

P.9

À la une

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : QUELLES RÉPONSES FORMATION ?

P.36

L'interview

JACQUES FAUBERT, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DES CHAMBRES SYNDICALES DES FORMATEURS CONSULTANTS



UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

Conférences et ateliers de la
15^e UHFP : 15 pages spéciales

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 939 • 1^{er} au 14 mars 2018 www.centre-inffo.fr



P.2

L'événement

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL FORMATION 2018 EST FINALISÉ

© Hamilton - REA

ORGANISMES DE FORMATION

Remplir le bilan pédagogique et financier mode d'emploi

NOUVELLE ÉDITION 2018
COLLECTION les guides juridiques



Chaque année, tout prestataire de formation réalisant des actions dans le champ de la formation professionnelle continue doit adresser un bilan pédagogique et financier à la Direccte.

Ce formulaire doit être adressé avant le 30 avril 2018, sauf report.

Pour rappel, la non-réalisation de cette obligation est sanctionnée par :

- une amende de 4 500 euros ;
- la perte du n° de déclaration d'activité ;
- la radiation de la liste rendue publique des prestataires de formation.

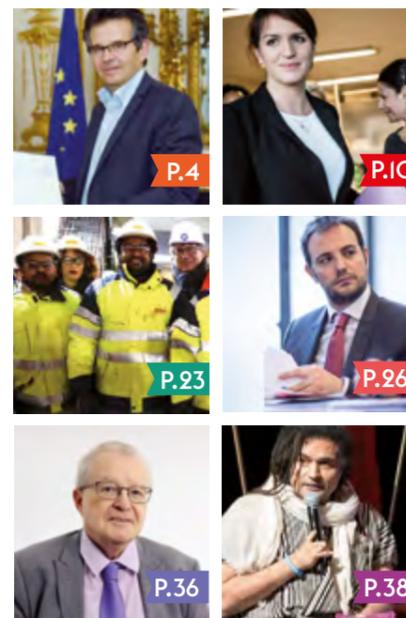
Centre Info vous accompagne dans cette démarche avec un outil opérationnel permettant de remplir les différentes rubriques du document :

Pour aller plus loin, Centre Info propose une formation « Savoir renseigner le bilan pédagogique d'un organisme de formation » :
6 mars - 12 avril - 11 décembre 2018



Format 210 x 260 - 58 pages

Sommaire



p. 2 **L'événement**
L'accord national interprofessionnel formation 2018 est finalisé

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Harcèlement sexuel au travail : quelle réponse formation ?

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Lancement du "processus de la Sorbonne"
Savoir-agir
Les bonnes pratiques du tutorat
Législation
CPF : les abondements en heures

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Innovation**
• L'intelligence collective
• Investir pour la formation des demandeurs d'emploi

p. 28 **Stratégie**
• Organiser la démarche qualité
• Vers une formation des certifications
• Orienter à distance
• Agilité, adaptabilité et coopération

p. 36 **L'interview**
Jacques Faubert, président de la Fédération des CSFC

p. 38 **Itinéraire**
Ryadh Sallem : "Une véritable innovation change la vie"

p. 40 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Ani

En concluant le 22 février un accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle, les organisations patronales et syndicales a respecté le calendrier fixé par le gouvernement (lire pages 2 et 3). Le texte renforce le compte personnel de formation (CPF), qui passe de 24 à 35 heures annuelles, plafonné à 400 heures au lieu de 150 heures aujourd'hui. Quant au congé individuel de formation, rebaptisé CPF de transition professionnelle, il sera financé par une fraction à hauteur maximale de 1/3 de la contribution au titre du CPF. En revanche, les négociateurs n'ont pas suivi la recommandation du document d'orientation gouvernemental qui les invitait à monétiser le compte personnel de formation. Tandis qu'à l'inverse, sur le volet alternance, l'Ani s'inspire de la concertation voulue par l'exécutif. Lequel prévoit notamment le financement de l'apprentissage par une contribution unique.

Harcèlement

Un mur est tombé. Le mur du silence auquel semblaient condamnées les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail. Notre dossier (pages 9 à 14) présente les solutions déployées par les entreprises qui utilisent la formation pour prévenir ces atteintes à l'intégrité et à la dignité des personnes. Pour la déléguée générale de l'Association contre les violences faites aux femmes au travail, la formation peut en effet constituer un moyen de prévention efficace contre le harcèlement – "à condition qu'elle soit incarnée par la direction, qui peut, par exemple, passer par l'envoi d'une lettre à tous les salariés pour en expliquer le but et signifier sa tolérance zéro sur le sujet", explique Marilyn Baldeck.

La rédaction



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



à suivre...



Info formation est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Mireille Broussous, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Philippe Grandin, Vincent Joseph, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Emmanuel Franck, Françoise Gérard, Mariette Kammerer, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Catherine Stern • **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

LE NOUVEL ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL FORMATION EST FINALISÉ

Au matin du 22 février, le nouvel Ani (accord national interprofessionnel) n'était certes pas encore signé, mais bel et bien finalisé. Après treize réunions de travail, les partenaires sociaux ont abouti à un texte qui renforce le compte personnel de formation ainsi que l'accompagnement des salariés. Il réoriente les fonds collectés sans augmenter la contribution des entreprises.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

La table de négociation nationale interprofessionnelle des partenaires sociaux, au siège du Medef.

Mission accomplie pour les partenaires sociaux. Dans la nuit du 21 février au 22 février, ils ont finalisé un texte commun d'une cinquantaine de pages. Cette dernière séance était particulièrement longue. Mais l'enjeu était de taille. En effet, le document d'orientation transmis par le gouvernement visait une "révolution copernicienne". Les organisations patronales et syndicales ne sont pas allées

jusqu'à, même si leurs propositions comportent de véritables avancées par rapport au système existant.

Droit à la formation des salariés

Appelé par le gouvernement à devenir "l'unique droit personnel à la main des individus", le compte personnel de formation (CPF) prend une nouvelle dimension. Il sera alimenté d'un crédit de 35 heures par an, dans la limite de 400 heures (au lieu de 24 heures par an plafonnées à 150 heures au-

35

HEURES PAR AN. C'EST LE NOUVEAU CRÉDIT D'HEURES PROPOSÉ PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX POUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.

jour d'hui). Si, pour les partenaires sociaux, la mobilisation du CPF "relève d'une décision à l'initiative du salarié", ils encouragent fortement la co-construction dans le cadre d'accords d'entreprise ou de branche.

Le droit à une formation longue pour une reconversion ou une mobilité externe, défendu par les organisations syndicales, a été maintenu dans le cadre du CPF. Ce "nouveau congé individuel de formation" rebaptisé "CPF de transition professionnelle" sera financé par une fraction à hauteur maximale de 1 % de la contribution au titre du CPF (0,275 ou 0,40 % de la masse salariale, selon la taille des entreprises).

En revanche, les partenaires sociaux n'ont pas suivi la recommandation du document d'orientation qui les invitait à se prononcer sur une nouvelle unité de mesure pour l'alimentation du CPF. Refusant toute monétisation du CPF, ils ont maintenu le système actuel d'alimentation en heures.



Le Cif devient le CPF de transition professionnelle

Droit à l'accompagnement

L'accompagnement des actifs, considéré comme "un des enjeux majeurs de la réforme" par le gouvernement, a été l'objet de discussions nourries entre les partenaires sociaux. Pour finir, la négociation a permis de dégager un financement dédié au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif, gratuit pour les bénéficiaires – un point sur lequel ont insisté les organisations syndicales – bénéficiera d'une enveloppe correspondant à 2,75 % du total des sommes collectées, soit un montant avoisinant les 250 millions d'euros.



1. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

Alternance, nouvelle responsabilité des partenaires sociaux

Concernant l'alternance, la feuille de route des partenaires sociaux a été largement écrite par le gouvernement suite à la concertation sur l'apprentissage. Les partenaires sociaux ont opté pour une contribution collectée par les Opca et différenciée selon la taille des entreprises (de 0,725 à 0,90 % de la masse salariale). Ils ont par ailleurs fixé le niveau de péréquation à 0,21 % pour la prise en charge des contrats des centres de formation d'apprentis (CFA) ne disposant pas de ressources financières suffisantes.

Le Copanef, pivot de la gouvernance

Très attendus sur la gouvernance paritaire de la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont réaffirmé le rôle central des branches professionnelles tout en insistant sur la nécessité de les réorganiser. Dans le nouveau schéma, le Copanef¹ devient "l'instance unique de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle". Ses missions sont élargies et il intègre les moyens du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Ce nouveau positionnement implique qu'il dispose d'une personnalité morale.

Ce projet d'accord va bien plus loin que la réforme de 2014, mais ne bouleverse pas le système existant. L'écart entre ce texte et les orientations du gouvernement n'est-il pas un frein à la reprise complète de l'Ani dans la loi, pourtant demandée explicitement ? ●



Rapport Simonpoli-Gateau ACCOMPAGNER LA DYNAMIQUE DU DIALOGUE SOCIAL PAR LA FORMATION

Le rapport sur la valorisation des acteurs du dialogue social a été remis à la ministre du Travail le 16 février.

Il formule 21 propositions dont l'objet est d'aider les représentants du personnel à faire face aux nouvelles règles du dialogue social issues des ordonnances de septembre 2017. Les deux auteurs, Jean-Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues, et Gilles Gateau, DRH d'Air France, rappellent que la fusion des actuelles institutions représentatives du personnel (IRP) dans un comité social et économique (CSE) et l'obligation de parité relative dans les listes de candidats vont conduire à renouvellement important des représentants du personnel. Les

auteurs recommandent de garantir pendant trois ans le montant de la subvention accordée par l'État au titre de la formation économique, sociale et syndicale. Celle-ci s'élève à 30 millions d'euros. Le rapport préconise aussi que les "formations communes" (aux représentants du personnel et aux directions d'entreprise) soient opérationnelles cette année. Ils en appellent à une finalisation du travail préparatoire de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp). En matière d'évaluation des compétences acquises pendant le mandat, ils proposent d'organiser un entretien de mi-mandat et d'instaurer des dispositifs de reconnaissance des parcours des élus.

Jean-Dominique Simonpoli remet le rapport à la ministre du Travail, le 16 février.



+ D'INFOS

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_accompagner_la_dynamique_du_ds_v2.pdf



L'image

Le 20 février, les Compagnons du Devoir et le Cnam signent un mémorandum d'entente avec **George Weah, président du Libéria**, pour développer la formation professionnelle et l'apprentissage au Libéria.

Elle l'a dit



"Il est fondamental d'orienter les personnes vers des organismes de formation bienveillants"

Laurence Martin

directrice de l'Association pour la promotion du label APP, au sujet du certificat CléA (compétences socles), lors d'un débat organisé par l'Afref, le 15 février à Paris.



Rapport Smadja POUR UN PLAN CADRE DÉCENNAL "FORMATION, ÉGALITÉ" ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le 20 février, Catherine Smadja a remis à Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, son rapport "Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes". Non seulement la formation professionnelle ne favorise pas l'égalité entre les sexes, écrit-elle, mais elle serait "véritable trappe à inégalités professionnelles". Le rapport propose un plan cadre décennal "Formation, Égalité" avec des objectifs, modalités, indicateurs de suivi et de contrôle pour chaque acteur. Cette exigence s'appliquerait aux organismes de formation, en intégrant dans la réflexion sur leur certification des critères d'égalité d'accès et de mixité. Elle demande aussi le lancement d'une grande campagne de communication sur le droit à la formation et un système d'abondement pour les personnes à temps partiel qui souhaitent s'engager dans une formation longue liée à un secteur en tension.

+ D'INFOS

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr



ALEXANDRE GINOIER
nouveau président du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA)

Alexandre Ginoier a été nommé, le 6 février 2018, nouveau président du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA). Architecte et comédien de formation, consultant-formateur, coach, médiateur et auteur, il a présidé plusieurs organisations dans le secteur de la formation professionnelle. Il succède à Yves Attou, qui reste membre du conseil d'administration du CMA et président du Collectif des présidents pour l'amélioration de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Le Comité mondial a été créé en 2004 par une équipe de professionnels français, chinois, américains et québécois. Durant ces quatorze ans, le CMA est devenu une institution reconnue tant au plan international qu'au niveau européen et national. Son statut de "Partenaire officiel de l'Unesco" lui confère toute sa légitimité.

Erasmus+ DES PROPOSITIONS D'ÉVOLUTION À COURT ET PLUS LONG TERME

La Commission européenne vient de publier un rapport d'évaluation à mi-parcours du programme 2014-2020, qui intègre des propositions d'évolution.

Le programme actuel, doté d'un budget d'environ 16,5 milliards d'euros, vise plus de 4 millions de personnes bénéficiaires d'ici 2020. En moins de trois années, 1,8 million de personnes ont participé à des activités de mobilité et 240 000 organisations à des projets de coopération. Erasmus+ jouit d'une très forte popularité parmi le grand public. Le rapport soulève cependant plusieurs faiblesses : difficultés d'accès pour les publics les plus fragiles et les organisations de taille réduite, acquis d'apprentissage en mobilité peu reconnus. Les budgets demeurent insuffisants pour répondre aux demandes, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle. La Commission formule un ensemble de propositions d'évolution portant sur le programme actuel (jusqu'en 2020) et sur celui qui lui succèdera (de 2021 à 2027). "Sans



Marianne Thyssen, commissaire européenne chargée de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité des travailleurs.

préjuger du futur cadre financier pluriannuel, en cours de négociation, un rééquilibrage de la ventilation budgétaire entre secteurs pourrait s'opérer" au profit notamment de la formation professionnelle. Le futur programme serait renforcé pour toutes les catégories d'apprenants (élèves, étudiants, apprentis et stagiaires) en visant un doublement du nombre de participants à l'horizon 2025. L'évolution future pourrait renforcer le financement des projets à fort potentiel de réformes structurelles au niveau national. En 2018, la Commission va mettre en place des formulaires en ligne pour faciliter les demandes de subvention. Le futur programme pour 2021-2027 devra être simplifié.

+ D'INFOS

www.agence-erasmus.fr • <https://lc.cx/QuBt>



Inscrivez-vous au Rendez-vous du droit

BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER Comment le renseigner ?

Jeudi 29 mars 2018
MGEN, Paris 15^e de 9 h à 12 h 30



Centre Inffo

Vous êtes organisme de formation, de bilan de compétences ou de VAE ?

Vous devez alors établir un bilan pédagogique et financier (BPF) de votre activité et l'adresser avant le 30 avril 2018 au Service régional du contrôle de la Direccte.

Simplifié en 2017, mais toujours obligatoire, le BPF nécessite une attention particulière car il reste une porte d'entrée du contrôle de l'Etat.

