

# l'info

FORMATION

du 1<sup>er</sup> au 14 novembre 2014

avec notre supplément  
*focus*

Centre Info

l'information sur la formation

numéro 865



## INTERVIEW

**Emmanuelle Wargon (DGEFP) : dans soixante jours, la réforme pleinement appliquée**

**Les Gréta célèbrent leurs 40 ans** ▶ page 14

**ORIENTATION** ▶ page 8

**La formation du "corps unique des psychologues de l'éducation"**

**ENTREPRISE** ▶ page 10

**Congrès HR' : le "capital compétences" des salariés**

**OFFRE** ▶ page 24

**Congrès ARF : la mise en cohérence des stratégies d'éducation et de formation**

## Emmanuelle Wargon (DGEFP) : "Laissons le compte personnel de formation trouver sa place"

La publication des décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 se poursuit, alors que la réforme sera pleinement effective le 1<sup>er</sup> janvier, dans soixante jours. Des inquiétudes ont pu s'exprimer, notamment sur le risque de confusion entre plan et compte personnel de formation. La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Emmanuelle Wargon, a répondu à nos questions.



Ne perdons pas de vue que c'est le calendrier lui-même qui est extrêmement ambitieux. Il était impossible d'aller plus vite, avec une loi votée en cours d'année et la refonte complète du système de formation professionnelle moins d'un an après le vote de ce texte.

### Comprenez-vous les interrogations des acteurs de terrain ?

De nombreuses questions émanent en effet des acteurs de terrain, certaines pour lesquelles nous avons des réponses et d'autres pas encore. Je veux bien entendre qu'il y ait un besoin de réponses précises sur certains points. Mais il n'était pas matériellement possible d'aller plus vite compte tenu du calendrier,

### Le compte personnel de formation a-t-il des chances de réussir là où le Dif a échoué ?

Je trouve les dossiers à charge contre le CPF injustes. Les prédictions auto-réalisatrices, cela suffit ! Plus tout le monde dira que cela ne peut pas marcher, plus il sera difficile de le faire fonctionner. Laissons à ce nouveau dispositif une chance de trouver sa place. La réussite du dispositif doit s'inscrire dans la durée.

encore une fois. 2015 sera bien la première année de mise en œuvre des outils de la réforme, même si la collecte 2015 au titre de 2014 des Opca et du Fonds paritaire restera sur l'ancienne méthode.

Courant novembre, la DGEFP communiquera différents documents questions-réponses à destination des acteurs. Notamment un questions-réponses à l'usage des entreprises et un autre pour les Opca.

### La mise en œuvre de la réforme aura-t-elle bien lieu le 1<sup>er</sup> janvier ?

Sans aucun doute. Écriture des décrets, conduite de projet CPF et contractualisation avec les différents acteurs... pour un accord national interprofessionnel signé en décembre 2013, transcrit dans la loi datant du 5 mars dernier, les services de l'État ont déjà considérablement avancé. Nous pouvons être fiers de la quantité de travail fournie jusqu'ici.

Ceci étant, lorsque nous regardons la date de lancement du CPF, le 1<sup>er</sup> janvier, il reste encore beaucoup à faire.

### Quel est le calendrier des derniers décrets attendus ?

Une quinzaine de décrets ont été publiés au *Journal officiel*. Six sont en cours d'examen par le Conseil d'État ou l'ont déjà été et sont en passe d'être publiés (décrets Opca, Coparef, etc.). Ils devraient être publiés d'ici mi-novembre.

Il reste par ailleurs deux ou trois décrets en cours d'examen, dont celui relatif aux habilitations SIEG<sup>1</sup> et au congé VAE. Enfin, la DGEFP n'a pas encore défini le contenu du paquet "qualité" de l'offre de formation. Sa publication au *JO* est prévue pour la fin de l'année.

### Actualité de la Formation

Accédez à vos articles de *L'Inffo*  
Suivez l'actualité au *Quotidien* sur  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

Accédez à vos articles de *L'Inffo*  
Suivez l'actualité au *Quotidien* sur  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

### Qu'en est-il de la mise en œuvre du compte personnel de formation ?

La conduite de projet avec la Caisse des dépôts et consignations avance bien. Le portail CPF offrant à chaque salarié un accès individuel sera bien opérationnel au 1<sup>er</sup> janvier.

Les listes ne sont pas sous la responsabilité de l'État, mais les services de la DGEFP suivent les travaux du Copanef. Concernant les listes de branche, nous sommes en discussion avec le Copanef pour établir une méthodologie et des modalités de suivi précises de l'état d'avancement.

### Le CPF sera-t-il accessible aux personnes les plus éloignées de la formation ?

Côté salariés, nous comptons sur les entreprises et sur le conseil en évolution professionnelle, qui sera délivré par les organismes habilités. Dans la mesure où les entreprises financeront le CPF, il leur incombera d'informer les salariés de l'existence de ce compte.

### Que répondez-vous à ceux qui redoutent une confusion plan-CPF ?

La frontière entre compte personnel et plan de formation s'inscrit dans une logique différente de la législation précédente. Abondé par l'entreprise, le CPF peut financer des projets de formation dans l'intérêt à la fois de l'entreprise et du salarié. Il n'y a pas d'opposition entre les deux, bien au contraire. Les bons relais pour le salarié sont donc les DRH, les directions formation et les Opcacif.

Contrairement au Dif, l'accord de l'employeur est requis car, encore une

fois, le CPF est abondé par l'entreprise. Auparavant, si le salarié devait se former pour les besoins de l'entreprise, c'était du plan. Si c'était de sa propre initiative, c'était du Dif. Alors que les formations CPF sont des formations certifiantes ou qualifiantes à l'initiative du salarié. 150 heures ne suffiront souvent pas, c'est pourquoi un abondement de l'employeur est indispensable. D'où l'idée d'un investissement en commun : l'entreprise investit sur la formation des salariés avec des formations certifiantes

“

*Dans le cadre du socle de compétences, le CPF sera de droit*

”

ou qualifiantes, la personne participe à cet investissement en mobilisant ses propres heures de CPF. Cela fait l'objet d'une discussion dans l'entreprise. C'est bon pour l'entreprise et pour le salarié, qui pourra évoluer professionnellement plus facilement grâce au CPF.

### Le fait que l'accord de l'employeur soit requis ne rendra-t-il pas plus difficile la mobilisation du CPF ?

Non. Le salarié peut librement utiliser son CPF dans le cadre du socle de compétences, par exemple. Sa mobilisation est alors de droit, sans accord de l'em-

ployeur, y compris sur le temps de travail. Nous devons faire passer ce message très fortement. Ce point est extrêmement important pour les organisations syndicales signataires. Parallèlement, le CPF peut être mobilisé hors temps de travail, sur les jours RTT, *via* les cours du soir ou d'autres formules. Autant de cas de figure qui ne nécessitent pas l'accord de l'employeur. Dans ce cas, le circuit "technique" est à l'étude pour savoir à qui le salarié s'adressera pour obtenir son financement, probablement Opcacif ou Opcacif. Sur le temps de travail, si ce n'est pas une formation socle, l'accord de l'employeur est obligatoire.

L'entretien professionnel répondra à d'éventuelles situations de blocage. Rappelons que l'entreprise a l'obligation de faire évoluer le salarié, soit sur le plan salarial, soit en matière de formation. Si l'employeur n'a pas respecté cette obligation de faire évoluer le salarié en matière de formation, le CPF pourra alors être mobilisé sans accord de l'employeur.

Concernant les demandeurs d'emploi, la mobilisation se fait en liaison avec l'organisme chargé de les accompagner : Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales et les Cap emploi. Avec la possibilité aussi d'utiliser le CPF sur des formations financées par les Régions.

Il faut bien voir que le CPF n'existe pas tout seul. Ce dernier s'insère dans un système. En articulation avec le CEP, pour les personnes qui ne se trouvent pas dans une relation salariale, ou avec l'employeur.

■ **Propos recueillis par Béatrice Delamer et David Garcia**

1. Services d'intérêt économique général.

## La réforme, "source de simplification radicale"

**Que va changer la réforme ?** Interrogé par *L'Inffo*, le ministère du Travail souligne que la loi du 5 mars 2014 fait de la formation professionnelle "un outil à la main des salariés et des demandeurs d'emploi. Ils vont eux-mêmes aller chercher leurs droits, alors que, jusque-là, cela incombait à l'employeur dans le cadre de l'obligation fiscale. Sans qu'il y ait forcément une interrogation sur la pertinence du projet accompli".

### Promotion sociale

Le CPF renverse la problématique, indique-t-on au ministère : en offrant au salarié une

formation qualifiante, "il va à la fois dans le sens de la promotion sociale, et de l'anticipation des mutations économiques. Par ailleurs, dans le cadre de la réforme, des moyens substantiels seront orientés vers les demandeurs d'emploi, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels".

### Formations qualifiantes

La promesse de simplification est-elle tenue ? L'entreprise cotisera désormais au titre de la collecte au taux unique de 1 %. "Une source

de simplification radicale", souligne-t-on au ministère. "Les Fongecif ne seront plus chargés de la collecte, ce qui réduit d'autant le nombre d'organismes collecteurs."

Du point de vue des salariés, "la simplification est notable. Dans la mesure où le CPF facilitera le financement des formations qualifiantes. Certes, le Dif existait précédemment, mais les entreprises versaient une contribution noyée au milieu de la professionnalisation".

■ **D. G.**

**MATINÉE  
D'ACTUALITÉ**  
LOI DU 5 MARS 2014 :  
PRÉSENTATION DES DÉCRETS  
D'APPLICATION

**LE MARDI 25  
NOVEMBRE 2014  
DE 9H À 13H**

MGEN - 3, Square Max Hymans -  
75015 Paris

Compte personnel de formation, contributions des entreprises, missions des Opca et du FPSPP, financement de l'apprentissage, contrat et période de professionnalisation, consultation du comité d'entreprise, instances de concertation des financeurs, nouvelles définitions de la FOAD et de la VAE...

Centre Inffo, en partenariat avec la DGEFP, propose d'apporter la lecture la plus précise du contenu de ces nouvelles dispositions.

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

## FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Dans une circulaire datée du 1<sup>er</sup> octobre, la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, définit les priorités interministérielles de formation des agents de l'État pour 2015 : améliorer la relation entre les agents et les usagers ; former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux ; professionnaliser les acteurs de la chaîne achat ; former les managers et les responsables RH à la politique du handicap ; prendre en compte les enjeux du droit de la propriété intellectuelle dans la sphère publique.

## Le Fonds paritaire débloque 55 millions d'euros pour le contrat de sécurisation professionnelle

**Réunis en conseil d'administration** le 14 octobre, les quinze membres du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ont décidé d'affecter 55 millions d'euros au projet concernant les contrats de sécurisation professionnelle.

Cette décision fait suite à la délibération du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) en date du 7 octobre concernant la programmation des projets contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le Fonds avait déjà débloqué 20 millions d'euros supplémentaires pour permettre le financement du dispositif jusqu'à la fin du mois de septembre.

"C'est un dispositif très important que nous devons effectivement financer afin de permettre aux personnes d'en bénéficier vraiment", souligne Catherine Bourrut, administratrice CFDT. "Mais cela n'est pas sans

conséquence sur la situation économique du FPSPP. En effet, il est regrettable que les fonds ne soient pas extensibles, car ces financements amputent d'autres appels à projets auxquels nous ne pouvons pas accorder de réponse favorable pour des demandes de fonds complémentaires." En effet, plusieurs projets seront laissés en chemin, comme ceux ayant trait aux emplois d'avenir ou à l'illettrisme.

### 8,3 millions pour des projets MutÉco

Le FPSPP s'est également prononcé favorablement pour le déblocage de 8,3 millions d'euros pour les projets MutÉco, visant à créer des passerelles pour donner de la valeur ajoutée aux personnes qui en ont besoin sur les territoires.

Une décision qui fait également écho à la délibération du Copanef. "C'est

la première année de mise en œuvre du projet, cela fonctionne bien, mais nous nous sommes laissé dépasser par le succès. D'où notre volonté de développer en parallèle des cofinancements notamment avec la Région."

### Diffusion d'une synthèse des bilans d'appels à projets

Les membres ont également validé la publication d'une synthèse des bilans des appels à projets pour l'année 2013, qui sera très prochainement diffusée aux acteurs concernés.

"C'est un document très synthétique qui fait le point, outil par outil, de l'ensemble de l'activité des organismes." Le document sera retravaillé pour être diffusé à des fins pédagogiques au grand public.

■ Célia Coste

## Renégociation de la convention État-FPSPP

**Le bureau du Copanef** a décidé d'aboutir avant la fin de l'année à une renégociation anticipée de la convention-cadre liant le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) avec l'État jusqu'à la fin de l'année 2015. Cette décision sera soumise prochainement à validation auprès de la Délégation générale à l'emploi

et à la formation professionnelle (DGEFP). Le principe posé, un premier texte sera discuté lors des prochaines réunions de travail.

"C'est un principe de nécessité", affirme un membre du bureau Copanef. En effet, la réforme de la formation professionnelle entérinée par la loi du 5 mars 2014 est venue élargir les missions du Fonds en lui attribuant,

notamment, la mise en œuvre du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi, le rôle de soutien de l'effort de formation des PME de moins de dix salariés dans le cadre du plan ou encore la répartition des fonds destinés au congé individuel de formation.

■ C. C.

## Pour la mobilité européenne des jeunes

**L'agence Erasmus+** publie un guide répertoriant les outils à disposition des jeunes pour encadrer leur parcours et leurs expériences en Europe. L'agence présente une dizaine de dispositifs.

Parmi eux, l'Europass permet aux citoyens de constituer en ligne un inventaire des compétences et qualifications acquises. Il s'agit de rendre accessibles et compréhensibles ces données quel que soit le pays de l'em-

ployeur ou du jeune. Il se compose, notamment, d'un CV standardisé, d'un passeport des langues permettant l'auto-évaluation, et d'un "Europass mobilité", détaillant le parcours du jeune à l'étranger.

L'agence revient également sur les sites de ressources à disposition des jeunes. Par exemple, le portail Ploteus<sup>1</sup> délivre des informations sur les formations en Europe, ainsi que

sur les différents systèmes d'éducation. Eurodesk<sup>2</sup>, quant à lui, est un réseau de 900 centres d'information en Europe qui vise à faciliter la citoyenneté européenne. Il fournit des informations pratiques et des conseils personnalisés.

