

P.2

### *L'événement*

LANCEMENT D'UNE MOBILISATION NATIONALE ET TERRITORIALE POUR L'EMPLOI

P.28

### *Stratégie*

ARCHITECTES : UNE OBLIGATION DE FORMATION CONTRÔLÉE EN 2020

P.34

### *Portrait*

LAURENT DURAIN, DIRECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE À LA CAISSE DES DÉPÔTS

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 966 • Du 15 au 31 mai 2019 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



P.9

*À la une*

L'artisanat est désormais couvert par l'Opco des entreprises de proximité, qui regroupe 54 branches professionnelles.

## OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

2019

# Découvrez les guides juridiques de Centre Inffo !



Format 210 x 260 - 112 pages



## FORMATION DES AGENTS PUBLICS

CPF, apprentissage,  
plan de formation, congé de formation

**DRH, RESPONSABLE DE FORMATION DANS  
UNE ENTREPRISE PUBLIQUE, UNE COLLECTIVITÉ  
PUBLIQUE OU UN ÉTABLISSEMENT HOSPITALIER,  
ORGANISME DE FORMATION DISPENSANT  
DES FORMATIONS AUX AGENTS PUBLICS :**

Le guide « Formation des agents publics » vous aide à identifier et à mobiliser les dispositifs de formation adéquats dans le respect de la réglementation.

Il détaille les modalités d'accès à la formation des personnels des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

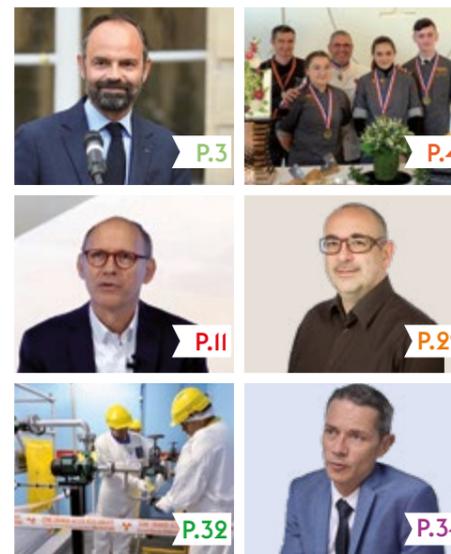
Au sommaire :

- Le compte personnel de formation
- Le contrat d'apprentissage, le Pacte et le PrAB
- La formation des agents de l'État (plan de formation, congé, période de professionnalisation...)
- La formation des agents territoriaux (plan de formation, congé...)
- La formation des agents hospitaliers (plan de formation, congé, période de professionnalisation...)

Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 01 - [contact.commercial@centre-inffo.fr](mailto:contact.commercial@centre-inffo.fr) - [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



## Sommaire



- p. 2 **L'événement**  
Le gouvernement lance une mobilisation nationale et territoriale pour l'emploi et les transitions
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**  
Opérateurs de compétences : le temps des transformations
- p. 19 **Guide pro**  
**Expertise**  
L'activation du développement vocationnel et personnel  
**Savoir-agir**  
Tenir compte des diverses façons d'apprendre  
**Législation**  
Des entreprises adaptées de travail temporaire
- p. 23 **Acteurs**
- p. 28 **Stratégie**  
Architectes : une obligation de formation contrôlée en 2020
- p. 30 **L'interview**  
Jacques Pelletan, économiste, maître de conférences à l'Université Paris-8 Vincennes
- p. 32 **Reportage**  
Nucléaire : Trihom au cœur de la formation professionnelle
- p. 34 **Portrait**  
Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts
- p. 36 **Tu, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Opérateur

Les conseils d'administration des nouveaux opérateurs de compétences se réunissent actuellement pour donner le coup d'envoi de la phase opérationnelle de la réforme de la formation. Ils doivent se structurer au carrefour de dizaines de branches professionnelles. Certaines travaillaient déjà de concert (dans le cadre des Opca), mais d'autres non. Objectifs, pour les nouvelles équipes : construire leur stratégie et leur offre de services. Voir notre dossier à la une, en pages 9 à 17. Nous proposons sur une double page les fiches d'identité des onze nouveaux Opco, avec leur champ d'intervention et leur gouvernance. À l'heure où les métiers évoluent, les attentes des branches et des entreprises en matière de conseil et d'accompagnement s'intensifient. Au travail.

### Éditeur

Dans ce numéro, un portrait de Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle à la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts et consignations (voir p. 34). Il est notamment en charge de la mise en œuvre de la plateforme numérique du nouveau compte personnel de formation. Un défi qui l'a enthousiasmé : "Permettre à 33 millions de personnes d'accéder à la formation professionnelle et de faire des choix éclairés grâce à un outil numérique accessible à tous, c'est l'opportunité d'une vie", confie-t-il. Tenue par des délais très courts, son équipe a adopté un modèle de start-up, en réunissant au même endroit des juristes, développeurs, financiers et ingénieurs. "Nous rencontrons des éditeurs de logiciels, nous regardons ce qui se fait de mieux dans le champ industriel." Au cœur de l'innovation.

La rédaction

Consultez ce numéro  
en version PDF sur notre site  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr) • 01 55 93 91 91 • [redaction.quotidien@centre-inffo.fr](mailto:redaction.quotidien@centre-inffo.fr) • **Directeur de la publication** : Patrice Guézou • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Raphaël Baldos, Chantal Bangy, Mireille Broussous, Éric Delon, Christelle Destombes, Mariette Kammerer, Sophie Massieu, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Raphaëlle Pienne, Guilherme Ringuenet, Catherine Stern, Bénédicte Weiss • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 0620 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](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr) • **Abonnement** : 190 € HT

CONCERTATION

# LE GOUVERNEMENT LANCE UNE MOBILISATION NATIONALE ET TERRITORIALE POUR L'EMPLOI ET LES TRANSITIONS

Invités à participer à la conférence sur la mobilisation nationale et territoriale sur l'emploi et les transitions, le 6 mai à Matignon, partenaires sociaux, élus et associations ont entendu un appel à agir sur l'employabilité des actifs via l'apprentissage et la formation. *"Mon objectif, a déclaré le Premier ministre, c'est que les changements se voient, que les Français voient la différence."*

Raphaëlle Pienne



L'IMAGE

Partenaires sociaux, élus locaux et associations sociales et environnementales étaient invités le 6 mai 2019 autour du Premier ministre Édouard Philippe et de plusieurs ministres, parmi lesquels Muriel Pénicaud. La concertation aboutira à des plans d'action en septembre prochain.

**R**estaurer ou entretenir le dialogue avec les corps intermédiaires. Partenaires sociaux, réseaux d'élus locaux et associations sociales et environnementales étaient invités dans la matinée du 6 mai 2019 autour d'Édouard Philippe et de plusieurs ministres – parmi lesquels Muriel Pénicaud, ministre du Travail – pour le lancement

d'une "mobilisation nationale et territoriale autour de la formation, de l'emploi, et des grandes transitions écologique et numérique". Organisé dans la lignée du récent Grand débat national, l'événement devait permettre d'aborder cinq chantiers prioritaires définis par le gouvernement. Parmi ceux-ci : l'apprentissage, les emplois non-pourvus et les freins à la reprise d'emploi.



Le Premier ministre Édouard Philippe, le 6 mai 2019 à Matignon.

“ L'agenda des solutions définitives sera présenté en septembre. Des engagements précis, territorialisés et assumés par l'ensemble des acteurs ”

Nouvelle méthode

"Il ne s'agit pas d'une conférence sociale", avait prévenu Matignon lors de l'annonce de la rencontre. En effet, le Premier ministre a défendu l'inauguration d'une "nouvelle méthode". Expliquant : "Nous avons décidé de rassembler tous les acteurs intéressés et compétents, et de réfléchir avec eux à des solutions nationales, mais surtout territoriales [...] pour répondre aux problèmes concrets formulés par nos concitoyens." Exemples évoqués par le Premier ministre : le logement et la mobilité des apprentis. "Ce sont des questions qui ne relèvent pas d'un seul acteur et qui ne peuvent être résolues que par un travail collectif", a-t-il indiqué. Tout en soulignant l'objectif de trouver des "solutions concrètes" et "adaptées aux bassins d'emploi".

Des engagements d'ici à septembre

Le rendez-vous marque le début d'un travail qui sera mené au niveau territorial dans le cadre d'un calendrier resserré. "Un premier rendez-vous aura lieu en juin, puis un second en septembre où sera présenté l'agenda des solutions définitives. Il devra se traduire par des engagements précis, territorialisés et assumés par l'ensemble des acteurs", a indiqué Édouard Philippe. Les acteurs invités à participer à la grande mobilisation joueront-ils le jeu ? La CGT et l'union syndicale Solidaires avaient pour leur part choisi de boycotter ce rendez-vous du 6 mai à Matignon. La CGT indique avoir néanmoins transmis au gouvernement "19 propositions urgentes".

Attentes des partenaires sociaux

Pour les partenaires sociaux présents, la réunion a été l'occasion d'exprimer espoirs, craintes et/ou revendications. Laurent Escure secrétaire général de l'Unsa, avertit pour sa part que "les débouchés attendus pour septembre doivent être très concrets concernant les aides à la mobilité, les gardes d'enfants, les questions de logement, l'accompagnement via la formation professionnelle". Bernard Stalter, président de l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA), a demandé la mise en place d'une aide spécifique à l'embauche d'un premier salarié ou d'un salarié supplémentaire. François Asselin, président de la CPME, insiste, lui, sur "le volet territorial à mettre en œuvre en mobilisant de manière pragmatique les moyens et budgets déjà disponibles. Sans rajouter des prélèvements et/ou des strates supplémentaires".

Des élus locaux appelés à s'engager

La position des élus locaux a pour sa part été défendue par le vice-président du Sénat Philippe Dallier, à Matignon ce 6 mai. Dans une interview accordée à la chaîne Public Sénat, il explique : "Le Premier ministre est venu expliquer qu'il s'agissait d'utiliser les dispositifs existants et de les rendre plus efficaces. Il demande notamment aux élus locaux de s'engager en termes de résultats sur une base régionale." Restent à approfondir les sujets importants que sont les moyens dont disposeront ces élus locaux. ●



## Apprentissage

### UN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SOUS LE SIGNE DE L'INNOVATION

Lors de la visite du BTP CFA Charente, à Chasseneuil-sur-Bonnieure, le 2 mai 2019.



**Le 2 mai 2019, à l'occasion d'une visite au BTP CFA Charente**, à Chasseneuil-sur-Bonnieure, le Premier ministre Édouard Philippe a annoncé des mesures en faveur du permis de conduire, "cette question qui est importante pour les apprentis, comme elle l'est pour tous les jeunes". En effet, son "coût est

tel qu'il peut être un obstacle à la mobilité, à l'insertion professionnelle et à une bonne qualité de vie". Il a annoncé la diminution du prix moyen de l'ordre de 30 % et d'autres solutions concrètes (apprentissage sur simulateur, boîte automatique, conduite supervisée) ne devant pas "diminuer la qualité de la formation".

Par ailleurs, le BTP CFA Charente avait été choisi pour cette visite pour ses plateaux techniques dernière génération. Il peut proposer aux entreprises d'expérimenter des solutions innovantes développées avec des start-up sélectionnées par le concours national WinLab', un incubateur créé par le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics). Il fédère les innovations des 126 CFA du réseau, pour imaginer et concevoir des formations adaptées aux besoins des entreprises. Ce CFA "symbolise une nouvelle génération de centres de formation d'apprentis, une vitrine des innovations environnementales et numériques du secteur du BTP en pleine mutation", indique le CCCA-BTP.

**+ D'INFOS** [www.btpcfa-charente.fr](http://www.btpcfa-charente.fr)



## L'image

Réception en l'honneur de **la formation professionnelle des métiers de bouche et des fleuristes**. Le président de la République a reçu le 1<sup>er</sup> mai 2019 au Palais de l'Élysée des représentants des fédérations professionnelles, d'écoles hôtelières et d'écoles d'apprentissage, des filières agricoles, des syndicats agricoles et agroalimentaires.

### Olympiades des métiers LA CANDIDATURE LYON 2023 EST OFFICIAISÉE

**Le président de la République Emmanuel Macron a reçu le 7 mai** à l'Élysée l'équipe de France sélectionnée pour participer à la prochaine édition des Olympiades des métiers (WorldSkills), qui se déroulera à Kazan (Russie) en août prochain. Accompagné de Michel Guisembert, président de WorldSkills France, et de Simon Bartley, président de WorldSkills International, il a à cette occasion présenté la candidature de la France pour accueillir la compétition WorldSkills à Lyon en 2023.

**+ D'INFOS** [www.elysee.fr](http://www.elysee.fr)



## Journée Sciences Po

### LA RECONNAISSANCE DE COMPÉTENCES, CLÉ DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

**"Nous devons porter une présomption de compétences sur les personnes en situation de handicap"**, a déclaré Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, lors de la journée "Innovations pédagogiques pour une société inclusive" organisée par Sciences Po le 24 avril. Ajoutant : "Nous allons changer d'échelle sur l'emploi accompagné." Elle souhaite que ce dispositif concerne 50 000 personnes en 2021. Alors qu'il a accueilli 1 240 personnes en 2018. Un tel pas nécessitera de mieux définir le profil de "job coach", a précisé Sophie Cluzel. Inspiré par le modèle anglo-saxon de l'*individual placement and support* (IPS), le job coach accompagne des employeurs désireux de soutenir l'insertion

professionnelle des personnes en situation de handicap, en lien avec les services de l'emploi et médico-sociaux. Pour Pierrrot Amoureux, créateur de Différent et compétent, la démarche de la reconnaissance de compétences est fondamentale. Ce réseau, qui rassemble aujourd'hui 730 établissements (entreprises adaptées, instituts médico-éducatifs, etc.) propose une VAE pour tous : les référentiels de 25 métiers ont été étudiés, des moniteurs et des jurys de VAE formés pour délivrer une reconnaissance à des personnes très souvent exclues du système éducatif. Ces dispositifs innovants confortent la société inclusive à laquelle aspire Sophie Cluzel : "Il faut créer un écosystème bienveillant, c'est un engagement collectif."



Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées (deuxième à droite), le 24 avril lors de la journée "Innovations pédagogiques pour une société inclusive" organisée par Sciences Po.

Elle a rappelé que la réforme de l'école prévoit de mieux former les enseignants à la pédagogie adaptée.

**+ D'INFOS** <https://handicap.gouv.fr>

## Livre blanc des Chambres de métiers

### LES ARTISANS DEMANDENT DE FONDER UN ERASMUS DES BÂTISSEURS

**"Faire de l'apprentissage une filière d'excellence en misant sur la mobilité des apprentis"**, telle est l'une des cinq propositions des Chambres de métiers et de l'artisanat adressées le 3 mai aux candidats aux élections européennes du 26 mai prochain. Le réseau des CMA publie un Livre blanc pour demander que les fonds européens ciblent l'apprentissage et la formation professionnelle. Les artisans voudraient que leur filière bénéficie d'un réseau d'acteurs impliqués dans la formation professionnelle "d'excellence" à la hauteur de celui de "l'université européenne", à savoir le programme Erasmus (2021-2027). Pour cela, il faudrait, selon eux, que l'augmentation des crédits d'Erasmus

aille de pair avec des ressources pour "l'accompagnement des apprentis par les structures d'accueil et les entreprises d'envoi et d'accueil". Les artisans demandent de faire jouer la réciprocité et que les contrats d'apprentissage du pays d'envoi soient reconnus. Enfin, les Chambres de métiers proposent

de créer un "Erasmus des bâtisseurs" : de jeunes apprentis européens pourraient venir acquérir un savoir-faire et partager le leur avec des apprentis français, "en faisant de Notre-Dame de Paris le premier CFA européen".

**+ D'INFOS** <https://apcma.fr>



Ici à gauche, Bernard Stalter, président de l'APCMA, présente le 18 avril 2019 au ministère du Travail les propositions des Chambres de métiers pour une mobilisation des apprentis et des artisans sur la restauration de Notre-Dame de Paris.



**#DémarreTaStory  
avec l'apprentissage**  
la première chaîne YouTube  
100% dédiée à l'apprentissage!



**Retrouvez les 25 épisodes et les 25 métiers  
de la websérie #DémarreTaStory  
et des contenus inédits : des reportages,  
des portraits d'apprentis et des bonus...**



## Bretagne et Nouvelle-Aquitaine UN SÉMINAIRE INTER-RÉGIONS RÉUNI AUTOUR DE LA FORMATION

La formation était l'un des axes de travail du séminaire inter-Régions entre la Bretagne et la Nouvelle-Aquitaine, organisé le 3 mai à Poitiers. Georgette Bréard et Catherine Veysy, les vice-présidentes formation des deux exécutifs, ont pu échanger leurs bonnes pratiques et identifier des points de convergence. En matière d'apprentissage, elles avancent des objectifs communs et souhaitent discuter avec les branches professionnelles pour multiplier les contrats de filière. Avec le Campus des industries navales, créé à côté de Brest en partenariat avec plusieurs entreprises du secteur (dont Naval Group) et deux autres Régions, Normandie et Pays de la Loire, elles affirment entendre accompagner les besoins en formation. La Nouvelle-Aquitaine a évoqué son expérience en formation nautique : "Nous allons ajouter 17 000 parcours de formation supplémentaires liées à ce secteur, sur 400 000 parcours de formation par an, dans le cadre du Pacte régional, avec l'objectif d'atteindre plus de 60 000 parcours en 2020", précise Catherine Veysy.



Lors du Séminaire des Régions Bretagne et Nouvelle-Aquitaine, à Poitiers le 3 mai 2019. Avec les présidents, respectivement Loïc Chesnais-Girard et Alain Rousset.

**+ D'INFOS**

[www.bretagne.bzh](http://www.bretagne.bzh) • [www.nouvelle-aquitaine.fr](http://www.nouvelle-aquitaine.fr)

## Organisme de formation COMMUNIQUER SES CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE EST UNE OBLIGATION

Une ordonnance du 24 avril 2019 est venue modifier les sanctions relatives à la non-communication des CGV (conditions générales de vente) par un organisme de formation. Le manquement à cette obligation est désormais passible d'une amende administrative pouvant se monter à 15 000 euros pour une personne physique et 75 000 euros pour une personne morale. C'est l'autorité administrative chargée de la concurrence et de la consommation qui est compétente pour la prononcer. Le fait de ne pas communiquer ses CGV faisait auparavant l'objet d'une sanction civile. Il était donc nécessaire de saisir le juge pour obtenir réparation.

**+ D'INFOS** [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)



### LA FÊTE DE L'ANGLAIS 18 mai à Paris

Événement tous publics organisé par Cambridge Assessment English. "Un bon niveau d'anglais est aujourd'hui indispensable pour intégrer la formation ou l'emploi de son choix", rappelle cet organisme de formation et de certification. Jeunes, formateurs et salariés sont invités à venir "découvrir de nouvelles idées" pour former ou se former à l'anglais.

<https://fetedelanglais-cambridge.org>

### LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES EN QUESTIONS 6 juin à Paris

Journée de débats autour du n° 218 d'Éducation permanente. Avec Paul Santelmann, directeur de la veille emplois-qualifications à l'Afpa, Sandra Enlart, cofondatrice de DSides, Mathilde Bourdat, manager offre et expertise formation du groupe Cegos, Francis Petel, représentant de la CPME à France Compétences, Solveig Oudet, maître de conférences à Paris-Nanterre, etc.

[www.education-permanente.fr/public/publipostages/CT\\_O6O6I9.pdf](http://www.education-permanente.fr/public/publipostages/CT_O6O6I9.pdf)

### 6<sup>e</sup> JOURNÉE DES INITIATIVES TERRITORIALES POUR L'EMPLOI (JITE)

27 juin à Aubervilliers (93)

Organisée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Au programme : présentation de démarches collectives innovantes au service de l'inclusion dans l'emploi, portées par des acteurs des territoires, au sein de comptoirs thématiques. Avec un nouvel espace : le carrefour de l'inclusion.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/ite/jite>

# 100<sup>e</sup>

OpenClassrooms est devenue le 29 avril le 100<sup>e</sup> membre d'EdTech France. Née à l'initiative de "ceux qui ont décidé de rendre la technologie utiles à l'éducation et à la formation", EdTech France fédère les entrepreneurs français de la filière.

L'association a pour ambition "d'accélérer la structuration de l'écosystème, de démontrer l'utilité des solutions innovantes, d'assurer la prise en compte de la EdTech".

<https://edtechfrance.fr>



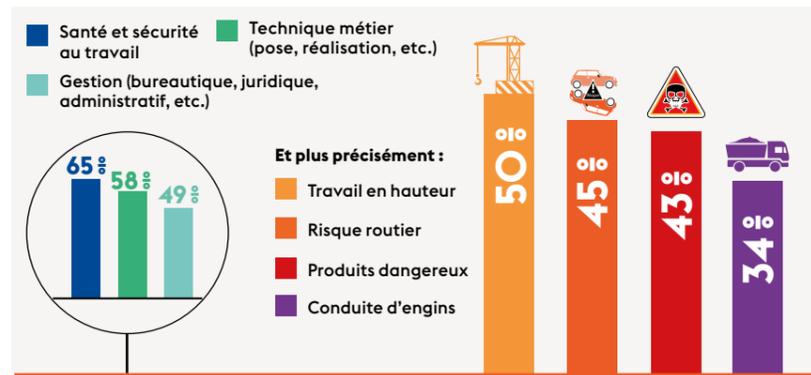
## DES ARTISANS DU BTP INTÉRESSÉS PAR LA FORMATION EN LIGNE

Les artisans du BTP de plus en plus intéressés par les formations en ligne et par la réalité virtuelle et augmentée. C'est ce qu'indique une enquête nationale inédite rendue publique par la Capeb (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) et la CNATP (Chambre nationale de l'artisanat, des travaux publics et paysagistes). Cette enquête est consacrée à l'utilisation des outils numériques et des équipements innovants dans leurs entreprises adhérentes.

Infographie Centre Info

Source : www.capeb.fr • www.cnatp.org

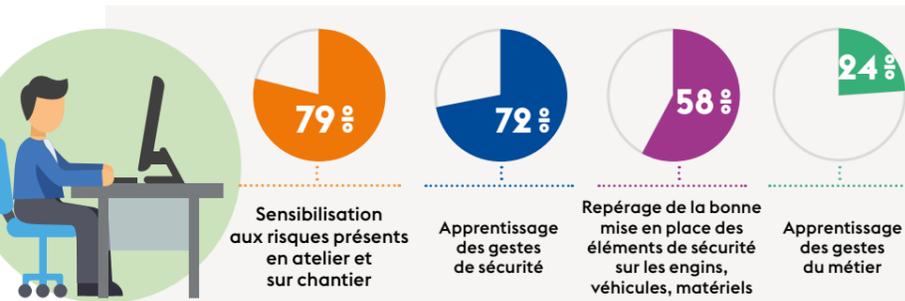
### LES THÉMATIQUES PRIVILÉGIÉES PAR LES ENTREPRISES ARTISANALES SOUHAITANT SUIVRE DES FORMATIONS EN LIGNE



### RAISONS INVOQUÉES PAR LES ENTREPRISES NE SOUHAITANT PAS PASSER À LA FORMATION EN LIGNE



### THÉMATIQUES SOUHAITÉES POUR DES FORMATIONS EN RÉALITÉ VIRTUELLE OU AUGMENTÉE



Parmi les 11 opérateurs de compétences récemment agréés, Ocapiat est l'Opco de l'agroalimentaire. Il regroupe 49 branches et 1,3 million de salariés.

# Opérateurs de compétences : LE TEMPS DES TRANSFORMATIONS

Sept mois après la publication du rapport de Jean-Marie Marx et René Bagorski qui a guidé la recomposition du paysage des Opca, onze opérateurs de compétences ont été agréés par le ministère du Travail. Après cette étape décisive de la réforme, ces nouveaux organismes paritaires entrent dans une phase délicate. Celle de la construction de leur stratégie, de leurs équipes et de leur offre de services. À l'heure où les métiers évoluent, les attentes des branches professionnelles et des entreprises en matière de conseil et d'accompagnement s'intensifient. Pour y répondre, les onze opérateurs de compétences qui interviennent sur des périmètres plus cohérents certes, mais plus vastes aussi, devront être proches du terrain et faire preuve d'innovation.

# OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : ATTENTION TRAVAUX !

**Nouveaux interlocuteurs des entreprises et des branches professionnelles, les onze opérateurs de compétences agréés fin mars doivent maintenant s'organiser pour remplir leurs missions. De vastes chantiers sont lancés. Les défis à relever sont nombreux.**

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

**M**ission accomplie. Fin mars, onze opérateurs de compétences ont été agréés par le ministère du Travail. La recombinaison du paysage des Opca ne s'est pas faite sans heurts. Sur les treize projets déposés, quatre ont été remaniés à la demande des services du ministère du Travail. Sans compter qu'au sein de certaines branches il n'y a pas toujours eu consensus sur le choix d'un opérateur et que tous les accords de désignation n'ont pas été approuvés par le ministère. Pour autant, le calendrier a été respecté. Et la nouvelle cartographie correspond aux attentes du gouvernement. À une exception près. Le ministère du Travail envisage toujours, d'ici à deux ans, un rapprochement des opérateurs de la cohésion sociale et de la santé.

## REPÈRES

### LA MOBILISATION DE L'INTERSYNDICALE DES OPCA/OPCO

Créée en septembre 2018, l'intersyndicale des Opca/Opco exprime son inquiétude un mois après l'agrément des 11 opérateurs de compétences. "Nous rencontrons régulièrement les équipes du ministère du Travail, déclare Sabine Guillais (CFE-CGC), mais nous ne savons toujours pas comment l'État accompagnera la restructuration des nouveaux organismes issue de la réforme." Déplorant le manque de visibilité pour les salariés, l'intersyndicale interpelle les directions des opérateurs de compétences. Les organisations syndicales militent pour un programme de formation ambitieux, ou encore une bourse de l'emploi au sein de l'écosystème, pour favoriser les mobilités.



L'Opco 2i, interindustries, regroupe 44 branches professionnelles, pour plus de 3 millions de salariés.

Après cette étape décisive, vient le temps de la mise en œuvre opérationnelle. Un exercice de haute voltige. Il s'agit de gérer les affaires courantes tout en préparant l'avenir. D'ici à la fin de l'année, les onze opérateurs devront être pleinement opérationnels. En attendant que leur organisation se stabilise, la plupart d'entre eux ont confié, par délégation de gestion, le traitement des dossiers aux Opca historiques des branches qui les rejoignent afin d'assurer une continuité de service. Un sujet essentiel aux yeux du ministère. S'assurer qu'il n'y ait pas de rupture de charge pendant la phase de transition fait d'ailleurs partie des missions des commissaires du gouvernement présents au conseil d'administration des opérateurs, rappelle l'entourage de la ministre.

