

P.02

L'événement

PREMIÈRE SEMAINE
EUROPÉENNE
DES COMPÉTENCES

P.24

Innovation

"DATA DOCK" CONCRÉTISE
UNE DÉMARCHE QUALITÉ
AMBITIEUSE

P.28

Stratégie

ZOOM SUR LA
NOUVELLE DÉFINITION
DE L'ACTION DE FORMATION

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 912 • Du 15 au 31 décembre 2016 www.centre-inffo.fr

P.9

À la une

ALLEMAGNE, UN MODÈLE D'ALTERNANCE EXEMPLAIRE

Un apprenti sur
la chaîne d'assemblage
des chariots élévateurs
de Still, à Hambourg.

CENTRE INFFO
VOUS ATTEND A BIARRITZ POUR LA 15^{ème}

U UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

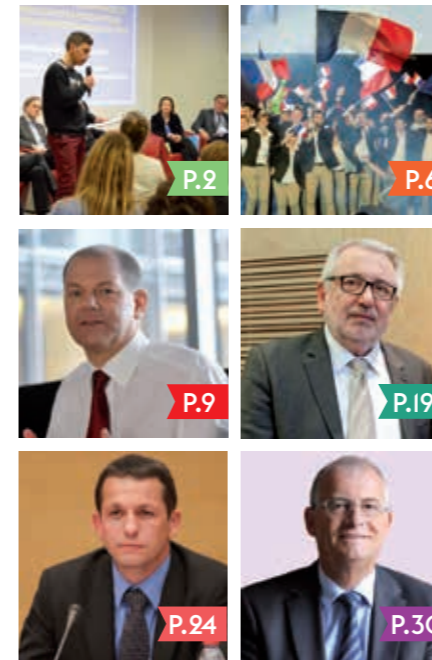
du 31 janvier
au 2 février
2018

uhfp2018@centre-info.fr



Publicité

Sommaire



- p. 2 **L'événement**
Première Semaine européenne des compétences : les jeunes en quête de mobilité européenne
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**
Allemagne, un modèle d'alternance exemplaire
- p. 15 **Guide pro**
Expertise
Réforme de la formation : période de mise en situation en milieu professionnel
Savoir-agir
Le bilan de compétences à l'initiative de l'employeur
Législation
Compte de prévention de la pénibilité : prévoir un fort développement des droits à la formation
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **Innovation**
• "Data dock" concrétise une démarche qualité ambitieuse
• Kelixto : reprendre le contrôle de ses achats de formation
- p. 26 **Stratégie**
Quand la formation se fait parcours
- p. 30 **Portrait**
Christian Lajoux, un partisan du "paritarisme efficace" à la tête du Copanef
- p. 32 **Ici, vu, entendu**

En deux MOTS

Dual

Avec un taux de chômage des jeunes de 7 %, l'Allemagne fait rêver. En France, notamment, où une personne de 16 à 25 ans sur quatre est en recherche d'emploi. Clé de voûte de la formation initiale outre-Rhin, le système dual d'apprentissage explique en partie ces bons résultats. "La grande différence entre la France et l'Allemagne, c'est que les entreprises orientent directement l'enseignement, en phase avec les réalités économiques. La théorie s'adapte à la pratique, plutôt que l'inverse", observe Jörg Ungerer, directeur de la représentation des intérêts de la Chambre d'artisanat de Hambourg (pages 9 à 14).

Mobilité

À l'occasion de la première Semaine européenne des compétences, le Cercle Erasmus a alerté sur la nécessité d'offrir des "opportunités accrues de mobilité européennes et internationales à tous les jeunes" (voir page 4). Conférences, campagnes de communication ou journées portes ouvertes sur la formation professionnelle initiale ou continue, du 5 au 9 décembre, ce sont plus de 750 événements qui ont mis en lumière des initiatives pour équiper les Européens des compétences nécessaires dans un marché du travail en évolution.

La rédaction

à suivre...



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



est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Knock Billy, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Françoise Gérard, Valérie Michelet, 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

SEMAINE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES

LES JEUNES DES HAUTS DE FRANCE EN QUÊTE DE MOBILITÉ EUROPÉENNE

Mobilité européenne, accompagnement à la formation, insertion... les jeunes des Hauts de France interpellent les politiques français et européens. À l'initiative du cercle de réflexion Confrontations Europe, la jeunesse imagine son destin professionnel à l'échelle européenne.

Benjamin d'Algerre



L'IMAGE

En présence notamment de Xavier Bertrand, président de la Région Hauts de France (à droite), et de Carine Chevrier, délégué générale à l'emploi et à la formation professionnelle (au centre), un jeune présente ses propositions, lors des rencontres du 6 décembre, à Lille.

“ Pourquoi est-ce que les réseaux sociaux ne sont pas plus utilisés pour faire connaître les dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes ?”, interroge Scandri Chelali. Pas facile, pour ce jeune plombier-carreleur en formation au sein d'un CFA d'Armentières au titre du programme régional “Passerport vers l'apprentissage”, de ne pas être intimidé au cours de sa prise de parole publique face à une centaine de personnes rassemblées dans l'un des salons de l'Hôtel de Région des Hauts-de-France, au cœur de la métropole lilloise. Mais il n'était

pas seul, le 6 décembre dernier, à avancer ses idées destinées à faciliter l'insertion, la formation, l'emploi ou la mobilité des jeunes à l'échelle européenne. Ophélie, Jonathan, Matilde... ils sont étudiants en Master, apprentis, membres d'une association d'insertion ou élèves dans une école de la deuxième chance, et tous ont phosphoré pendant des mois, à l'invitation du cercle de réflexion Confrontations Europe, pour imaginer de nouvelles perspectives pour l'emploi et le développement de la citoyenneté chez les jeunes européens.

La région la plus jeune... et la plus touchée par le chômage

Pour ce “think-tank”, qui a déjà mené de telles consultations dans la région parisienne en 2015, le choix des Hauts de France s'imposait naturellement. “La région est marquée par le chômage et la montée des extrémismes, la crise des réfugiés de Calais et un besoin de reconquête des idées européennes”, explique, en préambule de ces propositions, le président de Confrontations Europe, Marcel Grignard, ancien secrétaire national de la CFDT et négociateur de l'Ani sur la sécurisation de l'emploi de juin 2013.

“Nous sommes la région la plus jeune de France, c'est vrai, mais aussi celle qui affiche le plus fort taux de chômage. Pour décrocher un premier emploi, c'est le parcours du combattant”, admet Xavier Bertrand, le président du Conseil régional, qui partage le diagnostic de Confrontations Europe. “Pourtant, nous sommes aussi la région la plus active en matière d'apprentissage”, tempère l'ancien ministre du Travail.



Résoudre la question de la concurrence entre filières générales et professionnelles”

Karima Delli
députée européenne



En témoignent plusieurs initiatives régionales en faveur de l'alternance, de l'apprentissage ou de l'insertion à l'image du dispositif Proch'Emploi destiné à faciliter le rapprochement entre employeurs aux propositions d'emploi non pourvues et chômeurs par le biais d'un numéro vert et qui a déjà profité à 2 700 demandeurs d'emploi des Hauts de France.

Cahier de doléances

Et des idées, les jeunes en ont eu durant les trois rencontres qui ont permis l'élaboration d'un véritable cahier de doléances qui devrait être transmis aux pouvoirs publics français et européens. La

Autour notamment de Carine Chevrier, délégué générale à l'emploi et à la formation professionnelle, et de Pierre Ferracci, président du Groupe Alpha, plusieurs des participants aux rencontres du 6 décembre, à Lille.



2 700
DEMANDEURS
D'EMPLOI DES HAUTS
DE FRANCE ONT
BÉNÉFICIÉ DU
DISPOSITIF
PROCH'EMPLOI

mobilité européenne ? Elle pourrait passer par une extension des programmes de types Erasmus (étudiants) ou Erasmus+ (apprentis) aux 25-30 ans, un accompagnement renforcé des publics “mobiles”, la facilitation des stages à l'étranger et l'appui technique aux CFA et entreprises qui souhaitent se lancer dans des perspectives de formation transfrontalières.

Parmi ces idées, certaines figurent déjà dans le “paquet jeunes” soumis à l'examen de la Commission Juncker en vue d'une traduction pratique dans les textes européens. Et pourquoi pas, comme le suggèrent les jeunes, par la possibilité, à l'avenir, de faire prendre en charge les salaires des apprentis en mobilité dans un pays de l'Union par les fonds européens, voire par des campagnes de promotion des dispositifs d'emploi et d'insertion via les réseaux sociaux à l'échelle européenne.

Cependant, la question de l'emploi des jeunes européens peut difficilement percer sans une remise en question du modèle éducatif français qui privilégie l'académisme à l'apprentissage. “Il faut résoudre la question de la concurrence entre les filières générales et les filières professionnelles”, résume Karima Delli, députée européenne écologiste, alors que pour Pierre Ferracci, patron du groupe Alpha, “l'école, en France, a tendance à spécialiser les jeunes dès le collège”. Pas de quoi, donc, faciliter le développer des compétences transversales que les jeunes semblent appeler de leurs vœux... ●



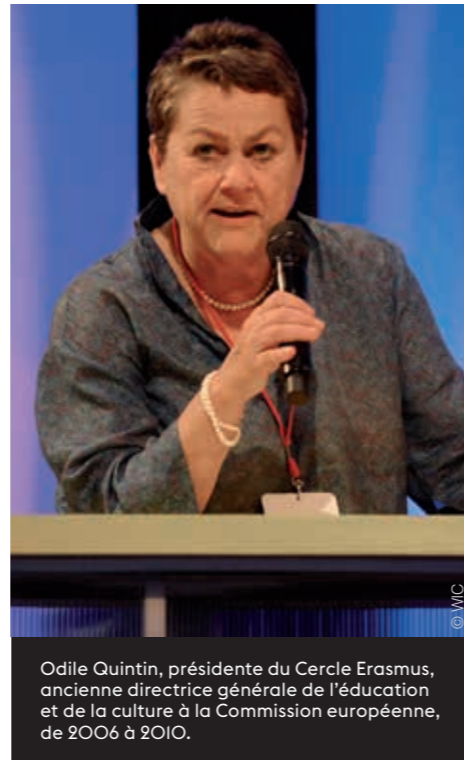
Première Semaine européenne des compétences CONJUGUER FORMATION ET MOBILITÉ POUR TOUS LES PUBLICS

À l'occasion de la première Semaine européenne des compétences, qui s'est déroulée du 5 au 9 décembre, le Cercle Erasmus a alerté sur la nécessité d'offrir des "opportunités accrues de mobilité à tous".

Le Cercle Erasmus, conseil d'orientation de l'Agence Erasmus+, demande que ce programme soit ouvert à tous les publics, apprentis et demandeurs d'emploi. En 2016, seules 50 % des demandes de bourses Erasmus+ en formation professionnelle ont été accordées en France. Le Cercle souhaite "disposer de financements à la hauteur de la demande [pour] dépasser le chiffre de 4 % d'apprentis mobiles observé dans les CFA les plus dynamiques en

Europe". Ajoutant : "il faut encore plus d'ambition pour ce programme, au service d'une jeunesse plus mobile, mieux formée et plus européenne".

La Semaine européenne des compétences professionnelles était organisée dans le cadre de l'Agenda pour des compétences nouvelles en Europe, qui encourage les initiatives de tous les pays de l'Union. Du 5 au 9 décembre, ce sont plus de 750 événements (conférences, campagnes de communication ou journées portes ouvertes sur la formation professionnelle initiale ou continue) qui ont mis en lumière des initiatives pour équiper les Européens des compétences nécessaires dans un marché du travail en évolution.



Odile Quintin, présidente du Cercle Erasmus, ancienne directrice générale de l'éducation et de la culture à la Commission européenne, de 2006 à 2010.

+ D'INFOS

www.agence-erasmus.fr/page/cercle
<https://europa.eu>



L'image

Le président de la République dans les locaux de la start-up de formation OpenClassroom, le 24 novembre dernier.

Il l'a dit



La compétence la plus importante sera celle qui consiste à « apprendre à apprendre », car nous sommes inscrits dans un changement permanent

Jean Wemaëre

président de la Fédération de la formation professionnelle en plénière du congrès "Nouvelle vie professionnelle" organisé le 23 novembre dernier par le groupe AEF.



Portail Orientation pour tous LA NOUVELLE VERSION EST EN LIGNE

Centre Inffo vient de mettre en ligne la nouvelle version du portail Orientation pour tous. Elle intègre un moteur de recherche, un tutoriel et recense 3 000 fiches métiers, 200 000 offres de formation, 40 000 établissements



et des milliers de lieux d'orientation. Il s'adresse aux jeunes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi, pour découvrir les métiers, rencontrer un conseiller, s'informer sur les certifications, trouver une formation et un financement. Ce portail créé sous l'impulsion de l'État, des Régions et des partenaires sociaux comptabilise près de 5 millions d'utilisateurs par an.