■ C. C.

1. <http://ec.europa.eu/ploteus>

2. [www.eurodesk.eu/eurodesk-france](http://www.eurodesk.eu/eurodesk-france)

## RENCONTRES EUROGUIDANCE Le système européen d'équivalence des cursus de formation

Les quatrièmes rencontres nationales du réseau Euroguidance, le 16 octobre dernier, ont été l'occasion de dresser un bilan des Ecvet<sup>1</sup>, ces crédits européens pour l'éducation et la formation professionnelle. Il s'agit d'un système d'équivalence des cursus de formation professionnelle, initié en juin 2009 par la Commission européenne.

gratuitement les acteurs de la formation professionnelle dans la construction d'unités d'apprentissage. "Ecvet n'est pas seulement utilisable pour la mobilité transnationale. À l'échelle nationale c'est un cadre technique qui peut être mobilisé, par exemple, pour créer une équivalence entre une certification établie dans une branche

ensuite, en garantissant une qualité et en fonctionnant sur un principe de mutualisation", poursuit Habib Marande.

### Une logique d'équivalences

Ecvet a été initié par le "processus de Bologne" dont l'objectif est la généralisation de l'enseignement supérieur, et dans la perspective de faire de l'Europe un espace unique de formation. À ce titre il s'inscrit dans la même démarche que la réforme LMD, soit l'adaptation des niveaux de diplômes français aux standards européens. "C'est la même logique qu'Erasmus+, où une licence va être découpée en 30 unités, ce qui permettra à un étudiant d'en suivre par exemple 15 en France et 15 en Allemagne", explique Régis Roussel, le responsable de la mission Europe et Régions à Centre Inffo.

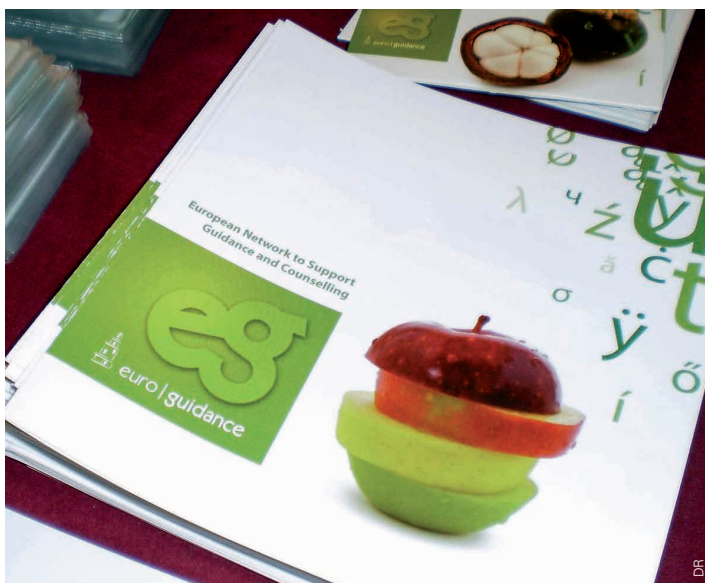
### Des souhaits que chaque État membre se réapproprie

Découper des cursus de formation professionnelle en unités d'apprentissage transférables d'un pays à l'autre s'avère à l'épreuve plus complexe que dans le champ des formations universitaires, car les approches et contenus théoriques ou pratiques peuvent être très différents d'un pays à l'autre. Par ailleurs l'Union européenne n'ayant pas les compétences en matière d'éducation et d'emploi, elle ne peut imposer des standards, mais émettre des souhaits que chaque pays membres se réapproprie.

"Les comparaisons restent difficiles à mettre en œuvre, mais l'Europe comme les pays membre ont à cœur de trouver des compromis", précise Régis Roussel. Et, de toute évidence, dans un cadre expérimental ou non, le grand chantier dédié à la mobilité que représente Ecvet devrait se poursuivre en 2015.

### ■ Cédric Morin

1. European credit system for vocational education and training.



Euroguidance est un réseau initié par la Commission européenne, regroupant 65 centres répartis dans 33 pays

"C'est un cadre technique qui permet le transfert d'unités d'apprentissage pour favoriser une mobilité entre les pays membres du réseau. Nous sommes dans une phase expérimentale, nous n'avons pas de données statistiques sur les expérimentations en cours. À l'issue de l'évaluation, la Commission européenne décidera si elle poursuit ou non", explique Habib Marande, l'un des experts de l'équipe d'Ecvet France, et représentant en son sein de la Commission nationale de la certification professionnelle.

### Ecvet France

Ecvet France est un réseau de huit membres, représentants des ministères de l'Éducation nationale, de l'Agriculture ou de la Jeunesse et des Sports, comme des Chambres consulaires, chargés d'accompagner

“ Des blocs de compétences transférables, dont l'utilité dépasse le registre de la mobilité ”

avec celle d'une autre branche, dans deux régions différentes. Il s'agit de découper la certification en unités d'apprentissage qui forment un bloc de compétences transférable

### > Les enjeux de la qualification dans les entreprises

Le 6 novembre à Paris, après-midi d'études d'Entreprise et personnel, animée par Bernard Masingue (directeur de projets) et Jean-Marie Luttringer (juriste expert partenaire). Quelle place les partenaires sociaux et le législateur ont-ils voulu donner à la notion de qualification ? Quel est le périmètre des obligations de l'entreprise ? [www.entreprise-personnel.com](http://www.entreprise-personnel.com)

### > 2<sup>es</sup> Assises nationales du Sycfi

Le 12 novembre à Paris, les Assises du Syndicat des consultants-formateurs indépendants auront pour thème : "Les stratégies gagnantes dans un environnement incertain". Impacts de la réforme du système de la formation, des technologies numériques sur les prestations de conseil, de formation et d'accompagnement, etc. [www.sycfi.org](http://www.sycfi.org)

### > Soutenir la compétitivité en misant sur la formation

Le 13 novembre à Lyon, conférence organisée par la Fabrique de l'industrie, en partenariat avec l'Institut Confluences, dans le cadre des Journées de l'économie de Lyon (Jéco), et à l'occasion de la publication de la note "Formation professionnelle et industrie : le regard des acteurs de terrain". [www.la-fabrique.fr](http://www.la-fabrique.fr)

### > Les formations sociales en transformation

Les 19 et 20 novembre à Saint-Ouen, 3<sup>e</sup> Biennale Unaforis (Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale). [www.unaforis.eu](http://www.unaforis.eu)

## RETOUR À L'EMPLOI

Selon une enquête réalisée par Pôle emploi, en 2013, 50 % des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation étaient en emploi six mois après. Un chiffre en nette progression par rapport à l'année précédente.

Ce sont les formations financées directement par Pôle emploi qui aident le mieux à la reprise d'activité, se félicite l'opérateur public. Cependant, ceux qui déclarent avoir exercé au moins une activité dans les six derniers mois n'ont pas nécessairement d'emploi à présent. Les hommes sont plus facilement reclassés que les femmes. En outre, l'expérience professionnelle demeure déterminante pour le reclassement.

Enfin, même les bénéficiaires qui n'ont pas conservé leur poste à ce jour jugent les formations utiles à leur parcours. Neuf personnes sur dix déclarent que le stage a répondu à leurs attentes.

## L'ENQUÊTE NATIONALE AJE

Le colloque national de l'Association jeunesse et entreprises (AJE) se tenait le 16 octobre à Paris sur le thème "Avenir des métiers, métiers d'avenir".

L'occasion de présenter une enquête nationale réalisée en juillet auprès de 305 sociétés et 1 500 jeunes. Elle révèle que "90 % des dirigeants estiment important de se doter de nouvelles compétences", notamment dans les domaines de l'informatique, de la production industrielle et du commercial.

La solution privilégiée reste, pour 75 % des entreprises, la formation en interne, puis le recrutement de salariés expérimentés (55 %).

Au delà des nouvelles compétences, les entreprises se fient à l'expérience : le recrutement d'un jeune représente encore souvent un risque à leurs yeux.

## RAPPORT DE L'IGA Utiliser le compte personnel comme levier de mobilité

L'inspection générale de l'administration, l'IGA, a réalisé un rapport sur la formation des agents territoriaux, mis en ligne le 14 octobre sur le site du ministère de l'Intérieur.

Ce document dresse un bilan quantitatif et financier de la réforme, mais aussi des principaux dispositifs mis en œuvre par celle de 2007, et il tente d'identifier des leviers pour lever les obstacles à l'accès à la formation professionnelle de ces agents.

### Inégal accès à la formation entre les catégories

Alors que, toutes catégories confondues, les collectivités ont dépensé en 2013 plus de 650 millions d'euros pour former leurs agents, l'accès à la formation est en recul pour certaines catégories. Ainsi, pour les employés de catégorie A et B entre 2007 et 2011, le volume global de formation par agent a chuté de 40 %.

En revanche, pour ceux de catégorie C, qui représentent 75 % des effectifs de la fonction publique territoriale, l'accès s'est renforcé, notamment grâce à la mise en place

de cursus obligatoires, comme les formations d'intégration. Le nombre de jours par an et par agent est passé de 2,3 à 2,4 entre 2007 et 2011. Sur ce marché, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) cumule 53 % des journées consommées, contre 28 % pour les autres organismes et 19 % pour les formations en interne.

### Des dispositifs sous-utilisés

Par ailleurs le rapport souligne que la moitié des communes ne font pas de plan de formation. Pour inverser la tendance, la mission préconise que ce dernier soit systématiquement présenté dans le cadre des orientations ressources humaines aux assemblées délibératoires comme un conseil municipal.

Elle recommande aussi de mutualiser les plans de formation à l'échelle intercommunale, et de saisir l'opportunité de la généralisation des entretiens d'évaluation dès 2015, pour renforcer la place de la formation. Pour démocratiser l'accès au Dif – ou au compte personnel de formation, à

partir de 2015 – le rapport conseille de l'utiliser comme un levier de mobilité. Le congé de formation, au même titre que la VAE ou le bilan de compétences, sont également trop peu sollicités, et les rapporteurs recommandent une mutualisation de leurs financements.

### Mutualiser les efforts

À propos du CNFPT, le rapport recommande une généralisation des prises en charge des frais de déplacement, de faire des stages pratiques des modalités à part entière de la formation, mais aussi d'aligner le montant des cotisations des emplois aidés sur ceux des agents titulaires.

Elle incite aussi les différentes fonctions publiques à mutualiser leurs efforts comme cela se pratique en Corse ou dans le Nord-Pas-de-Calais, ou encore de rendre obligatoire l'entretien de mi-carrière.

Enfin, dans le cadre de la réforme territoriale, elle invite les différentes collectivités à utiliser la formation comme un levier de changement.

■ C. M.

## RÉFLEXION L'apprentissage ne résume pas l'alternance

Philippe Meirieu, vice-président de la Région Rhône-Alpes, l'a exprimé dans une tribune récemment publiée dans les colonnes du Café pédagogique<sup>1</sup> : "L'alternance est une pédagogie, l'apprentissage est un dispositif."

Un apprenti, un demandeur d'emploi stagiaire de la formation professionnelle continue et un bénéficiaire de contrat de professionnalisation, tous peuvent être réunis dans une même modalité pédagogique : l'alternance. L'apprentissage implique un contrat de travail, une rémunération, un centre de formation d'apprentis. Mais l'alternance est un objet qui reste à clarifier. Il renvoie à un modèle où se

succèdent temps et lieux de formation théorique et pratique. Or, "le plus souvent, l'alternance est « juxtapositive » et nullement, ou fort peu, « interactive »", observe Philippe Meirieu. Il appelle à créer des environnements favorables au développement de logiques de parcours.

S'il faut absolument continuer de proposer l'apprentissage aux premiers niveaux de qualification, il faut tout aussi résolument encourager la promotion sociale, ce qui passe par la transmission d'une solide formation générale. Et de souligner le rôle des Crefop<sup>1</sup>, chargés de "veiller à ce que le développement des différentes voies de formation se

fasse en complémentarité et non en concurrence".

Philippe Meirieu appelle à résoudre la coûteuse question du logement, ainsi qu'à la création d'une "allocation unique de formation professionnelle" en réponse aux disparités de rémunération. Reste aussi, selon lui, à se pencher sur la question des aides aux employeurs, qu'il souhaiterait voir recentrées sur les petites entreprises et les artisans, employeurs de près de 80 % des apprentis.

■ Nicolas Deguerri

1. www.cafepedagogique.net

2. Comités régionaux pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

## La FFP dénonce les "idées reçues" de la formation

"Partis en fumée", les 32 milliards de la formation professionnelle ? C'est ce qu'écrivait l'hebdomadaire *Le Point*, dans son édition du 25 septembre. En guise de réponse, la Fédération de la formation professionnelle (FFP) a publié le 16 octobre



un mémorandum intitulé *Comprendre (enfin !) la formation professionnelle*. "Non, les 32 milliards d'effort consacrés à la formation ne sont pas gaspillés !", proteste la FFP, qui entend, dans ce document, poser les enjeux fondamentaux de la formation professionnelle continue à l'heure de sa réforme.

### "Un pur agrégat statistique"

Et en premier lieu, la FFP entend s'attaquer à la fameuse addition des 32 milliards, trop souvent perçue comme un pot commun en libre-service. "Un pur agrégat statistique", aux yeux de la Fédération, qui rappelle la réalité de ses financements : 13,7 milliards en provenance des entreprises ; 6 milliards venant des administrations ; 6,5 versés par l'État et ses agences ; 4,5 par les Conseils régionaux ; sans oublier le 1,2 milliard investi par les ménages) et de ses fléchages (43 % de ces fonds bénéficient aux salariés du privé ; 19 % à ceux du public ; 13 % aux demandeurs d'emploi et 25 % aux jeunes en insertion). "Cet agrégat comprend les rémunérations des

stagiaires qui représentent à elles seules 40 % (soit 13 milliards d'euros). Si l'on y ajoute les frais annexes (restauration, hébergement), c'est au final 16 milliards d'euros qui sont disponibles pour l'investissement en formation hors frais de gestion", calcule la FFP.

