

LE "JAUNE BUDGÉTAIRE"

ou les chiffres-clés de la formation

► page 2



Les crédits emploi-formation débattus à l'Assemblée ► page 4

ENTREPRISE ► page 10

Michelin : un temps de formation réduit mais plus pertinent

SECTEURS ► page 16

Artisanat : l'apprentissage au cœur du pacte de responsabilité

TERRITOIRES ► page 24

30 ans du Carif Franche-Comté : "Rendre plus lisible l'offre de formation"

Les 32 milliards de dépenses pour la formation détaillés par le "Jaune budgétaire"

32 milliards. Ce chiffre, souvent cité auprès du grand public pour évoquer la dépense globale de formation professionnelle en France, est directement issu du "Jaune budgétaire", c'est-à-dire de l'annexe annuelle au projet de loi de finances. Ce document regroupe tous les chiffres-clés du monde de la formation. À l'heure du débat parlementaire sur le projet de budget pour 2015, la dernière édition vient de paraître.



Le "Jaune budgétaire"¹ 2015, annexe au projet de loi de finances consacré à la formation professionnelle, vient d'être rendu public. Ses chiffres-clés portent pour l'essentiel sur 2012, décalage habituel, dû à la nécessité de consolider les données.

Très légère baisse

La somme des dépenses de formation en France, les emblématiques "32 milliards", est légèrement à la baisse par rapport à 2011, à hauteur de - 0,2 %. Pour ce qui est de l'effort national de formation rapporté au PIB, le document note également un léger repli, la

dépense globale représentant 1,52 %, contre 1,54 % l'année précédente. "Cet effort global, indiquent les auteurs du document, intègre les coûts des formations proprement dites, mais aussi les dépenses de rémunérations des stagiaires et les frais d'investissement ; il cumule les dépenses de l'ensemble des agents financeurs, y compris les ménages."

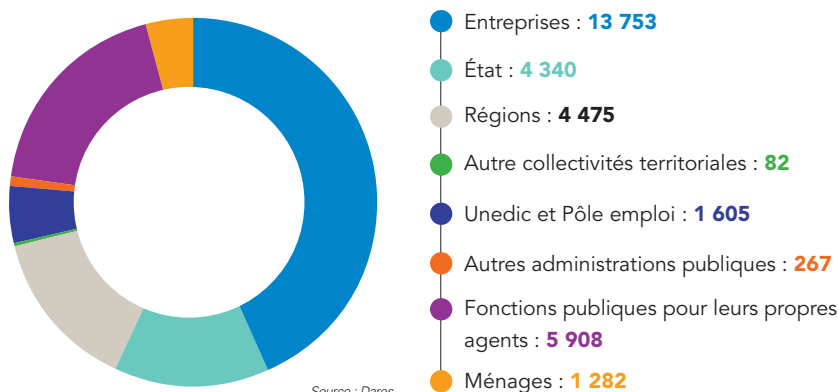
Les entreprises, premiers financeurs de la formation

Les entreprises sont toujours les premiers financeurs de la formation, assurant 43 % de la dépense globale, soit 13,8 milliards d'euros. Une donnée d'ailleurs à la hausse, mais avec une progression ralentie par rapport à 2011. "La dépense consacrée aux actifs occupés du secteur privé est stable (- 0,1 %), avec un dynamisme du financement effectué directement par les entreprises (+ 0,6 %) et un repli de celles réalisées via les Opca (- 1 %)." Pour se "libérer" de sa participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue, l'employeur a, pour la plupart des dispositifs de formation, l'obligation de passer par un Opca, sauf pour le plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus. "Ces dernières peuvent recourir au financement direct d'actions de formation au bénéfice de leurs salariés (formations en interne ou auprès de prestataires de formation) et déduire cette dépense de leur versement aux Opca. Les frais de fonctionnement reculent un peu moins que les rémunérations (respectivement - 0,9 % et - 1,3 %)."

Les Régions devancent à présent l'État

Effet de l'avancée de la décentralisation de la formation, les Régions constituent à présent les deuxièmes financeurs du système français de formation, avec plus de 14 % de la dépense. L'État garde une place importante, à un peu moins de 14 %, mais les crédits qu'il alloue à la formation baissent de 8,8 %.

Dépense globale par financeur final (2012)
en millions d'euros



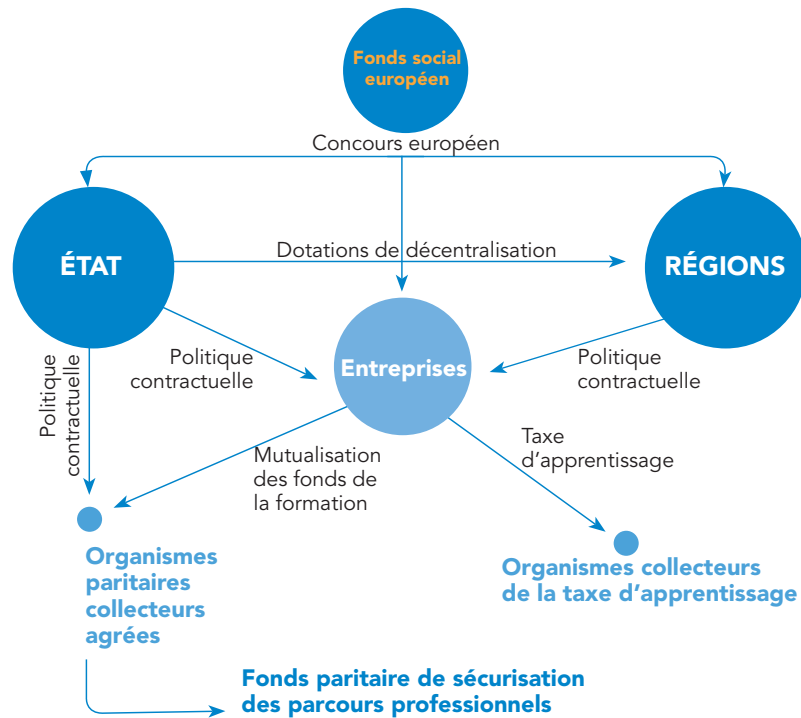
La dépense pour l'apprentissage des jeunes, principal poste de dépense de l'État, diminue (- 12 %). "Deux raisons sont à l'origine de ce repli, explique le document : l'extinction des soldes de paiement correspondant aux dispositifs de soutien instaurés en 2009 dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes et prorogés jusqu'à fin 2010 (- 98 millions d'euros), mais, surtout, la baisse des compensations pour les exonérations de cotisations (- 250 millions d'euros). Celle-ci est due à un artefact comptable qui inclut un montant d'apurement de la dette de l'État à l'égard des organismes gérant les cotisations en 2011 et une meilleure prise en compte dans le budget des ruptures de contrat en 2012."

La dépense des ménages en achat de formation à titre individuel est, elle, très dynamique car elle progresse de 4,2 % et représente 4 % de la dépense globale.

Le "Jaune budgétaire" nous apprend également que le taux de participation à la formation continue varie fortement selon la taille des entreprises. Sans surprise, plus l'entreprise est grande, plus le pourcentage est élevé. En moyenne, les entreprises de plus de

Transferts finaux et initiaux

Schéma simplifié des flux de transferts entre financeurs



Source : Dares

2 000 salariés consacrent près de 4 % de leur masse salariale à la formation, tandis que les entreprises de 10 à 19 salariés sont à un peu moins de 1,5 %. Sur l'ensemble, le taux est quant à lui

à peu près stable (environ 2,6 %).

■ Célia Coste

1. Consolidation transversale de toutes les dépenses rapportées à une politique publique donnée.

Les Régions ont dépensé 5,3 milliards pour la formation en 2013

Comme l'indique le "Jaune budgétaire", la dépense des Régions (hors Guadeloupe) au titre du financement de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation représente, en 2013, 5,3 milliards d'euros. Un budget en hausse de 3,1 % par rapport à l'année précédente (5,1 milliards en 2012). Dans le détail, 1,9 milliard a été consacré à la formation professionnelle continue, 2,01 milliards à l'apprentissage, 167 millions à l'orientation, 1,01 milliard aux formations sanitaires et sociales et 5 millions aux études et aux évaluations¹.

88,6 % pour la formation des chômeurs

En ce qui concerne les dépenses de FPC, "près des deux tiers sont affectés aux coûts pédagogiques et environ 30 % à la rémunération des stagiaires, proportions qui ont peu évolué depuis 1999", précisent les auteurs. 88,6 % des fonds sont destinés à la formation des

personnes sans emploi, 4,6 % pour la formation des actifs et 6,5 % pour des projets ne concernant pas des publics spécifiques.

Si la réforme de la formation professionnelle renforce la place des formations qualifiantes et certifiantes, conditionnant l'éligibilité au titre du compte personnel de formation à ce critère, celles-ci étaient déjà largement majoritaires quant à la destination des fonds en 2013. En effet, la part de formations qualifiantes, pré-qualifiantes et de professionnalisation financées par les Régions s'élève à 84,6 %.

53,2 % affectés aux organismes du secteur public

Le document précise également la répartition des dépenses selon les organismes de formation. "En 2013, 53,2 % des dépenses de fonctionnement de la formation professionnelle continue ont été affectées aux organismes du secteur public (l'Afpa concernant la plus forte proportion) et 46,8 % au secteur privé (recou-

vrant pour une large part des organismes à but non lucratif)."

Les dépenses pour l'apprentissage, qui représentent 38 % de la totalité des dépenses des Régions, se concentrent autour de trois pôles : les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (57,2 %), les aides aux apprentis (34,7 %) et les dépenses d'investissement (8,1 %). Quant au financement des établissements sanitaires, sociaux et artistiques, "77,9 % des dépenses pour les établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques concernent les formations sanitaires et 21,1 % les formations sociales. Seules quelques Régions sont intervenues dans le domaine des formations artistiques (Bourgogne, Bretagne, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, Martinique et Réunion)".

■ C. C.

1. Source : Enquête annuelle auprès des Régions de la Dares.

Budget : 11,1 milliards d'euros en 2015 pour l'emploi-formation

La “mission travail-emploi” du projet de loi de finances pour 2015 a été examinée par les députés le 3 novembre, et par les sénateurs le 5. Il s'agit du financement des programmes en direction des chômeurs, apprentis, stagiaires, ainsi que des aides aux entreprises et salariés concernés par les dispositifs d'emplois aidés.

François Rebsamen a présenté le 28 octobre la répartition des crédits 2015 de la “mission travail-emploi” du budget aux députés des commissions des affaires sociales et des finances de l'Assemblée nationale. Les parlementaires avaient précédemment voté en première lecture, le 21 octobre, le volet “recettes” du projet de loi de finances présenté par le gouvernement.

“Des effets à des horizons différents”

À budget constant, c'est un léger recul par rapport à l'année précédente où l'État s'était engagé sur 11,4 milliards. “La France s'est dotée, depuis deux ans, d'importants dispositifs de la politique de l'emploi : les emplois d'avenir, les contrats de génération, plus récemment des allègements, notamment sur les bas salaires, a indiqué Pierre-Alain Muet, vice-président PS de la commission des finances de l'Assemblée nationale. Ces dispositifs ont des effets à des horizons différents et dans le contexte que nous connaissons – l'Europe traverse une récession majeure qui n'a malheureusement de précédent que dans les années 1930 – et tant que la croissance n'est pas suffisante pour créer des emplois, la politique pertinente est de mettre



Pierre-Alain Muet, vice-président PS de la commission des finances de l'Assemblée nationale

L'accent sur les emplois aidés, notamment dans le secteur non marchand.”

430 000 nouveaux emplois aidés programmés pour 2015

Des emplois aidés pour lesquels le PLF 2015 prévoit une enveloppe de 2,98 milliards d'euros. Un chiffre là encore en diminution par rapport à 2014 (3,2 milliards), mais que le gouvernement prévoit de compenser par les créations d'emplois consécutives aux baisses des charges pour les entreprises induites par la mise en œuvre du pacte de responsabilité dont les premiers 8 milliards (sur 41) ont été accordés durant l'été.