### Différences culturelles

Leur périmètre étant arrêté, les opérateurs – dont certains avaient engagé des travaux de préfiguration en amont de leur agrément – se structurent. Adoption des statuts, installation des instances paritaires, nomination des équipes dirigeantes : ces formalités ont été effectuées dès avril dans les organismes les plus avancés. Dans les opérateurs constitués à marche forcée, ces travaux ont parfois pris plus de temps. L'Opco des services à forte intensité de main-d'œuvre a nommé le 2 mai une



directrice générale de préfiguration et commence ses travaux opérationnels. Les prochains mois seront consacrés à l'organisation des équipes, un exercice qui pourrait s'avérer délicat. "Certains opérateurs ne font qu'élargir leur périmètre, d'autres se construisent en intégrant tout ou partie d'anciens Opca. Certaines fusions ne seront pas simples à mener tant les différences opérationnelles et culturelles entre les organisations préexistantes sont importantes", observe François Falise, du cabinet de conseil et de formation Toutenkaro. Sur le terrain, ces réorganisations suscitent l'inquiétude des syndicats



**3 QUESTIONS À René Bagorski**, président de l'Afref<sup>1</sup>, co-auteur avec Jean-Marie Marx du rapport sur les opérateurs de compétences

## "Les Opco doivent pouvoir disposer de moyens suffisants"

**Quel bilan dressez-vous du paysage des 11 opérateurs de compétences agréés par le décret du 31 mars 2019 ?**

On ne peut que se féliciter du travail colossal réalisé par les partenaires sociaux. Le dialogue interbranches a été renoué et représente un socle prometteur pour l'avenir. L'État, de son côté, a tenu son engagement de n'agréer que des opérateurs présentant un champ d'intervention cohérent, condition essentielle au bon fonctionnement du nouveau système. Le rapprochement des banques, d'un côté, et de l'industrie, de l'autre, représente ainsi une réelle avancée. Le périmètre de l'organisme à forte intensité de main-d'œuvre reste plus complexe à organiser. Le projet ouvert par le gouvernement de regrouper d'ici deux ans les opérateurs de la cohésion sociale et de la santé soulève des questions juridiques, dans

la mesure où chacun d'eux a été agréé selon les critères en vigueur. Mais, dans l'ensemble, nous disposons aujourd'hui d'outils en capacité de mettre en œuvre la réforme.

**Quels sont les enjeux à court terme des opérateurs de compétences ?**

La première priorité concerne la transformation de leurs équipes pour remplir leurs nouvelles missions. Les opérateurs de compétences doivent pouvoir disposer de moyens suffisants pour former et organiser la mobilité de leurs salariés. Tout se jouera dans la convention d'objectifs et de moyens qui sera signée avec l'État. Autre point stratégique, la continuité de la formation pour les entreprises et les organismes de formation repose sur la réussite des dévolutions d'une structure à l'autre. En parallèle, les opérateurs de compétences ont à construire une offre

de proximité. Cette mission ne peut pas se limiter à des plateformes digitales et doit s'appuyer sur des ressources territoriales.

**Comment garantir une gouvernance efficace ?**

Le conseil d'administration doit être un outil de décision et un relais pour les politiques de branches. En aucun cas il ne doit se résumer à la consolidation des anciennes structures. Dans notre rapport, nous avons insisté avec Jean-Marie Marx sur la création de commissions transversales, notamment sur deux sujets phares, la prospective des compétences et les certifications professionnelles. Il faut passer d'une approche verticale à une approche horizontale afin de développer des stratégies mutualisées.

<sup>1</sup>. Association française de réflexion et d'échange sur la formation.

Propos recueillis par Catherine Trocquemé



Dominique Braoudé (Syndicat national des fabricants de sucre), président d'Ocapiat.



Sébastien Bosch (Unicancer), président de l'Opco Santé.

“ Nous lançons un plan de formation pour permettre aux salariés d'Opco Santé de conseiller au mieux les TPE-PME ”

●●● de salariés, d'autant que des missions – collecte, conseil en tant qu'Opacif – vont disparaître. Selon l'intersyndicale des Opco (lire l'encadré p. 10), au moins 30 % des postes seraient menacés (soit 1 800 sur 6 000).

À entendre les équipes aux manettes des opérateurs, la tendance serait plutôt au maintien, voire au renforcement des effectifs sachant que pour mener à bien leurs nouvelles missions (voir le graphique p. 13), il leur faudra étoffer leur expertise sur des sujets comme l'apprentissage, la certification professionnelle, l'analyse des besoins en compétences dans les territoires ou encore l'ingénierie pédagogique. “Des collaborateurs seront sans doute amenés à évoluer. Nous aurons peut-être aussi à recruter de nouvelles compétences. Mais notre objectif est de maintenir le niveau d'effectif car nous avons des marges de développement dans de nombreux domaines”, indique par exemple Dominique Braoudé, président d'Ocapiat.

**Question de ressources**

Sur le terrain, plusieurs opérateurs ont pris les devants. L'Opco Mobilités organise ainsi un tour de France pour “rassurer les équipes et leur donner des perspectives sur les transformations à venir”, indique son président Jean-Louis Vincent. L'Afdas vient de lancer en interne une formation à la certification professionnelle. Et l'Opco Santé propose à ses collaborateurs une formation centrée sur le conseil aux TPE-PME. Conçue avec un prestataire, cette formation pourrait à terme déboucher sur une certification. Une demande d'enregistrement au répertoire spécifique est prévue.

Gestion prévisionnelle des emplois, développement des compétences, mobilités internes, recrutement de salariés des structures préexistantes : autant de sujets à gérer dans les prochains mois. Reste à savoir comment ces restructurations seront financées. La question des ressources qui y seront consacrées sera un sujet-clé lors des négociations des conventions d'objectifs et de moyens que chaque opérateur va signer avec l'État.

Autre enjeu majeur : bâtir à brève échéance une offre de services répondant à l'esprit de la réforme. Outre l'appui aux branches (GPEC et certification professionnelle), les opérateurs sont très attendus sur les services de proximité aux “très petites, petites et moyennes entreprises”, une appellation qui recouvre les structures employant jusqu'à 250 salariés, rappelait récemment Cédric Puydebois, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP, lors d'un colloque organisé par la Direccte Normandie. Pour servir au mieux les branches et les entreprises, les opérateurs devront faire preuve d'innovation (lire page 14). Quels

REPÈRES

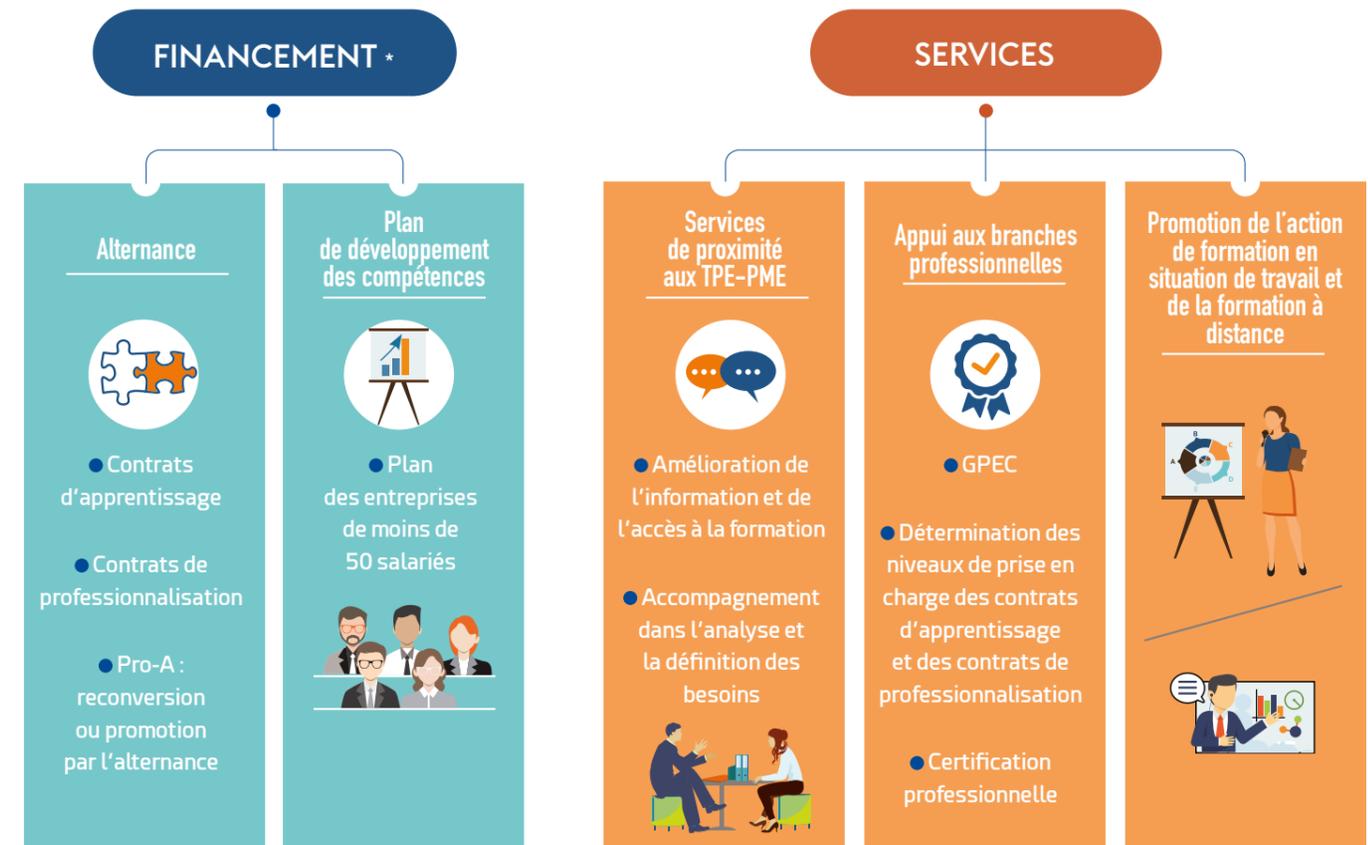
**LES ORGANISMES DE FORMATION ONT LEUR OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

Fin du suspens pour les organismes de formation. La branche professionnelle rejoint finalement l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre. Malgré la volonté des partenaires sociaux de trouver un consensus, la branche n'avait pas été en mesure de désigner un opérateur de compétences fin 2018. Ce sont donc les services du ministère du Travail qui ont tranché. L'opérateur choisi est aussi celui de l'enseignement privé indépendant, de l'enseignement privé non lucratif et du portage salarial, formule prisée par les formateurs indépendants. De quoi créer des synergies interbranches.



**OPCO : FINANCEURS, MAIS SURTOUT OPÉRATEURS DE SERVICES**  
LES MISSIONS DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Infographie Centre Info



\* En plus des deux enveloppes, les opérateurs de compétences peuvent constituer trois sections supplémentaires pour gérer les contributions conventionnelles, les contributions volontaires et les contributions des travailleurs non-salariés (hors CPF et CEP).

moyens pourront-ils consacrer à ces missions ? Là encore, “les négociations des futures conventions d'objectifs et de moyens seront décisives”, selon François Falise. C'est à cette occasion que seront déterminés les frais de gestion, d'information et de mission des opérateurs. “De ces conventions dépendront leurs ressources, et donc leur niveau de services et leur capacité à répondre à des demandes spécifiques”, souligne le consultant. Dans le nouveau paysage, les opérateurs auront aussi à faire preuve de transparence et d'efficacité. Ils pourront par exemple faire l'objet d'audits ou d'enquêtes de satisfaction à l'initiative de France Compétences. Et en cas de défaillance ou de dysfonctionnements répétés, l'État pourra désigner un administrateur provisoire. Une procédure inédite que les services du ministère n'hésiteront pas à enclencher, “même si on espère ne pas avoir à le faire”, indique l'entourage de la ministre. ●



Jean-Louis Vincent, président de l'Opco Mobilités. Ancien DRH de SNCF Logistics, de Geodis, ou de FedEx Sud-Europe.



François Falise, consultant, dirigeant de Toutenkaro Conseil & Formation.

# RÉINVENTER LES OFFRES DE SERVICES AUX ENTREPRISES

**En lien avec les politiques de branches, les opérateurs de compétences vont devoir élargir leur offre de services pour développer la formation dans les entreprises à un moment de grande transformation des métiers. L'opportunité pour les partenaires sociaux de jouer un rôle stratégique dans la mise en œuvre de la réforme.**

Estelle Durand et Catherine Trocquemé

**P**as de répit pour les partenaires sociaux. Après avoir négocié le rapprochement de leurs opérateurs de compétences sur des champs d'intervention cohérents et réorganisé leurs structures, ils devront très vite concevoir des prestations et des outils innovants à l'attention des entreprises. "Nous construisons un nouveau monde", déclarait Jean-Louis Vincent, président de l'Opco Mobilités, lors d'une Matinée de l'ANDRH, le 12 avril dernier. La transformation du rôle de ces organismes paritaires devrait marquer un changement culturel radical. En effet, au-delà des compétences à acquérir dans le champ de l'apprentissage et des certifications professionnelles, c'est leur offre de services qui fera la différence. Hier centrée sur l'ingénierie financière, elle évoluera vers un accompagnement renforcé des branches et des stratégies de formation et d'emploi des entreprises. Et pas seulement des moins de 50 salariés, désormais seules bénéficiaires des fonds mutualisés pour le plan de développement des compétences.

"Dans le nouveau système, les entreprises de 50 à 300 salariés ont intérêt à considérer leurs achats de formation dans des schémas de cofinancement", soutient Alexandre Saubot. Selon le président de l'opérateur de compétences inter-industries (Opco 2i), cela passe par l'alternance et par les initiatives collectives ou individuelles de mobilisation du compte personnel de formation (CPF). À charge pour l'opérateur de proposer des outils d'aide aux projets de co-construction ou à l'élaboration d'accords d'abondement.

Alexandre Saubot, président de l'opérateur de l'Opco2i. Directeur général de Haulotte (fabrication de nacelles élévatoires), il a été président de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) et candidat à la présidence du Medef.



Ce glissement vers des activités de conseil fait également partie de la stratégie d'Ocapiat (agriculture, pêche et agroalimentaire). Selon son secrétaire général, Éric Pommageot, la formation est devenue un levier essentiel de développement dans une économie en pleine mutation. Les employeurs auront besoin d'être accompagnés pour la déployer dans leur organisation et pour s'approprier les nouvelles modalités d'apprentissage comme la formation en situation de travail (Afest). Les entreprises attendent bel et bien des prestations à forte valeur ajoutée, à condition qu'elles soient adaptées à leurs problématiques (voir ci-contre).

