

P.2

L'événement

CPF : CE QUI CHANGE
EN CE DÉBUT D'ANNÉE 2018

P.34

L'interview

THIERRY RUARD, DIRECTEUR
DE SE ENERGY TRAINING

P.36

Stratégie

LA DIGITALISATION DE LA FORMATION
ATTIRE LES INVESTISSEURS

INFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 936 • Du 15 au 31 janvier 2018 www.centre-info.fr



P. 11 *À la une*

LES FORMATIONS COMMUNES RELANCENT LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE



La solution complète
pour gérer votre
centre de formation

Seulement 89€ H.T./mois
Remise de 5% avec
le code INFFODIGI18

MARRE DE LA PAPERASSE ?
PASSEZ AU NUMÉRIQUE !

Tableaux de bord
Documents administratifs & BPF
Évaluations numériques et Qualité
Extranet client et stagiaire

Digiforma

Digiforma.com

Sommaire



p. 2 **L'événement**
CPF : ce qui change
en ce début d'année 2018

p. 4 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
Les formations communes
relancent le dialogue social
dans l'entreprise

p. 19 **Guide pro**

Expertise

Erasmus Pro : trois pistes pour la mobilité
européenne des apprentis

Savoir-agir

Certification ICPF & PSI : s'engager
dans une démarche qualité

Législation

Le Parcours d'accompagnement personnalisé

p. 23 **Acteurs**

p. 32 **Innovation**

Les nouvelles fonctionnalités des LMS

p. 34 **L'interview**

Thierry Ruard, directeur SE Energy training,
Schneider Electric

p. 36 **Stratégie**

La digitalisation de la formation
attire les investisseurs

p. 38 **Portrait**

Sylvain Breuzard, PDG humaniste

p. 40 **Ici, vu, entendu**

En deux MOTS

Commun

Bientôt inscrites dans la loi, les formations communes vont peut-être révolutionner le dialogue social. L'idée est aussi simple qu'efficace : les négociateurs patronaux et syndicaux suivent la même formation, ensemble. Ce qui facilite l'acquisition d'une langue commune et favorise l'approfondissement d'un réel dialogue social. "Les séminaires communs intéressent de plus en plus les acteurs du dialogue social", observe ainsi Éric Ferrières, expert en dialogue social au sein de l'association Entreprise & Personnel. Nous en organisons sur des sujets stratégiques comme les impacts de la digitalisation sur les méthodes et l'organisation du travail" (lire notre dossier pages 9 à 14).

Humaniste

PDG atypique, Sylvain Breuzard applique réellement le concept de "performance globale de l'entreprise" au sein de sa société prestataires de services informatiques, Norsys. La formation occupe une place centrale dans cette manière de faire originale. "Nous avons traduit nos engagements par un ensemble de compétences permettant d'incarner cette vision, et nous les transmettons via notre université d'entreprise, explique-t-il. C'est stratégique et j'y suis moi-même formateur. 90% des formations sont réalisées en interne" (lire son portrait pages 38 et 39).

La rédaction



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



**INFFO
FORMATION**

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 aSaint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr
• Directeur de la publication : Julien Nizri • Rédacteur en chef : David Garcia • Rédacteur en chef adjoint : François Boltz
• Rédactrice-graphiste : Sandy Brunel • Rédacteurs : Mireille Broussous, Nicolas Deguerri, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Philippe Grandin, Catherine Trocquemé • Rédacteur-réviseur : Abdoulaye Faye • Collaborations : Jean Berthelot de La Glétais, Françoise Gérard, Vincent Joseph, Mariette Kammerer, 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

PARUTION DES DÉCRETS

CPF : CE QUI CHANGE EN CE DÉBUT D'ANNÉE 2018

Plusieurs textes législatifs entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2018 viennent élargir le champ des bénéficiaires du compte personnel de formation (CPF).

Après les salariés de droits privés, les demandeurs d'emploi et les agents de la fonction publique, les travailleurs non-salariés y ont désormais accès.

Et la situation des "pluriactifs" est désormais prise en compte.

Estelle Durand et Valérie Michelet



L'IMAGE

Une consultation d'avocats en droit du travail et social. Le compte personnel de formation est désormais accessible aux non-salariés, tels que les membres de professions libérales.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, date d'entrée en vigueur de plusieurs textes législatifs, le compte personnel de formation (CPF), mesure phare de la réforme de la formation professionnelle de 2014, s'est élargi à d'autres publics. Avec ces nouvelles dispositions, le droit à la formation attaché à la personne, matérialisé par le CPF, se généralise même si, en pratique, les conditions

de sa mise en œuvre peuvent varier selon les publics concernés.

À l'origine, le dispositif concernait seulement les salariés de droit privé et les demandeurs d'emploi. Depuis, le périmètre des bénéficiaires a été étendu. Ainsi, au 31 décembre 2017, les agents des trois fonctions publiques ont été crédités de leurs premières heures de formation acquises au titre du CPF instauré pour eux par une ordonnance de janvier 2017.

1 014 259

C'EST LE NOMBRE
DE FORMATIONS FINANCÉES
GRÂCE AU CPF, ENTRE SON
ENTRÉE EN VIGUEUR (JANVIER
2015) ET DÉBUT JUILLET 2017,
SELON LE SITE
**MONCOMPTEFORMATION.
GOUV.FR.**

Généralisation

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le CPF est également accessible aux travailleurs non-salariés : travailleurs indépendants, membres de professions libérales et professions non salariées ainsi que leurs conjoints collaborateurs, et artistes auteurs. Cette nouvelle disposition a été instaurée par la loi Travail du 8 août 2016. Comme les salariés de droit privé et les demandeurs d'emploi, les travailleurs non-salariés bénéficient de 24 heures de formation par année d'activité pendant cinq ans puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures. L'alimentation de leur CPF est conditionnée au versement de la contribution à la formation professionnelle (CFP).

“Le CPF doit devenir l'unique droit personnel à la main des individus, dans une logique d'appropriation directe”

■ Documentation d'orientation du ministère du Travail.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2018, les "pluriactifs", c'est-à-dire les personnes qui exercent simultanément plusieurs activités professionnelles, y compris sous différents statuts (salarié, non-salariés) ou dans différents secteurs (privé ou public) peuvent cumuler les heures acquises au titre de chacune de leurs activités dans la limite de 24 heures par année de travail, voire 48 heures sous certaines conditions (salariés peu ou pas qualifiés notamment).

Par ailleurs, les modalités de mise en œuvre du CPF des agents consulaires instauré par l'ordonnance du 19 janvier 2017 ont été précisées par un décret publié le 31 décembre 2017. Celui-ci étend – en les adaptant si nécessaire – l'application des dispositions réglementaires afférentes au CPF aux agents des Chambres d'agriculture, des Chambres de commerce et d'industrie, et des Chambres de

métiers et de l'artisanat. Pour ce qui est du transfert des heures de droit individuel à la formation (Dif) vers le CPF, les employeurs ont jusqu'au 30 avril 2018 pour informer par écrit les agents concernés des heures dont ils bénéficient.

Pour les organismes de formation

Parmi les nouveautés de ce début d'année 2018, figurent aussi des mesures concernant les organismes de formation intervenant dans le cadre du CPF. Ainsi, les établissements d'enseignements de la conduite et de la sécurité routière qui dispensent des préparations au permis de conduire dans le cadre du CPF doivent désormais, selon le décret publié le 3 mars 2017, respecter les critères permettant de s'assurer de la qualité des actions de formation et être inscrits dans les catalogues de référence des financeurs.

D'autres décrets publiés fin 2017 viennent préciser les conditions et les modalités d'abondement du CPF dans des situations bien précises, créées par les ordonnances Macron : salariés licenciés à la suite du refus d'une modification du contrat de travail résultant de l'application de l'accord d'entreprise, ou encore victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les modifications les plus importantes restent cependant à venir. En effet, le CPF sera amené à évoluer à nouveau dans le cadre de la future réforme de la formation professionnelle qui doit faire l'objet d'un projet de loi au printemps prochain. Selon le gouvernement, le CPF “doit devenir l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe”. ●



Développement du dialogue social à l'international LA FRANCE ADHÈRE AU GLOBAL DEAL

La ministre du Travail Muriel Pénicaud a lancé le 21 décembre 2017 la plateforme française pour le Global Deal, auquel la France vient d'adhérer. Lancé en 2016 par le Premier ministre suédois Stefan Löfven, le Global Deal est une initiative internationale pour le dialogue social. Aujourd'hui, une soixantaine de partenaires, États, organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO), entreprises (dont Carrefour, Schneider Electric, Vinci, L'Oréal, Danone, Total, Michelin, Air France, PSA, etc.) et organisations internationales (dont l'Organisation internationale du travail) l'ont signé. La plateforme française sera un lieu d'échange sur la diversité des bonnes pratiques.



"Le Global Deal est une réponse concrète pour une mondialisation plus juste et qui profite à tous", a souligné Muriel Pénicaud. Il s'agit notamment d'améliorer les conditions de travail dans

les pays émergents pour établir une concurrence internationale plus équilibrée.

+ D'INFOS
www.theglobaldeal.com

INVESTISSEMENT FORMATION:

OFFREZ DE LA COMPÉTITIVITÉ
À VOTRE ENTREPRISE

Pour accompagner le développement
des compétences de vos salariés et de votre entreprise.



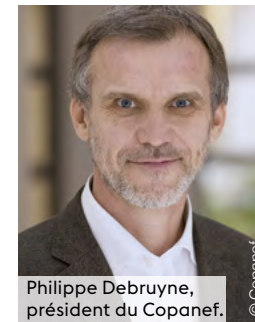
**POUR TOUTE INFORMATION
ET TOUTE DEMANDE
D'ACCOMPAGNEMENT**
contactez votre conseiller
AGEFOS PME



DES SERVICES QUI CHANGENT LA FORMATION
agefos-pme.com



Alternance paritaire MOUVEMENTS À LA TÊTE DU COPANEF ET DU FPSPP



Les changements à la présidence du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Selon le principe de l'alternance, la présidence revient à Philippe Debruyne (CFDT), qui était précédemment vice-président.

Christian Lajoux (Medef), président sortant, occupe désormais les fonctions de vice-président. Le conseil d'administration du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a également évolué au 1^{er} janvier 2018. La présidence revient à Pierre Possémé (Medef) qui était auparavant vice-président. Dominique Schott (FO) qui assurait la présidence a, quant à lui, été élu vice-président.

+ D'INFOS www.copanef.fr
www.fpspp.org



Disparition

**Gilles Loffredo, ancien directeur
du Fonds unique de péréquation**

Ancien directeur de l'Agefal (Association de gestion du fonds des formations en alternance) puis du Fup (Fonds unique de péréquation) – prédécesseurs du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) – Gilles Loffredo est décédé le 24 décembre 2017, à l'âge de 71 ans. Ceux qui l'ont connu saluent *"un homme d'une grande élégance"*. Ancien directeur du Carif Aquitaine (alors nommé Arepa), Gilles Loffredo était notamment devenu directeur du Copacif (Comité paritaire du congé individuel de formation) à la fin des années 80. En 1996, cet organe s'était regroupé avec l'Agefal, dont il avait pris la direction. Michel Fortin (FO), qui fut président du Copacif de 2003 à 2004, loue son *"grand respect du paritarisme"*: *"C'était un vrai humaniste, un homme très cultivé qui savait parler aux politiques comme aux paritaires. C'est pourquoi il était respecté de tous."* ●

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

Cese UNE PLATEFORME PARTICIPATIVE SUR L'ORIENTATION DES JEUNES

Depuis le 8 janvier, les associations, les parents et les jeunes peuvent débattre et émettre des idées sur la plateforme participative en ligne "Orientation des jeunes : quelles solutions ?", initiée par le Conseil économique, social et environnemental (Cese).