430 000 emplois aidés ont été initialement programmés pour 2015, dont 270 000 contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE, parmi lesquels les 90 000 en ateliers et chantiers d'insertion ne seront plus considérés comme des “contrats aidés” mais comme des “aides au poste”), 40 000 nouveaux contrats de génération, 50 000 entrées dans la garantie jeunes – une allocation spécifique pour les 18-25 ans en situation de grande précarité assortie d'un suivi intensif par les Missions locales –, 80 000 nouveaux contrats d'insertion dans l'emploi pour le secteur marchand (soit un doublement par rapport à 2014)

et 50 000 nouveaux emplois d'avenir (l'objectif initial de 250 000 ayant été atteint en septembre dernier).

Un objectif “plancher”, puisqu'un amendement au PLF présenté par le groupe socialiste et voté le 3 novembre, prévoit la création de 45 000 contrats – 30 000 CAE, 15 000 emplois d'avenir – supplémentaires pour l'année à venir. “Je ne peux que me réjouir de cette initiative parlementaire”, a salué François Rebsamen.

Pôle emploi

Léger infléchissement des crédits également pour Pôle emploi, qui perd environ 30 millions d'euros (après avoir cependant connu un budget en hausse durant deux ans) et dont l'enveloppe se stabilise, pour 2015, à 1,52 milliard, pérennisant les 4 000 postes créés en

“

La politique pertinente est de mettre l'accent sur les emplois aidés

”

2012-2013 et portant les effectifs totaux à 49 422 agents, alors qu'est actuellement renégociée la convention triennale entre l'opérateur, l'État et l'Unedec visant à redéployer ses moyens. “Une convention qui permettra de consacrer plus de temps et de mieux outiller les conseillers pour améliorer le diagnostic et l'adaptation de l'accompagnement aux personnes, d'anticiper le déclenchement effectif de cet accompagnement et d'accroître la part de publics en accompagnement renforcé”, a expliqué le ministre du Travail. Un exercice de redéploiement de ses effectifs prévu pour être progressif – “faire plus

et mieux”, a dit François Rebsamen –, mais que Pôle emploi devra accomplir à budget constant.

Autres acteurs du service public de l'emploi, les Maisons de l'emploi, après la réduction de leur enveloppe de 10 millions en 2014, devraient voir leur budget stabilisé à 26 millions en 2015, afin, notamment, de leur permettre de se recentrer sur les territoires.

Contrat de sécurisation professionnelle

Aucun crédit supplémentaire, en revanche, pour le contrat de sécurisation professionnelle en 2015. François Rebsamen a pointé le *“bilan très décevant”* de ce dispositif destiné à guider vers l'emploi durable les anciens titulaires de CDD ou de contrats d'intérim, à l'heure où les partenaires sociaux sont entrés en pleine négociation sur ce sujet.

Cette expérimentation qui concernait 8 450 salariés dans 31 territoires a été marqué par un fort taux d'abandon (17 %), une faible insertion dans l'emploi durable (28 % de CDI au terme du programme) et une difficulté à suivre correctement les bénéficiaires. *“La majeure partie d'entre eux continuaient à s'engager sur des contrats courts pendant le dispositif”*, a indiqué le ministre, jugeant plus opportun de recentrer le CSP sur les licenciés économiques.

Apprentissage

Reste le dossier de l'apprentissage, alors que 2015 sera marquée par une nouvelle dotation d'1,57 milliard aux Régions – au titre de la nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage et d'une fraction de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) – destinée à leur permettre de supporter financièrement leurs nouvelles obligations inscrites dans la réforme du 5 mars 2013.

Des ressources qui intègrent les 146 millions prévus pour l'entretien des CFA et les 280 millions permettant aux Conseils régionaux de financer les nouvelles primes à l'embauche d'apprentis promises par François Hollande le 16 septembre.

Mais au-delà, François Rebsamen a appelé à *“une révolution intellectuelle”* sur l'apprentissage et à une réhabilitation du travail manuel. *“Une cause nationale qui demande un travail psychologique et*

qui commence d'abord dans la tête.”

Enfin, la fonction publique d'État est missionnée pour faire passer de 700 à 10 000 le nombre des apprentis en son sein dans l'année, par le biais d'une enveloppe spéciale de 20 millions accom-

pagnée d'une réforme de ses ressources humaines permettant de faire sortir les apprentis du décompte des plafonds d'emploi.

■ Benjamin d'Alguerre

Budget de la politique de formation professionnelle 2015 (millions d'euros)

Source : Annexe au PLF

PROGRAMME 103		AE ¹	CP ²
ACTION 1	Politique contractuelle, GPEC, Edec (y compris contrats de plan État-Région)	40	54
	Muteco, appui au SPE (reconnaissance des compétences acquises)	11,3	11,3
	Aide aux seniors (contrats de professionnalisation)	1	1
ACTION 2	Développement de la VAE	2,9	2,9
	Afpa - programme d'activité de service public - politique de certification	85,6	85,6
	Dotation générale de décentralisation	23,5	23,5
	Exonérations et primes liées aux contrats d'apprentissage	1 275,6	1 275,6
	Exonérations liées aux contrats de professionnalisation	17,8	17,8
	Rémunération des stagiaires	28,8	28,8
	Subventions à divers organismes	22,8	22,8
	Information sur le système de formation	5,6	5,6
	Echanges franco-allemands	0,9	0,9
	Compte personnel de formation	3	3
	GIP Erasmus+	0,4	0,4

PROGRAMME 102		AE	CP
ACTION 1	Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (Afed) et R2F	80	80
ACTION 2	Accompagnement renforcé des jeunes (dont Écoles de la deuxième chance et Garantie jeunes)	445,6	430,6
	Mise en situation d'emploi des publics fragiles ou spécifiques relevant de la solidarité nationale	0,2	7,6

		AE	CP
CAS FNDMA ³	Taxe d'apprentissage constitutive de la ressource régionale pour l'apprentissage	1 491	1 491

1. Les “autorisations d'engagement” (AE) constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être engagées. Elles sont entièrement consommées dès l'origine de la dépense, c'est-à-dire lors de la signature de l'acte juridique engageant la dépense de l'État.

2. Les “crédits de paiement” (CP) représentent la limite supérieure des dépenses pouvant être ordonnancées ou payées pendant l'année pour la couverture des engagements contractés dans le cadre des autorisations d'engagement. La consommation des CP peut être échelonnée sur plusieurs exercices budgétaires.

3. Compte d'alimentation spéciale - Financement national de développement et de modernisation de l'apprentissage.

COMPTE PREVENTION PENIBILITE

Depuis le 3 novembre est ouverte une ligne téléphonique, le 3682¹, et un site internet² consacrés à l'information et à l'accompagnement des salariés et des employeurs sur le compte prévention pénibilité. Conformément à la loi du 20 janvier 2014, ce compte entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015 pour quatre facteurs de pénibilité ; les six autres facteurs entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité ajoutera un point au compte ou deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs. Ces points pourront être convertis, notamment, en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité.

1. Numéro d'appel non surtaxé, ouvert du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00.

2. www.preventionpenibilite.fr

CONSEILS CONSULTATIFS ACADÉMIQUES

Des "CCA-FCA" (Conseils consultatifs académiques de la formation continue des adultes) vont être créés dans chaque académie, dans le cadre de la réorganisation du réseau des Gréta (Groupement d'établissements), inscrite dans la loi d'orientation et de programmation pour l'école. Ils pourront être consultés sur tous les aspects ayant trait à la formation professionnelle continue des adultes mise en œuvre sous l'égide du ministère de l'Éducation nationale, qu'il s'agisse de l'articulation avec la formation initiale, de la mise en œuvre de la politique régionale et de la collaboration avec des établissements dépendant d'autres ministères. Et seront également compétents sur la problématique d'adaptation de l'offre de formation aux besoins des partenaires, sur la gestion des ressources humaines des Gréta ou les actions de communication à mettre en œuvre. Les CCA-FCA se réuniront au moins deux fois par an.

Un décret précise le mode de constitution et de fonctionnement des Opcas et Opacif

La réforme du 5 mars 2014 ayant rebattu les cartes de la collecte des entreprises sur les fonds mutualisés de la formation professionnelle, un décret relatif aux nouvelles modalités de constitution et de fonctionnement des organismes collecteurs (Opcas et Opacif) est paru au *Journal officiel* le 26 octobre.

Un texte qui s'articule autour de quatre points majeurs : le seuil minimum de collecte permettant aux organismes collecteurs de recevoir leur agrément, le suivi comptable des nouvelles sections financières, la "sanctuarisation" des sections paritaires professionnelles sous responsabilité du conseil d'administration des organismes collecteurs et la simplification des frais de gestion et d'information des Opcas et Opacif.

La collecte après le "0,9"

Concernant la collecte, le décret maintient à 100 millions d'euros le seuil minimal permettant aux organismes collecteurs de se voir valablement agréés entre autres critères, tout en prévoyant un suivi comptable organisé autour de cinq sections financières, dont celle du plan, elle-même subdivisée en quatre sous-sections (entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à moins de 50, de 50 à 300 et enfin, une dernière pour celles de plus de 300 salariés). Des entreprises, concernant cette dernière tranche, qui, depuis la loi du 5 mars dernier, ne sont plus tenues de verser leur contribution "plan de formation" à l'Opcas. La disparition du "0,9 %" risque d'entraîner une nette diminution des ressources des Opcas dès 2016...

Nouveaux mouvements en perspective

Et de fait – trois ans après le "mercato" 2009-2011 consécutif à la réforme précédente – de nouveaux rapprochements, de nouveaux mariages, de nouvelles fusions entre organismes collecteurs pour ceux des Opcas dont la collecte flirte actuellement avec le seuil de 100 millions d'euros. Opcas

qui, toutefois, bénéficient désormais de trois ans (au lieu de deux actuellement) pour se voir retirer l'agrément en cas de collecte insuffisante et disposent donc d'un délai supplémentaire pour se réorganiser.

Laquelle réorganisation passe, également, par la création de nouvelles

rité du CA sur ces SPP, là où les branches avaient jadis plaidé pour l'indépendance. Une problématique abordée autrefois par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) dans un "questions-réponses" daté de 2011, mais qui n'avait jamais été – jusqu'à



Le décret clarifie l'usage des frais de gestion et d'information des organismes collecteurs

sections financières en leur sein : plan de formation, Cif, compte personnel de formation (CPF), professionnalisation et Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Auxquelles s'ajoutent deux nouvelles sections, le cas échéant dont l'une, alimentée par les contributions conventionnelles et l'autre par la contribution volontaire des entreprises. Le FPSPP devient l'instance intermédiaire du financement du Cif pour reverser la collecte aux Opacif qui en sont privés. Un fonds sanctuarisé dans ses ressources, puisque la collecte de sa section financière lui est entièrement dévolue à pourcentage constant.

Sections paritaires professionnelles

Le décret, par ailleurs, place désormais clairement les sections paritaires professionnelles sous la responsabilité du conseil d'administration de l'organisme collecteur, fixant ainsi noir sur blanc l'auto-

parution du présent décret – sanctuarisée par un texte.

Agrément redéfini

À cela s'ajoutent, pour les Opacif, de nouvelles sections financières distinctes consacrées au Cif, au 1 % Cif-CDD. Les Opacif se voient consacrer un chapitre entier du Code du travail et voient leur agrément redéfini du fait de la suppression de la collecte du Cif et de la nouvelle mission relative au conseil en évolution professionnelle.

Enfin, le décret clarifie l'usage des frais de gestion et d'information des organismes collecteurs auxquels la loi impose de nouvelles dépenses, liées au contrôle de la qualité de la formation (les arrêtés relatifs devraient bientôt être publiés) et, pour les Opacif, au conseil en évolution professionnelle. Cependant, les frais de missions ne sont plus mentionnés dans le texte.

■ B. d'A.

Quelle place pour la négociation de branche dans la réforme ?

Si la nouvelle loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a fait entrer cette dernière dans un "nouveau paradigme", la place des branches dans la mise en place de la réforme demeure centrale. La thématique de l'enjeu de la négociation a été abordée dans le cadre d'un atelier "droit et politique de formation" organisé par le cabinet Sémaphores, le 28 octobre dernier. L'occasion de décrypter l'articulation entre les accords de branche et les nouveaux dispositifs instaurés par la loi.

