

P.24

*L'interview*

**JEAN-MARIE MARX**  
ET LA GOUVERNANCE  
DE LA FORMATION

P.26

*Vu d'ailleurs*

**AFRIQUE**  
UN PANORAMA DES SYSTÈMES  
DE FINANCEMENT

P.28

*Portrait*

**BERNARD PROLONGEAU**  
FIGURE DE LA FORMATION  
DANS LES TRANSPORTS

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 869 • Du 1<sup>er</sup> au 14 janvier 2015

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

**P.11** *Compte personnel  
de formation*

**VU PAR  
LES FUTURS  
TITULAIRES**

Nouvelle réforme de la formation, soyez opérationnel

avec les Fiches pratiques de la formation continue  
le guide de référence et son site Internet



Tout le droit de la formation traité  
par nos experts juridiques

- indispensable pour maîtriser la complexité des dispositifs de formation
- actualisé en permanence pour tout savoir des évolutions réglementaires
- opérationnel pour sécuriser les démarches à chacune des étapes-clés
- interactif avec l'assistance juridique pour poser une question inhérente aux Fiches pratiques



L'offre complète  
Édition 2015

289 € HT  
les 2 volumes + internet  
+ site mobile

[www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr)

## Sommaire



p. 4 **L'Événement**  
L'information, clé du succès  
du compte personnel de formation

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**  
Le compte personnel de formation  
vu par les futurs titulaires

p. 15 **Guide pro**  
• Réglementation :  
mode d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier  
• Savoir-agir :  
concilier vie familiale et formation  
• Réforme :  
le Dif va perdurer dans la fonction  
publique

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**  
Jean-Marie Marx, président du Cnefop

p. 26 **Vu d'ailleurs**  
Le financement de la formation  
en Afrique

p. 28 **Portrait**  
Bernard Prolongeau, ex-PDG  
de l'AFT-Ifim

p. 30 **Ici, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Qualitatif

Et si on demandait aux futurs utilisateurs du compte personnel de formation ce qu'ils en pensent ? Frappée au coin du bon sens, cette idée de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a été concrétisée par un sondage qualitatif de l'Institut BVA auprès de 35 personnes, salariés, chômeurs et jeunes, en emploi ou non ("À la une", page 11). Qualitatif, au sens où elles ont été longuement interrogées sur des problématiques d'intérêt général. Pour commencer, les sondés ont été questionnés sur leur connaissance du système de formation. Très faible... Quant au CPF, ils le jugent positif sur le principe et attendent un accompagnement de leur entreprise.

### Perdurer

CPF par-ci, CPF par-là... Le compte personnel de formation voit le jour ce 5 janvier, sans pour autant enterrer les autres dispositifs ! Qu'on se le dise, le congé individuel de formation, le contrat de professionnalisation, la validation des acquis de l'expérience et même le droit individuel de formation continueront d'exister en 2015. Le Dif ? Oui, le Dif, mais dans la fonction publique seulement. Comme nous l'expliquons dans notre rubrique "Législation" (page 17) le Dif, qui n'est accessible aux fonctionnaires que depuis 2007 (pour 2004 aux salariés du privé) perdurera dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

La rédaction

à suivre...



Retrouvez sur  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)  
ce numéro téléchargeable  
et les documents-clés



**INFFO  
FORMATION**

est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
• [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr) • 01 55 93 91 91 • [redaction.quotidien@centre-inffo.fr](mailto:redaction.quotidien@centre-inffo.fr) • **Directeur de la publication** : Julien Nizri  
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel  
• **Secrétaire de rédaction adjointe** : Monique Chatard • **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Knock Billy, Célia Coste,  
Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye  
Faye • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2103-3390 • **Impression** : Citizen  
JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Conception graphique** : Citizen  
Press, 48 rue Vivienne, 75002 Paris • **Régie publicitaire** : FFE, 15 rue des Sablons, 75116 Paris. Tél. : 01 53 36 20 40  
• **Abonnement** : 190 € HT



Centre Inffo - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Téléphone : 01 55 93 92 04 ou 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

# L'INFORMATION, CLÉ DU SUCCÈS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La naissance officielle du compte personnel de formation a lieu ce lundi 5 janvier 2015. À l'occasion d'un colloque sur le CPF, le 10 décembre dernier à l'Assemblée nationale, le ministre du Travail, François Rebsamen, a insisté sur l'importance cruciale de l'information sur ce nouveau dispositif. C'est la condition de son succès. **Célia Coste**



#### L'IMAGE

François Rebsamen, ministre du Travail, le 10 décembre 2014.

#### LE CONTEXTE

Colloque sur le projet du CPF, organisé par Centre Inffo à l'initiative du député Jean-Patrick Gille, à l'Assemblée nationale.

**L**e ministre du Travail invite les professionnels de la formation à faire preuve de beaucoup de pédagogie lors de la période à venir. "Il va falloir expliquer le CPF pour permettre au public de s'en emparer. Attendez-vous à une pluie de critiques dès le 6 janvier ! C'est pour cette raison qu'il faut garder à l'esprit que la réforme de la formation professionnelle va marquer durablement l'histoire sociale du pays."

**"Ce sera, je crois, une belle réussite"**

Et pourtant, François Rebsamen ne cache pas son

optimisme quant à l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014. "Ce sera, je crois, une belle réussite, dans l'intérêt général de l'ensemble des salariés en France. Espérons que demain elle impulse la portabilité générale des droits sociaux." Il affiche sa volonté de poursuivre les réflexions afin d'accompagner efficacement la mise en place concrète des dispositifs qui entrent en vigueur. Les opérateurs ont conscience qu'il faudra faire vivre les dispositifs afin d'accompagner leur évolution. "La co-construction ne fait que commencer pour rendre le CPF fonctionnel et parvenir demain aux objectifs fixés par la loi", souligne



*Nous sommes face à un processus qui nous conduit à un chantier de minimum deux à trois ans"*

**Christian Janin**  
président du Copanef

Charles-Henry Ronzeaud, directeur de projet CPF à la Caisse des dépôts et consignations. Tous s'accordent sur un constat : la mise en place effective du compte personnel n'est que le début de l'aventure. "Nous savons que le dispositif n'est aujourd'hui pas parfait. Nous sommes face à un processus qui nous conduit à un chantier de minimum deux à trois ans", explique Christian Janin, président du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef).

#### Des listes éligibles amenées à évoluer

Le dispositif a été conçu comme une articulation de droits attachés à la personne, fléchés vers des formations éligibles, afin de répondre au double objectif de certification des individus et d'insertion durable dans l'emploi. Les partenaires sociaux confient néanmoins les difficultés rencontrées dans l'établissement des listes éligibles au compte personnel. "Nous nous sommes heurtés à la difficulté de rattacher l'offre de formation à des actions de certification, alors que c'était précisément l'exigence assignée, poursuit Christian Janin. C'est un exercice nouveau, nous manquons d'une méthodologie préexistante. D'où le risque d'un mécontentement sur le terrain."

#### Davantage de prospective métiers

Le lien de plus en plus prégnant de la formation fléchée vers l'emploi pousse également les acteurs à une réflexion plus stratégique sur la prospection métier. "Il est nécessaire d'aller vers une plus grande connaissance de l'emploi, pour une meilleure coordination avec les politiques de formation. Les branches doivent s'emparer des travaux de prospective sur les métiers de demain", explique Philippe Dole, inspecteur général des affaires sociales missionné sur la méthode d'élaboration des listes de formations éligibles au compte.



**5 janvier 2015**  
c'est la naissance officielle du CPF

La réforme de la formation professionnelle a été initiée pour aider les publics qui en ont le plus besoin à y accéder. D'où l'intérêt, selon Pascale Gérard, présidente de la commission formation professionnelle de l'Association des Régions de France, d'agir vite pour les chômeurs. "Il faut conduire un vrai travail de prospective sur l'avenir des métiers avec les branches et les Régions."