Avec la participation exceptionnelle des représentants de la Direccte Ile-de-France, Centre Inffo vous propose un rendez-vous pratique et interactif pour :

- repérer les zones à risques: sous-traitance, action de formation, ventilation des produits;
- comprendre la version simplifiée du formulaire;
- identifier les clés d'auto-contrôle et les points de vigilance;
- faire un point sur vos obligations légales.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

L'essentiel



Rapport Taché DES PARCOURS DE FORMATION INDIVIDUALISÉS POUR INTÉGRER LES MIGRANTS



Aurélien Taché, député LREM du Val d'Oise.

Services d'orientation professionnelle renforcés et parcours de formation individualisés font partie des 72 propositions du député du Val d'Oise Aurélien Taché (LREM) destinées à favoriser l'insertion des migrants. Son rapport "Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France", a été remis au Premier ministre à la veille de la présentation en conseil des ministres, le 21 février, du projet de loi "Asile et immigration". Aurélien Taché appelle à renforcer l'apprentissage du français (400 heures au lieu de 200 actuellement) et à proposer aux migrants un entretien approfondi correspondant au niveau 2 du CEP. Il précéderait un accompagnement global personnalisé d'une durée moyenne d'un an permettant de bâtir des parcours de formation. Avec une "prestation tremplin" destinée à vérifier la maîtrise des prérequis.

+ D'INFOS

<https://fr.scribd.com/document/371844601/Rapport-de-Aurelien-Tache>

Île-de-France ORIANE, LE NOUVEAU PORTAIL D'ORIENTATION



Annoncé voici deux ans par la Région Île-de-France, le portail régional d'orientation professionnelle Oriane est à présent opérationnel. Cette nouvelle offre de service géolocalisée et personnalisée rassemble sur une même plateforme toutes les informations liées à l'emploi et à l'offre de formation à l'attention des jeunes, des actifs et des demandeurs d'emploi franciliens. L'objectif de ce croisement des données est de couvrir l'ensemble du parcours des usagers, avec une cartographie

de 24 bassins d'emploi. Chaque public dispose d'un espace dédié. Sur son "lab", il trouvera des informations juridiques, les contacts utiles, les aides possibles ou encore des conseils pratiques adaptés à son profil.

+ D'INFOS <https://oriane.info>



3^e SEMAINE NATIONALE DES MISSIONS LOCALES

du 15 au 23 mars

À travers tout le territoire, les Missions locales montreront comment elles accompagnent les jeunes pour acquérir de nouvelles compétences et ainsi occuper les emplois de demain. Des ressources sur la thématique sont disponibles en ligne. La thématique "Vers les métiers de demain" s'inscrit dans la réflexion générale autour des compétences à développer, à adapter et à faire évoluer pour anticiper au mieux les nouveaux besoins.

www.unml.info

4^e UNIVERSITÉ DU NUMÉRIQUE DU MEDEF

21 et 22 mars à Paris

Pour "découvrir le futur des métiers, de l'emploi, des compétences et de la formation". Cette année, "format disruptif", les participants seront invités à s'immerger dans une entreprise de 2028, avec cinq défis à résoudre afin d'explorer les tendances de demain.

www.universitedunumeriquedef.fr

COLLOQUE DU RÉSEAU APP

27 mars à Paris

Thématique : "Les Ateliers de pédagogie personnalisée, révélateurs de talents. Regards croisés sur l'expérience d'un modèle de formation tout au long de la vie". Présentation des expérimentations en cours, dans le cadre d'un projet européen, pour une nouvelle voie de la validation/certification des acquis.

www.app-reseau.eu

**OPTIMISEZ
VOTRE VISIBILITÉ**

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

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



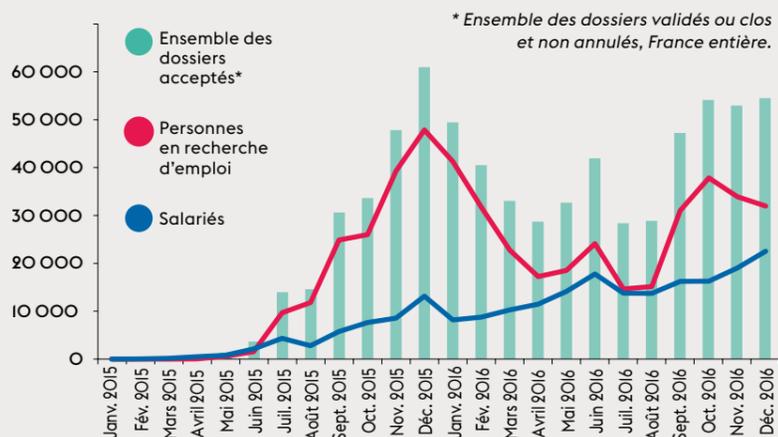
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : UNE MONTÉE EN CHARGE AU BÉNÉFICE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

La Dares (Direction des études et des statistiques du ministère du Travail) vient de publier les données-clés sur les deux premières années du compte personnel de formation (CPF), dispositif entré en vigueur en janvier 2015. Elles montrent que ce droit attaché à l'individu, quel que soit son statut, a très tôt été utilisé par les salariés, mais aussi par les demandeurs d'emploi.

Infographie Centre Info

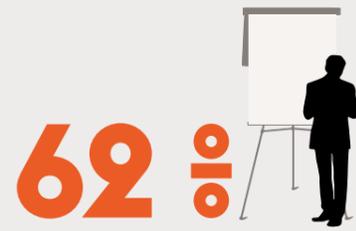
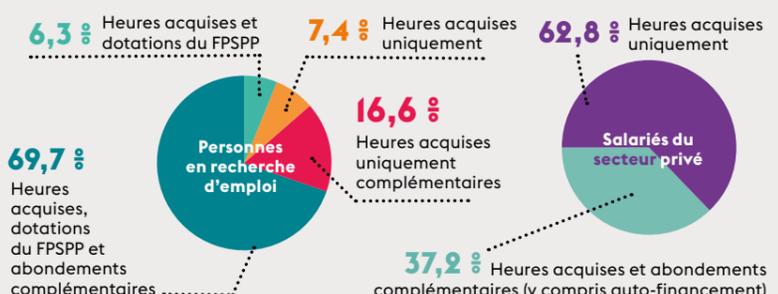
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques>

LES DOSSIERS DE FORMATION ACCEPTÉS AU LANCEMENT DU DISPOSITIF



DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATION DANS LE CADRE DU CPF SONT DES DEMANDEURS D'EMPLOI.

FINANCEMENT DES FORMATIONS SUIVIES AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



DES FORMATIONS SONT SANS NIVEAU SPÉCIFIQUE (CE TAUX MONTE À 83 % POUR LES SALARIÉS).

DURÉE DES FORMATIONS DES BÉNÉFICIAIRES

Le CPF est plafonné à 150 heures, mais peut être majoré pour les publics fragiles, décrocheurs et demandeurs d'emploi.

	Demandeurs d'emploi	Salariés
Moins de 100 heures	32,8	74,3
De 100 à 199 heures	10,9	10,9
De 200 à 299 heures	9,3	3,3
De 300 à 599 heures	7,7	2,6
De 400 à 599 heures	6,7	1,8
De 500 à 599 heures	32,6	7,1



DES BÉNÉFICIAIRES OPTENT POUR DES FORMATIONS INSCRITES SUR LES LISTES NATIONALES INTERPROFESSIONNELLES.



Une scène dédiée à l'égalité femmes-hommes proposée par l'organisme Théâtre à la carte.

Harcèlement sexuel au travail QUELLE RÉPONSE FORMATION ?

Depuis l'affaire Harvey Weinstein, le producteur accusé de harcèlement, d'agressions ou de viols par des dizaines d'actrices à Hollywood à partir d'octobre 2017, les langues se libèrent. 20 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail, dix viols ou tentatives de viol y ont lieu chaque jour en France. L'Association de lutte contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) annonçait le 1^{er} février dernier qu'elle était contrainte de suspendre son accueil téléphonique pour se réorganiser devant l'afflux des demandes. Cette association est un point d'appui clé pour les syndicats, elle accompagne et forme les équipes. *Info formation* consacre son dossier à la réponse formation à apporter au harcèlement sexuel au travail.

CES ENTREPRISES QUI UTILISENT LA FORMATION POUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Ne tolérer aucun acte de harcèlement sexuel au travail, c'est au-delà de la compétence professionnelle, mais un savoir-être fondamental. La formation doit se mobiliser.

Mariette Kammerer



On va commencer par un quiz. Un collègue vous met une main aux fesses par surprise : C'est du harcèlement ? Non, c'est une agression sexuelle. Et s'il vous dit tous les matins « T'as un beau petit

cul » ? Oui, c'est du harcèlement, car il y a répétition d'un propos ou comportement à connotation sexuelle. Un supérieur vous propose de coucher avec lui en échange d'une prime : c'est bien du harcèlement, car il y a la notion de pression", explique la formatrice à une cinquantaine de salariés d'AB Production qui participent à une matinée de sensibilisation.

Elle rappelle la définition, les sanctions prévues au pénal, rarement appliquées, la conduite à tenir si on est témoin d'une situation, les preuves à réunir si on est victime. Elle poursuit : "La prévention du harcèlement est une obligation légale pour l'employeur : vrai ou faux ? Vrai. Il a l'obligation de prévenir, de sanctionner les faits et d'y mettre un terme, à défaut il peut être condamné aux prud'hommes, bien que les amendes ne soient pas assez dissuasives."

Une thématique de formation récente, mais forte

De plus en plus conscientes de cette obligation de prévention, les entreprises commencent à se tourner vers la formation. "Les demandes de formation, provenant des employeurs eux-mêmes, ont explosé", constate Lætitia Bernard, juriste et formatrice à l'AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail). "C'est un sujet récent, depuis un an ou deux", précise Lisa Pleintel, formatrice du groupe Egae, spécialisé sur l'égalité hommes-femmes.



Marlène Schiappa, secrétaire d'État en charge de l'Égalité femmes-hommes, prépare une loi contre les violences sexistes et sexuelles. Le projet sera présenté en conseil des ministres le 7 mars. Ici, en visite dans un centre d'appel dédié aux victimes de violences, le 25 novembre 2017.

Rares sont néanmoins les entreprises acceptant de communiquer sur leur démarche, souvent motivée par un premier cas de harcèlement. La Sacem (Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique), qui a fait appel à la Fondation des femmes et à l'AVFT pour sensibiliser l'ensemble de ses salariés, a bien voulu témoigner : "Nous avons organisé une conférence intitulée « Du sexisme au harcèlement sexuel », avec une mise en scène sur la place de la femme et un volet juridique sous forme de quiz, rapporte Fabienne Gestein, DRH adjointe de la Sacem. C'était l'occasion d'envoyer un message fort de la direction et de donner de la visibilité au sujet, ajoute-t-elle, cela a soulevé de nombreuses questions et les débats se sont poursuivis après entre managers." Pour les absents, la conférence a été filmée et mise en ligne sur l'intranet. Ensuite, la direction a réuni les informations utiles dans un guide pédagogique destiné aux salariés.

Libérer la parole

Autre exemple, la CCAS (Caisse centrale d'activités sociales), comité d'entreprise d'EDF-GDF, qui emploie 3 000 salariés, a formé en 2016 les 650 salariés du siège, en 18 sessions de formation,

3 QUESTIONS À

Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail)



"Des entreprises forment aussi pour se couvrir"

Observez-vous une progression du nombre d'entreprises qui forment leurs salariés sur le sujet des violences faites aux femmes au travail ?

Oui, notre activité formation a doublé en 2017 et nous n'avons pas pu répondre à toutes les demandes, déplacées sur 2018. Mais les entreprises nous sollicitent toujours après un cas de harcèlement sexuel, jamais avant. Et certaines le font surtout pour se protéger en cas de litige, pour prouver qu'elles ont respecté leur obligation de prévention. Comme nous défendons aussi les victimes, nous sommes attentives à ce que la demande

de formation n'ait pas pour seul but d'amadouer le conseil des prud'hommes.

La formation est-elle un moyen de prévention efficace contre le harcèlement sexuel ?

Oui, à condition qu'elle soit incarnée par la direction, qui peut par exemple passer par l'envoi d'une lettre à tous les salariés pour en expliquer le but et signifier sa tolérance zéro sur le sujet. La formation des salariés doit s'accompagner d'un protocole efficace de traitement des plaintes et de prise en charge des victimes, sur lequel nous pouvons aussi conseiller les entreprises que l'on forme. Il peut

être intéressant de sonder les salariés par un questionnaire anonyme, de manière régulière, pour voir si la situation évolue et mesurer l'impact de la politique de prévention.

Quelles bonnes pratiques préconisez-vous en matière de formation ?

Nous conseillons de former d'abord l'équipe dirigeante, puis le management intermédiaire, et enfin l'ensemble des salariés. De manière obligatoire et récurrente. Enfin, mieux vaut choisir un organisme de formation spécialisé, qui n'ait pas qu'une connaissance livresque du sujet.

Propos recueillis par Mariette Kammerer

"pour libérer la parole, apprendre à connaître et repérer les situations de violence sexuelle", indique Laurent Chaulet, DRH. Après les formations, la direction a fait appel à la troupe du Théâtre-Forum qui a joué devant 150 collaborateurs. "La compagnie joue une scène de harcèlement puis les spectateurs volontaires peuvent prendre la place de la victime ou du témoin, pour changer le cours des choses, ce qui n'est pas évident", explique le DRH. Ce dernier souhaite maintenant définir un circuit de traitement des plaintes, en associant les partenaires sociaux et la médecine du travail, et créer un réseau de personnes-relais dans l'entreprise, formées.



REPÈRES

OBLIGATION DE PRÉVENTION ET DE FORMATION

Selon une enquête du Défenseur des droits de 2014, le harcèlement sexuel au travail concerne une femme sur cinq. Il est défini comme le fait "d'imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle, dégradant ou portant atteinte à la dignité". Un acte unique grave peut suffire à engager la responsabilité de l'employeur. Un harcèlement sexuel "environnemental" ou "d'ambiance" a également été reconnu et condamné.