Son président, Patrick Bernasconi, souhaite que le Cese recueille plus systématiquement l'expression citoyenne, l'intègre à ses travaux et la communique aux pouvoirs publics. Cette consultation est structurée en six thématiques parmi lesquelles : "Comment mieux accompagner les jeunes dans leur parcours ?", "Comment décider vraiment de son orientation et ne pas la subir ?", "Comment l'offre de formation peut-elle permettre un réel choix d'orientation ?", "Les trois autres portent sur le stress suscité par l'orientation, l'insertion professionnelle des jeunes et les stéréotypes de sexe dans les choix d'orientation. Des événements sous forme de débats, d'ateliers relais seront organisés en partenariat



Laure Delair, co-rapporteur de la plateforme participative.

notamment avec le Rectorat de Paris afin de susciter la mobilisation des jeunes et des familles. La consultation se clôturera le 23 février. En mars, les deux rapporteurs, membres du Cese, Laure Delair, ancienne vice-présidente de l'Unef, et Albert Ritzenthaler, enseignant en lycée professionnel et élu CFDT, feront en sorte que les 60 contributions les plus soutenues par les internautes reçoivent une réponse argumentée de la part du Cese et soient intégrées à une synthèse restituant la diversité des arguments. Par ailleurs, cette consultation viendra nourrir le projet d'avis du Cese "L'orientation des jeunes", qui sera soumis au vote de l'assemblée plénière le 11 avril prochain.

+ D'INFOS
<https://participez.lecese.fr>



Appels à projets Erasmus+ EXPÉRIMENTATIONS POLITIQUES EUROPÉENNES DANS LA FORMATION

La Commission européenne a publié un nouvel appel à projets dans le cadre du volet du programme Erasmus+ dédié au "soutien à la réforme des politiques" (Action clé 3).

Les projets devront impliquer des autorités publiques dans les champs de l'éducation et de la formation. Les thématiques couvertes par l'appel à projets incluent la mise en œuvre de filières d'amélioration des compétences pour les adultes, la promotion de l'inclusion sociale à travers l'apprentissage "formel" ou "non formel", la formation des formateurs, ou encore la création d'une plateforme européenne pour l'apprentissage en ligne, la mobilité mixte ou virtuelle, les campus virtuels et l'échange collaboratif des meilleures pratiques. Jusqu'à 75 % des coûts pourront être financés par la subvention de l'Union européenne, à une hauteur maximum de 2 millions d'euros.



+ D'INFOS
www.agence-erasmus.fr

Afpa LES PRISES DE PARTICIPATION DANS LES DEUX FILIALES DE L'AFPA

Deux arrêtés parus au Journal officiel du 5 janvier détaillent les participations financières de l'Épic Afpa en direction de ses filiales. L'un porte approbation de la décision de l'Afpa de réaliser un apport à la société Afpa Accès à l'emploi (la filiale en charge de la formation des demandeurs d'emploi). Le montant prévisionnel s'élève à 153,9 millions d'euros (en nature de créances pour 120 millions, en numéraire pour 33 millions). Cet apport sera rémunéré par l'attribution à l'Épic d'1,479 million d'actions d'Afpa Accès à l'emploi. L'autre arrêté porte approbation d'un apport à la société Afpa Entreprises (filiale agissant sur le champ concurrentiel), pour un montant prévisionnel de 50,4 millions d'euros, rémunéré par l'attribution à l'Épic de 4,1 millions d'actions d'Afpa Entreprises.



+ D'INFOS
www.afpa.fr



FRANCK GIULIANI,
nouveau président de la Conférence des directeurs de service
de formation continue universitaire



Franck Giuliani a été élu à la présidence de la Conférence des directeurs de service de formation continue universitaire (CDSFCU), succédant à Alain Gonzalez.

Depuis 1997, il est directeur FCU à l'Université du Littoral Côte d'Opale. Il était vice-président de la CDSFCU depuis décembre 2010.

Il a défini la feuille de route du réseau en quatre objectifs : amplifier la notoriété de la FCU, assurer la mission de service public

telle qu'inscrite dans le Code de l'éducation, accompagner les services de formation continue universitaire dans la transition vers le marché et les activités concurrentielles, et enfin, structurer et outiller les services.

"Le message fort que je veux porter, c'est qu'il faut essayer d'être dans une logique représentative de la diversité de l'enseignement supérieur", a expliqué le nouveau président.

Décret UTILISATION DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION POUR DE LA FORMATION

Les modalités d'utilisation pour de la formation des points acquis au titre de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels dans le cadre du compte professionnel de prévention (C2P) ont été précisées par le décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017. Un point inscrit sur le C2P ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. Les 20 premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation pour de la formation, à l'exception des droits acquis par les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960. Pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, seuls les 10 premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation pour de la formation.



+ D'INFOS
www.legifrance.gouv.fr



Réforme de l'apprentissage LES RÉGIONS RENCONTRENT LE GOUVERNEMENT



Le président de Régions de France, Hervé Morin, ici lors de la visite d'un "lycée du futur" en Seine-Maritime.

Le 8 janvier, les représentants des Régions ont rencontré la ministre du Travail Muriel Pénicaud, avant de s'entretenir avec le Premier ministre Édouard Philippe le 15 janvier. Des rencontres organisées à la demande de l'association Régions de France qui a exprimé son opposition à toute remise en cause du rôle des Conseils régionaux en matière d'apprentissage et au transfert de cette compétence aux branches, comme l'envisagerait le gouvernement.

Lors de la réception à l'Élysée en l'honneur de l'équipe de France des métiers, le 21 décembre, Emmanuel Macron a rappelé sa volonté, pour relancer l'apprentissage, de donner "beaucoup plus de place aux branches professionnelles". La concertation va très prochainement s'achever, par deux séances plénières : l'une, le 18 janvier au siège France Stratégie, sera l'occasion de présenter le rapport de synthèse issu des travaux. La seconde, fin janvier ou début février, se tiendra au ministère du Travail.



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



LEARNING TECHNOLOGIES FRANCE
23 et 24 janvier à Paris

Premier événement dédié aux technologies de l'apprentissage, iLearning Forum revient dans sa 17^e édition sous son nouveau nom : Learning Technologies France.
www.learningtechnologiesfrance.com

**26^e SALON DES FORMATIONS
ET MÉTIERS AÉRONAUTIQUES**

Du 2 au 4 février à Paris

Trois jours dédiés à l'orientation dans les métiers du transport aérien et de l'industrie aéronautique.
www.salondesformationsaero.fr

**FORUM D'APPRENTISSAGE
DE POLITIQUES (FAP)**

7 février à Bruxelles

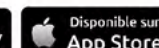
Organisé par le Comité économique et social européen et le Cedefop, autour de la mise en œuvre de la recommandation "Itinéraires de perfectionnement : de nouvelles opportunités pour les adultes".
www.eesc.europa.eu

1001 Lettres
by Opalia®

UNE APPLI
JUSTE POUR VOUS

Votre nouveau compagnon quotidien avec des parcours :
Logique & Mémoire pour s'échauffer, Chiffres, Lettres et Culture générale pour tester et consolider vos connaissances.

Recherchez 1001 Lettres sur



OPALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES



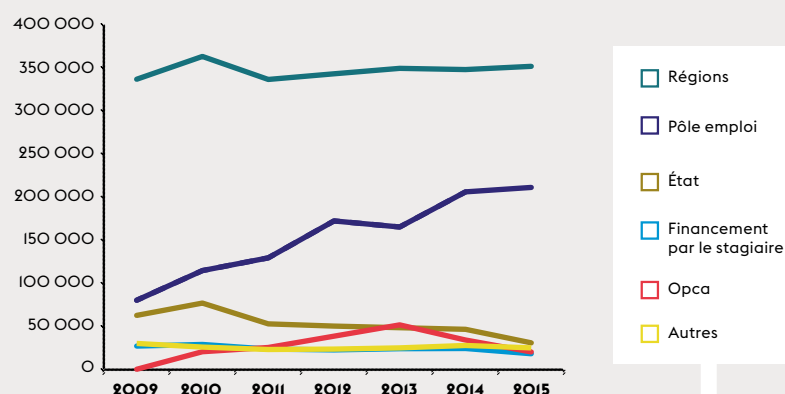
LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail a publié le 29 décembre 2017 les chiffres de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2015 : plus de 684 000 entrées en formation enregistrées. Les Régions sont les principales commanditaires.

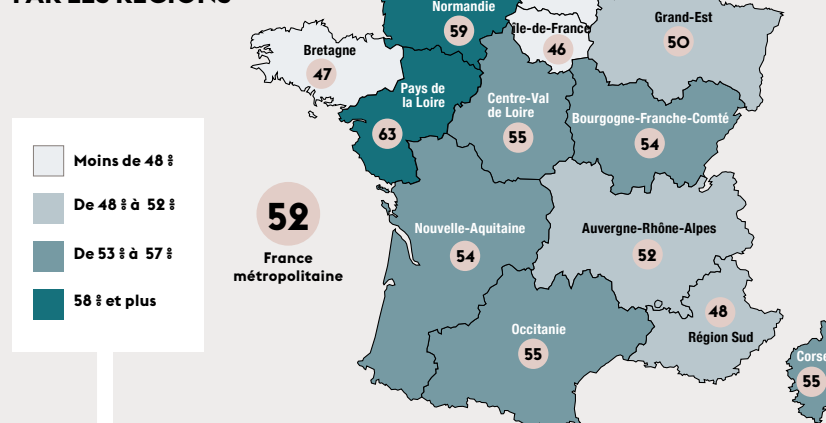
Infographie Centre Inffo

Source : Dares Résultats. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

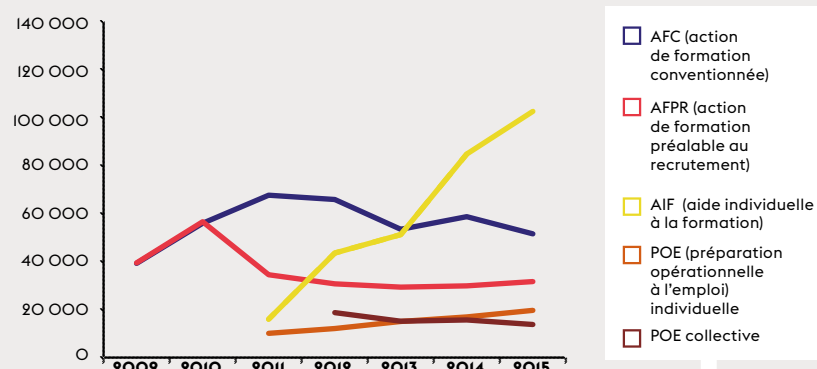
NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES PAR LES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI SELON LE COMMANDITAIRE



PART DES FORMATIONS DE PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI COMMANDÉES PAR LES RÉGIONS



NOMBRE DE FORMATIONS COMMANDÉES PAR PÔLE EMPLOI



5,7 MILLIARDS D'EUROS

C'EST LE MONTANT DE LA DÉPENSE TOTALE POUR LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI EN 2015.

10,5

C'EST LE TAUX MOYEN D'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI.

4,4 MOIS

C'EST LA DURÉE MOYENNE DES STAGES DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI.



METTEZ DE L'EUROPE DANS VOS PROJETS : RETROUVEZ ERASMUS + ET LA PLATEFORME EPALE À L'UHFP



UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 31 JANVIER AU 2 FÉVRIER 2018

+ 1^{ER} février

9h-10h30 :

Atelier 2 / La place des compétences transversales

- Mariela de Ferrari, experte AEFA
- Jean Vanderspelden, expert thématique EPALE
- Présentation par Sophie Alex-Bacquer, coordinatrice du projet Erasmus + « AT HOME » (valoriser les métiers de l'aide à domicile).

+ 31 janvier

9h-12h30 :

Rencontre européenne d'experts de la formation des adultes avec EPALE

Allemagne, Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pologne, Portugal.

11h-12h30 :

Atelier 4 / RH et accompagnement des transitions numériques et écologiques

Découvrez les projets financés par Erasmus +.

14h15-15h45 :

Carte blanche

Erasmus + finance la formation professionnelle et associe les acteurs économiques : découvrez les différentes opportunités (mobilités, partenariats, alliances...).

16h15-18h15 :

Remise du prix Erasmus + Innov'trophées 2018 par Laure Coudret-Laut, directrice de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation

Toute la journée :

Les RDV Experts

L'Agence Erasmus+ France Education / Formation répond à vos questions (entretien professionnel de 20 mn).

#UHFP2018 #ErasmusPlus @ErasmusplusFR @EPALE_FR



www.ec.europa.eu/epale/fr
www.agence-erasmus.fr



ACTEURS DE L'ÉDUCATION ET
DE LA FORMATION DES ADULTES,
REJOIGNEZ LE RÉSEAU DE
PROFESSIONNELS EUROPÉENS EPALE

FAISONS GRANDIR
L'ÉDUCATION ET LA
FORMATION DES
ADULTES EN
EUROPE !