+ D'INFOS

www.orientation-pour-tous.fr



En vue

PASCALLE D'ARTOIS a été nommée directrice générale de l'Afpa en conseil des ministres, le 7 décembre.

Directrice du Faf-TT (Opca du travail temporaire) depuis 2012, elle avait auparavant dirigé deux centres Afpa en région parisienne, de 2003 à 2008, avant de prendre la direction du Forco (Opca du commerce et de la distribution). Elle avait créé en 1998 un organisme de formation, Epistème, après avoir été journaliste au service politique de RTL au début des années 1990.

Pascale d'Artois prend ses fonctions au moment où l'Afpa devient un établissement public industriel et commercial (Épic), au 1^{er} janvier 2017, aux termes de l'ordonnance n° 2016-1519.

2 000
emplois sont concernés

pour la première phase de l'expérimentation "Territoires zéro chômeurs de longue durée"

14

millions d'euros ont été débloqués pour financer ces initiatives

Application de la loi de 2015 FORMER CONTRE LE SEXISME AU TRAVAIL



Brigitte Gresy, secrétaire générale du CSEP, lors de la présentation du kit d'information, le 24 novembre dernier.

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) vient de rendre publique une

enquête montrant que la loi du 17 août 2015, qui interdit tout comportement sexiste au travail, est trop peu appliquée. Un "kit pour agir contre le sexisme" a été rendu public.

Réalisé par le CSEP, en partenariat avec les partenaires sociaux, ce kit comprend une fiche juridique pour expliciter la notion d'agissement sexiste et présenter les risques encourus et les sanctions afférentes. Trois fiches ont été réalisées à l'attention des dirigeants, des représentants du personnel et des victimes. Et dix leviers d'action possibles sont présentés pour les entreprises. La loi interdit en effet "tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la

dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

L'enquête réalisée par le CSEP montre que 74 % des femmes déclarent être toujours confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes en entreprise. Leur interdiction fait désormais partie intégrante du champ des mesures de prévention incombant à l'employeur, a rappelé Myriam El Khomri, ministre du Travail et vice-présidente du CSEP. Mais "la marche du progrès n'a rien de mécanique et dépend avant tout de notre mobilisation", a-t-elle ajouté. Christelle Gillard, membre (FO) du Conseil économique, social et environnemental, a insisté sur la nécessité de former les représentants du personnel sur les nouvelles dispositions : "La lutte contre le sexisme est désormais un élément du dialogue social."

+ D'INFOS

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr



La délégation française lors de la cérémonie d'ouverture à Göteborg, le 30 novembre.

EuroSkills 2016 L'ÉQUIPE DE FRANCE À LA 3^e PLACE EUROPÉENNE

La compétition européenne des EuroSkills 2016 (Olympiades des métiers) s'est déroulée du 30 novembre au 4 décembre à Göteborg, en Suède.

Avec 10 médailles – dont 4 en or en couverture, menuiserie, plâtrerie et administration des réseaux et systèmes informatiques – et 8 médaillons d'excellence (carrelage, maçonnerie, contrôle industriel, réfrigération technique, soudage, soins esthétiques, cuisine, service en salle), la France s'est classée 3^e des 28 pays européens participant à cette compétition, derrière l'Autriche et la Finlande. "Soyez fiers de ce que vous faites, vous n'imaginez pas le nombre de personnes qui découvrent et

admirent votre savoir-faire", a dit aux jeunes le président de WorldSkills France, Michel Guisebert. Les Olympiades des métiers sont organisées en alternance au niveau mondial et au niveau européen. Cette compétition concernait les jeunes Européens de moins de 23 ans dans 35 métiers des services (de la coiffure à la maintenance poids lourd en passant par le service en salle, la cuisine, etc.), du bâtiment (menuiserie, plâtrerie, plomberie,



etc.), des nouvelles technologies (administration réseau, web développement, etc.) ou encore de l'industrie (mécatronique, robotique, usinage, etc.).

D'INFOS www.worldskills-france.org

Partenariat pour un gouvernement ouvert PROMOUVOIR LA LOI POUR UNE RÉPUBLIQUE NUMÉRIQUE

Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du Numérique et de l'Innovation.

Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du Numérique et de l'Innovation, a participé du 6 au 9 décembre au Partenariat pour un gouvernement ouvert (PGO).

Lancé en 2011, le PGO compte 70 pays membres. Il vise à "promouvoir la transparence de l'action publique".

Axelle Lemaire a fait le point

sur la mise en œuvre de la loi pour une République numérique. Promulgué en octobre dernier, ce texte "constitue le socle d'une gouvernance plus transparente", à travers par exemple l'ouverture des données publiques par défaut, la création d'un "service public de la donnée", le libre accès aux données de recherche publique, ou encore la protection des "hackers blancs", qui détectent les problèmes de sécurité des systèmes d'information.

D'INFOS www.economie.gouv.fr

Commission européenne UNE "COALITION" EN FAVEUR DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

La Commission de Bruxelles a lancé le 1^{er} décembre une "coalition en faveur des compétences et des emplois dans le secteur du numérique", en coopération avec les États membres et plus de 30 organisations et groupes. À l'horizon 2020, leurs initiatives combinées devront permettre de former 1 million de jeunes chômeurs à des emplois vacants dans le secteur du numérique grâce à des stages et des programmes de formation. Près de 750 000 emplois qualifiés dans le domaine des technologies de l'information et des communications pourraient ne pas être pourvus d'ici à 2020. Plus d'un tiers de la population active et près de 45 % des Européens ont uniquement des compétences numériques de base.

D'INFOS <http://europa.eu>



Rapport de l'Igas DES CONFÉRENCES DE FINANCEURS POUR LES MISSIONS LOCALES



La conférence des présidents des Associations régionales des Missions locales (ARML) au ministère du Travail, le 30 novembre dernier.

Dans son rapport sur le modèle économique des Missions locales remis à la ministre du Travail le 30 novembre, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) propose d'instaurer des conférences de financeurs. Myriam El Khomri, ministre du Travail, a confirmé que le délégué ministériel aux Missions locales, Jean-Marc Seijo-Lopez, devra réunir cette conférence des financeurs "afin de garantir aux Missions locales des moyens stables et des objectifs clairs et partagés". Aux termes du rapport, une Mission locale sur quatre est en déficit et 30 % ont une trésorerie réduite à moins d'un mois d'activité. En cause notamment, le retrait en 2016 de certains financeurs, tels que des Conseils départementaux. L'Igas préconise une meilleure coordination des financements afin de rendre plus équitable leur répartition.

D'INFOS www.igas.gouv.fr

Évaluation de la Garantie jeunes DES PREMIERS RÉSULTATS "POSITIFS ET ENCOURAGEANTS"

Les premières analyses de l'impact de la Garantie jeunes sur l'accompagnement vers l'insertion des jeunes très fragilisés apparaissent encourageantes, en termes de retour à l'emploi stable. Les conseillers des Missions locales se sont fortement investis dans l'accompagnement des jeunes bénéficiaires. Le dispositif est désormais inscrit dans le parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi des jeunes, instauré par la loi Travail. L'objectif est d'atteindre les 100 000 jeunes bénéficiaires en 2017.

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

À venir

I LEARNING FORUM
24 et 25 janvier à Paris

Évènement dédié au e-learning : plus de 25 "keynotes" (conférences) et ateliers, dont un cycle de conférences internationales, et pour la première fois un "Laboratoire e-learning" où essayer les dernières innovations.

"La transformation digitale de la formation et de la fonction RH sera le fil rouge de cette nouvelle édition."
www.ilearningforum.org/fr

**1^{ères} ASSISES NATIONALES
DE L'INFORMATION
SUR LA FORMATION**

Le 31 janvier à Paris

"L'arrivée de l'open et des big data engage tout producteur d'informations à rendre ces données visibles, dans une logique de transparence. Pourtant, rendre obligatoire l'accès à l'information ne la rend pas pour autant accessible et compréhensible." Conférenciers, producteurs et diffuseurs d'informations viendront discuter de ces sujets au cours de ces Assises organisées par Centre Inffo et le Réseau des Carif-Oref, en partenariat avec l'Université Paris Dauphine.

www.centre-info.fr

9 517

c'est le nombre
d'inscrits en Fip

(formations d'ingénieurs en partenariat, anciennement intitulées nouvelles formations d'ingénieurs, NFI) en 2015-2016, dont 94 % d'apprentis.

**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

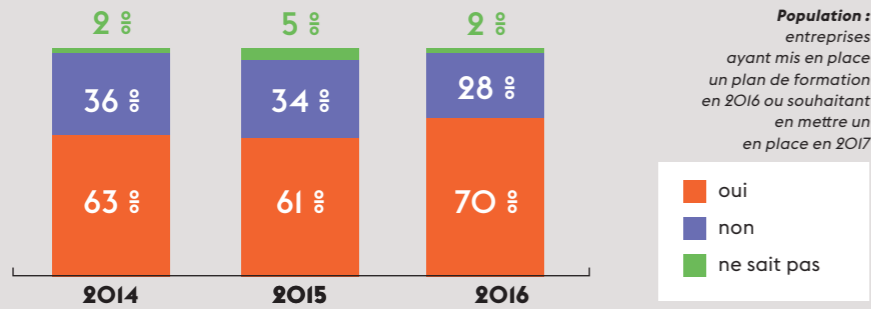


L'ENQUÊTE "PERSPECTIVES" D'AGEFOS-PME

Agefos-PME vient de présenter les résultats de la 25^e édition du baromètre de la formation et de l'emploi "Perspectives". Le thème du virage numérique des PME révèle le besoin de recours au conseiller de proximité de l'Opcv.

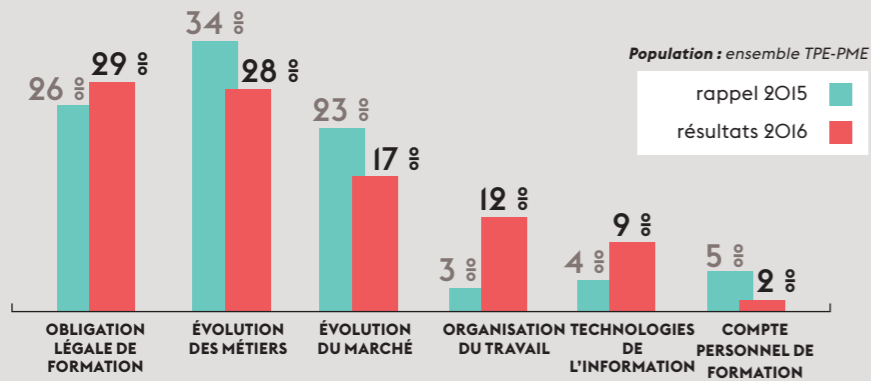
RÔLE DE L'OPCA DANS LA MISE EN PLACE DU PLAN DE FORMATION

Selon vous, votre Opcv peut-il être utile en vous accompagnant dans de la mise en place de votre plan de formation ?



LES "FACTEURS DÉCLENCHEURS"

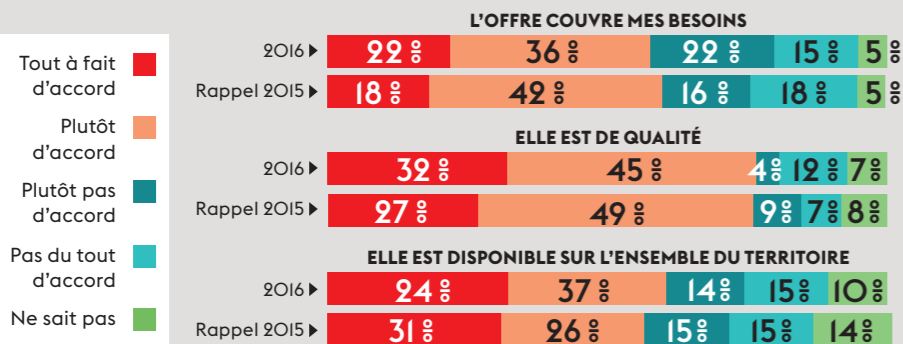
Parmi les éléments suivants, quel est celui qui va vous amener le plus à réfléchir à la formation de vos salariés ?



POSITIONNEMENT FACE À L'OFFRE DE FORMATION

Pour chacun des critères suivants concernant l'offre de formation continue dans votre secteur d'activité, diriez-vous que...