Selon le Code du travail (L. 1153-5), l'employeur doit "prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner", et doit assurer la santé et la sécurité des travailleurs par des actions "de prévention, d'information et de formation" (L. 4121-2). À défaut, il peut être condamné par le conseil des prud'hommes. Au pénal, le harcèlement sexuel est passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

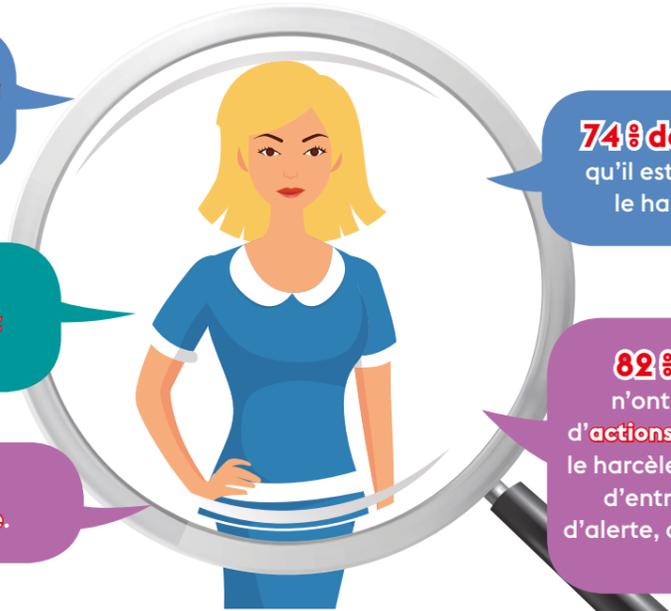
LES CHIFFRES DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Étude Ifop pour Le Défenseur des droits

1 femme sur 5 confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

Près de **30%** des victimes de harcèlement n'en parlent à personne.

5% des cas sont portés devant la justice.



74% des actifs estiment qu'il est difficile d'identifier le harcèlement sexuel.

82% des employeurs n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel (accord d'entreprise, procédure d'alerte, actions de formation, etc.).

Infographie Centre Info



Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), ici dans l'Orne, est une association dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

●●● Changements de pratiques

Dans le secteur public, la municipalité normande de Saint-Étienne-du-Rouvray travaille sur le sujet depuis dix ans. Elle a d'abord formé certaines fonctions – animateurs, encadrants, agents d'accueil – à la question du sexisme. Et depuis 2015, après un cas de harcèlement, elle a sensibilisé ses 500 agents. Un module de trois heures a été conçu et animé en interne par les services formation et développement social.

“Nous avons privilégié une approche interactive, avec un film-choc pour faire réagir, un quiz pour

définir les notions, et des cas concrets pour se positionner en tant qu'agent”, explique Mathilde Quibel, responsable formation. “Il en est ressorti une méconnaissance globale du sujet et des procédures à suivre, et cela a permis des changements de pratiques dans certains services”, ajoute Christophe Dalenbert, responsable du développement social. Une intervention de l'AVFT a complété la démarche, pendant la semaine contre les violences faites aux femmes.

Rester en veille

“L'objectif de nos formations est d'abord de créer une prise de conscience, déconstruire les idées reçues et mettre les gens en veille sur ce sujet en leur permettant d'identifier le phénomène, d'en comprendre le mécanisme”, indique Lisa Pleintel, chez Egae.

Les objectifs et contenus de formations varient en fonction du public et des attentes de l'employeur. “Pour des cadres et dirigeants, nous allons proposer des mesures de prévention, expliquer comment mener l'enquête, recevoir les victimes, faire intervenir les élus du personnel ou la médecine du travail, en donnant des exemples d'affaires plaidées”, ajoute Laëtitia Bernard.

Leurs formations privilégient une approche participative : quiz, remue-méninges, étude de cas, jeux de rôle, mises en situation. Les formats peuvent aller d'une demi-journée pour une sensibilisation, à deux jours pour les membres d'une cellule d'écoute – responsables syndicaux ou managers. ●

LES SYNDICATS FORMENT LEURS MILITANTS À LA PRISE EN CHARGE DES VICTIMES

Les syndicats ont un rôle à jouer pour interpeller les employeurs, prévenir et repérer les cas de harcèlement, et accompagner d'éventuelles victimes. À condition de former leurs militants.

Mariette Kammerer

Dans les locaux confédéraux de la CFDT, Laurent Berger ouvre une journée de formation devant une salle comble de militants et mandatés : “Le harcèlement sexuel est un vrai sujet syndical, souligne-t-il. Nos délégués doivent prendre des initiatives de prévention et d'accompagnement des victimes. Le sujet doit aussi être traité par les CHSCT [comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail]. Les syndicats doivent être identifiés comme des interlocuteurs de confiance, engagés sur le sujet, pour que davantage de victimes puissent se confier.”

Le secrétaire général rappelle que la confédération a publié un guide sur les violences sexuelles au travail, et annonce qu'un module de formation des militants, proposé jusqu'ici en région parisienne, sera déployé au niveau confédéral. Cette intervention est suivie d'un quiz et d'ateliers animés par Christophe Dague, référent confédéral sur le harcèlement sexuel, et Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail. Très souvent, observent-ils, les victimes consultent après avoir quitté l'entreprise. Les syndicats ont une carte à jouer pour les défendre. Par exemple en mettant en place une détection systématique par un baromètre de qualité de vie au travail (QVT).

Insister sur la prévention

La CFDT Paris, précurseuse sur le sujet, a conçu un module d'une journée et a formé 3 000 militants depuis 2009, “élus d'entreprise, conseillers du salarié, et systématiquement les conseillers aux prud'hommes”, précise Christophe Dague. Le module porte sur les dispositions légales, les dernières jurisprudences, le rôle des instances



Le 10 juillet 2017, l'équipe des salariées de l'association Fete (Femmes égalité emploi) et quelques bénévoles accueillent Laëtitia, salariée à l'AVFT (Association de lutte contre les violences faites aux femmes au travail) et formatrice sur le thème des violences sexuelles au travail.

représentatives du personnel, notamment du CHSCT, pour mener l'enquête, et une boîte à outils pour organiser la prévention. “Nous insistons sur l'aspect prévention : vérifier le règlement intérieur, faire une campagne d'affichage, exiger de l'employeur qu'il forme les cadres intermédiaires, souligne le référent confédéral. L'objectif est de ne pas avoir de victimes, car quand un cas de harcèlement se produit, c'est toujours compliqué à gérer.”

Une question du quiz porte sur la prise en charge des victimes : “Vous êtes témoin de harcèlement sexuel, avez-vous obligation de le dénoncer, même en cas de désaccord avec la victime ?” Les réponses de la salle sont partagées. Les formateurs conseillent de rassurer la victime et de ne rien faire sans son accord, même si cela prend du temps. Sur l'accompagnement des victimes, il s'agit de leur donner les bases : l'importance du premier accueil, savoir écouter, mettre en



L'équipe CFDT du Conseil général 35 "lutte contre les discriminations".

Une vingtaine d'animateurs et animatrices de la formation syndicale CFDT de Midi-Pyrénées.



© CFDT de Midi-Pyrénées

●●● confiance, montrer qu'on est disponible. "Le but n'est pas d'en faire des experts, car ce n'est pas eux qui vont conduire l'action en justice, ils vont passer le relais", ajoute Christophe Dague.

Démultiplication sur le terrain

Clothilde Véran, secrétaire du comité d'entreprise d'AB Production, a suivi la formation en tant que future conseillère prud'homale : "Je m'étais trouvée assez démunie quand un cas de harcèlement sexuel s'était présenté dans l'entreprise où je travaille, témoigne-t-elle. La victime ne voulait pas en informer la direction, il était compliqué de respecter sa volonté tout en la protégeant. Maintenant, je suis mieux armée pour identifier et réagir à une telle situation."

La responsable syndicale a trouvé la formation tellement utile qu'elle a voulu en faire bénéficier les collègues de son entreprise : "J'ai organisé une

intervention de l'AVFT auprès des salariés d'AB, une manière se positionner clairement sur le sujet en tant que comité d'entreprise. La direction n'en a pas pris l'initiative, mais ne s'y est pas opposée."

Les CSE doivent prendre le relais

Parmi les autres syndicats, la CFTC forme également ses militants, et la CGT a généralisé sa démarche de formation au niveau confédéral en 2017. Pour l'AVFT, le sujet relève bien de l'action collective, et si les femmes cadres font plus souvent appel à un avocat en cas de harcèlement sexuel, les femmes employées se tourneraient davantage vers les syndicats, selon la déléguée générale de l'association.

Un représentant syndical a d'ailleurs joué un rôle essentiel de lanceur d'alerte dans la condamnation de l'entreprise de nettoyage H. Reinier, concernant quatre salariées du site de la gare du Nord. "D'où l'importance d'avoir des représentants bien formés", insiste Christophe Dague, qui s'inquiète de la disparition prochaine des CHSCT. Aux futurs comités sociaux et économiques (CSE) – qui vont s'installer comme uniques instances représentatives du personnel pour les entreprises de 11 salariés et plus à partir de cette année – de prendre le relais. ●



© CGT

En novembre 2017, en présence de Sharan Burrow (secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale), la CGT présente ses propositions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Pour un espace européen de l'éducation

LANCEMENT DU "PROCESSUS DE LA SORBONNE"

Vincent Joseph, chargé de mission Europe-International à Centre Inffo

La Commission européenne vient de mener une consultation publique sur la reconnaissance mutuelle des qualifications et des périodes d'études à l'étranger, liée au lancement d'un nouveau processus dit "de la Sorbonne".



1 L'OBJECTIF D'UNE RECONNAISSANCE MUTUELLE DES DIPLÔMES À L'HORIZON 2025

Reconnaître ou harmoniser les diplômes de l'enseignement secondaire comme supérieur à l'échelle européenne : l'objectif fait partie des annonces du président Emmanuel Macron dans son "discours de la Sorbonne", prononcé en septembre 2017. La Commission européenne avance dans ce sens avec le lancement en 2018 d'un nouveau processus, le "processus de la Sorbonne", qui vise la création d'un espace européen de l'éducation d'ici 2025.

Cet espace serait fondé sur une reconnaissance mutuelle des diplômes de fin d'études secondaires, d'études supérieures et des périodes d'études à l'étranger. Les citoyens européens pourraient s'y déplacer librement pour étudier et mener des recherches, en bénéficiant de cette reconnaissance garantie. ●

2 UNE CONSULTATION PUBLIQUE SUIVIE D'UNE RECOMMANDATION

La Commission a ouvert une enquête publique sur une future reconnaissance mutuelle des diplômes. Un questionnaire en ligne, en anglais, s'adressant aux organisations comme aux particuliers. Les avis recueillis alimenteront la proposition de recommandation que la Commission présentera en mai 2018, mois où se tiendra également une conférence ministérielle sur ce thème à Bologne. Parmi les autres actions prévues d'ici 2019, sera lancée la création d'un système électronique sécurisé de stockage et recherche des diplômes universitaires, pour faciliter la vérification de leur authenticité. ●

3 UNE RECONNAISSANCE NON CONTRAIGNANTE

Seul l'enseignement supérieur bénéficie actuellement d'un processus européen non contraignant pour faciliter la reconnaissance des diplômes,

avec le "processus de Bologne" lancé en 1999. Celui-ci concerne les diplômes de niveau licence, master et doctorat dans 48 pays, sans automaticité. Autre instrument en place, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits ECTS facilite la reconnaissance académique des périodes d'études réalisées à l'étranger. Il est utilisé dans tous les échanges Erasmus pour les étudiants en université. Le système de crédits d'apprentissage ECVET, qui prévoyait une approche similaire pour l'enseignement et la formation professionnels, a beaucoup moins avancé dans sa mise en œuvre. Enfin, le cadre européen des certifications qui existe depuis 2008, non contraignant, a amélioré la transparence des niveaux d'enseignement entre États membres, et entre enseignement général et enseignement à vocation professionnelle. ●

D'INFOS

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/leaders-working-lunch-mutual-recognition-diplomas_fr.pdf

Posture

LES BONNES PRATIQUES DU TUTORAT

Mireille Broussous, journaliste à Centre Inffo

Les salariés ont beau être pleins de bonne volonté, avoir envie de transmettre leurs compétences, ils ne disposent pas nécessairement de toutes les clés pour devenir tuteurs. Certes, posséder certaines qualités est déjà un bon début : "Un bon tuteur doit être fiable dans sa pratique et, bien sûr, généreux. Une personne avare de ses connaissances ne peut exercer cette mission. Paradoxalement, il doit aussi être un peu radin, c'est-à-dire ne pas vouloir résoudre à la place de l'apprenant les difficultés qu'il rencontre", indique Jean-Pierre Ledoux, fondateur de l'organisme de formation Mithra et coauteur, avec Benoît Ledoux, de *Manuel du tuteur en entreprise* (Afnor éditions). Mais ces bonnes dispositions ne suffisent pas.

➤ **De la méthode avant toute chose**

L'objectif du tuteur est de rendre autonome l'apprenant dans son poste. "Il doit donc réfléchir aux situations d'apprentissage qui lui permettront d'y parvenir", précise Jean-Pierre Ledoux. Pour construire un parcours de formation, le tuteur a tout intérêt à s'appuyer sur une fiche de poste et sur le référentiel de compétences. Il pourra ainsi indiquer au tuteur la finalité de la fonction à laquelle il se prépare, décliné les tâches et les missions à accomplir, ainsi que les savoir-faire et savoir-être qu'il devra développer pour les effectuer. Enfin, il est aussi essentiel d'explicitier les performances attendues. ●

➤ **Soigner le début de la mission**

Autant dire qu'il faut commencer par passer du temps avec l'apprenant. "Le temps que l'on consacre au tutoré au départ est autant de temps gagné par la suite. Mieux vaut faire du préventif que du correctif", conseille Jean-Pierre Ledoux. Ensuite, il est nécessaire de faire régulièrement le point sur les compétences en cours d'acquisition, les étapes franchies, les difficultés rencontrées. ●

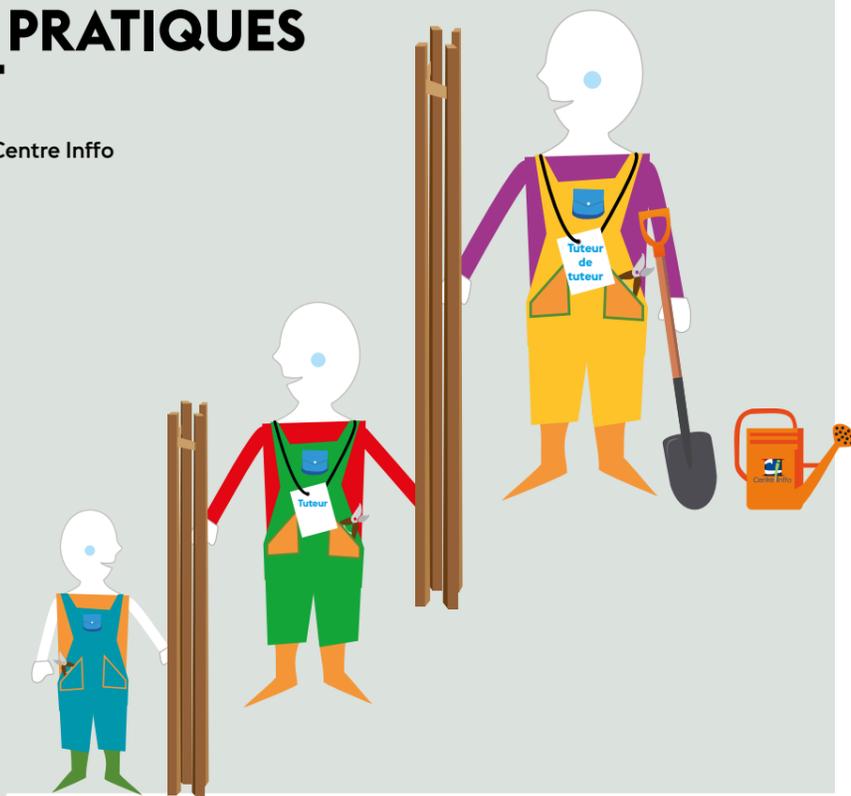
➤ **Garder la main**

Le tuteur ne peut être disponible en permanence et l'équipe dans laquelle il travaille peut être amenée à intervenir dans la formation du tutoré. "Il est néanmoins indispensable au tuteur de s'assurer que l'équipe transmet les bonnes pratiques. En outre, il doit toujours garder la main, réaliser lui-même le suivi du tutoré et si nécessaire redonner une certaine cohérence à son parcours de formation." ●

QUAND LE TUTEUR EST LUI-MÊME COACHÉ

Devenir tuteur fait parfois partie des objectifs de développement personnel fixés par l'entreprise. Pour trouver la bonne posture, éviter de perdre trop de temps au début de la mission, il est possible de demander une formation. Elles durent une à deux journées et sont financées par les Opcas. Le plus de certaines formations, c'est de pouvoir ensuite être coaché au fil de l'eau par le formateur. De quoi être vraiment rassuré dans sa nouvelle mission.