“ Nous construisons un nouveau monde ”

Éric Pommageot, secrétaire général d'Ocapiat. Secrétaire national de la FGA-CFDT (Fédération générale de l'agroalimentaire), chargé de la formation professionnelle.



Carine Humbert, présidente-adjointe de la fédération des agents généraux d'assurance, Agéa.

ou d'un demi-équivalent temps plein dédié à la branche. L'introduction d'outils numériques, aussi nécessaire soit-elle, ne suffira pas. Il faudra renforcer l'organisation dans les territoires, au plus près des entreprises.

## Mutualisation volontaire

Enfin, la réduction des enveloppes financières dédiées à la formation des salariés pousse les opérateurs de compétences à chercher le renfort des contributions conventionnelles des branches ou des versements volontaires des entreprises. Pour cela, il faudra convaincre : identifier les besoins et proposer des offres de services adaptées et au moindre coût.

Plus ambitieuse encore, l'idée d'animer une filière économique, partager sur des sujets communs les bonnes pratiques ou lancer des plans d'action mutualisés fait déjà son chemin. "Tout l'enjeu à l'avenir, déclare le consultant François Falise, sera de travailler dans une logique interbranches tout en tenant compte des politiques définies au sein des sections professionnelles paritaires." ●

## REPÈRES

### CE QU'ATTENDENT LES ENTREPRISES

Les entreprises doivent partir sur de nouvelles bases avec leurs opérateurs de compétences. Selon l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), le temps est surtout celui de la transition, de la sécurisation de leurs projets en cours et de l'appropriation de la réforme.

Demain, la perspective d'être épaulé dans la création de certifications professionnelles, dans l'élaboration d'une gestion prévisionnelle des compétences par filière ou encore dans le développement de l'apprentissage, représente une réelle opportunité.

Mais attention, les opérateurs de compétences devront faire leurs preuves. "Les entreprises sont pragmatiques. Elles attendent les premiers éléments concrets pour juger de l'évolution de l'offre de services", déclare Bénédicte Le Deley. La secrétaire générale de l'ANDRH soulève un autre point : "Avec la fin de la mutualisation pour les entreprises de plus de 50 salariés, il y a un véritable sujet d'optimisation du budget formation. Les opérateurs de compétences pourraient jouer un rôle de conseil."

## Développer l'apprentissage

Sur l'apprentissage, leurs besoins dépassent la prise en charge financière des contrats. La libéralisation du marché offre la possibilité d'ouvrir des centres de formation d'apprentis (CFA), mais pose des questions d'opportunités. Lors de la 16<sup>e</sup> Université d'hiver de la formation professionnelle (organisée à Biarritz début février 2019 par Centre Inffo), de grands groupes comme EDF ou Veolia évoquaient la nécessité de disposer de cartographies territoriales des CFA existants par filière.

D'autres devront être aidés dans la construction de leur modèle économique ou le recrutement des apprentis. Les opérateurs de compétences en ont conscience. L'Opco de la construction entend se positionner sur l'appui aux maîtres d'apprentissage, les enjeux d'insertion professionnelle, d'attractivité des métiers ou encore sur la création de viviers de candidats. L'Afdas, de son côté, veut innover en favorisant la création de groupements d'employeurs dans un secteur marqué par l'intermittence de l'activité.

## Accroître la proximité

Autre sujet phare pour les opérateurs de compétences : répondre à l'exigence de proximité particulièrement forte pour les plus petites entreprises à l'instar des agents généraux d'assurance. Lesquels "ne sont pas experts en formation, explique Carine Humbert, présidente adjointe de leur fédération, Agéa. Ils ont besoin d'interlocuteurs sur le terrain capables de les accompagner et de leur fournir des informations compréhensibles par tous". Ce service de proximité passe, selon elle, par la présence au sein de leur opérateur de compétences (Atlas) d'un

# LES FICHES D'IDENTITÉ DES 11 OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

Infographie Centre Inffo

## Ocapiat

### PÉRIMÈTRE

Agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires (coopératives agricoles, industrie laitière, produits alimentaires, pêche professionnelle maritime, caisses régionales de Crédit agricole, etc.)



**49 branches professionnelles**  
**183 000 entreprises**  
**1,34 million de salariés**

Président : **Dominique Braoudé**, Syndicat national des fabricants de sucre (SNFS)  
Secrétaire général : **Éric Pommageot**, Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT)  
Commissaire du gouvernement : **Agathe Andrieux**  
Directeur général : **Jonathan Emsellem**

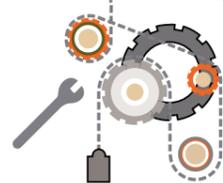
Opca préfigureurs : **Fafsea, Opcalim**

## Opcos 2i

### PÉRIMÈTRE

Interindustries (chimie, métallurgie, pétrole, plasturgie, industrie pharmaceutique, textile, etc.)

**44 branches professionnelles**  
**environ 100 000 entreprises**  
**plus de 3 millions de salariés**



Président : **Alexandre Saubot** (UIMM)  
Vice-président : **Pierre-Michel Escaffre**, Fédération chimie énergie CFDT (FCE-CFDT)  
Commissaire du gouvernement : **Guillaume Fournié**  
Directeur général : en cours de recrutement

Opca préfigureurs : **Opcaim, Opca Défi, Opca 3+**

## Afdas

### PÉRIMÈTRE

Culture, industries créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs et divertissement

**45 branches professionnelles**  
**Nombre d'entreprises : nc**  
**Nombre de salariés : nc**



Présidente : **Isabelle Gentilhomme**, Syndicat national du théâtre privé (SNTP)  
Vice-présidente : **Angeline Barth**, Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT (FNSAC-CGT)  
Commissaire du gouvernement : **Natacha Djani**  
Directeur général : **Thierry Teboul**

Opca préfigureur : **Afdas**

## Atlas

### PÉRIMÈTRE

Services financiers et conseil (banque, assurance, bureaux d'études techniques, sociétés de conseil, experts comptables et commissaires aux comptes, etc.)

**18 branches professionnelles**  
**110 000 entreprises**  
**1,5 million de salariés**



Président : **Philippe Degonzague** (Syntec)  
Vice-présidente : **Céline Vicaine** (CGT)  
Commissaire du gouvernement : **Guillaume Fournié**  
Directeur général : en cours de recrutement

Opca préfigureurs : **Fafiec, Opcabaia**

## Opcos de la cohésion sociale

### PÉRIMÈTRE

Économie sociale, habitat social et protection sociale (aide à domicile, animation, habitat social, retraite et prévoyance, mutualité, etc.)

**27 branches professionnelles**  
**40 000 structures**  
**plus d'1 million de salariés**



Président : **Antoine Prost** (CFE-CGC)  
Vice-président : **David Cluzeau**, Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA)  
Commissaire du gouvernement : **Pascal Foucart**  
Directeur général : **Thierry Dez**

Opca préfigureur : **Uniformation**

## Opcommerce

### PÉRIMÈTRE

Commerce (commerce de détail, vente à distance, grande distribution, etc.)



**21 branches professionnelles**  
**90 000 entreprises**  
**1,7 million de salariés**

Présidente : **Chrystelle Derrien** (CFDT Services)  
Vice-présidente : **Marie-Hélène Mimeau**, Fédération du commerce et de la distribution (FCD)  
Commissaire du gouvernement : **Bruno Morin**  
Délégué général : **Philippe Huguenin-Génie**

Opca préfigureur : **Forco**

## Opcos des entreprises de proximité

### PÉRIMÈTRE

Artisanat, commerce de proximité et professions libérales (boucherie, immobilier, pharmacie d'officine, personnel des cabinets d'avocats, personnel des cabinets médicaux, coiffure, huissiers de justice, etc.)

**54 branches professionnelles**  
**476 000 entreprises**  
**4,85 millions de salariés**

Présidente : **Sylvia Veitl** (FO) • 1<sup>er</sup> vice-président : **Philippe Gaertner** (U2P) • 2<sup>e</sup> vice-présidente : **Aline Mougenot** (CFTC)  
3<sup>e</sup> vice-président : **Éric Chevée** (CPME) • Commissaire du gouvernement : **Stéphane Rémy**  
Directeur général : en cours de nomination

Opca préfigureurs : **Actalians, Agefos-PME**

## Opcos Mobilités

### PÉRIMÈTRE

Services de l'automobile et de la mobilité, transports, RATP (transport ferroviaire, transports et services maritimes, services de l'automobile, réseaux de transports publics urbains de voyageurs, etc.)



**22 branches professionnelles**  
**210 000 entreprises**  
**1,6 million de salariés**

Président : **Jean-Louis Vincent**, Transport et logistique de France (TLF)  
Vice-président : **Bertrand Mazeau** (FO Métallurgie)  
Commissaire du gouvernement : **Isabelle Da Rocha**  
Directeur général : **Patrice Omnes**

Opca préfigureurs : **Anfa, Opca Transports et Services**

## Opcos de la construction

### PÉRIMÈTRE

Bâtiment, travaux publics, négoce de bois et négoce de matériaux de construction



**9 branches professionnelles**  
**230 700 entreprises**  
**1,151 million de salariés**

Président : **Gilbert Jacquot**, Fédération nationale des travaux publics (FNTP) • Vice-président : **Raymond Reyes** (FO)  
Commissaire du gouvernement : **Natacha Djani**  
Directrice générale : **Claire Khecha**

Opca préfigureur : **Constructys**

## Opcos des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre

### PÉRIMÈTRE

Propreté, travail temporaire, sécurité, commerce de gros, hôtellerie-restauration, organismes de formation, services d'eau et d'assainissement, portage salarial, etc.



**32 branches professionnelles**  
**240 000 entreprises**  
**3,5 millions de salariés (estimations)**

Président : **Hervé Bécam**, Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih) • Vice-président : **Jamil Aït-Idir** (CGT)  
Commissaire du gouvernement : **Cédric Puydebois**  
Directrice générale de préfiguration : **Valérie Sort**

Opca préfigureurs : **Fafih, Faf-TT, Intergros, Opcalia**

## Opcos Santé

### PÉRIMÈTRE

Santé, médico-social et social (hospitalisation privée, établissements pour personnes âgées, établissements médico-sociaux, service de santé au travail interentreprises, etc.)



**8 branches professionnelles**  
**15 000 structures**  
**1,1 million de salariés**

Président : **Sébastien Bosch** (Unicancer) • Vice-président : **Franck Monfort** (CGT) • Commissaire du gouvernement : **Pascal Foucart**  
Directeur général : **Jean-Pierre Delfino**

Opca préfigureur : **Unifaf**

### NOTES :

Branche professionnelle correspondant à un numéro d'identification d'accord ou de convention collective (IDCC)  
Informations en date du 9 mai 2019.

Retrouvez l'actualité des opérateurs de compétences sur le Quotidien de la formation : [www.centre-info.fr/tag/opco-operateur-de-competences](http://www.centre-info.fr/tag/opco-operateur-de-competences)

Retrouvez la présentation des opérateurs de compétences sur le site de Centre Inffo : [www.centre-info.fr/site-droit-formation/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco](http://www.centre-info.fr/site-droit-formation/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco)

Dessine-moi la réforme!

Rendez-vous n°10

Jeudi 20 juin 2019

à la MGEN, 3, square Max-Hymans, 75015 Paris  
de 9h à 17h

**CFA, Opco, entreprises**

Une journée pour décrypter  
le nouveau modèle économique  
de l'apprentissage

L'apprentissage connaît sur le plan juridique un séisme dont les répliques vont fortement secouer un appareil formatif jusque-là monopolistique. Une déclaration d'activité à la préfecture, une raison sociale adaptée et une certification qualité suffiront pour ouvrir un centre de formation d'apprentis (CFA). Le bouleversement ne s'arrête pas là. En lieu et place du système de subventions des Régions, les CFA seront financés par onze opérateurs de compétences (Opco) sur la base d'un coût forfaitaire fixé par les branches professionnelles. Par ailleurs, la nouvelle distribution de la taxe d'apprentissage réinterroge la politique de partenariat des entreprises avec leur réseau de CFA et les incite à internaliser... Bascule prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2020 !

**Centre Info en lien avec la DGEFP donne rendez-vous aux CFA, aux Opco et aux entreprises pour une journée spéciale "apprentissage" .**

Contact commercial

Courriel : [contact.formation@centre-info.fr](mailto:contact.formation@centre-info.fr)

Tél. : 01 55 93 92 01

[www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)



Une méthode d'orientation qui mise sur l'autonomie

EXPERTISE

## L'ACTIVATION DU DÉVELOPPEMENT VOCATIONNEL ET PERSONNEL

Mireille Broussous, journaliste

### DÉMARCHE EXPÉRIENTIELLE

L'ADVP (Activation du développement vocationnel et personnel) est une méthode d'accompagnement à l'orientation créée au Canada en 1974 par Denis Pelletier (voir aussi *Info formation* n° 943, p. 29). Importée en France par des psychologues et notamment par Marie-Claude Mouillet, fondatrice de l'organisme de formation Le Patio, elle s'applique à différents publics : jeunes en recherche d'emploi, cadres confirmés en période de transition professionnelle ou seniors préparant leur retraite.

L'ADVP permet au participant d'élaborer un projet professionnel sans utiliser les classiques tests psychotechniques. La méthode se fonde sur les expériences passées tout en étant résolument tournée vers le présent et la préparation du futur. "Les exercices mis en œuvre pour travailler sur les expériences vécues utilisent la stratégie du détour", indique Rémi Bilbault, gérant du Patio formation. Une façon d'éviter de revenir trop brutalement sur certains échecs. Par exemple, des exercices graphiques permettent de retracer le chemin de vie. D'autres jeux font émerger les centres d'intérêt et les valeurs de l'individu. C'est à travers ces expériences et les échanges avec le groupe ou le formateur que le projet professionnel se dessine.