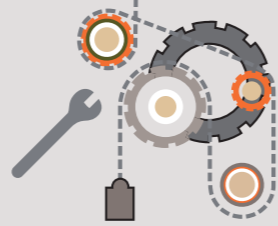
Population : ensemble TPE-PME



66%



DES PME ET TPE INTERROGÉES ANNONCENT UN BUDGET FORMATION LIMITÉ À L'OBLIGATION LÉGALE



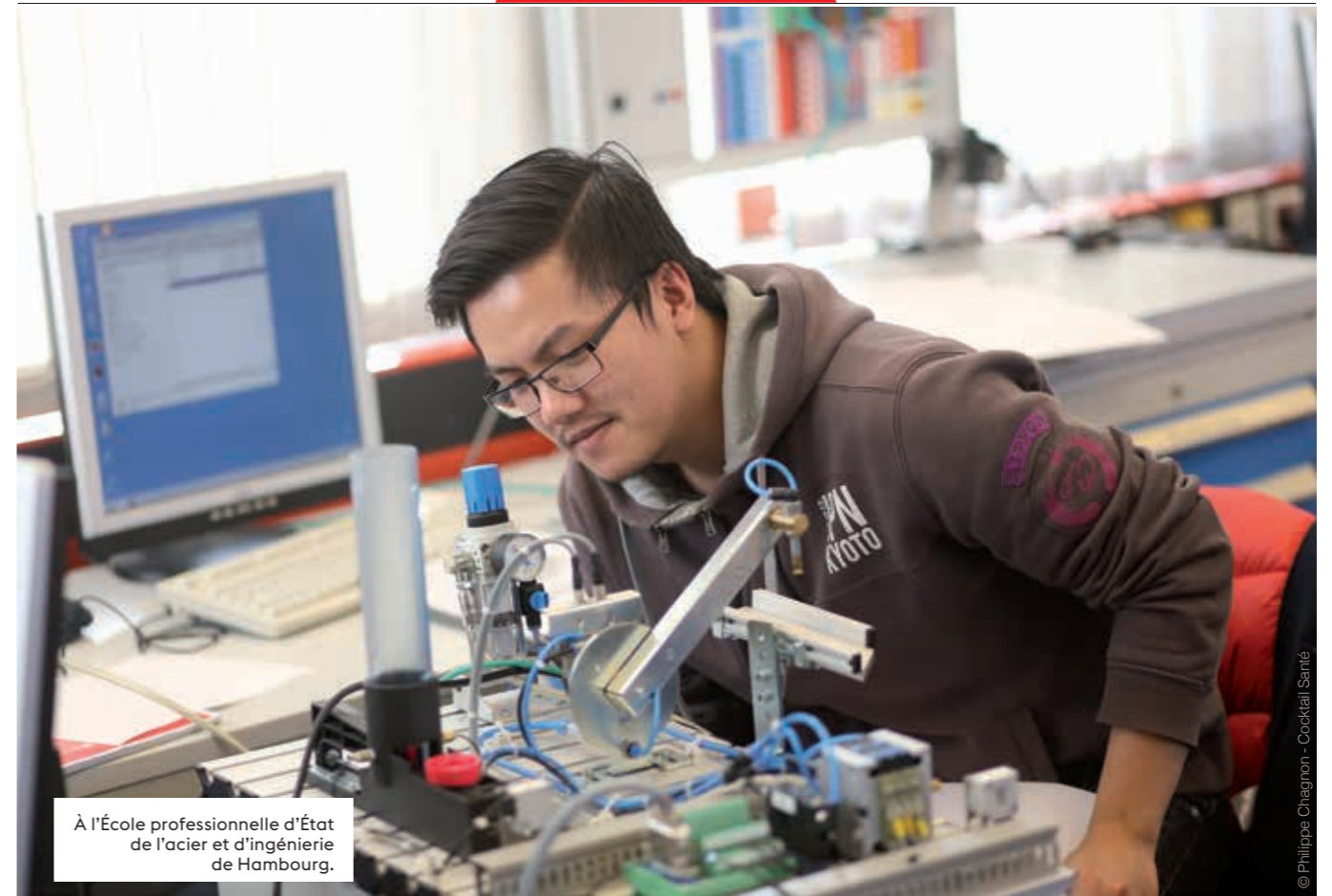
59%

VONT INVESTIR DANS DES FORMATIONS TECHNIQUES "CŒUR DE MÉTIER" EN 2017

77%



ESTIMENT QUE L'OFFRE DE FORMATION EST DE QUALITÉ



À l'École professionnelle d'État de l'acier et d'ingénierie de Hambourg.

Allemagne

UN MODÈLE D'ALTERNANCE EXEMPLAIRE

Le "système dual" allemand, ou la primauté de l'apprentissage dans le système de formation des jeunes. Sans cesse cité en exemple, car relié à un taux de chômage des jeunes de seulement 7 %, loin de nos 25 %. Nous sommes allés à la rencontre de ces jeunes et de leurs formateurs dans la ville industrielle de Hambourg. Témoignages.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- Un système de formation qui privilégie la concertation
- Le lien revendiqué entre réussite économique et insertion sociale
- Le parcours de jeunes apprentis, dans trois entreprises et secteurs différents

LE SYSTÈME DUAL D'APPRENTISSAGE, CLÉ DE VOÛTE DE LA FORMATION INITIALE EN ALLEMAGNE

Le point fort du modèle allemand d'alternance ? Les entreprises et les écoles se concertent deux fois par an pour s'accorder sur le contenu des formations. Syndicats et employeurs, notamment au travers des Chambres consulaires, sont fortement impliqués.

David Garcia



1. Dans le cadre d'une mission d'étude sur le système de formation par alternance en Allemagne organisée à l'initiative de l'Institut Goëthe et du ministère allemand des Affaires étrangères.
2. Avec 1,8 million d'habitants, Hambourg est la deuxième ville d'Allemagne. C'est une cité-État, un des 16 Länder de la République fédérale. Plaque tournante du commerce avec les pays asiatiques, son port est le troisième d'Europe derrière Rotterdam et Anvers.
3. La Confédération des syndicats allemands rassemble huit organisations syndicales.

L'alternance est au cœur du système de formation initiale allemand. Que ce soit après le "cycle court" (à 15 ans), à l'issue du cycle moyen (un an plus tard, à 16 ans), après le baccalauréat (à 18 ans), voire après des études universitaires en cas d'échec, les élèves peuvent opter pour la voie de l'apprentissage.

"La formation par alternance est ouverte à tout le monde, peu importe le diplôme scolaire", a expliqué Beate Gröblighoff, directrice du centre de coordination formation professionnelle auprès de l'Institut de Hambourg pour la formation professionnelle (HIBB), lors d'une rencontre avec une délégation de l'Association des journalistes de l'information, en déplacement à Hambourg¹, du 14 au 16 novembre dernier. 349 métiers sont enseignés par la voie de l'apprentissage en Allemagne, dont 240 à Hambourg².

Coopération étroite avec les entreprises
Un tiers des coûts est assuré par l'État et deux tiers par les entreprises, qui prennent intégralement en charge la rémunération des apprentis. "En Allemagne, l'apprentissage est tellement entré dans les mœurs et depuis longtemps, qu'elles n'ont pas besoin de subventions pour être incitées à recruter et à former des apprentis", ajoute Beate Gröblighoff.

En moyenne, les élèves suivent deux semaines d'enseignement à l'école, puis travaillent en entreprise pendant six semaines. Ces durées peuvent néanmoins varier en fonction du métier enseigné. Les élèves passent environ un tiers de leur cursus à l'école et les deux tiers en entreprise.



Au siège de la Chambre de commerce de Hambourg.

Le rôle des Chambres consulaires

Outre-Rhin, la notion de partenariat social n'est pas un vain mot. "En tant que syndicat, notre mission consiste à garantir la qualité des formations dispensées aux apprentis, tout en nous assurant du respect des droits des jeunes en alternance", souligne Katia Karger, présidente de la Chambre de commerce de Hambourg, au titre de la Confédération des syndicats allemands³. Ses homologues patronaux peuvent en dire autant. "Nous interprétons les lois en faveur des apprentis. En assurant cette fonction, nous sommes présents dans tous les comités qui se penchent sur la formation professionnelle", explique Katia Karger.

À partir d'un seuil minimal de cinq apprentis, les entreprises peuvent organiser des élections de délégués des jeunes alternants. Sans obligation pour autant. Sur ce point, employeurs et syndicalistes sont en désaccord, et dans les faits, très peu de délégués d'apprentis sont élus. À défaut, le conseil d'entreprise (l'équivalent de notre comité d'entreprise) veille à la défense des intérêts des apprentis.

"En phase avec les réalités économiques"

"La grande différence entre la France et l'Allemagne, concernant l'apprentissage, c'est que les entreprises orientent directement l'enseignement, en phase avec les réalités économiques, observe Jörg Ungerer, directeur de la représentation des



3 QUESTIONS À

Olaf Scholz, ministre-président du Land de Hambourg, ancien ministre du Travail de Gerhard Schröder

"Un esprit de responsabilité jamais démenti"

Quel est le secret de la réussite du système allemand de formation professionnelle des jeunes par alternance, célébré dans le monde entier ?

Il faut dépenser beaucoup d'argent pour former correctement les jeunes, et c'est ce que font nos entreprises, dont l'esprit de responsabilité, à l'égard de leur mission de formation de la jeunesse, ne s'est jamais démenti. Condition essentielle de réussite, la transition entre l'école et l'apprentissage se déroule harmonieusement : à 15 ans après le cycle court, ou 16 ans après le cycle moyen, les élèves qui le souhaitent sont systématiquement orientés vers

l'apprentissage. Pour que cela fonctionne, il faut diriger les jeunes vers les métiers qui leur correspondent, en prenant soin d'individualiser cet accompagnement.

Vous êtes convaincu du lien étroit entre réussite économique et insertion sociale ?

Notre préoccupation essentielle est de réduire au maximum le nombre de salariés dépourvus de qualification. D'ici à quelques années, ce chiffre devrait passer sous la barre des 10 % de la main-d'œuvre totale. Le système de formation par apprentissage nous permet de disposer de salariés d'autant plus productifs et efficaces qu'ils sont bien formés.

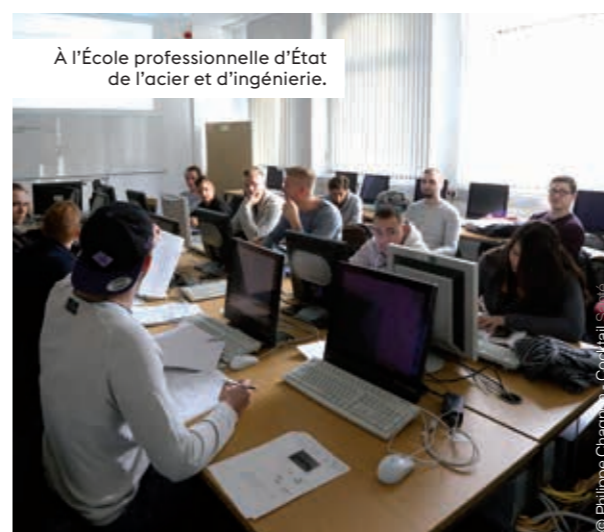
La construction navale a toujours été un fleuron de Hambourg. Aujourd'hui, elle est pourtant délocalisée.

Nous privilégions la production à haute valeur ajoutée. Effectivement, à Hambourg, nous ne construisons plus de navires, les chantiers navals ont laissé la place aux bureaux d'étude. Mieux vaut concevoir les bateaux et les faire construire par d'autres, notamment en Chine. D'ailleurs, les entreprises chinoises mettent elles aussi de plus en plus l'accent sur la qualification de leur main-d'œuvre, dans la mesure où les salariés des ouvriers bangladais ou vietnamiens sont désormais beaucoup plus compétitifs que les leurs.

Propos recueillis par David Garcia



Un formateur de l'École professionnelle d'État de l'acier et d'ingénierie, à Hambourg.



