

P.02

L'événement

LES RÉGIONS, ACTEURS MAJEURS
DANS LE CHAMP DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION

P.24

Stratégie

QUELLE PLACE POUR LE BILAN
DE COMPÉTENCES DANS LE NOUVEL
ÉCOSYSTÈME DE LA FORMATION ?

P.26

Innovation

LOI TRAVAIL :
LES IMPACTS SUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 908 • Du 15 au 31 octobre 2016 www.centre-info.fr



P.9 *À la une*

L'OUTRE-MER RELÈVE LES DÉFIS DE LA FORMATION

À Mayotte, un
jeune volontaire du
régiment de Service
militaire adapté, en
formation pour la filière
pisciculture.

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'émergence...). GESCOF intègre en natif la gestion spécifique des sessions sur :

Formations SÉCURITÉ : CACES, Habilitations Élec, 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 RECHERCHER 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...)



p. 4 **L'événement**
 Les Régions, acteurs majeurs dans le champ de l'emploi et de la formation

p. 6 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
 L'outre-mer relève les défis de la formation

p. 15 **Guide pro**
Expertise
 Accompagnement personnalisé en cas de refus de modification du contrat de travail
Savoir-agir
 Comment développer les compétences relationnelles et sociales
Législation
 Parcours de formation et utilisation des outils numériques

p. 19 **Acteurs**
 p. 24 **Stratégie**
 Quelle place pour le bilan de compétences dans le nouvel écosystème de la formation ?

p. 26 **Innovation**
 Loi travail : les impacts sur la formation professionnelle

p. 28 **Enquête**
 Les formateurs indépendants : "variables d'ajustement" d'un marché sous tension ?

p. 30 **Portrait**
 Laurence Martin, militante de la formation professionnelle

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

Outre-mer

La cinquième édition de l'Université de la formation professionnelle des Régions et Collectivités d'outre-mer se tiendra en Guyane, du 25 au 27 octobre prochains. Avant ce rendez-vous, *Info formation* vous propose un premier éclairage sur les défis formation auxquels se confrontent les territoires d'outre-mer (voir nos articles pages 9 à 14). Parmi les outils d'insertion et de qualification phares, le service militaire adapté. Ce dispositif d'insertion professionnelle à destination des jeunes ultramarins a fait ses preuves depuis sa création, voici cinquante-cinq ans.

CPA

Le compte personnel de formation "ne gomme pas les comptes existants" mais introduit une "nouvelle conception des droits sociaux" qui favorise une "forme de conscience individuelle des droits", a estimé Cédric Puydebois, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP, lors d'une matinée d'actualité relative aux nouveautés formation professionnelle, organisée par Centre Inffo (lire pages 26 et 27).

La rédaction



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

CONGRÈS DES RÉGIONS DE FRANCE

LES RÉGIONS, ACTEURS MAJEURS DANS LE CHAMP DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Dotées de compétences (développement économique, emploi et formation) et de moyens pour les mettre en œuvre, les Régions demandent à être associées le plus en amont possible aux politiques qui les concernent. Le plan "500 000 formations supplémentaires" est à ce titre un cas d'école.

Philippe Grandin



L'IMAGE

Philippe Richert, le 29 septembre dernier. Ancien président de la Région Alsace, Philippe Richert est actuellement président de Grand Est, et, depuis janvier 2016, de l'Association des Régions de France. Laquelle a été rebaptisée le 21 septembre "Régions de France" (avec nouveau logo).

Dans son discours d'ouverture du 12^e Congrès des Régions de France, le 29 septembre dernier à Reims, Philippe Richert, président de Régions de France – le nouveau nom de l'Association des Régions de France –, a rappelé : "Alors qu'en 2010 le budget total des Régions se situait à 28 milliards d'euros, il était en 2015 de 30 milliards d'euros. Depuis, notre champ d'intervention s'est considérablement élargi et l'enveloppe financière des Conseils régionaux se situera dès 2018 à plus de 40 milliards d'euros."

À ses yeux, le changement le plus important se trouve dans la nature de la relation avec l'État, mais aussi avec les territoires. C'est pourquoi les Régions "ont souhaité mettre en place avec le gouvernement un mode opératoire qui permet d'associer en amont les Régions aux orientations gouvernementales, chaque fois que les compétences régionales sont en jeu". Il s'agit des "plateformes", et la première concerne la formation de 500 000 demandeurs d'emploi. "L'occasion était forte pour les Régions de s'associer à cette ambition, à condition d'être au centre du dispositif, en charge de sa mise en

œuvre et destinataires de la globalité des crédits", a exposé Philippe Richert.

"Magnifique expérimentation"

De son côté, François Bonneau, président délégué de Régions de France et président de la Région Centre-Val de Loire, a qualifié le "plan 500 000 formations supplémentaires" de "magnifique expérimentation et très belle réponse à la capacité des Régions de travailler avec des services, comme Pôle emploi qui était trop longtemps à l'écart d'une véritable synergie locale des volontés publiques". L'emploi, a poursuivi François Bonneau, est pour les Régions "un défi considérable qui nécessitera une mobilisation durable". En s'adressant au Premier ministre, Manuel Valls, il a rappelé que "les Régions prennent avec volontarisme et détermination les compétences nouvelles qui leur sont confiées et elles ont besoin aujourd'hui d'avoir avec l'État, avec le gouvernement, une relation de confiance sur les moyens qui leur sont alloués".



un défi considérable qui nécessitera une mobilisation durable"

François Bonneau

président de la Région Centre-Val de Loire, et président délégué de Régions de France.



Sur la question du chômage, Manuel Valls a relevé un problème d'adéquation entre ce qu'attendent les entreprises et la réalité de la formation dans notre pays. "Il faut donc continuer d'agir sans relâche dans les domaines de la compétitivité des entreprises, de la recherche et de l'innovation", et répondre à cette exigence de formation des demandeurs d'emploi.

Parmi les représentants de Régions de France, le 28 septembre. De gauche à droite : Ary Chalus (Guadeloupe), Alfred Marie-Jeanne (Martinique), Loïc Chesnais-Girard (Bretagne), François Bonneau, (Centre-Val de Loire), Philippe Richert (Grand Est), Marie-Guite Dufay (Bourgogne-Franche-Comté), Alain Rousset (Nouvelle Aquitaine), Yolaine Costes (La Réunion), Renaud Muselier (Provence-Alpes-Côte d'Azur).



5,5
MILLIARDS D'EUROS, C'EST LE MONTANT TOTAL DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS RÉGIONAUX AU SERVICE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE EN 2016.

Montée en compétences

À ce titre, le plan 500 000 permettra de "doubler le nombre de demandeurs d'emploi formés". "Il ne s'agit pas de faire disparaître les bénéficiaires des statistiques du chômage, a fait valoir Manuel Valls, mais de leur permettre de retrouver un emploi. Au premier semestre, 400 000 personnes ont ainsi bénéficié d'une formation. La dynamique est lancée et elle doit se prolonger jusqu'à ce que le compte personnel d'activité monte pleinement en puissance."

Pour Gérard Larcher, président du Sénat, "les différents acteurs ont pris conscience que les Régions sont désormais un acteur majeur dans le champ de l'emploi et de la formation". Cette prise de conscience a conduit à "rechercher ensemble (État, Régions, entreprises, partenaires sociaux) un vrai partenariat au service de l'emploi".

Les nouvelles Régions sont en effet aujourd'hui les pilotes des politiques d'emploi, de formation et de développement économique sur leur territoire. Au cours de la plénière "Emploi, économie, formation, essayez la Région, ça marche !", François Asselin, président de la CGPME, a commenté : "Nous avons, nous entrepreneurs engagés dans des instances relatives à la formation et à l'économie, une carte à jouer avec les compétences définies dans le champ économique des Régions." Ajoutant : "Le sujet n'est pas de savoir quelle enveloppe financière obtenir, car nous avons en ligne de mire le développement d'un marché." Car, comme l'a exprimé Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la CFDT, "la formation professionnelle est un exemple parfait pour répondre aux enjeux économiques et organiser la montée en compétences des salariés et des demandeurs d'emploi". ●



Compte personnel de formation CES AUTRES "500 000 FORMATIONS"

Le chiffre évoque les "500 000 formations prioritaires pour les demandeurs d'emploi", mais les dispositifs ne doivent pas être confondus : le compte personnel de formation vient de franchir la barre des 500 000 bénéficiaires. Dont environ 300 000 demandeurs d'emploi.

Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle, était le 5 octobre à Tours pour célébrer cette 500 000^e formation CPF validée, en présence du député Jean-Patrick Gille, de représentants du Conseil régional Centre-Val de Loire, de partenaires sociaux et d'acteurs locaux (entreprises, Gréta). Les personnes les plus fragilisées ont pu être accompagnées par les acteurs

du conseil en évolution professionnelle pour bâtir leur projet de formation. 36 % des CPF mobilisés l'ont été par des personnes d'un niveau de qualification inférieur au baccalauréat. Pour Clotilde Valter, "ce succès préfigure celui du compte personnel d'activité". La loi du 8 août 2016 s'inscrit dans la continuité de la réforme de 2014. Le CPF ouvrira à l'avenir de nouvelles possibilités : l'extension aux fonctionnaires et, en 2018, aux indépendants ; le doublement des heures de formation pour les personnes les moins qualifiées ; l'abondement illimité pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification ;



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

l'utilisation du CPF pour suivre un bilan de compétences ou un accompagnement à la création d'entreprise.

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



Ancien président de Centre Inffo CLAUDE BLONDEL EST MORT



Claude Blondel est décédé le 7 août dernier, a-t-on appris le 28 septembre. Conseiller maître honoraire à la Cour des comptes, ce haut fonctionnaire avait présidé le conseil d'administration de Centre Inffo de 1989 à 1997.

Claude Blondel était devenu administrateur de notre association en 1985, dans le collège des personnalités

qualifiées. Il était l'un des pionniers de la formation, puisqu'il a travaillé auprès de Jacques Delors à la préparation et la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel de 1970, puis de celle de la loi de 1971. Il a ensuite été à la tête de la Délégation à la formation.

+ D'INFOS www.centre-inffo.fr

CPF dans la fonction publique LE PROJET D'ORDONNANCE

Les contours du futur compte personnel de formation de la fonction publique se dessinent. Une consultation des organisations syndicales s'est déroulée le 28 septembre.