SAVOIR-AGIR



LÉGISLATION

Compte personnel de formation

ABONDEMENTS EN HEURES COMPLÉMENTAIRES ET EN HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Valérie Michelet, juriste senior à Centre Inffo

Le CPF a, dès sa création, été pensé comme un "déclencheur de financements". Ainsi, aux côtés des heures acquises au titre de l'alimentation régulière du compte, le titulaire dispose de possibilités d'abondements. Ces abondements ont-ils la même nature et la même finalité ?

La lecture des textes législatifs permet d'identifier deux types d'abondements : en heures complémentaires et en heures supplémentaires.

La sémantique utilisée est révélatrice de la finalité de ces abondements. Ceux en heures complémentaires se déclenchent "lorsque la durée de (la) formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte" (article L. 6323-4 du Code du travail) et, pour les jeunes sortis du système éducatif sans certification, "le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante (...) se traduit (...) par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de cette formation" (article L. 6323-7 du Code du travail). Les abondements en heures supplémentaires, quant à eux, relèvent d'une autre logique. Ils s'apparentent davantage à une mesure corrective. C'est ainsi le cas des abondements faisant suite au non-respect par l'employeur – dans une entreprise de 50 salariés et plus – de ses obligations en matière d'entretien professionnel qui prennent la forme "d'heures de



formation supplémentaires" (article L. 6323-13 du Code du travail) ; ou bien encore des abondements prévus par voie d'accord collectif de branche ou d'entreprise concernant "en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels (...), les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel" (article L. 6323-14 du Code du travail).

Si la finalité de ces abondements, et donc les conditions pour en bénéficier, diffèrent, leurs effets sur le compte sont identiques : ni les heures complémentaires (article L. 6323-5 du Code du travail) ni les heures supplémentaires (article L. 6323-15 du Code du travail) n'entrent en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et dans celui du plafond. ●

DEUX NOUVEAUX CAS D'ABONDEMENTS ONT ÉTÉ CRÉÉS PAR LES ORDONNANCES

Le salarié licencié suite au refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord d'entreprise conclu en vue de préserver, ou de développer l'emploi bénéficie d'un abondement de son CPF d'au minimum de 100 heures supplémentaires (articles L. 2254-2 et D. 6323-3-2 du Code du travail). À compter du 1^{er} janvier 2019, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 % pourra bénéficier d'un abondement de son CPF de 500 heures complémentaires utilisables en une ou plusieurs fois (articles L. 432-12, R. 432-9-2 et R. 432-9-3 du Code de la Sécurité sociale).

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

Nouveau LE CERTIFICAT PROFESSIONNEL DE CENTRE INFFO "RÉFÉRENT RÉGLEMENTAIRE DE L'ORGANISME DE FORMATION"

L'activité de dispensateur de formation est réglementée. Elle est contrôlée par l'administration et les principaux financeurs vérifient si elle est bien respectée. L'application de la réglementation constitue un enjeu stratégique majeur pour l'organisme de formation.

Centre Inffo crée un nouveau certificat qui permet aux professionnels d'attester de la maîtrise des compétences de mise en œuvre de la réglementation dans le cadre du pilotage de l'organisme.

Pour obtenir le certificat, les candidats peuvent

- soit se présenter directement aux **trois épreuves d'évaluation organisées par Centre Inffo** (QCM de 100 questions tirées d'une banque de 1 000 questions, rédaction et soutenance à distance d'un mémoire professionnel, analyse d'une étude de cas avec élaboration de solutions ou de préconisations) ;
- soit suivre tout ou partie d'un **parcours de formation** pour acquérir les compétences nécessaires (de un à quatre modules). ●



+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/produits-et-services/sessions-de-formation/formations-2018/referent-reglementaire-de-l-organisme-de-formation-appliquer-la-reglementation.html

Veille juridique et stratégique Mardi 20 mars 2018 - 9h-12h30, Paris DESSINE-MOI LA RÉFORME

NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELS RÉSULTATS ?

La négociation des partenaires sociaux sur la formation professionnelle vient de se conclure. Centre Inffo, animateur du débat public, se mobilise.

Pour vous livrer avec le concours des négociateurs, un **décryptage complet** des résultats de cette négociation le 20 mars 2018. Quels arbitrages financiers ? Quels enjeux pour les structures et instances de la formation professionnelle ? Quels pourraient être les impacts sur les dispositifs et les bénéficiaires ? ●

+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements/dessine-moi-la-reforme-939.html

contact.formation@centre-inffo.fr

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

Vous êtes prestataire de formation : l'enregistrement de vos données dans Datadock est en cours de validation ou vous 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** 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-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements/datadock-que-faire-apres-votre-declaration.html
contact.formation@centre-inffo.fr

Le Cordon Bleu COMPLÉTER SA FORMATION CULINAIRE PAR UN DIPLÔME DE MANAGEMENT

Le Cordon Bleu, réseau d'instituts d'art culinaire et de management hôtelier, a annoncé le 19 février le lancement d'un ensemble de formations permettant de devenir "chef" dans tous les sens du terme.

Le "Grand diplôme" du Cordon Bleu ou ses diplômes de cuisine ou de pâtisserie peuvent désormais être suivis par un diplôme en management culinaire. Après l'acquisition de pratiques et de techniques culinaires, les apprenants passent à l'entrepreneuriat et à la gestion. Cette formation leur

propose de concevoir un modèle d'entreprise comprenant le marketing spécifique à un restaurant et le développement d'un concept. Et le programme permet de se construire un réseau professionnel. "Pour réussir dans le monde de la restauration, il faut avoir une vision globale, savoir promouvoir sa cuisine, manager son équipe et gérer son restaurant", résume Guillaume Siegler, chef enseignant cuisinier à l'école de Paris. Le réseau forme chaque année 20 000 apprenants de plus de 130 nationalités. ●

+ D'INFOS www.cordonbleu.edu

Le chef Marc Vaca, formateur au Cordon Bleu de Paris.



UIMM LA FABRIQUE DE L'AVENIR, RÉSEAU DE FORMATION DE L'INDUSTRIE

La Fabrique de l'avenir lance une nouvelle campagne d'information. Selon ce réseau de 110 Pôles formation implantés sur tout le territoire, 81 % des apprentis formés trouvent un emploi dans leur filière et dans les six mois qui suivent leur formation. L'industrie forme chaque année plus de 43 000 alternants et 130 000 salariés.

L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique de l'industrie évalue les besoins en recrutements à 250 000 femmes et hommes d'ici 2025. Les entreprises recrutent toujours dans les métiers traditionnels (soudeur, mécanicien, technicien de maintenance, usineur, chaudronnier, etc.), mais les technologies modifient les processus de production. De nouveaux métiers apparaissent (technologue, technicien imprimante 3D, programmeur industriel, roboticien, expert en ingénierie virtuelle, etc.). ●



La campagne de communication de l'UIMM - La Fabrique de l'avenir.

+ D'INFOS <http://lafabriquedelavenir.fr>

Afdas POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En parallèle du comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'est réuni le 7 février au ministère de la Culture et auquel a participé son directeur général Thierry Teboul, l'Afdas réaffirme sa volonté de s'investir pour la période 2018-2022. L'Opca de la culture et de la communication a référencé un nouveau programme de formation sur la non-discrimination à l'embauche. Un autre programme sur l'égalité femmes-hommes sera proposé courant 2018. Un projet de web série sur les stéréotypes verra le jour en 2018 au profit des 600 000 professionnels du champ qu'il couvre. ●

+ D'INFOS www.afdas.com

Université de Corse LE DIPLÔME "JOURNALISME ET CORSOPHONIE", PASSERELLE VERS LE BILINGUISME

L'Université de Corse a mis sur pied une formation à la langue corse en partenariat avec les médias insulaires, l'École supérieure de journalisme de Montpellier et la Collectivité territoriale de Corse.

Objectif : "Répondre à un besoin exprimé par les médias insulaires", explique le professeur Alain di Meglio, responsable du DU et vice-président de l'Université de Corse en charge de la question linguistique. Il s'agit notamment de pérenniser les éditions audiovisuelles bilingues. Une fois passées les sélections, les dix étudiants retenus s'engagent dans une alternance au sein des rédactions de France Bleu RCFM, France 3 Corse Via Stella ou *Corse Matin* pour se spécialiser en radio, télévision ou presse écrite.

La formation existe depuis 2013 et ses effets se font sentir. Le quotidien régional *Corse Matin* a d'ailleurs ouvert ses colonnes à la langue corse en s'appuyant sur ces nouveaux effectifs bilingues. En octobre dernier, il a lancé un nouveau supplément mensuel entièrement en langue corse. "C'est également l'un des objectifs

que s'était fixé l'Université de Corse avec ce DU, se félicite Alain di Meglio : *accompagner le projet de construction d'une société bilingue, qui doit aller bien au-delà de l'enseignement.*" ●

D'INFOS

www.universita.corsica



Un groupe de diplômés de cette formation en deux ans et en apprentissage.

EM Lyon et UODC LE MOOC "MANAGER PAR LE TRAVAIL RÉEL"



Pierre-Yves Gomez, professeur de stratégie.

Pierre-Yves Gomez, professeur de stratégie et directeur de l'Institut français de gouvernement des entreprises à l'école de commerce EM Lyon, vient de créer avec l'Anact le Mooc "Manager par le travail réel". De quoi s'agit-il ? "De ce que l'on apprend à voir, le travail tel qu'il se réalise. En quatre semaines, ce Mooc vous propose un véritable apprentissage du regard", explique Pierre-Yves Gomez. Le 27 mars, l'UODC (Université ouverte des compétences) le recevra pour évoquer ce Mooc.

Avant cela, tous les inscrits à l'UODC ont été invités à s'inscrire à ce cours en ligne gratuit, pour pouvoir en débattre avec l'auteur. ●

D'INFOS <https://emlyonx.em-lyon.com>
www.uodc.fr

Commission européenne NOUVEAU GUIDE SUR LES MARCHÉS PUBLICS

La Commission européenne publie un guide destiné à aider les administrations et les bénéficiaires à garantir leurs procédures de passation des marchés publics pour les projets financés par l'UE. Disponible en anglais seulement mais bientôt traduit, le guide couvre tout le processus, depuis la préparation et la publication des appels d'offres jusqu'à la sélection et l'évaluation des offres et la mise en œuvre du contrat. ●

D'INFOS http://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/how/improving-investment/public-procurement/guide



Grand Est

LANCEMENT DU PLAN 2018-2022, PERFORMANCE GRAND EST

Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2018-2022 de Grand Est a été signé le 16 février, à Neufchâteau (88). Partagé par la Région Grand Est, l'État, les autorités académiques et les partenaires sociaux, ce contrat "Performance Grand Est" constitue une feuille de route pour les cinq années à venir. Il se scinde en deux volets, transversal et sectoriel. Des fiches décrivent les enjeux particuliers sur le champ de la prospective ou de la promotion des métiers. Certains secteurs font l'objet de contrats d'objectifs territoriaux (COT), déclinaisons opérationnelles du CPRDFOP. Lequel s'articule avec d'autres stratégies régionales que sont le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), notamment. ●

D'INFOS

www.grandest.fr/actions/performance-grand-est



Le 16 février, Jean Rottner, président de la Région Grand Est, accompagné d'élus de la Région, de Florence Robine, rectrice de l'Académie Grand Est, et de Sylvestre Chagnard, directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et des forêts.

Universités de Nancy, de Reims et de Strasbourg LES RENDEZ-VOUS DES ACTEURS DE LA FORMATION, DE L'INSERTION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

Pour la 8^e année consécutive l'Université de Lorraine (Nancy) met en œuvre les Rendez-vous des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement. Prochains rendez-vous le 6 mars, avant le 10 avril, le 15 mai et le 5 juin. Cette manifestation vise à renforcer la professionnalisation des acteurs ainsi que leurs réseaux. C'est pourquoi cette édition est déployée conjointement à Nancy, Reims et Strasbourg. Le public est accueilli sur les trois sites en lien permanent par visioconférences. Toutes les matinées sont filmées : les vidéos du Rendez-vous du 13 février, par exemple, sont accessibles sur le site dédié. ●

D'INFOS

<http://rdvacteurs.univ-lorraine.fr> ● www.facebook.com



Réseau des Centres publics de formation agricole d'Occitanie CRÉATION DU PORTAIL OCCIT'AGRI FORMATIONS



Les formations de la filière viti-vinicole sont mises en valeur sur le site.

Le réseau des Centres publics de formation agricole d'Occitanie a mis en ligne le site Occit'agri Formations, le portail des formations de l'agriculture en Occitanie.