+ 
ÉLARGIR SON
CERCLE PROFESSIONNEL

+ 
SE TENIR INFORMÉ
DES INNOVATIONS
PÉDAGOGIQUES

+ 
VALORISER SON
PROJET EUROPÉEN

+
de 35 000
professionnels
inscrits sur la
plateforme

+ 
ACCÉDER À UNE
BASE DE RESSOURCES

+ 
RECHERCHER
DES PARTENAIRES

+ 
PARTICIPER À DES
RENCONTRES THEMATIQUES

EPALE accompagne Erasmus + en rapprochant
les acteurs de l'éducation et de la formation des adultes.

À la une



Une conférence "Processus de changement et de professionnalisation" de l'Intefp, à Lyon.

Mise en œuvre des ordonnances LES FORMATIONS COMMUNES RELANCENT LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

2018, année de relance du dialogue social dans l'entreprise ? La prévalence des accords d'entreprise est la mesure emblématique des ordonnances de 2017. Les accords de branche l'emportent encore dans treize domaines, dont celui de la mutualisation de fonds de la formation professionnelle – sauf si l'entreprise apporte des garanties équivalentes. Par ailleurs, un conseil d'entreprise créé par un accord aura la capacité de négocier. Dans ce contexte, la formation des élus du personnel, mais aussi des instances dirigeantes des entreprises, est plus que jamais nécessaire. Et pourquoi ne se formeraient-ils pas ensemble – manière d'être au même niveau de technicité et d'entamer le dialogue ? C'est l'objectif des "formations communes".

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Les changements induits par les ordonnances de 2017

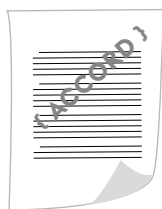
Le cahier des charges des formations communes

Les enseignements des premières expérimentations

UNE NOUVELLE APPROCHE DE LA FORMATION AU DIALOGUE SOCIAL

Les ordonnances de 2017 placent les négociations collectives dans les entreprises au centre de la réforme du Code du travail. À l'appui de cette transformation, de nouvelles approches de la formation centrées sur des compétences plus transversales et des sessions communes se développent.

Catherine Trocquemé



42 000

accords d'entreprise signés en 2016, contre 36 600 en 2015 (ministère du Travail).

Dans un contexte marqué par une vague de réformes, celle du Code du travail en septembre 2017, puis le lancement de celles de la formation professionnelle et de l'apprentissage, le sujet du dialogue social revient en force dans les débats et discussions entre les partenaires sociaux. "Il s'agit d'un renversement du modèle où dominera désormais la négociation collective dans la construction des normes, déclare Olivier Mériaux, directeur technique et scientifique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Cette nouvelle hiérarchie responsabilise chaque acteur du dialogue social et suppose non seulement une appropriation des méthodologies et outils de la négociation mais aussi un changement culturel dans l'approche des relations sociales dans les entreprises."

En fusionnant les instances représentatives du personnel dans une instance unique, le comité social et économique (CSE), et en élargissant le champ de la négociation collective, les ordonnances Macron laissent les partenaires sociaux se saisir de l'organisation du dialogue social comme levier du développement et des transformations des entreprises. Pour tous les acteurs du dialogue social se pose aujourd'hui la question de la nécessaire montée en compétence et de la formation.

"Si nous voulons des négociations efficaces, les acteurs doivent être formés, insiste Bénédicte Ravache, secrétaire nationale de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH). L'esprit et les techniques de la négocia-



Le centre de formation de l'Intefp (Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle) à Marcy-l'Étoile (Rhône).

tion doivent être partagés et discutés entre les partenaires sociaux. N'oublions pas que la qualité du dialogue social recouvre aussi les enjeux de management et d'organisation du travail."

Développer les compétences de la négociation

Les partenaires sociaux ne partent pas d'une feuille blanche. À la CFDT, les formations en direction des élus ont déjà intégré dans leur contenu les compétences transversales et des approches pédagogiques des formations-actions sur des temps plus longs appuyés par du e-learning. Aujourd'hui, la confédération se donne de nouvelles priorités. "Nous allons devoir répondre à une demande forte de nos militants,



Bénédicte Ravache, secrétaire nationale de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH).



3 QUESTIONS À

Sébastien Grosjean, directeur adjoint du travail, Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp)

"Le cahier des charges fixe les grands principes plutôt que des modalités précises de mise en œuvre"

À quoi répond le dispositif des formations communes ?

La volonté de promouvoir et de généraliser cette pratique de formation au dialogue social en l'inscrivant dans la loi s'appuie sur plusieurs rapports dont celui de Jean-Denis Combexelle et d'un constat partagé avec les partenaires sociaux. Des initiatives prises par des entreprises et dans les régions, nos sessions nationales qui réunissent les parties prenantes ont montré l'efficacité de cette approche commune pour faire évoluer les représentations sociales et développer

une culture de la négociation.

Comment avez-vous travaillé sur le cahier des charges ?

Nous avons rencontré en bilatéral une cinquantaine d'acteurs du dialogue social et mené une enquête afin d'identifier les besoins des partenaires sociaux. La formation au dialogue social est aujourd'hui rarement conjointe et majoritairement orientée sur des expertises juridiques ou thématiques. Nous avons besoin de renforcer des compétences plus transversales et de mettre en place de nouvelles approches pédagogiques.

Que dit le cahier des charges ?

Il fixe les grands principes plutôt que des modalités précises de mise en œuvre afin de laisser la liberté aux partenaires sociaux d'adapter le dispositif, au sein des branches par exemple. Les organismes de formation devront en respecter l'état d'esprit. La neutralité et l'équidistance des formateurs ainsi que l'équilibre des points de vue sont des conditions essentielles. L'accent est également mis sur une pédagogie interactive qui favorise la co-construction autour de sessions d'au moins deux jours.

Propos recueillis par Catherine Trocquemé

REPÈRES

CE QUE CHANGENT LES ORDONNANCES

"Les ordonnances réformant le Code du travail s'inscrivent dans un mouvement de fond initié en 2004, dans lequel le champ des dérogations des accords d'entreprise aux accords de branche avait tendance à augmenter, analyse Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo. Néanmoins, elles marquent une véritable rupture en donnant la prévalence aux accords d'entreprise." Les accords de branche l'emportent dans treize domaines dont celui de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, sauf si l'entreprise apporte des "garanties au moins équivalentes". Par ailleurs, un conseil d'entreprise créé par un accord aura la capacité de négocier et disposera d'un droit de veto sur un certain nombre de champs, dont la formation.

LES FORMATIONS COMMUNES

Elles sont suivies **conjointement** sur un même site **par des salariés et des employeurs** ou leurs représentants respectifs.



L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle définit **un cahier des charges général** auquel doivent répondre les formations communes.
Il détermine :



Des formations communes

Une tendance s'affirme toutefois depuis quelques années. La France interroge sa culture du dialogue social à travers plusieurs rapports, dont celui de Jean-Denis Combrexelle ou celui du Conseil économique, social et environnemental réalisé par Luc Bérille et Jean-François Pilliard. Des pistes y sont proposées pour renforcer la place de la négociation collective dans les entreprises comme mode décisionnel et de régulation sociale.

Parmi elles, les formations communes aux employeurs et aux salariés ont été inscrites dans la loi du 8 août 2016. La publication d'un cahier des charges était alors annoncée pour en préciser les règles d'organisation. Aujourd'hui peu pratiqué en France, ce mode formatif a pourtant fait ses preuves dans de nombreux pays, comme au Canada. "En permettant de partager un langage

commun, d'échanger et de comprendre les enjeux des parties prenantes, cet outil peut faire bouger les choses à condition, bien sûr, que l'on respecte un juste équilibre", précise Thierry Cadart. Tout en faisant consensus sur le principe, ces formations sont, en effet, délicates à mettre en œuvre. Quand certains insistent pour qu'elles traitent de la négociation comme préalable indispensable, d'autres préfèrent une entrée plus neutre. "Les formations communes ouvrent de véritables opportunités pour renforcer le dialogue social, mais il ne faut pas brusquer les choses, explique Christophe Doyon, directeur général de Secafi, filiale spécialiste du conseil et de l'expertise aux comités d'entreprise et aux CHSCT du groupe Alpha. En choisissant une thématique sur laquelle il n'y a pas d'intérêts divergents, on évite ainsi de faire renaître d'éventuels blocages et on peut intégrer un travail sur les postures, une compréhension mutuelle et une nouvelle méthodologie des relations sociales."

Le dispositif des formations communes ouvre la discussion et libère des initiatives de plus en plus nombreuses. Les branches professionnelles pourraient également se saisir de cet outil. Rendez-vous important pour les partenaires sociaux, le dialogue social renforcé par la loi répond aux défis de la transformation voulue de la gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage. ●



Thierry Cadart, secrétaire national à la CFDT.

LES PREMIÈRES EXPÉRIMENTATIONS DE FORMATIONS COMMUNES

Avant qu'elles ne soient inscrites dans la loi, des actions de formation conjointe réunissant des représentants du personnel et des représentants de l'entreprise se sont développées. Efficaces et prometteuses mais encore peu répandues, ces pratiques pourraient bien, demain, se généraliser.

Catherine Trocquemé

En novembre 2017, chez Entreprise & Personnel : "Quels nouveaux enjeux et objets de la négociation d'entreprise sur la formation ?" Témoignages et échanges avec les adhérents.



ciaient ne se connaissaient pas. Nous avons besoin d'un nouvel outil pour dépasser les débats permanents et peu constructifs en cours dans les entreprises françaises."

Construire un contrat social commun

D'une durée de cinquante jours répartis sur quatorze mois, cette formation diplômante repose sur le respect rigoureux de la neutralité et sur un parti pris audacieux. "Nous ne reproduisons pas le modèle allemand de cogestion, ni celui, plus anglo-saxon, du compromis, précise Gérard Taponat. Nous cherchons à trouver des convergences à partir d'intérêts divergents et à construire un contrat social commun."

En 2018, le master NRS de Paris-Dauphine va doubler sa promotion pour accueillir 48 stagiaires et y associera 10 nouveaux modules consacrés à la mise en œuvre des ordonnances Macron. Porté par son succès, le master NRS pourrait s'étendre dans d'autres Universités, selon des modalités certifiées par Paris-Dauphine.

Voici dix ans, naissait à l'Université Paris-Dauphine une formation inédite en France – conjuguant un contenu clairement centré sur les techniques de la négociation et une approche pédagogique rassemblant dans une même salle de cours cadres syndicaux et responsables des ressources humaines. Aujourd'hui, le master Négociations et relations sociales (NRS) s'est imposé. En 2015, selon une enquête TNS réalisée auprès des étudiants des premières promotions, soit une centaine de diplômés, le taux de satisfaction atteint 96 %.

Pourtant, à sa création, la formule suscitait une certaine méfiance de la part des partenaires sociaux. "Nous étions peu à y croire, explique Gérard Taponat, ancien DRH et fondateur du master NRS. Dans les entreprises, ceux qui négocient

Longtemps sans équivalent, ce mode formatif rassemblant autour d'un apprentissage commun les deux parties prenantes des relations sociales dans les entreprises commence à se développer. "Les séminaires communs intéressent de plus en plus les acteurs du dialogue social, observe Éric Ferrères, expert en dialogue social au sein de l'association Entreprise & Personnel. Nous en organisons sur des sujets stratégiques comme les impacts de la digitalisation sur les méthodes et l'organisation du travail." Et d'ajouter : "Il est essentiel de donner des gages de transparence, de confiance et d'équilibre. Les formations communes sont un ●●●



122,8
millions d'euros
de dotation du Fonds
de financement du dialogue
social, en hausse de 15 %
par rapport à 2015.



Première formation Négolab
à Montauban les 23, 24 avril et 4 mai 2017.

... très bon outil, capable de faire évoluer la culture du dialogue social, à condition qu'il soit pleinement accepté des deux côtés. La réforme du Code du travail devrait encourager ces pratiques."

On observe le même mouvement vers des approches communes et méthodiques du dialogue social dans le dispositif "Appui aux relations sociales" mis en place par l'État (Direction générale du travail) et l'Association nationale pour

l'amélioration des conditions de travail (Anact). Ces premières expérimentations montrent que le dispositif doit rester souple afin de s'adapter aux différentes cultures d'entreprise ou sectorielles. Ainsi, en Bretagne, des entreprises de transport ont mis en place une formation commune en choisissant d'en confier l'animation à un binôme et en ne consacrant qu'une demi-journée réellement partagée sur les trois jours de la session.