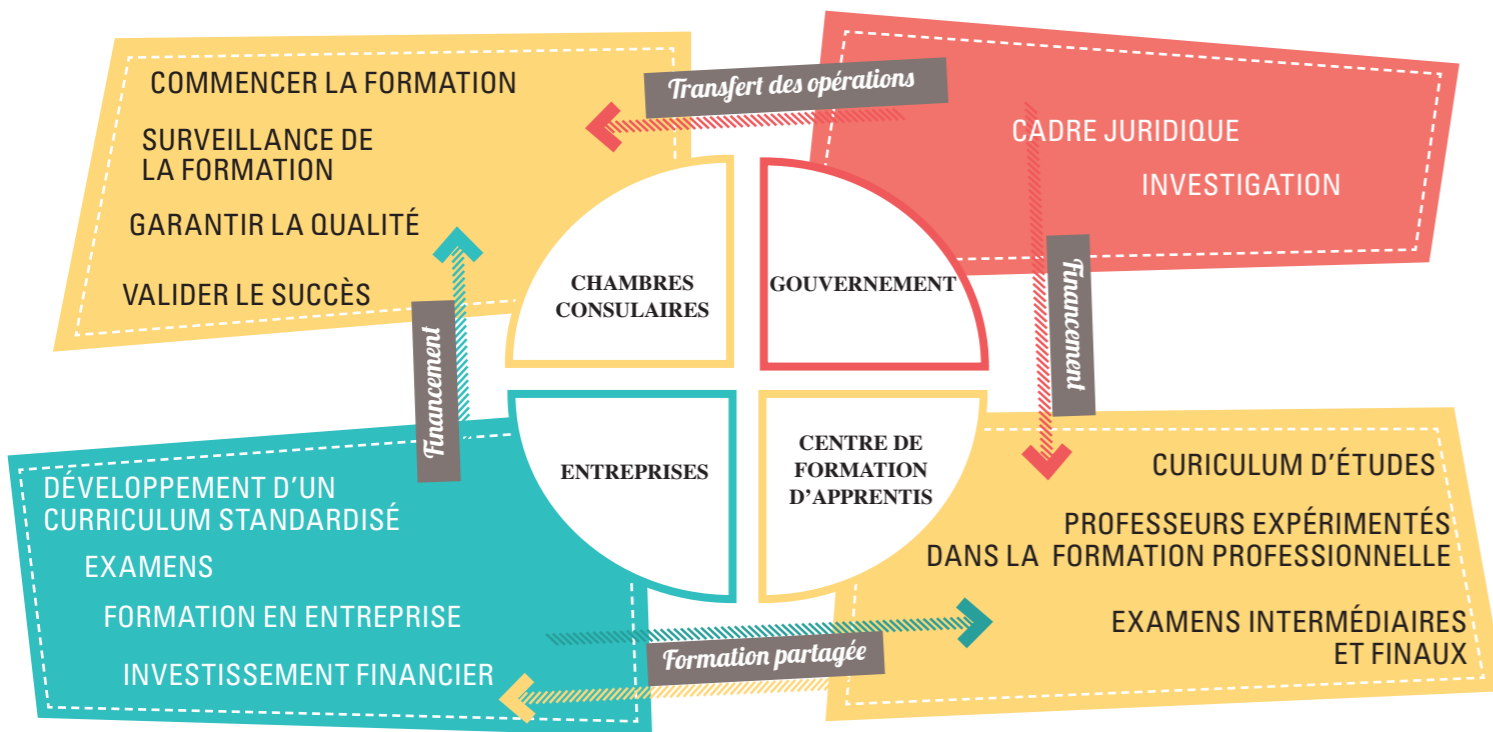
À l'École professionnelle d'État de l'acier et d'ingénierie.

REPÈRES

CHIFFRES DE L'APPRENTISSAGE : UNE COURBE VOLONTAIREMENT INVERSÉE

Fondé en 1865, l'apprentissage à l'allemande est universellement présenté comme un modèle, essentiellement en raison du très faible nombre de jeunes privés d'emploi outre-Rhin, seulement 7 %, comparés aux 25 % de personnes âgées de 16 à 25 ans au chômage en France. Jusqu'en 2014, en moyenne, 60 % des jeunes d'une même classe d'âge avaient suivi une formation professionnelle qualifiante par alternance, et 40 % étaient inscrits à l'Université. En 2014, cependant, les courbes se sont inversées et la proportion d'étudiants est devenue légèrement supérieure à 50 %. Cela était dû à une recommandation de l'OCDE (Organisation de coopération pour le développement économique), qui considérait que le système de formation allemand ne formait pas assez de salariés dotés de compétences académiques. Le niveau d'entrée à l'Université a alors été allégé.

UN PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ



Source : Fédération des Chambres de commerce et d'industrie allemandes



●●● intérêts de la Chambre d'artisanat de Hambourg. *La théorie s'adapte à la pratique, plutôt que l'inverse.* En France, les apprentis s'inscrivent dans un centre de formation qui, dans un deuxième temps, les envoie dans les entreprises pour se former. Pour Jörg Ungerer, *«si je suis un entrepreneur et veux être certain d'avoir de la main-d'œuvre fiable et qualifiée, alors je vais m'impliquer immédiatement et tout le long de la formation du jeune»*. Le tout dans un souci constant de qualité. *«L'idée est d'assurer et garantir la qualité de la formation, voilà pourquoi les Chambres consulaires orga-*

nisent les examens finaux, les jurys étant composés d'un représentant des employeurs, d'un représentant des organisations syndicales et d'un enseignant», précise Birgit Schweetz, membre de la cellule Projets spéciaux de la Chambre de commerce de Hambourg. Garanties du bon déroulement du contrat d'apprentissage, les Chambres consulaires font office de médiateur en cas de dysfonctionnement, côté entreprise ou apprenti.

Négociation et concertation tripartite

Le processus de mise à jour négociée des contenus de formation est organisé par l'Institut fédéral de la formation professionnelle, où siègent huit représentants patronaux et huit syndicaux, ainsi que des membres des Chambres qui jouent le rôle de conseil. Dès que les partenaires sociaux ont revu les processus et trouvé un accord relatif aux contenus des formations, l'État fédéral rédige un décret sur la base de ce qui a été convenu. Parallèlement, le ministère de l'Économie et des Finances délivre son agrément. Ces décrets prévoient une organisation standard des enseignements. À charge pour chaque Land d'en décliner les modes opératoires en fonction des spécificités locales. Rapport de cause à effet ? En Allemagne, le taux moyen de rupture des contrats d'apprentissage s'élève à 5 %. Cinq fois moins qu'en France. ●

LES ENTREPRISES ALLEMANDES AUX PETITS SOINS POUR LEURS APPRENTIS

Logistique, menuiserie artisanale ou secteur bancaire, l'apprentissage est possible partout. Rencontre avec des jeunes apprentis heureux de leur parcours.

David Garcia



Une entreprise ne peut pas se permettre de réduire ses standards de qualité

Moubarak sait ce qu'il doit à l'apprentissage. Arrivé à Hambourg en provenance du Togo, il a été recruté par Still en 2012. Directeur de la formation de ce groupe mondial de logistique intra entreprise, Stan Arne Sass présente ce jeune homme réservé comme un élève modèle. *«J'ai d'abord choisi l'entreprise Still, très réputée à Hambourg, avant d'opter pour le métier de soudeur»*, témoigne Moubarak, en troisième année de formation, dans un français impeccable.

Sur la chaîne d'assemblage des chariots élévateurs de Still, à Hambourg.

L'apprenti logisticien de 19 ans passe deux jours par semaine au centre de formation. Les trois jours restants, il met en application les savoirs théoriques acquis, sous la direction d'un maître d'apprentissage. *«J'ai appris l'allemand dans le cadre de mon apprentissage. Ici en Allemagne, il est très difficile de trouver du travail si on ne passe pas par l'apprentissage»*, précise-t-il.



Recruteur phare du bassin d'emploi hambourgeois, Still suscite beaucoup de vocations. *«Je pourrais aller ailleurs que chez Still après mon apprentissage, mais j'ai envie de rester dans cette belle et grande entreprise»*, assure Moubarak.

Chez Still, 30 % des cadres sont entrés en apprentissage

Il est vrai que Still reçoit chaque année 2 400 candidatures pour 60 places en apprentissage. *«Nos critères de sélection sont très diversifiés, nous regardons de moins en moins les notes de l'école, et faisons confiance de plus en plus aux qualités de savoir être de la personne. Le premier critère est bien sûr d'avoir un diplôme, nous prenons aussi en compte l'absentéisme, les activités périscolaires de l'élève. Est-ce qu'il fait du bénévolat ?»*, explique Stan Arne Sass. Le directeur de la formation nuance le côté couperet d'un tri qui semble impitoyable. *«Nous échangeons des candidatures avec des concurrents avec qui nous nous entendons bien. Ceci afin de permettre à des jeunes à fort potentiel de trouver leur voie dans une entreprise que la nôtre»*, souligne Stan Arne Sass.

Répartis sur les trois années du cursus, 179 jeunes apprennent douze métiers en apprentissage. Un tiers poursuivent leur formation au niveau universitaire. La moitié se destine à des métiers de technicien tandis que 50 % optent pour la voie commerciale. Pour un taux d'échec de 5 %. Un cinquième des salariés de Still (2 500 à Hambourg) est passé par ce mode d'acquisition de connaissances. Mieux, 30 % des cadres ont fait leur apprentissage chez Still. Un ancien gérant – parti en retraite voici dix ans – a gravi tous les échelons, ●●●



349

métiers sont reconnus et enseignés dans le cadre de l'apprentissage en Allemagne. Les Chambres de commerce et d'industrie en chapeautent 270.

Félix, apprenti chez Tischlerei Oelmann, une menuiserie située en périphérie de Hambourg.



© Philippe Chagnon - Cocktail Saint

••• de la base jusqu'au sommet, après avoir appris le métier via l'alternance.

Parcours d'apprentis à la banque Haspa

Autre entreprise emblématique de Hambourg, la banque Haspa embauche les trois quarts de ses apprentis. Âgée de 20 ans, Sarah a ainsi commencé une formation universitaire d'agent bancaire en alternance avec des cours à l'Université. Plus jeune d'un an, Vanessa a de son côté opté pour un apprentissage avec une école spécialisée, sans passer par l'enseignement supérieur.

Les apprenties Sarah et Vanessa à l'accueil de la banque Haspa.



À l'issue d'une formation de trois ans, cette dernière devrait – comme sa collègue étudiante –, être diplômée et si tout se passe bien,

s'orienter vers le secteur des ressources humaines. Deux modalités différentes et complémentaires d'accès à la qualification par l'intermédiaire de l'apprentissage.

“Nous les connaissons toutes les deux et aimerions les embaucher à la fin de leur formation, car l'entreprise veut pouvoir compter sur des salariés fiables et qualifiés. Mais si elles ne restent pas, ce ne sera pas un problème, nous l'accepterons”, plaide sereinement Michael Lewandowski, directeur des ressources humaines et de la gestion des talents de la banque, qui emploie 5 000 salariés.

Menuiserie Tischlerei Oelmann : le souci d'exigence professionnelle

Chez Tischlerei Oelmann, une menuiserie située en périphérie de Hambourg, l'ambiance et les relations sociales sont résolument familiales. Co-gérant de cette PME artisanale, Thomas Grober, qui a pris la succession de son père, couve Félix, l'un de ses deux apprentis, d'un regard bienveillant. “J'ai obtenu mon bac général en 2013. Je ne savais pas vers quelles études me diriger, et je me suis rendu compte que les activités manuelles me plaisaient depuis l'enfance. Alors je me suis dit, pourquoi pas la menuiserie”, témoigne Félix, 22 ans, dont l'attitude mature tranche avec les traits juvéniles.

Retenu par Thomas Grober pour un stage de deux semaines, il enchaîne avec un contrat d'apprentissage. “En tant que bachelier, Félix aurait pu demander à suivre une formation allégée de deux ans, mais il a préféré s'engager dans un cursus de trois ans. Ce qui correspond à notre propre souci d'exigence professionnelle. Une petite entreprise comme la nôtre ne peut pas se permettre de réduire ses standards de qualité, sous peine de disparaître”, pointe le co-gérant.

Retour chez Still, où les apprenants rivalisent d'ingéniosité pour épater leur maître d'apprentissage. Preuve par l'exemple (pratique, bien sûr) du succès de l'alternance maison ? D'anciens apprentis maison devenus étudiants en alternance y ont conçu un chariot élévateur qui suit son conducteur... comme un chien suit son maître ! ●

Réforme de la formation : période de mise en situation en milieu professionnel P. 15

Le bilan de compétences à l'initiative de l'employeur P. 16

Compte de prévention de la pénibilité : prévoir un fort développement des droits à la formation P. 17



Christelle Destombes journaliste

EXPERTISE

Réforme de la formation

LA PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL



1 À LA DÉCOUVERTE DE LA “PMSMP”

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) a été introduite par la loi du 5 mars 2014 : c'est un dispositif d'immersion pour toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé (demandeur d'emploi, adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, jeune suivi dans le cadre d'un Cvis ou de la Garantie jeunes, allocataire du RSA, salarié en contrat aidé). La PMSMP s'inscrit pleinement dans la logique de conseil en évolution professionnelle et du CPF pour les salariés. Elle permet de découvrir un métier, un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail, ou d'initier un parcours d'embauche. ●

2 LES PRESCRIPTEURS

Les organismes qui accompagnent ce dispositif sont définis par la loi : il s'agit de Pôle emploi, des Missions locales pour les moins de 26 ans, de Cap emploi pour les personnes en situation de handicap, des structures d'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion ou association intermédiaire ou atelier et chantier d'insertion) pour les salariés en insertion, ou d'autres acteurs en cas de délégation par un de ces prescripteurs. Ainsi, Uniformation, Opca et Opacif des entreprises de l'économie solidaire, de l'habitat social et de la protection sociale, a signé un conventionnement national avec Pôle emploi qui lui permet de proposer cet outil dans le cadre du CEP. ●

3 MODE D'EMPLOI

Une convention de mise en situation (Cerfa n° 13912*02) est signée par le bénéficiaire avec l'organisme prescripteur et la structure d'accueil, qui précise les conditions de l'activité (durée, fonctions exercées, horaires...). La PMSMP ne peut en aucun cas se substituer à un emploi permanent, ni permettre de faire face à un accroissement d'activité, ni de remplacer un salarié absent. Conclue pour une durée d'un mois, elle peut être renouvelée une fois si les objectifs n'ont pas été atteints et s'effectue de manière continue ou discontinue. Le bénéficiaire n'est pas salarié, ni rémunéré par la structure d'accueil, ni stagiaire de la formation. Il bénéficie cependant d'un tutorat au sein de la structure et d'un conseiller référent. ●



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Accompagnement LE BILAN DE COMPÉTENCES À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR



DÉMARCHE PAR EXCELLENCE PERSONNELLE, LE BILAN DE COMPÉTENCES PEUT CÉPENDANT ÊTRE DEMANDÉ PAR L'EMPLOYEUR. VOICI COMMENT, ET POURQUOI.