Compte personnel de formation

Parmi les points de la réforme concernant la négociation de branche, ceux qui soulèvent le plus de questionnements de la part des acteurs de la formation demeurent ceux liés à la mise en place du compte personnel de formation. Négociateurs de branche et représentants de l'État se sont prêtés à l'échange afin de dessiner la place des accords, négociés dans certaines branches ou en cours de négociation, dans la mise en place du CPF.

Point intéressant mis en perspective par les différents interlocuteurs : la question de la conservation par l'entreprise du 0,2 % de la masse salariale brute dédiée au financement du compte. À savoir, peut-on interdire à une entreprise, par accord de branche, de conserver ce 0,2 ? Damien Delevallée, chef du service juridique emploi-formation à l'UIMM, exprimant la voix de la métallurgie, a détaillé un positionnement qu'il considère plus souple pour les employeurs de la branche : "Nous avons souhaité dans l'accord négocié

ne pas imposer d'interdictions à nos entreprises, étant entendu que la loi leur permet de conserver ce 0,2."

La possibilité demeure ouverte

Paul Desaignes, conseiller confédéral en charge de la formation à la CGT, estime pour sa part qu'il serait inopportun qu'un accord de branche



Carine Seiler, directrice formation, économie, emploi chez Sémaphores

restreigne la possibilité de conservation du 0,2. "Si la loi le permet, cela ne poserait-il pas un problème dans la hiérarchie des normes de l'interdire par accord ?" Pourtant, la possibilité demeure ouverte, étant entendu que la mutualisation des fonds de la formation relève de la politique de branche. Du côté de l'État, des aménagements seront à prévoir, mais la question se posera lors de l'extension des accords. "Nous devons nous pencher plus profondément sur la formulation de l'accord pour décider de l'extension ou pas", confie Jonathan Emsellem, de la mission Droit et financement de la formation à la DGEFP.

Contributions conventionnelles

Depuis plusieurs années, certaines branches ont mis en place des contributions conventionnelles venant compléter l'obligation légale des entreprises en matière de financement de la formation professionnelle. Si la nouvelle loi apporte des changements de taille concernant l'obligation fiscale, à savoir la suppression du 0,9 %, elle entérine dans le même temps ces pratiques de contributions supplémentaires permettant le "développement de la formation professionnelle continue"¹.

Une notion perçue par certains acteurs présents dans la salle comme assez vague. Pourtant, les décrets n'ont apporté aucune précision supplémentaire. "À voir comment les partenaires sociaux s'emparent de cette possibilité offerte... Sur la question de la définition de la notion, il paraît assez prématuré de s'engager à ce stade, a relevé Jonathan Emsellem. Il n'est d'ailleurs pas souhaitable de créer un cadre trop restreint."

Davantage de souplesse

Pourtant, selon Carine Seiler, directrice du pôle formation, économie, emploi chez Sémaphores, ce manque de précision pourrait avoir des effets contre-productifs. "Le risque est que les branches, ne sachant pas précisément se positionner, optent pour une approche trop « prudentielle »." Du côté de la métallurgie, qui a choisi de ne pas convenir d'une contribution conventionnelle, ces moyens d'action ne sont pas les seules pour permettre de développer une politique dynamique en faveur de la formation dans le secteur : "Ce n'est pas une réduction de nos ambitions. Notre idée, c'était d'introduire plus de souplesse et de faire en sorte que les entreprises capitalisent sur l'accompagnement renforcé proposé par l'Opca de la branche."

■ Célia Coste

1. Article L.6332-1-2 du Code du travail.



José Montès O'Connor a été nommé président du groupe Cegos. Après seize ans passés à la tête de l'un des leaders mondiaux de la formation professionnelle, Jacques Coquerel a décidé de quitter ses fonctions.

Entré chez Cegos en 1978 en tant que consultant, ce diplômé de droit et d'administration des affaires a dirigé sa filiale espagnole avant de prendre en charge plusieurs filiales européennes à partir de 2002, puis, deux ans plus tard, de l'ensemble du développement international de Cegos. Une fonction qu'il conserve en plus de la direction générale du groupe. Jacques Coquerel demeure président de son conseil de surveillance. Entré dans ce qui était alors une association, codirigée par Yves Cannac et Pierre Leboulleux, en 1990, Jacques Coquerel a accédé à la présidence en 1998. Cegos est passée en 2006 au statut de société anonyme. Poursuivant son développement international (Suisse, Europe de l'Est, Pays-Bas, Chili, etc.), pédagogique (création de diplômes avec plusieurs universités et grandes écoles) et technologique, Cegos s'est ouvert récemment au marché asiatique en inaugurant un bureau à Singapour, puis avec Hong Kong.

Nomination

LA POSSIBILITE DE CONSERVER LE "0,2"

La loi du 5 mars 2014 prévoit un financement dédié pour le compte personnel de formation. Les entreprises devront, à ce titre, verser à leur Opcva une contribution représentant 0,2 % de leur masse salariale brute. Toutefois, celles de plus de 300 salariés auront la possibilité de conserver ce 0,2 et de gérer en interne les fonds du compte personnel de formation. Elles n'auront pas, dans ce cas-là, la possibilité d'accéder aux fonds mutualisés.

Fonction commerciale : des métiers à refonder



À l'heure où, sous l'impact du numérique et d'une concurrence redoublée, les entreprises ont plus que jamais besoin d'une force de vente formée. D'où l'objectif des professionnels du secteur : démontrer que le commercial exerce un métier "porteur de sens".

“ 00 à 300 000 commerciaux indispensables au développement et à la pérennisation de nos entreprises manquent à l'appel, nous sommes passés de secteur en tension à secteur délaissé !” Emblématique des propos tenus lors des 1^{ères} Assises des métiers de la fonction commerciale organisées le 27 octobre au ministère de l'Économie, le cri d'alarme est signé Philippe Jacquelinet, président de la Fédération de la vente directe (FVD)¹. D'où l'enjeu, qui n'aura cessé d'être martelé par les co-organisateurs, à commencer par Jacques Benn, président des Dirigeants commerciaux de France (DCF)² : “Il faut valoriser la culture commerciale en France et faire sauter les préjugés qui entretiennent le

manque d'attractivité du secteur.”

Troisième partenaire, l'Union française des professionnels du traitement de l'eau (UAE)³ pouvait renchéir, par la voix de son président, Patrick Scelles : “La question des emplois non pourvus pose la question de la méconnaissance de nos métiers.” Diagnostic, doléances, lancement d'un chantier de travail qui conduira à remettre fin 2015 un livre blanc à Carole Delga, secrétaire d'État au Commerce, à l'Artisanat, à la Consommation et à l'Économie sociale et solidaire, ces 1^{ères} Assises de la fonction commerciale avaient tout d'États généraux.

Ambassadeur d'une “vision de l'entreprise”

“Hâbleur”, “beau parleur”, “bonimenteur”, voire “menteur”. Le portrait n'est pas flatteur mais, qu'il relève d'une désastreuse image d'Épinal ou de la véritable expérience rencontrée par le client, le constat est là : en France, la représentation sociale du vendeur demeure à ce jour très négative. Et ne serait pas pour rien dans le fait que les jeunes générations délaissent la fonction commerciale, au profit du marketing ou de la finance.

Et pourtant : doté d'une forte “intelligence relationnelle”, ambassadeur d'une “vision du monde et de l'entreprise”, le vendeur formé détient une expertise à même de l'élever au rang de “partenaire” du client, ont estimé les intervenants.

Internet bouscule la “valeur ajoutée” du vendeur

Véritable “showman” lui-même, Gérard Baillard, président du comité exécutif de Mercuri International France et consultant en transformation commerciale, s'en est donné à cœur joie pour dresser le portrait du “vendeur du 3^e millénaire” : si le “modèle de l'écoute” n'est pas à bannir, il n'est pas non plus possible de transformer le vendeur en “éponge à doléances”, avertit-il. Problème : “Les technologies numériques perturbent le monde du commerce”, car elles “révolutionnent

l'accès à l'information”, base même de l'activité. Grâce à internet, désormais consulté en amont de toute transaction commerciale, le client est devenu un “sachant”, ou auto-supposé tel, qui bouscule la “valeur ajoutée” du vendeur. D'où l'invitation à “réinventer le métier et à tout mettre à plat en profondeur”. Convaincu que “le véritable saut de performances passe par une rupture fondamentale des méthodes”, Gérard Baillard a appelé à une “transformation radicale

“

L'expertise métier
devient un prérequis,
et la compétence
commerciale
un complément

”

[de ces dernières], couplée à une intégration des technologies”. Devenu “technophile”, “charismatique” et “expert”, ce vendeur du 3^e millénaire pourra reprendre le pouvoir. Dans ce nouveau contexte, “l'expertise métier devient un prérequis et la compétence commerciale un complément indispensable”.

Un chantier d'envergure pour la formation

Séduit autant qu'interpellé, le président de CCI France, André Marcon, a relevé un défi d'envergure pour les écoles de son réseau. Objet de nombreux débats, la question de la possible “modélisation des bonnes pratiques” en matière de commerce, et donc d'intégration dans des référentiels formation, apparaît cruciale pour la modernisation de masse de la fonction commerciale.

À cet égard, préjugé positif, la légende du “vendeur génial, né avec la bosse

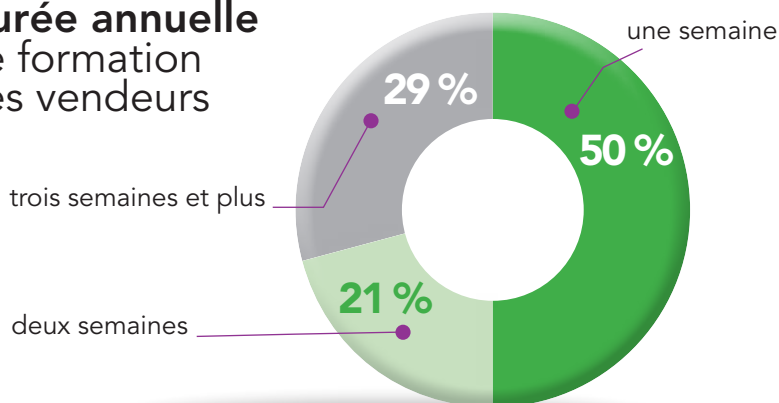
du commerce”, figure au nombre des mythes à abattre si l’on veut regarnir les effectifs de la filière. À l’instar de Florent Carbonneau, président de Culligan France, nombreux auront été les dirigeants commerciaux à s’exprimer dans ce sens. Évoquant ses recrues, il a énuméré la diversité de ses effectifs, du militaire au professeur de mathématiques, en passant par les serveurs en restauration, pour démontrer la réalité d’une filière “ouverte à tous”, qui accepte même les “vimides”. Manière de dire que chaque tempérament possède des qualités exploitables et que la formation est là pour fournir l’expertise et la compétence.

Profession ouverte à tous par la reconversion ?

À noter, toutefois, que la question de la formation a peiné à déboucher sur un véritable consensus. Là où certains mettent encore en avant les bienfaits de la formation de terrain pour vanter l’absence de prérequis académique, d’autres relie la rénovation de la fonction commerciale à une indispensable formation initiale spécifique.

“La France a un problème culturel avec les diplômes”, relevait pour sa part Jean Muller, directeur général délégué commerce et développement de JCDecaux : “À la mort de Christophe de Margerie⁴, on l’a quasiment fait passer pour un autodidacte parce qu’il n’avait fait « que » l’ESCP !” Condescendance

Durée annuelle de formation des vendeurs



Source : Crédoc - Geste

qui démontre selon lui la nécessité d’une “Éna de la vente”.

Trois certifications

Pour Isabelle Menant, cheffe de la mission Anticipation et développement de l’emploi à la DGEFP (Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle), la réponse aux besoins des entreprises passe aussi par l’intérêt porté aux dispositifs d’accompagnement des mutations et de sécurisation professionnelle. En l’occurrence, et s’agissant des métiers de la vente directe, elle a rappelé la création récente de trois certificats : conseiller en vente directe (niveau IV), animateur d’équipe (niveau III) et animateur des ventes (niveau II). Trois certifications selon elles porteuses de “beaucoup de

sens” et dont le taux d’échec, aux alentours de 50 %, vient paradoxalement valoriser le niveau.

Accessibles pour partie en e-learning et par la voie de la validation des acquis de l’expérience (VAE), ces trois certifications contribuent, d’après elle, – “parce que, qu’on le veuille ou non, le diplôme a son importance” –, à sécuriser les parcours et à faire reconnaître le secteur.