Gérard Taponat,
ancien DRH
et fondateur
du master
Négociations et
relations sociales.

Les territoires ultramarins à la pointe des formations communes

Mais c'est encore dans les territoires d'outre-mer que l'expérimentation des formations communes est allée le plus loin. En Nouvelle-Calédonie, la formule a été déployée en 2008 par la Direction du travail de ce territoire au statut particulier, pour favoriser le dialogue social dans un contexte politiquement tendu.

En 2012, la Martinique décide à son tour de mettre en place le même dispositif à la demande, cette fois, des partenaires sociaux eux-mêmes. En tout, un millier de représentants syndicaux et de cadres d'entreprise ont été aujourd'hui formés ensemble

à la négociation, relançant ainsi le dialogue social et la signature d'accords collectifs.

Les résultats obtenus par cette pratique formative innovante ont convaincu d'autres territoires de l'adopter. La Guadeloupe et Mayotte devraient bientôt la développer et, en métropole, une expérimentation a été menée par la commission paritaire de Montauban, dans le Tarn-et-Garonne.

Des séminaires sont organisés en amont afin de sensibiliser les parties prenantes à cette nouvelle approche souvent éloignée de la culture française du dialogue social. Pour son concepteur, la réussite des formations communes repose sur le respect de quelques principes-clés. "Il faut être clair, il s'agit bien de formations à la négociation collective, explique Christian Thuderoz, sociologue et directeur du programme Négolab à l'Institut de recherche et d'enseignement sur la négociation de l'Essec. Il est très important que chacun partage les mêmes outils et les mêmes méthodologies. Cela permet d'égaliser le jeu des partenaires sociaux." Chacun expose sa logique et ses contraintes en toute transparence. "En adoptant des techniques de résolution de problèmes, poursuit Christian Thuderoz, on peut alors avancer dans des négociations intégratives." L'animation de la formation est, bien sûr, un élément-clé : "Le formateur expérimenté et neutre peut s'appuyer sur l'expérience des partenaires sociaux à travers des jeux de rôle et de simulation. L'option d'un binôme est, de ce point de vue, intéressante."

Les premières expérimentations des formations communes ont montré leur efficacité. Reste aujourd'hui à les généraliser pour en faire un des leviers de dynamisation du dialogue social. ●

ÉVÉNEMENT

ENFIN LES
RÉSULTATS !

Enquête BVA Emploi 2017

La Cnp/n/e FP L'Observatoire

6 MARS 2018
FORUM
DES IMAGES
(PARIS 1^{er})

AU PROGRAMME

- **Présentation et analyse** des grandes tendances du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif
- **Tables rondes** autour d'experts du secteur et de personnalités politiques
- Lancement de la **plateforme digitale** de consultation des résultats



Conférence animée par
Philippe Duport,
journaliste à France Info

INSCRIVEZ-VOUS SUR : ee2017-unifaf.fr

L'Enquête Emploi en quelques chiffres :

+ de **6**
mois d'enquête

+ de **50 000**
datas traitées et analysées

75 %
des structures
du secteur sollicitées

800 000 salariés,
90 métiers,
500 000 départs
en formation concernés

PROFESSIONNELS DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION

Disposez chaque jour de toute l'actualité
de votre secteur !



Le Quotidien de la formation

LA LETTRE NUMÉRIQUE QUOTIDIENNE INDISPENSABLE POUR BIEN SE POSITIONNER DANS SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Une information concise, impartiale et sourcée pour tout connaître :

- des événements de la profession
- des évolutions réglementaires
- des pratiques et des débats....



Erasmus Pro

TROIS PISTES POUR LA MOBILITÉ EUROPÉENNE DES APPRENTIS

Vincent Joseph, chargé de mission à Centre Inffo

La ministre du Travail vise un objectif annuel de 15 000 apprentis français en mobilité longue d'ici à 2022, et la Commission européenne va dédier en 2018 un financement de 400 millions d'euros (sur les 2,5 milliards de budget annuel du programme Erasmus+) pour les mobilités de trois à douze mois dans l'apprentissage. Quelles solutions pour faire de l'année 2018 celle du décollage d'Erasmus Pro ?

1 AU NIVEAU DU STATUT DE L'APPRENTI

Une solution envisagée pour dépasser les freins juridiques actuels consisterait à créer un statut permettant de lever les obligations qui pèsent sur les employeurs français durant la période de mobilité à l'étranger : contrat d'apprentissage particulier de type "parcours international", apprenti placé sous le statut d'"étudiant des métiers"... L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) suggère également le développement d'un "post apprentissage" comprenant une période de mobilité européenne, certifiante ou non. ●

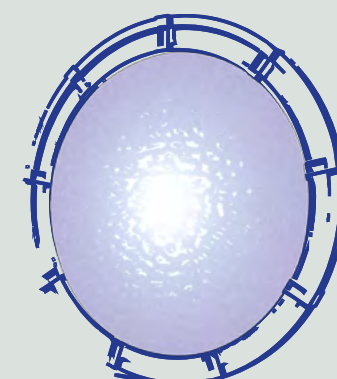
2 AU NIVEAU DE L'OFFRE ET DES PARCOURS DE FORMATION

Le développement de la mobilité européenne pourrait s'appuyer sur



la mise en place d'outils dédiés et d'une labellisation gérés par les Régions avec le concours des Comités régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (Crefop), ainsi que sur l'identification et le financement dans chaque CFA d'un référent mobilité.

Au niveau du ministère de l'Éducation nationale, les expériences réussies de reconnaissance des acquis de l'apprentissage à l'étranger constituent des points d'appui pour développer le système européen Ecvet (crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels). La formation en langue devrait être renforcée, de même que la co-construction de programmes de formation entre les organismes d'envoi et d'accueil, en tenant compte de la très grande diversité des systèmes d'apprentissage dans les 28 pays de l'UE. ●



3 AU NIVEAU DU PROGRAMME ERASMUS+ ET DES FINANCEMENTS

En phase avec des propositions de l'agence Erasmus+ France Éducation & Formation, les règles de fonctionnement d'Erasmus Pro pourraient être alignées sur celles du programme concernant les étudiants, avec une simplification du système de bourses, qui resterait ouvert à des abondements par les Régions ou les Opcv.

Concernant le budget national du programme, l'Igas invitait les partenaires sociaux à examiner la possibilité d'un abondement des crédits disponibles par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), à l'instar de ce qui se pratique par exemple en Allemagne ou en Espagne. ●

+ D'INFOS

Rapport de l'Igas "La mobilité européenne des apprentis", comprenant 22 recommandations : www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2017-048R_.pdf

Site de l'association Euro App' et appel pour la mobilité longue des apprentis : www.euroapp.fr

Mission confiée à Jean Arthuis par la ministre du Travail : www.jean-arthuis.eu/fr

SAVOIR-AGIR

Certification ICPF & PSI

S'ENGAGER EN TANT QUE FORMATEUR INDÉPENDANT DANS UNE DÉMARCHE QUALITÉ

Estelle Durand, journaliste à Centre Inffo

► Faire reconnaître son professionnalisme

Se faire certifier n'est pas une obligation mais est très utile : pour bénéficier de l'inscription simplifiée à Datadock, être référencé par les financeurs publics ou, simplement, faire valoir son professionnalisme auprès de donneurs d'ordre ou acheteurs. D'autant qu'à l'avenir, décrocher une certification sera peut-être un passage obligé, la qualité étant un des enjeux majeurs de la réforme engagée par le gouvernement. Créée en 1995, la certification ICPF & PSI (Institut de certification des professionnels de la formation professionnelle et de la prestation de service intellectuel) est attachée à la personne. "Elle atteste que la fonction de formateur est exercée avec succès", explique François Galinou, président de la société ICPF & PSI qui délivre la certification.

► Trois niveaux de certification

Le référentiel de certification ICPF & PSI repose sur des normes Iso et met l'accent sur la pratique du métier. La certification se décline en trois niveaux – agréé, confirmé et expert – selon l'expérience du formateur (de six mois à cinq ans, de cinq à dix ans, plus de dix ans). Après inscription sur le site [Certif-icpf.org](http://certif-icpf.org) et vérification de son éligibilité, le candidat doit fournir des informations sur son profil et son activité : identité, formations suivies, expérience professionnelle, fonction précise, domaine d'intervention, etc. Il doit aussi décrire sa démarche qualité – c'est-à-dire la façon dont il s'organise



pour obtenir des résultats et pour respecter la réglementation –, préciser ses engagements déontologiques (adhésion à une charte, par exemple), et fournir des documents tels que des supports de cours, des preuves de la réussite de sa pratique et des références de clients qu'I CPF & PSI pourra interroger. La certification est délivrée pour trois ans sous réserve de résultats positifs aux audits annuels. Un nouvel audit est réalisé ensuite, si le candidat souhaite renouveler la certification. L'évaluation se fait sur pièces, mais I CPF & PSI n'exclut pas de rencontrer le formateur si les documents ne suffisent pas, voire de suspendre ou retirer la certification suite à des plaintes de clients.

UNE CERTIFICATION ATTACHÉE À LA PERSONNE

Parmi toutes les certifications s'adressant aux acteurs de la formation professionnelle, ICPF & PSI a la particularité de concerner les personnes physiques. Depuis 2016, elle est référencée sur la liste des labels et certifications généralistes du Cnefop, ce qui garantit sa conformité avec le décret relatif à la qualité du 30 juin 2015. Elle permet donc aux formateurs certifiés de bénéficier de l'inscription simplifiée à Datadock et d'être référencés par les financeurs publics. L'Institut de certification n'est pas accrédité par le Cofrac (Comité français d'accréditation des acteurs intervenant dans l'évaluation de la conformité), tels que ceux qui délivrent des certifications, mais une demande a été faite en ce sens.

+ D'INFOS <http://certif-icpf.org>

► Se former, prendre du recul

Le coût de la certification varie entre 825 et 1 650 euros HT selon le niveau, auxquels s'ajoutent les frais d'inscription (89 euros HT) et une redevance annuelle (280 euros HT). Le passage d'un niveau à un autre est facturé entre 330 et 825 euros HT. Les formateurs souhaitant se préparer à l'obtention de la certification pourront se former auprès de référents ICPF & PSI qui proposent des sessions de un à trois jours (590 à 2 160 euros HT). Se former n'est pas obligatoire, mais les formateurs devront s'assurer qu'ils maîtrisent la réglementation de la formation professionnelle et travailler sur la mise en valeur de la qualité de leur prestation, c'est-à-dire prendre du recul par rapport à leur activité quotidienne. ●

LÉGISLATION

Anciens collaborateurs parlementaires

PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo

Un décret publié au JO du 23 décembre 2017 fixe les modalités d'accompagnement des collaborateurs parlementaires en cas de licenciement pour un motif autre que personnel. Ce texte est pris en application de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique.



La loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique prévoit un parcours d'accompagnement personnalisé au profit des collaborateurs parlementaires licenciés pour un motif autre que personnel. Le décret 2017-1733 du 22 décembre 2017 en fixe les modalités. C'est Pôle emploi qui assure cet accompagnement. Au titre de sa contribution au financement du dispositif, le bénéficiaire justifiant au moment de la rupture du contrat de travail de douze mois d'ancienneté doit verser à Pôle emploi une somme équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis qu'il a perçue.

Le parcours d'accompagnement personnalisé est conclu pour une durée de douze mois. L'adhérent au parcours bénéficie dans les sept jours d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de ses capacités professionnelles. Lequel prend notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné. Puis le projet prend la forme d'un document écrit. Les prestations d'accompagnement peuvent comprendre un bilan de compétences, ou un suivi individuel par l'intermédiaire d'un référent,

destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer son bon déroulement, y compris dans les six mois suivant son reclassement. Également possibles : des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ; des actions de validation des acquis de l'expérience ; ou des mesures de formation, pouvant inclure une évaluation prenant en compte l'expérience professionnelle. Le bénéficiaire du parcours peut mobiliser son compte personnel de formation et accéder à toutes

les formations éligibles. Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du parcours, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) après inscription du bénéficiaire sur la liste des demandeurs d'emploi. À noter que l'intéressé cesse de bénéficier du parcours d'accompagnement personnalisé lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi. ●

LES CONDITIONS D'INDEMNISATION

Le décret 2017-1733 publié au JO du 23 décembre fixe les conditions d'indemnisation des collaborateurs parlementaires licenciés pour un motif autre que personnel, ainsi que les modalités d'articulation de ce régime particulier avec l'assurance chômage. Pour les bénéficiaires justifiant au moment de la rupture d'une ancienneté de douze mois de services continus : allocation d'accompagnement personnalisé égale à 75 % de son salaire journalier de référence, pour une durée de douze mois. Pour ceux qui ne justifient pas de douze mois de services continus : allocation de retour à l'emploi (ARE) dans les conditions précisées par la convention d'assurance chômage.