La loi du 8 août 2016 qui fixe au 1^{er} janvier 2017 la date à partir de laquelle les agents (publics ou contractuels) pourront ouvrir leur propre compte sur la plateforme gérée par la Caisse des dépôts et consignations. Les schémas directeurs du projet ont été présentés aux syndicats. Il s'agira d'un compte abondé à hauteur de 150 heures (24 heures chaque année jusqu'à un premier plafond de 120 heures, puis 12 par an), permettant d'accéder à toutes les formations du catalogue du service public ainsi qu'à celles recensées sur la LNI (liste nationale interprofessionnelle). Les comptes seront en premier lieu alimentés par les droits acquis au titre du Dif (qui disparaîtra de la fonction publique le 31 décembre 2016) et seront portables dans le privé. Ces CPF "publics" permettront à un agent d'accéder à tous les plans de formation des



Luc Farré, secrétaire général de l'Unsa Fonction publique.

employeurs publics, même s'ils n'appartiennent pas au même corps. Les agents de niveau V bénéficieront d'abondements supplémentaires (48 heures par an avec un plafond mobilisable de 400 heures). L'Unsa et la CFDT sont favorables au projet, la CGT, FO et Solidaires désapprouvent, arguant du risque de s'écarter du cadre du plan de formation. La FSU réserve son jugement. "Il est hors de question que le CPF serve à financer des formations obligatoires, indique Luc Farré, secrétaire général de l'Unsa Fonction publique, mais pour le reste, nous sommes plutôt favorables à un outil qui permette à chaque agent de s'inscrire dans une évolution professionnelle qu'il puisse mobiliser de sa seule initiative."

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

ESRA FORMATION CONTINUE

- AUDIOVISUEL** • Formation sur mesure
SON • Stages courts et stages longs
ANIMATION • 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,
Chèque qualifiant, etc.

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

GRUPE **ESRA**
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR TECHNIQUE PRIVE



VINCENT JAOUEN

a été nommé conseiller emploi-formation de la présidente de la Région Île-de-France, Valérie Pécresse.

Ancien commissaire contrôleur des assurances puis spécialiste bancaire international, il est inspecteur des affaires sociales. Il remplace Bertrand Martinot (ancien délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle de 2008 à 2012), nommé directeur général adjoint des services, en charge du développement économique, de l'emploi et de la formation.



Élection syndicale TPE UNE CAMPAGNE D'INFORMATION

L'élection syndicale TPE (très petites entreprises), qui concerne aujourd'hui plus de 4,5 millions de salariés, aura lieu du 28 novembre au 12 décembre.

Elle donnera la possibilité aux salariés d'entreprise de moins de 11 salariés et aux employés à domicile de voter pour le syndicat qui les représentera pendant

quatre ans au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel. Myriam El Khomri, ministre du Travail, a présenté le 4 octobre dernier la campagne de communication lancée sur internet et les réseaux sociaux. L'élection concerne en particulier les conseillers prud'hommes du collège salarié ainsi que les représentants de salariés dans les futures commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPR).

+ D'INFOS

<https://election-tpe.travail.gouv.fr>

Accès des jeunes à l'emploi LA COUR DES COMPTES FORMULE DES PROPOSITIONS

La Cour des comptes vient de formuler 12 recommandations visant notamment à faciliter la transition des contrats aidés vers des formations. Elle conseille de redéployer progressivement les crédits budgétaires des contrats aidés du secteur non marchand vers "les dispositifs d'accompagnement les plus intensifs", comme la Garantie jeunes ou les dispositifs de deuxième chance, ainsi que vers les formations en alternance. Le rapport comprend sept cahiers territoriaux : Est-Ensemble, Le Creusot et Montceau-Les-Mines, Limoux, Saint-Étienne, Seine-Eure et Haute-Normandie, Thiers et Toulouse.

+ D'INFOS

www.ccomptes.fr

Livre vert de la FFP LA FORMATION COMME LEVIER DE CROISSANCE

La Fédération de la formation professionnelle prépare un "livre vert" qu'elle présentera le 18 novembre lors du colloque "Capital humain et formation professionnelle". "L'objectif de cette commande gouvernementale est de mettre en exergue le lien entre la politique formation des entreprises et leurs performances", explique Jean Wemaëre, le président de la FFP. Il dépeindra des métiers en pleine transformation :

"Près de 50 % d'entre eux n'existeront plus dans dix ans. Tout est à inventer, seule la formation peut aider dans cette évolution fondamentale." Il mettra aussi en avant des exemples d'entreprises, notamment des PME. Les propositions sont encore en discussion.



+ D'INFOS

www.ffp.org



L'image

Équipe de France des métiers 2016

Les membres de l'Équipe de France des métiers 2016 ont été reçus le 29 septembre au ministère du Travail. Les EuroSkills (Olympiades des métiers au niveau européen) se dérouleront du 1^{er} au 3 décembre à Göteborg (Suède). 500 jeunes candidats compareront leurs compétences et savoir-faire sur les 38 métiers en compétition.



Formation des demandeurs d'emploi QUELLE CONTRIBUTION POUR LES OPCA ?

La présentation du projet de loi de finances 2017 le 28 septembre dernier prévoit la création d'un fonds de concours à la formation des demandeurs d'emploi, dont le montant a été fixé à 350 millions d'euros.

Les excédents des Opcas seront mis à profit pour contribuer à la formation des demandeurs d'emploi, notamment au financement du plan 500 000 en 2017. Or, les versements conventionnels ou volontaires de la part des entreprises sont des "recettes privées", et pas de nature fiscale. Plusieurs scénarios sont envisagés, allant d'une convention temporaire entre les Opcas et l'État (une mesure inédite dans ce cadre) à la création d'un prélèvement exceptionnel sur leurs excédents de trésorerie au profit soit du budget de l'État, soit d'un fonds géré par la DGEFP.



Christian Eckert, secrétaire d'État chargé du Budget et des Comptes publics. Ici au ministère du Travail, le 9 septembre dernier.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

Emploi et insertion professionnelle des jeunes LANCEMENT DE LA CONCERTATION

La ministre du Travail, vient d'ouvrir une concertation nationale sur l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes.

Réunissant les partenaires sociaux, les organisations de la jeunesse et les représentants des Régions, elle doit permettre, sous l'égide de France Stratégie et de la Dares (direction des statistiques du ministère), d'établir un diagnostic général et des orientations. La concertation porte sur plusieurs thèmes, dont l'efficacité des dispositifs d'insertion et transition entre éducation et emploi.



Myriam El Khomri présente la concertation nationale, le 29 septembre au ministère.

+ D'INFOS

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



5^{es} RENCONTRES NATIONALES DU RÉSEAU EUROGUIDANCE FRANCE

17 octobre à Sèvres (92)
Organisées conjointement avec le Centre national Europass et la Commission nationale de la certification professionnelle. Échanges notamment sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des réfugiés.
www.agence-erasmus.fr

RENCONTRES NATIONALES DES MIFE les 20 et 21 octobre à Lyon

"S'orienter et se réorienter : pour une culture d'accès à l'emploi tout au long de la vie." Ces Rencontres sont organisées sous un format nouveau : une journée interne d'expression des expériences de terrain, puis une restitution aux partenaires. Avec en exergue la pédagogie innovante des Maisons de l'information sur la formation et l'emploi : la "guidance professionnelle personnalisée".
<https://intermife.fr>

UNIVERSITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES RÉGIONS ET DES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER du 25 au 27 octobre à Cayenne (Guyane)

À l'invitation de l'OPRF (Opérateur public régional de formation) de Guyane, en partenariat avec Centre Inffo. "Les défis de la formation professionnelle : quels enjeux pour les Régions et Territoires ultramarins face aux nouvelles gouvernances et aux nouvelles compétences ?" Des décideurs, des experts (ultramarins et hexagonaux) dans les champs de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi et des représentants du monde de l'entreprise témoigneront lors de quatre tables rondes et de dix ateliers.
www.urcom.fr

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez dès maintenant votre espace publicitaire dans INFFO FORMATION

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

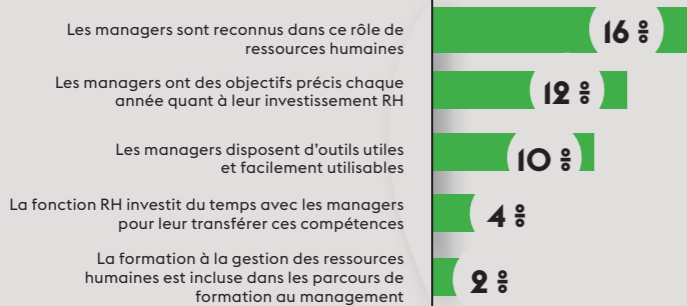


LA "RADIOSCOPIE DES DRH"

Le Baromètre de l'Observatoire Cegos, rendu public le 27 septembre dernier, évoque des directeurs des ressources humaines absorbés par la mise en place d'accords pour intégrer les évolutions réglementaires, alors que, pour de plus en plus de salariés, ils ne prennent pas assez en compte le facteur humain.

LES CLÉS DU PARTAGE : RECONNAÎTRE LE RÔLE "RH" DES MANAGERS ET LEUR EN DONNER LES MOYENS

Question : Si le partage est en place, comment expliquez-vous cette situation ?



LES FACTEURS DE NON IMPLICATION DES MANAGERS EN RH : LE MANQUE DE SENS, DE TEMPS ET DE FORMATION

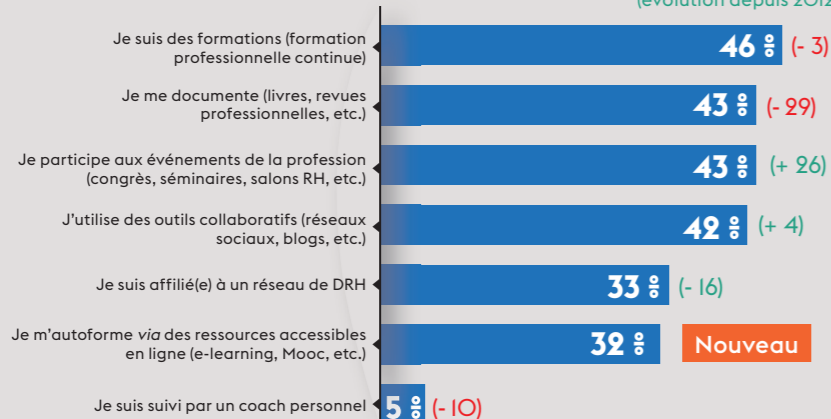
Q. : Si les managers ne jouent pas ou peu leur rôle, comment expliquez-vous cette situation ?



POUR ACCOMPAGNER CETTE MUTATION : RÉSEAUX PHYSIQUES ET VIRTUELS EN PLEINE EXPANSION

Q. : Comment développez-vous vos compétences aujourd'hui ?

(évolution depuis 2012)



63 %

DES DRH INTERROGÉS ONT ÉTÉ ATTIRÉS DANS LA FONCTION PAR L'ACCOMPAGNEMENT DU DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS ET DE LEURS COMPÉTENCES



29 %

DU TEMPS QUOTIDIEN DES DRH EST CONSACRÉ À L'ADMINISTRATIF (+ 15 POINTS DEPUIS 2012)



46 %

ADMETTENT QU'IL LEUR ARRIVE D'AGIR CONTRE LEUR ÉTHIQUE ET LEURS VALEURS (+ 9 POINTS DEPUIS 2012)



Collectivités, pays et territoires L'OUTRE-MER RELÈVE LES DÉFIS DE LA FORMATION

À l'invitation de l'Opérateur public régional de formation de Guyane, en partenariat avec Centre Inffo, la 5^e édition de l'Université de la formation professionnelle des Régions et Collectivités d'outre-mer (Urcom) se déroule à Cayenne du 25 au 27 octobre prochains, avec pour thème "les nouvelles gouvernances et les nouvelles compétences formation".