Ouvrir de nouvelles filières courtes ?

Du côté patronal, Yves de Talhouet, conseiller spécial du président du Medef, appelait pour sa part à plus de “souplesse”. Ceci, en matière de réglementation et de contrats de travail, mais aussi en matière de formation, notamment en invitant l’État à laisser les entreprises et les universités s’entendre au niveau régional pour l’ouverture de nouvelles filières courtes. Réceptive, Isabelle Menant prônait toutefois la recherche d’un “juste milieu” en matière de régionalisation, pour éviter une “hyperspécialisation” territoriale, perçue comme potentiellement “dangereuse pour les mobilités”.

Désormais en ordre de marche à l’issue de ces premières assises, les professionnels du commerce n’ont pas encore tout à fait leur feuille de route. Rendez-vous fin 2015 pour la publication du livre blanc, premier acte opérationnel de la refondation.

Nicolas Deguerry

1. www.fdv.fr

1. www.reseau-dcf.fr

1. www.uae.fr

1. Président directeur général du groupe Total, décédé le 20 octobre 2014.

LA VENTE DIRECTE : UN FORT BESOIN DE FORMATION

À ce jour accessible sans diplôme ni qualification dans certains secteurs, la vente directe investit massivement dans la formation continue, avec un taux d’accès à la formation 2,5 à 3 fois supérieur à la moyenne nationale. Le e-learning y a été rapidement adopté, à l’image de la “Vente directe académie”, formation à distance destinée aux vendeurs des entreprises adhérentes de la Fédération de la vente directe.

Seulement 4 % des vendeurs directs sont salariés, les autres étant indépendants. Ces derniers sont à 94 % des vendeurs à domicile indépendants (VDI), statut créé en 1993 et qui présente des avantages (charges et cotisations sociales) et inconvénients (absence de mutualisation de la formation) proches de celui de l’auto-entrepreneur. À cet égard, un document de prospective réalisé en partenariat¹ recommande la mise en place d’un système de financement mutualisé des VDI et le recours au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour financer les actions de certains publics fragilisés et des demandeurs d’emploi.

1. “Prospective des métiers de la vente directe”, 2012. DGEFP, FVD, Agéfos-PME, Pôle emploi.

Michelin : réduire le temps de formation pour développer les compétences

Former mieux et en moins de temps. C'est le pari que s'est lancé Michelin avec son dispositif *Time to competence*. Le fabricant de pneumatiques français a souhaité travailler sur une stratégie nouvelle pour réorienter sa politique de formation et la rendre plus efficace – et moins coûteuse.

Michelin, multinationale française cotée au Cac 40, a construit une offre de formation en interne permettant le développement des compétences de manière évolutive. L'objectif : répondre au défi de l'adaptabilité de ses compétences tout en optimisant l'investissement qualitatif et quantitatif de la formation. *“Le dispositif a été mis en place afin d'amener les employés le plus vite possible au très bon niveau de compétence dont ils ont besoin. Et cela dans leur propre intérêt, mais aussi dans celui de Michelin”*, explique Dominique Tisser, directeur formation et développement au sein du groupe.

Identifier les compétences indispensables

Pour ce faire, l'initiative s'est déployée autour de trois piliers rattachés aux métiers disposant d'écoles dédiées en interne : le campus formation, le tutorat et le *self learning* (autoformation). *“Grâce à Time to competence, nous avons pu diviser par 2,5 le temps de formation de nos collaborateurs. Au total, 400 000 heures ont été identifiées par nos équipes.”* Avant de se lancer dans le chantier, les



Le siège du groupe Michelin à Clermont-Ferrand

équipes formation de l'entreprise clermontoise ont eu à cœur de sélectionner minutieusement les compétences véritablement nécessaires selon les métiers exercés chez Michelin. Elles ont alors planché au sein d'ateliers sur les descriptifs des emplois afin d'identifier les besoins pour renforcer le dispositif de validation et de qualification. Les salariés pourront donc bénéficier d'une formation ramassée dans le temps car très stratégique et répondant à un besoin propre de montée en compétence spécifique.

Campus formation

Au sein de l'entreprise a été déployé un "campus RDI" (recherche, développement et industrialisation), réunissant des écoles métiers. La

construction d'un bâtiment dédié, qui réunira 1 600 personnes et 350 métiers, a débuté à Ladoux, près de Clermont-Ferrand, en décembre dernier, et il sera achevé en 2018. D'ores et déjà, chercheurs et techniciens peuvent compléter au sein du campus RDI leur cursus académique en étant encadrés par des "moniteurs métier". Les sessions de formation sont composées de cours, de travaux pratiques et de travaux dirigés. Un apprentissage qui s'inscrit dans une "logique de création", ancrée dans les situations de travail. Dès lors, les salariés ont la possibilité de reproduire les gestes qu'ils ont besoin de maîtriser tout en se formant sur de nouvelles machines et autres technologies innovantes mises à disposition par l'entreprise.

Tutorat

De la même manière, les experts formation du groupe ont travaillé au développement du tutorat pour encadrer les collaborateurs. Près de 5 000 tuteurs ont été sélectionnés pour guider les salariés dans la maîtrise des savoir-faire. Ce modèle de transmission des compétences concerne principalement les



© Michelin

nouveaux arrivants dans l'entreprise qui se voient délivrer des sessions de formation par des pairs plus expérimentés. Plus que le simple geste, c'est toute une série de valeurs qui leur seront véhiculées. Une manière de monter en compétences rapidement tout en intégrant la philosophie du groupe. Apprendre, oui, mais surtout apprendre à la manière Michelin. L'identité forte de l'entreprise et son histoire ne sont pas étrangères à cette modalité d'apprentissage.

Self learning

L'une des composantes que Michelin souhaite véritablement encourager est en terme, c'est l'idée de l'apprentissage par soi-même. Ce "self learning" se développe essentiellement via le site intranet de l'entreprise, qui met à disposi-

tion des salariés une base de données stratégiques en libre accès. Les apprenants peuvent y trouver des réponses à des questions techniques précises, mais ont également la possibilité de pratiquer, grâce à l'existence d'outils de simulation et de découverte. Une solution qui contribue à renforcer le "mobile learning", toujours dans un souci de rationalisation du temps et des coûts. "Un glissement s'opère du présentiel au e-learning pour plus de souplesse et d'adaptation des séquences aux besoins de formation, particulièrement pour les nouveaux arrivants", reprend le directeur formation.

Trophée du capital humain

En associant les équipes de formation et les managers de l'entreprise, Michelin est parvenu à mettre sur pied un dispositif structurant l'apprentissage des collaborateurs d'une manière optimisée. C'est au regard de la qualité des programmes et de la rationalisation du temps et des coûts que le groupe se pose aujourd'hui en

“

Un apprentissage qui s'inscrit dans une logique de création, ancrée dans les situations de travail

”

exemple dans le monde des ressources humaines. Si bien qu'il a été retenu par le cabinet Michael Page pour le Trophée du capital humain 2014, dans la catégorie "Entreprise apprenante". Le 26 juin dernier, Michelin a été désigné lauréat par le jury parmi une liste de cinq finalistes, dont L'Oréal, Sanofi ou encore Atos. "Ils ont mis en place une formidable initiative de montée en compétences via de nouvelles façons d'apprendre. Partager ce type de « best practice » est tout l'enjeu du Trophée qui permet de réaffirmer

l'importance de l'investissement dans le capital humain pour développer la valeur de l'entreprise", déclarait Pierre-Emmanuel Dupil, directeur général de Michael Page.

Un dispositif mal connu

Si le dispositif *Time to competence* en est encore à sa genèse et s'installe petit à petit dans l'entreprise, il semblerait que l'information ait du mal à passer au sein des instances représentatives du personnel. "Ce n'est pas un sujet sur lequel on communique en intra. Nous n'avons pas eu d'informations via le site intranet et la question n'a pas non plus été abordée en comité d'entreprise", note Patrick Bovolenta, délégué syndical central CFDT chez Michelin. "Des réflexions ont été conduites très récemment sur le sujet dans le cadre de la négociation temps de travail, la direction affichant la volonté de réduire le temps du parcours en formation pour développer les compétences, mais nous n'avons pas eu plus d'informations sur le dispositif."

"Autonomiser" plus

L'entreprise compte aujourd'hui 111 200 salariés répartis sur des sites implantés à travers 60 pays. "Nous sommes chez Michelin dans une bonne dynamique de formation du personnel. On constate d'ailleurs une prise de conscience depuis quelques années, qui a conduit à des axes stratégiques favorisant l'accès aux formations à tout type de salarié", constate Patrick Bovolenta.

En moyenne, ce sont 76 heures de formation qui sont délivrées par salarié, ce qui place le groupe comme l'un des principaux investisseurs du Cac 40 en la matière. "Cela s'explique notamment par le déficit de cursus permettant d'acquérir des compétences dans le domaine du pneu", confie Dominique Tissier. Si Michelin fait figure de bon élève de la formation, il semble se faire rattraper par sa culture d'entreprise liée à son histoire familiale : "La direction a souvent tendance à materner les collaborateurs, ce qui peut poser des problèmes dans l'autonomisation des individus. Mais cela est en train de changer, grâce notamment à la politique de formation", conclut le représentant de la CFDT.

■ Célia Coste

+ INNOVANTE
+ SOUPLE
+ EFFICACE



La formation professionnelle change. L'offre de l'Afpa aussi.

DÈS LE 1^{ER} JANVIER 2015, LES SALARIÉS POURRONT MOBILISER LEUR **COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**.

Pour les accompagner dans cette nouvelle démarche, l'Afpa vous propose un module d'une journée « Mettre en œuvre le CPF » (réf. 11748)

- Intégrer les enjeux à l'origine du CPF
- S'approprier les caractéristiques et principes de fonctionnement du CPF
- Optimiser les dépenses liées au CPF

Prochaines sessions au centre Afpa de Paris :

- 26 novembre 2014
- 15 décembre 2014
- 10 mars 2015
- 9 juin 2015

Pour d'autres dates, nous consulter.

Pour vous inscrire

N° Indigo 0 826 46 14 14

0,15 € TTC / MN



La plupart des formations qualifiantes de l'Afpa sont financées dans le cadre de la programmation de formation de votre Conseil régional



Création de la Fédération française des Geiq

Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification sont des collectifs d'entreprises au sein de structures associatives qui embauchent les personnes les plus éloignées de l'emploi, conçoivent des parcours d'insertion et de qualification et mettent les salariés à disposition des membres pour répondre à leurs problèmes structurels de recrutement et de fidélisation. Le 23 octobre dernier, leur Comité national de coordination et d'évaluation (CNCE) a cédé la place à une Fédération française des Geiq.

140 Geiq

"Près de 5 200 entreprises font vivre aujourd'hui l'idée Geiq. Ces dernières apportent des réponses innovantes, dynamiques, là où, le plus souvent, les politiques publiques s'avèrent insuffisantes et inadaptées", a assuré Héric Quettelart, le président de la nouvelle fédération, lui-même artisan du bâtiment dans le Gard.

Aujourd'hui, il existe 140 Geiq dans 215 lieux d'implantation, qui salarient 8 281 personnes dans plus de 22 secteurs d'activité différents, grâce à l'implication notamment des branches professionnelles et de leurs acteurs.

1,5 million d'heures de formation

"En 2010, nous avons signé un accord de branche dans la métallurgie où nous avons identifié les Geiq comme un outil performant pour attirer le public sur les métiers de l'industrie où il est difficile de recruter. En 2009 il y avait quatre Geiq dans la branche, il y en a aujourd'hui douze, grâce notamment à l'implication de nos structures territoriales", a expliqué Denis Boissard, le directeur général du fond Agir pour l'insertion dans l'industrie¹, à l'occasion de la table ronde qui était organisée sur le thème "Emploi et insertion : les entreprises ont-elles la solution ?"

Entre 2008 et 2013, le réseau des

Geiq a connu une croissance de 30 % et fédère aujourd'hui sur des territoires et dans des secteurs d'activité diversifiés : aussi bien des géants du Cac 40 comme Vinci, Areva, GDF-Suez que des entreprises artisanales.