**2**

### L'AUTONOMIE POUR RENFORCER LA CONFIANCE EN SOI

ADVP propose des outils aux participants pour avancer dans leur réflexion, améliorer leur connaissance de soi et mettre sur la voie d'un projet professionnel. Mais c'est à la personne de créer son propre cheminement. Elle est amenée à être active dans la construction de son parcours d'orientation. "La méthode est basée sur le renforcement de l'autonomie. L'accompagnant ne doit pas faire à sa place ni être dans la prescription. Le but est de laisser une grande marge de manœuvre", indique Rémi Bilbault. Le fait que la personne soit porteuse de son projet par elle-même et pour elle-même augmentera sa confiance en elle-même. Les formateurs ADVP travaillent d'ailleurs beaucoup sur la juste distance qu'ils doivent observer lors de l'accompagnement – ce qui leur permet à la fois de

s'épanouir davantage dans leur métier tout en se protégeant.

**3**

### FAIRE LE LIEN AVEC LE MONDE DU TRAVAIL

Rapprocher la réflexion sur son avenir professionnel et la réalité du monde du travail est l'objectif suivant. La méthode n'est pas prescriptive. Néanmoins, elle doit permettre de résoudre des problèmes concrets d'orientation et de recherche d'emploi. Après la phase d'exploration, vient celle de la cristallisation qui consiste à dégager des pistes possible d'orientation. Viennent ensuite celle de la spécification qui consiste à chercher des informations permettant de valider un projet, d'élargir son réseau et enfin celle de la réalisation qui nécessitera si les compétences sont déjà acquises de se mettre en quête d'un emploi ou dans le cas contraire de suivre une formation professionnalisante. ●

Pratiques des formateurs

# TENIR COMPTE DES DIVERSES FAÇONS D'APPRENDRE

Mireille Broussous, journaliste

**Chacun apprend différemment. Tel est le credo du formateur Jean-François Michel, qui vient de mettre à jour et de rééditer son livre *Les sept profils d'apprentissage*<sup>1</sup>.**

“Les formateurs partent souvent du principe que les autres apprennent de la même façon qu’eux”, explique-t-il. Quand c’est le cas, aucun problème. Dans le cas contraire, l’apprenant se retrouve en difficulté.

Ainsi, un formateur peut avoir le sentiment de bien faire son travail lorsqu’il multiplie les informations et les exemples. Mais s’il a tendance à ne rien noter au tableau ni à dérouler son plan en début de formation, le stagiaire qui a besoin de repères visuels risque de rencontrer des difficultés. Le formateur, quant à lui, aura tendance à se braquer et à considérer que le stagiaire a des problèmes d’apprentissage.

► **Passer un test pour identifier son profil d'apprentissage**

Jean-François Michel encourage aussi bien les enseignants et formateurs que les apprenants à passer un test (tel que celui proposé sur le site Apprendre à apprendre) qui permette d’identifier sa propre façon d’apprendre et celle des autres.

Certes, le formateur ne pourra, en fonction des résultats au test, s’adapter à tous les profils. Mais il sera à même de moduler sa pédagogie. Ainsi, certains formateurs affectionnent la classe inversée. “Or, elle ne convient pas à tout le monde. Les apprenants qui ont



peur de se tromper peuvent avoir le sentiment de ne pas être suffisamment accompagnés, et cela les déstabilise”, observe Jean-François Michel. À défaut de renoncer totalement à sa méthode préférée, le formateur peut mixer les pédagogies, afin que chacun y trouve son compte.

► **Un outil pour favoriser le dialogue entre formateur et apprenant**

Dans l’apprentissage, la coopération entre formateur et apprenant est essentielle. “Il n’y a rien de pire qu’un

blocage dont le stagiaire ne parle pas. Dès qu’il peut mettre des mots sur ses difficultés, parce qu’il dispose de repères suffisants sur sa façon d’apprendre, il lui est plus facile de dialoguer avec le formateur pour trouver une solution”, affirme Jean-François Michel. Un outil qui permet à l’apprenant de devenir moteur de son apprentissage.

1. *Les sept profils d'apprentissage pour former, enseigner et apprendre.* Jean-François Michel. Eyrolles. 2019. ●

## DÉTERMINER LES PROFILS D'IDENTITÉ, DE MOTIVATION ET DE COMPRÉHENSION

Pour le formateur Jean-François Michel, un profil d’apprentissage est constitué de trois éléments. D’abord, le “profil d’identité”, c’est-à-dire le comportement en situation d’apprentissage : perfectionniste, dynamique, émotionnel, etc. Ensuite, le “profil de motivation”, autrement dit ce qui motive l’apprentissage : l’utilité, la curiosité, la relation avec l’enseignant, etc. Et enfin, le “profil de compréhension” – et non de mémorisation. Il en existe trois : visuel, auditif et kinesthésique (sensibilité motrice).

À CONSULTER : [www.apprendreaapprendre.com](http://www.apprendreaapprendre.com)

Expérimentation

# DES ENTREPRISES ADAPTÉES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Valérie Michelet, consultante senior en droit de la formation à Centre Inffo

**Un décret publié au *Journal officiel* du 25 avril 2019 précise les modalités de mise en œuvre de l’expérimentation d’entreprises adaptées de travail temporaire.**

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 79) met en place, pour une durée de quatre ans (1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2022) pour les entreprises adaptées, la possibilité d’expérimenter la création d’entreprises de travail temporaire. Objectif : favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés et promouvoir leurs compétences en situation de travail.

► **Moyens mobilisés pour la formation professionnelle**

Seule une entreprise agréée en qualité d’entreprise adaptée peut être candidate à l’expérimentation. Les candidatures sont instruites par le préfet de région selon les critères prévus par le cahier des charges national de l’expérimentation. L’État conclura avec ces entreprises des contrats pluriannuels d’objectifs et de moyens qui leur reconnaîtront cette qualité d’entreprise adaptée de travail temporaire. Ces contrats comporteront notamment la présentation des moyens mobilisés pour la formation professionnelle des travailleurs handicapés. L’entreprise adaptée de travail temporaire devra fournir au préfet tout élément permettant de vérifier la bonne exécution du contrat



et la réalité des actions d’accompagnement et de formation, ainsi que leurs résultats. Un bilan annuel d’activité précisera les réalisations en termes de suivi, d’accompagnement et d’encadrement professionnel des personnes et comportera notamment les propositions faites, selon les besoins de la personne concernée, d’orientation professionnelle, de formations notamment pré-qualifiantes ou qualifiantes et d’emploi, ainsi que les suites qui leur auront été données.

► **Droit à une aide financière**

L’embauche, par l’entreprise adaptée autorisée à mettre en œuvre une activité exclusive de travail temporaire, de personnes sans emploi bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par

ÉVALUATION

L’évaluation de l’expérimentation sera réalisée en deux étapes. Un rapport intermédiaire au plus tard douze mois avant son terme, et après son terme, un rapport final, seront remis au ministre chargé de l’Emploi, en vue de sa transmission au Parlement. L’évaluation mesurera l’impact de l’expérimentation sur l’accès à l’emploi et sur les formations suivies – ainsi que les conséquences sur les finances publiques.

la Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou de personnes bénéficiant de cette reconnaissance et qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, ouvre droit à une aide financière de l’État. Cette aide contribue à compenser les surcoûts liés à l’emploi de travailleurs handicapés. Elle vise notamment les coûts liés à l’emploi des personnes chargées de la fonction d’accompagnement (uniquement pour le temps passé à assister les travailleurs handicapés), et liés à la formation à cette tâche.

► **D’INFOS** (abonné *Fiches pratiques*) : Fiche 38-29 : [www.centre-inffo.fr/fiche/experimentations-dans-les-ea-emploi-tremplin-et-travail-temporaire](http://www.centre-inffo.fr/fiche/experimentations-dans-les-ea-emploi-tremplin-et-travail-temporaire) ●

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

### Matinée d'actualité STRUCTURER VOS CERTIFICATIONS EN BLOCS DE COMPÉTENCES : UNE NÉCESSITÉ

La loi Avenir professionnel rend obligatoires les blocs de compétences pour les certifications enregistrées au RNCP, et prévoit des correspondances entre des blocs de compétences de certifications du RNCP et des certifications du Répertoire spécifique. Les certificateurs doivent structurer leurs certifications en entités homogènes et cohérentes de compétences. Une matinée pour faire le point des conditions que doivent respecter les certificateurs dans la constitution des blocs de compétences. Avec la participation de la direction de la certification de France Compétences. ●

► 6 juin 2019, de 9 h à 13 h  
MGEN, 3, square Max-Hymans, 75015 Paris

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

### Dessine-moi la réforme ! UNE JOURNÉE POUR DÉCRYPTER LE NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage connaît sur le plan juridique des bouleversements profonds : une déclaration d'activité à la préfecture, une raison sociale adaptée et une certification qualité suffiront pour ouvrir un CFA.

Les CFA seront dorénavant financés par onze Opco sur la base d'un coût forfaitaire fixé par les branches professionnelles. La nouvelle distribution de la taxe d'apprentissage réinterroge la politique de partenariat des entreprises avec leur réseau de CFA.

Avec la DGEFP, Centre Inffo donne rendez-vous aux CFA, aux Opco et aux entreprises pour une journée spéciale "apprentissage". ●

► 20 juin 2019 de 9 h à 17 h  
MGEN, 3, square Max-Hymans, 75015 Paris

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

### Les Guides juridiques, édition 2019 FORMATION DES AGENTS PUBLICS

Responsable de formation en collectivité ou entreprise publique, ou encore établissement hospitalier, organisme dispensant des formations aux agents publics, ce guide vous aide à identifier et à mobiliser les dispositifs de formation adéquats dans le respect de la réglementation. Il détaille les modalités d'accès à la formation des personnels des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière). ●



+ D'INFOS  
45 euros HT  
https://boutique.centre-inffo.fr

### Session de formation ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST) EN ENTREPRISE

Cette formation permettra aux responsables pédagogiques d'organismes de formation, responsables de formation en entreprise, tuteurs, formateurs, Opco, d'accompagner la mise en place d'une organisation apprenante et de structurer la mise en œuvre d'actions en situation de travail. Animée par une consultante en ingénierie de la formation à Centre Inffo, cette formation alterne les apports théoriques et les mises en application : exercices, questions-réponses, échanges, débat, étude de cas. ●

► 4 et 5 juin 2019 à Centre Inffo, 4, avenue du Stade de France, 93218 Saint-Denis-La Plaine Cedex

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

## L'Institut des vocations pour l'emploi BRIGITTE MACRON PRÉPARE LA CRÉATION D'UN CENTRE DE FORMATION

Brigitte Macron, ancienne enseignante, crée un institut de formation à destination de jeunes non diplômés et demandeurs d'emploi. Il s'appellera Live (L'Institut des vocations pour l'emploi). À la rentrée prochaine, cet établissement devrait accueillir une première promotion de jeunes sans emploi et sans formation à Clichy-sous-Bois (Seine-Saint-Denis). L'ouverture d'un deuxième centre de formation est prévue à Valence, dans la Drôme, en 2020. Le public visé sera âgé de 25 à 30 ans. Les modalités de sélection des 45 élèves par promotion ne sont pas encore établies. D'une durée de neuf mois, la formation sera gratuite. Le contenu pédagogique est encore en phase d'élaboration. Présidé par Brigitte Macron, un comité pédagogique réunit une dizaine de personnalités, comme le chef Thierry Marx, l'ancien

responsable à l'égalité des chances de Sciences-Po Hakim Hallouch, ou le maire de Clichy-sous-Bois, Olivier Klein. Le cabinet de l'épouse du président de la République précise que ce programme permettra d'acquérir des savoirs de base, de favoriser le développement de soi (prise de conscience de son potentiel

et de sa capacité à évoluer), de travailler un projet professionnel. Elle-même y interviendra occasionnellement. Le groupe LVMH apporte son soutien financier à l'initiative. ●

+ D'INFOS  
www.elysee.fr



L'épouse du président de la République, Brigitte Macron, ici le 2 mai 2019, lors de la célébration du 500<sup>e</sup> anniversaire de la mort de Léonard de Vinci.

### Agence universitaire de la francophonie CRÉATHON 2019 : CONCOURS D'INNOVATION PÉDAGOGIQUE

Les équipes auront 24 heures pour réfléchir aux projets éducatifs numériques de demain.



De Poitiers au Liban, en passant par les Campus numériques francophones de l'Agence universitaire de la francophonie (AUF), le Créathon 2019 se déroulera les 22 et 23 mai. C'est le plus grand hackathon pédagogique francophone (plus de 400 équipes participantes en 2018). Les équipes retenues auront cinq mois pour faire mûrir leur projet. Du 18 au 21 juin,

chaque projet sera présenté à la Conférence des ministres francophones de l'enseignement supérieur, en Roumanie. Puis, entre septembre et octobre, des "ateliers d'accélération" permettront de passer à l'éventuelle création d'une start-up. ●

+ D'INFOS www.auf.org

### Parlement européen DROIT EUROPÉEN : CRÉATION D'UNE AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL

Une Autorité européenne du travail a été créée par le Parlement européen le 16 avril 2019. Elle a pour objectif principal de contribuer à "assurer la mobilité équitable de la main-d'œuvre" dans l'ensemble de l'Union et d'assister les États membres et la Commission dans la coordination des systèmes d'emploi. "L'Autorité sera pleinement opérationnelle dans les deux années à venir, après l'entrée en vigueur du règlement." ●

+ D'INFOS https://eur-lex.europa.eu

## Mayotte L'ACCENT SUR LES COMPÉTENCES DE BASE EN LANGUE FRANÇAISE

**Le Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences du département de Mayotte** a été signé le 23 avril 2019. Un engagement financier de 69,3 millions d'euros a été pris pour la période 2019-2022, dont 21,3 millions par l'État et 46,9 millions par la collectivité. Il vise, notamment, à répondre aux difficultés d'accès à la formation et à l'emploi liées à l'illettrisme. Le document signé indique que 58 % des habitants en âge de travailler ne maîtrisent pas les compétences de base à l'écrit en langue française. Mayotte compte 256 500 habitants et connaît une forte croissance démographique

liée notamment à l'immigration depuis les Comores voisines. Le français est la langue maternelle d'un Mahorais sur dix seulement. Parmi les actions envisagées pour y répondre : le renforcement des accompagnements professionnels et le développement de pré-qualifications sous forme de sas. Une plateforme numérique de formation distancielle est aussi prévue. En tout, la création de 10 000 parcours de formation est prévue à Mayotte d'ici 2022. ●

**+ D'INFOS**  
[www.cg976.fr](http://www.cg976.fr)



Le Conseil départemental de Mayotte a signé le 23 avril 2019 avec l'État son Pacte ultramarin d'investissement dans les compétences, en présence de la ministre des Outre-mer Annick Girardin et du haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi Jean-Marie Marx.