Pour les cinq Collectivités territoriales (Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique, Mayotte) et les six Pays et territoires d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Polynésie, Wallis-et-Futuna), la mutualisation des expériences est fructueuse. Exemples d'initiatives.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Le Service militaire adapté, opération formation dans tout l'outre-mer

Une plateforme partagée pour favoriser l'insertion en métropole ou au pays

Un Fonds interprofessionnel d'assurance formation pour la Nouvelle-Calédonie

LE SERVICE MILITAIRE ADAPTÉ, UN ACTEUR INCONTOURNABLE DE LA FORMATION EN OUTRE-MER

En 2016, le Service militaire adapté (SMA) fête son cinquante-cinquième anniversaire. Néanmoins ce dispositif d'insertion socioprofessionnelle pour les jeunes Ultramarins de 18 à 25 ans n'a pas pris une ride ni n'a perdu son attractivité.

Cédric Morin

En 2015, 5 764 jeunes avaient pu bénéficier d'une formation dans le cadre du SMA, avec un taux d'insertion de 76,3 %. En 2017, l'effectif devrait passer la barre de 6 000 bénéficiaires. "Cela représente 10 à 15 % de cette classe d'âge selon les territoires. Par exemple en Guadeloupe, la liste des décrocheurs est actualisée deux fois par an. Ils étaient près de 1 500 en mars 2016 et la moitié d'entre eux ont été recrutés dans le cadre du SMA", explique le commandant Jérôme Merceron, directeur de la formation, du recrutement et de l'insertion au régiment SMA de Guadeloupe.

C'est avec la suspension du service national en 1996 que le SMA s'est concentré sur l'insertion professionnelle, pour faire face à une situation sociale très difficile. À titre d'exemple, à Mayotte 44,6 % des 16-18 ans sont en situation d'illettrisme, en Guadeloupe, le chômage touche 56,3 % des actifs de moins de 25 ans. Les volontaires sont accueillis dans sept régiments en Polynésie, aux Antilles, en Guyane, à Mayotte, à la Réunion ou encore en Nouvelle-Calédonie. Sur place, ils acquièrent avec la discipline militaire le savoir-être pour s'intégrer professionnellement. Ils combinent également leurs lacunes scolaires, avant d'intégrer une formation.

Des compétences comportementales

Le parcours au sein du SMA dure de six à douze mois, selon le niveau scolaire à l'entrée, et il se décompose en quatre modules : savoirs de base, formation citoyenne au "vivre ensemble", prévention et gestes de premier secours, et une formation métier. Tous donnent lieu à une attestation.



Le 26 septembre dernier, au Lamantin, en Martinique, Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, visite le régiment du Service militaire adapté.

Le SMA en Polynésie française : "Éprouver ensemble est un ciment de cohésion et de dépassement."



Le parcours global est sanctionné par un certificat d'aptitude personnelle à l'insertion. En sus, le parcours offre l'occasion de passer le permis de conduire, et c'est le cas pour 78 % des volontaires.

Le quatrième module, celui consacré à la formation professionnelle, intègre un à deux stages en entreprise. Le taux d'insertion est de 76 %, presque exclusivement dans le secteur marchand. Un volontaire sur deux obtient un contrat de travail de plus de six mois.

Mais "la majorité des employeurs embauchent nos jeunes moins pour la formation professionnelle que nous leur donnons que pour les qualités comportementales qu'ils acquièrent chez nous", explique le général Luc de Revel, commandant le SMA. Recruter un jeune sortant du SMA, c'est avoir



3 QUESTIONS À

Denis Cimia, directeur des missions associées à l'OPRF (Opérateur public régional de formation) de Guyane

"Nous entrons dans une logique de réseau plus vaste avec tous les territoires"

Le réseau Jeunesse Outre-mer a lancé une nouvelle plateforme digitale destinée à accompagner les jeunes. Une opportunité pour aider à l'insertion durable en Guyane ?

25 000 jeunes ultramarins quittent chaque année les territoires outre-mer pour rejoindre l'Hexagone. Le problème, c'est qu'il n'existait pas d'outils de suivi de ces jeunes : dès le départ, afin d'améliorer leur condition d'insertion, puis pour accompagner leur projet de retour en Guyane. C'est la vocation de cette plateforme digitale. Nous entrons dans une logique de réseau plus vaste avec tous les autres territoires

concernés par ce réseau. Cela offre des opportunités plus grandes pour nos jeunes et pour nos entreprises.

Les entreprises guyanaises ne peinent-elles pas à recruter par manque de main d'œuvre qualifiée ?

D'où l'importance de la mise en place d'une plateforme permettant d'un côté aux jeunes de déposer leur CV et d'avoir accès aux offres d'emploi et aux possibilités de recrutement en Guyane, et d'un autre côté aux entreprises de faire part de leurs besoins. Elle vise deux objectifs complémentaires : un meilleur suivi des jeunes et la réponse au besoin en compétence des entreprises.

Quelles politiques innovantes les acteurs de l'emploi mènent-ils en faveur de l'insertion ?

Au sein de l'OPRF, nous avons un dispositif, "Passerelle vers l'emploi", qui encourage l'insertion des jeunes dans l'emploi grâce à des actions spécifiques telles que des *job dating*, du coaching, des ateliers à destination des jeunes et des entreprises. Le dispositif fonctionne plutôt bien et les chiffres sont encourageants. En effet, sur 2 100 jeunes diplômés suivis, 251 ont été recrutés dans une entreprise et le taux d'insertion durable est de 80 %.

Au RSMA de Guadeloupe, la filière menuiserie : "apprendre ensemble" est l'une des clés de la formation au SMA.



l'assurance d'accueillir un employé qui, grâce à la formation globale qu'il a reçue, s'adapte à son environnement et se situe sans difficulté dans le monde du travail."

Une offre de formation tournée vers les besoins locaux

L'une des raisons qui explique les bons résultats du SMA en matière d'insertion est l'adaptation de l'offre en qualification de chaque régiment à son territoire d'implantation. Les chefs de corps des unités sont membres de droit des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop). Par ailleurs, le contact est permanent avec les entreprises à l'occasion des stages ou des jurys professionnels, ce qui permet d'adapter le contenu pédagogique

REPÈRES

LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME, UNE PRIORITÉ

Le SMA accueille près de 39 % de jeunes déclarés illettrés, c'est pourquoi il a rejoint en 2012 le collectif Agir contre l'illettrisme. Ainsi, pour permettre une réelle insertion des volontaires, le service militaire adapté a développé le programme "SM Alpha", dont l'objectif est d'appuyer l'action des enseignants de l'Éducation nationale qui interviennent au sein des parcours de formation. Il repose sur une pédagogie individualisée et mise en œuvre par le biais d'une plateforme numérique pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir le socle de compétences de base. L'objectif est l'obtention du certificat de formation générale et le taux de réussite dépasse 88 %.

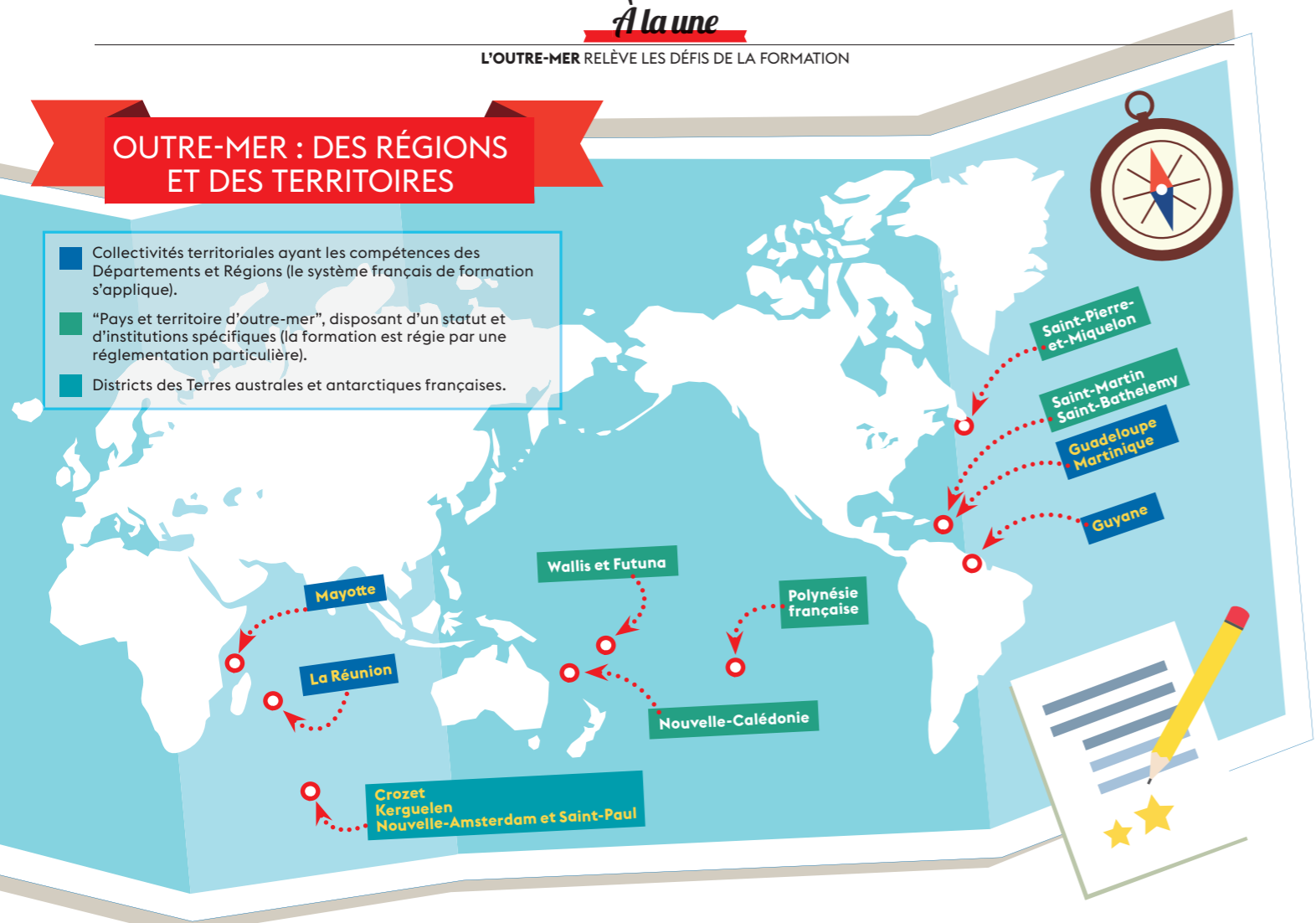


76 %

c'est le taux d'insertion des volontaires du Service militaire adapté.

OUTRE-MER : DES RÉGIONS ET DES TERRITOIRES

- Collectivités territoriales ayant les compétences des Départements et Régions (le système français de formation s'applique).
- "Pays et territoire d'outre-mer", disposant d'un statut et d'institutions spécifiques (la formation est régie par une réglementation particulière).
- Districts des Terres australes et antarctiques françaises.