### Loin d'être inutile

Autre idée reçue : l'inutilité de la formation. Faux !, répond la FFP s'appuyant sur les chiffres de l'enquête "Horizons 2060" de l'OCDE, qui prévoit que d'ici une quarantaine d'années, la formation représentera près de 10 % du temps de travail des actifs (soit le double d'aujourd'hui). Et alors que les études PIAAC (programme pour l'évaluation internationale des adultes) notent une baisse du niveau de connaissances des jeunes corrélée à une disparition programmée de 42 % des métiers (étude du cabinet Roland Berger), la FFP estime que la formation continue représentera le moyen de faire la jonction entre les futurs besoins des entreprises et le niveau de qualification des salariés dans un avenir proche. "En 2020, sans action volontariste, 2,3 millions d'actifs non qualifiés se trouveront sans emploi en France tandis que 2,2 millions d'emplois exigeant au minimum un niveau bac ne seront pas pourvus", estime l'organisation patronale en se basant sur une étude prospective de la Dares, publiée en juillet 2014.

### 58 000 prestataires qui doivent s'adapter

Des enjeux qui s'inscrivent dans une transformation notable d'un système de formation français qui s'articulera, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, autour du compte personnel de formation (CPF). Un dispositif que la FFP, adhérente du Medef et de la CGPME, avait soutenu lors de la négociation sur la sécurisation de l'emploi, et sur lequel elle continue de travailler dans le cadre du Cnefop (Conseil national de la formation) et du Copanef (Comité paritaire pour la formation)

où elle représente l'offre de formation privée.

Et dans ce nouveau contexte, l'offre de formation, un secteur atomisé de près de 58 000 prestataires, va devoir s'adapter. Un impératif qui pousse la fédération à réclamer l'application des strictes règles de la concurrence entre prestataires publics, parapublics ou privés, mais aussi une nouvelle définition légale de l'action de formation, élargie à l'offre digitale (Mooc, e-learning, etc.) et à l'innovation pédagogique.

À quoi s'ajoute la question de la qualité. "Cela suppose que la politique d'achat, y compris celle des financeurs publics et paritaires, prennent en compte les coûts afférents à la qualité", note la FFP qui milite pour une meilleure reconnaissance des démarches qualifiées et de leurs normes (ISO, NF, OPQF).

■ Benjamin d'Alguerre

Jean-Paul Deneuille

sera, le 1<sup>er</sup> janvier prochain, président délégué général de l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans le transport (AFT).

Il a occupé auparavant, de 1993 à 2013, les fonctions de délégué général de la Fédération nationale des transports routiers.

Il succédera à Bernard Prolongeau, qui avait rejoint l'AFT-Iftim en 1991, en tant que délégué général adjoint, avant d'en devenir le président délégué général en 1998. Ce changement à la tête de l'AFT s'opère à un moment clé, avec la mise en œuvre effective de la scission des activités de formation qui seront regroupées, le 1<sup>er</sup> janvier, sous l'entité Aftral (*L'Inffo* n° 863, p. 12).

Nomination

**Avec la solution Ammon, intégrez la NEXT GENERATION. AUJOURD'HUI.**

AMMON.ERP.FORMATION est la solution de gestion commerciale, financière et pédagogique dédiée aux centres de formation. Prenez un temps d'avance et passez en mode Cloud.

0821 008 800  
ou sur : [www.ammon-erp-formation.fr](http://www.ammon-erp-formation.fr)

BIEN PLUS QUE DES LOGICIELS

# La formation du “corps unique des psychologues de l'éducation” se précise



À nouveau réuni le 10 octobre dernier autour de la création du “corps unique de psychologues de l'éducation” qui avait été annoncée en juin dernier, le groupe de travail Orientation piloté par le ministère de l'Éducation nationale s'est efforcé d'avancer sur la question du recrutement et de la formation de ces personnels d'orientation d'un nouveau genre. Explications.

**P**ourquoi le gouvernement entend-il remplacer les psychologues scolaires et conseillers d'orientation-psychologues par un corps unique dont les membres conserveront deux missions distinctes ? “Le fil conducteur, c'est celui de l'aspiration des professionnels de l'orientation à voir reconnaître la spécificité de leur action, qui se fonde sur la psychologie du développement, des apprentissages et de l'orientation, nous explique Jean-Pierre Bellier, inspecteur général de l'Éducation nationale en charge du dossier. Très longtemps, l'Éducation nationale

*n'a pas pris en compte de manière suffisamment explicite cette spécificité de l'orientation.”*

## Deux statuts à rapprocher

D'où le futur corps unique. Avec, d'une part, selon les termes de la fiche de travail<sup>1</sup>, les “psychologues chargés, dans le premier degré, d'apporter leurs compétences pour la prévention des difficultés scolaires et pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures d'aide individuelle ou collective des élèves en difficulté”. Et, d'autre part, les “psychologues chargés, dans le second degré et l'enseignement supérieur, d'améliorer la réponse aux besoins des élèves et des étudiants en matière d'aide à l'élaboration de leurs projets d'orientation et de réussite de leurs parcours de formation”.

Avec la création d'un seul corps, les “conditions d'une meilleure articulation” entre les deux métiers seraient réunies, permettant ainsi “à cette nouvelle catégorie de personnels de mobiliser son expertise au bénéfice de l'accompagnement des élèves dans la réussite de leur parcours scolaire dans le cadre d'une école inclusive, de participer à la mise en œuvre d'une meilleure

*continuité école-collège, de contribuer au renforcement du dialogue entre l'école et les familles et d'inscrire son action dans une perspective dépassant le cadre strict de sa sphère d'intervention”.*

## De l'orientation au conseil

Ambitieux programme, qui, s'il résout certaines contingences de l'ancien régime, n'en alimente pas moins le débat entre les syndicats du secteur. Que les psychologues scolaires, aujourd'hui sous statut de professeur d'école, soient à l'avenir rattachés à un corps qui leur serait spécifiquement dédié, voilà

qui satisferait le Sgen-CFDT, si ce n'était la crainte de voir reculer par la même occasion une certaine vision du métier de conseiller d'orientation-psychologue.

Là où le Snes-FSU défend bec et ongles le volet “psychologue”, le Sgen-CFDT redoute pour sa part que la création du corps unique des psychologues de l'Éducation nationale n'aboutisse à la réduction

“

*Le nouveau système instaure une formation professionnalisante d'un an, après un master 2 de psychologie*

”



tion du volet "orientation" et, plus précisément, de sa dimension "conseil en orientation".

"C'est bien dans cet esprit, répond Jean-Pierre Bellier, que nous proposons de mettre en place un certain nombre de garde-fous destinés à s'assurer que les psychologues de l'éducation nationale qui interviennent dans le champ de l'insertion professionnelle auront à la fois, avant le concours, une sensibilité marquée pour les problématiques afférentes à l'insertion et, en aval du concours, bénéficieront d'une formation professionnalisante qui sera elle complètement dédiée à la spécialité qu'ils auront choisie."

### La formation professionnalisante

Satisfait sur ce point, Vincent Bernaud, secrétaire national Sgen-CFDT en charge de la formation professionnelle et de la politique éducative, reproche cependant au nouveau schéma de formation d'instaurer une "dégradation" pour les conseillers d'orientation-psychologues. Jusqu'à présent, explique-t-il, le conseiller d'orientation-psychologue bénéficiait d'une formation professionnalisante de deux ans accessible après la licence, et qui lui permettait d'obtenir "la qualification de COP, et pas uniquement de psychologue".

### Transférabilité

Avec le nouveau système, qui instaure une formation professionnalisante d'un an après un master 2 de psychologie, le curseur se déplace et, surtout, la période de qualification est profondément modifiée : "Le grand problème, c'est que la qualification professionnelle va se faire pendant l'année de stage, soit au niveau de bac + 6, lequel qui n'existe pas dans l'enseignement supérieur français. Cela revient à rejeter la qualification professionnelle sur quelque chose qui ne sera ni identifiable, ni vali-

dable en dehors de l'Éducation nationale", estime-t-il.

### Temps de formation partagé

"Cette année de professionnalisation se conclura par la délivrance d'un certificat d'aptitude aux fonctions de la spécialité visée ou, pourquoi pas, par un certificat de compétences professionnelles, rassure Jean-Pierre Bellier. Cela n'a effectivement pas valeur de diplôme, mais représente malgré tout un plus par rapport à un étudiant qui ne serait lui que titulaire d'un M2 de psychologie, ce sera un M2 +1."

Au-delà, Vincent Bernaud mentionne l'avancée à ses yeux représentée par l'existence d'un "temps de formation partagé", avec les enseignants stagiaires dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation : "Qu'il soit bien prévu qu'une partie de la formation rapproche les psychologues des enseignants nous paraît utile à l'émergence d'une culture commune, d'échanges et d'un début de travail en équipe", souligne-t-il.

### Un corps unique, deux fonctions

Si la posture d'un rejet pur et simple de ce corps unique ne se pose aujourd'hui pour aucun des acteurs, Vincent Bernaud continue cependant d'en questionner la pertinence : "On crée un corps unique, mais avec deux balances de concours très distinctes, en nous expliquant que l'on va respecter deux métiers très différents, avec des lieux d'affectation, des lieux de stage et aussi des lieux de formation en partie différents. Quelle unicité, si ce n'est une étiquette Éducation nationale ?"

Et de poursuivre en évoquant la problématique des passerelles entre les deux métiers du corps unique : "Ce n'est pas qu'une question de formation à l'entrée dans le métier, c'est aussi, en cours de carrière, la

## POUR DEVENIR PSYCHOLOGUE DE L'ÉDUCATION

Au vu de la fiche de travail que s'est procurée L'Inffo, le concours de psychologue de l'éducation aurait lieu en fin de deuxième année de master de psychologie, idéalement mention "Éducation et formation".

Après deux épreuves d'admissibilité communes, les candidats auraient à choisir entre se préparer à exercer la spécialité "Psychologie du développement et des apprentissages", dans le cadre des cycles 1 à 3 (de la maternelle à la fin de sixième), ou la spécialité "Psychologie du conseil en orientation et en insertion professionnelle", correspondant au cycle 4, au lycée et à l'enseignement supérieur.

D'une durée d'un an, le parcours professionnalisant aurait trois volets.

D'abord, un stage en responsabilité, qui aurait lieu en école et en Rased<sup>1</sup> pour la première spécialité, en établissement public local d'enseignement et en centre d'information et d'orientation pour la seconde.

Ensuite, un temps de formation partagé avec les enseignants stagiaires dans l'école supérieure du professorat et de l'éducation de l'académie où se déroule le stage.

Enfin, un temps de formation dédié aux connaissances et compétences propres à chacune des deux spécialités dans l'un des actuels centres de formation des COP et ceux des psychologues scolaires.

1. Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté.



question de savoir comment s'organise la mobilité entre les deux fonctions, sans enfermer les collègues dans l'option qu'ils auront choisie au concours."

Pour l'instant renvoyée au débat statutaire, la question devrait trouver sa réponse lors de la prochaine séance du groupe de travail sur l'orientation, qui devrait se tenir entre fin novembre et début décembre 2014.

### ■ Nicolas Deguerry

1. GT 14 Personnels d'orientation, fiche 4 "Recrutement et formation des psychologues de l'Éducation nationale".

# Congrès HR' : faire fructifier le "capital compétences" des salariés



Véronique de Corberon (Lafarge), Benoît Vaillant (Alcatel-Lucent), Fabien Claire (AEF), Thierry Curiale (Orange) et Nicolas Rolland (Axa France)

Deux jours pour confronter idées et projets. C'était le défi que se sont lancé les responsables des ressources humaines venus de la France entière au Pré Catelan, à Paris, les 7 et 8 octobre derniers. Et la question de la formation n'était pas en reste. Retour sur plusieurs dispositifs innovants qui tentent de faire bouger les lignes dans la définition de l'acquisition des compétences.

**D**ans le monde des ressources humaines, il faut peu de temps pour s'apercevoir que l'anglicisme est roi. *Management, learning, skills, job* et autres *business branding*, les néologismes tout droit issus de la culture anglo-saxonne ont saupoudré les deux journées organisées au cœur du bois de Boulogne, dans le cadre du congrès HR' qui se tenait le 7 et 8 octobre. Effet de style ? Pas si on s'en tient au fait que la majorité des participants représentait de grands groupes français déployés dans le monde entier.

Dans les salons du restaurant Le Pré Catelan, les responsables des ressources humaines ont souhaité partager leurs expériences, nationales et internationales, en matière d'employabilité, de management ou encore de formation. Améliorer la vie des salariés en entreprise tout en permettant de développer l'employabilité et de nourrir les besoins des employeurs, telle était la toile de fond des échanges.

## "Désintermédiation"

C'est dans ce contexte que s'est tenue une session sur le "développement des collaborateurs" qui a permis à plusieurs intervenants de présenter des initiatives innovantes en matière de formation en entreprise. L'objectif sous-tendu : passer

d'une culture de formation à une culture de développement des compétences. Et pour ce faire, les projets ont mis à l'honneur la capitalisation des ressources internes et le numérique dans l'apprentissage. "La tendance lourde est à l'utilisation du capital de compétence endogène et la « désintermédiation » du système de formation", commente Thierry Curiale, directeur marketing, e-education et Mooc au sein du groupe Orange.

## La mobilisation des managers chez Lafarge

Chez Lafarge, groupe français de matériaux de construction, Véronique de Corberon (vice-présidente "learning and development") a mis sur pied une approche stratégique pour permettre aux salariés de l'entreprise, plus spécifiquement aux cadres et aux commerciaux, d'acquérir des compétences pratiques. Plutôt que de s'appuyer sur des formations présentielles, elle a eu l'idée de mobiliser les managers pour encadrer les apprenants dans un apprentissage inscrit dans le concret.

"L'initiative On-the-job a pour objectif un développement durable des compétences. Nous avons travaillé sur des référentiels de compétences techniques et comportementales simples pour créer un catalogue d'activités d'apprentissage. Les salariés sollicitent alors leurs supérieurs

“  
Passer d'une culture de formation à une culture de développement des compétences  
”

hiérarchiques pour se préparer en amont et pour débriefer en aval." Les salariés ayant la volonté de développer une compétence spécifique peuvent donc s'y référer simplement et travailler avec leur "manager développeur" pour mettre en pratique l'action.