Le bilan de compétences permet au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle, ses capacités, ses besoins et ainsi de faire émerger un projet professionnel réaliste. Il peut alors être mobilisé pour préparer une évolution professionnelle, une démarche de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Si la demande de bilan est à l'initiative de l'employeur, sa réalisation peut s'inscrire dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou être financée directement par l'employeur. "Le bilan ne peut toutefois être effectué qu'avec le consentement du salarié. Ce dernier peut donc refuser de le suivre, ce qui ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement", précise Schany Taix, délégué général par intérim de la Fédération nationale des Centres interinstitutionnels des bilan de compétences (CIBC). L'accord du salarié est matérialisé par la signature d'une convention

tripartite (employeur, salarié, prestataire). La convention précise notamment les objectifs du bilan, les conditions de son déroulement, le cas échéant, les modalités de restitution des résultats. "Les raisons, pour l'employeur, de proposer à un salarié un bilan de compétences sont multiples. Il peut s'agir d'une anticipation dans le cas où le salarié quitte l'entreprise de manière volontaire ou non, ou dans le cas où celui-ci rencontre des problèmes de santé (inaptitude au poste de travail qui nécessite un repositionnement au sein de l'entreprise", expose Schany Taix. D'autres raisons, "plus intéressantes pour les deux parties", renvoient à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation : "Il s'agit d'accompagner

le salarié dans le développement de son employabilité et de sécuriser son parcours professionnel." Sur ce plan, "il y a une articulation avec l'entretien professionnel". Par exemple, la proposition d'une mobilité interne à un salarié amène l'employeur "à y voir clair sur les motivations de son collaborateur et ses compétences pour une prise de poste efficace". Le bilan intervient "pour sécuriser cette évolution, c'est-à-dire le parcours du salarié". Le prestataire du bilan joue, quant à lui, "le rôle de médiateur en faisant le lien, dans le cadre du bilan, entre l'évolution des compétences du salarié et l'évolution stratégique de l'entreprise". ●

POINT DE VUE DÉONTOLOGIQUE

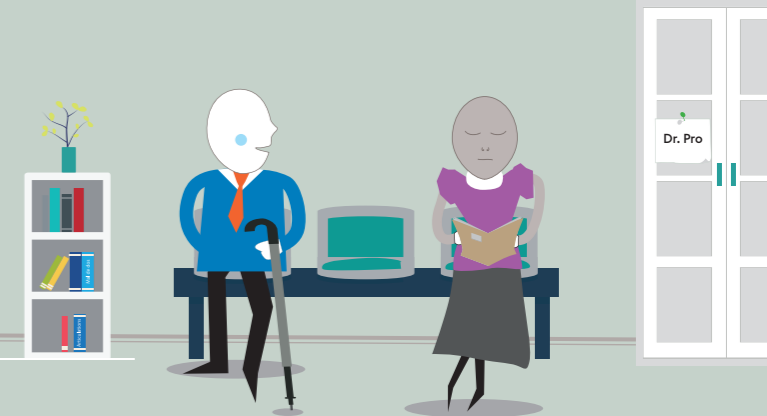
D'un point de vue déontologique, "nous rappelons toujours à l'entreprise que le salarié a le choix du prestataire du bilan de compétences", fait valoir Schany Taix. Il s'agit de "lever la contrainte du choix pour la réussite du projet initié par l'employeur et de faire en sorte que l'entreprise et le salarié soient en phase sur le choix de l'organisme". De ce point de vue, le pré-référencement d'un prestataire, dans le cas d'un appel d'offres par exemple, ne doit pas "faire barrage à l'accompagnement du salarié".



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Compte de prévention de la pénibilité PRÉVOIR UN FORT DÉVELOPPEMENT DES DROITS À LA FORMATION



LE "C3P", COMPTE DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ, OUVRE DES DROITS À FORMATION PROFESSIONNELLE. SAUF POUR LES PERSONNES NÉES AVANT LE 1^{er} JANVIER 1963, LES VINGT PREMIERS POINTS ACQUIS DOIVENT ÊTRE CONSACRÉS AU FINANCEMENT D'UNE FORMATION.

Le fléchage des vingt premiers points sur la formation peut contribuer à la prévention de deux manières : permettre au salarié de se reconvertir pour accéder à un emploi non pénible ou accompagner une évolution conjointe de l'emploi et du salarié. Les droits ouverts à travers le C3P sont substantiels, si on les compare au CPF qui est plafonné à 150 heures (400 heures pour les salariés non-qualifiés, au 1^{er} janvier 2017). Ainsi, un salarié "en pénibilité" peut acquérir, en une année, un droit à 100 heures de formation (200 heures en cas de double exposition). Il obtient en cinq ans (deux ans et demi en cas de double exposition) un droit à 500 heures de formation. Les droits à formation ouverts par le C3P ne

sont pas plafonnés, même si on peut considérer qu'au-delà des vingt points dont l'affectation à la formation est obligatoire, le salarié privilégiera les autres droits ouverts à travers le C3P (temps partiel, trimestres de retraite). Les droits du C3P sont par ailleurs cumulables avec ceux du CPF. Un stock important de droits à formation issu du dispositif pénibilité devrait ainsi se constituer assez rapidement. Selon un rapport au gouvernement ("Améliorer la santé au travail, l'apport du dispositif pénibilité", Gaby Bonnard, Pierre-Louis Bras et Jean-François Pilliard, novembre 2016), sur la seule base des points délivrés sur l'année 2015, le nombre de points réservés à la formation s'élève à 1,7 million, ce qui ouvre droit à un crédit de 42 millions d'heures. Or, sur l'année 2015, seuls quatre des dix facteurs de pénibilité ont fait l'objet de déclaration. Le flux des nouveaux droits à formation va donc s'accroître de façon importante dans les quatre à cinq prochaines années (période pendant laquelle les salariés en permanence astreints sur cette

période à des travaux pénibles accumuleront les premiers vingt points). Ensuite le rythme se ralentira, puisque seuls les nouveaux entrants dans le dispositif acquerront des points réservés à la formation. ●

DES PISTES D'AMÉLIORATION

Le rapport "Améliorer la santé au travail, l'apport du dispositif pénibilité", que viennent de rendre Gaby Bonnard, Pierre-Louis Bras et Jean-François Pilliard, propose plusieurs pistes d'amélioration du dispositif pénibilité. En premier lieu, celle d'engager une réflexion sur l'adaptation de l'offre de formation, permettant d'envisager des "parcours de sortie de la pénibilité". Autre piste : accompagner les titulaires de droits pour que ceux-ci ne "dorment" pas sur les comptes. Les réseaux des conseillers d'évolution professionnelle pourraient être les opérateurs de cet accompagnement. Les rapporteurs proposent aussi d'envisager les modalités selon lesquelles, sur le quota des vingt premiers points réservés à la formation, certains pourraient être utilisés pour contribuer à la rémunération du temps passé en formation.

Partenariat L'IMPACT DE LA LOI TRAVAIL SUR LA FORMATION

La loi Travail concerne également la formation et la sécurisation des parcours professionnels. En partenariat avec les Carif-Oref, Centre Inffo s'engage en régions aux côtés de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour faire connaître ses dispositions aux professionnels de l'orientation et de la formation.

Selon les régions, les modalités d'intervention varient : en Paca, par exemple, l'auditoire rassemble un large public d'acteurs de formation, et dans les Hauts-de-France, il concerne les membres du Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) et du Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle), et précède d'autres séances de démultiplication. ●

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

Documentation DOSSIER "QUALITÉS DES ACTIONS DE FORMATION EN 2017"

Dans le cadre de la Matinée d'actualité organisée par Centre Inffo le 30 novembre dernier et intitulée "Qualités des actions de formation en 2017 :

quelle procédure et quels indicateurs mis en œuvre par les Opcv et les Opacif ?", un nouveau dossier documentaire a été réalisé.

Il contient des documents de cadrage sur le décret qualité et le projet Data Dock (voir aussi dans ce numéro, p. 24), la base de données référençant les organismes de formation qui déclarent remplir les six critères de qualité, qui sera opérationnelle en janvier 2017. Figure également dans ce dossier documentaire une sélection d'articles de Centre Inffo sur cette thématique, ainsi qu'une bibliographie. ●

+ D'INFOS
Dossier téléchargeable sur :
www.ressources-de-la-formation.fr

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

La nouvelle version du PORTAIL ORIENTATION POUR TOUS

Trouver son chemin, faire les bons choix : c'est le thème de la campagne de communication qui accompagne la nouvelle version du portail Orientation pour tous. Avec près de 5 millions d'utilisateurs par an, ce portail national porté par Centre Inffo est une référence pour découvrir les métiers, rencontrer un conseiller, s'informer sur les diplômes et les certifications, trouver une formation et un financement pour son projet de formation.



www.orientation-pour-tous.fr

Orientation
pour tous

Les nouveautés : un moteur de recherche performant, un tutoriel, plus de 3 000 fiches métiers, 200 000 offres de formation, plus de 40 000 établissements ainsi que des milliers de lieux d'orientation. Une adresse à utiliser tout au long de sa vie, que l'on soit en formation initiale, étudiant, salarié ou demandeur d'emploi. ●

+ D'INFOS
www.orientation-pour-tous.fr

Éducation nationale LE RAPPORT FILÂTRE PROPOSE DE RENDRE LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS OBLIGATOIRE

"Affirmer que la formation continue devient constitutive du métier d'enseignant", c'est l'une des recommandations d'un rapport remis à la ministre de l'Éducation nationale le 29 novembre.

Le comité de suivi de la réforme

de la formation des enseignants, présidé par le recteur de Versailles Daniel Filâtre, propose d'ajouter aux phases de préprofessionnalisation et de formation initiale une phase de "développement professionnel continu". "Parce qu'il n'est pas possible aujourd'hui de munir un enseignant sortant de formation initiale de l'ensemble des connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de son métier, parce que le métier d'enseignant change constamment, il deviendra indispensable qu'il puisse continuer d'apprendre et de se former tout au long de sa



Remise à Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, du rapport de Daniel Filâtre sur les Écoles supérieures du professorat et de l'éducation, le 29 novembre dernier.

carrière", souligne le rapport. Qui précise que les nouveaux dispositifs de formation doivent être conçus comme des "processus transformants." Il s'agirait de développer une "approche par compétences" s'appuyant sur un ensemble de dispositions professionnelles à acquérir, "que ce soit dans le champ disciplinaire, didactique,

scientifique ou encore pour ce qui est lié aux contextes d'exercice du métier". Les parcours seraient "nécessairement modulaires". Les unités ou segments de module suivis permettraient au professeur engagé dans la formation de bénéficier de la reconnaissance de ce travail. ●

+ D'INFOS www.education.gouv.fr

2Spark Learning LE LIVRE BLANC DE LA "TRANSFORMATION PERMANENTE"

La start-up 2Spark Learning a dévoilé le 2 décembre, sous la forme d'un livre blanc, son enquête conduite auprès des cadres dirigeants de 22 grandes entreprises sur la "Transformation permanente". "Les outils

d'accompagnement descendants, tels que les plans de formation, doivent être complétés par des outils d'échange pour personnaliser le changement", explique Lara Pawlicz, présidente de 2Spark. Fondée en 2011, la start-up revendique de toucher avec ses solutions plus de 50 000 salariés de l'industrie et des services, dans 17 pays. ●

Lara Pawlicz, fondatrice de 2Spark.