●●● mais aussi l'offre elle-même aux besoins. Exemples ? "En Guadeloupe ou en Martinique, précise le commandant Merceron, les débouchés professionnels sont importants dans les services à la personne. Dans d'autres territoires, comme Mayotte, c'est le secteur du bâtiment et des travaux publics qui embauche le plus."

Un complément de formation conçu avec l'Afpa

Près de 20 % des volontaires trouvent un poste en métropole ou ont besoin d'un complément de formation. C'est une des raisons qui a conduit à créer en 1996 le détachement de Périgueux (Dordogne), où sont à la fois formés les cadres en charge du recrutement, de la formation professionnelle et de l'insertion du SMA, mais aussi des volontaires ultramarins, pour un complément de formation conçu avec l'Afpa.

"Nous avons en moyenne une centaine de jeunes par an qui restent sous le statut militaire, mais qui vont préparer un titre professionnel de niveau V. Notre offre évolue en fonction des opportunités d'emploi dans les territoires d'origine. Les titres professionnels que nous proposons en permanence sont ceux d'électricien d'équipement ou de dépanneur frigoriste, car les besoins sont im-

RSMA de Guyane, filière menuiserie : "Faire confiance, et donner le goût du travail bien fait."



portants", explique le capitaine Pierre-Michel Paoletti, en charge du détachement de Périgueux. La durée de ces formations est variable. Elle est par exemple de cinq mois pour un agent de restauration et de huit mois pour un électricien d'équipement. Le détachement de Périgueux peut s'enorgueillir d'afficher un taux de réussite de 100 % aux différents titres professionnels. Une fois la certification en poche, 45 % des jeunes retournent dans leur région d'origine, 35 % restent en métropole et 20 % s'engagent au sein de l'armée de terre. ●

CRÉATION DU FONDS INTERPROFESSIONNEL D'ASSURANCE FORMATION DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (Fiaf), créé par accord en juin 2015, est dans l'attente de sa mise en œuvre au 1^{er} janvier 2017. Celle-ci est tributaire d'une "loi du pays" en cours d'examen. Il accompagnera la création d'une contribution obligatoire qui concernera tous les employeurs du secteur privé.

Philippe Grandin

Le 7 mars dernier, le Fiaf, présidé par Xavier Benoist (au centre) signe une convention pour son fonctionnement en 2016 avec Jean-Louis d'Anglebermes, vice-président du gouvernement en charge de la formation professionnelle, et Philippe Martin, directeur de la formation professionnelle continue (DFPC).



La Nouvelle-Calédonie est un Territoire, non une Région, et la réglementation commune, le "système français de formation professionnelle continue", avec les Opca notamment, ne s'y applique pas. En juin 2015, les partenaires sociaux de Nouvelle-Calédonie ont signé un accord portant création d'un Fonds interprofessionnel d'assurance formation (Fiaf), à titre expérimental et pour une durée de trois ans, en vue de "valider dans cet intervalle sa pertinence et son efficacité". Du reste, ces dispositions ne peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs du secteur privé qu'à la suite d'une procédure d'extension de l'accord et d'un élargissement par une "loi du pays" – propre au territoire et votée par le seul Congrès de Nouvelle-Calédonie.

Une loi en cours d'examen

Le 16 août dernier, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a ainsi examiné l'avant-projet de loi qui prévoit la création du Fiaf. Le texte est à pré-

sent soumis au Conseil d'État (à Paris), avant d'être à nouveau examiné par le gouvernement puis par le Congrès, au cours de ce mois d'octobre. Il prévoit d'instaurer une contribution obligatoire (0,2 % de la masse salariale), et plus largement d'intégrer au Code du travail de Nouvelle-Calédonie la notion de "formation professionnelle tout au long de la vie", utilisée dans l'Union européenne depuis la fin des années 1990. Il pose le principe d'un droit individuel à la formation professionnelle et d'une obligation collective de mise en œuvre par la Nouvelle-Calédonie, les provinces, les communes, les employeurs et les organisations professionnelles.



Le principe d'un droit individuel à la formation et d'une obligation collective de mise en œuvre"

La cotisation instituée, exigible à partir du 1^{er} janvier 2017, sera collectée trimestriellement par la Caisse de protection sociale de Nouvelle-Calédonie (Cafat), puis reversée au Fiaf, dont la dotation est estimée à 400 millions de francs Pacifique¹, soit ●●●



1. Le franc Pacifique, noté "CFP" (change franc Pacifique) ou "XPF" (son appellation internationale), a cours dans les collectivités françaises de l'océan Pacifique : Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna.



En Nouvelle-Calédonie, plusieurs participants d'une formation sur-mesure pour les associations de gestion, en avril dernier.



0,2%

c'est le taux de la nouvelle contribution qui sera gérée par le Fonds interprofessionnel d'assurance formation de Nouvelle-Calédonie.

Valérie Zaoui, représentante du Medef au sein du Fiaf, et présidente de la Commission paritaire pour l'emploi local.



••• 3,4 millions d'euros. En parallèle, l'obligation existante de financement d'un plan de formation à hauteur de 0,7 % de la masse salariale pour les employeurs de IO salariés et plus, est maintenue. Le produit de la contribution de 0,2 % sera affecté à deux sections comptables distinctes : une section dite "Actions de formation", destinée au financement de prestations mutualisées proposées par les entreprises au profit de leurs salariés ; et une section "Autres dispositifs de formation", destinée au financement de parcours de professionnalisation ou de mobilité professionnelle engagés à l'initiative des employeurs, et pouvant englober un bilan de compétences, des tests professionnels et des validations des acquis de l'expérience.

Développer une offre de services

Géré par les partenaires sociaux, le Fiaf financera et conduira également des études dans ce domaine. "Ce dispositif permettra aussi de mettre du lien en accompagnant les branches et les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation", indiquait Philippe Dunoyer, porte-parole

du gouvernement, le 16 août dernier. En effet, un des grands défis du Fiaf dans les mois à venir est de définir des priorités en termes de secteurs ou de métiers. Autrement dit, pour ne pas être qu'un percepteur et un financeur de formations, le Fiaf devra développer une offre de services pour répondre aux besoins des branches professionnelles, des entreprises et des salariés. Dans la mesure où il n'a pas vocation à devenir le financeur exclusif de toute action de formation, le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et les provinces seront appelés à financer des programmes d'action, comme les entreprises elles-mêmes sur leurs fonds propres.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord interprofessionnel souhaitent d'ailleurs conclure un accord-cadre de partenariat avec le gouvernement. Il aurait pour objet de préciser les compétences respectives du Fonds paritaire et des services du gouvernement, les modalités de coopération entre ces deux instances, ainsi que les perspectives de contribution financière à des programmes d'action prioritaires. •



Sur le site minier de Goro.

Un accompagnement personnalisé en cas de refus de modification du contrat de travail P. 15

Comment développer les compétences relationnelles et sociales P. 16

Loi Travail : parcours de formation et utilisation des outils numériques P. 17



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

EXPERTISE



En cas de refus de modification du contrat de travail

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

1 LE DROIT AU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Lorsque l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié ayant refusé l'application d'un accord d'entreprise (conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi), il est tenu de lui proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du "dispositif d'accompagnement personnalisé". Le licenciement est dans ce cas prononcé pour "motif spécifique" et suit la procédure d'un licenciement individuel pour motif économique. Cette rupture ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis. •

2 STATUT DE STAGIAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le parcours d'accompagnement personnalisé débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des

compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Il comprend, notamment, des mesures d'accompagnement et d'appui au projet, des périodes de formation et de travail. L'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi. Le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il peut bénéficier d'une allocation supérieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance chômage s'il justifie d'une ancienneté d'au moins douze mois à la date de rupture du contrat de travail. •

3 LE FINANCEMENT DU PARCOURS

Au sujet du financement du parcours d'accompagnement personnalisé, deux situations sont à distinguer :
• Dans le premier cas, c'est

l'employeur qui a proposé au salarié l'adhésion à ce parcours. Il contribue alors au financement du dispositif par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de trois mois de salaire (majorés de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes). Ce versement est effectué auprès de Pôle emploi, qui recouvre pour le compte de l'État.

• Second cas, l'employeur n'a pas proposé l'adhésion au parcours. L'employeur verse alors à Pôle emploi, qui ici encore recouvre pour le compte de l'État, une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au dispositif d'accompagnement sur proposition de Pôle emploi. •



Knock Billy
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR



Comment développer
**LES COMPÉTENCES
RELATIONNELLES
ET SOCIALES**

SI, AU SEIN DE L'ENTREPRISE, LA MAÎTRISE DU MÉTIER EST UNE ÉVIDENCE, LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES ET SOCIALES SONT ÉGALEMENT DEVENUES INCONTURNABLES, TANT POUR LA PERFORMANCE DES SALARIÉS QUE DE L'ENTREPRISE.

“Les compétences relationnelles et sociales ne sont pas liées à un métier. Ce sont des compétences transversales, qui permettent de développer l'aptitude à aborder les autres et à gérer le déroulement de la relation”, explique Jacques Abécassis, consultant, formateur conférencier et coach chez Lucid Conseil & Formation. Il propose des actions de formation d'“agilité relationnelle”, “permettant au participant de développer, quand il le veut et concrètement, son savoir-faire relationnel, à partir de cas personnels ou professionnels rencontrés”. Il s'agit d'aider les participants à développer ces compétences comportementales, ou savoir-faire relationnels “en tenant compte de leurs objectifs personnels et

professionnels, de leurs partenaires et du contexte de la relation personnelle et professionnelle”. Travailler sur les compétences relationnelles et sociales a un effet sur le collectif de travail et sur la performance de l'équipe et de l'entreprise. Ces compétences contribuent ainsi à fabriquer la “compétence collective”, celle qui intègre les actions individuelles et articulent les interactions personnelles en situations de travail. Elle est plus que la somme de compétences individuelles additionnées. Les organisations en ont compris l'utilité pour leur développement.

L'effet positif de ces compétences s'observe, d'une part, par la qualité du climat social au sein de l'entreprise et, d'autre part, par l'engagement des salariés, leurs relations avec les clients. “La demande d'accompagnement pour développer les compétences relationnelles et collectives est de plus en plus importante, notamment de la part des TPE et PME, dont la nouvelle marge de manœuvre ou la valeur ajoutée réside dans la relation client. Ces compétences leur permettent d'améliorer l'image de marque de leur entreprise et indirectement leur résultat”, précise Jacques Abécassis. ●

SAVOIR “QUOI FAIRE QUAND”

“Dans certains pays comme le Québec, les compétences relationnelles et sociales s'apprennent dès l'école élémentaire. Nous avons un grand retard en France”, déplore le consultant-formateur Jacques Abécassis. Son organisme de formation propose des exercices pratiques pour “agir sur les processus relationnels” et pour savoir, selon son expression, “quoi faire quand”. Lors des ateliers proposés, une fois par mois, sont travaillées des compétences telles que “S'affirmer en sachant adapter”, “Négocier en posant ses limites”, “Mettre du liant, mais sans manipulation cynique”.