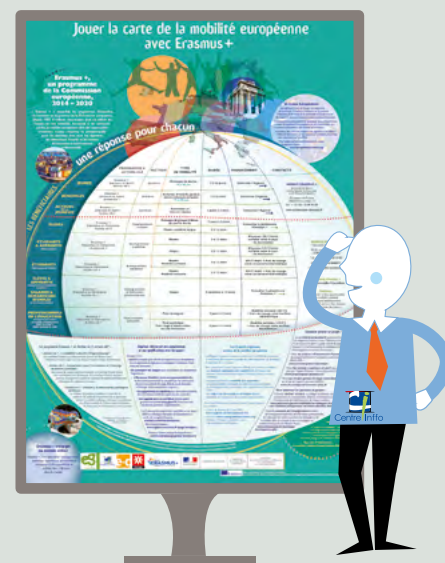
Le décret 2017-1733 du 22 décembre 2017 est entré en vigueur le 24 décembre 2017.

+ D'INFOS www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique/collaborateurs-parlementaires-droit-a-l-allocation-d-accompagnement.html

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

Affiche JOUER LA CARTE DE LA MOBILITÉ EUROPÉENNE AVEC ERASMUS+

Embrasser d'un seul regard toutes les possibilités de mobilité offertes par le **programme européen Erasmus+** (2014-2020) pour les secteurs Jeunesse et Sport et Éducation et formation, c'est désormais possible grâce à cette **affiche éditée par Centre Inffo, dans le cadre de sa participation au programme Euroguidance.** ●



+ D'INFOS
Format 591 x 814, recto-verso
Gratuit sur demande à :
euroguidance@centre-info.fr

Matinée d'actualité Paris - 15 mars 2018, de 9h à 13h00 DATADOCK, QUE FAIRE APRÈS VOTRE DÉCLARATION ?

Prestataires de formation, vous êtes en cours de validation ou avez achevé avec succès votre déclaration dans Datadock. Vous devez maintenant préparer au mieux les procédures de vérification qui vont compléter l'analyse des renseignements et documents fournis.

Avec la participation du **GIE Datadock (D2OF)** et de financeurs, cette Matinée très opérationnelle organisée par Centre Inffo vous permettra de mieux comprendre le fonctionnement en cours du contrôle qualité, d'anticiper les étapes ultérieures et d'en évaluer les conséquences pour vos marchés de formation. ●

+ D'INFOS
www.centre-info.fr/agenda-de-nos-evenements
contact.formation@centre-info.fr

Nouveau - Sessions de formation CYCLE INNOVATION PÉDAGOGIQUE

Maître-mot de la société de la connaissance, l'**innovation est un levier essentiel pour être acteur des mutations qui traversent l'activité des organismes de formation.** Créer des produits pédagogiques en s'inspirant de nouvelles méthodes de conception, découvrir l'intérêt d'approches basées sur le jeu ou sur des environnements de formation dématérialisés, autant de manières de questionner et d'expérimenter les usages actuels de la formation. Centre Inffo crée sur ce thème un cycle de quatre modules de formation, dont chacun peut être suivi indépendamment des autres.

- **L'innovation méthodologique en formation** : quelles orientations pour quels besoins ? 12 avril 2018
- **Foad : exploitez les outils et ressources numériques dans vos pratiques de formation.** En présentiel : 7-8 mars + 6 avril 2018. À distance : 16 mars matin, 22 mars après-midi et 28 mars matin
- **Foad : concevoir et animer un parcours de formation multimodal avec l'appui du numérique.** En présentiel : 25-26 juin + 14 septembre 2018. À distance : 6 juillet après-midi, 12 juillet matin et 5 septembre matin
- **Osez les méthodes ludiques en formation** : 4 et 5 juin 2018

+ D'INFOS
www.centre-info.fr/produits-et-services/sessions-de-formation
contact.formation@centre-info.fr

France Université numérique et Cnam OUVERTURE DU MOOC "MANAGER AUGMENTÉ PAR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE"

Le 8 janvier, la plateforme **France Université numérique (Fun)** a ouvert les inscriptions au prochain Mooc (cours en ligne) du Cnam animé par Cécile Dejoux : **"Manager augmenté par l'intelligence artificielle ?"**

communautaire interactive (solution en ligne d'Ubcast). Ce Mooc certifiant, traduit en anglais, répond à la volonté du Cnam d'être présent sur le sujet des IA (cours et recherches sur l'"apprentissage profond", cours de la chaire de Statistiques et données massives), dans une logique

de formation tout au long de la vie. Cécile Dejoux est professeure des universités, spécialisée sur les thématiques du management et des RH à l'heure de la transformation numérique. ●

+ D'INFOS www.cnam.fr

À la rencontre d'experts de l'innovation en France, en Asie et notamment à Las Vegas à l'occasion du Consumer Electronics Show (CES), ce Mooc analyse le phénomène des IA (intelligences artificielles), mais il les intègre aussi pour construire et développer son propos. Il utilise notamment une mélodie créée spécialement pour ce Mooc par une IA de Sony music, ou une traduction simultanée en cinq langues, grâce à une IA impulsée par la jeune pousse Mediawen. Il utilise aussi une plateforme



Cécile Dejoux a scénarisé le Mooc "Manager augmenté par l'intelligence artificielle ?"

CADRES,
**RENCONTREZ VOTRE PROCHAIN PROJET,
RENCONTREZ-NOUS.**

RDV sur cadres.apec.fr pour découvrir tous nos services.

Apec
NOUS RENCONTRER, C'EST AVANCER.

Fongecif Île-de-France DES WEBINAIRES À DESTINATION DES ORGANISMES DE FORMATION

Le Fongecif Île-de-France a organisé, le 21 décembre, son premier webinaire (séminaire web à distance) à destination des organismes de formation. L'objectif est de leur expliciter le contenu de sa charte qualité, qu'il vient d'enrichir. Trois thèmes étaient abordés : la réglementation, le référencement et le contrôle, et enfin l'évaluation des actions de formation. La charte qualité permet notamment de présenter la procédure de référencement et de déréférencement des organismes dans le catalogue du Fongecif, ainsi que le contrôle du service fait.

Elle précise aussi la démarche d'évaluation et de qualification de l'offre, sans oublier les sanctions prévues en cas de non-respect des obligations légales et/ou des exigences qualité définies par la loi et par le Fongecif Île-de-France. Pour Laurent Nahon, son directeur général, "il est important dans nos relations avec les organismes de formation d'être transparents sur nos attentes et nos exigences".



Laurent Nahon, directeur général du Fongecif Île-de-France.

D'INFOS www.fongecif-idf.fr

Compagnons du Devoir JOURNÉES PORTES OUVERTES

"Se former autrement et trouver sa voie", c'est le slogan des journées portes ouvertes des Compagnons du Devoir, les 19, 20 et 21 janvier dans toute la France et en Belgique. Une occasion pour les jeunes collégiens, lycéens et étudiants en quête d'orientation professionnelle, ainsi que pour leurs familles, de découvrir les 29 métiers enseignés par l'association. "Des métiers qui ont du sens et qui impactent de manière significative le monde dans lequel ils évoluent, explique-t-elle. Les jeunes actifs veulent s'épanouir à travers leur profession, ce qui signifie exercer un métier utile à la société et à son fonctionnement."

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

Université Rennes 2 et Ina UN NOUVEAU MODÈLE DE FORMATION HYBRIDE

Olivier David, président de l'Université Rennes 2, et Laurent Vallet, président de l'Institut national de l'audiovisuel (Ina), ont signé le 19 décembre 2017 une convention-cadre autour de l'accès à la consultation



Laurent Vallet, président de l'Institut national de l'audiovisuel (Ina).

des collections radio, télévision et web médias de l'Ina, mais aussi de la formation. Ils développeront un "modèle hybride, encore inédit en France", articulant formation continue pour les professionnels de l'audiovisuel et formation initiale pour les étudiants ou les personnels de l'Université de Rennes 2. Cette offre sur mesure enrichira le catalogue des formations de l'Université, y compris par des formations Ina certifiées, notamment dans les domaines de la création et de la production audiovisuelle numérique.

D'INFOS www.inamediapro.com

Porte de DrômArdèche À SAINT-VALLIER, "OBJECTIF EMPLOI"

La Communauté de communes Porte de DrômArdèche a lancé un dispositif baptisé "Objectif emploi" avec pour ambition de faciliter les recrutements à travers un circuit "direct et simplifié". Pour cela, un agent mis à disposition par Pôle emploi travaille quotidiennement au siège de Porte de DrômArdèche (à Saint-Vallier, dans la Drôme) et met en relation recruteurs et demandeurs d'emploi. Depuis plusieurs mois, Objectif emploi organise d'importantes rencontres dans différents secteurs : maroquinerie de luxe, industrie, grande distribution. Située de part et d'autre du Rhône, la Communauté de communes compte 48 000 habitants.

D'INFOS www.porte-de-dromardeche.fr

GROUPE ESRA
École Supérieure de Réalisation Audiovisuelle
FORMATION CONTINUE

Montez en
compétences
en Audiovisuel et en Son



→ **SESSION AVRIL**

- Technicien(ne) audiovisuel
- Assistant(e) réalisateur
- Assistant(e) de production

→ **SESSION MAI**

- Technicien(ne) du son

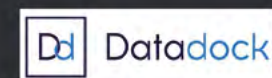


FINANCEMENT :
CIF, CDI, CDD, CPF, Pôle emploi, FAFTT etc...

⇒ **RÉUNION D'INFO**
17 janvier 2018 à 17h30 ⇐

CONTACT

- 01 44 25 25 25
- formation-continue@esra.edu
- 135, av. Félix Faure 75015 Paris



TROUVER SON CHEMIN
FAIRE LES BONS CHOIX PROFESSIONNELS

www.orientation-pour-tous.fr

Orientation pour tous

CFA du Sport Bourgogne-France-Comté FORAPI, UNE NOUVELLE PLATEFORME DE FORMATION À DISTANCE

Le CFA du Sport vient de se doter d'une nouvelle plateforme de formation à distance afin de répondre de façon adaptée aux demandes de terrain des formateurs et des apprenants.

Il a fallu un peu moins d'un an aux équipes du CFA pour mener à bien ce projet. Un salarié a été embauché pour suivre le bon déroulement des opérations. Il s'est par exemple déplacé dans les UFA (unités de formation) pour accompagner les acteurs locaux et répondre aux demandes spécifiques. Nommé Forapi ("for" pour formation

et "api" pour "ha'aapi" en tahitien, s'instruire), le nouvel outil a été conçu comme intuitif et ludique. Les formateurs peuvent s'approprier le contenu de la formation qui leur est fourni en créant des supports pédagogiques complémentaires adaptés à leurs interventions, à leurs différents publics et à leur territoire. La plateforme a été développée en mode "responsive" (la connexion est possible via un smartphone ou

une tablette), avec l'application Moodle, connue des apprenants âgés de 18 à 30 ans. ●

+ D'INFOS www.cfa-sport.fr



Au CFA du Sport Bourgogne-Franche-Comté.