#### La question des financements

Contrairement au Dif, le compte dispose d'un financement dédié, à hauteur de 0,2 % de la masse salariale brute. Mais pour Alain Druelles, directeur adjoint éducation-formation du Medef, "il faut prendre en compte la capacité globale que prévoit la loi, notamment via des mécanismes d'abondement. En outre, pour ceux qui craignent la saturation du financement, je tiens à dire que ce n'est pas le sujet aujourd'hui. Si nous avons un problème de capacité de financement, c'est que nous aurons vraiment réussi notre pari !"

Interpellé par Pascale Gérard sur la question de l'abondement des comptes des chômeurs à hauteur de 100 heures dès leur ouverture, Christian Janin a émis une réserve : "Il ne faut pas oublier que le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ne dispose que de 550 millions d'euros. Pour tout faire, il faudrait au moins 3 milliards. Il faut donc composer et faire des choix difficiles parfois." Qui ne pourront pas contenter tout le monde. ●



## Nouvel accord CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE



L'accord conclu le 31 mai 2011 instaurant le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) arrivait à son terme le 31 décembre 2014.

Après quatre séances de travail, patronat et syndicats ont arrêté le 8 décembre un nouvel accord national interprofessionnel. Destiné aux licenciés économiques après la rupture de leur contrat de travail, le contrat de sécurisation professionnelle permet aux bénéficiaires d'accéder à des mesures de reclassement. Il est ouvert aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté (une seule année auparavant). Les autres salariés peuvent demander l'allocation de sécurisation professionnelle. Initialement fixée à 80 % du salaire journalier de

référence, celle-ci baisse, à 75 %. La durée du contrat est en principe de douze mois (sauf exceptions). Cet accord prévoit aussi que "le bénéficiaire du CSP accède au droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, dès que la formation retenue correspond à son projet professionnel". L'employeur aura également la possibilité d'abonder le compte des salariés potentiellement éligibles au contrat de sécurisation professionnelle. La prochaine convention du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 2015-2017 fixera les conditions de cofinancement entre le FPSPP et les Opcas.

**+ D'INFOS**  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

## Décrets LE DROIT À LA "FORMATION QUALIFIANTE COMPLÉMENTAIRE"



Les décrets 2014-1453 et 2014-1454 précisent les conditions selon lesquelles les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans diplôme peuvent accéder à une "formation qualifiante complémentaire". Celle-ci peut être dispensée dans le cadre d'un contrat en

alternance ou sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le jeune aura un entretien avec un représentant d'une des structures du service public de l'orientation (SPO), il sera informé et conseillé sur les possibilités de formation, aidé dans la définition des objectifs et dans le choix du statut le mieux adapté à son profil. Il sera aussi renseigné sur ses droits au titre du compte personnel de formation et l'entretien pourra être complété par une évaluation de ses connaissances et compétences.

**+ D'INFOS**  
[www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr)

90%

des entreprises auraient adopté le e-learning pour former les salariés, à en croire un baromètre publié par l'Association française des industriels et de la formation (Afinef)

60 000

c'est le nombre de jeunes apprentis formés chaque année dans les 25 métiers du BTP (rencontres du CCCA-BTP)



**LES PRÉSIDENTS DES COMMISSIONS**  
du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) sont à présent désignés :

- commission de l'évaluation : Stéphane Lardy, secrétaire confédéral FO en charge du secteur emploi ;
- commission des territoires : Alain Druelles, directeur adjoint éducation-formation du Medef ;
- commission parcours professionnels : Christiane Demontès, présidente du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNAIE) ;
- commission du développement des compétences et des qualifications : Pascale Gérard, vice-présidente du Conseil régional de Paca, et vice-présidente du Cnefop.



## Missions locales UN OUTIL D'APPUI AU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Jean-Patrick Gille,  
président de l'UNML

L'Union nationale des Missions locales (UNML) propose sur son site aux élus et professionnels de son réseau "un outil d'appui aux réflexions territoriales" sur la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP). Il s'agissait à la fois de proposer aux

instances nationales de concertation et de coordination un support de présentation de l'offre de services des Missions locales, et d'outiller les associations régionales des Missions locales elles-mêmes. Forte de trente-deux années d'expérience, l'UNML précise qu'elle a mené des négociations avec la DGEFP pour "assurer le financement d'une politique nationale de formation", afin d'"adapter les compétences des professionnels du réseau à ces nouvelles dispositions".

**+ D'INFOS**  
[www.unml.info](http://www.unml.info)

## Mixité des métiers DES TEMPS DE FORMATION

"Agir pour la mixité des métiers" est l'intitulé d'un avis du Conseil économique, social et environnemental : 29 préconisations, parmi lesquelles une formation continue des personnels d'éducation et des conseillers d'orientation psychologues. L'avis préconise de promouvoir au niveau des branches une méthode d'analyse des compétences dans les métiers non mixtes, dans la perspective d'une révision des classifications. Sans oublier la négociation d'accords formation, prévoyant par exemple des temps de formation spécifiques, sur le temps de travail.

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

Tous les matins, l'actualité de la formation et de l'orientation à chaud

## Le Quotidien de la formation

Les textes législatifs,  
les chiffres, les acteurs,  
les pratiques et  
les débats



Abonnement au *Quotidien de la formation*  
sur [boutique.centre-info.fr](http://boutique.centre-info.fr)

Et pour être informé en continu :  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)



## Groupements d'employeurs "GAGNER EN VISIBILITÉ"

La loi du 5 mars 2014 a consacré les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) et reconnu leur objet spécifique visant à organiser les parcours d'insertion et de qualification au bénéfice de salariés connaissant des difficultés d'insertion.

Afin d'identifier les forces et faiblesses de ce dispositif et de dessiner des scénarios d'adaptation à la loi, le ministre du Travail, Michel Sapin, a missionné l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) pour évaluer les Geiq. Le système d'aide, qui n'a pas été revu depuis 2003, pourrait être revalorisé et modulé en fonction des publics. La mission souhaite améliorer l'insertion des Geiq dans les



politiques de l'emploi : poursuite des partenariats avec les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation, renforcement des liens entre Geiq et SIAE. Au total, ce sont vingt et une recommandations qui sont formulées pour que, prenant

acte de la loi, les Geiq "gagnent en visibilité localement et nationalement".

**+ D'INFOS**

[www.igas.gouv.fr](http://www.igas.gouv.fr)



L'ancien négociateur de l'Ani formation 2009, devenu en mars 2013 secrétaire général de la CGT, a ouvert le 11 décembre les Assises nationales de la formation CGT.

### Il l'a dit



*Ne tombons pas, ne tombons jamais, dans la formation adaptation, restons sur la formation comme émancipation des femmes et des hommes.*

**Thierry Lepaon**

secrétaire général de la CGT, le 11 décembre, lors des Assises nationales de la formation organisées par la confédération à l'attention des militants. Un an après la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, que la CGT n'avait pas paraphé.



## Accompagnement 3<sup>e</sup> CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP



Isabelle Eynaud-Chevalier, directrice générale adjointe d'Altédia

La 3<sup>e</sup> Conférence nationale du handicap (CNH) était organisée au palais de l'Élysée le 11 décembre.