"Si nous avons décidé de nous constituer sous forme de fédération, c'est parce que nous avons la responsabilité de faire vivre et valoriser cette forme originale de coopération d'entreprises qu'est le groupement d'employeurs. Malgré les difficultés économiques, les résultats des parcours d'insertion parlent pour nous", poursuit Héric Quettelart.

Ainsi, en 2014, les Geiq ont dispensé 5 millions d'heures de mise à disposition, 1,5 million d'heures de formation et signé 5 600 contrats pour un taux d'obtention de qualification de 76 %, et un taux de sorties positives vers l'emploi de 66 %.

■ Cédric Morin



Héric Quettelart, président de la Fédération nationale des Geiq

Parrainage et reconversions, pour les salariés handicapés du groupe Casino

Fort d'un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 11,9 %, soit presque le double que le taux minimum légal de 6 %, le groupe Casino vient de signer un nouvel accord sur l'emploi des salariés en situation de handicap, pour la période 2014-2016. Il a été paraphé par FO, la CFTD et la CFE-CGC.

Alternance

Cet accord prévoit l'embauche de 100 personnes handicapées, dont au moins 10 % auront moins de 30 ans, mais aussi d'accueillir 160 stagiaires, ainsi que la mise en place d'un système de parrainage pour favoriser l'insertion des nouvelles recrues, ou la reconversion de

salariés ne pouvant plus occuper leur poste. Il devra permettre une augmentation des qualifications des personnes handicapées grâce à la mise en place de stages de formation et de contrats en alternance.

Se "ré-entraîner" au travail

De nouvelles mesures sont portées pour favoriser le maintien dans l'emploi : un module d'e-learning pour se "ré-entraîner" au travail, avec son apport de connaissances sur les nouvelles technologies (internet, réseaux sociaux, bureautique) et des éléments de développement personnel. Une expérimentation sera conduite dans le département de

la Loire grâce à un partenariat avec un réseau d'entreprises. Objectif : favoriser des passerelles vers des métiers compatibles avec le handicap d'un salarié devenu "inapte", tandis qu'un module de sensibilisation au handicap auditif sera déployé.

Label Égalité

En 2009 le groupe a obtenu le label Diversité, renouvelé en 2012, et dispose depuis octobre 2013 du label Égalité professionnelle, tandis que ses actions en faveur des travailleurs handicapés s'inscrivent dans le cadre de sa politique diversité initiée dès 1995.

■ C. M.

ACCES A LA FORMATION

Selon une enquête Demos rendue publique le 30 octobre, selon 70,7 % des 358 salariés interrogés, "l'accès à la formation est plutôt facile en entreprise". Si quelques salariés déclarent avoir suivi des formations "imposées" (12 %) ou "proposées" (22,9 %), la plupart (60 %) ont bénéficié d'actions demandées par eux-mêmes. 4,7 % des salariés déclarent n'avoir suivi aucune formation. Comment les salariés sont-ils informés des formations existantes au sein de leur entreprise ? Majoritairement par leurs managers, lors de l'entretien annuel (57 % des interviewés).

 www.demos.fr



l'info FORMATION *se réinvente* ▶▶▶

Le bimensuel de référence sur la formation professionnelle changera de maquette à compter du numéro 867, daté du 1^{er} décembre.

Inffo Formation – son nouveau nom – devient un véritable magazine d'information au service des acteurs de la formation. S'appuyant sur ses points forts, plébiscités par ses lecteurs – impartialité, pluralisme, fiabilité, rigueur, précision des informations juridiques et institutionnelles –, votre quinzomadaire vous offrira une qualité d'information renforcée... pour le même prix !

Lisibilité. Ecrire pour être lu. Des infographies pertinentes et un chiffre-clé valent mieux qu'un long discours. Fixer l'attention du lecteur avec une présentation aérée, rythmée et intelligible. Pour l'aider à mieux appréhender les enjeux de la formation professionnelle.

Hiérarchisation. Des sujets et des thématiques valorisés en fonction de l'actualité et des remontées du terrain. Avec une alternance de formats courts et longs en fonction de l'actualité.

Actualité. Toujours plus d'infos de première main, sourcées, recoupées. Au service d'une mise en perspective des faits, sans parti pris.

Transversalité. Un traitement éditorial en fonction de la réalité du terrain, dans une stricte logique d'information. Avec des séquences récurrentes (l'événement, à la une, acteurs...) et des rubriques "volantes", pour coller au plus près de l'actu.

Boîtes à outils. Une approche pratique en direction des praticiens et des décideurs. Un décryptage précis et intelligible des innovations législatives et réglementaires et des nouvelles tendances.

Nouvelle formule



L'événement

L'information principale de la quinzaine, décryptée en deux pages synthétiques, précises et accessibles.

L'essentiel

Des formats courts et variés, un agenda, des chiffres-clés, plus une page d'infographie pour comprendre un sujet de fond en un clin d'œil.

À la une

Le dossier de la rédaction. Un traitement magazine avec un article de fond, trois questions à un expert ou un acteur, et une infographie.

Guide pro

100 % pratique. La question juridique de la quinzaine, un point sur la législation formation, l'avis du coach sur un aspect comportemental de la formation. Plus une page sur les services proposés par Centre Inffo.

Acteurs

Régions, gouvernement, entreprises, organismes collecteurs, représentants patronaux et syndicaux, prestataires de formation... L'actualité des acteurs, "petits" et "grands". Sans distinction, *a priori*, ni favoritisme.

Innovation

Les nouvelles tendances en matière d'ingénierie de formation, de pédagogie, de e-learning.

En alternance avec **Stratégie**, comptes rendus des grands événements de la formation professionnelle.

L'enquête

Rubrique non récurrente. Un article approfondi, multi-entrées, sur une problématique de fond.

Reportage

Rubrique non récurrente. Une actualité traitée de manière vivante dans l'écriture, avec l'accent mis sur l'humain.

L'interview

Rubrique non récurrente. Une double pages questions-réponses avec un grand témoin.

Vu d'ailleurs

L'actualité européenne de la formation. Avec quelques incursions hors du Vieux Continent.

Portrait

Récit de vie d'un décideur, sous un angle lié à l'actualité. En alternance avec **Itinéraire**. Parcours d'un salarié à travers son cursus formation.

Lu, vu, entendu

Une approche multimédia de la formation à travers les nouvelles parutions, les programmes radio et télé, et internet.



Artisanat : l'apprentissage comme premier engagement dans le pacte de responsabilité



Les négociations doivent s'achever au plus tard
le 31 décembre 2014

La négociation de contreparties sociales aux allègements fiscaux inscrits dans le pacte de responsabilité n'est pas l'apanage des seules grandes fédérations professionnelles liées au Medef. Ne pouvant s'engager sur l'emploi, les branches artisanales ont choisi de miser sur le développement de l'apprentissage.

Il n'ont beau se présenter comme la première entreprise de France, les artisans peinent encore à s'engager en bloc dans le jeu des négociations de branche relatives au pacte de responsabilité.

Difficile en effet, pour les employeurs de l'artisanat, de définir des objectifs chiffrés en terme de créations d'emplois dans des secteurs économiquement dégradés où l'on constate, pour le neuvième trimestre consécutif, une baisse de l'activité des entreprises de proximité, de leur chiffre d'affaires et de leur trésorerie.

Des artisans pessimistes

"Une crise qui n'en finit pas", juge l'Union professionnelle artisanale (UPA), dont la dernière enquête de conjoncture, publiée fin octobre, confirme la mauvaise santé des entreprises artisanales : - 6 % de chiffre d'affaires pour les entreprises des travaux publics, - 3,5 % pour

l'hôtellerie et la restauration, - 3 % pour les activités de fabrication, - 2 % pour les services, - 1,5 % pour le bâtiment et l'alimentation. Et puisque les artisans ne voient pas venir le bout du tunnel, leur moral s'en ressent : 36 % d'entre eux annoncent que le prochain trimestre risque d'être pire encore. Ils n'étaient que 30 % à se montrer aussi pessimistes voici trois mois.

Et ce ne sont pas davantage les huit premiers milliards d'allègements fiscaux concédés cet été par Bercy aux entreprises qui sont de nature à redonner le sourire à des artisans qui, pour l'heure, n'en ont que très marginalement constaté les bénéfices pour leurs entreprises.

Dépendants de la conjoncture

"Allègements de charges ou pas, la création d'emplois reste liée à la conjoncture économique et celle-ci est mauvaise pour les employeurs de l'artisanat", tranche Patrick Liébus, président de la Capeb,

la confédération professionnelle des artisans du bâtiment. "Dans ces conditions, il faut rester lucides sur nos engagements, ne pas claironner d'objectifs fantaisistes en termes d'emploi et encore moins les afficher sur un pin's !"

Une pique directement adressée au Medef et à son président, Pierre Gattaz, dont le programme "1 million d'emplois" conditionne la création d'emplois à la seule réduction de la fiscalité des entreprises. "L'emploi ne se décrète pas", assure Pierre Burban, secrétaire général de l'UPA. "S'engager sur des recrutements fermes serait ridicule vu la situation calamiteuse de nos entreprises."

Négociations complexes dans l'artisanat

Mais davantage que la conjoncture économique, c'est l'exercice de la négociation de branche qui se révèle ardu dans des secteurs artisanaux parfois mal organisés côté patronal et où le

taux de syndicalisation des salariés est faible. *“Historiquement, en dehors des grandes branches comme l’automobile ou le bâtiment, la représentation syndicale est très faible, ce qui pose des problèmes pour trouver des interlocuteurs”,* observe Pierre Martin, président de la Confédération nationale de l’artisanat des métiers et des services (Cnams). *“Dans la branche de la coiffure, d’où je viens, il n’existe que deux centrales syndicales représentatives et encore s’agit-il de fédérations multi-professionnelles. De telle sorte que ce sont parfois des salariés issus de la grande distribution qui viennent négocier au nom de ceux du secteur de l’esthétique...”*

Un agenda chargé

Absence de culture du dialogue social parfois couplée à un manque de moyens et d’effectifs. Car en dépit des 1,3 million d’entreprises qu’elles représentent, les trois confédérations de l’artisanat rassemblées au sein de l’UPA – Capeb pour le bâtiment, Cnams pour les services, CGAD pour l’alimentation, l’hôtellerie et la restauration – ne sauraient rivaliser avec ces organisations huilées que sont les grandes fédérations patronales adhérentes du Medef.

“Nous sommes loin de disposer de la force de frappe de l’UIMM, de ses bureaux de l’avenue de Wagram et de ses 200 col-

laborateurs, s’amuse Pierre Burban. Cela n’empêche pas nos branches de s’être mises au travail.”

Au premier rang desquelles la Capeb, qui a entamé ses négociations le 6 juin aux côtés de deux autres organisations patronales, la Fédération nationale du bâtiment (FNB) et la Fédération des coopératives du bâtiment (FSCop-BTP). Mais sans la Fédération nationale des travaux publics (FNTB), celle

engagées. C’est le cas dans la boucherie, la coiffure, chez les artisans-taxis et les prothésistes dentaires où la question de l’apprentissage devrait figurer en bonne place sur la liste des sujets à l’ordre du jour.

Transmettre les savoir-faire

Car si, conjoncture oblige, l’UPA se refuse à s’engager sur l’emploi, elle entend se mobiliser sur la question

“

Former des apprentis c’est, pour beaucoup d’entreprises artisanales, une question de survie...

”

de Patrick Bernasconi (son ancien président, et actuel bras droit de Pierre Gattaz), ayant finalement décidé de négocier son propre accord.

L’agenda est chargé, puisqu’il doit embrasser un large éventail social, allant des contrats de génération à l’activité partielle, en passant par la lutte contre la concurrence déloyale, la transmission d’entreprise, sans oublier la formation professionnelle, la GPEC de branche et le recrutement d’apprentis.

Ailleurs, d’autres négociations sont bien

de l’apprentissage.

À l’heure actuelle, déjà, les entreprises artisanales emploient près de 167 000 apprentis, soit 38 % de l’effectif total, préparant, à 60 % un diplôme de niveau CAP.

“Former des apprentis, c’est, pour beaucoup d’entreprises artisanales, une question de survie. La garantie que l’entreprise peut se transmettre et que les savoir-faire ne se perdront pas”, affirme Jean-Pierre Crouzet, le président de l’Union.