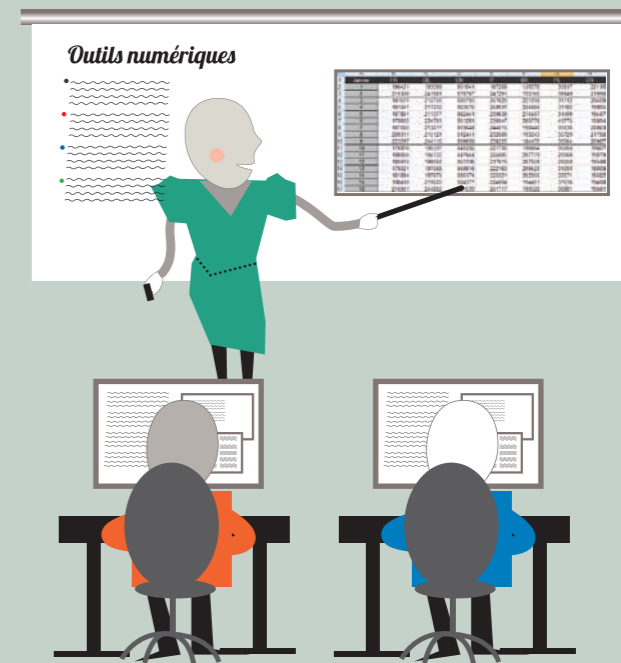
Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Loi Travail
**PARCOURS
DE FORMATION
ET UTILISATION
DES OUTILS
NUMÉRIQUES**

LA LOI DU 8 AOÛT 2016 MODIFIE LA BASE DE PRISE EN CHARGE PAR LES OPCA DE PARCOURS COMPRENANT DES ACTIONS DE POSITIONNEMENT, D'ÉVALUATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET SPÉCIFIE L'ORGANISATION DU PARCOURS.

La loi consacre le passage à une prise en charge de “parcours”. Ainsi, les Opcas prendront en charge les parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, sur la base de forfaits déterminés par accord collectif de branche, ou à défaut, par un accord conclu entre organisations signataires d'un accord constitutif d'un Opcas. Auparavant, cette prise en charge s'effectuait sur la base de forfaits horaires. Désormais, ce n'est qu'à défaut d'un tel accord qu'un montant forfaitaire horaire (déterminé



par décret) s'appliquera. Ces actions organisées sous la forme d'un parcours comprendront, outre les séquences de formation, un “positionnement pédagogique”, une évaluation et l'accompagnement de l'apprenant. Ceci de façon à permettre d'adapter le programme et les modalités de déroulement

FORMATION À DISTANCE

La loi prévoit également que les enseignements dispensés dans le cadre de l'apprentissage, dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage, peuvent en tout ou partie être effectué à distance. L'offre de services du conseil en évolution professionnelle pourra aussi être proposée à distance, à partir du 1^{er} janvier, dans des conditions définies par cahier des charges.

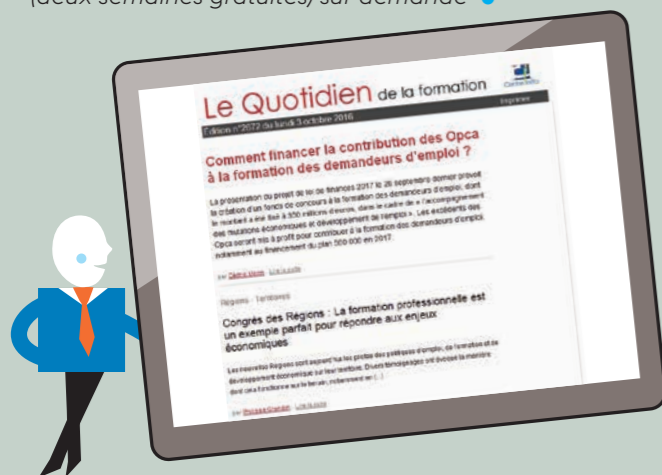
de la formation. Par ailleurs, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail s'enrichit, à compter du 1^{er} janvier 2017, d'un nouveau thème : les modalités du plein exercice par le salarié de son “droit à la déconnexion” et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'“assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale”. À défaut d'accord, l'employeur devra élaborer une charte (après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel). Cette charte prévoira notamment la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un “usage raisonnable” des outils numériques. ●

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

Suivez tous les jours L'ESSENTIEL DE L'ACTUALITÉ

L'environnement de la formation évolue très vite : recevez chaque matin sur votre messagerie **Le Quotidien de la formation** pour décrypter l'actualité du jour : les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, les pratiques et initiatives de tous les acteurs (Régions, État, Opca, organismes de formation, entreprises, etc.), les bilans, chiffres significatifs et initiatives développées par les différents acteurs de la formation, les rapports officiels. La certitude d'une information concise, objective et sourcée.

Abonnement annuel, Offre découverte (deux semaines gratuites) sur demande ●



+ D'INFOS www.centre-inffo.fr, rubrique "Produits et services"

Webographie TOUT SUR LA VAE

La mise à jour de la webographie du portail de la validation des acquis de l'expérience par Centre Inffo est disponible. Elle comprend plus de 500 références d'ouvrages, d'articles de revues, de textes officiels, de thèses, sélectionnées parmi l'abondante littérature consacrée à la VAE depuis sa mise en œuvre en 2002. Des vidéos de témoignages de professionnels de la VAE (consultants, accompagnateurs, etc.) sont également référencées. Cette webographie intègre les nouveautés de la loi Travail du 8 août 2016. ●

+ D'INFOS www.vae.gouv.fr

Pour aller plus loin LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFFO

Le site de Centre Inffo consacré aux ressources documentaires de la formation vous propose deux nouveaux produits :

- **"Les nouveautés formation de la loi Travail du 8 août 2016"** : dossier documentaire réalisé pour la Matinée d'actualité organisée en septembre.
- **La bibliographie "Le bilan de compétences crée l'événement"** : réalisée à l'occasion du colloque co-organisé par la Fédération nationale des CIBC et Centre Inffo le 29 septembre, elle propose une sélection de références relatives au bilan de compétences (éléments de contexte, pratiques, rapports) ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle, ainsi que des références de textes officiels. ●

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

Information, formation et accompagnement sur mesure ACCOMPAGNEMENT À L'INGÉNIERIE DE CERTIFICATION

La loi du 5 mars 2014 a fléchi les fonds mutualisés de la formation vers les actions qualifiantes et certifiantes. Pour se positionner, les organismes de formation doivent repenser leur offre : modulariser les formations existantes, les organiser en "blocs de compétences", concevoir une offre certifiante et obtenir son enregistrement au Répertoire national des certifications ou son recensement à l'Inventaire.

- Centre Inffo vous propose :
- **une Matinée d'actualité, le 20 octobre 2016** : "Organismes de formation : rendez votre offre de formation certifiante et éligible au CPF".
 - **une session de formation les 5 et 6 décembre 2016** : "Enregistrer une certification au Répertoire national".

+ D'INFOS contact.formation@centre-inffo.fr

- **un accompagnement personnalisé** pour préparer votre demande d'enregistrement d'une certification : éligibilité, modalités, contenu précis attendu dans le dossier. ●

+ D'INFOS contact.formation@centre-inffo.fr

Provale Formation 22 RUGBYMEN INAUGURENT UN PARCOURS DE FORMATION-RECONVERSION



18 des 22 joueurs professionnels inscrits, ici avant l'ouverture des cours, le 8 septembre dernier.

C'est un parcours pour les sportifs professionnels et tout public en reconversion : à Toulouse, 22 rugbymen professionnels ont inauguré la formation "Manager de centre de profit" de Toulouse Business School, dispensée en blended learning (apprentissage mixte).

Le programme s'appuie sur une plateforme d'enseignement à distance dédiée et comprend des face-à-face pédagogiques à distance et en salle, et notamment l'utilisation d'un "business game" pour favoriser la mise en pratique et l'évaluation des apprentissages. Le parcours est labellisé par la Conférence des grandes écoles. Parmi les apprenants : Jean-Marc

Doussain et Clément Poitrenaud, internationaux du Stade Toulousain, ou Thibault Lassalle, deuxième ligne du Castres Olympique. Les 22 rugbymen sont joueurs ou anciens joueurs de l'équipe de France et de clubs évoluant dans le Top 14 ou la Pro D2 (championnats français). Le syndicat national des joueurs de rugby, Provale, est à l'initiative du projet. Chaque saison, Provale Formation accompagne plus de 350 joueurs professionnels vers un parcours de formation personnalisé. Quant à elle, Toulouse Business School est une école fondée par la Chambre de commerce et d'industrie. ●

+ D'INFOS www.tbs-education.fr
www.provale.net

Conseil national des professions de l'automobile POSTES À POURVOIR AU MONDIAL DE L'AUTOMOBILE

Du 1^{er} au 16 octobre, le CNPA a participé au Mondial de l'automobile de Paris avec un stand dédié à la promotion de plus de 1 000 emplois dans son secteur. Avec aussi l'opportunité de faire connaître ses 21 métiers exercés au sein des 130 000 entreprises du secteur. "Cette démarche s'inscrit dans la logique du déploiement de notre Pacte de mobilité présenté en avril au ministre de l'Économie", a expliqué Francis Bartholomé, président national du CNPA. ●

+ D'INFOS www.cnpa.fr

Agreenium DES FORMATIONS AGRONOMIQUES ET NUMÉRIQUES

Agreenium (Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France) organisait le 6 octobre à Paris une première matinée d'échanges sur les enjeux du numérique et l'accompagnement de la transformation numérique. Le chercheur Matthieu Cisel est intervenu sur le thème des Mooc produits par l'enseignement supérieur, et Jean-Luc Hornick, de l'Université de Liège, sur le développement à l'international. Trois établissements engagés dans des projets financés dans le cadre des "initiatives d'excellence pour les formations innovantes" ont présenté leurs expériences. ●

+ D'INFOS www.iavff-agreenium.fr

À droite, Claude Bernhard, directeur d'Agreenium. Ici avec Cosimo Lacirignola, secrétaire général du Centre international de hautes études agronomiques méditerranéennes.



Île-de-France LE CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'ÉCONOMIE TOURISTIQUE



La signature de la convention constitutive, le 30 septembre.

Valérie Pécresse, présidente de la Région Île-de-France, a signé le 30 septembre la convention constitutive du Campus des métiers et des qualifications de l'économie touristique Paris-Val d'Europe.

C'est le premier des Campus des métiers qui ont vocation à regrouper des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, de formation initiale ou continue. Celui-ci va ainsi proposer sept filières

de formation liées à l'économie touristique, telles que l'hôtellerie, l'hébergement, le tourisme d'affaires ou bien encore les métiers de l'innovation touristique comme le développement durable et les nouvelles technologies. Dans la région, alors que 70 000 jeunes actifs de moins de 25 ans sont demandeurs d'emploi, les retombées économiques du tourisme concernent directement 395 000 emplois. ●

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

Régions européennes POUR UN "CONTRAT DE CONFIANCE EUROPE-RÉGIONS"

Dans le cadre du Sommet des Régions européennes organisé le 28 septembre dernier à Bruxelles,

Renaud Muselier, président de la commission Europe de Régions de France, a proposé la mise en place d'un "contrat de confiance Europe-Régions". Le président délégué de Provence-Alpes-Côte d'Azur a demandé la création d'un fonds unique de développement régional (au lieu de cinq, à partir de 2020) et d'un seul règlement dès 2017 (au lieu de quatre), ainsi que la révision des règles de recouvrement des fonds régionaux. ●

D'INFOS
www.arf.asso.fr

Spectacle vivant et audiovisuel LES COMPÉTENCES "CRÉATIVES" EN EUROPE

Les commissions paritaires nationales emploi-formation du spectacle vivant et de l'audiovisuel ont participé à "Creative Skills Europe" (Conseil européen pour l'emploi et la formation). Ils publient le rapport "Tendances et besoins en compétences en Europe".