+ D'INFOS www.2spark.com

Qualit'EnR UN LABEL QUALITÉ "PARCOURS FORMATION DURABLE"

L'association Qualit'EnR annonce le lancement du label qualité

"Parcours formation durable", spécifique à la démarche qualité globale des organismes de formation œuvrant dans les secteurs du bâtiment, de l'énergie et de l'environnement, et son inscription à la liste des certifications et labels qualité du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop). Cette nouvelle certification permet d'identifier les bonnes pratiques des organismes de formation pour faciliter leur sélection par les organismes financeurs. ●

+ D'INFOS www.formation-enr.org

Organisation internationale de la francophonie "RECONNAÎTRE UNE PLACE PLUS GRANDE À LA JEUNESSE"

À Madagascar, Patrick Kanner visite le salon de l'entreprenariat de la Conférence internationale des jeunes francophones.



Avec le président de la République, le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports Patrick Kanner a participé au Sommet de la francophonie à Madagascar, du 25 au 27 novembre dernier.

La 16^e édition de cet événement biennal s'est inscrite dans la "volonté de reconnaître une place plus grande à la jeunesse, notamment francophone, dans les affaires du monde". Dans les pays membres d'Afrique subsaharienne, des Caraïbes et d'Afrique du Nord, les jeunes de moins de 35 ans représentent plus des deux tiers de la population totale. Lors des échanges, le ministre a signifié tout l'intérêt de la France pour la jeunesse francophone et est revenu sur les actions mises en place en matière d'employabilité et de mobilité des jeunes. "La stratégie jeunesse, a expliqué Patrick Kanner, vise une meilleure insertion sociale et professionnelle des jeunes et est centrée sur l'éducation et la formation de ceux-ci, le soutien à l'esprit d'entreprise et la créativité numérique, ainsi que la participation citoyenne et l'accès aux droits." ●

+ D'INFOS
www.jeunes.gouv.fr

Groupe Cegos LES PRIX DE L'ENTREPRISE COLLABORATIVE 2016



Emery Jacquillat, président de Camif Matelsom, lors de la remise du prix.

Pour la 19^e année consécutive, le groupe de formation Cegos a organisé le 28 novembre dernier la cérémonie de remise des Prix de l'entreprise collaborative.

En partenariat avec *Entreprise et carrières* et l'AFCI (Association française de communication interne), ce Prix récompense les dispositifs et réalisations les plus exemplaires en matière de collaboration dans les entreprises. Lors de cette cérémonie, Camif Matelsom a remporté le Grand Prix, pour son projet "Budget collaboratif 2016" consistant à faire construire le budget annuel par les salariés, pour "renforcer les échanges entre collaborateurs et la force de l'intelligence collective". Axa, la CCI Nord de France et Orange ont complété le palmarès de cette édition. ●

+ D'INFOS
www.prix-entreprise-collaborative.fr

EF Corporate Solutions "FORMER LES TALENTS POUR 2025"

L'organisme de formation en langues EF Corporate Solutions a réalisé une étude internationale auprès de plus de 613 entreprises, dans vingt pays. En ressort un décalage entre les besoins des entreprises et les formations qu'elles mettent en place. Le "leadership" est considéré comme la première priorité pour la "formation des talents" sur les cinq à dix prochaines années (40 % des sondés, 60 % aux États-Unis). Il n'en va pas de même pour la motivation, qui ne pointe qu'au septième rang en termes d'importance pour les formations, loin derrière l'innovation, la créativité et la gestion du changement (33 % pour tous ces éléments). ●

+ D'INFOS www.ef.com/corporate

Fehap "UN SECTEUR QUI VALORISE VOS TALENTS"

La Fehap (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs), qui a fêté le 1^{er} décembre ses 80 ans, a lancé une campagne de communication pour accroître la notoriété du secteur.

Multicanaux et multi-formats cette campagne met en avant les atouts du secteur auprès des professionnels et futurs professionnels de la santé, du social et du médico-social, avec pour mot d'ordre : "Rejoignez

un secteur qui valorise vos talents". L'enjeu est d'accompagner le recrutement des métiers "en tension" : médecin, aide-soignant, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste ou aide médico-psychologique. La Fehap rassemble plus de 4 200 établissements et services, gérés par plus 1 600 organismes, associations, fondations et mutuelles. Ils emploient 280 000 professionnels. ●

+ D'INFOS
www.fehap.fr
www.rejoindrelafehap.fr



Antoine Dubout, président de la Fehap, le 1^{er} décembre dernier.

Université de Rennes-1 CERTIFICATION QUALITÉ OPQF

Le service formation continue (SFC) de l'Université de Rennes-1 est le premier organisme de formation continue universitaire à avoir obtenu le certificat de qualification professionnelle OPQF (Office professionnel de qualification des organismes de formation). La remise officielle de ce certificat a eu lieu le 21 novembre dernier en présence de David Alis, président de l'Université, Christine Anceau, déléguée générale de l'ISQ (Intellectual services qualification), organisme certificateur, et Christine Lombard, directrice du service formation continue. ●

+ D'INFOS
www.isqualification.com

LinkedIn Learning À PRÉSENT DISPONIBLE EN FRANÇAIS

Le réseau social professionnel a aussi une activité formation : LinkedIn Learning, qui vient d'annoncer l'ajout de 4 000 cours supplémentaires dans quatre nouvelles langues.

Ces cours en ligne sont également disponibles en allemand, en espagnol et en japonais. "Grâce à cette extension, LinkedIn permet à une plus grande part de ses membres d'étoffer leurs compétences professionnelles en proposant des cours dans leur langue maternelle", explique le réseau. Au catalogue, par exemple, "Les fondamentaux du travail en équipe", "Le référencement", "Le HML5" ou encore "Éviter le burn-out". LinkedIn compte plus de 467 millions de membres dans le monde entier. Avec cette extension LinkedIn Learning, elle espère en convertir le plus grand nombre possible au e-learning. ●

+ D'INFOS
www.linkedin.com/learning



CrossKnowledge LES "LEARNING NUGGETS", CES CONTENUS DE FORMATION ULTRA COURTS



Les "learning nuggets" ? Une nouvelle expression pour qualifier les contenus e-learning très courts et à la carte, pour s'adapter au planning des collaborateurs et convenir aux usages mobiles.

Une pédagogie qui tient compte du principe (autre néologisme) d'"Atawadac" (anytime, anywhere, anydevice, any content) : à tout

moment, n'importe où, tout support, tous contenus. La durée d'un "nugget de formation" est généralement inférieure à 5 minutes. Les "QuickWins" développés par l'organisme CrossKnowledge ont été conçus de la sorte : l'apprenant est plongé au cœur d'une situation, plusieurs options lui sont proposées au travers des questions. L'apprenant avance et est stimulé grâce aux retours immédiats qu'il reçoit d'un expert en fonction de ses choix. Puis une restitution lui est proposée, suivie d'une fiche de mise en pratique pour l'aider à bien exercer sur le terrain la compétence nouvellement acquise. ●

+ D'INFOS
www.crossknowledge.fr

Demos et Brest Business School "UNE ALLIANCE UNIQUE EN EUROPE"

Le groupe de formation continue Demos et une grande école, Brest Business School (BBS), tous deux filiales du Weidong Cloud Education Group, viennent de se rapprocher pour offrir des combinaisons sur leurs parcours de formation certifiants et diplômants. "Le secteur évolue, la frontière entre le monde de l'éducation et le secteur de la formation n'existe plus aujourd'hui", explique Dai Shen, directeur général de Demos et vice-président de Weidong Cloud Education Group, qui évoque la rencontre des 5 000 entreprises clientes de Demos et d'un réseau de 8 000 experts et enseignants-chercheurs. ●

+ D'INFOS
www.demos.fr

- ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES -



Jean-Marie Marx, directeur général de l'Apec, lors du colloque au siège du Conseil économique, social et environnemental, le 1er décembre dernier.

UN NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT À LA GESTION DE CARRIÈRE

Les cadres ont intégré la réalité des carrières déstructurées, marquées par des changements de métier et de statut auxquels les salariés sont de plus en plus confrontés. Sauf, souvent, pour eux-mêmes.

"Là où ils comprennent qu'un salarié peut être amené à évoluer radicalement dans sa vie professionnelle, ils conçoivent encore leur propre carrière avec linéarité",

indique Bernard Sananès, le président d'Elabe. D'où, selon Myriam Couillaud, DRH d'HSBC France, la nécessité pour les services de ressources humaines de prévoir l'accompagnement des cadres dans leurs évolutions professionnelles. 30 % d'entre eux recourent aux services de prestataires spécialisés, dont l'Apec, pour répondre à leurs interrogations liées à l'avenir. Ce qui explique la montée en puissance du conseil en évolution professionnelle, que l'Apec est habilitée à dispenser, mais aussi de ces outils RH que sont les entretiens professionnels. Les cadres ne sont pas à l'abri de ruptures brutales. Seulement six sur dix se projettent à trois ans dans leur vie professionnelle. "À l'Apec, nous recevons aussi des gens brisés à qui il faut apprendre à se reconstruire", a pointé Jean-Marie Marx, le directeur général de l'association. C'est dire l'importance d'agir en amont, lorsque les cadres sont encore en poste. "L'accompagnement idéal pour cette population est un mélange de coaching et de conseil en orientation, ce qui a le mérite de constituer un ensemble cohérent, mêlant les vies personnelle et professionnelle", détaille Philippe Vivien, directeur général du cabinet RH Alixio. Un accompagnement "au plus près des individus" et, surtout, "à mettre en œuvre avant qu'il ne soit trop tard", prévient Jean-Marie Marx. ●

50 ans de l'Apec FORMER LES CADRES À LEURS RESPONSABILITÉS MANAGÉRIALES

L'Association pour l'emploi des cadres soufflait ses 50 bougies le 1er décembre au Palais d'Iéna. L'occasion de dresser un panorama de l'employabilité des cadres.

Benjamin d'Alguerre

Si trois cadres sur quatre sont affectés à des fonctions d'encadrement, leur première priorité semble être de développer leurs propres compétences plutôt que celles de leurs équipes. C'est ce qu'indique une étude réalisée par l'institut Elabe, dévoilée à l'occasion du cinquantenaire de l'Apec. Ils sont 50 % à indiquer avoir besoin d'un accompagnement au développement personnel, mais seulement 40 % à avoir suivi une formation au management (dont 25 % après leur prise de poste). Une antinomie qui n'est pas sans créer, parfois, des frictions entre les cadres et les services de

ressources humaines. "Ils veulent grandir pour eux-mêmes, alors que les RH, eux, souhaitent les voir grandir dans l'intérêt de l'entreprise, résume Jean-Paul Charlez, président de l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) et directeur des ressources humaines d'Etam. Un tel différentiel entre la volonté des individus et celle de leurs employeurs prouve qu'il existe un problème de ressources humaines." Pour Sandra Enlart, directrice générale du club de réflexion Entreprise et Personnel, c'est le signe qu'une vaste réflexion sur la place des cadres est nécessaire : "Cela fait des années que l'on dispense des formations au management. Si cela constituait la réponse, cela se saurait. Non, les cadres veulent avant tout savoir ce que les organisations attendent d'eux. C'est l'accompagnement au management qui peut les aider dans leurs missions", a-t-elle indiqué. ●

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** 608PO

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 >

“DATA DOCK” CONCRÉTISE UNE DÉMARCHE QUALITÉ AMBITIEUSE

“Data Dock” – la base de données référençant les organismes de formation qui déclarent répondre aux six critères de qualité prévus par le décret du 30 juin 2015 – sera accessible au 1^{er} janvier. Un service en ligne permettra d’accompagner les organismes de formation pour leur référencement.

Cédric Morin

LA SOLUTION

QUI ?

Les Opca et Opacif,

en lien avec le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et le Copanef.

POURQUOI ?

La mise en œuvre du décret n° 2015-790

du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue, applicable au 1^{er} janvier 2017.

QUOI ?

Le référencement des organismes de formation

qui déclarent répondre aux six critères de qualité prévus par le décret.

La base de données “Data Dock” prépare activement sa mise en ligne. “Nous lançons aujourd’hui une campagne de communication, avec un site internet dédié.

Une vidéo est déjà accessible et nous allons créer une lettre d’information”, a expliqué Marc Picquette, le coordinateur du projet et directeur général d’Opcabaia (banque et assurances), lors d’une Matinée d’actualité organisée le 30 novembre par Centre Inffo sur les procédures et indicateurs mis en œuvre par les Opca et Opacif dans le champ de la qualité.

Pour le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et le Copanef, en charge de la supervision de la conception de Data Dock, c’est l’un des chantiers les plus importants de 2016 qui s’achève. “Nous sommes dans la dernière ligne droite, nous testons la plateforme des organismes de formation avant son lancement, a indiqué Marc Picquette. Je souligne que pendant six mois nous ne bloquerons pas la prise en charge de ceux qui ne seront pas encore référencés dans cette base de données. En revanche, à partir de juillet, cela pourrait être le cas si aucune démarche n’a été entreprise. Tout sera prêt au 1^{er} janvier, même si c’est une étape, pas une fin en soi.”