## Insuffler une dynamique

"À partir du catalogue, ajoute Véronique de Corberon, le manager construit un plan d'action individuel afin de permettre au salarié d'acquérir les notions pas à pas. C'est pour cette raison que nous avons souhaité leur assigner deux à trois activités maximum, afin de permettre un travail performant. À travers cette idée, nous voulons insuffler une dynamique consistant à faire en sorte que le salarié soit suivi d'une manière régulière. Que l'on s'assoit tous les mois avec son salarié pour parler de lui."



Des DRH attentifs

### Des économies substantielles

Afin de ne pas tomber dans des écueils, la vice-présidente du pôle "Learning and development innovation and performance" de Lafarge University prône la co-création et le pragmatisme. "On a toujours tendance à faire compliqué quand on peut faire simple. Notre but était d'éviter l'usine à gaz." D'après une enquête déclarative citée par cette dernière, 25 % des salariés seraient déjà partants.

Le groupe Lafarge, présent sur quatre continents, compte bien diffuser cette méthode à l'échelle internationale. "Nous proposons à nos collaborateurs étrangers ce modèle de fonctionnement pour la formation des salariés. La raison principale, c'est bien entendu le coût réduit, car nous ne faisons pas appel à des « coaches » extérieurs. Nous chiffrons les économies réalisées à environ 33 %. Mais cela demande une implication de la part de la direction que toutes les entreprises implantées localement ne sont pas encore prêtes à réaliser."

### Un Mooc d'entreprise pour rationaliser les coûts

Rationaliser les coûts, c'est également l'objectif qu'avait en tête Benoît Vaillant, consultant en formation chez Alcatel Lucent University, lorsqu'il a commencé à réfléchir sur la formation des chefs de produit dans son entreprise. "Il y a trois ans, nous avons engagé une réforme de la fonction de chef de produit. Le problème, c'est que nous manquions d'argent pour financer une formation présentielle aux 900 personnes en poste dans l'entreprise réparties sur trois continents." Il a donc fallu trouver une solution efficace et à moindre coût.

De ce constat est venue l'idée de mettre à disposition des connaissances à travers une plateforme en ligne alimentées par des documents, des vidéos et du contenu e-learning. "Nous avons encouragé les chefs de produit à se rendre sur la plateforme et communiquer sur le réseau social interne pour promouvoir le projet. C'est de là qu'une dynamique a commencé

à se créer." Fort de l'investissement des salariés et des retours critiques, la bibliothèque en ligne a rapidement évolué vers un Mooc (massive open online course) d'entreprise.

"Les salariés nous ont reproché le manque de reconnaissance et de structuration. Passer à un Mooc, composé de quiz, d'interventions d'experts, d'exercices pra-



En atelier, Congrès HR'

tiques et tout cela orchestré en plusieurs niveaux de difficulté, nous a permis de pallier ces problèmes." Un petit succès aujourd'hui, car le cours en ligne compte 250 chefs de produit inscrits sur les 900 visés.

### La place stratégique du lien social dans la formation

Pour identifier les bonnes pratiques, encore faut-il comprendre d'où provient la valeur ajoutée de l'offre d'apprentissage. Selon Thierry Curiale, une mutation est intervenue au moment de la révolution numérique.

"Le contenu n'est plus le problème, car il est disponible partout et tout le temps pour celui qui veut y avoir accès. Aujourd'hui, ce sont les relations humaines ainsi que la mise en forme de l'offre de contenu qui prennent une place stratégique." Dans ce nouveau contexte, Orange compte bien apporter sa pierre à l'édifice.

### Contenus enrichis par les "pairs"

Le programme Open social learning a mis sur pied une plateforme dénommée Solerni pour favoriser l'hypersocialisation des contenus et de l'apprentissage : "Nous sommes partis du modèle de la contribution collaborative qui existe déjà dans de nombreux domaines, comme chez AirBnB ou avec Wikipedia."

S'adressant tant aux collaborateurs d'Orange qu'au public extérieur, les cours en ligne se veulent dénués de professeurs et de formateurs grâce à un contenu enrichi par les pairs. "C'est également un moyen de tisser un réseau professionnel plus large." Pas question pour l'entreprise de s'appuyer sur des logiques académiques. "Nous nous positionnons sur le développement des compétences et par là même de l'employabilité des salariés."

### Les marques à l'assaut de la formation ?

Orange y voit également son intérêt. Permettre dans un premier temps de rationaliser les coûts pour la formation des collaborateurs, mais aussi se positionner comme un nouvel acteur de la formation. "Ce que nous apportons, c'est de l'ingénierie pédagogique sur les réseaux sociaux. On fait par là entrer l'apprentissage dans un nouveau paradigme." Un moyen à peine dissimulé d'entretenir l'image. "On note dans l'opinion



Rencontres, à l'occasion du 28<sup>e</sup> Congrès HR'

publique une défiance croissante envers la marque. Le Mooc peut également permettre une nouvelle expérience de cette dernière, perçue comme un vecteur d'apprentissage."

Cette vision de la montée en compétence par le numérique appuyée par les rapports humains se heurte toutefois à une limite de taille : l'autonomie des apprenants. "Difficile en effet d'amener la personne seule devant son écran. D'où la tentative d'animer une communauté pour faire en sorte qu'elle ne se sente pas délaissée, mais plutôt intégrée dans une véritable dynamique d'apprentissage."

■ Célia Coste

[www.congreshr.com](http://www.congreshr.com)

## Comment s'appuyer sur son "capital learning"

**Capital humain**, capital social... et si la formation professionnelle détenait elle aussi son capital ? C'est en tout cas l'idée développée par les deux auteurs d'un livre paru en mai dernier et présenté le 9 octobre lors d'une conférence organisée à la librairie Eyrolles, à Paris : *Capital learning, la formation au service de la performance de l'entreprise*.

Noria Larose, directrice de l'agence de formation Neil & Associés et Jérôme Bruet, PDG de la société E-doceo, éditrice de solutions informatiques pour la formation, ont théorisé l'idée d'une richesse présente en entreprise et composée des compétences et savoir-faire des collaborateurs.

### "Une révolution progressive"

"L'enjeu réside dans le fait de composer un moteur pédagogique puissant structuré par les éléments objectifs qui fondent la capacité de l'entreprise à innover et à transmettre", explique le PDG d'e-doceo. Les auteurs tentent de livrer des pistes pour faire fructifier ce capital afin de fonder une stratégie de formation performante. "Il faut sortir de la logique du « one shot » [un coup] formation pour aller vers l'idée d'une entreprise formatrice."

Pour ce faire, les deux professionnels de l'ingénierie en formation encouragent les employeurs à s'emparer des mutations technologiques pour développer un modèle numérique cohérent et adapté.

### L'arrivée des "Spoc", cours en ligne privatifs

En effet, ces derniers reviennent dans leur ouvrage sur le champ des possibilités ouvert par ces modalités. "La culture du monde de la formation ne va pas selon nous connaître de big bang. Mais le digital permet d'amener des stratégies nouvelles. C'est une révolution progressive."

Et Noria Larose d'ajouter : "Les Mooc [cours en ligne ouverts et massifs] et les Spoc [small private online courses, cours en ligne en petit groupe] permettent de massifier les savoirs en entreprise, notamment par la dynamique qu'ils créent autour d'échanges entre pairs."

"Tout l'enjeu d'intégrer le capital learning dans la stratégie RH réside dans le fait de ne



Jérôme Bruet, le président d'E-doceo

pas perdre le savoir des anciens et d'assurer la transmission dans l'entreprise."

### Scénarisation pédagogique

D'où la nécessité, selon Jérôme Bruet, de formaliser au maximum le capital learning et de s'organiser au sein des services formation. "Chaque entreprise doit y aller à son rythme. Il n'y a pas de solution miracle et pas de démarche pédagogique type, il faut simplement trouver la bonne méthode qui correspond à la culture de la structure. Le capital learning demeure toutefois la base pour déployer une scénarisation pédagogique cohérente."

■ C. C.

## Les responsables formation veulent se former à l'évaluation

**Quel horizon** pour les responsables formation dans dix ans ? Une enquête menée par Demos auprès de 107 d'entre eux trace les tendances d'une profession amenée à faire évoluer son positionnement.

### Les budgets ?

La tendance est à la stabilité, voire à la hausse dans les entreprises, indépendamment de la réforme du 5 mars dernier. En moyenne, la dépense formation des entreprises oscillerait entre 2,8 et 3,5 % de la masse salariale. Pour Denis Reymond, directeur du *practice-management* et des RH chez Demos, ces chiffres démontrent que les entreprises considèrent bien la formation comme un investissement.

### Développement professionnel

Autre nouveauté née de la réforme : l'obligation, pour l'employeur, de garantir, tous les six ans, le développement professionnel de ses salariés au travers d'actions de formation.

Une problématique nouvelle qui se traduira par un accroissement de la qualité de l'évaluation post-formation et par le déploiement de nouveaux outils.

■ Benjamin d'Alguerre



**25 %** consacrent plus de la **moitié de leur temps** à des **activités administratives**

▶▶ **75 %** des sondés demandent des **outils d'évaluation post-formation**



◀◀ **52 %** pensent qu'ils doivent développer de nouvelles compétences liées à l'**évaluation des performances**

# La formation, outil principal de prévention de la pénibilité

**Créé par la loi** du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité dispose désormais de ses décrets d'application. Parmi les six décrets destinés à permettre l'entrée en vigueur du compte au 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'un précise l'utilisation des points engrangés lorsqu'un ou plusieurs seuils réglementaires sont dépassés.

Véritable monnaie virtuelle, ces points peuvent être utilisés pour financer une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire, une anticipation de l'âge de départ à la retraite ou une formation permettant d'accéder à un emploi moins ou pas exposé à la pénibilité.

## Chaque point donne droit à 25 heures de formation

C'est bien ce dernier droit qui est privilégié, les 20 premiers points étant obligatoirement destinés à la formation professionnelle. Ceci, dans l'objectif "*d'inciter les salariés exposés, notamment les plus jeunes, à privilégier la prévention en se donnant les moyens de sortir de la pénibilité par la mobilité professionnelle*",

explique le gouvernement.

L'accès au temps partiel ou le départ anticipé à la retraite étant des solutions plus aisément mobilisables par les seniors, la réserve pour la formation est limitée à 10 points pour les générations âgées de 52 à 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015, et supprimée au-delà. Un barème croisant exposition aux risques et temps de présence dans l'entreprise du salarié, tous types de contrats de travail confondus, détermine l'alimentation du compte dans la limite de 8 points par an et d'un plafond établi à 100 points pour l'ensemble d'une carrière.

Chaque point donne droit à 25 heures de formation, pour accéder à un poste moins ou non exposé à la pénibilité. Le compte personnel de prévention de la pénibilité est cumulable avec le compte personnel de formation, ce qui autorise les reconversions *via* des formations longues qualifiantes.

## La CFDT satisfaite

Du côté syndical, la CFDT salue une "*avancée sociale fondamentale*", non sans regretter que six des dix facteurs listés ne soient pris en compte qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Report partiel,

## UNE PRISE EN COMPTE PROGRESSIVE DES RISQUES

Sur les dix facteurs de risques professionnels inscrits dans le Code du travail, seuls quatre seront pris en compte au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : travail de nuit à partir de 120 nuits par an, ou 50 nuits dans le cadre d'équipes successives alternantes, travail répétitif à hauteur d'au moins 900 heures annuelles, activités exercées en milieu hyperbare (où la pression est supérieure à la pression atmosphérique, tels que travaux sous-marins, etc.) à partir d'au moins 60 interventions ou travaux annuels.

Objet d'une controverse entre partenaires sociaux, les six autres facteurs seront pris en compte à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. D'après les projections des ministères de la Santé et du Travail, le nombre de bénéficiaires potentiels passera alors de 1 à 3 millions.

donc, qui avait été annoncé par Manuel Valls dès le 1<sup>er</sup> juillet 2014, sous la menace du Medef, de l'UPA et de la CGPME de boycotter la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet.

Respecté par les décrets d'application publiés le 10 octobre, ce report partiel ne suffit cependant pas à satisfaire les trois syndicats patronaux. Regrettant l'absence de "*concertation réelle avec les entreprises*", le Medef, l'UPA et la CGPME estiment que le compte pénibilité ne fait qu'amener une "*complexité kafkaïenne*", alors que la problématique était, selon eux, déjà prise en charge dans le cadre des politiques de prévention mises en place par les entreprises. Ils placent leurs espoirs dans la mission confiée par le gouvernement à Michel de Virville, chargé d'"*accompagner les branches professionnelles*" dans l'élaboration des "modes d'emploi". Objectif de l'ancien DRH de Renault : "*Identifier et résoudre les questions spécifiques que pourrait poser l'application du dispositif sur le terrain*".

## ■ Nicolas Deguerry

1. Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

## LES AUTRES DÉCRETS

- **Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014** relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations.

- **Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014** relatif aux fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

- **Décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014** relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

- **Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014** relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

- **Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014** relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.



"Donner les moyens de sortir de la pénibilité par la mobilité professionnelle"

# Les 40 ans des Gréta célébrés sous le signe du compte personnel de formation



“Créativité, réactivité, qualité, efficacité, solidarité”... ce sont les mots-clés des Gréta, ces groupements d'établissements de l'Éducation nationale, dédiés à la formation continue. La réforme mettant l'accent sur les formations certifiantes, avec le compte personnel de formation, ces organismes apparaissent bien positionnés.

Intervention de la ministre de l'Éducation nationale lors de la cérémonie des 40 ans des Gréta, à l'École Boule, le 6 octobre

“*La nécessité d'une éducation permanente me paraît d'actualité. Condorcet avait d'ailleurs compris que l'éducation permanente est à la fois un outil de justice sociale et de formation à la citoyenneté. Nous pouvons continuer à adhérer à cette idée.*” C'est en ces termes que Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, s'est adressée au réseau des Gréta (acronyme de Groupement d'établissements), à l'occasion des 40 ans d'existence de ces structures, le 6 octobre à Paris.

## Le continuum entre formation initiale et continue

“À l'occasion de cet anniversaire, a-t-elle considéré, *maintenir la séparation entre formation initiale et formation continue n'est pas pertinent.*” Elle a ainsi fait valoir que “*la volonté de l'école est de ne pas se limiter à transmettre des savoirs initiaux*”, mais bien

de s'impliquer au-delà de son propre périmètre, en matière de décrochage scolaire, par exemple. De ce point de vue, a expliqué la ministre, “*la loi du 8 juillet 2013 de refondation de l'école de la République a rendu la vision d'un continuum entre éducation des enfants et des adultes, indissociable de l'idéal de démocratie*”. “*Une vision que portent les Gréta*”, a-t-elle souligné.