Une survie mise à mal ces dernières



Les entreprises artisanales emploient près de 167 000 apprentis, préparant à 60 % un diplôme de niveau CAP

années par la baisse constante du nombre de contrats d'apprentissage signés (- 13 % en 2013, - 8 % durant les premiers mois de 2014), conséquence, outre des difficultés économiques rencontrées par les artisans, de "l'insécurité" que font peser sur eux le

“

... une survie mise à mal ces dernières années par la baisse constante du nombre de contrats d'apprentissage

”

renforcement de la réglementation sur les travaux dangereux pour les apprentis mineurs, ou la mise en place, au 1^{er} janvier 2015, du compte personnel de pénibilité – ce dispositif¹ permettant aux salariés exposés à des travaux pénibles de disposer d'un capital de points ouvrant droit à des actions de formation, à un reclassement ou à un départ en retraite anticipé.

Et surtout par la suppression, en juin 2013, de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) : cette prime de 1 000 euros qui était versée chaque année du cycle d'apprentissage. Une suppression alors destinée à réaliser 550 millions d'euros d'économie sur le budget 2014 de l'État. Même si, depuis, un nouveau système de primes a été annoncé par le président de la République² et budgété au PLF 2015.

"Ce que nous demandons, c'est la sécurité"

Les arbitrages passés ont suscité, assure Pierre Martin, "une vraie psychose dans la profession. Il va falloir du temps pour que la confiance et l'embauche reviennent." Malgré tout, l'UPA se veut confiante : les négociations seront achevées comme prévu, et au plus tard au 31 décembre 2014. D'autant qu'après deux mauvaises années, les signaux envoyés par les pouvoirs publics sont à nouveau positifs.

À commencer par la mention – c'est une première historique – de l'apprentissage dans les documents d'orientation de l'Éducation nationale, mais aussi par les récents engagements du gouvernement sur la simplification de la rupture du contrat d'apprentissage ou la révision des travaux pénibles pour les apprentis mineurs.

Attente des textes réglementaires

Pour le secteur du bâtiment, les 5 milliards d'euros que les pouvoirs publics comptent mettre sur la table pour financer les chantiers liés à la transition

énergétique même si, côté artisans, des attermolements sur ces sujets incitent à la prudence et à l'attente patiente de tous les textes réglementaires avant de se positionner.

"Les artisans sont prêts à s'engager dans le pacte dont nous avons signé le relevé des conclusions en mars dernier, assure Patrick Liébus. Tout ce qu'on demande en échange, c'est la sécurité, la pérennité des promesses de l'État et surtout, aucun retour en arrière."

■ Benjamin d'Alguerre

1. L'Inffo n° 865, p. 13.

2. L'Inffo n° 863, p. 2.



Les trois confédérations de l'artisanat 1,3 million d'entreprises

Les coopératives agricoles créent leur institut de formation

"Pour qu'une entreprise soit efficace, il faut que ses hommes le soient. Si nous voulons garder notre place, nous devons former nos hommes." C'est en ces termes que Jérôme Calteau, élu responsable de la formation, a annoncé la création du tout nouveau Institut de la coopération agricole, le 23 octobre à Paris.

Car les 2 800 coopératives agricoles ont besoin de formation. Selon lui, si les salariés (160 000 au total) de ces structures bénéficient de formations, essentiellement obligatoires, seuls 10 % des administrateurs (50 000) en suivent une dans l'année. *"Le manque de formation est une entrave au vu des enjeux économiques auxquels les coopératives font face"*, a-t-il souligné. Comment prendre des décisions pertinentes dans un environnement toujours plus complexe ? Comment se développer à l'international ? Tel est l'objet de l'Insti-

tut de la coopération agricole, qui entend proposer des formations aux administrateurs, aux cadres dirigeants et, à terme, aux salariés des entreprises coopératives agricoles.

"Rendre lisible l'offre de formation"

L'Institut naît après trois ans de gestation, ce qui a permis au groupe de travail chargé de le mettre sur pied de s'inspirer d'expériences similaires¹, d'observer ce qui se faisait en la matière, d'identifier ce qui manquait et de concevoir l'offre de service.

Il s'est donné cinq missions : celle d'assurer la promotion de la formation et du développement des compétences au sein du réseau ; d'analyser les besoins en formation en menant une enquête annuelle (le premier baromètre sera révélé en février 2015, lors du Salon de l'agricul-

ture) ; de rendre lisible une offre de formation co-construite avec les partenaires du réseau (Coop



Jérôme Calteau, président de coopérative (la Cavac) dans la région de Nantes

de France, Services Coop de France, Invivo, dix fédérations régionales de coopératives partenaires, Coeptis, etc.) et de la labelliser pour la "crédibiliser". Enfin, l'Institut va accompagner et animer la réflexion des décideurs du secteur coopératif en proposant des rencontres professionnelles : journées d'actualité, séminaires métiers et thématiques et ateliers dirigeants.

Ingénierie

L'Institut de la coopération agricole se positionne comme le "portail" de la formation des coopératives et comme spécialiste en ingénierie de formation. *"Nous luttons contre la distinction faite entre les formations des dirigeants salariés² et celles des dirigeants élus³. Nous aspirons à gommer leurs différences, notamment dans les modes de financement"*, a indiqué Jérôme Calteau, ajoutant qu'il a senti *"de l'appétence pour le projet"*.

À ce jour, une quinzaine de séminaires de formation ont été labellisés par le comité de six experts en charge de garantir la qualité des formations, sur les 21 formations qui ont candidaté. Les premières sessions commenceront fin janvier 2015. Un site internet sera opérationnel très prochainement.

■ Béatrice Delamer

1. Notamment l'Ifcam, l'université d'entreprise du Crédit agricole, et l'Ifa, Institut français des administrateurs.
2. Financées par Opcalim, Opca des salariés de l'agroalimentaire.
3. Financées par Vivea, fonds d'assurance formation des agriculteurs.

Des professions réglementées aux professions intermédiaires, par la formation

Le député PS du Finistère Richard Ferrand a remis le 3 novembre dernier à Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, un rapport sur les professions réglementées du droit et de la santé. Reprenant l'une des recommandations du rapport sénatorial sur la coopération entre professions de santé de janvier 2014¹, le parlementaire suggère de *"s'engager résolument sur la voie de la création de professions intermédiaires"*.

Alors que les difficultés d'accès aux ophtalmologistes se confirment², le rapport de Richard Ferrand invite à réformer le rôle



Le député PS du Finistère Richard Ferrand

des professionnels capables d'intervenir en matière de correction de la vue. Tout en reconnaissant

que la coopération entre ophtalmologistes et orthoptistes en cours d'expérimentation dans les Pays de la Loire va dans le bon sens, le rapport estime qu'un tel dispositif ne suffira pas à renforcer suffisamment l'offre de soins. Et suggère donc de conduire une réflexion sur la reconnaissance du métier d'optométriste, qualification existante depuis vingt ans en France et accessible par une formation universitaire post-BTS d'opticien-lunetier d'une durée de un à trois ans.

Se défendant de vouloir *"créer un niveau de complexité supplémentaire dans la hiérarchie des professions de santé"*, le

rapport s'appuie sur l'exemple de l'infirmier clinicien, profession intermédiaire à mi-chemin entre l'infirmier généraliste et le médecin existant aux États-Unis et au Canada depuis les années 1960.

■ Nicolas Deguerly

1. Rapport d'information du Sénat fait au nom de la commission des affaires sociales sur la coopération entre professionnels de santé, 28 janvier 2014.
2. Selon une étude UFC-Que Choisir d'octobre 2012 citée par le rapport parlementaire, le délai d'attente moyen pour une consultation serait d'environ quatre mois et demi.

À 220 ans, le Cnam veut rester le meilleur "ascenseur de vie professionnelle"

Avec près de 150 centres d'enseignement en France, et près de 100 000 élèves, étudiants, salariés et demandeurs d'emploi formés chaque année, le Conservatoire national des arts et métiers, qui a fêté ses 220 ans en octobre, propose une articulation entre savoirs académiques et compétences professionnelles. Il forme à 450 métiers couvrant une soixantaine de domaines, qui vont de la chimie à la biologie, en passant par le droit et la psychologie.



L'entrée du Conservatoire national des arts et métiers, rue Saint-Martin à Paris

Fondé en 1794 par l'abbé Grégoire, l'une des figures emblématiques de la Révolution française, pour "perfectionner l'industrie nationale", le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) "s'est imposé au fil de son existence comme un grand établissement d'enseignement supérieur et de recherche dédié à la formation continue des adultes. Aujourd'hui, notre établissement occupe une place unique dans le paysage éducatif français", se réjouit Olivier Faron, administrateur général de la "Maison" depuis juillet 2013.



L'abbé Grégoire, fondateur du Cnam

Les intervenants professionnels

Une des particularités de l'établissement est non seulement de "proposer des formations élaborées pour répondre aux besoins des professionnels tout en respectant un haut niveau académique", mais aussi de faire "côhabiter intervenants professionnels et enseignants reconnus dans leurs disciplines".

Ancien auditeur en gestion et finance, Pascal Personne, directeur de l'aéroport de Bordeaux, témoigne : "Le Cnam, c'est, d'une part, la chance d'avoir une palette très large de formations. Un des autres avantages de l'établissement, c'est le grand professionnalisme des professeurs. Presque tous mes professeurs étaient des professionnels et connaissaient parfaitement bien leur domaine. J'ai le souvenir d'une formation très pratique et très concrète, avec des professeurs précis et pédagogues, ce qui, pour des matières arides comme la comptabilité d'entreprise, était vraiment une grande chance."

Développement des compétences individuelles

L'objectif assigné au Cnam par l'abbé Grégoire était d'"éclairer l'ignorance qui ne connaît pas et la pauvreté qui n'a pas le moyen de connaître". "Ce rêve d'il y a 220 ans est permanent au Cnam. Il est

clair que la promotion sociale demeure l'objectif social de notre établissement", précise l'administrateur général. C'est, notamment, l'ambition que porte la création du "Réseau Vincent Merle" (lire ci-contre). En accueillant des personnes souhaitant acquérir de nouvelles compétences, prendre de nouvelles responsabilités ou faire évoluer leur carrière, le Cnam "favorise le développement de la compétence individuelle".

La volonté de progresser

Peu importe que la formation débouche sur un diplôme ou pas, l'essentiel étant d'avoir la volonté de progresser. C'est le cas de Jean-Claude Noël, aujourd'hui consultant à New York, professeur à l'Insead, ex-CEO¹ de Christie's International. Il n'avait pas validé son diplôme d'économiste du Cnam car, explique-t-il, "ma carrière évoluant bien, je suis allé à l'étranger et je n'ai pas pu compléter les travaux dirigés où il faut être présent. Mais je n'étais pas tant à la recherche d'un diplôme que d'une formation. Le Cnam permet aux gens qui n'ont

“

Éclairer l'ignorance qui ne connaît pas et la pauvreté qui n'a pas le moyen de connaître

Abbé Grégoire

”

pas la possibilité, ou l'envie, de passer par les accès classiques, de rentrer très vite dans une phase active en disposant des éléments complémentaires pour pouvoir évoluer dans leurs métiers futurs. Le Cnam, c'est donc une opportunité et pour moi, ça a été ce qui me manquait. Cela correspondait exactement à ce que je cherchais à ce moment-là et sans le Cnam je pense que je n'aurais pas fait

ce que j'ai fait par la suite", témoigne-t-il. De quoi faire la fierté d'Olivier Faron, qui affirme que "si le Cnam est très clairement le plus important établissement public de formation tout au long de la vie, il est et



Dans un amphithéâtre du Cnam

175 688
inscriptions
(+ 2,4 % en 2013)

68 282
auditeurs
(- 0,2 % en 2013)

dont **6 219** alternants, **12 383** stagiaires de la formation continue, **18 916** auditeurs à distance (au moins une UE)

restera le meilleur ascenseur de la vie professionnelle et l'outil idéal de sécurisation des parcours professionnels".

■ **Knock Billy**

1. Chief executive officer, directeur général.

Le "Réseau Vincent Merle", outil de promotion sociale du Cnam

Créé le 3 juillet 2014, en hommage à ses actions en faveur de l'insertion et de la promotion sociale par la formation, le "Réseau Vincent Merle"¹ a pour mission "de coordonner et d'impulser toutes les opérations d'ouverture sociale au sein de tous les établissements du Cnam", précise Thibaut Duchêne, chargé de mission auprès d'Olivier Faron. Concrètement, l'établissement d'enseignement supérieur plus que bicentenaire souhaite "promouvoir des personnes pour qui il n'y a ni structures, ni formats de prise en charge adéquates menant à la « diplomation » ou à la certification". Trois types de publics sont pris en charge dans le cadre de ce réseau.

