelle. Et d'expliquer : "Avec cinq enfants et une expérience qui me mettait en concurrence avec les stagiaires et les jeunes diplômés, je faisais peur aux employeurs !"

Ne trouvant pas de travail dans le milieu de la pharmacie et souhaitant atteindre un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, elle décide alors de changer de cap : "Passionnée depuis longtemps par la cuisine et plus spécialement par la pâtisserie, j'ai décidé de passer mon CAP en candidat libre." Objectif : se mettre à son compte



"J'avais besoin du CAP pour me certifier"

et proposer directement aux particuliers et professionnels sa production.

Face(C)ook !

Pour se préparer, elle navigue en solo et dénicher une communauté Facebook "Passer son CAP pâtisserie en candidat libre" : "C'est un dispositif assez bien fait, avec un exercice par semaine, beaucoup d'informations et la possibilité de poster ses réalisations." Utilisant en complément les vidéos pédagogiques mises à disposition par nombres d'organismes de formation, elle s'astreint pendant six mois à un véritable programme de travail et valide son diplôme au premier passage. Envahissant tout au long de sa formation le domicile familial des productions pédagogiques, elle en profite pour créer un blog "Sauvez notre ligne !", destiné à écouler ce que sa famille, pourtant nombreuse, ne parvient pas à engloutir... Sympathique, l'initiative est également l'occasion de financer l'achat des matières premières et de tester ce qui deviendra son activité principale : la vente en direct.

Sans pas de porte et ne travaillant que sur commande, elle a rapidement développé une clientèle de particuliers et de professionnels, séduits par une offre fondée sur le sur-mesure, des produits de qualité et de saison. La posologie est à l'appréciation des gourmands. ●



SUR LE WEB

Formation en situation de travail

Une réflexion de l'Institut du travail et management durable, diffusée sur le site de l'Université ouverte des compétences (UODC). L'ITMD réunit des dirigeants d'entreprise, des consultants, des syndicalistes et des chercheurs pour "promouvoir une nouvelle approche de la performance économique des entreprises fondée sur le développement des métiers et des personnes". Depuis janvier 2016, un groupe s'est mobilisé pour accompagner des projets "Formation en situation de travail".

+ D'INFOS
www.uodc.fr • www.itmd.fr



Pierre-Michel
do Marcolino
Éditions Eyrolles

PUBLICATION

Les fiches outils du formateur

Cet imposant guide opérationnel (512 pages) présente en 145 fiches les aspects-clés de la fonction de formateur : faire exprimer le besoin de formation, définir le contenu, choisir la méthode et concevoir les supports, démarrer et animer la formation, gérer les situations difficiles, évaluer la formation, etc. 285 schémas explicatifs, 38 cas pratiques.

+ D'INFOS
www.eyrolles.com



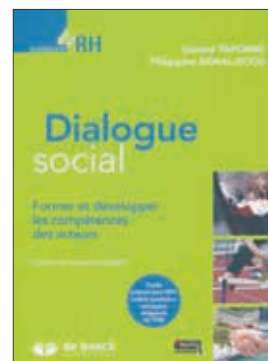
Sous la direction de
Marc Nagels et Philippe Carré
Paris : Archives
contemporaines, 2016

PUBLICATION

Apprendre par soi-même aujourd'hui : les nouvelles modalités de l'autoformation dans la société digitale

Cet ouvrage vise à renouveler les connaissances sur les pratiques d'autoformation, mais aussi à les interroger à la lumière de l'usage des ressources numériques. L'autoformation est analysée sous trois angles : l'environnement, avec l'influence du milieu familial et professionnel ; les ressources et le rapport aux ressources numériques ou sociales ; l'approche cognitive qui met l'accent sur l'organisation cognitive de l'activité d'autoformation et les ressources individuelles.

+ D'INFOS
www.archivescontemporaines.com



Gérard Taponat et
Philippe Arnal-Roux
De Boeck Supérieur, 2016

PUBLICATION

Dialogue social Former et développer les compétences des acteurs

Un guide pratique des acteurs de la négociation sociale en entreprise qui s'appuie sur des cas réels et des travaux de recherche en cours. Il propose des pistes et des outils de travail afin d'améliorer le dialogue social. La France compte plus de 300 000 élus du personnel, 13 000 DRH et des dizaines de milliers de managers.

+ D'INFOS
www.deboecksuperieur.com

VOTRE ARCHITECTE DE COMPETENCES

Développer la compétitivité de votre entreprise
Sécuriser les parcours de vos salariés

Le Service formation continue de l'Université de Strasbourg

Expert reconnu nationalement et internationalement pour ses compétences en ingénierie de formation et en construction de parcours de formation.

Une solution globale aux entreprises, pour accompagner votre organisme de formation interne.