Quatre forums régionaux thématiques (accessibilité, emploi, prévention et accompagnement médico-social, jeunesse) l'avaient précédée en novembre et décembre. Dans le cadre de la table ronde consacrée à l'emploi, Isabelle Eynaud-Chevalier, directrice générale adjointe d'Altédia, a résumé leurs propositions : "L'accompagnement des travailleurs handicapés vers l'emploi et dans leur évolution professionnelle doit

offrir plus de continuité, faciliter les passerelles entre emploi protégé et emploi en milieu ordinaire, et apporter aux situations de handicap psychique les réponses spécifiques qu'il requiert." Le gouvernement a demandé à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et au FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) de faire évoluer en ce sens leurs prestations d'intervention et d'en accroître la lisibilité.

**+ D'INFOS**

[www.social-sante.gouv.fr](http://www.social-sante.gouv.fr)

## CNCP EN RENFORT

La question des moyens de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est loin d'être nouvelle. Chaque année, son président, George Asseraf, relayé par les partenaires sociaux, le rappelle à l'occasion de la publication du rapport d'activité. À l'heure du lancement du compte personnel de formation, plusieurs équivalents temps plein ont été dégagés auprès de la Commission, et une équipe de la DGEFP est spécifiquement mobilisée sur le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

**+ D'INFOS**

[www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)



### LE DÉCRET QUALITÉ

La publication du décret d'application relatif à la qualité de la formation est attendu pour la fin de ce mois de janvier.

Il a été étudié par le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) le 16 décembre, puis a été transmis au Conseil d'État. Le législateur a en effet estimé que l'examen de cette question relevait de la plus haute juridiction.

"Ce qui est novateur dans ce projet de décret, c'est la référence aux labels, qui sont présentés comme une présomption de qualité.

La question de l'identification de ces derniers sera traitée ultérieurement dans un arrêté", explique Jean-Philippe Cépède, le directeur du pôle juridique de Centre Inffo.

Le projet de décret précise plusieurs critères pour évaluer la qualité d'une formation, comme "la capacité du prestataire à mettre en place un système de suivi pédagogique et d'évaluation adapté dès l'entrée en formation".

100

demandeurs d'emploi handicapés ont bénéficié en décembre d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective organisée par Opcabaia (Opcat du secteur bancaire), Agefos-PME et Opcalia

22%

c'est le taux de chômage des personnes handicapées



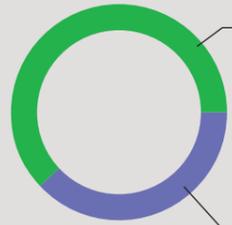
# EMPLOI ET QUALIFICATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS EN FRANCE

Sources : Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), Jaune budgétaire 2014

## INTERVENTIONS FINANCIÈRES DE L'ÉTAT EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

**160,3 M€** c'est le budget de l'État consacré à leur formation en 2013

26 048 actions de formations financées



dont 15 873 actions en centres de rééducation professionnelle, relevant de dispositif de droit commun

programme Compétences-clés : 10 175 apprenants en 2013

## COFINANCEMENTS POUR LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES EN 2013

**136 M€** CONSEILS RÉGIONAUX

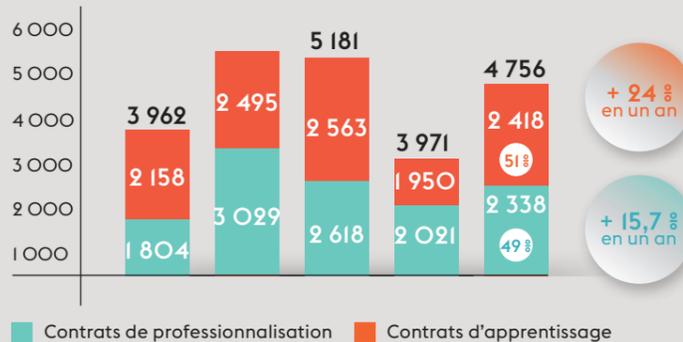
pour 17 994 stagiaires

Au total : 89 806 actions de formation ont été financées, pour un budget de 396,6 M€



**96,5 M€** AGEFIPH - FIPHFP pour 45 564 actions

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS EN ALTERNANCE PRIMÉS (DANS LE SECTEUR PRIVÉ) PAR L'AGEFIPH



**60 000**

PERSONNES HANDICAPÉES EN FORMATION AVEC L'AIDE DE L'AGEFIPH

**13 000**

PERSONNES HANDICAPÉES EN FORMATION PRÉ-QUALIFIANTE, QUALIFIANTE OU PROFESSIONNALISANTE

**73%**

DES PERSONNES HANDICAPÉES OBTIENNENT UN DIPLÔME OU UN TITRE PROFESSIONNEL À LA FIN D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE



# Le compte personnel de formation VU PAR LES FUTURS TITULAIRES

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a chargé l'institut BVA de mener une enquête en toute neutralité auprès d'un public cible autour du compte personnel de formation (CPF). En voici les principaux enseignements. Une exclusivité *Inffo formation*.

Philippe Grandin

### 3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

La parole au public final

Un accueil favorable

Les points à améliorer

# “UN DISPOSITIF ÉQUITABLE”

Les bénéficiaires demandent une formation plus accessible. Et le CPF peut les aider à atteindre cet objectif, notamment dans le cadre d'un projet de reconversion. À condition de mettre l'accent sur l'information.

Cette étude de BVA porte sur trois thèmes : l'expérimentation de la formation professionnelle pour chaque personne interrogée ; leur conception du compte personnel de formation ; et les actions à entreprendre pour que chacun se l'approprie. Sur le premier point, les réponses révèlent une faible maîtrise du système, considéré comme “un univers opaque”. Les personnes citent, en tant que dispositifs connus, le congé individuel de formation (Cif) et le droit individuel à la formation (Dif). Elles estiment par ailleurs que la formation professionnelle relève surtout de la responsabilité de l'entreprise. Une participation plus appuyée de celle-ci serait “un bien”.

## Besoin de temps

La formation continue a des avantages : elle permet “de préserver l'emploi, d'évoluer, de se reconvertir, de reprendre des études... mais cela n'est pas simple”, synthétise BVA. Les salariés sont attachés aux formations payées par l'entreprise et observent qu'elles permettent “de créer un réseau avec les autres stagiaires”. Les points critiques sont les suivants : “Beaucoup d'entreprises ne font pas de formation, et l'employeur peut refuser les demandes de formation en raison du coût même des formations.”

## Plus de formations “d'occupation”

Pour ceux qui ont suivi une formation, les organismes de formation “sont relativement compétents”. De manière globale, le passage à l'acte d'apprentissage “demande beaucoup d'énergie”. La formation demeure “trop chronophage”, alors les personnes “ne sont pas en capacité de fournir” du temps. Les objectifs poursuivis par la formation diffèrent selon les publics.



Pour les chômeurs, il s'agit “d'essayer de se reconvertir, d'acquérir un diplôme, de sortir du chômage, et principalement le moyen de s'occuper et de ne pas lâcher prise”. Pour les salariés, il est question de “se maintenir dans son poste, combler ses lacunes, développer ses compétences, évoluer, se reconvertir et préparer son avenir”. Les freins au départ en formation restent cependant d'ordre financier (hébergement, frais de garde d'enfants...).

## La portabilité

Suite à une présentation des grandes lignes du CPF, rédigée sur une page, les personnes interrogées ont accueilli positivement ce nouveau dispositif. Elles trouvent ainsi que le principe de cibler les bénéficiaires (salarié, demandeur d'emploi, jeune) est une “bonne chose” tout comme “la notion de portabilité”. Autre point positif : “Le salarié est à l'initiative de la formation.”

## “Un sentiment de liberté pour aller vers une reconversion”

Le CPF est apparenté au Dif, pour les sondés qui connaissent ce dispositif. La principale identification, au sujet du CPF, est “l'absence d'autorisation de l'employeur pour une formation hors temps de travail”. Cependant, note l'étude, “les modalités de fonctionnement restent ●●●



## 3 QUESTIONS À

Catherine Dessein, directrice de la mission compte personnel de formation à la DGEFP

# “Objectifs : clarification et communication”

Dans quel but cette enquête sur le CPF a-t-elle été lancée ?