Formation supérieure par l'apprentissage

Accueillis dans le cadre de l'école Vaucanson, créée en 2010 par Vincent Merle, hébergée par le CFA du Cnam et soutenue par de grands groupes (Air liquide, BNP, EDF, GDF, Lafarge, Schneider, Vinci, etc.), les jeunes titulaires d'un bac professionnel industriel ou d'un bac tertiaire bénéficient d'"une formation supé-

rieure organisée par apprentissage exigeante répondant à des enjeux sociaux". Basée sur une pédagogie par projet, "qui convient le mieux à des jeunes qui souvent ont eu des difficultés avec le système scolaire", soutient Olivier Faron. La formation dure trois années et mène à la licence, voire au master. "C'est une façon de montrer que les titulaires de diplômes professionnels, souvent déconsidérés

parce que manuels, lorsqu'ils bénéficient de formations adaptées et suffisamment encadrées peuvent aussi bien réussir que les autres", se réjouit l'administrateur général du Cnam.

Le projet orientation-solidarité

Le deuxième type de public est constitué de personnes en difficulté d'orientation : des



Lors du Forum des inscriptions, en septembre



Centre Inffo

Partenaire de votre professionnalisation



Sessions de formation

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

Orienter les candidats à la VAE vers le bon financement • **1^{er} décembre**

MAÎTRISER L'ENVIRONNEMENT ET LE DROIT DE LA FORMATION

Panorama du droit de la formation professionnelle continue : acteurs et mesures • **8 et 10 décembre**

Nouvelle réforme de la formation :
que change-t-elle ? • **24 novembre, 15 décembre**

UTILISER LES RÉFÉRENTIELS ET LES CERTIFICATIONS

Enregistrer une certification au Répertoire national • **11 décembre**

PILOTER ET GÉRER LA FONCTION FORMATION EN ENTREPRISE

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**

Intégrer le compte personnel de formation dans la politique de formation de l'entreprise • **12 décembre**

PILOTER ET GÉRER UN ORGANISME DE FORMATION

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

Respecter les obligations d'un CFA ou d'une UFA • **5 décembre**

Respecter les obligations comptables d'un organisme de formation • **16 et 17 décembre**

Rendre son offre de formation lisible • **18 décembre**

Indexer son offre de formation avec le Formacode® • **19 décembre**

Maîtriser la réglementation du DPC • **18 décembre**

Maîtriser la construction de son dossier d'enregistrement et d'évaluation de DPC • **19 décembre**

décrochés de l'Éducation nationale ou de l'enseignement supérieur. "Pour ces derniers, nous avons mis en place le projet orientation-solidarité (POS) qui permet aux étudiants bacheliers en questionnement sur leur devenir, ainsi qu'aux étudiants engagés dans un cursus post-bac en quête de réorientation, de clarifier leur voie, de mûrir un projet de formation professionnelle tout en évoluant dans un environnement pédagogique universitaire", précise Thibaut Duchêne.

Concrètement, la première partie de cette formation à l'accompagnement d'orientation type bilan de compétences permet aux jeunes de "développer la confiance en soi". Leur sont également proposés des cours consacrés à l'acquisition des savoirs de base en mathématiques, français et informatique, ainsi

qu'à l'acquisition des compétences de base nécessaires à la compréhension et à l'adaptation au monde du travail. La seconde partie de leur formation est consacrée à une immersion au sein d'une association, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, dans le cadre du service civique. "Cela aboutit à 100 % de réorientation à la sortie. Nous sommes à la seconde promotion. L'objectif du Réseau Vincent Merle est d'assurer un plus large déploiement de ce projet", souligne Thibaut Duchêne.

Formation des publics en milieu carcéral

Le Réseau accompagne aussi la formation des publics en milieu carcéral. "Ces formations sont proposées au cas par cas, en partenariat avec

l'école de formation en comptabilité, l'Intec, ou en formation ouverte et à distance", précise le chargé de mission auprès d'Olivier Faron. Depuis 2007, dix-sept détenus se sont inscrits dans cette démarche. Dix d'entre eux ont obtenu un diplôme. "Notre ambition est de proposer ces formations à l'ensemble des centres de détention et de multiplier par cinq le nombre des demandes. L'objectif du Cnam est de permettre à ces publics empêchés d'avoir les meilleures chances de réinsertion professionnelle", conclut-il.

■ K. B.

1. Décédé le 23 avril 2013, Vincent Merle a été professeur au Cnam, titulaire de la chaire Travail, emploi et acquisitions professionnelles. Il est l'initiateur de la VAE et de l'École Vaucanson.

Questions à Olivier Faron, administrateur général du Cnam

"Affirmer davantage notre expertise"

Comment le Cnam se prépare-t-il à adapter son offre à la réforme ?

Nous avons un horizon : le 1^{er} janvier 2015, nous proposerons une offre adaptée au compte personnel de formation. Nous disposons des outils de communication pour non seulement faire connaître le Cnam à nos concitoyens, mais aussi les informer de l'existence du CPF, des moyens pour en bénéficier, et surtout de l'intérêt et des avantages à réaliser leur projet de formation au Cnam. La réforme en cours est, pour le Cnam, une réforme essentielle. Elle est une opportunité d'affirmer davantage son positionnement de promoteur social.

La réforme met l'accent sur l'individualisation et invite les organismes de formation à la modularisation. Vous le faisiez déjà...

Certes. Notre offre était modulaire et flexible. Mais, elle n'était pas calibrée sur les blocs de 150 heures. Notre objectif est d'être dans les rails que propose la loi avec des modules qui répondent au format CPF. Autre élément important pour nous : le développement de la VAE. Alors qu'il a baissé de 10 % dans l'ensemble du pays, le nombre de dossiers évalués par les commissions a augmenté en moyenne de 25 % par an depuis 2010. Nous

sommes convaincus que la VAE est un outil fondamental de formation tout au long de la vie et de reconnaissance des compétences de nos concitoyens.

Pourquoi l'expertise Cnam reste-t-elle peu visible ?

Bien que notre expertise soit reconnue, nous avons cependant un souci de lisibilité. Nous devons entretenir et développer notre important réseau d'auditeurs et de partenaires. Nous avons besoin de communiquer davantage sur les opportunités qu'offre notre établissement pour l'acquisition des savoirs, le développement des compétences, l'employabilité, la promotion sociale, etc. Le souci de visibilité et de clarté de nos missions est très important dans un contexte de changement profond en matière de formation tout au long de la vie. À l'international, nous pouvons nous permettre de faire un "cocorico" national. Comment ne pas être fier quand une université technologique coréenne nous associe aux programmes de formation professionnelle technologique de ses partenaires tels que Samsung. N'est-ce pas aussi une fierté que d'être sollicité par des entreprises libanaises, pour accompagner la formation de leurs personnels dans le



cadre d'exploitations pétrolières, ou par le gouvernement malgache, pour accompagner le développement du pays, ou encore par des constructeurs automobiles internationaux en Chine ?

Et vos relations avec les entreprises sur le plan national ?

Nous avons vocation à travailler en direct avec les entreprises et à apporter plus de visibilité à notre expertise auprès d'elles. Elles sont demandeuses de notre savoir-faire. Ainsi, par exemple, la SNCF vient de nous confier la formation de 10 000 de ses cadres aux problématiques de la qualité et de la sécurité au travail. Ce n'est pas rien ! Notre travail de visibilité passe notamment par une innovation pédagogique. Je souhaite que la maison où a longtemps travaillé Vincent Merle reste pionnière sur ce plan. Nous nous dotons de moyens pour cela.

■ Propos recueillis par K. B.

Les 30 ans du Carif-Oref de Franche-Comté sous le signe de la lisibilité de l'offre

Le Carif-Oref de Franche-Comté, appelé Efigip, a célébré le 3 novembre ses 30 ans, à Besançon. L'occasion d'évoquer son offre de services et d'expertise, dans le contexte de la récente réforme. Objectif : rendre plus lisible l'accès à la formation, pour répondre à l'élévation des niveaux de qualification.



J'ai la conviction que le groupement d'intérêt public Efigip doit évoluer vers un rôle d'acteur, mais aussi constituer une ressource pour les territoires à côté du trio État, agglomérations et Région, pour traiter des enjeux emploi-formation aux côtés des partenaires sociaux. À l'occasion des 30 ans du Carif-Oref, organisés le 3 novembre à Besançon, Sylvie Laroche, vice-présidente du Conseil régional de Franche-Comté en charge de la formation, a rappelé que l'existence de cette structure repose sur *"une volonté partagée de l'État et de la Région, quelle que soit la majorité en place, qui se traduit par un cofinancement dans le cadre d'un contrat de plan État-Région"*.

Un outil partagé

De son côté, Éric Pierrat, président d'Efigip, et secrétaire général aux affaires régionales (Sgar), a reconnu que le nom Efigip lui-même *"est un peu barbare quand on s'adresse à l'homme de la rue"*. Il s'agit de l'acronyme d'Emploi, formation, insertion GIP. Et surtout d'*"un ou-*

til partagé, destiné à aider les citoyens. Et aujourd'hui, de nouveaux chantiers nous attendent comme, par exemple, la mise en œuvre du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), successeur du Comité de coordination régional emploi-formation (CCREFP), dont nous allons assurer le secrétariat".

Le Carif (Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation) Franche-Comté a vu le jour en 1984 et l'Oref (Observatoire régional emploi-formation) en 1994, mais *"les deux ont vite fusionné pour fonctionner en symbiose"*, a souligné Éric Pierrat. *"La crédibilité d'Efigip, en 30 ans, a fait ses preuves et notre équipe, composée de 6 personnes au début, compte aujourd'hui 15 personnes"*.

Le prédécesseur : Cedre Franche-Comté

"Au tout début, a témoigné Hubert Moreau, directeur du Carif-Oref de 1989 à 2001, nous étions les grossistes de l'information sur la formation en régions. L'important était de bien

connaître les partenaires sociaux, les entreprises, les formateurs, et de les aider dans leur fonction sur le droit à la formation... Le GIP Emploi, formation, insertion est issu de la transformation en 2008 de l'association Cedre [Centre de développement des ressources pour l'emploi] Franche-Comté, et ce passage a été marqué par un centrage de l'activité sur l'information et sur l'observation" en matière de mutations économiques et de sécurisation des parcours professionnels.

Prospective et aide à la décision

Outil destiné tant aux professionnels qu'au public, Efigip représente une offre essentielle de diagnostic, de prospective et d'aide à la décision sur les champs de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Pour Sylvie Laroche, *"il faut apporter au public de la lisibilité en matière d'accès à la formation pour répondre à différents enjeux, et cela renvoie aux missions d'Efigip, à savoir observer – zoomer sur la problématique emploi-formation –, informer les décideurs et les publics pour construire les*

parcours et aider à la décision, diffuser et accompagner”.

Des éléments contribuent en effet à rendre peu lisible cet accès à la formation. Par exemple, *“la problématique du chômage, qui va systématiquement chercher une réponse avec la formation”*, a ajouté Sylvie Laroche. *“Cela complexifie et alourdit la capacité du public à vraiment lire les évolutions profondes du champ de la formation”*, a-t-elle exposé.

Le droit à la formation tout au long de la vie

Côté enjeux, il faut répondre à *“la nécessaire évolution des niveaux de qualification (cette évolution divise par cinq le risque de chômage parmi les jeunes) et à l'accélération des changements (technologiques, numériques, stratégiques des entreprises), en donnant à chacun des moyens de se former en permanence”*.

En outre, la vice-présidente considère qu’*“il n’y a pas de droit à la formation tout au long de la vie s’il n’existe pas d’articulation entre formation initiale et formation continue. Ce droit reste donc à construire. De plus, il n’est pas interdit d’avoir des niveaux de régulation en matière de formation”*. Et d’évoquer, par exemple, le fait qu’un effectif important d’apprentis a pour conséquence une baisse du nombre d’élèves en lycées professionnels. À ce titre, *“nous avons besoin de cohérence en matière de formation, et cette cohérence ne peut pas se réaliser au plan infrarégional”*, a-t-elle insisté.