Opcv du commerce et de la distribution LES 157 000 FORMATIONS DU FORCO

Dans le cadre de l'alternance paritaire, qui a lieu tous les deux ans, Marie-Hélène Mimeau (Fédération du commerce et de la distribution) est devenue le 20 décembre dernier présidente du Forco. La vice-présidence revenant à Christine Courbot (CFTC). Treize branches professionnelles (du



Marie-Hélène Mimeau, nouvelle présidente du Forco.

commerce de détail alimentaire aux grands magasins et au commerce à distance, en passant par l'import-export) et 42 000 entreprises adhèrent au Forco, représentant 1 million de salariés. L'Opcv compte treize implantations régionales et 250 collaborateurs. Il a annoncé une collecte 2017 de 359 millions d'euros,

dont 290 au titre de la formation professionnelle continue et 69 au titre de la taxe d'apprentissage. Pour 157 000 formations financées, dont 50 000 certifiantes et 25 500 contrats de professionnalisation ●

+ D'INFOS www.forco.org

École supérieure des affaires DES FORMATEURS HAVRAIS À BEYROUTH POUR UNE FORMATION LOGISTIQUE

L'Ésa (École supérieure des affaires) de Beyrouth, école de management dédiée à la formation des cadres et dirigeants au Moyen-Orient, lance un certificat en transport maritime et logistique. La formation est développée en partenariat avec l'Iper (Institut portuaire d'enseignement et de recherche), basé au Havre, en Normandie. Cette formation s'adresse à des professionnels d'entreprises portuaires, souhaitant développer ou consolider leurs connaissances en exploitation de terminaux, gestion de conteneurs, droit du transport maritime et douanier, systèmes d'information portuaire, etc. Dispensés à Beyrouth, les cours sont assurés par des enseignants et des experts de l'Iper. ●

+ D'INFOS www.esa.edu.lb
www.ecole-management-normandie.fr

SUR POLE-EMPLOI.FR,
IL N'Y A PAS DE FAUTEUIL
DE BUREAU MAIS LE BON
CANDIDAT POUR L'OCCUPER.



Opcalia et branche transformation des volailles REMISE DES PREMIERS CERTIFICATS CLÉA

Avec le soutien d'Opcalia, la branche des industries de la transformation des volailles a remis le 20 décembre 2017 ses premiers certificats CléA à 12 salariés des entreprises Galliance Languidic et LDC Bretagne. CléA certifie que son bénéficiaire maîtrise les connaissances et les compétences indispensables à son insertion professionnelle. "Une dynamique de formation est ainsi engagée", a souligné Didier Pieux, vice-président de la CPNE-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), évoquant le déploiement de CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) "qui permettront aux salariés de la branche d'assurer leur employabilité dans un contexte de métiers en profonde évolution". ●



+ D'INFOS
www.opcalia.com

Fongecif et Afp Grand Est PARTENAIRES POUR DÉVELOPPER LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le Fongecif Grand Est et l'Afp Grand Est ont signé le 19 décembre 2017 une convention de partenariat visant à promouvoir l'utilisation du congé individuel de formation. L'Afp est l'un des principaux partenaires du Fongecif Grand Est : 20 % des dossiers Cif-CDD et 17 % des dossiers Cif-CDI en 2017. La convention renforce l'individualisation des parcours : accompagner le salarié dans la clarification de son projet, en identifiant avec lui ses aptitudes, ses connaissances et ses acquis et en concluant sur la faisabilité du projet de formation à l'Afp. En Grand Est (tous organismes de formation confondus), plus de 2 150 personnes ont pu suivre en 2017 une formation au titre du Cif-CDI et plus de 450 personnes au titre du Cif-CDD. ●

+ D'INFOS www.fongecif-grandest.org
www.afpa.fr

Occitanie UNE OFFRE DE SERVICES RESSOURCES HUMAINES INÉDITE



Adoptée par les élus régionaux d'Occitanie réunis en assemblée plénière

le 21 décembre 2017 à Montpellier, une nouvelle offre de services est proposée en 2018 aux TPE-PME. Animée et coordonnée par la Région, qui y consacrera 6 millions d'euros, elle est composée d'aides individuelles. Notamment, un "Pass Conseil RH" permettra aux entreprises de bénéficier d'une prestation d'information et de conseil, en deux demi-journées. Le "Contrat expertise RH" constitue une prestation de conseil plus approfondie, pour accompagner un projet stratégique porté par une PME. La Région prévoit aussi le déploiement d'un réseau des développeurs de l'apprentissage, ainsi que la mise en relation entreprises-organismes de formation, à travers des événements tels que des journées portes ouvertes, des job datings, des rencontres thématiques, mais aussi via des outils dématérialisés (CVthèque, application mobile, etc.). ●

+ D'INFOS
www.laregion.fr

Vous avez des questions sur :

- le dispositif CléA ?
- le montage d'un projet d'expérimentation territoriale ?
- la professionnalisation de vos conseillers CEP ?
- les innovations pédagogiques ?
- l'activité des partenaires sociaux dans le champs emploi-formation ?

Nous avons des réponses à vous apporter !

Venez rencontrer et échanger

avec les experts du Copanef et du FPSPP,

sur leur stand, du 31 janvier au 2 février 2018

à l'Université d'hiver de la formation professionnelle

de Biarritz !



www.paritarisme-emploi-formation.fr



www.fpspp.org

ANFH LA COLLECTE SPÉCIFIQUE DE L'OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



Alain Michel,
président de l'ANFH.

Le conseil d'administration de l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) a élu son nouveau président le 19 décembre 2017 : Alain Michel succède à Jean-Claude Bayle. Représentant de la Fédération hospitalière de France (FHF), il est directeur du groupe hospitalier La Rochelle-Ré-Aunis. Luc Morvan (CGT) assure la vice-présidence. Opca de la fonction publique hospitalière, l'ANFH collecte et gère les fonds consacrés au financement

du plan de formation (2,1 % de la masse salariale), du congé de formation professionnelle (CFP), du congé pour VAE et pour bilan de compétences (0,2 %), des études promotionnelles (0,6 %), de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les Ésat (4,8 %) et du développement professionnel continu (DPC) médical (0,5 % et 0,75 % de la masse salariale médicale). Une collecte totale de 797 millions d'euros. ●

D'INFOS www.anfh.fr

Chambres de métiers et de l'artisanat STARS & MÉTIERS : HONORER L'INNOVATION ARTISANALE

Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) et Banque Populaire organisent le prix Stars & Métiers, qui célébrera le 6 mars prochain le savoir-faire de chefs d'entreprise artisanale. Un grand prix récompensera l'innovation sous toutes ses formes (technologique, organisationnelle, commerciale, etc.). Un autre la capacité de l'entreprise à intégrer les responsabilités sociales et environnementales dans son activité. Les grand prix Entrepreneur et Exportateur récompenseront un développement commercial. Le grand public sera invité à voter en ligne afin d'élire, parmi les lauréats de ces quatre catégories, l'"Artisan de l'année". ●

D'INFOS www.artisanat.fr
www.starsetmetiers.fr

- ASSOCIATION POUR LA FORMATION ET L'ENSEIGNEMENT CONTINU -



Vivien Durand
et son second
Clément Bruneau.

QUAND UN CHEF ÉTOILÉ FORME DES DÉTENUS DANS LEUR PRISON

À la prison de Bédenac, en Charente-Maritime, huit détenus ont suivi une formation de cuisinier à laquelle a été associé Vivien Durand, le chef du restaurant étoilé le Prince noir, près de Bordeaux.

Jean Berthelot de La Glétais

C'est une formation pas tout à fait comme les autres qu'ont terminée huit détenus de la prison de Bédenac, en Charente-Maritime. De juin à fin décembre 2017, ils ont suivi des enseignements théoriques et pratiques pour obtenir le titre d'agent de restauration et de cuisinier : 549 heures de formation, pour près de 40 000 euros entièrement financés par la Région Nouvelle-Aquitaine. Certaines leur étaient dispensées par un chef étoilé, Vivien Durand. Le chef du Prince Noir, à Lormont, près de Bordeaux, était présent en décembre pour confectionner avec les détenus un repas digne de son restaurant. "C'est ce que permet la cuisine : travailler ensemble, en équipe, pour les autres, dans un but de générosité", observe

Vivien Durand. Les détenus "ont travaillé comme une brigade de restaurant", explique Frédérique Michelin, directrice du centre de formation Afec Insertion Sud-Ouest. Pour eux, c'est évidemment valorisant et cela les conforte dans le choix de cette formation. Non seulement professionnellement, car le secteur recrute, mais aussi humainement, puisque cela leur apprend à travailler avec et pour les autres, dans un cadre très strict." Michel (le prénom a été modifié), l'un des détenus ayant suivi la formation, ne dit pas autre chose : "Il nous a demandé de faire preuve de beaucoup de rigueur. Cette formation nous a apporté un savoir-faire essentiel et nous a obligés à travailler sur nous-mêmes." ●

UNE PASSERELLE JETÉE ENTRE LA FORMATION ET LE MILIEU CARCÉRAL

Afec Insertion Sud-Ouest a créé, en 2015, une structure dédiée pour intervenir en milieu carcéral et répondre plus efficacement aux appels d'offres de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Mireille Broussous

C'est grâce à Blandine Archambeau, ancienne collaboratrice du Prince Noir, aujourd'hui formatrice au sein de l'Afec (Association pour la formation et l'enseignement continu) que le chef Vivien Durand a collaboré aux formations de détenus dans la prison de Bédenac. Pourtant, rappelle Frédérique Michelin, qui dirige Afec Insertion Sud-Ouest, "en milieu carcéral, il existe de vraies contraintes dont il faut tenir compte. L'environnement, l'espace disponible sont souvent bien différents d'un lieu de formation classique". D'ailleurs, si cette spécialiste de l'insertion a souhaité créer une structure spécifique, Afec insertion Sud-Ouest, c'est parce que travailler avec le milieu carcéral exige d'"avoir un regard spécifique. On ne peut pas faire comme si de rien n'était". Frédérique Michelin est persuadée que l'insertion professionnelle des détenus commence à l'intérieur des établissements pénitentiaires. "Les formations créent un déclic. Elles donnent un rythme, des points de repères. Une sortie sèche, c'est vraiment très compliqué", explique-t-elle. Récemment, un cycle d'orientation professionnelle "Tremplin vers la sortie" destiné aux détenus proches de leur libération a vu le jour. "Les détenus travaillent collectivement sur leur projet, se positionnent sur des formations ou des emplois." De quoi rebondir immédiatement. ●

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**

1709PO

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 2018)

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 >

LES NOUVELLES FONCTIONNALITÉS DES LMS

Dispenser la bonne formation à la bonne personne et au bon moment n'est pas simple lorsque l'entreprise compte des centaines, voire des milliers de salariés. En quelques années, les LMS (*learning management systems*) sont devenus les incontournables supports des politiques de formation – avec de nouvelles fonctionnalités.

Mireille Broussous



Adam Miller, fondateur et président de Cornerstone.

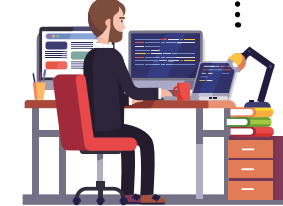
33 millions d'utilisateurs dans le monde rendent notre logiciel prédictif", indique Geoffroy de Lestrang, responsable produit et marketing chez Cornerstone France.

Un logiciel prédictif

Grâce à ce LMS, les services de formation obtiennent aussi une vision précise de ce qui fonctionne ou non dans l'entreprise. Il permet d'attirer l'attention des responsables formation sur certaines "anomalies": un taux de complétion (le fait d'aller jusqu'au bout d'une formation) plus faible dans tel service que dans tel autre, un moindre impact de la formation sur la trajectoire professionnelle, un temps plus long écoulé entre le moment où une

QUI FAIT QUOI ?

LES ÉDITEURS
fournissent et installent leur logiciel LMS.



L'ENTREPRISE
choisit les options dont elle a besoin. Elle abonne via son fournisseur de LMS les salariés à des services en ligne à la carte.



LES SALARIÉS
ont accès au contenu e-learning sur leur ordinateur, leur mobile ou une tablette, ils peuvent le commenter, le partager et l'enrichir.



LE SERVICE FORMATION
suit le parcours de formation des salariés, dispose d'une vision globale de l'évolution des compétences de chacun.

formation est programmée et le moment où elle démarre réellement, etc. Depuis quelques mois, le logiciel propose aux responsables formation de réaliser un benchmark avec des entreprises du même secteur et de la même taille. Ainsi, ils peuvent comparer leur situation avec le taux de complétion moyen d'entreprises comparables. Les éditeurs de LMS veulent aujourd'hui rendre accessible la formation sur mobiles et tablettes afin de permettre à des salariés souvent exclus de la formation (dans la logistique, la grande distribution, etc.) d'en bénéficier. L'objectif est aussi de faciliter la création de modules de formation en interne par les formateurs ou les experts métier. "Avec un smartphone, il est possible de filmer quelqu'un qui travaille dans une usine, dans un laboratoire et de l'intégrer à un module de formation. Cela ouvre de nouvelles possibilités de partage du savoir", affirme Geoffroy de Lestrang.