Nous ne voulions pas retomber dans les mêmes déboires que le droit individuel à la formation (Dif). Par le biais des enseignements de cette enquête, il s'agit de permettre aux titulaires du compte personnel de formation de s'approprier leur formation et d'inscrire les employeurs dans une démarche de partage du projet professionnel de chaque bénéficiaire. Dans cette perspective, l'enquête a servi à adapter le portail “Moncompte formation.gouv.fr” et nos supports de communication. Un autre objectif est de préparer la campagne de communication prévue en mars 2015.

De quelle manière l'enquête a-t-elle été réalisée ?

La solution retenue a été l'entretien individuel semi-directif auprès de 35 personnes, âgées de 16 à 65 ans, de la région parisienne et de province (région de Dijon) ayant déjà été confrontées à la formation professionnelle. Trois publics ont été ciblés : 21 salariés (2/3 non cadres et 1/3 cadres) ; 8 demandeurs d'emploi (tous niveaux et avec une ancienneté variable dans le travail avant la période de chômage) et 6 primo-accédants au marché de l'emploi (moins de 26 ans sans emploi ou ayant exercé un job d'été). Ces publics étaient composés de 50 % de femmes et de 50 % d'hommes, répartis par 1/3 : grande entreprise, PME et TPE, sur trois

secteurs d'activité (1/3 des services, 1/3 du commerce, et 1/3 de l'industrie).

La réussite du dispositif est-elle tributaire d'une bonne communication ?

Oui, ce compte nous accompagne toute notre vie professionnelle, il est important d'accompagner et de communiquer largement sur ce dispositif, aussi bien auprès des titulaires que des employeurs et des professionnels de l'emploi et de la formation. La réussite du dispositif tient au fait que le titulaire s'appropriera très rapidement son compte, c'est une des raisons pour laquelle nous souhaitons communiquer sur l'importance de la saisie par le titulaire de ses droits au Dif.

L'ensemble des personnes interrogées souhaite que l'État explicite les notions de “certification” et d’“abondement”. Les personnes plaident pour une démarche de communication inscrite dans une logique d'usager avec un vocabulaire adapté.



## REPÈRES

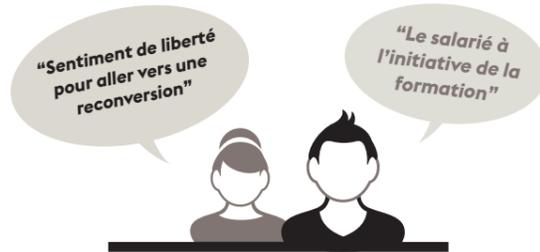
### DU DIF AU COMPTE PERSONNEL

Le Dif était lié à l'existence d'un contrat de travail, aussi bien à durée indéterminée qu'à durée déterminée. Il fallait donc être salarié pour y avoir droit. Le compte personnel de formation est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans (15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage). Pour acquérir des heures, il faut être ou avoir été salarié du secteur privé ou agricole. Les heures sont inscrites automatiquement dans le compte, et ne sont jamais perdues. Elles permettent d'accéder à une formation répertoriée sur une liste et permettant d'acquérir une qualification ou une certification. Pour les salariés, le nombre d'heures acquises varie en fonction de la durée du temps de travail. À temps plein, 24 heures en 2015 (24 heures par an les cinq premières années, puis 12 heures par an les deux ans et demi suivants).



www.moncompteformation.gouv.fr

**1 POINTS POSITIFS**



**3 LES ATTENTES**



**2 POINTS CRITIQUES**



●●● *floues (conditions d'utilisation, visualisation du CPF, conditions d'abondement...)*. Les formations éligibles au CPF ont fait bonne impression, puisque *"cela permet de se positionner sur des formations bien ciblées et ainsi d'accéder au marché de l'emploi, ou d'apporter des idées de formation"*. *"Cela ne va-t-il pas restreindre le choix des formations ?"*, interrogent certains. Le CPF, à l'ins-

tar du Dif, nécessite *"un accompagnement de l'entreprise"*. Il reste néanmoins *"un dispositif équitable pour tout le monde"* dans la mesure où les parcours professionnels ne sont plus aujourd'hui tracés d'avance. Il permet *"une autonomie et une transparence (connaissance de son nombre d'heures)"* et évite *"de se faire léser par son employeur"*. Il donne également *"un sentiment de liberté pour aller vers une reconversion en hors temps de travail, même s'il n'y a pas de rémunération dans ce cas"*.

**Information : à développer**

Le portail du compte donne *"un accès à des informations en dehors de l'entreprise, ce qui est bien"*, sauf que certaines personnes n'ont pas internet et souhaitent donc *"un lieu physique pour échanger sur le CPF"*. En outre, le socle de 150 heures et la logique d'abondement *"manquent de clarté"*. Le nombre d'heures est d'ailleurs jugé insuffisant pour réaliser des formations qualifiantes. Le CPF est pourtant perçu comme *"un dispositif qui va permettre une baisse du taux de chômage et apporter plus d'accessibilité à la formation, notamment par le biais du conseil en évolution professionnelle (CEP)"*. ●

Compte personnel de formation, mode d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier p. 15

Concilier vie familiale et formation p. 16

Le Dif va perdurer dans la fonction publique p. 17



**Paul de Vaublanc**  
chargé d'études juridiques  
à Centre Inffo

EXPERTISE

Compte personnel de formation  
**MODE D'EMPLOI  
AU 1<sup>er</sup> JANVIER**



**1 QUI EST CONCERNÉ ?**  
Seuls les chômeurs et les salariés pourront utiliser le compte personnel de formation (CPF) à partir du 5 janvier 2015. Si le ministère du Travail imaginait le CPF comme devant s'appliquer à tous, le Medef a indiqué qu'il n'était pas compétent pour négocier pour la fonction publique. Cela signifie que les cinq millions d'agents des trois fonctions publiques conservent le droit au Dif. Des négociations doivent s'ouvrir au premier trimestre 2015 pour qu'ils bénéficient du CPF. Les agents consulaires et les non-salariés (chefs d'entreprise, professions libérales) n'en bénéficieront pas non plus. Pour ces derniers, à qui devraient-ils adresser leur demande ? Cette question devra être résolue, si le CPF doit s'adresser à tous. ●

l'aide de leur numéro de Sécurité sociale et du code APE de l'entreprise. Ils devront indiquer leur région et déclarer le nombre d'heures de Dif dont ils bénéficiaient, communiquées par les employeurs avant le 31 janvier 2015. Un problème va se poser pour les demandeurs d'emploi : aujourd'hui, ils disposent d'un équivalent monétaire pour les heures de Dif, grâce à la portabilité prévue en 2009 (120 heures de Dif égalent 1 098 euros). Mais la loi du 5 mars 2014 ne prévoit pas la façon dont on passe de la portabilité du Dif au CPF : qui certifie le nombre d'heures ? À ce jour, il n'y a rien dans les textes. ●



**2 À QUELLES CONDITIONS ?**  
À compter du 5 janvier 2015, les salariés pourront activer leur compte sur le site [Moncompteformation.gouv.fr](http://Moncompteformation.gouv.fr), à

**3 LE CPF, UN DROIT OU UN DISPOSITIF ?**  
C'est une question délicate : en théorie, si le CPF est réalisé hors temps de travail, il ne nécessite pas d'accord