Avant d’ajouter : *“Le droit à la formation tout au long de la vie doit s’exercer à partir d’une offre de formation lisible, d’une articulation entre formation initiale et formation continue, et*

d’une convergence des modes d’achat public de formation (qui présuppose une concertation).”

Développer le partenariat au plan territorial

Au sujet du Crefop, Séverine Mercier, chef du service Développement de l’emploi à la Directe Franche-Comté, a confirmé *“l’importance de cette nouvelle instance, avec davantage de participation des branches professionnelles et des partenaires sociaux”*. À ses yeux, *“considérer*

“

Les missions : observer, informer, apporter une aide à la décision

”

l’emploi sans le mailler avec les politiques économiques et de formation professionnelle n’a pas de sens. Il faut effectivement développer le partenariat au plan territorial pour être réaliste au sujet des problématiques propres au territoire”.

“Si les différents acteurs ne se rendent pas sur les bassins de vie, les problématiques de l’emploi, de l’économie et de la formation professionnelle ne seront pas résolus”, a glissé Jacques Nodin, préfet honoraire et Sgar de 2002 à 2007. Et d’affirmer que le contrat de plan État-Région est bien le lieu où se dessine le rôle de l’État et de la Région, mais aussi des autres collectivités territoriales.

Une fusion ou une mutualisation ?

Jean-Claude Duverget, vice-président du Conseil régional Franche-Comté de 1989 à 1998, a évoqué les conséquences du futur rapprochement des Régions Franche-Comté et Bourgogne, dans le cadre de la réforme territoriale en cours d’examen au Parlement. *“Les formations doivent cohabiter entre les deux Régions. La fusion est l’occasion de développer, par exemple, certaines formations à petits effectifs et très chères, qui ont du mal à prendre de l’ampleur.”*

Mais pour Jacques Nodin, *“il s’agit de garder, dans cette fusion, une politique de proximité. Cela ne veut pas dire que les structures doivent fusionner, mais plutôt travailler ensemble. Il y a des mutualisations à trouver et le territoire peut relever le défi et aller vers des résultats positifs”*.

“Un vrai transfert de compétences”

Au cours de la demi-journée consacrée aux 30 ans d’Efigip, Jean-Luc Ferrand, enseignant-chercheur au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), a fait un tour d’horizon du système de formation (1971-2014). Il a rappelé que *“la décentralisation de la formation est arrivée en 1983 sans référence directe à la loi de 1971. Ce n’était d’ailleurs pas une vraie décentralisation, dans la mesure où l’État avait gardé 90 % du budget formation. Aujourd’hui, nous assistons à un vrai transfert de compétences concernant le volet formation professionnelle”*.

Système qui contient à la fois des points positifs et négatifs. Sur le plan positif, *“nous avons un système de masse, à savoir qu’un salarié sur deux part en formation chaque année, soit huit millions de personnes. C’est aussi un système qui permet d’insérer a minima les demandeurs d’emploi et, notamment, les jeunes, mais dans une problématique de traitement social du chômage”*. Sur le plan négatif, *“les bénéficiaires ne comprennent plus comment il fonctionne”*... Du travail en perspective pour les spécialistes de l’information sur la formation.



À l’écoute de la table ronde, le 3 novembre à Besançon

■ Philippe Grandin

www.efigip.org

ÎLE-DE-FRANCE L'ACTION DU "PÔLE 3E"

En 2013, 9 689 personnes, essentiellement des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, ont bénéficié d'une formation aux compétences-clés financée par la Direccte¹ Île-de-France. Des actions menées dans le cadre de son "Pôle 3E" (entreprises, emploi, économie), explique-t-elle dans son rapport d'activité 2013. Le contrôle des organismes de formation dépend également du Pôle 3E. À ce titre, "l'année 2013 a été marquée par un renforcement notable, par rapport à 2012, des contrôles portant sur les déclarations d'activité des organismes de formation effectués par le service de contrôle de la formation professionnelle". Sur les 3 461 demandes de numéro de déclaration d'activité reçues en 2013, 443 procédures de refus ont été engagées, alors qu'en 2012, 82 procédures avaient été engagées pour un nombre équivalent de demandes. Au total, 3 192 nouveaux numéros d'enregistrement ont été accordés et la région IdF comptait 22 269 organismes de formation déclarés au 31 décembre. Par ailleurs, 297 contrôles ciblés ont été ouverts en 2013 et ont porté sur une masse financière de 256 millions d'euros.

1. Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

 www.idf.direccte.gouv.fr

Bilan positif pour le "plan 30 000" dans les Pays de la Loire

Le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle des Pays de la Loire a publié un bilan du "plan 30 000" mené en 2013, qui précise que 60 % des chômeurs formés dans ce cadre ont trouvé un emploi en trois mois. Lancé par l'État, les Régions, les partenaires sociaux et Pôle em-



ploi dans le cadre de la première conférence sociale en juin 2013, ce plan repose sur un dispositif de formation pour permettre aux chômeurs de se reconverter dans un secteur qui cherche une main-d'œuvre qualifiée, comme le commerce, le transport, la gestion financière et les services à la personne.

Un taux d'accès à l'emploi supérieur à la moyenne

Avec un taux d'accès à l'emploi de 70 % au bout de six mois, le "plan 30 000" affiche dans la région un taux supérieur de 8 à 10 points à la moyenne nationale, et a bénéficié entre août et décembre 2013 à 1 800 personnes. Néanmoins, l'enquête démontre qu'il existe de fortes disparités selon les territoires, secteurs d'activité, types et domaines de formation. En Loire-Atlantique, par exemple, le taux d'accès à l'emploi au bout de trois mois est de 52 %, soit 8 % de moins que la moyenne régionale, tandis que Mayenne, Maine-et-Loire et Vendée ont des résultats sensiblement supérieurs.

Formations de type préparation à l'emploi

Par ailleurs, ce taux fluctue également en fonction des domaines de formation, souligne l'enquête. Ainsi, les formations en vente, distribution, transport, dans le champ de la transformation agroalimentaire et la maroquinerie, ou encore les services à la personne, la surveillance affichent les plus forts taux d'accès à l'emploi. Très logiquement ce sont les formations de type préparation à l'emploi qui offrent les résultats les plus probants. Pour la majorité des bénéficiaires sondés, l'objectif de la formation était bien une reconversion. Ils sont 86 % à estimer que le cursus a été déterminant pour permettre leur retour à l'emploi. Un point d'avancement sur le "plan 100 000", initié en 2014 avec le même objectif, précise qu'au 6 octobre, 3 731 demandeurs d'emploi ont été inscrits dans ce dispositif, dont 2 923 sont entrés en formation.

■ Cédric Morin

Poitou-Charentes prépare son service public régional de l'orientation

Depuis la réforme du 5 mars 2014, c'est aux Conseils régionaux qu'a été confiée la mission d'organiser et de coordonner les acteurs de l'orientation tout au long de la vie, dans le cadre des futurs services publics régionaux de l'orientation (SPRO). À cette fin, Poitou-Charentes est entré en phase d'élaboration du cahier des charges et de son propre service régional, baptisé "Orientation Poitou-Charentes".

Nécessité d'une offre homogène

Le Conseil régional a arrêté les principes qui fonderont son SPRO : garantie de l'accueil pour tous

les publics ; mise en relation des utilisateurs avec l'organisme le plus qualifié pour satisfaire leurs demandes ; respect des parcours individuels et lutte contre les discriminations. À quoi s'ajoute la nécessité d'une offre homogène sur les 19 bassins d'emploi que compte la région.

Élaboré en partenariat avec les cinq organismes prévus par la loi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, Apec¹ et Opacif), mais aussi les réseaux consulaires, les CIO² et les organismes universitaires d'orientation, le futur SPRO pictocharentais pourrait être ouvert à d'autres partenaires, à l'image du Réseau information

jeunesse et du Centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF). "Les opérateurs seront invités à rechercher, au-delà de leurs services actuels, des formes innovantes d'accueil et d'information par mutualisation de ressources et de compétences", indique la Région. Par ailleurs, elle s'apprête à lancer un appel à manifestation d'intérêt pour trouver un lieu d'accueil tout public "Orientation Poitou-Charentes" dans chaque bassin d'emploi.

■ Benjamin d'Alguerre

1. Association pour l'emploi des cadres.
2. Centre d'information et d'orientation.

Christian Gahier et Romain Menuet, le senior, le jeune et la transmission

S'il fallait chercher ailleurs que dans la validation des acquis de l'expérience une preuve de la valeur formative du travail, Christian Gahier et Romain Menuet formeraient un duo tout à fait convaincant. L'un et l'autre sans aucun titre ni diplôme, ils n'en sont pas moins les acteurs clés d'un modèle qui a vu leur entreprise récompensée lors de la dernière édition du trophée Contrat de génération. Aujourd'hui, tous deux techniciens de quai et tuteurs au sein du groupe Guisnel, une entreprise de transport de plus de 700 salariés, ils demeurent séparés par une caractéristique des plus naturelles : l'âge. 53 ans et vingt-quatre ans de maison pour l'un, 24 ans et déjà sept ans d'ancienneté pour l'autre.

Tous formés, tous gagnants

Autant dire que s'ils incarnent aujourd'hui l'accord contrat de génération signé par leur entreprise, c'est aussi à la faveur d'une certaine antériorité au dispositif créé par la loi du 1^{er} mars 2013. Preuve que le modèle du tutorat est constitutif de l'ADN du groupe Guisnel, Christian Gahier évoque sans effort un processus naturel : "On avait déjà des nouveaux avant d'être tuteur, il fallait bien montrer notre savoir-faire", se souvient-il. S'il a commencé par apprendre, presque sans le savoir, son métier de pédagogue en se contentant de montrer l'exemple, il a depuis été formé au tutorat dans le cadre de sessions externes montées par son employeur, là encore avant l'émergence du contrat de génération.

Renforcé dans ses compétences par un parcours 1001 Lettres de réapprentissage des savoirs de base, il se sent aujourd'hui plus qu'à l'aise dans ses habits de tuteur : "Transmettre son savoir-faire, c'est une passion !", assure-t-il. Même satisfaction teintée de fierté chez le jeune collègue qu'il a contribué à former. Entré dans le groupe



après avoir perdu son emploi de cuisinier, Romain Menuet raconte : "Je connaissais le fonctionnement, car mon père était déjà chauffeur dans l'entreprise, je savais que si tu étais en difficulté, tu pouvais demander de l'aide à n'importe qui, tu aurais une explication..."

Transfert de savoir-faire

Passé de technicien à chef de quai depuis son embauche, il a bénéficié du même parcours d'intégration et de formation au tutorat que son aîné. Ce qu'il en pense ? "Apprendre à toute personne qui arrive, c'est valorisant, pour moi, et aussi pour la personne à qui j'enseigne mon savoir-faire", insiste-t-il. Un modèle vertueux, donc, renforcé par la logique de "tutorat inversé" que souligne Christian Gahier : "À l'arrivée des ordinateurs sur la plateforme, il faut bien dire qu'au début, les anciens ramaient un peu ! Alors nous, on montrait notre savoir-faire aux jeunes qui, eux, étaient contents de nous initier à l'informatique... c'était donnant-donnant, voilà !"

Un accord de synthèse

Et le contrat de génération ? Signé en septembre 2013, Marie Labarre, responsable du recrutement, ne cache pas qu'il n'a "pas été difficile à écrire" : "C'était une synthèse de ce que nous faisons déjà dans l'entreprise via l'accord senior, l'accord égalité homme-femme ou l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences." Mais si la valeur ajoutée du nouveau dispositif n'est pas à rechercher dans l'innovation, Marie Labarre reconnaît cependant l'intérêt de la "formalisation" : "Le fait de réaliser un bilan annuel, comme l'impose le contrat de génération, nous permet de nous rendre compte de l'atteinte, ou non, de nos objectifs chiffrés", souligne-t-elle. En l'occurrence, du renforcement de recrutement de jeunes en CDI à l'embauche ou au maintien dans l'emploi de salariés âgés en passant par l'accueil de stagiaires et le recrutement de jeunes alternants, tous ont été atteints ou dépassés dès la première année de l'accord.

■ Nicolas Deguerrey