Il comprend un moteur de recherche multicritères (par voie de formation, domaine, diplôme, intitulé de diplôme et département), recensant pour l'heure 163 formations par apprentissage et 185 en formation continue. Il propose les plaquettes des 16 BTS (brevet de technicien supérieur agricole) des sept filières du secteur proposés en Occitanie. Le visiteur peut consulter la carte des 17 centres de formation continue et celle des 13 centres de formation en apprentissage avec leurs coordonnées complètes, ainsi que la liste des journées portes ouvertes dans tous ces établissements. "Pour l'instant, le site comprend l'offre de formation par apprentissage pour les 18-30 ans et de formation continue diplômante et qualifiante, mais pas encore les formations courtes, explique Antoine Charny-Brunet, l'un des deux animateurs du réseau basés à Montpellier. Il est surtout adapté à la formation initiale, mais d'ici deux mois, il sera restructuré pour s'adresser davantage aux entreprises et aux salariés." ●

D'INFOS

<https://occitagri-formations.fr>

Centre national privé
de formation à distance

LE CNFDI FÊTE SES 25 ANS

Jean-Pierre Lehnisch
fondateur et président du
CNFDI.

Créé par Jean-Pierre Lehnisch en 1992, le Centre national privé de formation à distance annonce avoir formé plus de 100 000 personnes en France et dans plus de 100 pays, avec 200 formations au catalogue. Une équipe de 75 conseillers oriente le public parmi 26 domaines dispensés (médical, informatique, décoration, petite enfance, esthétique, etc.). Le CNFDI propose de compléter les formations par des stages pratiques professionnels d'une semaine, parmi 60 thèmes. C'est ainsi que l'école a signé plus de 4 000 conventions depuis son origine. "À l'issue de sa formation, l'élève reçoit un certificat de formation professionnelle", indique Jean-Pierre Lehnisch. ●

+ D'INFOS

www.cnfdi.com

Ifeth
FORMATION DE
FORMATEURS
HÔTELIERS

L'Ifeth, Institut de formation des établissements touristiques et hôteliers, ouvre les inscriptions de sa formation de formateur professionnel d'adultes. La prochaine session aura lieu du 15 octobre 2018 au 7 juin 2019 sur le plateau technique Ifeth, au village-club La Gaillarde (Les Issambres, Var). Une formation rémunérée et certifiante de 1 120 heures (dont 280 en entreprise). La certification FPA est un titre professionnel de niveau III. Elle vise à élargir ses compétences en matière d'ingénierie pédagogique, d'accompagnement des publics et de maîtrise du marché de la formation. Des certifications complémentaires sont possibles (Tosa et Voltaire). ●

+ D'INFOS www.ifeth.com

Bulletin d'abonnement

à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis
La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28 OUI Je m'abonne à **INFFO FORMATION**

1808PO

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

Le / / / / ,

à _____

signature - cachet établissement >

- PARTENARIAT EN ÎLE-DE-FRANCE -

HUIT ENTREPRISES
VOLONTAIRES

Tout a commencé par deux mois d'apprentissage intensif du français, des formations à la santé et à la sécurité sur les chantiers organisés par l'Afpa. Sollicitées par la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), huit entreprises du secteur (Eiffage génie civil, Razel Bec, Vinci Construction, Vinci Terrassement, Colas, NGE, Bouygues et Spie Batignolles) se sont portées volontaires pour accueillir les réfugiés en formation. "Les quatre réfugiés qui sont chez nous en contrat de professionnalisation devraient, si tout se passe bien, être embauchés à la suite de leur contrat", explique Nora Benabdmeziem, responsable formation chez Eiffage. Le secteur est en croissance. "Il existe aujourd'hui un vrai potentiel de recrutements. Cette expérimentation n'est que l'ébauche de ce que l'on peut faire", ajoute Bruno Pavie, DRH de NGE.

Une expérimentation qui prend
de l'ampleur

La FNTP est très enthousiaste. "Accueillir des réfugiés correspond à nos valeurs. Nous avons accepté très vite de participer à cette expérimentation. D'autres seront lancées en Normandie et en région Paca", affirme son président, Bruno Cavagné. L'expérimentation se poursuit aussi en Île-de-France dans d'autres secteurs. "Au total, 170 réfugiés seront formés dans la région et 1 000 dans l'ensemble du pays", explique Baptiste Rolland, sous-préfet, chargé de mission pour l'insertion des réfugiés. La preuve devrait être faite, comme le dit Muriel Pénicaud, que "nul n'est inemployable même ceux qui doivent progressivement surmonter le barrage de la langue". ●

Visite de chantier de la ligne I4 de la RATP par Muriel Pénicaud le 6 février, avant la signature de la convention-cadre relative à l'insertion sociale et professionnelle de réfugiés dans le secteur des TP en Île-de-France.



© Ministère du Travail

UNE CONVENTION-CADRE POUR
FORMER ET INSÉRER LES RÉFUGIÉS
DANS LES TRAVAUX
PUBLICS FRANCILIENS

La préfecture d'Île-de-France, Pôle emploi, la FNTP, l'Afpa et Constructys Île-de-France ont signé le 6 février dernier, en présence de la ministre du Travail Muriel Pénicaud, une convention-cadre pour favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés dans le secteur des travaux publics franciliens.

Mireille Broussous

La promotion était
quasiment au complet

lors de la signature de la convention-cadre à Paris au siège de la FNTP (Fédération nationale des travaux publics). Ces 23 réfugiés venus principalement d'Afghanistan participent, depuis août dernier, à une expérimentation lancée par la préfecture de Paris et l'Afpa. Sélectionnés dans des centres d'hébergement - il fallait qu'ils

soient volontaires et qu'ils possèdent quelques rudiments de français - ils ont démarré une formation de huit mois qui leur permettra d'obtenir la certification de coffreur-bancheur financée par la préfecture d'Île-de-France, l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration), Pôle emploi, Constructys, le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et la Fondation BTP+. ●

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE EN APPUI AU CHANGEMENT

“L'intelligence collective : voie de transformation sociale ou gadget branché ?” Tel était le thème de la conférence animée à la 15^e UHFP, le 2 février, par l'universitaire Florence Daumarie et la consultante Elsa Bonal. Réflexions, en mode “savoir-agir”.

Béatrice Delamer

LA SOLUTION

QUOI ?

L'intelligence collective, une réponse nouvelle à une situation jugée insatisfaisante, qui vise l'efficacité mais aussi le bien être des individus.

COMMENT ?

Des “règles d'or”

avec la nécessité de partir des savoirs existants, avec le réel, car la mise en commun de l'expérience pointe la singularité de chaque pratique.

POURQUOI ?

Une interaction

que l'on ne voit qu'au travers du résultat, ou de l'absence de résultat.



1. Processus d'innovation centré sur l'utilisateur, axé sur l'observation et utilisant les techniques du designer.

1. Remue-méninges.



L'universitaire Florence Daumarie et la consultante Elsa Bonal, à la 15^e UHFP, le 2 février.

Facilitation, méthodes agiles, *design thinking*¹, world café, forum ouvert ou même *brainstorming*², derrière ces pratiques et ces outils se cache un processus d'intelligence collective. “C'est une innovation sociale”, a expliqué lors de sa conférence – le 2 février à Biarritz dans le cadre de la 15^e UHFP – Florence Daumarie, professeure à l'Université de Cergy-Pontoise. “Une réponse nouvelle à une situation jugée insatisfaisante, qui vise le bien-être des individus, mais aussi les interactions”, a-t-elle complété, reprenant une définition de l'universitaire de Sherbrooke (Canada) Julie Cloutier. Le concept reste difficile à définir plus concisément car, pour l'universitaire, plus que pouvoir définir l'intelligence collective, on l'appréhende. “On ne la voit qu'au travers d'un résultat, ou de l'absence de résultat.”

Toutefois, évoquant le sociologue Pierre Lévy, elle a résumé : “L'intelligence collective est définie lorsqu'un groupe de personnes fait des choses collectivement qui semblent intelligentes.”

Interactions

L'intelligence collective permet donc de résoudre un problème complexe à plusieurs, “car le groupe peut trouver la solution en interagissant vertueusement. Elle ne vient pas d'une personne, mais de l'interaction”.

Selon son observation, les participants partagent un sentiment d'appartenance au groupe, ont conscience de leur place, ont le sentiment d'être utiles et de participer à un objectif commun. Vu de l'extérieur, a-t-elle pointé, on voit l'organisation se mettre en place, les interactions se produire et l'émergence de “nouveaux



Elsa Bonal, géographe, psychosociologue et directrice du cabinet Déjà là.

comportements adaptés”. On constate que l'initiative ne reste pas dans les mains d'un leader, mais plutôt que le “pouvoir et la gouvernance se distribuent et se partagent dans le temps”. Cette aventure est possible grâce à des professionnels formés pour accompagner. Pour que le processus qui traverse plusieurs phases se complète, il faut garantir à tous la possibilité de s'y exprimer. Florence Daumarie a décrit un processus qui part plutôt de divergences, d'idées différentes, voire opposées, qui



Florence Daumarie, professeure à l'Université de Cergy-Pontoise.

s'affrontent, jusqu'à l'émergence d'une idée nouvelle qui n'existait pas. Puis il y a la convergence, “l'idée fait sens et le groupe y adhère”, elle émerge de façon ascendante.

Travailler avec le réel

Les idées ont fusé lors de l'atelier de dialogue territorial en Provence-Alpes-Côte d'Azur, animé entre 2015 et 2016 par Elsa Bonal, géographe, psychosociologue et directrice du cabinet Déjà là, spécialisé dans la consolidation de collectifs de travail. Dans le cas présent, il s'agissait de la mise en place du conseil en évolution professionnelle dans la région. Objectif :



réunir les acteurs de l'orientation (SPRO) et du CEP, qui sont souvent les mêmes, travailler à “une interconnaissance partagée” et à “développer des coopérations opérationnelles”, avec comme prérequis “que ce soit important et que cela amène un plus au bénéficiaire”. Dans les faits, bien que le CEP ait été bien conçu, il percute néanmoins les professionnels dans leurs pratiques habituelles, a observé la consultante. Alors même que les participants se connaissent et travaillent déjà ensemble, elle a cherché à les faire passer “du partenariat à la coopération”.

Les règles d'or

Elsa Bonal a partagé ses “règles d'or” de l'intelligence collective à l'œuvre. Elle insiste sur la nécessité de partir de ce qui existe déjà, des savoirs existants ; de “faire avec le réel”, “avec ce que les gens font, ou disent qu'ils font”, car la mise en commun de l'expérience pointe la singularité de chaque pratique. Elle dit beaucoup insister sur le fond, plus que sur le “son” : “Nous sommes ce que nous faisons et pas ce que nous disons faire.” Elle estime qu'il faut inclure toutes les personnes impliquées, et pas seulement les plus volontaires, car ceux qui résistent doivent aussi prendre leur part : “Penser avec l'autre permet de se révéler à soi-même.” Il faut permettre le dialogue, ce qui ne signifie pas parler depuis une position institutionnelle. La controverse sur un sujet – commun aux parties et issu de l'expérience – lui apparaît toujours fructueuse. ●



INTELLIGENCE COLLECTIVE ET DIGITAL

Suite au séisme de 2011 qui a endommagé la centrale nucléaire de Fukushima, l'intelligence collective a œuvré dans l'émergence d'un blog citoyen. Alors que les institutions étaient impuissantes à renseigner la population sur les déplacements possibles, quelques personnes munies de compteurs Geiger ont mesuré la radioactivité où elles se trouvaient. Elles ont créé un blog et appelé d'autres à enrichir les données. En moins de dix jours, la somme des relevés a permis de cartographier les zones à risques.

QUEL INVESTISSEMENT POUR LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

L'innovation a longtemps – et ce n'est pas terminé – été du côté de la formation des salariés. L'urgence déclarée porte sur celle des demandeurs d'emploi. Une politique du chiffre ne peut suffire. Il faut faire prévaloir une approche qualitative, en termes de numérique, de modalités d'accompagnement ou de séquences pédagogiques.

Béatrice Delamer



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

LA SOLUTION

QUOI ?

Le compte personnel de formation renforcé pour les demandeurs d'emploi.

ET QUOI ?

Le plan investissement compétences, décliné en pactes régionaux d'investissement compétences, avec une temporalité longue.

POURQUOI ?

Le plan "500 000 formations supplémentaires" a réussi quantitativement, mais moins qualitativement.

Il faut que l'innovation touche ces demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, par de nouvelles méthodes pédagogiques

Les acteurs ont tenté plusieurs dispositifs pour renforcer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi. Que peut-on apprendre des expériences passées ? Les mesures récemment prises par le gouvernement seront-elles à même d'inverser une tendance régulière à moins former ceux qui en ont besoin ? Ces questions étaient au cœur d'un atelier du droit, lors de la 15^e Université d'hiver de la formation professionnelle, le 1^{er} février à Biarritz.

CPF et libre choix

La décision des partenaires sociaux d'abonder le compte personnel de formation des demandeurs d'emploi de

100 heures est "une avancée remarquable", pour Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique de Centre Inffo, animateur de l'atelier, car le choix de formation n'est pas pratique courante dans le cadre de l'assurance chômage. Toutefois, pointe Philippe Dole, directeur du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), "les demandeurs d'emploi sont inscrits dans un parcours PPAE (plan personnalisé d'accès à l'emploi) qui ne reconnaît pas ce droit. Même s'il s'inscrit dans un dialogue, il s'agit d'une démarche prescriptive".

Une situation relevée également par Cédric Puydebois, sous-directeur chargé des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP, évoquant le droit

5,2%

des demandeurs d'emploi (0,9% des salariés) ont bénéficié d'une formation validée dans le cadre du **compte personnel de formation** en 2016, selon le ministère du Travail.



au consentement d'utilisation du CPF des demandeurs d'emploi : "Les débats sont en cours. S'inscrit-on dans une logique de droits et devoirs ?"

Un plan 500 000 contrasté

Initiative du précédent quinquennat, le plan "500 000 formations supplémentaires" dont l'objectif était le doublement des entrées en formation pour les demandeurs d'emploi, a réussi quantitativement, mais l'urgence de la réalisation de l'objectif a nui à la préparation en amont des formations et à leur adéquation.

"Cette initiative a tout de même eu un résultat, explique Marie Morel, directrice des affaires juridiques de l'Unedic : des personnes ont eu accès à des formations, alors que ce n'était pas le cas auparavant." Considérant qu'il visait l'employabilité des bénéficiaires, elle relève que le taux de retour à l'emploi de 55% montre des disparités importantes : "En termes d'emploi durable, on baisse à un peu plus d'un tiers, ou, pour les seniors, à un tiers. Nous avons une marge de progression."