## “Un droit opposable au retour en formation”

Dans le cadre de cette même loi, le réseau de la formation de l'Éducation nationale a réformé sa gouvernance. Le rôle accru confié aux recteurs d'académie ouvre de nouveaux horizons pour faire face aux enjeux socioéconomiques, tout en maintenant le lien avec la formation initiale. “*Nous avons des défis considérables à relever*”, a déclaré la ministre. Et de citer, par exemple, “*un droit opposable au retour en formation*

*pour les jeunes de moins de 25 ans sortis du système éducatif sans diplôme autre que le brevet, ou encore l'accès à la formation des salariés des TPE-PME*”.

## Les compétences des formateurs de terrain

Parmi les orientations exposées par la ministre figurent notamment la nécessité “*de renforcer la présence des Gréta dans les dispositifs éducatifs, via les Campus des métiers et des qualifications, de réfléchir sur les blocs de compétences pour permettre la mixité des parcours, et de favoriser la montée en compétences des formateurs de terrain eux-mêmes*”. Ces derniers sont soit des enseignants de l'Éducation nationale, soit des formateurs issus du secteur privé.

## S'appuyer sur la loi formation

Le nouveau paysage de la formation professionnelle, dessiné par la loi du 5 mars 2014, offre des opportunités dont le

réseau des Gréta va pouvoir s'emparer. Aussi, les Gréta entendent-ils développer la palette de leurs prestations pour encore mieux accompagner les individus. Intervenant de la table ronde intitulée "Quelles réponses des Gréta aux exigences de demain ?", William Marois, recteur de l'académie de Nantes, a avancé : "La réponse des Gréta est la marche vers les 50 ans du réseau en s'appuyant sur la loi formation et celle de la refondation de l'école."

### La qualité des pédagogies

Selon lui, cinq termes caractérisent l'avenir des Gréta : "La créativité, pour répondre à la mise en œuvre du compte personnel de formation (nécessité d'une modularisation des formations, par exemple) ; la réactivité, pour faire évoluer nos offres de formation (en faveur des personnes les plus en difficulté), pour nouer de nouveaux partenariats et répondre à l'enjeu de la validation des acquis de l'expérience ; la qualité des formations et des pédagogies ; l'efficacité, avec la mise à plat de l'organisation des Gréta (via la loi de refondation) ; la solidarité entre Gréta d'une même académie et ainsi éviter les concurrences."

### "Les Gréta sont bien positionnés"

Pour Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la réforme de la formation "essaie de créer un meilleur

leur lien entre formation initiale et formation continue à travers le CPF". Le compte constitue en effet, selon la déléguée générale, "un véhicule par lequel on met plus de moyens collectifs pour permettre à bon nombre de personnes d'accéder à la certification et à la qualification". Dans cette perspective, "les Gréta sont bien positionnés et nous espérons que l'offre de formation va s'ajuster".

### L'accent sur les formations certifiantes

De son côté, Joël Ruiz, directeur général d'Agefos-PME, a évoqué la baisse pour les Opcv des ressources obligatoires, ce qui signifie que "les ressources restantes devront être consacrées aux for-

“

Faire évoluer nos offres de formation en faveur des personnes les plus en difficulté, nouer de nouveaux partenariats

”

mations qualifiantes et certifiantes". À ce sujet, il compte sur un accompagnement des Gréta qui constituent des "partenaires privilégiés". "En outre, a-t-il questionné, si on va vers des formations qualifiantes, on s'attend à une qualité garantie, mais comment guider l'individu ?" Il a aussi rappelé que "8 à 10 % des achats d'Agefos sont tournés vers les Gréta". Raison invoquée : "Le maillage des Gréta est leur atout numéro 1 et ces derniers sont effectivement bien positionnés pour amener les individus sur des offres de formation classiques."

### Proches de la réalité de terrain

Les Gréta, a témoigné Frédérique Dalloz-Bourguignon, directrice de l'institut de formation Simply Market (groupe Auchan), "sont nos partenaires depuis dix ans, notamment sur des remises à niveau (français, mathématiques, français langue étrangère...), car leur réseau permet d'obtenir des réponses de proximité, à la fois via une réflexion concernant l'ingénierie pédagogique et une intervention opérationnelle qui colle à notre réalité de terrain".

Au regard de la réforme, elle a considéré que "le grand défi, pour éviter de re-

produire l'échec du droit individuel à la formation, consiste pour les entreprises et les opérateurs à accompagner les salariés afin qu'ils trouvent les bonnes réponses".

### Moteurs de développement territorial

Au service de tous les publics, les Gréta sont aussi des moteurs de développement territorial aux côtés de leurs partenaires quotidiens, notamment les entreprises publiques et privées. C'est le cas avec, par exemple, le partenariat entre le Gréta industriel de l'agglomération lyonnaise (Gial) et le Syndicat des entreprises du génie électrique et climatique (Serce). Laurence Veisenbacher, secrétaire générale du Serce, a présenté le dispositif de forma-

tion aux métiers de la fibre optique mis en œuvre avec le Gial.

### Projet pilote

Elle a rappelé que "la fibre optique est un marché porteur avec la création d'ici 2022 de 20 000 emplois". Dès 2010, afin d'anticiper les besoins en formation et en compétences générés par l'installation des infrastructures très haut débit (THD), le Serce a soutenu un projet pilote proposé par le Gial, hébergé par le lycée des métiers Jacques-de-Flesselles, à Lyon. Cette collaboration entre l'Éducation nationale et l'organisation professionnelle a permis la réalisation d'une plateforme de formation continue dédiée aux métiers de la fibre optique FTTH (*Fiber to the home*).

En 2013, dans le prolongement de ces travaux, le Gial et Formapelec (structure créée par des organisations professionnelles de l'équipement électrique) ont signé un partenariat destiné à développer et commercialiser une offre de formation élargie, conforme aux attentes des entreprises.

■ Philippe Grandin

### DES ACADÉMIES EN FÊTE

À l'occasion des 40 ans du réseau de formation continue pour adultes, bon nombre de manifestations sont organisées dans les académies.

Parmi celles-ci, retenons que dans l'académie d'Aix-Marseille, une conférence intitulée "Savoir et travail à l'ère numérique : quels scénarios pour demain ?" est organisée le 25 novembre. Dans l'académie de Guadeloupe, en novembre et décembre, à l'occasion de la Route du rhum, différents établissements publics locaux d'enseignement (ÉPLE) présenteront leurs activités.

Alors que dans l'académie de Reims, une équipe "40 ans des Gréta" s'est élancée sur le 10 km organisé lors du "marathon de Reims", le 19 octobre dernier.

# Un nouvel accord formation pour poursuivre le virage technologique de la vente à distance

Révolution numérique. En dix ans, le nombre de sites marchands a été multiplié par dix. Et le nombre d'entreprises, par deux. Des structures souvent très petites, face à de grandes entreprises "historiques" de la vente à distance, qui accélèrent leur mutation. C'est dans ce contexte que vient d'être signé un accord pour le développement de l'emploi et des compétences (Adec). Formations, mais aussi ingénierie, sont au programme.



Patrick Seghin (président de l'Upecad), Emmanuelle Wargon (DGEFP), Yves Georgelin (délégué général du Forco), Catherine Deffrennes (CFE-CGC), Alexandre Lemahieu (CFTC) et Arnaud Deschamps (directeur général de Nespresso France)

Pour le coup, il pourra légitimement être dit de l'accord pour le développement de l'emploi et des compétences (Adec) paraphé le 17 octobre qu'il fut signé sur un coin de comptoir. Pas n'importe lequel, cependant : celui de la réplique d'un authentique comptoir de bar, installé dans les locaux parisiens de la Nespresso Academy, où sont formés *in situ* les conseillers-clients de la marque aux dosettes colorées.

Une marque qui, bien qu'aujourd'hui présente en boutiques, a fondé l'essentiel de sa stratégie commerciale sur la vente à distance. Hier au bout du fil (100 % de sa relation client était téléphonique en 2000), essentiellement sur le web aujourd'hui (la page Facebook de l'enseigne affiche plus de 3 millions d'abonnés et son compte Twitter dépasse les 59 000 "followers").

## Virage technologique

Illustration d'un secteur bouleversé par un virage technologique qui a vu les vieux catalogues rejetés au profit des sites de

vente en ligne et où les champions d'hier se sont vus sérieusement concurrencés par des "pure players" (Vente-privée.com, Rue du commerce, etc.) au modèle économique plus léger, puisqu'entièrement fondé sur internet.

Concurrencés... voire détrônés par ces anciennes *start ups* qui représentent désormais 70 % de l'activité de la vente à distance. Si La Redoute relève aujourd'hui la tête – le 17 octobre, jour de la signature de l'Adec, l'enseigne dévoilait sa nouvelle collection de prêt-à-porter à Lille – c'est au prix d'une réorganisation drastique de ses effectifs et d'un plan social qui prévoit la suppression de près de 1 200 postes d'ici à 2017. D'autres "vépécistes" ont dû mettre la clé sous la porte. C'est le cas de La Maison de Valérie, dont le site internet affiche toujours l'épitaphe.

## 2 610 entreprises, 31 000 salariés...

"Les acteurs historiques – La Redoute, les Trois Suisses, la Camif, Damart... – ont pris de plein fouet le changement de paradigme imposé par les nouvelles technolo-

gies", explique Patrick Seghin, PDG de Damartex et président de l'Upecad, l'organisation patronale des entreprises de vente à distance, adhérente du Medef. "Mais parallèlement, la branche a vu le nombre d'employeurs du secteur doubler en dix ans. Nous comptons aujourd'hui 2 610 entreprises et près de 31 000 salariés dans le domaine de la vente à distance. La nouveauté, c'est aussi la part croissante de très petites entreprises de moins de dix salariés dans le secteur."

## ... 138 000 sites marchands

Petites, mais pas nécessairement amenées à le rester. En 2001, lors de sa création par Jacques-Antoine Granjon, Vente-privée.com n'était qu'une PME spécialisée dans le destockage. Treize ans plus tard, l'enseigne est devenue une référence de la vente en ligne, forte de 2 000 salariés.

"En faisant dès le départ le pari du e-commerce, ces entreprises ont grossi très vite, analyse Hélène Van Waes, déléguée générale de l'Upecad. Aujourd'hui, c'est toute la branche qui a dû faire sa révo-



lution numérique.” 138 000 sites marchands en France en 2014 (pour comparaison, ils n'étaient que 15 000 en 2005), 34 millions d'acheteurs en ligne rien que dans l'Hexagone, un chiffre d'affaires national de 51 milliards d'euros par an (dont 11,5 pour les seules entreprises françaises) et un marché européen pesant quelque 360 milliards : la révolution de la vente à distance a mis moins de vingt ans à s'opérer grâce à la démocratisation du web.

### Montée en compétences

En 2009, la branche avait déjà signé un premier Adec triennal – prorogé d'un an en 2013 pour y intégrer les contrats de génération – destiné à répondre aux changements structurels des métiers de la vente à distance. “Un accord de très grande ampleur”, se souvient Philippe Vanhoenacker, syndicaliste CFE-CGC. 19 millions d'euros furent alors posés sur la table. Dont 15 pour le seul volet “formation”, destiné à financer les actions de formation de 11 000 salariés de la branche, dans les domaines de la logistique, de la relation client et des métiers du web.

“Il a également permis aux grosses sociétés « historiques », au personnel souvent âgé et peu qualifié, de réussir leur transformation vers le e-commerce”, juge Alexandre Lemahieu, négociateur CFTC. Et la montée en compétences des salariés, au travers des trois certificats de qualification professionnelle industrielle (CQPI) de la branche, portant sur les métiers d'agent logistique, de conseiller de vente et d'animateur d'équipe.

### Nouveau panorama des emplois

Un travail sur la montée en qualification des salariés qui entre en résonance avec la négociation sur les classifications des emplois de la vente à distance engagée en 2011 et dont les arrêtés d'extension ont été publiés début 2014. “Ce nouveau

“

La montée en compétences des salariés du secteur, mais aussi la reconversion d'autres salariés, orientés vers le e-commerce

panorama des emplois de la branche était indispensable : nos métiers changent et il était nécessaire d'identifier ceux tombés en désuétude et de les remettre au goût du jour”, assure Catherine Deffrennes, négociatrice pour la CFE-CGC.

Le précédent accord ayant expiré en 2013, le nouvel Adec lui emboîte le pas. Signé par trois organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC), le texte se structure en trois volets : la réalisation d'une étude prospective sur l'évolution du modèle social de la branche, l'accompagnement à la mise en œuvre d'un projet “qualité de vie au travail” expérimenté au sein de 11 entreprises du secteur et, surtout, un travail sur l'accompagnement de la montée en compétences des salariés les plus fragilisés, des managers de proximité, mais aussi des salariés d'entreprises en difficulté présents sur les mêmes bassins d'emploi que les employeurs de la vente à distance, pour les guider vers les métiers du e-commerce.

### Former 4 750 salariés

Cette fois, ce sont 6,5 millions d'euros qui ont été mobilisés (à raison d'un tiers par l'État, un tiers par les entreprises de la branche et le dernier tiers par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) avec l'ambition de former 4 750 salariés.

”

“Ce nouvel Adec s'inscrit dans la logique de l'Ani sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013. Il a permis de créer un nouveau contexte pour réfléchir à l'accompagnement du changement, au développement des compétences de nos collaborateurs et à la recherche de la performance économique pour nos entreprises”, souligne Hélène Van Waes. Et même un moyen pour raccrocher la branche de la VAD aux négociations sur le pacte de responsabilité qu'elle n'a, pour l'heure, pas entamées. “L'accord n'est pas directement connecté au pacte, mais les dispositifs qu'il contient s'inscrivent dans son esprit”, reconnaît Philippe Vanhoenacker.

### Des actions d'ingénierie

Ouvert vers les évolutions du secteur, l'Adec prévoit de rendre éligibles des actions d'ingénierie visant à doter la branche d'un arsenal formation plus étendu, qu'il s'agisse de nouvelles certifications, de référentiels métiers, d'actions de formation inédites, d'outils visant à favoriser la mobilité interne ou de dispositifs e-learning.