## SIDPE DEVENIR INGÉNIEUR EN COURS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

**Accéder au titre d'ingénieur en faisant reconnaître ses compétences professionnelles**, c'est possible (et depuis bien plus longtemps que la création de la VAE). Le titre d'ingénieur diplômé par l'État (IDPE) est accessible aux personnes justifiant de cinq années



Michel Borde, président de la SIDPE, ici lors de l'assemblée générale 2018 de l'association, au Cnam.

d'expérience professionnelle dans des fonctions communément confiées aux ingénieurs, dans l'une des vingt spécialités couvertes par le diplôme, allant de l'agroalimentaire aux télécommunications. Bien sûr, prévient la Société des ingénieurs diplômés par l'État (SIDPE), "la préparation de l'examen nécessite un investissement personnel important". Les épreuves sont dirigées et évaluées par un "jury d'école spécifique". L'âge moyen d'obtention est de 42 ans. 4 000 ingénieurs ont été diplômés par cette filière depuis sa création en 1934, dont 25 % au cours des seize dernières années. Les ingénieurs DPE sont présents dans la quasi-totalité des domaines de l'industrie, du BTP et des services, y compris dans le service public, indique la SIDPE. ●

**+ D'INFOS** [www.sidpe.fr](http://www.sidpe.fr)

## CodinGame QUAND LE MÉTIER DE DÉVELOPPEUR JOUÉ LE RÔLE DE PIVOT DANS L'ENTREPRISE

**Une étude menée par la plateforme de recrutement informatique** CodinGame auprès de 9 000 "passionnés du code" dans le monde relève que 70 % des développeurs préfèrent travailler en équipe et que "le travail collaboratif dans une équipe solidaire" fait partie des principaux "critères d'épanouissement" au travail. CodinGame souligne qu'aujourd'hui, le métier de développeur joue le rôle de pivot entre le produit, le marketing et les besoins clients, ce qui conduit les équipes "tech" à travailler de près avec les équipes métier. Start-up fondée à Montpellier, CodinGame revendique une communauté d'1,3 million de développeurs répartis sur 175 pays. ●

**+ D'INFOS**  
[www.codingame.com](http://www.codingame.com)

## Cedefop-OCDE QUEL AVENIR POUR L'APPRENTISSAGE ? APPEL À CONTRIBUTIONS

**En vue de la conférence sur l'apprentissage qui se tiendra le 7 octobre** prochain à Paris, le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) et l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) lancent un appel à contributions. Le symposium réunira "des décideurs politiques, des praticiens et des chercheurs du monde entier" pour explorer les prochaines étapes du développement de l'apprentissage – au regard de facteurs sociodémographiques et socioéconomiques, des nouvelles technologies, des changements sur le marché du travail, des nouvelles formes d'organisation du travail, etc. Date limite de dépôt du résumé : 3 juin. Les projets sélectionnés seront déposés le 13 septembre. ●



Une conférence du Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle).

**+ D'INFOS**  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

## Hauts-de-France DEVENIR AMBASSADEUR PROCH'ORIENTATION

**La Région Hauts-de-France a lancé un appel à la mobilisation :** pour son nouveau dispositif Proch'Orientation, elle recherche des "ambassadeurs" capables de transmettre une expérience professionnelle et de "susciter des vocations chez les jeunes". Salariés du privé ou du public, entrepreneurs, commerçants, artisans, retraités ou étudiants sont ainsi invités à venir expliquer leur formation, leur quotidien et leurs perspectives. Les ambassadeurs interviendront dans les classes, rencontreront individuellement des petits groupes de jeunes ou feront visiter leur entreprise. Sur le site dédié, les candidats sont appelés à décrire leur parcours. Un espace Enseignant permet à ces derniers de trouver les coordonnées des ambassadeurs, pour organiser les rencontres. ●

**+ D'INFOS** [www.prochorientation.fr](http://www.prochorientation.fr)

## Centres d'information sur les droits des femmes et des familles LA FORMATION AU CŒUR DU PROJET EXPÉRIMENTAL "FAIS !"



Annie Guilberte, directrice générale du réseau des CIDFF.

**La FNCIDFF (Fédération nationale des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles)** mène jusqu'au 30 septembre 2019 un projet expérimental intitulé "Fais !" sur les territoires de Marle (Aisne) et Maurs (Cantal). Ce projet vise à "rendre les femmes en milieu rural actrices du changement sur leur territoire", explique Claire Caminade, conseillère technique emploi et création d'entreprise à la FNCIDFF. Accompagnés par les CIDFF, des groupes se réunissent en suivant une méthodologie commune pour aboutir à un diagnostic des freins à l'insertion sociale et professionnelle sur leur territoire. Des propositions concrètes pour améliorer l'accès aux services de l'emploi et de la formation sont élaborées par ces groupes féminins et seront présentées aux élus sur les territoires concernés. "À l'issue de ce projet, la FNCIDFF pourra mesurer les changements réalisés par les femmes", explique Claire Caminade. Il devrait également être possible de recenser les changements réalisés par les élus." Ce projet est conduit avec le soutien du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf). ●

**+ D'INFOS**  
[www.infemmes.com](http://www.infemmes.com)



# ARCHITECTES : UNE OBLIGATION DE FORMATION CONTRÔLÉE EN 2020

**Théoriquement obligatoire depuis 1977, la formation continue des architectes n'est quantifiée (20 heures par an) que depuis 2016. Le premier contrôle triennal aura lieu en avril 2020, alors qu'en 2018, seuls 10 % ont déclaré s'être formés auprès de l'Ordre. La ruée vers les centres de formation a commencé.**

Catherine Stern



En formation DDQE (développement durable et qualité environnementale) à Lyon-5.

“ En début d'année, avec l'appel à cotisation, l'Ordre national des architectes a envoyé à chaque architecte inscrit au tableau un rappel de son obligation de formation de 60 heures sur ces trois dernières années et de mise en conformité avant le premier contrôle en avril 2020. Depuis ce mail, nous faisons face à un afflux de demandes conséquent, témoigne Bénédicte Kerssenbrock, consultante ingénieure chez Îlot Formation – un centre créé à l'initiative de l'Ordre des architectes de Midi-Pyrénées. Elle ajoute : “Nous estimons que le nombre de personnes formées chez nous devrait passer de 415 en 2018 à environ 700 en 2019.”

## 20 heures par an obligatoires

Malgré l'obligation légale datant de 1977, quantifiée depuis 2013 et inscrite en 2016 dans un arrêté,

les architectes étaient très peu nombreux à recourir à la formation continue, et en tout cas à le signaler à l'Ordre national dans leur espace personnel : 10 % en moyenne en France des 30 000 architectes inscrits au tableau l'ont fait l'an dernier, 8 % par exemple en Occitanie.

“Nous nous sommes aperçus que beaucoup de nos confrères et consœurs ont suivi des formations, mais n'ont pas pris l'habitude de les déclarer, nuance Jean-Philippe Donzé, élu au conseil national de l'Ordre et référent du groupe de travail en charge de la formation. Le chiffre de 10 % d'architectes à jour de leurs obligations est sans doute largement sous-évalué, parce que de nombreux architectes ont fait des formations sans les déclarer, n'ayant pas encore pris conscience de cette obligation.” Mais depuis l'envoi d'un courrier de sensibilisation avec l'appel à cotisation ordinaire en mars, “nous sentons un net regain pour la formation, avec + 30 % d'inscriptions auprès des organismes que nous connaissons”.

## Le Réseau pour la formation continue des architectes

Le quota à respecter est de 20 heures par an, réparties entre 14 heures de formation structurée, c'est-à-dire dispensée par un organisme de formation professionnel, soit deux jours, et 6 heures de formation complémentaire, plus souple, par exemple une visite de musée ou une conférence. Il existe quasiment un organisme de formation dédié aux architectes par région, même si quelques régions en manquent encore, comme Provence-Alpes-Côte d'Azur. “À partir de 2016, au moment de la parution du décret avec un quota d'heures à respecter, nous savions qu'il fallait aider à la mise en place d'organismes de formation indépendants de l'Ordre, poursuit Jean-Philippe Donzé. Nous avons travaillé avec des organismes de formation pour mettre en place le REFC'A (Réseau pour la formation continue des architectes), qui regroupe

“ Nous faisons face à un afflux de demandes”

une vingtaine d'organismes dans la France entière se destinant principalement à de la formation des architectes.”

## De plus en plus d'inscriptions

Ces organismes vont-ils réussir à faire face à la montée en puissance rapide des demandes de formation ? Jean-Philippe Donzé en est convaincu. “Les OF du REFC'A ont été obligés d'annuler 30 à 50 % des sessions ouvertes l'an dernier, faute de participants, commente-t-il. En Nouvelle-Aquitaine, Maj Formation a annulé 200 sessions de formation, soit la moitié de celles proposées.” À dix stagiaires par session, cela fait 2 000 personnes qui auraient pu être formées, soit le nombre d'architectes inscrits au tableau dans cette région. “C'est la même chose dans la plupart des autres régions”, indique Jean-Philippe Donzé. En Pays de Loire et Bretagne, le Gep'Atlantique, créé initialement par les syndicats d'architectes Unifa de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire et Vendée, a annulé deux sessions depuis le début de l'année, “contre dix à quinze formations les années précédentes”, témoigne Cécile Pérochaud, directrice de Gep'Atlantique, qui a enregistré une hausse de 25 % des demandes de formation par rapport à l'an dernier.

## Des sujets d'actualité

La Scop les 2 Rives, spécialisée dans la construction et l'aménagement écologique, basée à Lyon mais couvrant les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Île-de-France et Normandie, a formé près de 300 professionnels l'an dernier (architectes et autres métiers de la construction et de l'aménagement), sans annulation. “Les sujets que nous abordons sont d'actualité, avec une formation certifiante sur le développement durable et la qualité environnementale dans le bâtiment et l'aménagement, et des formations ciblées (bioclimatisme, éclairage naturel, santé environnementale dans le bâtiment, ossature bois, isolation paille, etc.)”, explique Céline Roos-Wilhelm, créatrice et gérante de la Scop.

Les formations des mois à venir sont complètes et il a fallu en prévoir un peu plus que d'habitude.



Jean-Philippe Donzé, élu au conseil national de l'Ordre des architectes et référent du groupe de travail en charge de la formation.

Comment fait-elle face à l'augmentation des demandes ? “En interne, nous nous sommes structurés pour pouvoir faire face à ce surcroît d'activité, sans pour autant faire de l'intensif, assure-t-elle. Nous réfléchissons aussi nos programmes plus longtemps à l'avance pour que les gens puissent planifier.”

Stratégie opposée chez Îlot Formation, qui pratique plutôt une programmation mensuelle : “Nous communiquons en avril pour mai et pas pour les six mois à venir, car énormément de gens s'inscrivent à la dernière minute”, explique Bénédicte Kerssenbrock. Et encore plus cette année. ●



1400

euros par an maximum de prise en charge pour les formations obligatoires.



## DES COÛTS DE FORMATION LARGEMENT COUVERTS

“Pour expliquer qu'ils ne se forment pas, les architectes me disent souvent qu'ils n'ont pas le temps ou l'argent”, observe Jean-Philippe Donzé, élu au conseil national de l'Ordre des architectes et référent du groupe de travail en charge de la formation. Concernant le coût, il leur répond qu'ils cotisent 97 euros par an, collectés par l'Urssaf et reversés au FIF-PL (Fonds interprofessionnel de formation des professions libérales) pour les libéraux, et (jusqu'à la réforme 2018) à l'Opcat Actaliens pour les salariés. “Ce qui ouvre droit à 1 400 euros par an maximum de prise en charge pour des formations à 350 euros par jour. Je ne connais aucun investissement aussi rentable !”

Tous les ans, le FIF-PL annonce que les fonds récoltés auprès des architectes ne sont pas consommés en totalité pour leur propre formation. Mais le nombre de professionnels pris en charge augmente régulièrement : de 3 592 en 2016, il est passé 4 572 en 2018. Le montant des sommes engagées a augmenté de 53 % entre 2016 et 2017, et de 10 % entre 2017 et 2018.



**JACQUES PELLETAN**  
ÉCONOMISTE, MAÎTRE DE  
CONFÉRENCES À L'UNIVERSITÉ  
PARIS-8 VINCENNES

Parcours

**2015**  
professeur associé à l'Institut  
Louis Bachelier (réseau partenarial  
en économie et finance)

**2008**  
doctorat d'économie  
(Université Paris-Dauphine)

**2009**  
maître de conférences  
(Université Paris-8 Vincennes)

# “AVEC UNE FORMATION VOLONTARISTE, LE BÉNÉFICE PEUT REPRÉSENTER CINQ FOIS L'INVESTISSEMENT”

Comme tout processus de “destruction créatrice”, la transition digitale fragilise certaines formes d'emplois, mais en fait émerger de nouvelles. La réponse en termes de formation est incontournable. Mis au point par les économistes Jacques Pelletan et Nathalie Chusseau, un “modèle dynamique de capital humain” permet de chiffrer les bénéfices possibles d'une approche volontariste.