Temporalité

Emmanuel Zarca, directeur adjoint de l'emploi et de la formation professionnelle de la Région Pays de la Loire, estime que les résultats contrastés sont probablement également dus à la temporalité de ces plans gouvernementaux : "En 2017, c'était une période semestrielle. Ce n'est pas le temps de la construction d'une réponse formation en région où nous organisons des dialogues avec les secteurs composés de plusieurs branches. Il faut s'inscrire dans des durées plus longues."

L'actuel plan investissement compétences (Pic) pourrait redresser la barre : "Pays de la Loire et Régions de France sont très satisfaits d'avoir été entendus sur ces questions de temporalité et dès 2019 nous serons sur une contractualisation à trois ans." En 2018, le pacte régional d'investissement compétences, déclinaison régionale du Pic, représentera 10% de la dépense totale formation de Pays de la Loire et en 2019, ce sera 20%, souligne le responsable régional. Une temporalité plus longue permet de mieux concevoir les formations et d'innover.

Innovation

Cédric Puydebois, pour la DGEFP, voit dans le Pic une chance pour innover dans la formation des demandeurs d'emploi. "Les innovations, en termes de numérique, de modalités d'accompagnement ou de séquences pédagogiques, sont davantage reportées sur le champ de la formation des salariés que sur celui des demandeurs d'emploi." Alors, estime-t-il, si nous voulons rehausser d'un niveau le "stock de compétences" du pays, il faut que "l'innovation touche ces demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés par de nouvelles méthodes pédagogiques. Ce qui vaut pour la formation comme pour le repérage".

Comme outil, le compte personnel de formation "a été construit dans une logique compréhensible pour la formation des salariés, pour les modes d'achat, y compris des Opca, observe Cédric Puydebois. Nous avons toujours du mal à décrire précisément l'usage du CPF dans le cadre d'un achat collectif." ●

Marie Morel, directrice des affaires juridiques de l'Unedic.



Philippe Dole, directeur du FPSP.



COMMENT ORGANISER LA DÉMARCHE QUALITÉ SUR LE MARCHÉ DE LA FORMATION ?

Sur un marché de près de 75 000 organismes de formation, comment choisir son prestataire et s'assurer de la qualité de la formation dispensée ? Sur quels critères ? Éléments de réponse, en ouverture le 1^{er} février dernier de la première édition de l'UHFP Entreprise, à Biarritz.

Catherine Trocquemé



Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur des politiques de formation et de contrôle au sein de la DGEFP, et Françoise Lannezval, responsable ingénierie financière et veille réglementaire du groupe Suez.

© Stephan Amelrich, photographie

Qui, en remplissant par exemple un plan de formation, ne s'est jamais posé la question "Mais quel organisme de formation choisir ?" "Pour les entreprises, il est complexe de se repérer entre la déclaration d'activité, seule condition réglementaire à remplir pour un organisme de formation, les certifications, les labels, et le nouvel outil Datadock auquel

elles n'ont pas directement accès", rappelle Aurélie Maurize, juriste-consultante à Centre Inffo.

Deux marchés

La réforme de 2014, qui a supprimé l'obligation fiscale des entreprises, a introduit une démarche qualité dans l'achat des formations sur les fonds mutualisés, avec la mise en œuvre de Datadock, la base de données des organismes de formation qui respectent des critères qualité déterminés. "Le marché est totalement libre pour les entreprises, mais il est réglementé quand elles font

“ Le vrai critère de qualité d'une formation ne devrait-il pas se concentrer sur le niveau d'employabilité de l'individu ? ”

appel à des fonds mutualisés d'intérêt général", indique Stéphane Rémy, adjoint au sous-directeur des politiques de formation et de contrôle au sein de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). "Datadock, conçu en commun par les Opca, répond à une nouvelle logique qualité, ajoute-t-il. Cet outil n'a pas une vocation grand public mais doit permettre aux financeurs publics de référencer des organismes de formation dans leur catalogue."



51 150
organismes de formation
sont enregistrés dans Datadock

L'audit, prochaine étape

Pour être référencés, les organismes de formation (OF) doivent en effet respecter six critères liés notamment aux moyens dont ils disposent, mais aussi à l'offre de parcours, à des exigences de transparence ou encore à celle de la formation continue de leurs formateurs. Aujourd'hui, sur 53 150 OF enregistrés dans Datadock, près de 32 000 ont déjà montré leur compatibilité avec le référentiel, y compris de petits organismes. "C'est une première étape importante pour renforcer la démarche de professionnalisation et de qualité des organismes de formation. Demain, il nous faut développer l'audit et le contrôle", déclare Stéphane Rémy. Datadock ne garantit pas la qualité de l'achat de formation dont les entreprises gardent seules la responsabilité.

Un accord-cadre chez Suez

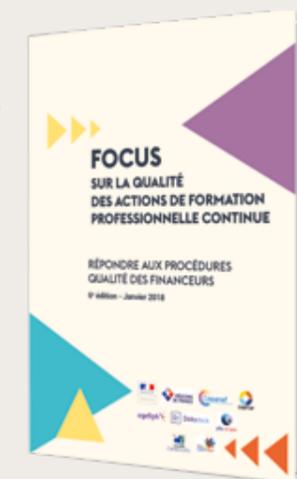
Certaines entreprises ont mis en place des processus d'évaluation, de référencement et de contrôle de leurs prestataires organismes de formation. C'est le cas du groupe Suez. "Voici trois ans, nous avons signé un accord-cadre pour l'ensemble du groupe. Il s'agissait de mutualiser et d'harmoniser le référentiel de notre référencement, explique Françoise Lannezval, responsable ingénierie financière et veille réglementaire du groupe Suez. Aujourd'hui, ce catalogue couvre 80 % de notre achat formation." Et d'ajouter : "Nous y associons le contrôle de la qualité des formations dispensées en évaluant et en échangeant dans l'ensemble du groupe sur les résultats obtenus."

Par ailleurs, Suez attache une attention particulière à la certification comme critère de référencement. "Dans notre cahier des charges à destination des prestataires organismes de formation, poursuit Françoise Lannezval, il existe une clause de certification à l'Inventaire ou au Répertoire national des certifications professionnelles. Nous aidons, si besoin, les organismes de formation dans cette démarche."

FOCUS SUR LA QUALITÉ DES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Réalisé par Centre Inffo à l'initiative du Copanef et de la DGEFP et coordonné par Stéphane Rémy, chef de la mission Organisation des contrôles (DGEFP), ce Focus est un document d'information évolutif sur les procédures qualité mises en place par les financeurs. Il constitue un outil opérationnel pour aider les prestataires de formation dans leurs démarches.

6^e édition - janvier 2018



+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr/telechargement-focus-qualite.html

Comment évaluer ?

L'évolution rapide des pratiques de formation, qu'elles soient informelles, qu'elles s'appuient sur les nouvelles technologies ou qu'elles s'inscrivent de plus en plus dans des formations-actions et en situation de travail, pose un enjeu fort en termes de qualité. La question reste ouverte et touche à la définition même de l'action de formation. Les entreprises innovent pour s'adapter à ces nouvelles formes d'apprentissage. Le groupe Suez a mis à disposition de ses managers une mallette pédagogique. De nouvelles compétences à transmettre se développent ainsi sans que cela ne s'inscrive nécessairement dans le cadre de la formation telle qu'elle est aujourd'hui appréhendée. "Nous observons une nouvelle libéralisation de l'action de formation", confirme Cyril Parlant, avocat chez Fidal, qui interroge : "Le seul vrai critère de qualité d'une formation ne devrait-il pas se concentrer sur le niveau d'employabilité de l'individu ?"

Le travail sur la qualité va donc se poursuivre en s'appuyant sur des outils comme Datadock et sur un accompagnement renforcé des Opca. Les entreprises associent, quant à elles, de plus en plus la qualité de leurs actions de formation à leur responsabilité sociale. ●

VERS UNE TRANSFORMATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Demain, les missions et le fonctionnement de la Commission nationale de la certification professionnelle pourraient évoluer. La réforme en préparation place, en effet, les certifications en pivot des parcours. La 1^{ère} UHFP Entreprise a réuni le 2 février dernier un plateau débat sur ce sujet stratégique et en plein questionnement.

Catherine Trocquemé

Dans les entreprises, les certifications représentent un signal social fort et un levier important d'engagement et d'accès des salariés à la formation. "En France, le diplôme est prégnant, confirme Sylvain Humeau, DRH groupe d'Engie¹. Dans mon entreprise, nous mettons en place plusieurs certifications qui restent une reconnaissance très appréciée des salariés et une valorisation de leur parcours. Ils manifestent une réelle motivation à suivre une formation certifiante." La certification fait donc partie des outils-clés dans une politique de formation et un facteur d'employabilité.

Or, la réforme en cours de négociation engage les partenaires sociaux à réfléchir aux évolutions à apporter à notre système de certification parfois jugé trop complexe dans ses processus d'enregistrement et pas suffisamment lisible et adapté aux nouveaux besoins des entreprises.

Un paysage mouvant

"Le mot certification n'est pas réservé. On ne parvient pas à stabiliser une définition juridique, déclare le président de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNC), George Asseraf. Nous voyons se développer de plus en plus de formations qui se disent certifiantes. Attention, la certification doit avoir un sens. Difficile, par exemple, d'appeler certifiante une formation de deux jours." George Asseraf ajoute :



Bernard Monteil, vice-président de la FFP, Sylvain Humeau, DRH groupe d'Engie, George Asseraf, président de la CNC, et Francis Petel, représentant de la CPME.

"Nous avons travaillé pour améliorer notre système d'information et de communication sur nos deux catégories de référencement, le Répertoire, dédié à un ensemble d'activités propres à un métier, et l'Inventaire, davantage lié à des compétences complémentaires."

Le président de la CNC rappelle que près de 80 % des 1 200 certifications qui ne sont pas de droit référencées dans l'Inventaire passent par l'examen et l'autorisation des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des branches et correspondent bien, à ce titre, aux besoins du marché.

De nouvelles certifications dans les entreprises

Dans une économie en transformation profonde et rapide, les entreprises ont besoin de créer de nouvelles certifications ou d'adapter les certifications existantes. Or, les processus qui exigent trois promotions pour valider leur enregistrement dans les référentiels de la CNC ne répondent pas à ces enjeux de réactivité et d'agilité. Le groupe Engie recourt ainsi à plusieurs types de certifications, titres professionnels, certificats de qualification professionnelle (CQP) ou encore certificats de la Fédération de la formation professionnelle

“ Les salariés manifestent une réelle motivation à suivre une formation certifiante ”



Un atelier animé par Valérie Michelet, juriste senior à Centre Inffo.

Transformation de la certification

Sur le terrain, des expérimentations se développent pour sécuriser la notion de certification tout en la rendant plus agile. Les plus petites entreprises font face à des enjeux spécifiques sur lesquels les branches et les interbranches sont très attendues. "La préoccupation des TPE est plus transversale car la mobilité de leurs salariés se joue, la plupart du temps, d'une entreprise à une autre, souligne Francis Petel, représentant de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et membre de la CNC. La certification doit donc être reconnue par tous et dans des secteurs différents. Elles ont par ailleurs besoin de souplesse dans les programmes de formation et de compter davantage sur des constructions interentreprises."

Le rôle des branches, là aussi, devrait se renforcer. "Elles doivent se professionnaliser sur ces questions de certifications et d'évaluation des certifications", pointe George Asseraf. ●

(FFP) qui peuvent répondre à des besoins différents de l'entreprise et de la montée en compétences des salariés.

Aujourd'hui, il s'agit d'accompagner la transformation digitale d'Engie portée au plus haut niveau du management. "Nous avons donc cherché à construire une formation certifiante en lien avec la posture managériale, explique Sylvain Humeau. Nous avons travaillé avec des grandes écoles et nous avons choisi de nouer un partenariat avec Polytechnique. La première session de ce nouveau cycle de formation est en cours et nous avons l'objectif de l'inscrire à l'Inventaire."



CERTIFICATION ET DÉMARCHE QUALITÉ

La démarche qualité est l'un des sujets d'actualité dans la perspective de la réforme. "Nous avons commencé en 2005 à développer des projets de formations sur des formats plus courts autour, par exemple, de l'activité de chef de projet. Demain, avec l'accélération des nouveaux métiers

du numérique, cette tendance va se confirmer. Nous travaillons beaucoup sur les processus de qualité", explique Bernard Monteil, vice-président de la Fédération de la formation professionnelle. Il précise que 75 % des organismes de formation de la FFP délivrent des formations certifiantes.



1. Il est par ailleurs président du Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf).

ORIENTER À DISTANCE : JUSQU'OU ?

L'information à distance et en ligne, grâce à la consultation de bases de données plus ou moins massives et ouvertes, est déjà en place. Comment et en quoi ces possibilités permettent-elles de mieux individualiser l'information et le conseil ? Quelles compétences spécifiques requiert-elle ?

Nicolas Deguerry

Comme bien des services, l'orientation n'échappe pas à la mise à distance. Avec quels bénéfices et sous quelles conditions de compétences ces questions ont été débattues lors d'un atelier parcours de la 15^e Université d'hiver de la formation professionnelle, le 1^{er} février à Biarritz.

Direction Québec pour le premier témoignage, où la pratique de l'orientation à distance semble parfaitement assumée. Créatrice de l'entreprise Orientation à distance¹, Nathalie Fournier, conseillère d'orientation et en développement de carrière, dispose de trois années de recul pour dresser un bilan des plus positifs : côté usager comme côté conseiller, le conseil à distance recèle, selon elle, de nombreux avantages. Avec des outils adaptés (environnement de visioconférence avec partage d'écrans et de fichiers), la prestation s'effectue dans le confort des domiciles respectifs, favorisant ainsi la confidentialité des rencontres, le gain de temps et l'économie d'argent.

Les limites ? En dehors de deux freins qu'elle estime de plus en plus rares – le manque d'aisance avec le numérique et l'absence d'équipement adapté –, c'est finalement surtout l'existence d'un intérêt du client pour ce type de prestation qui lui paraît déterminante.

Logique de parcours

Changement d'échelle avec l'Apec, engagée dans le conseil à distance à la faveur d'une expérimentation initiée en 2011. Responsable du département Pilotage stratégique et transformation de l'opérateur, Cécile Martin explique le rôle d'une étude sociologique venue démontrer que si la population de cadres considère le travail comme un "terrain d'épanouissement", il n'en va pas de même avec l'emploi qui n'a, lui, rien d'un



Schany Taix, délégué général de la fédération des CIBC.



Nathalie Pioud, responsable du pôle Conseil du Fongecif Bourgogne-Franche-Comté.



L'atelier Orienter à distance.

"marché de plaisir". D'où une propension des usagers à, au moins dans un premier temps, éviter la démarche d'une rencontre physique avec un conseiller.