Un travail de conception pédagogique pour lequel la branche compte sur l'appui du Forco, son Opcv, lui aussi signataire de l'accord. “Nous attendons de l'innovation de leur part”, annonce la déléguée générale de l'Upecad. Particulièrement lorsqu'il s'agira de savoir articuler les besoins collectifs des employeurs de la branche avec le nouveau compte personnel de formation dont ses salariés seront titulaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015.



Signature de l'Adec le 17 octobre, dans les locaux de la Nespresso Academy

■ Benjamin d'Alquerre

## La Fabrique de l'industrie mise sur l'apprentissage

### JOAILLERIE LE PORTAIL DES MÉTIERS

La branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeau (BJOC) – qui couvre plus de 2 800 entreprises (80 % de TPE) et 9 000 salariés en France – vient de se doter d'un portail d'information sur ses métiers et son offre de formation initiale et continue. Il présente huit métiers-clés du secteur : joaillier, lapidaire, orfèvre, polisseur, sertisseur, prototypiste, responsable d'atelier et responsable qualité.

Outre la présentation des activités, les fiches métiers détaillent les conditions d'accès par la formation initiale et par la formation continue. Le site liste les dispositifs à mobiliser pour se former.

Il constitue plus largement un portail d'information sur le secteur, mettant à disposition les dernières études publiées et les chiffres-clés. À terme, il devrait permettre aux entreprises d'accéder aux outils RH conçus dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) signé voici deux ans par la DGEFP, la FFBJOC (fédération d'employeurs), les organisations syndicales de salariés et Agefos-PME.

[www.metiers-bijouterie.com](http://www.metiers-bijouterie.com)

**Laboratoire d'idées** présidé par Louis Gallois, la Fabrique de l'industrie vient de publier une note consacrée au regard des acteurs de terrain sur les rapports entre formation professionnelle et industrie. Affirmant vouloir en finir avec les *"discours négatifs et redondants"* sur la supposée *"inefficacité du système"* français de formation professionnelle, les auteurs appellent à dépasser les *"blocages déjà bien identifiés"*. Comment ? En s'appuyant sur la *"volonté forte de la plupart des acteurs d'œuvrer au rapprochement de « mondes » qui s'opposent ou simplement s'ignorent"*.

### Adaptation aux besoins des industriels

Indispensable à la compétitivité des entreprises, l'adaptation de la formation professionnelle aux besoins des industriels est un processus complexe. Il s'agit, d'une part, de répondre à des défis de natures diverses (évolutions démographique et technologique, préoccupations envi-

ronnementales et globalisation), d'autre part, d'aider les entreprises à anticiper leurs besoins en formation.

“ Résoudre les difficultés de recrutement de l'industrie avec l'appareil de formation ”

### Décloisonner les filières

Convaincu que les difficultés de recrutement de l'industrie reposent en grande partie sur l'appareil de formation, la Fabrique de l'industrie propose plusieurs leviers d'action. Premièrement,

agir sur les enseignants et personnels d'orientation dans le but de renforcer la connaissance des métiers de l'industrie. Ensuite, promouvoir le décloisonnement des filières professionnelles et générales, afin de garantir les passerelles, dans une logique de parcours. Troisièmement, elle conseille de s'inspirer du "modèle dual" suisse de formation professionnelle pour développer l'apprentissage. Et d'énoncer que les entreprises doivent aborder la formation comme un investissement, au bénéfice de l'ensemble des salariés, de tous niveaux de qualification.

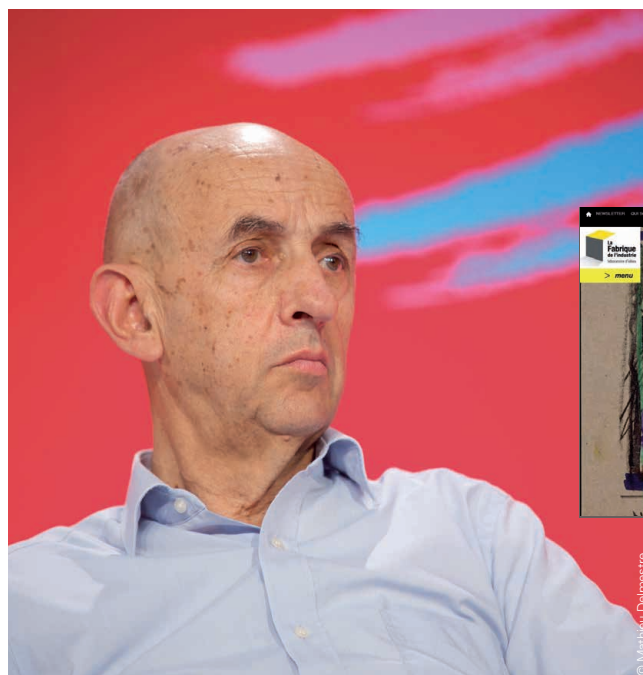
### Modèle suisse, modèle norvégien

À cet égard, la Fabrique de l'industrie souligne aussi l'intérêt du modèle norvégien, qui laisse une large place à la formation professionnelle et à l'alternance.

Dans le prolongement de cette étude, la Fabrique de l'industrie organise le 13 novembre prochain à Lyon un débat en partenariat avec l'Institut Confluences : "Comment soutenir la compétitivité en misant sur la formation ?"

■ Nicolas Deguerry

[www.la-fabrique.fr](http://www.la-fabrique.fr)



Louis Gallois, président du conseil de surveillance de PSA, président de la Fabrique de l'industrie



Le site La-fabrique.fr

# Mieux accompagner les employés des centres communaux d'action sociale

L'Union nationale des centres communaux d'action sociale (Unccas) a mis en ligne sur son site une étude sur le profil de ses agents.

Elle révèle que 90 % d'entre eux ont au moins suivi une formation professionnelle depuis leur prise de poste. Le document, qui a été remis le 15 octobre aux participants du congrès de l'Unccas, souligne qu'il s'agit principalement de cursus courts et non diplômants, issus très majoritairement du catalogue proposé par le CNFPT<sup>1</sup>.

Les deux tiers des agents concernés s'estiment satisfaits des cursus suivis, mais nombreux sont ceux qui pensent ne pas avoir été suffisamment accompagnés dans leurs démarches, les laissant seuls trouver leur cursus.

## Des agents trop peu informés

"Ce manque d'information peut être imputé, dans certains cas, à l'éloignement entre la direction des ressources humaines de la ville et les agents du CCAS, éloignement encore renforcé pour les agents qui travaillent dans des structures gérées par le CCAS sur des sites physiquement distincts (établissement pour personnes âgées dépendantes, crèches...).



▶▶ **123 000 emplois**  
soit 7% des effectifs de la  
fonction publique territoriale



◀◀ **60 % des logements foyers publics**  
pour personnes âgées

Les agents sont peu informés sur leurs droits à la formation, et ne peuvent pas par exemple citer ce qui relève de leur droit individuel à la formation", souligne le rapport, en précisant que la même logique s'applique à la VAE.

## Faire face aux besoins spécifiques

Par ailleurs, les travailleurs sociaux, qui représentent le cœur d'activité des CCAS, jugent que le catalogue du CNFPT cadre mal avec leurs besoins en formation. Celle-ci devrait porter, par exemple, sur la prise en charge de la violence conjugale ou des comportements addictifs.



▶▶ **150 000 familles**  
en situations de précarité  
énergétique aidées en 2011

Pour éviter que ces agents se détournent de la formation professionnelle, "certains CCAS structurent l'offre de formation avec la mise en place de plans de formation... Ils formulent de grands objectifs, comme lutter contre l'illettrisme, et recensent toutes les formations qui répondent à chaque objectif". Des pratiques que l'Unccas encourage fortement, au même titre que la conception de cursus sur mesure, pour faire face aux besoins spécifiques du terrain.

### ■ Cédric Morin

1. Centre national de la fonction publique territoriale, [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

[www.unccas.org](http://www.unccas.org)

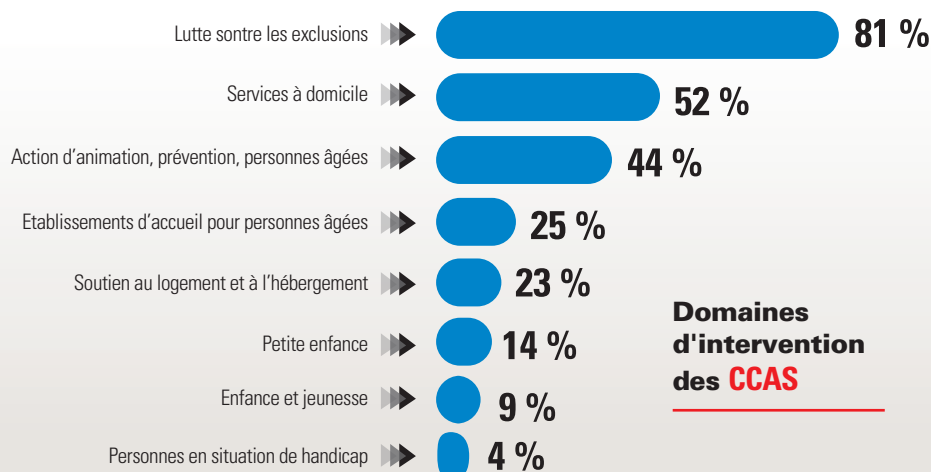
## INTÉRIM LES POEC PORTENT LEURS FRUITS

Le Faf-TT, Opca du travail temporaire, a mené une enquête auprès des bénéficiaires des 1 000 premières POEC (préparations opérationnelles à l'emploi collectives) qu'il a financées depuis l'été 2013.

Verdict : neuf bénéficiaires sur dix sont "en emploi" trois mois après la fin de leur formation. Parmi eux, 68 % sont en mission d'intérim de plus de six mois, 19 % en CDD et 3 % en CDI. Et 92 % d'entre eux occupent un poste en lien direct avec la formation réalisée.

Les formations mises en œuvre, d'une durée moyenne de 208 heures, concernent pour 43 % l'industrie et 25 % les transports et la logistique. Six sur dix sont qualifiantes, sanctionnées par un titre professionnel du ministère du Travail, par une qualification reconnue par une convention collective, ou par un certificat de qualification professionnelle

[www.faf-tt.fr](http://www.faf-tt.fr)



# L'Afpa entame l' "acte II" de son plan de refondation

Si les résultats financiers de l'Afpa demeurent encore déficitaires, les progrès constatés depuis la reprise en main de l'opérateur en 2012 alors que ce dernier était au bord de la faillite, ont convaincu ses dirigeants de lancer l' "acte II" du plan de refondation qui devrait engager l'Association nationale pour la formation des adultes jusqu'en 2020.



Sur un site de formation Afpa, en région Paca

**d** Le retour à un excédent brut d'exploitation positif, ce ne sera pas encore pour cette année à l'Afpa, qui devrait terminer 2014 avec un déficit de près de 10 millions d'euros dans sa trésorerie. Plus de deux ans après la nomination d'Yves Barou à sa présidence et le lancement de son plan de refondation, l'Association pour la formation des adultes demeure dans le rouge.

## Une commande publique en stagnation

En septembre, le secrétaire général de FO, Jean-Claude Mailly, s'était d'ailleurs ému de la situation de l'opérateur au travers d'un courrier adressé à François Rebsamen. *"Les perspectives de croissance que nous faisons voici deux ans ne sont pas allées aussi loin que nous l'espérions"*, reconnaissait Yves Barou le 16 octobre, à l'occasion de la présentation à la presse de l'Acte II du plan de refondation.

En raison, notamment, d'une commande publique en stagnation. Ainsi, si le plan des "30 000 formations d'urgence" a été un succès pour l'Association, le plan "100 000" qui devait le

compléter rencontre davantage de difficultés à monter en puissance, du fait de la situation des comptes publics. *"Mais il faut voir d'où nous partions, a relativisé Yves Barou : 92 millions de déficit en 2011 ; 50 millions l'année suivante ; 37 millions en 2013 et 10 millions cette année."*

## Le gel des salaires est prolongé

Optimiste, le président de l'opérateur table sur le retour à un excédent positif en 2015. Dans un contexte toujours marqué par le non-renouvellement de près de 60 % des départs à la retraite et par un gel des salaires qui persistera. Entre 2003 et 2013, l'Afpa a perdu

**“** Un renouveau pédagogique pour les métiers accessibles par le biais des formations Afpa **”**



près de 3 000 collaborateurs, dont 850 ces deux dernières années au titre des départs non remplacés.

*"Alors que le nombre de salariés a diminué pour tourner autour de 7 500 aujourd'hui, le poids des personnels hiérarchiques, lui, est demeuré stable et s'élève à près de 1 000 personnes"*, estime François Duval, délégué syndical central Sud-FPA. *"Avant de maintenir le gel des salaires des employés, il faudrait commencer par réduire ce poids hiérarchique qui pèse sur les finances de l'Afpa"*, revendiqua-t-il.

## Les 230 millions nécessaires

Mais si le déficit de l'opérateur se comble petit à petit, l'Afpa poursuit la renégociation de son financement avec l'État afin d'obtenir les 230 millions

nécessaires à l'établissement d'un nouveau *business-plan*. 160 millions ont déjà été versés.

Demeure aussi le contentieux autour du patrimoine immobilier de l'Association – propriété de l'État aujourd'hui, avant transfert aux Régions en 2015 – que l'Afpa souhaiterait voir revenir dans son giron, ne serait-ce que pour pouvoir l'engager auprès des banques. *“Sans patrimoine à engager, les banques continuent de nous prêter à un taux de 4 %”*, déplore Yves Barou.

### Arme anti-chômage

Le président de l'Afpa ne souhaite pas pour autant rester focalisé sur les seuls résultats financiers. *“Il y a aussi le bilan d'utilité sociale de l'Afpa. Le taux de retour à l'emploi de nos stagiaires six mois après leur formation a dépassé les 60 % malgré la dégradation de la conjoncture économique. L'Afpa, c'est une arme anti-chômage !”*

L'occasion d'entamer ce deuxième acte de la refondation qui engagera l'opérateur jusqu'en 2020. Après avoir dépeussieré son offre de formation grâce au numérique et à la création de parcours modularisés en conformité avec les modalités du compte personnel de formation, l'opérateur a imaginé un nouveau plan de bataille qui anticipe d'ores et déjà la future réforme territoriale, en réorganisant l'Afpa en 13 directions régionales à l'horizon 2018. Et en remodelant son maillage dans les territoires autour de 30 centres stratégiques nationaux – *“qui seraient propriétés de l'Afpa”*, espère Yves Barou – et de 70 centres territoriaux.