“Une logique de responsabilité sociale”

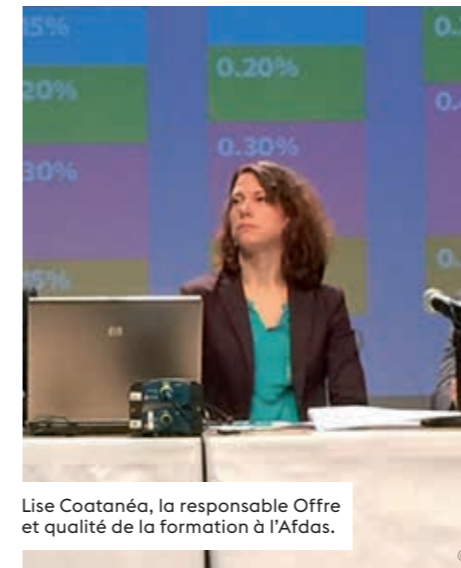
Effectivement, sur ce point, l’enjeu de la loi du 5 mars 2014 est bien d’impulser une

démarche plus globale. “Au-delà des exigences de contrôle du décret, c’est la question de l’efficacité du système sur toute la chaîne, de l’offre au financement, qui est posée. Nous sommes passés d’une logique de dépense à celle de responsabilité sociale. C’est vrai également pour les structures paritaires qui gèrent la formation professionnelle”, contextualise Philippe Debruyne, vice-président du Copanef.



Marc Picquette, directeur général d’Opcabaia.

M. Marc PICQUETTE



Lise Coatanéa, la responsable Offre et qualité de la formation à l’Afdas.

Ce qui est à retenir à propos des travaux menés avec l’appui du Copanef, de la DGEFP ou du Cnefop pour identifier les labels et certifications correspondant aux exigences du décret qualité, c’est, pour le directeur général d’Opcabaia, “la dynamique d’ouverture”. “Un chantier commun qui associe 19 Opca, c’est inédit. Des Fongecif ont également participé, comme celui d’Île-de-France, qui nous accompagne depuis 2015. Cela veut dire que nous avons consulté sur les mêmes bases nos conseils d’administration et avec une même méthode”, explique Marc Picquette.

Les Opca et Fongecif développent leurs propres actions

En plus de la campagne de communication commune, chaque organisme financeur développe ses propres actions, à l’instar de l’Afdas, l’Opca du secteur de la communication, de la culture et des loisirs. “Nous organisons des réunions d’information sur l’ensemble du territoire. Il faut être présent partout, nous travaillons avec 8 000 organismes de formation, souligne Lise Coatanéa, la responsable Offre et qualité de la formation à l’Afdas. Nous communiquons également sur internet et préparons une rubrique de questions-réponses sur les conditions de référencement, un kit de documents types pour mettre en œuvre concrètement les six critères du

décret qualité, avec, par exemple, une feuille d’émargement... Nous envisageons de créer un extranet pour simplifier les démarches administratives, en plus du Data Dock.”

Qualifier les actions de formation elles-mêmes

Au Fongecif Île-de-France, la mise en place de Data Dock est l’occasion d’impulser une démarche qualité plus exigeante et globale que ce que prévoit le décret qualité. “Le Data Dock, c’est le service minimal. L’intérêt de cette démarche mutualisée ? Un organisme de formation référencé par un Opca le sera pour tous. Mais nous avons décidé d’aller plus loin et de qualifier également les actions de formation en demandant, par exemple, le taux d’obtention au diplôme ou à la certification visée pour chaque formation”, précise Amine Gharbi, le responsable du pôle Relations organisme de formation du Fongecif Île-de-France.

Il souhaite également que les actions de formation prévoient des parcours individualisés sur le contenu et la durée. Un titulaire d’un CAP n’aurait pas besoin de suivre l’enseignement général s’il souhaite passer un deuxième CAP. De quoi permettre de passer de 900 à 600 heures prises en charge, et, donc, d’optimiser les politiques de financement. ●



“L’enjeu, c’est l’efficacité de toute la chaîne, de l’offre au financement”

KELIXTO : REPRENDRE LE CONTRÔLE DE SES ACHATS DE FORMATION

Kelixto est un progiciel d'optimisation de l'achat de formation. Zoom sur un outil qui a pour objet de faire gagner du temps et d'accéder à l'offre de formation la plus adaptée au besoin.

Nicolas Deguerry

LA SOLUTION

QUI ?

Centre Inffo, en réponse aux questionnements d'un grand compte totalisant pas moins de 1 000 entreprises.

POURQUOI ?

Optimiser l'achat de formation

pour des plans de formation et des politiques formation au plus près des besoins réels des acteurs.

COMBIEN ?

Des tarifs clairs disponibles en ligne sur kelixto.fr

La première originalité de Kelixto, produit porté par Centre Inffo, est d'être né d'un besoin d'entreprise exprimé par l'un des leaders mondiaux de l'énergie : à la suite d'une fusion, le groupe doit répondre aux enjeux d'une nouvelle organisation qui réunit 1 000 entreprises et quelque 100 000 salariés. Complexe, la problématique entraîne la redéfinition d'un certain nombre de process sur plusieurs années.

C'est dans ce contexte qu'une rencontre a lieu en 2011 entre Centre Inffo et la nouvelle direction des ressources humaines. Il s'agit alors de "chercher l'unité à travers une politique volontariste" au sein de laquelle la formation a toute sa part, explique Philippe Lacroix, secrétaire général de Centre Inffo.

Pour les responsables formation de l'époque, la définition des plans de formation tourne au casse-tête. Submergés par une offre pléthorique, le groupe en est alors contraint de travailler avec des catalogues papier qui se comptent sur les doigts d'une main.

Ainsi réduit, le périmètre d'achat de formation peine à répondre aux enjeux, tant en termes de pertinence que d'efficacité commerciale. La formation est un marché auquel les entreprises,

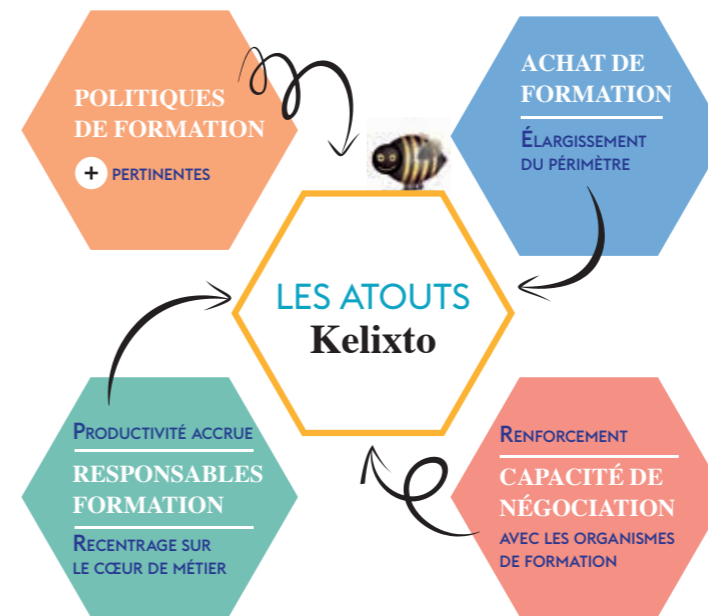


grandes ou petites, n'accèdent pas faute de porte d'accès.

Un "méta catalogue" de l'offre de formation

Pour Centre Inffo, la réponse passe par une plateforme "méta catalogue" à même d'élargir le périmètre de l'achat de formation via une solution progicielle proposée en mode SaaS (software as a service)¹. L'avantage ? "Une grande facilité d'implémentation et plasticité d'usage pour les trois cibles prioritaires que sont les RH, les responsables formation et les services d'achat", précise Philippe Lacroix.

Accessible par Kelixto.fr, une adresse directe ou l'intranet de l'entreprise, l'outil affiche une interface personnalisable, épurée au maximum pour faciliter la consultation : mots-clés, lieux de forma-



tion, domaines, organismes de formation (éventuellement circonscrits aux organismes agréés par l'entreprise), la recherche permet de combiner, ou non, chacun de ces filtres et de se constituer des catalogues personnalisés qui incluent ou non les formations à distance, exportables sous différents formats et imprimables.

À chacun selon ses besoins

Aussi bien utilisé par Centre Inffo, qui compte 85 salariés, que par Engie dont les entités s'échelonnent de 40 à 70 000 salariés, Kelixto témoigne d'une véritable souplesse. À la différence d'un moteur lambda, Kelixto est pour les organismes de formation non seulement une vitrine, mais aussi et surtout un "véritable accès à un marché national d'entreprises", souligne le secrétaire général. Une centaine d'organismes représentant environ 100 000 actions de formation est aujourd'hui référencée, "pour un objectif de 500 organismes qui couvriraient 90 % du marché", précise-t-il.

Et si Kelixto est ouvert à tous, rien n'empêche le client d'ajuster le périmètre de l'offre à ses besoins, par exemple via la définition de marchés cadres de référencement.

Qui plus est, Kelixto permet aussi de disposer de données privées. Ainsi, par exemple, du prix affiché, qui n'est pas le

prix public de la formation mais celui négocié par l'entreprise. Facile d'utilisation, Kelixto apparaît comme "une réponse simple à de grands besoins", estime Philippe Lacroix qui y voit "plus qu'un objet technique, un outil organisationnel orienté métier" qui vient rénover les fonctions de responsable formation et d'acheteur.

La version 2

Pourquoi s'être lancé dans l'aventure ? En tant qu'opérateur de l'État, multipartite, doté d'une mission de service public dans les domaines de l'orientation et de la formation permanente, Centre Inffo apporte une garantie de neutralité. Pour Philippe Lacroix, il y a là une "éthique d'action". Et c'est cette position qui, selon lui, situe Kelixto au "point d'équilibre des deux parties prenantes".

Le modèle économique ? Il repose tout simplement sur la prestation de services, facturée sur la base d'un droit d'accès annuel à la plateforme, enrichi d'éventuelles options comme l'évaluation des actions de formation.

En cours de lancement, la version 2 de Kelixto facilite la personnalisation de l'interface et propose de nouvelles options comme l'intégration d'un flux quotidien d'actualités de la formation ou les *Fiches pratiques de la formation* continue éditées par Centre Inffo. ●

INTEROPÉRABILITÉ GARANTIE

Parmi les avantages de Kelixto, l'intégration de la norme Lhéo, le "langage harmonisé d'échanges d'informations sur la formation". Il propose un référentiel de l'offre de formation lisible prioritairement par le grand public et adapté aux besoins des prescripteurs et des financeurs.

Le Formacode, dont la dernière version a été lancée par Centre Inffo le 28 novembre dernier, constitue, lui, le thesaurus le plus complet de l'offre de formation, avec 3 358 descripteurs répartis en 14 grands domaines et 63 champs sémantiques. Pour Laurence Le Bars, responsable du département Documentation de Centre Inffo, cette douzième version "facilitera la recherche d'informations sur les domaines de formation mais aussi sur les publics, les moyens et méthodes pédagogiques, ainsi que sur les types de certifications".



Une innovation technique et organisationnelle"

Philippe Lacroix

secrétaire général de Centre Inffo



1. Modèle d'exploitation commerciale des logiciels dans lequel ceux-ci sont installés sur des serveurs distants plutôt que sur la machine de l'utilisateur.

QUAND LA FORMATION SE FAIT PARCOURS

Bousculé dès les années 90 par l'irruption du numérique, le périmètre de la formation n'a depuis cessé d'évoluer, avec l'appui du législateur. Zoom sur la "nouvelle définition de l'action de formation", dans le cadre d'un rendez-vous du droit organisé le 29 novembre par Centre Inffo en partenariat avec la DGEFP.

Nicolas Deguerry



“**Le curseur est largement orienté vers la sphère professionnelle**”

En notre révolution technologique et mutations du travail, les frontières communément admises de l'action de formation délivrée en présentiel – dans le cadre d'un modèle limité à la transmission descendante des savoirs et des compétences – ne cessent d'être repoussées. Reste qu'aujourd'hui comme hier, l'intérêt de caractériser cette action demeure. Avant tout parce que *“les entreprises continuent de participer au financement de la formation, même*

si l'obligation fiscale a disparu”, rappelle Stéphane Rémy, chef de la mission Organisation des contrôles à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

Rattacher l'action à l'activité “formation”

Pour les entreprises, l'enjeu se situe à la fois au niveau de la prise en charge par les Opcas et les Opacif, des modes d'accès (plan de formation, compte personnel de formation, congé individuel de formation, formation hors temps de travail) et du respect des obligations de l'employeur dans le cadre de l'état des lieux effectué tous les six ans. Pour le prestataire, il s'agit de pouvoir rattacher l'action à l'activité formation et de bénéficier d'une exonération de TVA.