Des salariés engagés

C'est sur ce créneau notamment que se positionne 360Learning, un éditeur de LMS créé en 2010. Il s'est attaqué à l'ergonomie et au design des contenus e-learning. "Les interfaces des formations en ligne sont souvent désuètes. Du coup, elles ne génèrent pas beaucoup d'engagement de la part des salariés", observe Morgane Mallejac, responsable de la communication et brand manager (responsable de marque) de l'entreprise.

D'où l'idée de créer une interface séduisante et de qualité dans laquelle formateurs et experts métier installent leurs propres contenus de e-learning en allant puiser dans les fichiers de leur ordinateur (aux formats Word ou PDF) ou dans le web. Ces modules attractifs et rythmés, au design proche du web, peuvent intégrer des slides, des vidéos, des animations, des Mooc, des systèmes de "like" (j'aime) et de partage, etc. "C'est un outil qu'il est facile de s'approprier. Notre plateforme permet de créer rapidement ses propres contenus de formation dans une mise en page de qualité", explique Morgane Mallejac.

Nouvel axe de développement de 360Learning, "pousser du contenu", en fonction de situations précises. "Si un commercial a un rendez-vous avec un acheteur de la grande distribution, des éléments de stratégie commerciale peuvent lui être adressés quelques heures auparavant. Le but, c'est que la formation soit délivrée au bon moment", décrit Morgane Mallejac. Des formations dites "onboarding" (embarquement) peuvent également être adressées aux nouveaux embauchés. Elles leur permettent d'acquiescer les bons réflexes, de s'approprier certains outils de l'entreprise, d'apprendre à connaître ses produits, de trouver plus facilement leurs marques grâce à un partage plus fluide des savoirs au sein de l'entreprise et à une personnalisation des contenus. ●



Un groupe de travail du Forum des acteurs de la formation digitale (Ffod) sur les LMS a réalisé un guide des plateformes de e-learning. L'édition 2017 intègre de nouvelles plateformes propriétaires et fait notamment le point sur la tendance actuelle de l'adaptive learning.

LA SOLUTION

QUOI ?

Un learning management system permet de diffuser du contenu de formation, de gérer les parcours des salariés et d'obtenir une vision globale de ce qui est mis en œuvre dans l'entreprise en matière de formation.

POUR QUI ?

Les groupes et les entreprises de taille moyenne s'équipent de LMS. Par ailleurs, les universités, les écoles sont de plus en plus nombreuses à se doter de cet outil.

AVEC QUI ?

Les pionniers du LMS sont d'origine américaine mais leurs filiales françaises sont très dynamiques. On compte aujourd'hui une vingtaine d'opérateurs en France.



THIERRY RUARD
DIRECTEUR DE SCHNEIDER
ELECTRIC ENERGY TRAINING

Parcours

1989
entre chez Schneider Electric.
Ingénieur, en charge des
comptes clés

1995-2007
directeur commercial
successivement
à Lille, Calais, Compiègne,
Reims, Lyon

2007-2009
directeur solutions France

2009-2018
directeur SE Energy Training

“ALLER PLUS LOIN DANS LA CO-CONSTRUCTION DE PARCOURS DE FORMATION”

Schneider Electric est devenu un leader mondial de la distribution électrique en développant la connectivité dans l'ensemble de ses produits. Pour réussir cette transformation numérique, le groupe investit dans la formation de son réseau d'intégrateurs, d'installateurs électriciens et de distributeurs.

Propos recueillis par Catherine Trocquemé

Comment Schneider Electric intervient-il dans la formation initiale ?

Notre partenariat avec l'Éducation nationale n'est pas nouveau : les premiers accords-cadres ont été signés voici quarante ans. Il s'est particulièrement renforcé depuis cinq ans sous la pression de la transformation numérique. Il s'agit, en effet, d'adapter le contenu à l'évolution rapide des métiers de l'énergie.

Nous avons structuré notre coopération autour de plateformes de ressources partagées ou encore de travaux pédagogiques communs. Nous avons ainsi contribué à la rénovation totale des

bacs pros Systèmes numériques et Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés. Dans le même esprit, nous avons travaillé voici deux ans sur le nouveau BTS Domotique et bâtiments communicants. Ces évolutions dans le contenu des formations permettent de répondre aux besoins en compétences induits par le développement des bâtiments connectés et des solutions digitales.

De nouveaux métiers émergent également et exigent de créer des formations. Nous avons ainsi été à l'initiative, en partenariat avec le réseau des Gréta, du diplôme d'assistant manager de

“L'autonomisation des stagiaires est une tendance de fond, nous devons y apporter des solutions et un environnement adapté”

l'énergie, lequel devrait être inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en 2018.

Au-delà du contenu, Schneider Electric, historiquement très actif dans l'apprentissage, encourage de nouvelles pratiques de formation plus opérationnelles, intégrant toujours davantage et de façon agile des allers-retours entre pratique professionnelle et théorie. Nous partageons ces bonnes pratiques avec les acteurs majeurs comme l'Afpa ou les centres de formation d'apprentis. Ainsi, nous proposons à l'Éducation nationale d'intégrer dans leurs parcours bac pro ou BTS trois jours de formation certifiante d'installateur agréé d'infrastructures de bornes de recharge pour les véhicules électriques.

Comment travaillez-vous avec les Opca ?

La formation est une activité historique de Schneider Electric et notre ingénierie est reconnue par les Opca. Nous travaillons avec tous les Opca dont dépendent nos clients en proposant un catalogue de modules de formation d'une journée à deux semaines à des niveaux de certification différents et inscrites au Datadock.

Pendant longtemps, l'Opca jouait essentiellement un rôle de financeur. Les choses changent, depuis la réforme de 2014. Nous avons besoin de nous appuyer sur les Opca garants de l'évolution des compétences. Nous avons donc renforcé nos relations. Nous cherchons à structurer nos méthodes de travail avec les Opca qui deviennent de plus en plus des éléments fédérateurs. On peut en effet aller plus loin dans la co-construction de parcours de formation. C'est déjà ce que nous développons avec Opcalia, par exemple.

Les grandes entreprises comme les nôtres sont prêtes à s'engager, car l'enjeu de la montée en compétences de nos partenaires est stratégique. Cela implique, pour nous industriels, d'apprendre à travailler d'une manière nouvelle avec les Opca. Les branches professionnelles permettent de fédérer autour de politiques de formation à court, moyen et long termes. Ces approches vont dans le bon sens et sont plus efficaces.

Comment évoluent vos pratiques de formation ?

Nous allons toujours davantage vers des formations orientées métiers, qualifiantes et opérationnelles. Le contenu théorique est de moins en moins descendant. Nous intégrons de plus en plus des mises en pratique régulières. Et nous travaillons sur cette nouvelle approche pédagogique en nous appuyant, même si ces outils restent aujourd'hui très onéreux, sur la réalité virtuelle et la réalité augmentée. Ces dispositifs permettent notamment de développer l'initiative et le droit à l'erreur. Mais nous sommes très attentifs à ne pas opposer le distanciel et le présentiel qui sont, au contraire, très complémentaires.

Autre point d'évolution important, l'autonomisation des stagiaires. C'est une tendance de fond à laquelle nous devons apporter des solutions et un environnement adapté. Nous avons développé et nous testons actuellement un Campus digital autour, notamment, d'un espace web dédié à l'apprenant. Du coaching ou encore le partage de connaissances et de bonnes pratiques y auront toute leur place. ●

DES PRODUITS, DES SOLUTIONS ET LA FORMATION DE SES PARTENAIRES

Schneider Electric, spécialiste des équipements électriques, est présent dans une centaine de pays et a réalisé, en 2016, 24,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires (1,7 milliard d'euros en France). Le groupe compte 144 000 collaborateurs dans le monde. Avec ses 18 000 salariés, Schneider Electric France arrive en deuxième position, en termes d'effectifs, après la filiale américaine. Schneider Electric a recruté, en 2016, 17 000 personnes dans le monde qu'il a fallu, bien sûr, former à ses quatre activités – construction, industrie, infrastructures et IT (centres de données). Son modèle économique est particulier car le groupe réalise 45 % de son chiffre d'affaires avec des distributeurs et des détaillants. Il vend à la fois des produits et des solutions et assure la formation de ses partenaires.

LA DIGITALISATION DE LA FORMATION ATTIRE LES INVESTISSEURS

Le marché de l'EdTech, ces technologies appliquées à l'éducation et à la formation, décolle en France et en Europe. Encore sous-financées, les jeunes pousses se structurent et profitent de la création de nouvelles sociétés de capital risque spécialisées et de fonds d'investissement d'impact social de plus en plus actifs.

Catherine Trocquemé



Marie-Christine Levet et Litzie Maarek, cofondatrices d'Educapital.

L'EdTech (technologies éducatives) serait-il le prochain *Eldorado* des entrepreneurs du digital ? En France, cette activité accélère sa croissance. L'Observatoire de l'EdTech lancé en mars 2017 par la Caisse des dépôts et le pôle de compétitivité Cap digital y recense près de 300 start-up (jeunes pousses) innovantes. Leur dynamisme – le nombre de structures créées chaque année a bondi de 47 % en trois ans – et leur nouveau modèle économique retiennent l'intérêt des investisseurs. La filière a vu naître deux nouveaux fonds d'investissement dédiés ces derniers mois.

Fort potentiel de croissance

En décembre dernier, Brighteye Ventures, basé au Luxembourg et à Paris, a ainsi réuni 50 millions d'euros auprès de gestionnaires de grande fortune

européens. En novembre, Educapital, doté de 45 millions d'euros sous gestion apportés par Hachette Livre, Bayard, la famille Leclercq ou encore la Banque publique d'investissement (Bpifrance) affichait ses nouvelles ambitions.

"Il y a un véritable potentiel de croissance en Europe et à l'international pour ces entreprises qui proposent des solutions innovantes aux acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle, précise Marie-Christine Levet, présidente d'Educapital. Nous ciblons des entreprises technologiques qui ont entre trois et cinq ans d'existence sur des tours de table de 1 à 10 millions d'euros pour accompagner et accélérer leur développement."

“ Nous pouvons aujourd'hui développer avec nos participations un véritable écosystème ”

Cette entrepreneuse du web, ex-dirigeante du moteur de recherche Lycos et du fournisseur Club Internet, alerte sur la difficulté en France et en Europe de mobiliser les fonds nécessaires pour faire grandir nos jeunes pousses. Aux États-Unis, de grands fonds de capital risque comme Learn Capital ou Rethink Education ont aidé des leaders comme Coursea et Khan Academy à changer d'échelle. En 2017, le montant des investissements dans l'EdTech y a atteint 1,2 milliard d'euros, contre 140 millions d'euros en Europe, selon le cabinet américain Pitchbook.

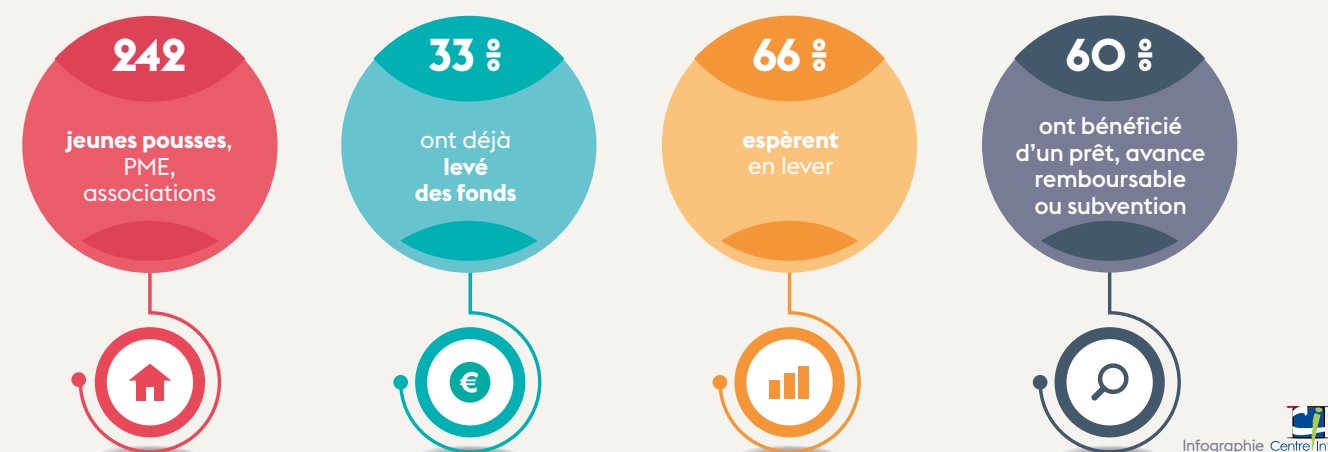
Sous-capitalisée (voir infographie), la filière française représente donc aujourd'hui une opportunité pour le capital risque. *"Nous avons pour objectif d'investir dans une petite vingtaine de jeunes entreprises en France, mais aussi en Europe",* ajoute Marie-Christine Levet. Les jeunes pousses ciblées développent des technologies liées à la réalité virtuelle, à des plateformes collaboratives ou encore des applications pour les téléphones mobiles.