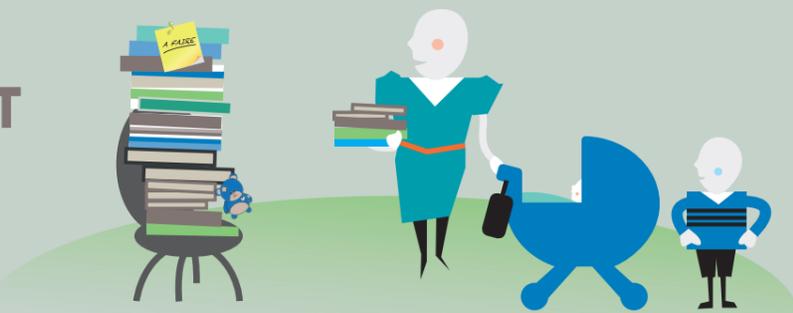
de l'employeur. Mais ce n'est un droit que si le financeur a suffisamment d'argent : la formation ne raisonne pas en mode déficitaire. Quand il n'y a plus d'argent, on arrête de financer. Dans ces conditions, est-ce que c'est un droit ? Si le CPF est réalisé pendant le temps de travail, il faut l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier, et si les formations relèvent du socle de compétences et de la VAE, sur le calendrier. La loi ne prévoit pas de report, ce qui était le cas pour le congé individuel de formation. Il y a donc un droit de veto de l'employeur. ●



**Christelle Destombes**  
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Organisation  
**CONCILIER  
VIE FAMILIALE ET  
FORMATION**



**C'**est un casse-tête très féminin : habituées à gérer des plannings professionnels et familiaux, les femmes peuvent renoncer à la contrainte d'un départ en formation. Comment réussir une formation lorsqu'on est femme et mère de famille ?

Selon le Laboratoire de l'égalité, les femmes gèrent toujours 80 % des tâches ménagères. Celles qui travaillent jonglent entre réunions, horaires de crèche, baby-sitters et... imprévus. S'il existe des formations pour apprendre à concilier vie personnelle et vie professionnelle (Demos en propose), le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a fait le point en 2009 sur le sujet de la formation. Son étude "Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes" montre que, pour se former, les femmes réorganisent leur vie personnelle deux fois plus souvent que les hommes, que "les mères de jeunes enfants sont, plus que les pères et plus que les autres femmes, contraintes par des emplois du temps, professionnel et domestique,

qui limitent leur marge de manœuvre", et que cette réorganisation devient très ardue lorsqu'il s'agit de formations longues. Pour Alix Foulard, coach et responsable pédagogique au Cnam, rien d'étonnant à cela : "Les femmes font preuve de maturité, elles sont davantage touchées par la conscience de la vie de manière générale, note-t-elle. Et on peut avoir une vie en dehors du travail !" Elle dit admirer le courage de ces femmes, qui après s'être occupé des enfants, retournent en cours du soir. "L'organisation est la clé, il faut donc bien connaître les contraintes

de la formation avant de se lancer. Et sans se leurrer : entrer en formation touche toujours la vie personnelle et familiale, il faut donc a minima que la famille soit « soutenante ». Les femmes déploient des moyens astucieux pour s'adapter : l'une d'entre elles révise ses examens en même temps que ses enfants qui passent leur bac !" Soutien de la famille nécessaire, mais aussi du milieu professionnel : "Il faut négocier le meilleur moment pour partir en formation, pour éviter un bras de fer, ajoute Alix Foulard. Car si l'entreprise a des obligations, elle ne peut pas répondre à tous les besoins." ●

**ET LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ?**

Se former à distance, est-ce la solution pour éviter le temps contraint, notamment celui des transports ? "Les salariés peuvent accéder à la formation grâce aux technologies, mais leur accorde-t-on le temps ?, interroge la coach Alix Foulard. La formation exige certes un investissement personnel, mais pas au détriment de toutes les dimensions." Articuler les différentes sphères relève parfois de la haute voltige, notamment pour les femmes qui sont (selon le "Baromètre des femmes entrepreneures", CSA) 63 % à penser qu'il est plus difficile pour elles de concilier leurs deux vies...



**Nicolas Deguerry**  
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Réforme  
**LE DIF VA PERDURER  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE**



**L**a présentation des décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle est l'occasion de revenir sur les difficultés inhérentes à la transition entre les anciens et nouveaux dispositifs. Parmi ceux-ci, les cas du droit individuel à la formation et du compte personnel de formation apparaissent emblématiques.

S'il représente un pas décisif vers un droit universel à la qualification, le compte personnel de formation ne s'adressera pas à tous dans un premier temps. Parmi les exclus les plus visibles : les fonctionnaires. Ils pourront toutefois continuer à bénéficier du droit individuel à la formation (Dif). À cette précision apportée par Guillaume Fournié, chef adjoint de la mission droit et financement de la formation à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique de Centre Inffo,

ajoute qu' "il ne faut pas attendre que le législateur avance plus vite que le dialogue social". Soulignant qu'il y a trois fonctions publiques à accorder – État, territoriale et hospitalière – Stéphane Rémy, chef de mission de l'organisation des contrôles (DGEFP), rappelle que le Dif créé par la loi de 2004 n'était devenu accessible aux fonctionnaires que trois ans plus tard, avec la loi de modernisation de l'action publique de 2007. Dans l'attente de la réalisation de cet important chantier social, l'ensemble des "droits antérieurs des fonctionnaires perdurent et ne seront pas écrasés par le CPF", explique Michel Ferreira-Maïa, chef de la mission Politique formation et qualification à la DGEFP. Autre question soulevée par le Dif et qui concerne, cette fois ci, l'ensemble des titulaires : utiliser son Dif en 2015 implique-t-il d'avoir commencé sa formation en 2014 ou, simplement, déposé sa demande ? Tout dépend du financement, répond en substance Jean-Philippe Cépède : "Le seul

**L'AVENIR DU DIF PORTABLE**

Sur l'avenir du Dif portable, le directeur du pôle juridique de Centre Inffo, Jean-Philippe Cépède, ne cache pas que "la loi ne dit rien". Alors que le compte personnel de formation comptabilise des heures, le Dif portable – dispositif créé par la loi du 24 novembre 2009 pour permettre au salarié de conserver le bénéfice de son capital lors d'une rupture du contrat de travail – procède, lui, à une "monétarisation" (solde des heures acquises non utilisées x 9,15 euros HT). Si la logique du droit attaché à la personne qui fonde le CPF est respectée, le report du Dif portable dans le CPF devrait être possible. Ni la loi ni ses décrets ne disent encore comment.

point qui importe, c'est que la formation Dif soit rattachée au budget 2014." ●

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

## Sur le site Ressources de la formation LES ACCORDS DE BRANCHES PROFESSIONNELLES

Près de 4 300 textes conventionnels sur la formation professionnelle, accords de branche et accords interprofessionnels conclus par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional, ainsi que leurs arrêtés d'extension. Le texte intégral des accords est disponible au format PDF. ●

+ D'INFOS  
[www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)



## Expertise en Europe AVEC LE RÉSEAU REFERNET

Dans toute l'Europe, ReferNet est un système de collecte et de diffusion d'informations décentralisé et organisé en réseau. Il propose des informations sur les événements les plus divers dans les domaines de la formation et de l'enseignement professionnels, et de toute forme d'apprentissage dans l'Union européenne, en s'appuyant sur l'expertise d'institutions nationales. Centre Inffo, en tant que coordinateur pour la France du réseau ReferNet, réalisera un nouveau programme d'activités en 2015. Chaque année, il produit des rapports et études requis par le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), pour le compte de la Commission européenne. ●



+ D'INFOS  
[www.centre-inffo.fr/refernet](http://www.centre-inffo.fr/refernet)