Juriste à Centre Inffo, Fouzi Fethi le souligne, les derniers textes ont entraîné un *“double élargissement de l'action de formation”* : d'abord par la confirmation de la prise en compte des actions des formations ouvertes et à distance dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, ensuite par l'introduction de la notion de parcours de formation avec la loi du 8 août 2016.

Si la réforme de 2014 ne fait que confirmer une reconnaissance acquise depuis la circulaire DGEFP du 20 juillet 2001 sur l'imputabilité des FOAD, la loi Travail apporte, elle, une véritable nouveauté en ajoutant aux séquences formation la possibilité d'intégrer le *“positionnement pédagogique”, “l'évaluation”* et *“l'accompagnement”* de la personne qui suit la formation.

Nouvelle “typologie des actions de formation”

Complexe, l'appréciation d'une action de formation n'en n'est pas moins précisée par le Code du travail qui définit premièrement les *“objectifs gé-*

néraux de la formation” (art. L. 6311-1). Hier centrés sur la promotion sociale et aujourd'hui dédiés à la professionnalisation du travailleur (insertion, réinsertion, maintien dans l'emploi, développement des compétences, élévation du niveau de qualification, etc.), les objectifs généraux sont complétés par la *“typologie des actions de formation”* (art. L. 6313-1) : préformation et préparation à la vie professionnelle, promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention, etc.

La caractérisation de l'action de formation peut être complexe à définir et suppose un *“travail d'analyse de la part des services de contrôle”*, insiste Fouzi Fethi. Citant en exemple le débat récurrent sur les formations orientées *“bien-être”*, il souligne que *“le législateur laisse à l'administration et au juge les questions sociétales sensibles à trancher”*. Stéphane Rémy rappelle, lui, que *“le curseur est largement orienté sur la sphère professionnelle, en lien avec les objectifs généraux”*. Surtout, l'appréciation se doit d'être *“contextualisée”*, notamment par la prise en compte de l'environnement de travail et des publics cibles. Enfin, les modalités de déroulement de l'action de formation sont elles aussi définies par le Code du travail (art. L. 6353-1 et D. 6321-1). Et bien sûr, aux critères déjà existants¹, s'ajoutent



PARCOURS : QUELLE CONTRACTUALISATION ?

Dans le cas de la contractualisation sur la base d'un temps de formation nécessaire à l'atteinte d'un objectif, la convention de formation peut fixer un prix en fonction d'un temps de parcours estimé. Mais du fait des mécanismes d'ajustement, ce prix peut être revu par avenant en fonction du temps qui s'avère effectivement nécessaire, d'où une facture conforme au temps réalisé et non pas à la durée estimée, explique Fouzi Fethi. Mais si la contractualisation s'est faite en fonction d'un objectif indépendant du temps nécessaire, c'est alors une *“logique de forfait”* qui s'applique, avec une facture conforme à l'atteinte de l'objectif, même si la durée estimée en début de parcours a par la suite été révisée. Lorsque les objectifs sont contractualisés indépendamment du temps de formation, des obligations de moyens et de résultats peuvent se combiner, au choix du financeur.



désormais ceux liés à la formation à distance et à la notion de *“parcours”*.

Un “parcours” organisé en séquences

Intégrée pour la première fois à la définition de l'action de formation, cette dernière témoigne, peut-être plus encore que la formation à distance, des nouvelles frontières de la formation. L'article L. 6353-1 du Code du travail est formel, l'action de formation obligatoirement circonscrite à la seule séquence formation a vécu : peuvent désormais s'y ajouter des séquences de *“positionnement pédagogique”, d'“évaluation”* et d'“accompagnement”.

Et c'est ce tout qui forme *“parcours”*, avec *“un programme et des modalités de déroulement adaptables”*, souligne Fouzi Fethi. En matière de positionnement, *“la notion de prérequis était déjà présente dans la loi du 5 mars 2014*, commente Stéphane Rémy, *mais l'important est que l'on reconnaît que cette phase de positionnement se situe dans le cadre de l'action de formation et qu'il peut y avoir des éléments de personnalisation ou de renforcement de l'accompagnement”*. De plus, des *“ajustements”* sont rendus possibles, avant l'évaluation finale, par des *“jalons d'évaluation”* qui peuvent survenir entre différentes séquences de formation réalisées en présentiel ou, pour tout ou partie, à distance. Pour la caractérisation de l'action de formation, *“l'accompagnement est un plus qui ne se suffit pas à lui seul”*, avertit Fouzi Fethi.

Stéphane Rémy insiste : *“L'essentiel reste l'acte formatif et le process doit être à la main de l'organisme de formation prestataire, qui reste juridiquement responsable, même s'il peut faire appel à des tiers (sous-traitants, experts, vacataires, etc.) pour telle ou telle prestation du parcours.”* ●

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



¹. Programme, objectifs, prérequis, moyens pédagogiques techniques et d'encadrement, suivi et évaluation.

Le 22 novembre, Christian Lajoux (Medef), 68 ans, succédait à Christian Janin (CFDT) à la tête du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Après deux ans de présidence "technique", les partenaires sociaux ont fait le choix d'un dirigeant "politique" à l'heure où le paritarisme se voit malmené par certains éclats de voix de la campagne présidentielle.

Benjamin d'Alguerre



Des techniciens,
il y en a partout.
Moi, je suis
un politique”

CHRISTIAN LAJOUX

UN PARTISAN DU “PARITARISME EFFICACE” À LA TÊTE DU COPANEF

“ Vous devez vous demander ce que je fais là, à la présidence du Copanef, non ?” Christian Lajoux semble s'amuser de la situation. L'ancien grand patron de Sanofi France était surtout

été le porte-parole de l'industrie pharmaceutique au moment des crises de la grippe H1N1 et du Mediator. Il présidait alors le Leem (la fédération des entreprises du médicament). Aujourd'hui, le voici désigné par le Medef pour prendre la direction du comité chargé du pilotage des politiques de formation professionnelle décidées par les partenaires sociaux.

L'homme, toujours sourire aux lèvres, enfonce le clou, en avouant lui-même *“ne pas être un très bon technicien”* en matière de formation professionnelle. Mais *“des techniciens, il y en a partout. Moi, je suis un politique. Le travail du Copanef, c'est d'alimenter les réflexions sociales et politiques sur la formation et l'emploi, afin de créer une dynamique paritaire qui n'exclut ni les intérêts des chefs d'entreprise, ni ceux des salariés, ni ceux des chômeurs et qui démontre, in fine, que le paritarisme est utile et fonctionne”*.

“Simplification, transparence et efficacité”

Un paritarisme *“utile et qui fonctionne”*. Le message se veut fort à l'heure où les slogans martelés



1993
PDG de Sanofi
France

2006
président
du Leem
(Les entreprises
du médicament)

2014
dirigeant
de l'Institut
de formation
aux industries
de santé (Ifris)

22 novembre
2016
président du
Copanef

tout au long de la primaire de la droite et du centre semblaient aller dans le sens d'une volonté radicale de minorer le rôle des syndicats d'employeurs et de salariés dans le paysage social français. *“Le fait que le Medef choisisse pour présider le Copanef quelqu'un d'aussi attaché au paritarisme et qui dispose, en outre, d'une ligne directe avec Pierre Gattaz, est la preuve de l'implication de l'organisation patronale dans la préservation du paritarisme”*, décrypte Philippe Debryne, le vice-président CFDT de l'instance.

En ce sens, le communiqué publié par le président du Medef à l'occasion de la nomination de Christian Lajoux à la présidence du comité confirme l'attachement de son organisation aux instances paritaires : *“La formation et l'emploi sont au cœur de notre démarche paritaire car ils relèvent de la responsabilité des partenaires sociaux”*, écrivait Pierre Gattaz le 21 novembre dernier. *“Il ne faut pas perdre de vue la finalité de ce lieu paritaire de décisions (...) La formation est un facteur-clé de compétitivité des entreprises. Simplification, transparence et efficacité, voilà ce qui doit nous guider.”*

Défense du paritarisme

Une prise de position pro-paritarisme tranchée et plutôt surprenante, à l'heure où le Medef est tiraillé entre ceux, rassemblés autour de l'UIMM

(l'Union des industries et métiers de la métallurgie), qui veulent préserver les vertus du dialogue social et ceux qui, suivant la ligne tracée par Geoffroy Roux de Bézieux, envisagent plutôt un Medef recentré autour du lobbying patronal. Dans ce débat, Christian Lajoux a choisi son camp : *“Je suis de ceux qui pensent que le paritarisme est nécessaire. Et s'il y a un sujet sur lequel il peut s'exprimer, c'est bien la formation professionnelle. En étant efficaces, les partenaires sociaux prouveront à l'État qu'ils n'ont pas besoin de lui partout.”*

Il faut dire que l'ancien patron de Sanofi, aujourd'hui président de Medicen Paris Région, un pôle de compétitivité dédié aux technologies

innovantes pour la santé, a eu l'occasion de pratiquer le paritarisme des deux côtés de la table de négociation. Lui qui, jeune cadre, milita... à la CFDT, au sein du groupe Sandoz (devenu Novartis), avant de rejoindre l'autre rive sociale au début des années 1990.

“Son point fort, c'est la négociation”

Dans l'industrie médicale, ce philosophe de formation ayant complété ses humanités classiques par un DESS de management, a laissé le souvenir d'un vrai praticien du dialogue social. *“Son point fort, c'est la négociation. Il s'est toujours montré particulièrement à l'aise avec les partenaires sociaux”*, se souvient Isabelle Fréret, secrétaire générale adjointe du syndicat CFE-CGC des industries de la chimie, qui décrit un homme *“calme, intelligent, habile”*.

Mais aussi un patron doué pour se constituer des réseaux et savoir les activer au bon moment. Comme en 2011, où, touché de plein fouet par la crise du Mediator, le Leem, alors présidé par Christian Lajoux, choisit d'exclure de son sein les laboratoires Servier, à l'origine du médicament meurtrier. *“Ce fut un épisode douloureux, mais Christian Lajoux a su gérer cette crise”*, poursuit la syndicaliste. Un gestionnaire de crise à l'heure où le paritarisme semble en danger : tout un symbole. ●



Université de Lorraine, 18 octobre 2016.

SUR LE WEB

7^e édition des "Rendez-vous des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement"

Selon les chercheurs, 80 % des apprentissages sont produits de façon informelle, hors des lieux de formation. L'Université de Lorraine propose un nouveau cycle de conférences sur la reconnaissance des formes d'apprentissage, hors formation, afin d'en saisir les modalités, enjeux et conséquences opérationnelles.

Deux vidéos disponibles sur le site de l'Université : **D'INFOS**
https://videos.univ-lorraine.fr/index.php?act=view&id_col=303



Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
 Paris : La Documentation française, 2016

PUBLICATION

La négociation collective en 2015

Comme chaque année, le bilan provisoire de la négociation collective est présenté aux partenaires sociaux au ministère du Travail. Pour l'année 2015, les chiffres indiquent une légère progression du nombre d'accords signés par rapport à 2014, que ce soit dans les entreprises et les branches ou au niveau interprofessionnel.

D'INFOS
<http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/le-bilan-de-la-negociation-collective-en-2015-presente-aux-membres-de-la>



Alternatives économiques n° 363, décembre 2016.

PUBLICATION

Chômage : le dessous des chiffres

Le mensuel publie un dossier consacré aux chiffres du chômage : stabilisation grâce à la formation et aux emplois aidés, mais davantage d'emplois précaires. Il passe en revue des facteurs qui favoriseraient ou pas le chômage, et analyse l'impact de la productivité, de la hausse de la démographie ou de la réforme des retraites.

D'INFOS
www.alternatives-economiques.fr



SUR LE WEB

Les membres de Défi métiers ont la parole : Patrick Frange, président du Fongecif Île-de-France

La nouvelle collection d'interviews vidéo "Les membres de Défi métiers ont la parole" a pour objectif de présenter les administrateurs du Carif-Oref d'Île-de-France. Dans cette interview, Patrick Frange présente les missions du Fongecif et donne sa vision des particularités franciliennes et de leurs impacts sur la relation emploi-formation.

D'INFOS
www.defi-metiers.fr/breves/les-membres-de-defi-metiers-ont-la-parole-patrick-frange-president-du-fongecif-ile-de-france

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

Ingénierie de formation

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

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

Politiques de formation (d'entreprise ou territoriales)

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

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...)

Ensemble, accélérons votre développement !

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

*Formation continue, tout change.
Pour tout comprendre,
votre meilleur conseiller juridique !*



*La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation*

édition
2017

FICHES Les fiches pratiques de la formation continue PRATIQUES

www.droit-de-la-formation.fr



Publicité