Les deux secteurs sont caractérisés par une majorité de petites entreprises et de travailleurs non salariés.

Les parcours individuels ont été affectés avec l'émergence de la "multi-compétence" et la disparition de certains métiers. Dans le spectacle vivant, très dépendant des financements publics, l'environnement numérique a diversifié les revenus mais demande des compétences spécifiques. "Creative Skills Europe", qui a vu le jour en 2014, est cofinancé par la Commission européenne pour contribuer à la production d'information sur les compétences. ●

D'INFOS www.cpnfsv.org
www.creativeskillseurope.eu

Compagnons du Devoir INAUGURATION DU PÔLE "ÉCOCONCEPTION"



Bertrand Nauleau, premier conseiller de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France.

Les Compagnons du Devoir ont inauguré le 14 octobre un pôle "Écoconception" à Villeneuve-d'Ascq, en présence de Xavier Bertrand, président du Conseil régional des Hauts-de-France, et de Bertrand Nauleau, président des Compagnons du Devoir.

Pensé pour favoriser l'apprentissage collaboratif, cet espace "nouvelle génération" permettra de développer des projets "intermétiers" et interdisciplinaires, des formations autour du numérique et des performances énergétiques, et des méthodes pédagogiques rapprochées au maximum des besoins des entreprises. Il préparera les jeunes en formation et les entreprises aux mutations des métiers. ●

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

Cnam LE NOUVEAU CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Le 1^{er} octobre, le Centre d'études de l'emploi (CEE) a intégré le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), et est devenu le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET).

Son programme de recherche pluridisciplinaire est établi "dans une perspective de réponse à la demande sociale". Le CEET s'appuie sur trois laboratoires de recherche du Cnam : le CRTD (Centre de recherche sur le travail et le développement), le Lirsa (Laboratoire interdisciplinaire en sciences de l'action) et le Lise (laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique). Il mène ses travaux selon quatre axes : discriminations, politiques publiques, parcours professionnels, transformations des organisations. Le CEET conserve un conseil d'orientation propre, où siègera notamment le ministère du Travail. ●

D'INFOS www.cee-recherche.fr

France Stratégie UN MODE D'EMPLOI POUR L'ÉVALUATION DE POLITIQUES PUBLIQUES



Michel Barnier, président du Comité d'évaluation de France Stratégie.

France Stratégie publie un guide à l'usage des décideurs et praticiens pour apprendre à évaluer l'impact des politiques publiques.

Il présente la méthode "contrefactuelle", qui consiste à comparer la situation des bénéficiaires d'une politique publique à celle qu'elle aurait été en l'absence d'intervention. Par exemple : un chômeur aurait-il retrouvé un emploi sans le stage de formation qu'il a suivi ? Pour "établir une causalité pure et non un simple lien de corrélation", l'exercice suppose de choisir des indicateurs pertinents et de neutraliser les biais de sélection (les chômeurs non bénéficiaires, pris pour comparaison, doivent avoir des caractéristiques similaires à celles des bénéficiaires). Le choix de la méthode dépend finalement des contraintes opérationnelles et de la disponibilité des données. L'approche "structurelle", elle, est indispensable pour simuler la généralisation d'une intervention ou pour comprendre les mécanismes économiques à l'œuvre. L'approche qualitative est basée sur des entretiens et de l'observation directe. L'analyse coût-efficacité, ou coût-bénéfice, est mobilisée quand il s'agit de comparer entre elles des politiques publiques. ●

D'INFOS
www.strategie.gouv.fr

QUELLE PLACE POUR LE BILAN DE COMPÉTENCES DANS LE NOUVEL ÉCOSYSTÈME DE LA FORMATION ?

Le bilan de compétences souffle ses vingt-cinq bougies. Créé en 1991, il est devenu l'un des outils de référence pour l'orientation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi. Un outil qui doit se réinventer dans un contexte marqué par l'individualisation croissante des droits sociaux.

Benjamin d'Alguerre



Serge Rochet, délégué général du réseau des CIBC, le 29 septembre.

© Réseau des CIBC

les salariés et les demandeurs d'emploi !", observait Clotilde Valter, secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage, à l'occasion du séminaire organisé le 29 septembre à Paris pour célébrer les 30 ans des centres de bilan de compétence (CIBC) – en partenariat avec Centre Inffo.

Un anniversaire que les CIBC ont placé sous les auspices de la prospective. Quelques jours auparavant, d'ailleurs, le Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (Copanef) validait les conclusions d'un rapport rédigé par l'un de ses groupes de travail qui, à la suite d'une expérimentation menée durant toute une année, dévoilait différentes pistes susceptibles de développer les complémentarités entre le CEP et le bilan de compétences. "On constate que le conseil en évolution professionnelle agit surtout comme un analyseur de besoins, note Serge Rochet, délégué général du réseau des CIBC. Et une fois le besoin de l'usager identifié, c'est au prestataire du CEP de juger s'il peut accompagner lui-même la personne ou s'il doit déléguer auprès d'un organisme extérieur, comme un centre de bilan de compétences, qui sera en mesure d'aider le demandeur à établir un projet clair."

Concilier initiatives individuelles et cadre collectif

Mais au-delà de la simple prestation relative au bilan de compétences, l'enjeu, pour les CIBC, consiste surtout à trouver leur place dans l'écosystème de l'orientation tout au long de la vie. Dans les conclusions de son rapport, le groupe de travail mandaté par le Copanef dépassait la seule problématique de l'articulation technique entre bilan de compétences et évolution

Le bilan de compétences s'était senti oublié par la réforme de la formation professionnelle de 2014 qui consacrait la création du conseil en évolution professionnelle. Il est de retour avec la loi El Khomri du 8 août 2016 qui le rend éligible au compte personnel de formation. Ce dispositif créé en 1991 doit aujourd'hui trouver sa place dans un environnement où il se voit concurrencé par de nouveaux outils (CEP, entretien professionnel...) avec lesquels il doit trouver sa nécessaire articulation. "Le bilan de compétences doit être repensé pour répondre aux nouveaux enjeux de sécurisation professionnelle aux côtés des nouveaux dispositifs nés de la réforme de 2014. Comme la formation, il doit évoluer vers plus d'individualisation et plus de modularisation : c'est ce que demandent



24 000

c'est le nombre de bilans de compétences réalisés chaque année par le CIBC, ce qui représenterait 47 % du total des bilans de compétences.

LE BILAN DE COMPÉTENCES COMME RESSOURCE RH : LE CAS B2S

B2S, un groupe de gestion de centres d'appels de 6 000 collaborateurs, a été l'un des premiers à comprendre tout l'intérêt de développer le bilan de compétences en son sein. Une expérimentation en ce sens est menée sur son site de Chalon-sur-Saône depuis 2012. "Nos marchés, de plus en plus concurrentiels, nous obligent à réfléchir sur la gestion de nos compétences", explique Laurent Regnault du Mottier, RRH de l'entreprise. Et aussi aux moyens de réduire le taux de rotation dans une activité où la plupart des collaborateurs ont besoin d'être fidélisés, notamment grâce à des dispositifs d'évolution hiérarchique. Après avoir sensibilisé ses équipes grâce à l'aide des CIBC et d'Agefos-PME, B2S a enregistré 10 demandes de bilan de compétences en 2012. On en compte entre 25 et 30 cette année. Et l'expérience semble faire "boule de neige" dans le bassin d'emploi chalonnois.

professionnelle et ouvrait de nouveaux horizons pour les CIBC.

Susceptibles d'intervenir sur le champ du conseil en VAE, ils peuvent ainsi participer à la "redynamisation" d'individus ayant perdu la confiance en eux ou les guider dans l'appropriation des nouveaux dispositifs personnels d'évolution de carrière instaurés par la réforme de la formation professionnelle et la loi Travail. "Comment rendre les gens acteurs de leur évolution professionnelle ? Comment les outiller ? Comment concilier les initiatives individuelles et le cadre collectif ? Ce sont les questions auxquelles les centres de bilan de compétences devront être amenés à répondre", résume Alain Druelles (Medef), membre du bureau du Copanef.

Du temps pour s'adapter

L'expérimentation menée par les partenaires sociaux, qui se poursuivra jusqu'au mois de décembre, apportera peut-être de nouveaux éléments de réponse. En attendant, les CIBC vont avoir besoin d'un peu de temps pour s'adapter à la nouvelle donne et notamment aux exigences du décret "qualité de la formation" auxquels les prestataires du bilan de compétences sont désormais soumis. "Les partenaires sociaux nous obligent un peu à avancer à marche forcée. Leur calendrier va être dur à tenir", admet Serge Rochet. Pour l'heure, le chantier majeur qui attend les CIBC à l'agenda 2017 sera avant tout celui de l'harmonisation des pratiques et des référentiels : "Il va falloir penser la normalisation de façon à ce que les Opacif, les territoires et tous les acteurs de l'orientation s'accordent sur une définition commune et partagée de ce que doit être un bilan de compétences."

De nouvelles perspectives

Cependant, de nouvelles perspectives peuvent s'ouvrir pour les CIBC du côté du secteur privé. À l'heure actuelle, seuls 8 % des bilans de compétences sont financés par les plans de formation des entreprises, mais les mentalités changent et les directions des ressources humaines commencent à comprendre qu'un salarié qui demande à son employeur de financer un tel dispositif ne projette pas forcément de lui faire faux bond pour la concurrence une fois son bilan en poche. "Le bilan de compétences est devenu un atout majeur des politiques RH : un outil qui nous permet



Le séminaire organisé le 29 septembre pour célébrer les 30 ans des CIBC.

d'anticiper l'évolution des métiers et des compétences", observe Jean-Marie Simon, directeur général d'Atos France. Son entreprise a d'ailleurs déjà commencé à réfléchir à un nouveau modèle du bilan qui pourrait interagir avec le CPA. D'autres groupes marqués par les nouvelles technologies commencent également à observer de près tout le bénéfice qu'ils pourraient tirer de ce dispositif. Un nouveau débouché pour le bilan de compétences ? ●

LOI TRAVAIL : QUEL IMPACT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?

Un mois après la publication au *Journal officiel* de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Centre Inffo s'est associé à la DGEFP pour une Matinée d'actualité dédiée au décryptage des nouveautés formation professionnelle. Exemples.

Nicolas Deguerry

LA SOLUTION

QUI ?