### Formateurs mobiles

À quoi s'adjoindrait une recrudescence des formateurs mobiles (180 aujourd'hui, leur nombre devrait évoluer à 300 en 2018) chargés de dispenser leur expertise de façon souple et rapide : *“Aller vers les stagiaires fait partie de l'historique de la maison...”*

Une réorganisation qui s'accompagnera d'une *“révolution numérique”* de sa stratégie pédagogique, misant notamment sur les serious games et les simulateurs de gestes professionnels qui se traduira par la mise en ligne, d'ici l'été 2015, d'une plateforme francophone (conçue en collaboration avec la Belgique) accueillant une cinquantaine de “jeux sérieux” (*smart*

## Questions à Christian Filliot, secrétaire général CGT Afpa

### *“Nous devons nous inscrire dans une logique de cofinancement”*

#### **Le président de l'Afpa a parlé de “formateurs mobiles”. Que recouvre ce concept ?**

C'est un concept hybride. Il s'agirait d'avoir, aux côtés des formateurs sédentaires et de ceux dits itinérants (qui remplacent, sur des périodes généralement assez courtes, d'autres formateurs en congés, en formation ou indisponibles), des formateurs du même secteur sur un même lieu, ou sur un nombre de lieux plus restreint. Ainsi, ceux-ci, lorsqu'il y aurait besoin de formateurs, pourraient se déplacer pour assurer les formations.

Avec le système d'appels d'offres, les formateurs doivent être agiles et se déplacer, afin d'assurer les actions de formation quels que soient les lieux.

#### **Parler de l'offre de “services dématérialisés” concernant l'orientation signifie-t-il le retour des activités d'orientation au sein de l'Afpa ?**

Il ne s'agit pas de reconstituer l'activité d'orientation, qui a été confiée à Pôle emploi, mais de faire le constat que nombre de stagiaires abandonnent le parcours de formation parce que, notamment, ils ont pu être mal conseillés

ou se sont engagés dans une formation inadaptée à leur projet professionnel. Parler d'offre de services dématérialisés concernant l'orientation n'est pas suffisant. Il faut permettre véritablement à des personnes ayant des projets de transition professionnelle et étant dans l'expectative entre différents métiers, par exemple, de pouvoir visiter des plateaux techniques, afin de se faire une idée exacte du métier auquel elles aspirent. Il faut continuer à accompagner les stagiaires, même pendant leur formation.

#### **Serez-vous prêts pour proposer dès janvier 2015 des formations dans le cadre du CPF?**

Oui, nous avons une offre à proposer. Nous disposons de modules adaptés au compte personnel de formation. Cependant, notre offre sur 120 ou 150 heures est limitée. Pour avoir des formations visant une reconnaissance par certification, nous devons plutôt nous inscrire dans une logique de cofinancement adossant le CPF à des financements complémentaires (Opca, Régions, etc.). Il y a donc une ingénierie financière à mettre en place.

#### **■ Propos recueillis par Knock Billy**

*experiencing games*), ainsi que de divers services dématérialisés concernant l'orientation et l'information sur les métiers. Ce renouveau pédagogique s'accompagnera d'une modernisation des métiers accessibles par le biais des formations Afpa – une filière “ressources humaines” est à l'étude – que l'Association souhaite co-construire avec les Conseils régionaux.

#### **Viser le marché des entreprises**

Autre changement de cap : si l'Afpa n'envisage pas de réduire ses efforts de formation en direction des demandeurs d'emploi – estimant même qu'elle pourrait en accueillir 10 000 de plus chaque année – elle n'en espère pas moins se positionner sur le marché

des entreprises, considéré comme un débouché d'avenir.

#### **Une programmation réévaluée**

Elle espère toucher ce nouveau marché par le biais du CPF dont chaque salarié disposera au 1<sup>er</sup> janvier 2015. *“La production de l'offre de formation suivra au plus près les besoins des entreprises avec une programmation très réactive et particulièrement réévaluée”*, explique Yves Barou.

Afpa Acte II : le processus est engagé. Il devrait faire l'objet d'une feuille de route portant jusqu'à 2017 qui devrait être finalisée au premier trimestre 2015.

#### **■ Benjamin d'Algerre**



## Centre Inffo

Partenaire de votre professionnalisation



Sessions de formation

### OPTIMISER SA PEDAGOGIE ET SON INGENIERIE DE FORMATION

Concevoir un dispositif de formation mixant différentes modalités pédagogiques : ingénieries et NTIC • **12 et 13 novembre**

### MAÎTRISER L'ENVIRONNEMENT ET LE DROIT DE LA FORMATION

Nouvelle réforme de la formation : que change-t-elle ? • **24 novembre**

### ASSURER L'ORIENTATION ET L'INFORMATION SUR LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Orienter les demandeurs d'emploi et les salariés licenciés économiques vers les dispositifs d'accès à la formation et à l'emploi • **18 novembre**

Maîtriser les spécificités des contrats aidés et leur « volet formation » • **28 novembre**

### PILOTER ET GÉRER LA FONCTION FORMATION EN ENTREPRISE

Optimiser l'évaluation de vos actions de formation • **3 et 4 novembre**

Intégrer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans l'élaboration du plan de formation • **18 et 19 novembre**

Mettre en œuvre la réforme dans l'entreprise : plan, professionnalisation, CPF, GPEC • **20 et 21 novembre**

### PILOTER ET GÉRER UN ORGANISME DE FORMATION

Maîtriser la réglementation et la construction de son dossier d'enregistrement et d'évaluation de DPC • **6 et 7 novembre**

Obtenir des fonds de la taxe d'apprentissage : campagne de collecte, utilisation, obligations • **17 novembre**

Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation • **25, 26 et 27 novembre**

## Vers la création d'une **branche** pour la formation numérique

**2020 verra-t-elle** la naissance d'une nouvelle branche professionnelle rassemblant les professionnels de l'e-formation et de l'éducation numérique ? C'est l'ambition de l'Association française des industriels du numérique dans l'éducation et la formation (Afinef). Fondée en 2012, cette dernière regroupe une cinquantaine d'entreprises, employant près de 2 000 salariés – et peut-être, espère-t-elle, dix fois plus en 2020.

### Un marché dominé par les Anglo-Saxons

Le marché international de l'éducation et de la formation numériques est évalué à 90 milliards de dollars (9 % du PIB mondial) et pourrait croître de 22 % à l'horizon 2017. Les Français peinent à y émerger. "Aujourd'hui, le poids de la France dans le marché international de l'éducation et de la formation numériques est très faible", avait d'ailleurs Hervé Borredon, président de l'Afinef et PDG d'Itop, *start-up* spécialisée dans l'édition de logiciels pour l'éducation, à l'occasion des deuxièmes assises nationales de l'association<sup>1</sup>.

### "Le monde ne nous attendra pas"

La faute, notamment, à un marché international encore largement dominé par les Anglo-Saxons : selon l'Afinef, 30 % des budgets formation américains sont consacrés à l'achat de solutions e-learning, contre 7 % en France.

"Ils ont la chance d'avoir pu lancer leurs offres puis de les consolider sur le seul marché anglophone avant de les décliner vers d'autres zones linguistiques", explique Yves Dambach, vice-président de l'association et dirigeant de l'éditeur de *serious games* KTM Advance, tout en regrettant le "cloisonnement français" entre éducation initiale et formation continue qui complique la création

de synergies. "Alors qu'à l'international, il ne s'agit souvent que d'un seul et même marché", avance Yves Dambach.

### L'impact du décret FOAD

Les professionnels français entendent prendre leur part. En commençant par consolider le marché français désormais davantage ouvert grâce à la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014. Le décret sur la FOAD<sup>2</sup> rend imputables les actions de formation à distance et l'instauration du compte personnel de formation (CPF) est susceptible de développer l'attrait des entreprises et des salariés pour les apprentissages numériques.

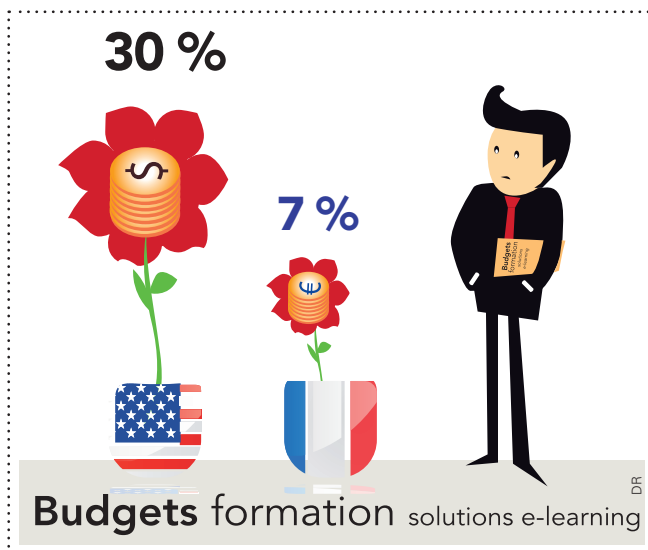


Hervé Borredon, président de l'Afinef

plus grande échelle, au sein de leurs effectifs. Des stratégies qui ne sont plus exclusives aux grands comptes.

### "Il y a urgence"

Imposer le *made in France* sur le marché international de l'éducation numérique ? Les Français veulent y croire. À condition d'agir vite, au vu de la rapidité d'évolu-



### Les entreprises à présent sensibilisées

Aujourd'hui, déjà, selon une enquête de l'Afinef, neuf entreprises interrogées sur dix (publiques comme privées) indiquent avoir eu recours au moins une fois à une stratégie e-learning. Et six sur dix se sont engagées dans cette voie depuis au moins trois ans. Essentiellement pour optimiser les coûts, jusqu'à présent, mais aussi pour améliorer leurs opérations de formation et les déployer, plus rapidement et à

tion du secteur. "Il y a urgence, assure Yves Dambach, *tout va se jouer en quelques années. Le monde ne nous attendra pas.*" D'où l'importance, pour les professionnels du e-learning, de se penser en filière. Et demain, peut-être, en branche.

### ■ B. d'A.

1. Organisées le 8 octobre dernier.
2. Décret n° 2014-935 du 20 août 2014, JO du 22 août. L'Inffo n° 861, p. 5.

[www.afinef.net](http://www.afinef.net)

### 185 "MOOC" FRANCOPHONES

Un an après le lancement de la plateforme gouvernementale Fun (France Université numérique), où en sont les Mooc (*massive open online course, cours en ligne ouverts et massifs*) francophones ?

Le site Digischool.fr, partenaire du Monde Campus, dresse un panorama des cours en ligne disponibles en langue française, et de leurs utilisateurs. Des cours en ligne triés par catégorie (droit, gestion, informatique, sociologie, design, etc.), niveau d'études (bac, licence, master ou... "professionnel"), difficulté (de "débutant" à "avancé") et durée.

[www.digischool.fr/mooc](http://www.digischool.fr/mooc)

# Congrès ARF : les Régions se positionnent comme lieux de mise en cohérence des stratégies d'éducation et de formation



Le Premier ministre Manuel Valls, le président de l'ARF Alain Rousset, et le président de la Région Midi-Pyrénées, Martin Malvy, hôte du Congrès

“*Les Régions représentent une stratégie d'incarnation de la politique en se posant, par exemple, la question suivante : quels parcours de réussite peut-on envisager pour les jeunes qui quittent le système scolaire et s'engagent dans la vie active ?*” Alain Rousset, président de l'Association des Régions de France, a indiqué à l'occasion du 10<sup>e</sup> congrès de l'ARF organisé à Toulouse les 9 et 10 octobre, que “*le texte du projet de loi (relatif à la réforme territoriale) précisant les compétences des Régions doit aller plus loin que le brouillon qui existe aujourd'hui*”.

## “Fixer clairement les compétences”

Pour le président de l'ARF, la réforme territoriale doit “*fixer clairement les compétences des Régions tout en limitant au minimum les financements croisés, en fixant des responsabilités exclusives, et en faisant en sorte que les actions soient conduites au plan territorial le mieux adapté*”.

De ce point de vue, “*l'espace régional est un espace qui peut remettre les acteurs économiques et sociaux en responsabilité là où l'État paraît lointain*”, a renchéri

Le 10<sup>e</sup> congrès de l'Association des Régions de France était organisé à Toulouse les 9 et 10 octobre derniers. En matière de formation, l'ARF demande un bloc de compétences régionales clarifiées “*du collège à l'emploi*”, permettant de mettre en cohérence les stratégies d'éducation et de formation, de développement économique, d'innovation et d'aménagement du territoire.

aux établissements (de la responsabilité de l'État)”, souligne François Bonneau.

## La nouvelle place des métropoles

Dans les prochaines années, le défi pour les Régions consistera notamment à former et orienter les jeunes vers les métiers de demain en anticipant et intégrant les fortes évolutions du modèle économique national (transition énergétique, vieillissement de la population et “silver économie”, innovations industrielles ou sociales, etc.). Pour François Bonneau, “*les compétences doivent au départ être bien positionnées de sorte que les Régions puissent éventuellement glisser vers un processus de délégation de leurs compétences aux métropoles*”.

Le premier volet de la réforme territoriale, ouvert en janvier 2014 avec la loi dite de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, indique en effet que ces dernières seront compétentes en matière de développement économique, mais aussi social et culturel.

## Service public de la formation professionnelle...

Dans son discours, le 10 octobre, le Premier ministre, Manuel Valls, a assuré que “*les Régions demain auront des compétences et des moyens renforcés*”, dans la perspective de l'examen au Parlement du projet de loi sur les compétences des Régions, qui débute

François Bonneau, président de la Région Centre et président de la commission éducation de l'ARF. Au nom d'une décentralisation efficiente, les Régions ont formulé 10 propositions pour la réforme territoriale, c'est-à-dire “*pour repenser l'organisation des compétences dans les collectivités et pour un nouveau rapport entre l'État et ces dernières*”.