Propos recueillis par **Éric Delon**

**Estimez-vous que la formation professionnelle peut avoir un impact chiffrable sur la croissance économique ?**

Absolument. La formation tout au long de la vie constitue un enjeu clé pour nos économies. D'abord, parce que le vieillissement démographique laisse ouverte la possibilité de travailler jusqu'à un âge plus avancé. Ensuite, parce que le processus de destruction créatrice mû par l'innovation opère une évolution très marquée sur les emplois.

Les emplois se polarisent et il est déterminant – individuellement et collectivement – que ceux qui disparaissent ne laissent pas la place à une dégradation des conditions de vie et à des em-

ploi subalternes. Or, le système de formation continue se révèle peu performant en France. Seuls 36 % des adultes français ont accès à une formation chaque année, contre 53 % en Allemagne et 56 % au Royaume-Uni (données OCDE). La formation continue ne bénéficie que marginalement à ceux qui sont à l'écart du marché de l'emploi et aux seniors.

**Pouvez-vous présenter les simulations sur lesquelles vous avez travaillé ?**

Jusqu'à présent, peu de modèles théoriques ont étudié l'impact de la formation continue sur les équilibres macroéconomiques et la croissance. Dans le rapport que j'ai rédigé avec ma consœur

“ En formant 10 % de la population de manière volontariste, les gains en PIB seraient de 3,4 % par an ”

**IMPACT DE LA TRANSITION DIGITALE SUR LES EMPLOIS**

Quelle vulnérabilité des emplois face à la transition digitale ? Selon le cabinet de conseil Roland Berger, 42 % des emplois seraient fortement automatisables, et donc menacés dans l'industrie et le tertiaire en France. D'autres études proposent une autre version. Selon Arntz, Gregory et Zierahn, “seuls” 9 % des emplois en France présentent un risque élevé (supérieur à 70 %) d'être automatisés et donc menacés. Même tendance pour le Conseil d'orientation pour l'emploi (2017) avec une fourchette de l'ordre de 10 % d'emplois.

Nathalie Chusseau<sup>1</sup>, nous avons construit un modèle dynamique de capital humain (modèle Scola). L'accumulation de ce dernier est d'abord réalisée via la formation initiale. Chaque individu choisit le temps durant lequel il se forme avant de se consacrer à une activité rémunérée. Puis, un choc technologique vient toucher 10 % de la population active. Différents scénarios sont simulés et comparés à une situation de référence dans laquelle aucune formation convaincante n'est apportée aux actifs vulnérables. Dans les autres scénarios, les actifs bénéficient, en plus de leur formation initiale et après ce choc technologique, d'une durée de formation continue leur permettant de compenser la dépréciation ou l'obsolescence des qualifications.

**Quels sont les impacts des scénarios favorables ?**

En formant 10 % de la population de manière volontariste, les gains en termes de produit intérieur brut seraient respectivement de 2,5 % pour six mois de formation à temps plein, et 3,4 % pour une année. Ces résultats sont concordants, quels que soient les modes de remplacement des revenus durant la formation : qu'ils soient maintenus par l'effort public ou par l'épargne individuelle.

Ainsi, les gains sur longue période peuvent être évalués entre 62 et 86 milliards d'euros et sont à mettre en perspective avec le coût de telles mesures. Compte tenu du coût horaire de la formation professionnelle (sur la base de 11 euros de l'heure), une formation solide de six mois pour 10 % de la population active (environ 3 millions de personnes, formées sur un quinquennat) correspondrait au montant total de l'investissement évoqué par le président de la République pour la formation professionnelle, soit 15 milliards d'euros<sup>2</sup>.

Une telle conception volontariste de la formation professionnelle, notamment pour ceux qui seront malmenés par les mutations du siècle, est donc gagnante.

**Ces impacts ne dépendent-ils pas de la qualité des programmes de formation ?**

Bien évidemment, les hypothèses sur l'efficacité dans le processus d'accumulation du capital humain sont déterminantes pour les résultats. Il est nécessaire de bénéficier de programmes de formation pertinents et performants, ce qui n'est pas toujours une garantie ! Or, si des estimations solides sont à présent connues pour les rendements de la formation initiale, cela est moins le cas pour la formation tout au long de la vie.

Cependant, même en prenant, comme dans le cadre de ce rapport, des rendements moitié moindres que lors de la formation initiale, les résultats donnés sont de l'ampleur énoncée plus haut.

Si un investissement massif dans la formation des actifs touchés par un choc technologique apparaît salvateur, le maintien du niveau de vie durant la formation est également crucial. Et si le choix du mode de financement (par l'aide publique ou l'épargne individuelle) n'a quasiment aucun impact sur les grands équilibres de croissance, il influe fortement sur les incitations qui seront offertes aux personnes concernées, majoritairement modestes. Dès lors, le nouveau système ne sera pas incitatif sans un maintien majoritairement public des revenus. ●



1. “Impacts macroéconomiques d'un libre accès à une formation continue”, Nathalie Chusseau et Jacques Pelletan, Institut Sapiens, 50 p., 2019.

2. Plan d'investissement dans les compétences (Pic).

# NUCLÉAIRE : TRIHOM AU CŒUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Fondé voici trente ans, Trihom est le leader français de la formation professionnelle dans le milieu du nucléaire. Avoine, en Indre-et-Loire, est le siège de cette entreprise qui a vu le jour après la catastrophe de Tchernobyl. Chaque année, sur l'ensemble des sites de Trihom, 30 000 stagiaires envoyés par 1 300 clients profitent d'une des 300 formations proposées par les 220 formateurs...

Guilherme Ringuenet



La formation dans le nucléaire représente 85 % de l'activité de Trihom.

Installée sur les bords de la Loire en Touraine, la centrale nucléaire de Chinon intrigue. Ici, pas de grandes cheminées qui s'allongent vers le ciel, mais d'immenses soucoupes d'où s'élèvent le panache blanc formé par la vapeur d'eau. D'imposants poteaux barbelés cernent le site. Au milieu, une grande sphère. L'ancien réacteur AI, appelé "la boule", a été transformé en 1986 en musée de l'atome. Chinon est la première centrale civile de France : sa construction s'est achevée en 1963. C'est juste derrière ce décor sorti tout droit d'un film de science-fiction soviétique qu'est installé, pour quelques mois encore, Trihom. "Les locaux appartenaient à l'ancienne cantine d'EDF. Ils sont devenus trop petits" (lire encadré), explique Olivier Fouillol, responsable secteur Val de Loire-Aquitaine de Trihom qui appartient au groupe Orano (ex-Areva) depuis 1995.

## Formation rendue obligatoire après Tchernobyl

Secteur de pointe, marqué en permanence par les innovations technologiques et grand sujet de société, le nucléaire est un véritable enjeu économique en France. La troisième filière industrielle de l'Hexagone pèse près de 220 000 emplois directs et indirects. C'est justement parce qu'ils ont perçu l'importance de cet environnement que trois chefs d'entreprise ont fondé Trihom à Avoine en 1990. "Il y avait un marché à prendre notamment parce qu'après la catastrophe de Tchernobyl, la loi française a rendu obligatoire la formation en sécurité", résume Olivier Fouillol. Chaque année, 30 000 stagiaires passent dans l'un des 17 sites de formation Trihom présents un peu partout en France. "L'objectif est que la personne soit prête lorsqu'elle doit intervenir dans une centrale pour la première fois."

## Perfectionnement

Un exemple. Dans la salle de soudure, le formateur Gaston Ryckewaert montre à deux élèves comment peaufiner un joint. Il prend un tuyau et signale une petite imperfection sur le métal. "Dans l'industrie classique, ce n'est pas grave. Mais dans une centrale, impossible de laisser cela. Ce conduit va peut-être devoir supporter jusqu'à 155 bars de pression ! Il ne faut prendre aucun risque", insiste-t-il.

## UNE NOUVELLE ÉCOLE À LA RENTRÉE

À quelques minutes de l'actuel centre de Trihom, le chantier de nouveaux locaux prend forme. 2 000 m<sup>2</sup>, dans lesquels va être installé le nouveau siège, et un atelier de 600 m<sup>2</sup>. "Le seul chantier école représente un investissement de 700 000 euros en moyens pédagogiques", souligne Olivier Fouillol. Porté par cette croissance, Trihom est en recherche permanente d'encadrants pour répondre aux besoins. "Nous devons parfois refuser des clients !"



Ce qui prend une heure dans une industrie classique prend jusqu'à quatre dans une centrale, en raison des impératifs de sécurité.

« C'est parce que nous avons cette culture de la formation qu'il n'y a pas eu d'accident en France »



Les simulations sont au cœur des pratiques pédagogiques à Trihom.

"Nous sommes spécialisés dans les activités de maintenance, complète le responsable de Trihom. Quand les stagiaires arrivent, ils connaissent déjà leur métier. Nous, nous leur apprenons à évoluer dans un écosystème qui peut être dangereux. Ils doivent porter des combinaisons, évoluer dans des zones avec suspicion de contamination. Ils prennent l'habitude de surveiller leur dosimètre et d'être en permanence en communication." La pédagogie passe donc par beaucoup d'exercices pratiques.

## Rien n'est laissé au hasard

Sous-sol en confinement, suspicion de radioactivité, expérience en salle noire, répéter les informations, confirmer ce que l'on applique, comment retirer ces vêtements, rien n'est laissé au hasard. "Tous les trois ans, nous reformons les gens. C'est obligatoire pour ne pas laisser l'habitude s'installer, et parce que, d'année en année, les exigences

en matière de sécurité sont de plus en plus poussées. Le plus grand risque, c'est l'homme. C'est parce que nous avons cette culture de la formation qu'il n'y a pas eu d'accident en France", n'hésite pas à affirmer Olivier Fouillol. Le nucléaire représente 85 % de son activité, mais Trihom est aussi un centre de formation en métallurgie. Et EDF n'est pas son seul client. "Nous en avons 1 300. Ce sont des entreprises qui interviennent pour la première fois dans ce milieu ou des sous-traitants qui doivent continuer de former leurs salariés", rapporte Olivier Fouillol. Trihom forme aussi des étrangers. "Le savoir-faire de la France en nucléaire est reconnu internationalement. Nous proposons des stages en anglais, même si nous ne sommes pas encore présents structurellement dans d'autres pays", détaille-t-il.

## Le démantèlement passera par la formation

L'autre chantier qui va mobiliser l'entreprise ligérienne s'inscrit dans une volonté plus politique. "Chinon va devenir la tête de pont en matière de déconstruction nucléaire. À moyen et long termes, le démantèlement des centrales est un enjeu aussi pour nous, car il va falloir former à des techniques très spéciales." Le responsable est confiant pour l'avenir de Trihom. Le nucléaire reste un sujet sociétal sensible par excellence. Pour autant, Olivier Fouillol voit dans le développement de la formation de ce secteur un trait d'union entre les pros et les antis. "Les centrales sont là. Quel que soit le futur de l'industrie, il faudra bien que la formation professionnelle prépare l'avenir." ●

Directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts, Laurent Durain est en charge de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et, en particulier, de la plateforme numérique du nouveau compte personnel de formation (CPF).

Mariette Kammerer

# LAURENT DURAIN

## DANS LES COULISSES DE L'APPLICATION CPF

La future application mobile du CPF, c'est lui. Même s'il préfère mettre en avant son collectif de travail. Laurent Durain a été nommé en juillet 2018 directeur de la formation professionnelle à la Caisse des dépôts (CDC) pour mettre en œuvre ce vaste chantier. Un défi qui l'a enthousiasmé : "Permettre à 33 millions de personnes d'accéder à la formation professionnelle et de faire des choix éclairés grâce à un outil numérique accessible à tous, c'est l'opportunité d'une vie", confie-t-il.

### Créateur de synergie

La tâche est immense et la construction de la plateforme numérique en elle-même n'est que la partie émergée de l'iceberg. "Il y a eu d'abord une phase importante de conception réglementaire pour se mettre en conformité avec le droit, puis aussi l'aspect gestion de fonds, qui est le cœur de métier de la CDC, et, enfin, tout un travail de pédagogie à faire avec les partenaires extérieurs, explique-t-il. Cela va donc bien au-delà de la seule conception informatique." Véritable homme-orchestre, son rôle est de créer une synergie interne et externe autour de ce projet qui mobilise toutes les compétences de la CDC et de sa filière système d'information.

### Travail en mode "start-up"

"En interne, comme nous sommes tenus par des délais très courts, nous avons adopté un modèle de start-up, en réunissant au même endroit des juristes, développeurs, financiers et ingénieurs,



1. Actuellement, pour s'engager dans l'armée de terre, il faut obligatoirement avoir au minimum 17 ans et demi, avec accord parental. Cependant, il est possible d'effectuer une période militaire à partir de 16 ans.

2. Not in education, employment or training : ni en formation ni en emploi.

3. Diplôme d'études universitaires générales, bac + 2. Depuis 2003-2006, le Deug en deux ans et la licence en un an sont remplacés par la licence en trois ans.

explique Laurent Durain. Nous rencontrons des éditeurs de logiciels, nous regardons ce qui se fait de mieux dans le champ industriel. Bref, on baigne dans un esprit d'innovation. Et sans perdre de vue notre mission de service public, qui est de servir l'intérêt général", précise-t-il. La CDC réfléchit aussi aux réponses à apporter aux exclus du numérique.