## Les Fiches pratiques EN QUELQUES CHIFFRES

C'est 39<sup>e</sup> édition des *Fiches pratiques de la formation continue*, qui paraît ce mois de janvier. Quarante ans au service des professionnels de la formation. Elles sont éditées en deux volumes, pour plus de confort, et accompagnées d'un site internet, adaptable automatiquement pour les tablettes. Elles comptent 38 chapitres, répertoriés par questionnement stratégique et opérationnel ; 800 fiches avec des repérages et renvois pour piloter votre organisme ou construire votre plan ; 10 000 références ; 120 modèles utilisables par le professionnel. La réalisation d'une équipe de plus de 20 experts (juristes, ressources humaines, etc.) de Centre Inffo. ●



+ D'INFOS  
[www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr)



## Le thésaurus FORMACODE

Un "thésaurus" est une liste organisée de termes contrôlés et normalisés ("descripteurs" et "non descripteurs") représentant les concepts d'un domaine de connaissance. Indispensable pour l'indexation et la recherche d'informations sur l'offre de formation, le thésaurus *Formacode*, édité par Centre Inffo, est un outil de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle. Il permet de gérer et d'explorer plus facilement des bases de données sur l'offre, d'indexer les domaines de formation, mais aussi les publics, les moyens et méthodes pédagogiques, les types de certifications, etc. Et d'établir des correspondances entre les différentes nomenclatures emploi et formation. ●

+ D'INFOS  
<http://formacode.centre-inffo.fr>



## Régions ACHETER DE LA FORMATION DANS LE CADRE DU "SIEG"

En matière d'achat de formation, c'est une revendication très ancienne des Régions qui a été

satisfaite avec la parution fin novembre du décret sur les procédures d'habilitation des organismes de formation proposant des actions d'insertion et de formation professionnelle dans le cadre du "service d'intérêt économique général" (SIEG).



## Carrière LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES INGÉNIEURES

Si la part des femmes ingénieures est en voie d'augmentation (27 % de femmes parmi les ingénieurs débutants, contre 17 % du total), des stéréotypes continuent d'orienter les choix de filières et les déroulements de carrière. C'est ce qu'indique une étude réalisée par l'association Social Builder, qui propose de multiplier les rencontres entre entreprises et étudiant(e)s sur le thème du "bien-être au travail", pour habituer les futurs professionnels à "penser ces problématiques de façon partagée". Développer un cycle de témoignages de professionnels permettrait aussi de mettre en valeur des filières à forts débouchés qui peuvent sembler moins attractives pour les jeunes femmes, comme l'industrie ou le digital. Enfin, un "mentorat" entre étudiant(e)s de dernière année, jeunes diplômé(e)s et professionnel(le)s pourrait prévenir les découragements. ●



+ D'INFOS  
[www.socialbuilder.org](http://www.socialbuilder.org)

Ce décret répond à deux reproches majeurs adressés à l'ancien cadre : d'abord, les marchés publics présentent l'inconvénient de devoir tout décider en amont et de rendre très difficile l'évolution des prestations en cours de réalisation ; ensuite, et sans considération pour les exigences territoriales des politiques régionales, les subventions induisent un modèle où il revient aux opérateurs d'apporter leurs solutions. L'avantage de la procédure d'habilitation ? Être à la frontière de ces deux régimes. Avec, à la clé, la création d'une nouvelle voie de droit en matière d'achat de formation professionnelle, où les Régions pourront effectuer des commandes tout en étant en mesure de négocier préalablement le contenu des prestations qui seront choisies – et pourront les faire bouger ensuite. ●

+ D'INFOS  
[www.socialbuilder.org](http://www.socialbuilder.org)

## La Mife de Savoie et la "GUIDANCE PROFESSIONNELLE PERSONNALISÉE"

Pour sa deuxième édition du Trophée de l'évolution professionnelle, le 3 décembre dernier à Chambéry, la Maison de l'information sur la formation et l'emploi (Mife) de Savoie a distingué une quinzaine de parcours. Gaston Paravy, son président, a célébré la méthodologie de "guidance professionnelle personnalisée". Soulignant que la consécration de "l'individu acteur" n'exclut pas l'existence d'une "relation d'aide", où une "personne ressource" accompagne une "personne projet" dans un processus d'"auto-orientation accompagnée". ●

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



Provence-Alpes-Côte d'Azur

## LA RÉGION DÉCERNE SES ATTESTATIONS "RÉSEAU"

La Région Paca vient de décerner ses premières attestations "démarche qualité Réseau" (Responsabilité sociétale et environnementale de l'apprenant usager) à 29 organismes.



Pascale Gérard, vice-présidente de la Région Paca

Elles attestent que ces organismes de formation atteignent les objectifs d'un référentiel construit autour de trois axes majeurs : la qualité du service rendu aux apprenants, le management et la maîtrise de la qualité, la responsabilité sociale et environnementale de l'organisme. "À ce jour, 97 % des organismes de formation public régional de service public régional de formation sont engagés dans cette démarche et 63 % des centres de formation d'apprentis", a souligné Pascale Gérard, vice-présidente régionale déléguée à la formation professionnelle et à l'apprentissage. "C'est une démarche qualité

exigeante, longue à obtenir et dont il faut franchir les étapes : diagnostic initial réalisé par des consultants indépendants entièrement financés par la Région, mise en place des actions définies dans le contrat de progrès par l'organisme de formation, avec l'appui de la Région et du Carif Espace compétences, puis, enfin, réalisation de l'audit final réalisé par un consultant indépendant financé par la Région." ●

+ D'INFOS

www.regionpaca.fr

## Secteur social et médico-social BESOIN MASSIF DE QUALIFICATIONS

En 2014, le secteur social et médico-social représentait près d'1,7 million d'emplois en France. Il peine à recruter des médecins, infirmiers, kinésithérapeutes ou ostéopathes, du fait de rémunérations trop peu attractives.

La branche compte près de 4 000 entreprises, souvent associatives, et près de 80 000 salariés. On y commande beaucoup de formation. En 2013, 71 % des salariés de la branche avaient utilisé les fonds de la formation. Chez Unifarm, l'organisme collecteur du monde associatif, les partenaires sociaux travaillent sur les futurs abondements au compte personnel de formation. *Idem* chez Unifaf (dont près de la moitié des 400 millions de collecte est consacrée à financer des actions de professionnalisation), où l'Unifed, le syndicat patronal, a dénoncé tous les accords formation en septembre dernier pour entamer une négociation visant à intégrer la nouvelle règle du jeu. Le temps est compté pour ce secteur en pleine croissance. ●



## Offres d'emploi LE CANAL DES MÉTIERS ASSOCIE SES VIDÉOS À DES OFFRES D'EMPLOI

"Relier la découverte des métiers par la vidéo à leur contexte économique, au travers de plus de 800 000 offres d'emploi actuelles et ciblées", telle est l'ambition du site Canal des métiers.tv, proposé par le groupe Euro-France Médias. En partie réalisé avec Adecco France, le service propose une sélection d'offres d'emploi, en direct, relatives au métier ciblé.