## Du collège à l'emploi

“*La compétence éducation-formation ne doit pas être dispersée, mais concentrée autour d'une vision sur le territoire. Il s'agit par exemple de faire en sorte que les problématiques liées aux choix des jeunes pour l'entrée en stage soient inscrites dans une vision globale de l'économie*”, fait valoir François Bonneau à L'Inffo.

L'ARF revendique ainsi le transfert de la gestion des collèges aux Régions (jusqu'ici assurée par les Départements) pour mettre en cohérence les stratégies éducatives, autrement dit de l'ensemble de l'appareil de formation (du collège jusqu'à bac + 3). “*Cette gestion pourrait être réalisée par une collectivité en responsabilité unique, sans pour autant qu'elle touche à la pédagogie inhérente*



au Sénat mi-décembre. Il a aussi estimé qu'“il faudra aller plus loin” quant au rôle des Régions “en matière de service public de l'emploi et de formation professionnelle”. Il a proposé “sur les grands enjeux de notre pays (emploi des jeunes, formation, apprentissage), des conférences régulières État-Régions pour convenir d'objectifs communs”.

### ... et de l'orientation

Dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), l'ARF

estime que les Régions doivent animer et coordonner tous les services d'orientation existants, afin de faciliter l'accès des personnes (salariés, demandeurs d'emploi, jeunes, familles...) aux dispositifs d'information et d'orientation. “Il existe un nombre incalculable d'offices qui s'adressent à un même public sans concertation. L'objectif est qu'une personne ne franchisse pas plus de deux portes !”, considère François Bonneau. Ainsi, concernant la mise en place du conseil en évolution professionnelle

(CEP) dans le cadre du SPRO, le rôle de la Région serait de “coordonner les compétences des opérateurs nationaux et des opérateurs régionaux désignés par la Région pour éviter qu'ils restent dans leur tuyau, alors même que l'utilisateur a besoin de trouver une réponse rapide”. Dans cette perspective, une convention sera signée entre la Région, le recteur d'académie et le préfet de région.

■ Philippe Grandin



## Entretien avec Pascale Gérard, présidente de la commission formation de l'ARF et vice-présidente de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca) déléguée à la formation professionnelle

### Vers un “Pass régional première qualification”

#### De quelle manière concevez-vous le rôle de la commission formation de l'ARF ?

L'ARF n'est pas un lieu de décision des politiques publiques, mais un lieu d'animation. Le rôle de la commission, d'autant plus important avec la loi du 5 mars 2015 sur la formation, est de favoriser à la fois l'échange sur le plan opérationnel de cette loi et la négociation avec les partenaires sociaux, la Caisse des dépôts et l'État (DGEFP) sur ce même plan.

L'idée, pour les Régions, est de défendre une position collective. En outre, il nous faut définir un ensemble de règles communes, qui s'apparentent à un “tronc commun” de mise en œuvre pour l'abondement du compte personnel de formation (CPF) dans les Régions. Le premier niveau de ce “tronc commun” consiste à le faire converger vers un “Pass régional première qualification”.

Ces règles “tronc commun” seront déclinées dans chaque Région de façon spécifique, selon les choix stratégiques, économiques et politiques des Régions et selon les priorités qu'elles auront définies.

De plus, il nous faut aussi rendre lisibles pour les concitoyens les actions de formation éligibles au titre du CPF. Dans cette perspective, l'ARF propose que la liste nationale CPF concentre toutes les listes de formation de branche et également les listes régionales, de manière à prendre en compte les métiers et les compétences transversales, les mobilités géographiques ou sectorielles.

#### Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, le droit à l'erreur existe-t-il pour la personne dans l'élaboration de sa stratégie d'évolution ?

L'orientation ne se fait pas par l'échec et à ce titre, toute personne pourra se rendre autant que de besoin au service public régional de l'orientation (SPRO) et bénéficier d'un CEP. D'ailleurs, l'acteur du CEP doit tenir conseil, c'est un maïeuticien (accoucheur) du projet professionnel de la personne sur la base du cahier des charges relatif à l'offre de service du CEP. Il ne doit pas prescrire ni imposer.

Il reste pour les Régions à exercer ce travail d'animation pour mettre en place le SPRO, c'est-à-dire faire en sorte que chaque acteur du SPRO se connaisse pour éviter tout risque de juxtaposition des missions. Pour délivrer une information sur les tendances socioéconomiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations, nous devons mettre en commun, par exemple, les données objectives délivrées par les Observatoires régionaux emploi-formation (Oref) et les Observatoires de branche professionnelle.

#### Quid de l'élaboration d'un référentiel afin de créer un titre de conseiller en évolution professionnelle ?

C'est une perspective qui entre dans le cadre de la professionnalisation. Nous défendons cette professionnalisation pour les salariés, et nous devons la défendre pour les conseillers. Je pense que cela va se construire dans la durée.

■ Propos recueillis par Ph. G.

## Lancement du Campus numérique de Bretagne, premier "multi-sites" en Europe

**Numérique** oblige, c'est en simultané et dans cinq villes différentes<sup>1</sup> qu'a été lancé le Campus numérique de l'Université de Bretagne, UEB C@mpus. L'occasion pour Nicolas Prigent, enseignant-chercheur à Supelec Rennes, de profiter de l'une des salles de téléconférence immersive pour partager sa vision de l'innovation.

Tous ceux qui ont un jour assisté à des colloques sur l'innovation en formation dans les lieux les plus prestigieux de l'enseignement français n'ont pu manquer de noter ce paradoxe. Sans tableau

matisées...), et vous disposez d'un environnement technologique adapté aux "nouvelles façons de pratiquer l'enseignement et la recherche, plus performante et ouverte, moins coûteuse et plus environnementale".

### De nouveaux usages qui s'imposent

Mais surtout, et pour Nicolas Prigent, "ce qui caractérise un grand outil, c'est de nous emmener là où on ne l'avait pas imaginé, de nous permettre de transformer notre vision du monde et de nous laisser découvrir de nouveaux

par exemple, la généralisation de l'usage du SMS.

### La dimension territoriale sans l'écueil de la distance

Le rapport avec l'UEB C@mpus ? Connecté à d'autres sites géographiques pendant son intervention, Nicolas Prigent résume : "Je vous vois, vous me voyez, nous sommes en train d'interagir ; simplement, quand nous sortirons de nos salles respectives, certains seront à Rennes, d'autres à Lannion ou à Saint-Brieuc, mais la technologie nous aura permis de tordre l'espace pour pouvoir nous retrouver en un même lieu à un instant donné."

Pas nouveau ? Oui, tant que les organisations fonctionnent sans s'adapter aux conséquences réelles de l'abolition de la distance. Mais alors que "les détails technologiques sont en train de s'effacer pour laisser la place aux usages", la disparition de la contrainte spatiale "va avoir des implications fondamentales dans nos trois métiers que sont l'enseignement, la recherche et les relations industrielles", prévient l'enseignant-chercheur.

### Une révolution des modèles de diffusion

Cela permet par exemple de "créer des cours sur différents campus" et de "faire du transdisciplinaire", "d'aller chercher les experts là où il sont et de les réunir dans des salles de téléprésence". Évoquant une "révolution des usages", il insiste : "Les programmes vont pouvoir être créés à partir de toutes les compétences que nous avons, aujourd'hui en Bretagne, demain en France et dans le monde." Mêmes perspectives avec la recherche, qui va voir apparaître de "nouveaux modèles de diffusion de la connaissance scientifique", en lieu et place des conférences annuelles qui réclament de faire

se déplacer 300 à 400 personnes. Même chose pour les industriels, qui connaîtront elles aussi de "nouveaux modes d'interaction, beaucoup plus immédiats".

Si tout cela peut encore paraître flou aujourd'hui, c'est que le potentiel issu de l'éclatement de la géographie traditionnelle ne peut se révéler que progressivement, dans des usages qui restent à découvrir.

Et Nicolas Prigent en est convaincu : "Nous n'imaginons pas encore les transformations qui vont pouvoir avoir lieu." Reste que l'émergence d'un tel écosystème peut déjà entraîner une certitude : il y a là un défi de taille pour les héritiers de Robert de Sorbon<sup>2</sup> et de l'abbé Grégoire<sup>3</sup>.

### Un partenariat public-privé

L'ensemble du projet UEB C@mpus est porté et déployé par le groupe Breizh Connect qui réunit Eiffage, Orange, la Caisse des dépôts et le Fonds d'investissement et de développement des partenariats public-privé (Fideppp).

Des financements publics sont apportés dans le cadre de la convention-cadre État-Région signée en 2010 : le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche finance les quatre nouvelles constructions<sup>4</sup> à hauteur de 30 millions d'euros, le Conseil régional et d'autres collectivités financent l'acquisition des équipements et des services, également à hauteur de 30 millions d'euros.

### Nicolas Deguerrey

1. Brest, Lannion, Lorient, Rennes, Saint-Brieuc.
2. Le fondateur, au XIII<sup>e</sup> siècle, de la Sorbonne.
3. Le fondateur, en 1794, du Conservatoire national des arts et métiers.
4. Deux à Brest et deux à Rennes.

<http://numerique.ueb.eu>



Le Campus numérique de Bretagne, lors de sa présentation, le 30 septembre dernier

interactif, sans prise ethernet ni prise électrique, les exposés les plus enthousiastes sur l'enseignement au XXI<sup>e</sup> siècle ont quelque chose de très... virtuel. Et d'un saisissant contraste avec les espaces de travail collaboratif, les salles de télé-enseignement et les télé-amphithéâtres proposés par UEB C@mpus. Ajoutez-y l'innovation de services ("conciergerie" en ligne, captations auto-

usages". Des exemples ? Twitter, la plateforme de microblogging, conçue pour raconter au monde l'instant vécu, et devenue "indispensable" aux professionnels comme au grand public. *Idem* pour la téléphonie mobile, créée à l'intention des capitaines d'industrie et aujourd'hui entre les mains du grand public. Lequel a vite trouvé en l'outil des réponses à des besoins qu'il ignorait avec,



## Marc Ferracci, un expert influent

À 37 ans, Marc Ferracci s'est imposé tout autant comme un spécialiste de l'évaluation des comptes publics que comme un expert influent du secteur de la formation professionnelle. Fils de Pierre Ferracci, le président directeur général du groupe Alpha et président en 2008 du groupe de travail multipartite sur la réforme de la formation professionnelle, Marc a hérité du goût de son père pour les questions sociales. Le diplômé de HEC s'est passionné pour la formation professionnelle avant même que Pierre soit sollicité pour animer le groupe de travail qui a préparé la réforme de 2009.

### La formation des chômeurs

*"J'ai investi ce champ après ma rencontre avec Pierre Cahuc, qui dirigeait alors un DEA de macro-économie à l'Université Paris-I, explique-t-il. Je souhaitais alors travailler sur l'évaluation des politiques de l'emploi. Il est devenu le directeur de la thèse que je préparais dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche pour l'Unedic et Paris-I. Je l'ai soutenue en 2006. Son intitulé exact est « La formation professionnelle des chômeurs en France : analyse théorique et évaluation empirique »."* Pendant la préparation de sa thèse, le jeune économiste du travail a intégré le Centre de recherche en économie et statistique où officient notamment Francis Kramarz ou Bruno Crépon, avec qui il a travaillé sur l'évaluation des prestataires privés travaillant pour Pôle emploi.

### "Être fidèle à mes convictions"

Le champ de travail de Marc Ferracci ne se limite pas à la formation professionnelle, mais est resté l'un de ses thèmes de recherche majeur, avec notamment la fameuse note pour l'Institut Montaigne en 2011, qui prédisait l'échec de la réforme de 2009. *"Étant de gauche, l'orientation de l'Institut Montaigne m'a posé question au départ, mais dans les faits nous avons eu une liberté totale de ton. Cela m'a permis de mettre en évidence de*

#### 2003-2006

- Université Paris-I, laboratoire Eureqa
- Unedic – Direction des études statistiques

#### 2006

Crest-Insee, laboratoire de microéconomie

#### 2006

Université Paris-Est Marne-la-Vallée, laboratoire OEP-Erudite

#### Depuis 2006

Université de Nantes, laboratoire Lemna



*façon critique les inégalités induites par notre système de formation professionnelle, et d'être ainsi fidèle à mes convictions. Être cohérent, c'est militer pour la réforme d'un système qui pénalise les plus faibles. C'est vrai par exemple aussi pour l'assurance chômage, avec 50 % des inscrits au Pôle emploi qui ne sont pas indemnisés",* estime-t-il. *"Il faut se poser la question de l'accès à l'indemnisation, avant celle du durcissement des règles",* ajoute ce proche d'Emmanuel Macron.

### Les avancées de la réforme

*"Avec Emmanuel Macron, nous sommes encore en contact, ce qui m'a permis d'être associé au processus d'élaboration de la dernière réforme. Par exemple, la suppression de l'obligation de dépense de 0,9 % était l'une des propositions du rapport pour l'Institut Montaigne que nous avons réalisé avec Pierre Cahuc et André Zylberberg."* Certes, il regrette que le système *"reste intermédiaire, et qu'il faille passer par un Opca pour débloquer ses heures : cela reste très dissuasif. Ce cadre ne peut qu'accroître les inégalités, même si le principe du CPF va dans le bon sens. Notamment car c'est un droit portable et mobilisable à la stricte initiative du salarié"*.

Pragmatique, Marc Ferracci est plus sceptique sur le financement des outils créés par la dernière réforme. *"Si le CPF atteint son but, toucher un maximum de personnes, il y aura un problème de financement. Pour qu'il fonctionne, il faut absolument un accompagnement, cela pourrait être le rôle du conseil en évolution professionnelle, mais là aussi se pose la question du financement."* Et de mettre en garde contre la complexité, et le trop grand nombre d'acteurs, à son sens, appelés à intervenir.

### Et ensuite

Même si Marc Ferracci n'a pas mis ses pas dans les traces de son père, pourrait-il prendre sa succession à la tête du groupe Alpha ? Il l'a envisagé, et ne l'exclut pas. Mais plus il avance dans sa carrière et ses travaux de recherche sur l'évaluation des politiques publiques, moins cette hypothèse lui semble probable. Ce n'est de toute façon pas d'actualité, rappelle-t-il. Sans omettre de préciser qu'entre le football<sup>1</sup> ou encore la plongée sous-marine, ils partagent tous les deux bien plus que le goût de l'intérêt public et des questions sociales.

#### ■ Cédric Morin

1. Cf. *L'Inffo* n° 856, le portrait.