La loi "Travail"

n° 2016-1088 du 8 août 2016, publiée au *Journal officiel* du 9 août.

POURQUOI ?

Refonder le modèle social et sécuriser les parcours professionnels.

OÙ ?

surtout dans les titres III (Sécurisation des parcours professionnels) et IV (Mesures pour favoriser l'emploi), aussi dans les titres I (Refondation du Code du travail) et II (Renforcement de la négociation collective).

QUAND ?

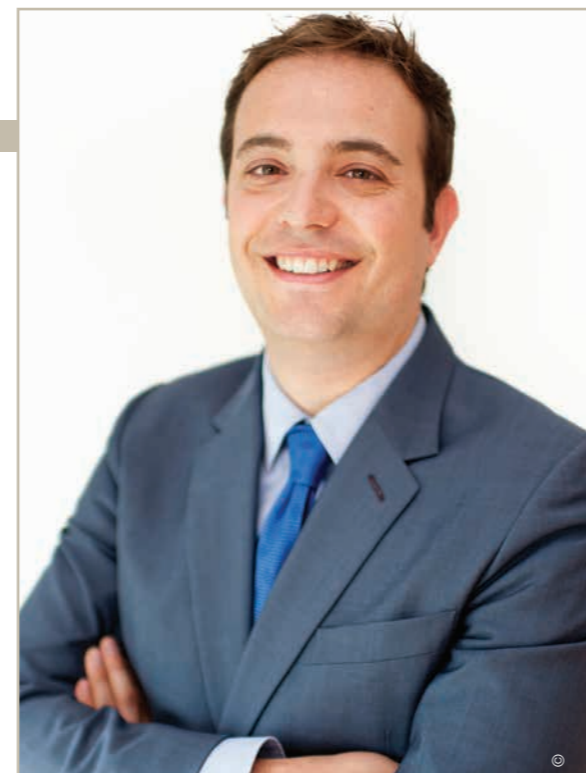
L'échéancier de mise en application des dispositions formation

prévoit la parution de la majorité des décrets d'ici à fin 2016.

Directeur du pôle juridique de Centre Inffo, Jean-Philippe Cépède le précise d'emblée : "La loi du 8 août 2016 ne porte pas une réforme de la formation professionnelle", mais vient préciser nombre de points contenus dans la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. En ce sens, elle "prolonge les bonnes idées de la loi de 2014" et s'appuie fortement sur la formation pour atteindre l'un de ses principaux objectifs : la "refonte de notre modèle social". Cédric Puydebois, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle (DGEFP), insiste : l'objectif de modernisation du dialogue social est bien un "fil directeur" que la loi déroule dans toutes ses dimensions, y compris dans le champ de la formation professionnelle, où la négociation collective gagne du terrain.

Le CPA, emblème du nouveau modèle social ?

Pour Jean-Philippe Cépède, l'un des piliers de la refonte du modèle social passe par le "renforcement de la protection des actifs, en particulier ceux en situation de précarité". L'objectif s'incarne de manière emblématique dans la création du



Cédric Puydebois, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP.

compte personnel d'activité (CPA). Composé à ce jour de trois comptes personnels - le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le tout nouveau compte d'engagement citoyen (CEC) -, le CPA "ne gomme pas les comptes existants" mais introduit une "nouvelle conception des droits sociaux" qui favorise une "forme de conscience individuelle des droits", estime Cédric Puydebois. Appuyé sur un service dématérialisé et un site internet opérationnel au 1^{er} janvier 2017, le CPA prolonge, selon l'observation de Jean-Philippe Cépède, la "digitalisation

TROIS LEVIERS POUR REFONDER NOTRE MODÈLE SOCIAL



1 l'organisation de la **réécriture du Code du travail**

2 le développement du **dialogue social**, l'encadrement des licenciements pour motif économique

3 le renforcement de la **protection des actifs**, en particulier ceux en situation de précarité

du droit social" initiée avec le CPF. À cet égard, Catherine Bocheur, directrice de mission CPF à la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse), estime que "le plus innovant réside dans les services en ligne". Ainsi, par exemple, de la construction de projet professionnel, qui continuera pour une part à être encadré par des professionnels de l'accompagnement, mais qui bénéficiera aussi de l'apport de "communautés de pairs" auxquelles l'individu aura accès en ligne.

Dans le cadre du CPA, la loi Travail élargit également le CPF à de nouveaux bénéficiaires (salariés de droit privé employés par des personnes publiques, travailleurs indépendants, professions libérales et non salariées, conjoints collaborateurs et artistes auteurs, travailleurs handicapés accueillis en Esat) et financeurs (CNFPT, ANFH, Opcas dont relève l'Esat, etc.).

L'alternance, terrain d'expérimentations

La place laissée aux expérimentations est un autre signe de la volonté d'assouplissement des procédures et de la confiance nouvelle accordée aux acteurs par la loi Travail. C'est notamment le cas dans le champ de l'apprentissage, où l'extension de la limite d'âge de 25 à 30 ans entraîne une "période transitoire de réflexion" sous la forme d'une expérimentation du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 dans les Régions qui se porteront volontaires.

Autre exemple avec la dérogation à la répartition des "fonds libres" dans deux Régions volontaires, également du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019. Objectif ?

Tester une procédure selon laquelle les Octa transmettraient à chaque Région une proposition de répartition des "fonds libres" sur son territoire, à charge pour le président du Conseil régional, après concertation du Crefop, de notifier aux Octa la décision de répartition.

Volonté de modernisation

Numérique et développement de la formation tout au long de la vie bousculent le périmètre même de l'action de formation. La loi Travail en tire les conséquences et s'appuie sur le contrat de professionnalisation pour proposer de passer du forfait horaire au forfait parcours. "L'enjeu du parcours, souligne Stéphane Rémy, chef de la mission Organisation du contrôle (DGEFP), c'est un balisage un peu moins formel que le programme." D'où la possibilité prévue à l'article 82 d'organiser des parcours comprenant, outre les séquences de formation, trois nouvelles dimensions : le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation.

Ici encore, la main est laissée aux partenaires sociaux, auxquels il revient de "déterminer, via des accords de branche, ces forfaits parcours", commente Stéphane Rémy. À défaut d'accord, "on revient à la notion de forfaits horaires", avec un montant déterminé par décret, précise Jean-Philippe Cépède.

Retrouvez les autres modifications dans notre dossier documentaire sur *Les nouveautés formation professionnelle de la loi Travail* sur notre site Ressources-de-la-formation.fr. ●



La loi Travail fait confiance au dialogue social et à la négociation collective"



4

titres sur 7 et 38 articles sur 121 intéressent la formation

LES FORMATEURS INDÉPENDANTS : "VARIABLES D'AJUSTEMENT" D'UN MARCHÉ SOUS TENSION ?

Les formateurs-consultants indépendants constituent souvent la "variable d'ajustement" économique des grands organismes de formation qui recourent à leurs services. Ces indépendants peuvent-ils encore tirer leur épingle du jeu ? Et à quel prix ?

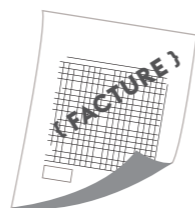
Benjamin d'Alguerre

Muriel Jouas ne travaillera plus pour Cegos. Après quinze ans de services en tant qu'indépendante, cette spécialiste de la formation au media-training et à la communication de crise a choisi de raccrocher les gants. En cause, la nouvelle politique tarifaire de l'organisme de formation, entrée en vigueur cette année, qui prévoit une réduction de 20 % en moyenne des honoraires des formateurs indépendants et, surtout, une nouvelle grille statutaire établissant de nouvelles catégories¹ dont dépendent désormais le volume de commande et les rémunérations. Inacceptable pour Muriel Jouas et pour certains de ses confrères qui ont donc choisi de cesser de travailler avec cet organisme, l'été dernier. Mais tous n'ont pas cette marge de manœuvre.

L'an passé, sur la trentaine de formateurs indépendants qui s'étaient vu imposer une baisse de 30 % de leurs honoraires sur leurs prestation en formation bureautique, seuls deux ont été jusqu'au bout de leur bras de fer avec le donneur d'ordre devant le médiateur inter-entreprises pour maintenir leurs rémunérations à l'identique. Les autres ont préféré rogner sur leurs marges pour ne pas perdre un si gros client. "Certains formateurs ont eu tellement peur que Cegos ne les appelle plus qu'ils ont accepté de travailler pour 300 euros



Pour gagner des parts de marché : politique tarifaire ou démarche qualité ?



350 euros

C'est le tarif journalier qu'un formateur indépendant doit facturer s'il compte toucher l'équivalent du Smic chaque mois, sur la base de quatre-vingts jours de formation dans l'année.

la journée, témoigne une indépendante, sachant que le volume de commande peut aller jusqu'à quatre-vingt jours par an." De plus, dans les nouveaux contrats proposés, Cegos a ajouté des clauses interdisant à ses "indés" de travailler pour la concurrence.

Comment faire repartir l'activité

Mais Cegos n'est pas l'unique géant de la formation concerné. La crise, la concurrence et les fluctuations du marché touchent tous les grands prestataires. Chez Demos, des factures importantes envoyées à l'organisme sont longtemps restées en attente, avant d'être réglées début 2016, après le rachat et la recapitalisation de l'organisme de formation français par le chinois Weidong Cloud Education.

"La réforme, mais aussi les transformations provoquées par la digitalisation de l'offre de formation ont des conséquences financières qui expliquent les retards de paiement et les baisses d'honoraires de nos consultants extérieurs", indique Dai Shen, le nouveau directeur général de Demos, pour qui le gros de la tempête est désormais passé. "Nous avons obtenu un renfort financier de Hong-Kong pour 2016. Nous n'envisageons pas de baisser les

Dai Shen, directeur général de Demos.



honoraires des formateurs, mais plutôt de travailler sur le remplissage des sessions et de favoriser les stages inter-entreprises qui fonctionnent bien, pour faire repartir l'activité."

Indépendants, mais... dépendants

"J'ai du mal à imaginer une reprise des rémunérations en 2017", observe, pour sa part, Renaud Baudier, directeur marketing du CNFCE (Centre national de la formation-conseil en entreprise) : "Les investissements nécessaires au développement de la digitalisation pèsent lourd et nos charges ne diminuent pas. Notre seul pôle d'économie pour créer de la marge, c'est la rémunération des indépendants."

Comundi a opté pour une autre stratégie : "Nous avons adapté nos rémunérations au marché, explique sa directrice générale, Claire Pascal. Nous récompensons les formateurs qui nous sont fidèles et ceux qui génèrent des affaires en leur garantissant un certain volume de prestation, mais aussi en leur accordant de la visibilité publicitaire sur nos catalogues ou en leur proposant des ateliers de développement."



Claire Pascal, directrice générale de Comundi Compétences.

LE DÉCRET "QUALITÉ DE LA FORMATION" : UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR

La crise que traversent les formateurs indépendants trouve-t-elle en partie son origine dans l'engorgement du marché ? "Le secteur est saturé, le marché compte trop de formateurs autoproclamés qui n'ont rien à y faire", juge François Galinou, président de l'organisme certificateur ICPF & PSI et expert en marketing de la formation. La réforme, selon lui, pourrait être l'occasion d'assainir l'écosystème. "Les effets du décret qualité n'entreront pleinement en vigueur qu'en 2017. Mais si les financeurs en tiennent compte, ils n'investiront que sur les formateurs labellisés qualité et pourront ainsi écarter presque la moitié de ceux qui ne sont pas à la hauteur."