- **Avantage :** placer l'internaute dans un processus d'orientation en lui permettant de découvrir des métiers annexes auxquels il n'aurait pas forcément pensé.
- **Inconvénient :** l'accès complet au site est soumis à abonnement payant. ●

+ D'INFOS

www.lecanaldesmetiers.tv

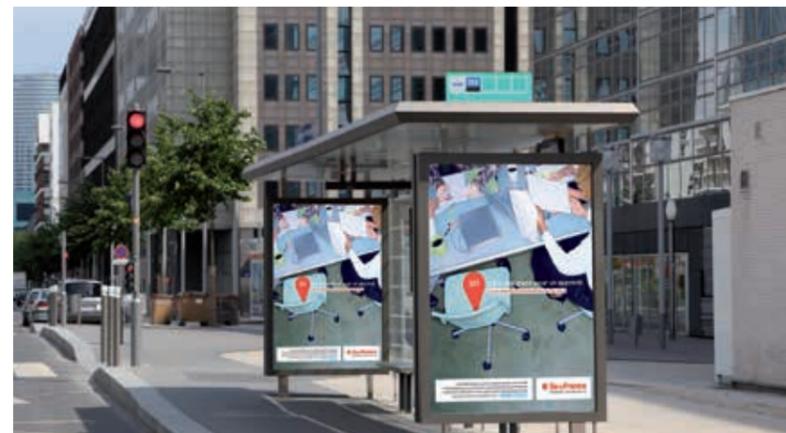
+ D'INFOS

www.unifaf.fr



Île-de-France

## CAMPAGNE POUR L'APPRENTISSAGE



Pour faciliter les démarches et lever les freins au recrutement des apprentis, la Direccte et la Région Île-de-France ont lancé le 11 décembre dernier une campagne d'information spécifique à destination des dirigeants de TPE et PME.

Elle accompagne le travail de terrain des "développeurs de l'apprentissage" qui partagent leur temps entre la prospection des entreprises et l'accompagnement des jeunes en vue de la signature de contrats. Mis en place par la Région, ce réseau compte désormais plus de 120 développeurs. La campagne d'information a prévu la diffusion de macarons autocollants "Nous formons un apprenti", d'un guide d'information pratique (disponible sur demande), de 20 000 dépliants de prospection détaillant les primes et les aides financières. Avec aussi des insertions presse dans les titres économiques locaux. ●

+ D'INFOS

www.iledefrance.fr/recruter-apprenti

VOUS SOUHAITEZ VALORISER VOTRE IMAGE ET RENFORCER VOTRE VISIBILITÉ AUPRÈS D'UN LECTORAT À FORT POTENTIEL ?

RÉSERVEZ un espace de communication au sein du prochain numéro d'INFFO FORMATION !

Une présence publicitaire dans INFFO FORMATION, c'est la certitude de cibler les décideurs et les prescripteurs les plus dynamiques.

N'hésitez pas à contacter Ingrid DUBOCQ responsable communication et publicité par téléphone au 01 40 09 68 47 ou par mail [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr)

## FOAD LE LIVRE BLANC E-DOCEO

Quelles pratiques pour le numérique dans les formations, qu'elles soient présentielles ou à distance ?



L'éditeur E-doceo associé à l'Institut supérieur des technologies de la formation (ISTF) a publié un livre blanc, après avoir mené enquête auprès de 400 structures représentant 1,3 million d'apprenants. 75 % des entreprises interrogées ont déjà eu recours à des outils e-learning et 70 % souhaitent accélérer son usage dans leurs plans de formation. Mais 83 % des actions de formation relèvent encore du présentiel, contre 10 % pour le tout e-learning et 7 % pour des solutions mixtes. Il est vrai que l'offre des éditeurs ne couvre que 54 % des besoins exprimés. L'enquête affirme que le taux de "complétude" – le nombre de stagiaires allant au bout de leur formation – s'établit à 50 % (contre 90 % en présentiel). Interrogés sur leurs facteurs de motivation, les apprenants ont répondu que c'est le lien entre le contenu de la formation et leurs problématiques métiers qui les ont incités à s'inscrire. "La forme ne représente qu'une petite partie de l'attente des apprenants", explique l'enquête. ●

+ D'INFOS

www.e-doceo.net

## Sapeurs pompiers VOLONTAIRES

Déposée par le sénateur de l'Aude Roland Courteau et les membres du groupe socialiste et apparentés, une proposition de loi tendant à favoriser le recrutement et la formation des sapeurs-pompiers volontaires prévoit l'organisation de leur formation dans le cadre d'un contrat de service civique. Selon le rapporteur Jean-Pierre Sueur, le coût hors frais de transport sera de l'ordre de 3 700 euros par personne, finançant l'équipement, les frais pédagogiques, la restauration et l'hébergement. Une mission d'information sur les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) sera créée pour formuler des propositions complémentaires. ●

**D'INFOS**  
www.senat.fr

## Aide à domicile MOBILISER SES DROITS



La branche de l'emploi à domicile (2,5 millions d'employeurs et 1,6 million de salariés) a 20 ans. Cela représente 175 000 départs en formation, la création de trois titres professionnels et de quatre-vingt-deux modules de formation, ainsi que la labellisation de 350 organismes

de formation. Lors des premiers États généraux de l'emploi à domicile, organisés par la Fepem (Fédération des particuliers employeurs de France) le 8 décembre dernier à Paris, le ministre du Travail, François Rebsamen, a rappelé que ce secteur constituait un potentiel de création de 800 000 emplois. À condition de "professionnaliser l'offre par la formation". Ajoutant : "La formation était jusque-là à l'initiative de l'employeur, ce qui est une vraie source de complexité quand on a des employeurs multiples. Avec le compte personnel de formation, c'est le salarié qui pourra de lui-même mobiliser ses droits."

**D'INFOS**  
www.fepem.fr



Jacques Auxiette, président de la Région Pays de la Loire

●●● individuel d'information et d'orientation. Enfin, il a exhorté l'ensemble des professionnels à travailler ensemble sur le numérique, "dans la mesure où la prise d'informations se fait par ce biais" du côté des jeunes. ●

## DES PRATIQUES DÉJÀ PRÉSENTES SUR LE TERRAIN

Dans le cadre de la table ronde consacrée aux "nouvelles pratiques de conseil au regard de la loi", Marie-Hélène Doublet, docteur en psychologie du travail au CIBC (centre interinstitutionnel de bilan de compétences) Sud Aquitaine, a observé que "les pratiques d'orientation sont déjà présentes sur le terrain, car inventées par les professionnels, avant d'être modélisées par les chercheurs".

Cependant, a-t-elle ajouté, les acteurs, "faute de temps pour conceptualiser leurs pratiques, ne sont pas assez conscients de leur posture professionnelle". Laquelle consiste à amener la personne à se poser les bonnes questions, à rechercher des informations pertinentes, à évaluer les coûts et les gains, pour aboutir à une décision éclairée sur le maintien et la réalisation d'un projet. Dans les agences Pôle emploi (opérateur du conseil en évolution professionnelle), "le travail mené autour de l'orientation n'est pas nouveau", a confirmé Dominique Barbet-Mansion, responsable collectivités territoriales et partenariats Pôle emploi Pays de la Loire. L'ensemble des conseillers et des psychologues bénéficiant de trois jours de formation (soit huit compétences proposées dans l'accompagnement), ce qui se traduit par une posture de "tenir conseil". "Le CEP va se greffer sur notre démarche et l'amplifier", a considéré Dominique Barbet-Mansion. ●



Pays de la Loire

## LE SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION

La loi du 5 mars 2014 sur la formation dispose que l'État et les Régions assurent une responsabilité partagée dans le pilotage du SPO (service public de l'orientation), la Région coordonnant les actions des organismes participant au SPRO (service public régional) et la mise en place du conseil en évolution professionnelle.