Le pilotage du projet se fait en lien étroit avec les pouvoirs publics : "Nous faisons le point tous les quinze jours avec le directeur de cabinet de la ministre Muriel Pénicaud, puisque nous mettons en œuvre un mandat confié par les pouvoirs publics", ajoute-t-il.

Autres acteurs à prendre en compte et à intégrer au projet : les organismes de formation (OF). "Nous devons faire en sorte que l'arrivée du nouveau CPF ait un impact positif sur les demandes de formation. Les OF doivent certes y trouver leur compte, mais l'utilisateur final aussi, ce qui nécessite un partenariat équilibré et transparent."

La CDC les informe régulièrement, rencontre les têtes de réseau, et a mis à disposition une version bêta de la plateforme. "Pour tester les fonctionnalités de l'outil avec les OF, nous avons lancé un cycle de co-construction sous forme d'ateliers - conduite du changement, approche marketing, etc. - afin d'avancer ensemble."

Dernier partenaire à mettre dans la boucle : les entreprises : "Il faut les sensibiliser, expliquer les possibilités qu'offre le CPF, pour qu'au premier trimestre 2020 elles soient prêtes à subventionner des formations et abonder les comptes."



“Avoir une approche formation, des systèmes d'information, et beaucoup de conviction”



**1999**  
au service RH de l'armée, reconversion des anciens militaires

**2007**  
DGEFP, chef de la mission d'ingénierie et des systèmes d'information

**2004**  
chargé de l'observatoire de la VAE au Carif-Oref de Bretagne

**2018**  
Caisse des dépôts, directeur de la formation professionnelle

suivi et vu grandir le CPF depuis 2015, puisque j'accompagnais les équipes du ministère. Alors, quand le projet de réforme est sorti, et que Michel Yahiel<sup>6</sup> a cherché un mouton à cinq pattes ayant une approche formation, systèmes d'information, et une forte conviction, j'y suis allé."



### La VAE en pratique

Un projet "exaltant" donc, mais qui selon lui "demande autant d'énergie que d'humilité". Qu'est-ce qui a conduit Laurent Durain à relever ce défi ? "La relation emploi-formation guide mon parcours depuis des années, confie-t-il. Je me suis engagé dans l'armée à 16 ans<sup>1</sup> en fin de troisième. J'aurais pu être un jeune Neet<sup>2</sup> !", sourit-il. Resté quinze ans dans l'armée, il en a passé six au service RH pour s'occuper de la réinsertion professionnelle des militaires. Tout en travaillant, il passe un Deug<sup>3</sup>, une licence, une maîtrise, et obtient son DESS<sup>4</sup> grâce à une VAE !

Ayant quitté l'armée, il travaille pendant deux ans au Carif-Oref de Bretagne, où il construit l'observatoire de la VAE et accompagne des reconversions professionnelles. Il devient ensuite responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à la ville d'Issy-les-Moulineaux qui externalise son service RH. Puis arrive enfin à la DGEFP<sup>5</sup>, d'abord comme chef de projet du système d'information des Missions locales, puis comme chef de la mission d'ingénierie et des systèmes d'information. "J'ai

4. Diplôme d'études supérieures spécialisées. Remplacé par le master, également de niveau bac + 5.

5. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

6. Ancien conseiller social à la présidence de la République, puis commissaire général à la stratégie et à la prospective de France Stratégie (2017-2018), Actuellement directeur des retraites et de la solidarité à la Caisse des dépôts.

### "Être un vrai opérateur métier"

C'est donc avec la rigueur et la détermination d'un ancien militaire que Laurent Durain s'est jeté à l'eau. Bien conscient de l'enjeu. "Au-delà de la conduite du projet, nous devons nous insérer dans l'écosystème de la formation professionnelle, regarder les prix, la qualité. Bref, être un vrai opérateur métier."

Une première version - en phase de test, donc - de l'application mobile, intitulée Mon compte formation, permet de rechercher, d'acheter et d'évaluer une formation, tandis que la CDC paie l'organisme de formation. "Je tape un mot-clé et toutes les formations disponibles autour de moi s'affichent, avec la durée et le prix, montre-t-il sur son smartphone. Nous nous sommes inspirés des sites de vente en ligne auxquels les gens sont habitués. Il fallait proposer quelque chose de familier et d'ergonomique." La plateforme sera ouverte aux OF en septembre, ce qui leur laissera deux mois pour "remplir les rayons", et permettra de "tester la robustesse du système". Avant sa mise en ligne en novembre 2019. ●

## Glossaire des dispositifs de formation



FFP (Fédération de la Formation Professionnelle)

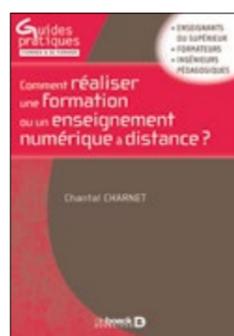
### SUR LE WEB

#### Grand Débat : et si la formation était la clé ?

Un grand débat consacré à la formation professionnelle s'est tenu le 13 mars 2019 à l'initiative de la Fédération de la formation professionnelle (voir aussi *Info formation* n° 963, p. 2). Pascal Perrineau, garant du Grand débat national, Catherine Fabre, députée de Gironde, et Philippe Debryne, secrétaire confédéral de la CFDT, ont apporté leur témoignage. Ce dialogue a permis de proposer des solutions concrètes pour le système d'éducation et de formation tout au long de la vie.

#### D'INFOS

<http://ffp.org/detaillies-actualite/663-la-formation-professionnelle-est-elle-encore-actuelle>  
Rediffusion du débat (2h 32 min.)  
[www.youtube.com/watch?v=iPysMSZa9b8](http://www.youtube.com/watch?v=iPysMSZa9b8)



Chantal Charner, édition De Boeck supérieur, 2019.

### PUBLICATION

#### Comment réaliser une formation ou un enseignement numérique à distance ?

L'enseignement hybride ou à distance occupe maintenant une place importante dans l'enseignement supérieur comme dans les formations développées en entreprise. Mais il demande, de la part des acteurs pédagogiques, des compétences spécifiques pour intégrer des méthodes et des techniques qui diffèrent de celles attendues en présentiel. C'est par une démarche en dix étapes que l'auteur propose d'acquérir ces compétences.

#### D'INFOS

[www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782807323117-comment-realiser-une-formation-ou-un-enseignement-numerique-distance](http://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782807323117-comment-realiser-une-formation-ou-un-enseignement-numerique-distance)



Personnel, n° 594, mars-avril 2019, pp. 52-80

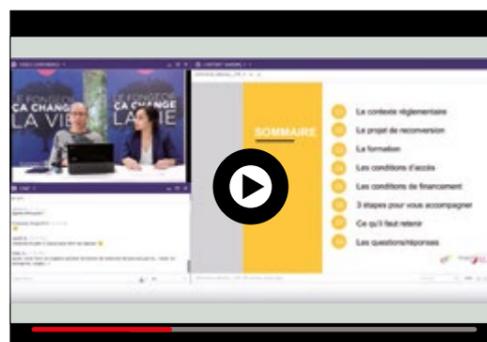
### PUBLICATION

#### Dossier compétences

La revue de l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) a consacré un dossier aux compétences. Comment les développer à l'échelle nationale et les adapter aux transformations des métiers, des entreprises et de notre société ? En quoi consiste la gestion des compétences pour un professionnel RH aujourd'hui ? Avec les interviews de Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, et de Stéphane Lardy, directeur général de France Compétences.

#### D'INFOS

[www.andrh.fr/revue-personnel-numero/28/mars-avril-2019](http://www.andrh.fr/revue-personnel-numero/28/mars-avril-2019)



Fongecif Île-de-France, webinar #6

### SUR LE WEB

#### CPF de Transition : un nouveau dispositif pour se former

Ce webinar présente le nouveau dispositif du compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle. Il détaille le lien avec le projet professionnel, les conditions pour y accéder, les démarches à effectuer en tant que salarié du secteur privé en CDI ou CDD, ainsi que les conditions de financement du Fongecif Île-de-France.

#### D'INFOS

Vidéo sur Youtube (46 min.)  
[www.youtube.com/watch?v=bOKAcD-ezO](http://www.youtube.com/watch?v=bOKAcD-ezO)

- ▶ **AAH** Allocation aux adultes handicapés
- ▶ **Accre** Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
- ▶ **Adec** Action de développement de l'emploi et des compétences
- ▶ **AES** Attestation d'entrée en stage
- ▶ **Afaf** Aide aux frais associés à la formation
- ▶ **AFC** Action de formation conventionnée par Pôle emploi
- ▶ **AFPR** Action de formation préalable au recrutement
- ▶ **AI** Association intermédiaire
- ▶ **AIF** Aide individuelle à la formation
- ▶ **AIS** Attestation d'inscription en stage
- ▶ **Ani** Accord national interprofessionnel
- ▶ **APDE** Accord préservation développement emploi
- ▶ **ARE** Allocation d'aide au retour à l'emploi
- ▶ **Aref** ARE-Formation
- ▶ **ASP** Allocation de sécurisation professionnelle
- ▶ **ASS** Allocation de solidarité spécifique
- ▶ **Biaf** Bordereau individuel d'accès à la formation
- ▶ **CBC** Congé de bilan de compétences
- ▶ **CDDI** Contrat à durée déterminée d'insertion
- ▶ **CDII** Contrat à durée indéterminée intermittent
- ▶ **CDPI** Contrat de développement professionnel intérimaire
- ▶ **CEC** Compte engagement citoyen
- ▶ **CEC** Cadre européen des certifications
- ▶ **Cefa** Contrat emploi-formation agricole
- ▶ **CEP** Conseil en évolution professionnelle
- ▶ **CEP** Contrat d'études prospectives
- ▶ **CET** Compte épargne temps
- ▶ **CFP** Congé de formation professionnelle
- ▶ **CIR** Contrat d'intégration républicaine
- ▶ **CléA** Certificat de connaissances

- et de compétences professionnelles
- ▶ **CPA** Compte personnel activité
- ▶ **CPF** Compte personnel de formation
- ▶ **CPRDFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles
- ▶ **CQP** Certificat de qualification professionnelle
- ▶ **CQPI** Certificat de qualification professionnelle interbranches
- ▶ **CVAE** Congé pour validation des acquis de l'expérience
- ▶ **Dima** Dispositif initiation en alternance
- ▶ **Dilf** Diplôme initial de langue française
- ▶ **DPC** Développement professionnel continu
- ▶ **EAO** Enseignement assisté par ordinateur
- ▶ **ECTS** Système européen de transfert des unités de cours capitalisables
- ▶ **Edec** Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- ▶ **EMT** Évaluation en milieu de travail
- ▶ **EOD** Enseignement ouvert et à distance
- ▶ **EPP** Évaluation des pratiques professionnelles
- ▶ **Fest** Formation des salariés en situation de travail
- ▶ **FMC** Formation médicale continue
- ▶ **FNDMA** Financement national du développement et de modernisation de l'apprentissage
- ▶ **FOAD** Formation ouverte et à distance
- ▶ **FPC** Formation professionnelle continue
- ▶ **FPTLV** Formation professionnelle tout au long de la vie
- ▶ **GPEC** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- ▶ **GPECT** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales
- ▶ **IAE** Insertion par l'activité économique
- ▶ **Itaheque** Itinéraire personnalisé d'accès à la qualification et au diplôme

- ▶ **Morea** Module de réparation à l'examen par alternance
- ▶ **NSI** Certificat de navigation sur internet
- ▶ **ORE** Offre raisonnable d'emploi
- ▶ **Pacea** Parcours accompagnement contractualisé emploi autonomie
- ▶ **Pacte** Parcours d'accès aux carrières de la fonction territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État
- ▶ **PEC** Parcours emploi compétences
- ▶ **Pro-A** Promotion par l'alternance
- ▶ **PSP** Plan de sécurisation professionnelle
- ▶ **PDPIE** Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
- ▶ **PIJ** Projet initiative jeune
- ▶ **PMSMP** Période de mise en situation en milieu professionnel
- ▶ **PO** Programme opérationnel
- ▶ **POE** Préparation opérationnelle à l'emploi
- ▶ **POEC** Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- ▶ **POEI** Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
- ▶ **PPAE** Projet personnalisé d'accès à l'emploi
- ▶ **PPP** Plan de professionnalisation personnalisé
- ▶ **PRAFP** Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
- ▶ **R2F** Rémunération de fin de formation
- ▶ **RFPE** Rémunération formation de Pôle emploi
- ▶ **RNCP** Répertoire national des certifications professionnelles
- ▶ **RSA** Revenu de solidarité active
- ▶ **RSP** Régime public de rémunération des stagiaires
- ▶ **SCEOFFP** Stratégie coordonnée en matière d'emploi, orientation et formation professionnelle
- ▶ **SEE** Stratégie européenne pour l'emploi
- ▶ **SMA** Service militaire adapté
- ▶ **SMV** Service militaire volontaire
- ▶ **VAE** Validation des acquis de l'expérience
- ▶ **YES** Validation des études supérieures

2019

# DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE, OUVRIR UN CFA INTERNE ?



DRH, directeur d'Université interne, responsable de formation, l'ouverture du marché de l'apprentissage vous donne l'opportunité de répondre, au sein de votre entreprise, à vos besoins en emploi et de développer l'offre de formation qui vous convient



L'intégralité du droit de la formation mise à jour en permanence.

- Création d'un CFA
- Obligations
- Financements
- Certification qualité
- Contrat d'apprentissage
- Dialogue social

« Les Fiches pratiques de la formation professionnelle », ouvrage bi-media réalisé par les experts de Centre Inffo, vous donnent toutes les informations indispensables sur la nouvelle réglementation de l'apprentissage.

Retrouvez les **Fiches pratiques 2019** sur [www.centre-inffo.fr/droit](http://www.centre-inffo.fr/droit)

Abonnements et tarifs sur : [boutique.centre-inffo.fr](http://boutique.centre-inffo.fr)