Forcément, l'évolution de l'écosystème des indépendants inquiète les défenseurs de la profession. "Nous voyons des formateurs devenir dépendants de certains organismes avec qui ils réalisent la majorité de leur chiffre d'affaires, assure Philippe Cusson, le président du Sycfi (Syndicat des consultants-formateurs indépendants). Nous encourageons nos adhérents à quitter les secteurs



Renaud Baudier, directeur commercial et marketing du Centre national de la formation-conseil en entreprise.

ultra-concurrentiels où les prix sont cassés et de trouver des niches de marché où les organismes sont prêts à payer la juste rémunération." "Ce n'est pas en pratiquant la guerre des prix que les donneurs d'ordre maintiendront des prestations de qualité, déplore Jacques Faubert, son homologue des Chambres syndicales des formateurs-consultants (CSFC). Malheureusement, cette notion est un peu trop mise de côté au profit de la seule politique tarifaire."

Les deux syndicats, pour autant, refusent de considérer la profession en situation de danger. Mais depuis quelques années, leur communication insiste lourdement sur la nécessité, pour les formateurs indépendants, de miser sur la qualité pour conserver leurs marchés. Une ébauche de solution, peut-être. ●



1. "Formateurs", "Fournisseurs-clés" et "Business Partners", ces derniers (les moins nombreux) constituant les bénéficiaires de la nouvelle politique tarifaire de Cegos.

Les organismes de formation aussi font leur mercato.
La preuve avec Laurence Martin, désormais ex-conseillère confédérale
Force ouvrière et membre du Copanef, qui vient d'être recrutée
par le réseau des Ateliers de pédagogie personnalisée.
Son nouveau job ? Directrice de l'Association de promotion
du label (APapp).

Nicolas Deguerry

LAURENCE MARTIN

MILITANTE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pouvait-il y avoir lieu plus métaphorique qu'une gare pour croiser Laurence Martin ? C'est pendant ses vacances, interrompues pour l'occasion, que nous l'avons rencontrée à Paris, Gare de Lyon, en pleine transition professionnelle. En partance de tous ses mandats pour aller vers d'autres horizons, passer du militantisme syndical à l'un des plus militants réseaux de formation. Visiblement enthousiaste devant ce nouveau défi, elle dit partir comme on part en voyage, "pour avoir une autre vision". Tout en restant dans son champ d'expertise et conserver ses valeurs fondées sur "la défense de l'intérêt général de façon constructive".

Une vision commune de la formation

Pourquoi les Ateliers de pédagogie personnalisée ? Pour une vision partagée de la formation professionnelle, où personnalisation, sécurisation des parcours, apprendre à apprendre et innovation pédagogique ont toute leur place. Elle ne s'en cache pas, c'est aussi "l'approche très innovante de la dimension humaine", avec une personne réellement "au centre de la démarche", qui a emporté son adhésion. "Toutes les valeurs que l'on a essayé de mettre dans le certificat CléA existent depuis trente ans aux



1993
Institut supérieur
de gestion, option
RH (Paris)

1992 à 1997
missions de
communication
interne,
recrutement
et gestion des
mutations dans
le secteur privé

1998-2016
conseillère
confédérale
secteur emploi
et formation
professionnelle
(FO)

octobre 2016
directrice
de l'Association
de promotion
du label APP
(APapp)

APP", souligne celle qui était encore récemment co-animatrice du Comité observatoires et certifications (COC).

Pourquoi Laurence Martin ? Directrice jusqu'au 3 octobre, Marie-Anne Corbin le dit tout net, le fait d'avoir travaillé ensemble sur la problématique de l'apprendre à apprendre dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration de CléA a facilité le processus. Apparaît surtout un ancrage réel dans les problématiques APP: "Une vraie écoute en matière d'accompagnement des personnes en difficulté, une vraie dimension pédagogique et une vraie attention à la personne", souligne-t-elle.

Rencontre de réseaux

Pour la principale intéressée, c'est un peu l'histoire qui se répète. Car elle se souvient qu'en 1998, après cinq ans de missions dans le privé menées sur fond de restructurations, c'est associée à un profil RH au sens patronal du terme qu'elle avait rejoint les rangs de FO. Se félicitant que Jean-Claude Quentin, alors secrétaire confédéral en charge de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, ait alors eu "l'ouverture d'esprit de [la] rencontrer", elle estime aujourd'hui "très courageux de la part des APP d'avoir ouvert son recrutement au-delà de son réseau".



Le fil rouge,
c'est apprendre
à apprendre"

CléA, s'en étonne encore : "Comment était-ce possible que je ne les connaisse pas ?" Désormais à la tête d'un réseau qui a formé quelque 3 millions de personnes en trente ans, au moins est-elle d'autant plus consciente de la nécessité d'en élargir l'audience.

Jean-Claude Quentin, qui dit l'avoir recrutée pour son "expérience patronale", se souvient des négociations interprofessionnelles sur l'emploi où elle avait acquis deux qualités "prépondérantes": "Le sens de l'action collective et le sens de l'anticipation." Rappelant qu'elle a par la suite complété son portefeuille par la formation professionnelle, il loue plus que tout son "dynamisme" et ne regrette finalement qu'une chose : "Qu'elle n'ait pas eu cette opportunité plus tôt !"

Reste qu'arrivée bien après la crise de 2008 qui a vu l'État se retirer du label APP, la nouvelle directrice n'aura pas trop de son expérience pour poursuivre le travail de reconquête : développement de CléA, optimisation du label qualité décerné par le Cnefop, renforcement des partenariats, réflexion sur les compétences-clés européennes, intégration du numérique, etc.

Le programme est chargé mais, elle en est convaincue, lui permettra "d'aller travailler avec le sourire". Quand le champ professionnel et le militantisme se rencontrent. ●

L'ancienne spécialiste des ressources humaines en est consciente, c'est aussi sa spécificité qui fait sa force. Et de citer son "regard extérieur", sa connaissance du "contexte" et, peut-être surtout, le "réseau" qu'elle apporte avec elle. Un point confirmé par Marie-Anne Corbin qui se félicite de cette "opportunité d'ouverture des APP à d'autres acteurs" du paritarisme, des Opca aux commissions paritaires nationales de l'emploi.

Un programme de reconquête

Car si la formation est un marché, les APP ont besoin d'être connus pour être reconnus. Et alors même qu'ils viennent de fêter leurs 30 ans et disposent d'un label certifié par l'Afnor, l'offre des APP manque encore cruellement de notoriété. Laurence Martin, qui ne les a découverts qu'à l'occasion des travaux autour du certificat

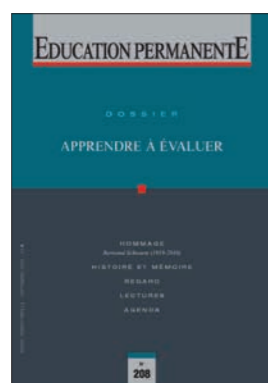


SUR LE WEB

Interview de Thierry Dez, directeur général d'Uniformation

Rencontre avec Thierry Dez sur les principaux projets de son Opcv et point sur le compte personnel de formation chez Uniformation. Cette vidéo enregistrée le 20 septembre est disponible sur le site CPFormation (informations sur la réforme de la formation professionnelle et le compte personnel de formation).

+ D'INFOS
www.cpformation.com



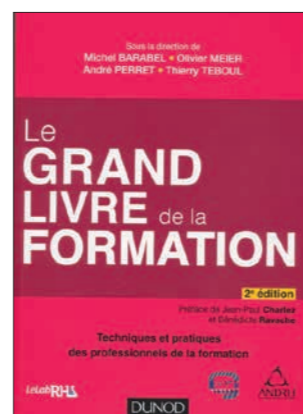
Éducation permanente
n° 208, 2016-3

PUBLICATION

Apprendre à évaluer

Ce numéro est composé d'une dizaine de contributions d'experts. Il pose la question des pratiques d'évaluation, des connaissances et compétences et les façons de faire des évaluateurs : en quoi chaque situation d'évaluation est-elle difficile ? À quelles méthodes, quels concepts et quels auteurs les évaluateurs font-ils appel ? Dans la rubrique "Regard", Philippe Lacroix, secrétaire général de Centre Inffo, signe un article consacré à la dimension socio-économique de la formation, et son caractère de nécessaire coproduction.

+ D'INFOS
www.education-permanente.fr



Sous la direction de
Michel Barabel, Olivier
Meier, André Perret
et Thierry Teboul
Dunod, 2016

PUBLICATION

Le Grand livre de la formation

Cet ouvrage collectif a, pour cette nouvelle édition, été entièrement restructuré autour de trois parties : le nouvel environnement professionnel, la formation professionnelle dans les entreprises (avec les nouveaux dispositifs, et notamment les Universités d'entreprise), et enfin les modalités et outils pédagogiques de la formation. Chaque chapitre se termine par des fiches pratiques, des outils et des conseils.

+ D'INFOS
www.dunod.com



SUR LE WEB

Enjeux et modalités de l'évaluation en formation professionnelle

Intervention à Bienne (Suisse) en juillet 2016, lors de l'Université d'été de l'Admee (association internationale francophone qui réunit chercheurs, formateurs et toute personne intéressée par les questions d'évaluation en éducation et formation). Elle a passé en revue les différentes modalités d'évaluation des stagiaires futurs enseignants.

+ D'INFOS
www.hep-bejune.ch



matinée d'actualité

Organismes de formation : rendez votre offre de formation certifiante et éligible au CPF

AVEC LA PARTICIPATION DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Jeudi 20 octobre 2016,
MGEN, Paris - de 9 heures à 13 heures

#MACertif



La loi du 5 mars 2014 réaffirme le droit à la qualification et flèche les fonds mutualisés de la formation vers les actions qualifiantes et certifiantes.

Les formations éligibles au compte personnel de formation (hormis compétences-clés et VAE) doivent figurer sur des listes élaborées par les partenaires sociaux, qui ciblent notamment les certifications enregistrées au Répertoire national de la certification professionnelle ou inscrites à l'Inventaire.

Pour se positionner sur ce nouveau marché, les organismes de formation doivent repenser leur offre de services : modulariser les certifications existantes, concevoir une nouvelle offre certifiante et obtenir son enregistrement au RNCP ou son recensement à l'Inventaire.

Centre Inffo, avec la participation de la Commission nationale de la certification professionnelle, propose de faire le point sur ces questions, avec des partenaires sociaux, des spécialistes de l'ingénierie et des organismes de formation.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr
Tél. : 01 55 93 92 01

LE CATALOGUE
APAVE FORMATION 2017
VIENT DE PARAÎTRE



CATALOGUE REVISITÉ
POUR UNE MEILLEURE LISIBILITÉ



CATALOGUE CONNECTÉ
POUR PLUS DE RAPIDITÉ