Combinée au souhait des cadres en activité de pouvoir mener leurs démarches hors temps de travail, l'opportunité d'une expérimentation de conseil à distance est vite apparue. D'où le développement, en 2011, des prestations "Votre potentiel marché" et "Flash conseil". En partie asynchrone et destinée à préciser le potentiel de mobilité des usagers, la première permet de préparer et restituer à distance le diagnostic ; la seconde consiste en un service de réponse immédiate par téléphone.

Considérées dans une dimension de parcours pouvant conduire à une future rencontre physique, les deux prestations font l'objet de livrables adressés au client. L'intérêt ? Fournir une "mémoire" sur

laquelle le conseiller pourra s'appuyer, évitant ainsi à l'usager de "repartir de zéro" en cas de passage à une prestation traditionnelle.

Côté Apec, Cécile Martin souligne la résistance opposée par une partie des conseillers qui ont procédé à une "hiérarchisation du conseil", dévalorisant fortement le distanciel. À noter que les conseillers réceptifs à la distance ont toutefois exprimé le besoin d'une double pratique préservant deux jours de face-à-face par semaine.

Penser l'outillage

Exprimées avec franchise par Agnès Berjon, secrétaire générale du réseau InterMife France, les limites du conseil à distance sont apparues dans le cadre d'une expérimentation développée en 2011 pour anticiper l'émergence de nouveaux besoins, éviter des déplacements en zone rurale de montagne et toucher de nouveaux publics. Constitué d'un module d'information et d'analyse de la demande et d'un module d'accompagnement à distance, le dispositif est finalement "resté très confidentiel, avec seulement 400 bénéficiaires en six ans", relate Agnès Berjon.

Classiques pour certains (résistance des conseillers et du public, insuffisance de l'accompagnement managérial, contraintes financières, etc.), les freins sont aussi à rechercher dans un outillage "trop centré sur l'écrit", qui paraît n'avoir pas suffisamment pris en compte la nécessité d'effacer, autant que possible, la distance. Ainsi, par exemple, de l'absence de vidéo qui empêche d'accéder au "non-dit", relève Agnès Berjon. De plus, l'outil a aussi subi une obsolescence rapide et, estime-t-elle, souffert de ne pas être décliné dans une version adaptée aux smartphones.

Au terme de ce bilan en demi-teinte, la secrétaire générale d'InterMife France se place néanmoins dans la perspective d'une relance et appelle à la création d'une plateforme publique qui mettrait

CRITIQUE DE LA DISTANCE

En conclusion de l'atelier Orienter à distance, l'experte Epale (plateforme électronique pour l'éducation et la formation des adultes en Europe) Géraldine Marquet a livré une critique de la distance. Il y a ainsi la distance qui gagnerait à être réduite, qu'elle soit physique ou cognitive. Dans le premier cas, les outils numériques sont cet allié qui permet d'effacer l'espace ; dans le second, c'est la médiation du conseiller qui vient réduire la distance entre un renseignement brut et une information pertinente, qui peut être travaillée avec le bénéficiaire pour faire émerger une solution co-construite. Mais il y a aussi la distance synonyme de prise de recul. Et là encore, c'est le travail de conseil, peu importe les modalités de délivrance, qui vont permettre d'"aider à comprendre, trouver du sens, élaborer des possibles et faire des choix éclairés".

D'INFOS <https://ec.europa.eu/epale/fr>

à disposition des structures un éventail de logiciels couramment utilisés en orientation (Pass' Avenir, Transférance, etc.).

À partir de plusieurs dispositifs d'orientation et d'accompagnement déployés dans le cadre du CIBC² de Gap (O4), Schany Taix, délégué général de la fédération des CIBC, souligne, lui, un impact positif sur les taux d'abandon. Et d'expliquer : "En les plaçant dans une situation d'acteurs, le digital permet de développer le pouvoir d'agir des usagers." Mais ne doit pas pour autant prendre toute la place : "Nous développons le blended counselling, un mixte d'approches distancielle et présenteielle", précise-t-il. Surtout, il se dit convaincu que le digital fonctionne quand il est relié à une "alliance de travail". Et de conclure : "Le digital n'est pas une finalité mais un moyen pédagogique mis à disposition de l'accompagnant et de l'accompagné." ●



2. Centre interinstitutionnel de bilan de compétences.



LES RÉSEAUX SOCIAUX AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Nathalie Pioud, responsable du pôle Conseil en évolution professionnelle du Fongecif Bourgogne-Franche-Comté, a présenté le service à distance déployé par son institution autour d'une communauté Facebook. Couronnée de succès, l'initiative a notamment permis de développer une dimension communautaire qui n'existait pas auparavant.

Source d'évaluation et de professionnalisation, l'intégration de Facebook à l'offre de service a fait évoluer la posture de conseiller : **créativité, curiosité et, surtout, confiance dans les vertus du collectif figurent parmi ses nouvelles compétences.** Un temps conséquent, de l'ordre de trois heures par jour, est nécessaire à l'animation de ce service qui fonctionne sept jours sur sept.



1. <https://orientationadistance.didacte.com>

AGILITÉ, ADAPTABILITÉ ET COOPÉRATION, LES CLÉS D'UN ACCOMPAGNEMENT ÉCLAIRÉ EN RÉGIONS

Faire face à toutes les situations, s'affranchir des théories pour apporter des réponses les plus concrètes et réalistes possible aux questions du public, c'est l'objectif d'un nombre croissant d'opérateurs sur les territoires. Illustrations.

Béatrice Delamer



Céline Gasquet, directrice de l'Observatoire régional des métiers de Provence-Alpes-Côte d'Azur ; Philippe Berneau, responsable mission conseil du Fongecif Nouvelle-Aquitaine ; Martine Brodard, directrice des politiques d'orientation et de formation Centre-Val de Loire ; et Muriel Vergès-Caullet, présidente de la commission apprentissage et formation professionnelle de Bourgogne-Franche-Comté.

Fournisseurs d'information sur la formation, territoires et institutions cherchent des solutions agiles pour accompagner les projets d'évolutions professionnelles. Réunis lors de la 15^e Université d'hiver de la formation professionnelle le 1^{er} février à Biarritz, ils ont fait part de leurs pratiques et des outils mis au point dans leurs structures.

Diversité des situations

La mise en place du CEP (conseil en évolution professionnelle) a donné lieu à des changements profonds dans les pratiques du Fongecif Nouvelle-Aquitaine. Philippe Berneau, son responsable mission conseil, décrit comment, pour répondre au cahier des charges, l'équipe a isolé, d'une part, les cinq préoccupations et demandes récurrentes chez les usagers, et de l'autre, l'offre de service du Fongecif pouvant y répondre, soit six actions baptisées "coups de main".

"L'agilité, explique-t-il, c'est la capacité que l'on a, individuellement et réseau par réseau, à pou-

voir faire face à une diversité de situations et de préoccupations exprimées et, en même temps, à apporter des services qui soient singuliers et adaptés à chacune des personnes." Philippe Berneau ajoute : "Être agile c'est arriver à faire face à tout cela. Mais seul, on n'y arrive pas. Si on ne coopère pas, si on ne sort pas des silos, on n'arrivera pas à faire face à cette complexité."

Orientation numérique

La coopération a bien été au cœur de la construction d'un outil d'aide à l'orientation numérique – appelé Cléor en Bretagne, Centre-Val de Loire et Bourgogne-Franche-Comté, et Cléo en Pays de la Loire – par des Régions préfiguratrices du service public régional de l'orientation (SPRO) ¹.

Pour redimensionner leur service public régional d'orientation tout au long de la vie en prenant en compte les modalités d'accès, les usages et les attentes des publics, les trois Régions limitrophes de l'Ouest ont travaillé ensemble. "Plutôt que de faire l'étude chacun de notre côté, nous avons saisi nos Carif-Oref, l'un d'eux a pris le pilotage de l'étude



1. Bourgogne-Franche-Comté utilise l'outil, mais n'a pas fait partie des Régions préfiguratrices, au nombre de huit, désignées pour mettre en place le SPRO sur leurs territoires à l'automne 2013 avant la généralisation du dispositif au 1^{er} janvier 2015.



Jean Besançon, directeur de l'Université ouverte des compétences (UODC).

dont le maître-mot était de placer les usagers au cœur du nouveau service", a retracé Martine Brodard, directrice des politiques d'orientation et de formation Centre-Val de Loire.

L'union fait la force

L'arrivée du CEP en Bourgogne-Franche-Comté a incité les acteurs locaux à se mobiliser, a indiqué Muriel Vergès-Caullet, présidente de la commission apprentissage et formation professionnelle, sanitaire et social, lycées, enseignement supérieur et recherche de la Région. "Il fallait réfléchir à comment aborder ce nouveau métier, car tout le monde avait l'impression de faire de l'orientation et de l'évolution des parcours sans le savoir", analyse-t-elle. L'idée d'une communauté de pratiques a fait surface et la Bourgogne a fait partie des Régions pilotes du projet ComCEP.

ComCEP

Portée par Centre Inffo, les Carif-Oref et l'Université ouverte des compétences (UODC), la ComCEP est une plateforme internet uniquement accessible aux conseillers en évolution professionnelle, quelle que soit leur structure (Pôle emploi, Opacif, Apec, Missions locales, Cap emploi). Cette communauté digitale permet aux praticiens de l'orientation d'échanger leurs pratiques, des outils et des compétences transverses à des fins de professionnalisation.

La ComCEP héberge un forum communautaire où les professionnels peuvent échanger leurs pratiques, inviter des experts et obtenir des réponses à leurs questions. "Rapidement, nous avons constaté que cela fonctionnait. Il y avait un besoin, il permettait de réagir, d'avoir des informations entre pairs, ce qui est important", analyse Muriel Vergès-Caullet.

Surtout, pour la résolution des problèmes, le forum permet une réactivité bienveillante, complète Jean Besançon, directeur de l'UODC. "La ComCEP réunit 600 professionnels. Quand ils se posent des questions de métier, ils veulent

avoir rapidement la réponse au problème qu'ils ont à ce moment-là. À Pôle emploi, à l'Apec, dans les Missions locales, les Fongecif ou à Cap emploi, on n'a pas toujours réponse à tout, mais il existe une bienveillance pour s'entraider."

Dis-moi quel métier

L'outil Métafor élaboré par l'Observatoire Provence-Alpes-Côte d'Azur est parti d'une "frustration", confie Céline Gasquet, sa directrice. Celle de donner une information théorique qui ne reflète pas la réalité. "Nous savons que dans la vraie vie on n'exerce pas nécessairement le métier pour lequel on a été formé." Métafor renseigne les métiers visés par une formation, mais aussi les métiers réellement exercés par ceux qui, en Paca, l'ont suivie. Par exemple, seulement 35 % des personnes qui ont suivi une formation dans la vente exercent réellement un métier en lien avec la formation. "On peut donc entrer par le métier ou la formation, avoir tous les débouchés possibles de celle-ci, disposer des informations sur les taux et les conditions d'emploi et regarder, de façon symétrique, toutes les formations qui vont venir alimenter un métier", a-t-elle détaillé. ●



CLÉS POUR L'ÉVOLUTION ET L'ORIENTATION EN RÉGION

Cléor – Clés pour l'évolution et l'orientation en région –, comment ça marche ? Destiné au grand public, le site s'est justement affranchi de l'entrée par public pour aider tout un chacun dans les choix d'orientation professionnelle quels que soient son sexe, son âge ou son statut. Il propose des approches variées par formation, métier, compétences ou même centres d'intérêt. À tout moment, un clic permet de trouver le conseiller orientation le plus proche. Outre la description du métier ou de la branche d'activité, le site propose des chiffres et statistiques, agrémentés d'un soleil ou d'un nuage selon les perspectives d'embauche à la clé, la liste des entreprises autour de son lieu de recherche, les formations (initiale ou continue) existantes, les offres d'emploi et même les moyens pour s'y rendre.

www.cleor.org



JACQUES FAUBERT

PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION
DES CHAMBRES SYNDICALES
DES FORMATEURS CONSULTANTS (CSFC)

Parcours

avant 2012

formateur depuis les années 1980.
Notamment, dix-huit ans à l'Afpa.

2012

formateur-consultant indépendant.

2013

responsable de la Chambre syndicale
des formateurs consultants (CSFC)
d'Ile-de-France.

juin 2016

président de la Fédération des
Chambre syndicale des formateurs
consultants (CSFC).

“LA QUESTION DES COMPÉTENCES ET DE LEUR ACCOMPAGNEMENT EST ENFIN POSÉE COMME PRIORITÉ POLITIQUE”

L'accès aux emplois porteurs, le rôle des managers dans l'évolution des compétences, la question de la qualité – qui ne doit pas se résumer à l'acte de formation –, telles sont les thématiques prioritaires aux yeux des membres de la Fédération des Chambres syndicales des formateurs consultants.

Propos recueillis par Estelle Durand

Qu'attendez-vous de la réforme sur la formation professionnelle ?

Pour les formateurs-consultants indépendants, cette négociation a quelque chose d'irritant. Nous avons le sentiment que, malgré des efforts ponctuels – pour étendre les droits ouverts au niveau du CPF ou la louable insistance de certains sur les questions d'accompagnement, par exemple –, les questions de “tuyauterie” et de pouvoir prennent trop de place par rapport aux questions de fond...

Comment doit évoluer le système de formation professionnelle pour être plus efficace ?

Tout le monde parle d'accès à l'emploi, mais ce

qui importe c'est l'accès aux emplois porteurs d'avenir. La question n'est pas seulement de combler les manques de compétences actuels, mais d'aider les entreprises, associations et collectivités à intégrer les demandeurs d'emploi au regard des métiers en train de se construire. D'autre part, la formation est abordée surtout dans une logique de recrutement et le risque d'obsolescence des compétences des personnes en poste n'est pas assez au centre des discussions. Enfin, nous estimons qu'il y a un angle mort : la question du management. Les managers ont un rôle important en matière d'évolution des compétences. Or ils sont souvent livrés à eux-mêmes et les aspects tutorat et monitorat ne sont pas assez présents dans les discussions.

“ La question de la qualité doit intégrer toute la chaîne de valeurs de l'accompagnement des compétences ”

Comment avez-vous accueilli l'annonce du plan d'investissement dans les compétences ?

C'est intéressant de voir enfin la question des compétences et de leur accompagnement posée comme priorité politique commune des acteurs de la réforme ; c'est un deuxième signal positif après le dernier rapport du Conseil d'orientation de l'emploi. Reste à voir comment cela va s'inscrire dans les faits... et la place que nous pourrons y prendre.

La qualité fait l'objet de nouvelles obligations. Comment les indépendants abordent-ils ce sujet ?