Concevoir et Co-produire des contenus (en présentiel et en distanciel, animés par nos experts et vos experts internes) au niveau national et international



Proposer de nouvelles prestations : plateforme LMS et conseil pédagogique sur la formation continue à distance



Piloter ces parcours professionnels à l'aide du Pass'Compétences Universitaire®



Apporter une validation à ces parcours (voire créer des diplômes spécifiques)



Domaines de formation :

- Arts, lettres et langues
- Droit, économie, gestion et sciences sociales et politiques
- Sciences humaines et sociales
- Sciences, technologies
- Santé

**CONSTRUISONS ENSEMBLE
VOS COMPÉTENCES DE DEMAIN !**

PREMIÈRE UNIVERSITÉ CERTIFIÉE KIRKPATRICK

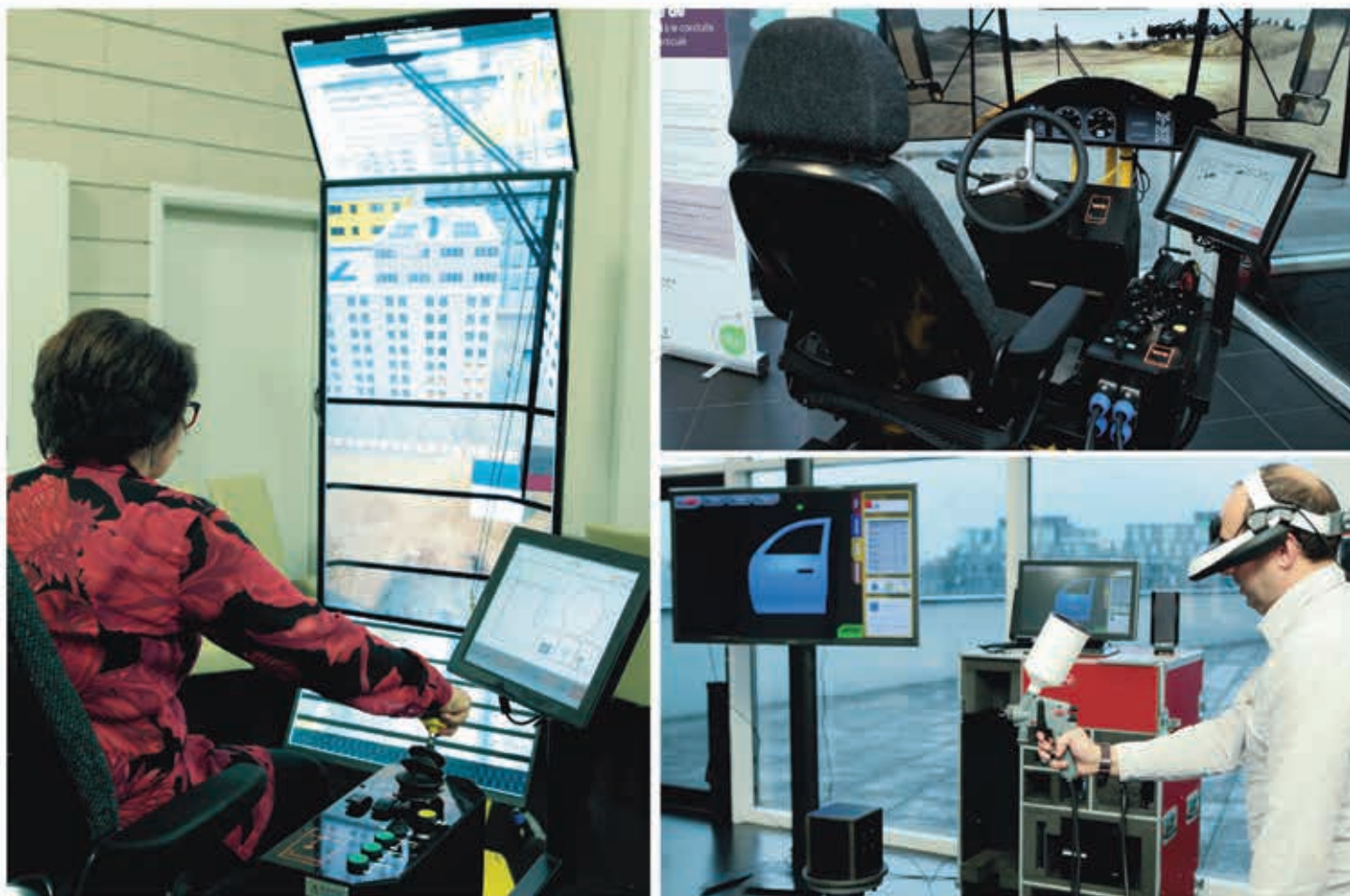
03 68 85 49 20
sfc-contact@unistra.fr

Université de Strasbourg
Service Formation Continue
21 rue du Maréchal Lefebvre
67100 Strasbourg



sfc.unistra.fr





LE NUMÉRIQUE AU CŒUR DES FORMATIONS DE L'AFPA

Engagée dans la modernisation de la formation professionnelle au service de l'emploi, l'Afpa franchit un nouveau cap avec le lancement d'un Lab'Social Learning, une structure co-fondée avec huit start-up pour développer une offre nouvelle d'apprentissage digital. L'Afpa utilise la première plateforme numérique de formation développée avec Orange.

L'Afpa numérique c'est :

- **200 000** ressources numériques
- **3 500** vidéos de formation
- **50** formations en mix learning
- **15** serious games
- **3** simulateurs immersifs
- **7** webdocumentaires
- Les visites virtuelles en **360°** de nos plateaux de formation
- **1^{er}** Mooc de France en 2016

En accélérant sa transformation numérique, l'Afpa rend ses formations encore plus accessibles et performantes tout en maintenant ses principes pédagogiques fondateurs pour remplir sa mission de service public.

www.afpa.fr

SUIVEZ-NOUS
f YouTube in

l'Europe
s'engage
en France

La plupart des formations qualifiantes de l'Afpa sont financées dans le cadre de la programmation de formation de votre Cohésion régionale.