économiques propres au digital combinant gratuité et abonnement."

La présidente de Citizen Capital affirme regarder d'autres dossiers dans le secteur de la formation. Autre fonds d'impact social très actif, Impact partenaires joue la carte de l'accompagnement au développement stratégique de ses entreprises. En tout, son portefeuille en compte une dizaine, dont Webforce3, une école du numérique à l'attention des jeunes et des demandeurs

L'EDTECH FRANÇAISE, DES ORGANISATIONS INNOVANTES EN QUÊTE DE FINANCEMENTS

Source : Observatoire-edtech.com



L'accompagnement des fonds d'investissement d'impact social

En France, les circuits complexes et fortement réglementés du secteur de la formation constituent un frein au financement par les fonds d'investissement classiques. Les choses sont toutefois en train d'évoluer avec la digitalisation croissante du marché. Une nouvelle génération d'investisseurs née voici une dizaine d'années et centrée sur des entreprises à vocation sociale, renforce aujourd'hui sa position dans les activités de formation. Un des pionniers, Citizen Capital, a ainsi investi dans la plateforme de formation en ligne Openclassrooms lors d'un tour de table stratégique en 2016.

"Cette start-up a créé un Mooc [cours en ligne] pour former des demandeurs d'emploi et faciliter leur retour à l'emploi, souligne Laurence Méhaignerie, présidente de Citizen Capital. En nouant un partenariat avec Pôle emploi, ses prestations peuvent désormais être prises en charge par les OPCA. Par ailleurs, de nouveaux acteurs de l'EdTech émergent sur des modèles

d'emploi, Idéal Connaissance, spécialisée dans la formation pour la fonction publique territoriale, ou encore Proactive Academy, destinée aux acteurs de l'apprentissage.

"Pour réussir sur le marché de la formation, il est nécessaire de bien connaître le fonctionnement et le réseau des différents opérateurs publics. Nous pouvons aujourd'hui développer avec nos participations un véritable écosystème capable de répondre de manière structurée à des appels d'offres. Plus il sera étendu, plus nous serons pertinents", explique Mathieu Cornieti, président d'Impact partenaires.

Cette culture coopérative très digitale et sa présence sur les territoires fragiles permettent à cet investisseur de démultiplier les actions en faveur de la formation et de l'emploi. *"Nous pouvons organiser de véritables parcours pour les jeunes des quartiers populaires en les mettant en relation avec des entreprises et des CFA dans le domaine de l'apprentissage par exemple",* ajoute Abderzak Sifer, directeur associé en charge de la formation et de l'éducation. ●

Fondateur et patron modèle de la SSII Norsys, Sylvain Breuzard, ex-président du Centre des jeunes dirigeants (CJD) et créateur du réseau Étincelles pour les jeunes décrocheurs, fait de la formation un pilier de la "performance globale" de son entreprise.

Mariette Kammerer

SYLVAIN BREUZARD

PDG HUMANISTE

Accessoires de plage dans la cour, discussions autour du "café du vendredi", vélos d'appartement à disposition de salariés "bikers solidaires"¹, l'agence parisienne de Norsys² fleure bon la convivialité. À l'image de son PDG atypique, Sylvain Breuzard, qui a créé cette entreprise de service et conseil en informatique voici vingt-trois ans, dans le but d'expérimenter un autre modèle de développement.

Devenu patron après un passage chez IBM, ce fils d'instituteurs croit en la "performance globale de l'entreprise", un concept qu'il a formalisé et diffusé dès 2002, alors qu'il était président du Centre des jeunes dirigeants (CJD), et résume ainsi : "Tous nos projets doivent répondre à une triple finalité : avoir un intérêt économique bien sûr, mais aussi social, pour les salariés, et sociétal, à l'extérieur de l'entreprise."

La formation, critère d'attractivité

Dans cette démarche vertueuse de performance globale, qui a valu à Norsys de nombreux labels³ et récompenses, la formation occupe une place centrale. "Nous avons traduit nos engagements par un ensemble de compétences permettant d'incarner cette vision, et nous les transmettons via notre université d'entreprise, explique-t-il, c'est stratégique et j'y suis moi-même formateur. 90 % des formations sont réalisées en interne."



1994
création
de Norsys

2001
création
de l'université
d'entreprise
et création
de la fondation
d'entreprise

2002-2004
président du CJD

2010
création
du réseau
Étincelle pour
les jeunes
décrocheurs

Tous les collaborateurs – managers, consultants, chefs de projet, développeurs – suivent un cursus étalé sur trois ans, propre à chaque métier. La moitié des modules porte sur des compétences transverses et comportementales : prendre conscience des stéréotypes, lever les freins à la créativité, développer un esprit collectif, gérer les conflits, prendre en compte l'environnement.

"C'est un vrai pari d'investir autant dans la formation, alors qu'une partie des salariés va partir à la concurrence, admet le PDG visionnaire. J'ai dû convaincre mes équipes qu'en quelques années cela nous permettrait de nous démarquer et d'être meilleurs que les autres."

Pari gagné. Son chiffre d'affaires est en progression constante, le taux de rotation est limité à 6 %, contre 20 % dans le secteur, et la formation est citée par ses salariés comme un critère d'attractivité.

"Nos clients nous évaluent de mieux en mieux à chaque enquête et positionnent nos salariés sur les missions les plus intéressantes", se félicite dans un sourire notre prof-patron, qui a depuis longtemps troqué le costume-cravate contre la chemise à fleurs. Et en matière de formation, la triple finalité est respectée : économique, sociale, et aussi sociétale puisque les modules sont ouverts à des publics extérieurs fragiles.

La pédagogie du réseau Étincelles

"L'accès à la connaissance pour mieux vivre" est d'ailleurs l'objet de sa fondation d'entreprise, pilotée par des salariés volontaires. Ces derniers y



Inventer sans cesse, et insuffler cela chez les autres"

un festival de l'humour, une troupe de théâtre. "Et un mode de management qui considère les salariés, les laisse s'exprimer, et investit sur eux, ajoute-t-il. On insiste là-dessus dans notre école, mais il s'agit avant tout d'un état d'esprit."

Sylvain Breuzard passe une journée avec tous les nouveaux salariés pour transmettre ces valeurs, et souhaite qu'ils consacrent une journée à former des personnes exclues du numérique avec l'association Emmaüs Connect, soutenue par la fondation.

"Sylvain est une intarissable boîte à idées, confie Olivier Vigneron, délégué général du réseau Étincelles. Il a une capacité à être en veille pour inventer sans cesse, et parvient à insuffler ça chez les autres, en leur permettant d'être acteurs et pilotes des projets."

Entre autres originalités, il ne fixe pas d'objectifs à ses directeurs d'agence, a expérimenté le CV anonyme, et créé une agence au Maroc en se démarquant des pratiques offshore. "Les idées viennent parce qu'on s'enrichit de plein de choses et qu'on fait des liens", observe modestement cet esprit libre. Militant à Greenpeace, notre patron écolo y côtoie des jeunes au mode de vie alternatif, et "trouve ça génial". Son moteur ? "Je ne supporte pas l'injustice sociale, la corruption, ni que quelques personnes détruisent la planète." ●

choisissent les projets à soutenir – éducation, environnement, accès à l'emploi – et participent activement au mécénat de compétences informatiques, sur leur temps de travail. "Certains sont devenus formateurs du réseau Étincelles, association que j'ai fondée et qui propose un programme pédagogique innovant, sur neuf jours, pour remobiliser de jeunes décrocheurs. D'autres font du tutorat auprès de jeunes diplômés issus de l'immigration. Ils ont progressé dans leur pédagogie, c'est une source de développement des compétences."

Selon ce précurseur de l'entreprise libérée, avoir des professionnels haut de gamme implique de leur fournir un environnement de qualité, où ils peuvent s'épanouir. Cela passe par la convivialité et la créativité, à travers des tournois sportifs,



1. Bikers solidaires : chaque kilomètre pédalé rapporte un euro à des associations choisies par la fondation.

2. Le siège social de Norsys se trouve dans le Nord (Ennevelin), et l'entreprise de 330 salariés compte plusieurs agences en régions (Paris, Nantes, Lyon-Grenoble) et à Marrakech.

3. Labels RSE, diversité, égalité femmes-hommes, trophée Dif, et plusieurs prix RH et management.



SUR LE WEB

Les enjeux de la transformation digitale des CFA

Disponibles sur YouTube, plusieurs vidéos d'un séminaire organisé par Opcalia et Octalia, avec la présentation des résultats de l'enquête nationale sur la digitalisation des CFA réalisée par le cabinet Major Consultants. Les enjeux, le cadre juridique de l'apprentissage à distance, les modèles économiques de la digitalisation et l'ingénierie pédagogique.

+ D'INFOS
www.opcalia.com
<https://www.youtube.com>



PUBLICATION

Politiques de l'emploi et formation

La revue *Éducation permanente*, dont le Cnam et l'Afpa sont partenaires, consacre son dernier numéro aux relations entre emploi et formation au prisme des politiques publiques. Les auteurs s'interrogent également sur le lien entre formation, parcours professionnels et transformations du travail.

+ D'INFOS
www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1748



Cahiers
pédagogiques
n° 540. 55 p.

PUBLICATION

Voie professionnelle : (r)évolutions en cours

Ce dossier est consacré à l'enseignement professionnel. Trop souvent déconsidéré, celui-ci est pourtant un véritable laboratoire pédagogique. Ce dossier met l'accent sur l'implication des enseignants et sur la mutation de leurs pratiques. Les différents articles sont une invitation à une véritable réflexion sur le métier d'enseignant.

+ D'INFOS
<http://librairie.cahiers-pedagogiques.com/lang/701-voie-professionnelle-r%C3%A9volutions-en-cours.html>



Emission
"Le téléphone sonne",
France Inter,
20 décembre
2017

A LA RADIO

Réforme de l'apprentissage : un tremplin vers l'emploi ?

"Si tu travailles mal à l'école, tu vas finir en apprentissage." L'émission pose la question des idées reçues autour de l'apprentissage et anime le débat avec des auditeurs et des invités : Éric Fardel, directeur délégué de l'UFA (unité de formation par l'apprentissage) Sainte-Thérèse des Apprentis d'Auteuil, et Jean-Baptiste Danet, chef d'entreprise, président de Croissance Plus.

+ D'INFOS
 Podcast de l'émission (37 minutes) sur le site de France Inter :
www.franceinter.fr/emissions/le-telephone-sonne/le-telephone-sonne-20-decembre-2017

ISQ

La marque du professionnalisme et de la qualité en formation et en conseil en management

OPQF • OPQCM

- Un certificat délivré par une instance indépendante et impartiale
- Une analyse globale qui prend en compte toutes les parties prenantes
- Des instructeurs, professionnels en activité, répartis sur tout le territoire
- La garantie de l'accréditation COFRAC



www.isqualification.com
info@isqualification.com
 Tél. : 01 46 99 14 55





Référencée
par le CNEFOP
depuis juin 2016



Avec FAC* **certifiez** votre
organisme de formation
et **sécurisez** votre référencement

**La certification adaptée à tous les organismes de formation
(y compris pour la formation à distance avec l'option multimodale).*



Accréditation 5-0531
Portée disponible
sur www.cofrac.fr

Informations et démarches :

contact@icert.fr - 02 90 09 35 02
www.icert.fr

I.Cert
Institut de Certification
inventeur de fluidité