Le référencement sur le Datadock est la priorité pour les indépendants depuis 2017. Selon nous, les labels et certifications ne sont utiles qu'à deux conditions : avoir des clients qui l'exigent ou penser qu'on peut réellement faire la différence grâce à cela. Ce dont nous avons besoin, c'est de créer de la confiance entre l'offreur de formation, l'acheteur et le bénéficiaire (qu'il ne faut jamais oublier). Une nouvelle étape va nécessairement s'ouvrir.

Dans la perspective de la réforme, que préconisez-vous en matière de qualité ?

La question de la qualité doit intégrer toute la chaîne de valeurs de l'accompagnement des compétences, qui va de l'aide au diagnostic à l'évaluation, en passant par la construction de parcours de formation, le conseil en matière d'organisation ou certaines modalités de coaching.

L'acte de formation se situe dans un écosystème dont il faut tenir compte. C'est le sens des travaux en cours de l'Afnor en matière de “management de la qualité en formation”. Et dans notre esprit, la qualité passe aussi par l'éthique et la déontologie, sujet dont s'est emparée la Fédération en créant sa Charte dans les années 90. Les travaux sur les métiers du conseil, avec la norme 20700 qui traite des conflits d'intérêts et de la déontologie, convergent avec notre position. Nous serons attentifs à ce que cette dimension soit présente dans les discussions comme dans les pratiques de nos adhérents.

Les bouleversements qui touchent le secteur et, notamment, ceux liés à l'essor du digital représentent-ils une menace pour les indépendants ?

Le formateur qui se contente d'une relation “classique” en face à face, qui ne s'interroge pas sur l'évolution de son environnement et de sa posture et qui travaille dans son coin est en grand danger. Heureusement, beaucoup d'indépendants se sont déjà mis en mouvement. Mais le défi sera de tenir le rythme et d'être à la hauteur des enjeux. En tant que fédération professionnelle, nous ne pouvons pas nous contenter de défendre les intérêts immédiats de nos adhérents, nous devons aussi protéger le devenir la profession.

Quelles solutions s'offrent à eux ?

Dans ce contexte de transformations qui touchent tous les secteurs, les entreprises doivent avoir une vision claire et stratégique de leurs besoins en compétences, un domaine dans lequel les indépendants peuvent leur apporter des réponses. À condition notamment de travailler en réseaux “collaboratifs”, de porter des logiques de “cartes de compétences collectives”, pour construire des offres intégrées ; toutes choses que le digital permet ou amplifie.

Être autonome tout en s'engageant dans une démarche collective est essentiel. Ce sont ces messages que nous avons portés à l'UHFP de Biarritz, aux côtés d'autres acteurs du Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod), dont OpenClassrooms. ●

LA FÉDÉRATION DES CHAMBRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES DES FORMATEURS CONSULTANTS

Créée en 1981, la Fédération des Chambres syndicales des formateurs consultants indépendants (CSFC) est membre de l'UNAPL. Elle agit sur plusieurs fronts : promotion des métiers de la formation, du conseil et de l'accompagnement professionnel, contribution à la professionnalisation des acteurs, information et prospective sur les évolutions du secteur et défense de ses adhérents. Ces derniers s'engagent à respecter une Charte déontologique et de qualité professionnelle initiée dès 1991.



RYADH SALLEM

“UNE VÉRITABLE INNOVATION CHANGE LA VIE”

Multiple champion handisport, engagé associatif et entrepreneur, Ryadh Sallem a esquissé sa vision de l'innovation lors de la 15^e Université d'hiver de la formation professionnelle.

Nicolas Deguerry

Président de CapSaaa, association de sensibilisation des personnes valides au handicap et d'intégration des personnes handicapées à travers le sport, Ryadh Sallem évoque d'abord sa première rencontre avec l'innovation par son propre parcours de vie. Né en Tunisie, atteint d'une malformation congénitale, c'est âgé de 18 mois qu'il est envoyé en France dans l'espoir d'un meilleur suivi. Le résultat ? Vingt ans à passer d'institution en institution, un tempérament plutôt agité et, en guise de réponse éducative, l'initiation au sport.

Doué, il découvre le haut niveau avec la natation, mais continue de rêver de basket, sport dont il avait été écarté en raison de son handicap. Jusqu'au jour où, explique-t-il, *“j'ai eu la chance que l'on me donne la chance de me planter !”*

Résultat ? Dix-huit ans en équipe de France de basket et une conviction empruntée à Nelson Mandela : *“Je ne perds jamais ; soit je gagne, soit j'apprends.”* Hors norme, Ryadh Sallem tourne le dos à ceux qui lui conseillent de se contenter de son indemnité handicap et commence sa vie professionnelle par un mi-temps bénévole dans le milieu associatif. Et là encore, il apprend vite, jusqu'à diriger aujourd'hui une entreprise adaptée de production audiovisuelle.

Pas d'innovation hors sol

Pour atteindre le statut d'innovateur, une idée ou une invention doit, selon lui, *“impacter le quotidien et changer la vie”* de manière positive. Insistant sur la nécessité d'expérimenter et l'importance du droit à l'erreur, Ryadh Sallem dresse en creux la posture de l'innovation : *“Quel est mon comportement vis-à-vis de la nouveauté et de l'erreur ?”*, interroge-t-il.



Je ne perds jamais : soit je gagne, soit j'apprends”

Ce que lui dit son expérience du handicap, c'est aussi la conviction que l'innovation est également ce qui sert la capacité de l'humain à se transformer, individuellement et collectivement. Ce qui passe, selon lui, par l'éducation au *“goût de l'échange et de la rencontre”*, ambition qu'il déploie dans le cadre d'EducapCity, dispositif de formation à la citoyenneté par l'appropriation du cadre de vie à destination des jeunes de cités. Reliant sans cesse l'innovation à des valeurs collectives, Ryadh Sallem dit voir dans la formation une réponse au premier mot de la devise nationale : *“La liberté, c'est cette capacité de choisir son orientation, la formation permet de devenir soi-même”*, conclut-il. ●



1996, 2000, 2004
participation aux Jeux paralympiques
basket-fauteuil

1997
vice-président de l'Agence pour l'éducation par
le sport (Apels)

2012, 2016
participation aux Jeux paralympiques
rugby-fauteuil

2014
président de Séquences clés production,
entreprise de production audiovisuelle adaptée

Rendez-vous de veille juridique et stratégique



Dessine-moi la réforme ! Votre cycle de veille juridique et stratégique reprend en 2018.

Tout au long de l'année, suivez chaque étape de la réforme de la formation professionnelle et anticipez les impacts des changements à venir sur votre activité, votre positionnement et votre stratégie.

Pour ce premier semestre, trois nouveaux rendez-vous alimentés par l'actualité vous sont proposés. Découvrez le programme.

Rendez-vous **4**
Mardi 20 mars 2018, Paris
9 h - 12 h 30

Négociation sur la formation professionnelle
Quels résultats ?

Rendez-vous **5**
Mardi 15 mai 2018, Paris
9 h - 12 h 30

Projet de loi : quelle connexité entre formation, apprentissage et assurance chômage ?

Rendez-vous **6**
Jeudi 21 juin 2018, Paris
9 h - 12 h 30

La réforme se dessine : comment s'y préparer ?

Intervenants

- **Fouzi Fethi**, juriste, consultant, direction juridique de Centre Inffo.
- **Valérie Michelet**, juriste consultante, pôle juridique de Centre Inffo.
- **Jean-Philippe Cépède**, directeur du pôle juridique de Centre Inffo.
- Et d'autres intervenants (experts, praticiens ou acteurs de la réforme) en fonction des thèmes (voir chacun des programmes).

Contact commercial

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



Orientation scolaire et professionnelle n° 46. Paris : Inetop-Cnam, 2017. 232 p.



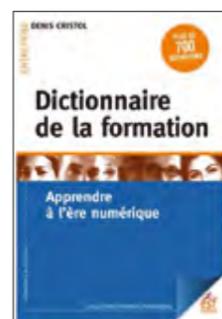
SUR LE WEB

Les reconversions professionnelles : processus psychologiques contextes et dispositifs d'accompagnement

Ce numéro thématique s'intéresse aux processus psychologiques impliqués dans les reconversions professionnelles : comment surviennent ces situations ? Quels contextes sociaux et de travail sont susceptibles de favoriser ou rendre plus difficiles ces changements ? Quels dispositifs ou interventions les facilitent ?



<http://journals.openedition.org>



Paris : ESF éditeur, janvier 2018, 240 pages

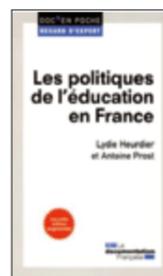
PUBLICATION

Dictionnaire de la formation : apprendre à l'ère numérique

Ce dictionnaire vise à aider formateurs, enseignants, managers et dirigeants d'écoles et d'organismes de formation dans un monde en transformation au sein duquel le numérique joue un rôle essentiel. La première partie de l'ouvrage rappelle ce qu'est la notion d'"apprenance" et la seconde réunit plus de 700 définitions d'un vocabulaire pédagogique modifié par les technologies de l'information et de la communication.



<https://esf-scienceshumaines.fr/formation/300-dictionnaire-de-la-formation.html>



Lydie Heurdière ; Antoine Prost
Paris : La Documentation française, 2017. 624 p.

PUBLICATION

Les politiques de l'éducation en France

À partir d'une sélection de textes de références, cet ouvrage propose un parcours à travers les politiques de l'éducation menées depuis le début du XIX^e siècle en France : plus de deux cents ans d'histoire de l'école, des décrets fondateurs du Premier Empire aux aménagements des rythmes scolaires.



www.ladocumentationfrancaise.fr



LCI, émission "Le Grand Soir week-end", 9 février 2018, 27 min. 41 sec.

SUR LE WEB

Apprentissage : une réforme de plus ?

Débat autour de la réforme de l'apprentissage avec pour invités : Jean-Pierre Hulot, président d'Octalia, Bertrand Martinot, conseiller technique en charge de l'emploi au cabinet de la présidente de la Région Île-de-France, Étienne Gless, journaliste emploi des jeunes à *L'Étudiant*, et Frédéric Delpech, chef du service politique à LCI.



www.youtube.com/watch?v=Gpdgi717-14

Glossaire



LE SECTEUR FORMATION COMPREND DE NOMBREUX SIGLES OU ACRONYMES (DISPOSITIFS OU ORGANISMES).
LA RÉDACTION VOUS PROPOSE CE GLOSSAIRE.

A

- Adec** : action de développement de l'emploi et des compétences
- Afpa** : Agence pour la formation professionnelle des adultes
- AFPR** : action de formation préalable au recrutement
- Agefiph** : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- Anact** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- Ani** : accord national interprofessionnel
- APapp** : Association pour la promotion du label APP
- APP** : Atelier de pédagogie personnalisée

C

- Carif** : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
- CEC** : cadre européen des certifications
- CEC** : compte d'engagement citoyen
- Cedefop** : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- Centre Inffo** : Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- CEP** : contrat d'études prospectives
- CEP** : conseil en évolution professionnelle
- Cese** : Conseil économique, social et environnemental
- CFA** : centre de formation des apprentis
- CIBC** : centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- Cif** : congé individuel de formation
- CIO** : centre d'information et d'orientation
- CléA** : certificat socle de connaissances et de compétences
- CNCP** : Commission nationale de la certification professionnelle
- Cnefop** : Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle
- CNEFP** : Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
- CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale
- COE** : Conseil d'orientation pour l'emploi
- Copanef** : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
- Coparef** : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
- CPA** : compte personnel d'activité
- CPC** : commission paritaire consultative
- CPF** : compte personnel de formation
- CPNE** : commission paritaire nationale pour l'emploi

- C2P** : compte professionnel de prévention
- CPDRFOP** : contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles
- CQP** : certificat de qualification professionnelle
- Crefop** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

D

- Dafpic** : Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (Dafpic)
- Dava** : Dispositif académique de validation des acquis (service du Rectorat)
- DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- Dima** : dispositif d'initiation aux métiers en alternance
- Dieccte** : Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- Direccte** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DPC** : développement professionnel continu

E

- ECTS** : système européen de transfert des unités de cours capitalisables
- Edec** : engagement de développement de l'emploi et des compétences
- É2C** : École de la deuxième chance
- EI** : entreprise d'insertion
- EOD** : enseignement ouvert et à distance
- Épide** : Établissement pour l'insertion dans l'emploi
- Ésat** : établissement ou service d'aide par le travail

F

- Faf** : Fonds d'assurance formation
- Fest** : formation en situation de travail
- FFP** : Fédération de la formation professionnelle
- FIPHPF** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- FNDMA** : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
- FOAD** : formation ouverte et à distance
- Fongecif** : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
- FPC** : formation professionnelle continue
- FPSPP** : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- FSE** : Fonds social européen

G

- Geiq** : groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- GIP** : groupement d'intérêt public
- GPEC** : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Gréta** : groupement d'établissements publics de formation

M

- ML** : Mission locale

O

- Octa** : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
- Opacif** : organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
- Opca** : organisme paritaire collecteur agréé
- OPQM** : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- Oref** : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P

- PMSMP** : période de mise en situation en milieu professionnel
- Plie** : Plan local pour l'insertion et l'emploi
- POE** : préparation opérationnelle à l'emploi

R

- RFF** : rémunération de fin de formation
- RFPE** : rémunération formation de Pôle emploi
- RNCP** : Répertoire national des certifications professionnelles
- Rome** : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

S

- SMA** : service militaire adapté
- SFCU** : service de formation continue universitaire
- SPE** : service public de l'emploi
- SPO** : service public de l'orientation
- SPRFP** : service public régional de la formation professionnelle
- SPRO** : service public régional de l'orientation
- SRC** : service régional du contrôle de la formation continue

U

- Urof** : Union régionale des organismes de formation

V

- VAE** : validation des acquis de l'expérience

**Formation professionnelle continue :
pour tout connaître, pour bien comprendre,
un seul ouvrage de référence !**



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

édition
2018

FICHES
Les fiches pratiques de la formation continue
PRATIQUES
www.droit-de-la-formation.fr

Outil fonctionnel, conçu pour les professionnels de la formation des secteurs publics et privés, les Fiches pratiques de la formation continue offrent un contenu opérationnel, pratique et vivant, alliant exposés juridiques, schémas et tableaux.

Les Fiches pratiques de la formation continue sont actualisées en permanence pour tout savoir des évolutions législatives réglementaires. Leur contenu, fiable et opérationnel, aide les professionnels à sécuriser leur organisation et à en fiabiliser la mise en œuvre.

Pour être informé en continu : www.droit-de-la-formation.fr

Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 04 - contact.fiches-pratiques@centre-inffo.fr - www.centre-inffo.fr