Philippe Grandin

"Cette démarche constitue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi dans le cadre d'une responsabilité partagée. Nous aurons à poursuivre le travail entrepris sans nous poser des questions de structure et de statut du personnel", a déclaré Jacques Auxiette, président du Conseil régional des Pays de la Loire,

dans le cadre d'une journée organisée par le Carif-Oref, le 16 décembre à Angers. "L'accompagnement de l'idée d'un projet professionnel, qui ne se réduit d'ailleurs pas à la dimension formation, jusqu'à sa réalisation, est important dans le SPRO", a souligné Philippe Dole, de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas). Pour Henri-Michel Comet, préfet de la région Pays de la Loire, il faut "avoir à l'esprit une exigence de qualité dans la durée, d'anticipation des contenus de formation, et une vision de l'économie". William Marois, recteur de l'académie de Nantes, a évoqué le schéma de l'animation du SPRO ("faire travailler ensemble les différents acteurs") et insisté sur les liens entre ce dernier, les missions du rectorat (aide et suivi des décrocheurs) et la loi de refondation de l'école (8 juillet 2013) qui crée un parcours ●●●

## Bulletin d'abonnement



à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

OUI Je m'abonne à **INFFO FORMATION**

410P0

### MES COORDONNÉES

M.  Mme

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Entreprise/Organisme \_\_\_\_\_

Service \_\_\_\_\_

n°/Rue \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_ n° APE / / / / / /

n° SIRET / / / / / / / / / / / / / / / /

### MODE DE RÈGLEMENT

pour \_\_\_\_\_ abonnement(s) d'un an (tarif 2015)

France métropolitaine : 190 € HT  
soit 193,99 € TTC (TVA 2,10 %)  
Outremer : 190 € HT + TVA en vigueur

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par :

chèque bancaire  chèque postal

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

Le / / / / / ,

à \_\_\_\_\_

signature - cachet établissement >



**JEAN-MARIE MARX**

PRÉSIDENT DU CONSEIL NATIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CNEFOP)

**2008**  
directeur général délégué de l'ANPE

**2009**  
directeur général d'Agefaforia (Opca des industries alimentaires)

**2011**  
directeur général d'Opcalim

**2012**  
directeur général de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)

**2014**  
président du Cnefop

# “L'ENJEU MAJEUR, C'EST LA GOUVERNANCE”

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, véritable parlement des acteurs-clés de la formation professionnelle continue, est à présent installé. Son président nous en explique le fonctionnement, et les ambitions.

Propos recueillis par Béatrice Delamer et Christelle Destombes

## Pourquoi avoir fusionné le Conseil national de l'emploi et de la formation tout au long de la vie (CNFPTLV) et le Conseil national de l'emploi (CNE) ?

C'est une évolution logique. Les deux coexistaient jusqu'à maintenant, or les problématiques d'emploi et de formation sont mises en œuvre de manière concertée, au niveau des Régions ou de l'État.

Par ailleurs, les liens entre compétences professionnelles et formation sont évidents, pour les salariés confrontés à leur évolution, les jeunes réfléchissant à leur avenir, les entreprises qui ont besoin de compétences en interne ou sur le marché, avec la formation des demandeurs d'emploi. Regrouper l'ensemble du champ<sup>1</sup> me paraît une solution logique.

Le Conseil, dans la lignée du CNFPTLV, rassemble toutes les parties – l'État, les partenaires sociaux

et les Régions – dans un esprit de concertation. En termes de fonctionnement, il y a quelques nouveautés : j'ai été nommé président en tant que personnalité qualifiée, alors que le CNE était présidé par le ministre chargé de l'Emploi. Sur tout, l'État ne participera pas au vote des textes qu'il proposera.

C'est un changement très important : au sein du Cnefop, ce qui comptera avant tout, c'est le contenu des débats et l'avis des partenaires sur les textes.

## Pourriez-vous préciser la composition et le rôle des différents membres du Conseil ?

Il est composé des représentants de l'État, dont ceux des ministères du Travail et de l'Éducation nationale. Ce qui signifie que le Cnefop traitera de l'orientation, de treize Régions, des parte-

naires sociaux représentatifs au plan interprofessionnel et national. Avec, nouveauté encore, la présence d'organisations d'employeurs multi-professionnelles<sup>2</sup>, et, pour les salariés, de l'Unsa et de la FSU.

Certains membres du conseil plénier ne prennent pas part au vote : les opérateurs (Pôle emploi, Unedic, Apec, FPSPP, etc.). Ce conseil plénier se réunit tous les deux ou trois mois.

Des commissions sont constituées et leur nombre a été augmenté. Aux existantes, “comptes” et “évaluation”, viennent s'ajouter “territoires”, qui suit la mise en œuvre des réformes au niveau régional, ainsi que le fonctionnement des Crefop<sup>3</sup>, “développement des compétences et des qualifications pour la formation”, et “parcours professionnels”, avec la question de l'insertion.

Ces commissions sont mixtes, elles ne sont pas exclusivement emploi ou formation et peuvent faire appel à des experts extérieurs au Cnefop.

## Cela ne crée-t-il pas un vaisseau difficile à manœuvrer ?

La question ne se pose pas en ces termes. Le CNFPTLV rassemblait presque autant de membres, et, autre innovation, il y a un bureau du Conseil, également institué au sein des Crefop, qui sera l'instance de travail quotidien, préparant les orientations, un certain nombre d'avis, établissant l'ordre du jour. Ce bureau, d'une quinzaine de personnes, se réunit tous les premiers mardis du mois.

Avec les deux vice-présidents nous travaillons en étroite collaboration (l'une au titre des Régions, Pascale Gérard, l'autre au titre des partenaires sociaux, Christian Janin).

Et nous sommes bien outillés en interne : avec une équipe permanente de qualité et une secrétaire générale, Catherine Beauvois, dont l'expertise est reconnue et qui connaît bien les différents partenaires.

## Quelles sont vos priorités, vos ambitions ?

Il s'agit d'installer dans les faits cette gouvernance multipartite, bien évidemment de suivre

la mise en place de la réforme de la formation professionnelle, et enfin le développement de l'apprentissage.

D'autres priorités sont en discussion. Pour moi, l'enjeu majeur est la gouvernance : le Cnefop est une instance d'avis sur les textes, mais ça doit être aussi une instance de concertation et de coordination.

Les partenaires avaient souhaité que le gouvernement mette en place une concertation multipartite, que j'ai présidée. Ce n'était pas toujours facile, mais tout le monde en est ressorti très satisfait.

Trouver des points d'accord, identifier clairement ceux de désaccord et y travailler, voilà l'objectif de cette concertation, ainsi que de réussir à diffuser cette culture du multipartisme auprès des acteurs.

Nous allons travailler ainsi, sur des sujets qui les impliquent directement, en choisissant des priorités. La concertation menée en amont doit permettre de gagner en termes d'efficacité et de coordination des actions. ●



*Trouver des points d'accord, identifier clairement ceux de désaccord et y travailler, voilà l'objectif”*



**2.** UnaPL (professions libérales) et Udes (économie sociale et solidaire).

**3.** Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, déclinaisons régionales du Cnefop.

## CALENDRIER DES TRAVAUX

Après un premier bureau qui s'est tenu le 2 décembre, les priorités du Conseil devraient être arrêtées lors du conseil plénier du mois de février ou de mars, selon Jean-Marie Marx. Dans le même temps, les différentes commissions seront en place et auront commencé à établir des programmes de travail, soumis au bureau à la même échéance.

Le suivi de la réforme constitue le chantier principal, avec un premier bilan, au 1<sup>er</sup> janvier, de la mise en place de la réforme. À cette date, l'ensemble des textes réglementaires sera disponible.



**1.** Centre Inffo est membre du Cnefop.



# LE FINANCEMENT DE LA FORMATION EN Afrique

Des systèmes de formation sous financement d'État et trop peu impliqués dans l'économie locale. C'est le portrait dressé par une étude récente des différents types de fonds d'appui à la formation. Un panorama assorti de recommandations.

Knock Billy



1. Réalisée par l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (Adéa) et l'Institut de recherches et d'applications des méthodes de développement (Iram).

Une étude sur le financement de la formation professionnelle en Afrique, commanditée par l'Agence française de développement (AFD)<sup>1</sup>, montre que les États restent les principaux contributeurs aux dépenses de formation professionnelle. Mais la faiblesse des moyens publics attribués oblige la plupart des pays à entrer dans "une stratégie de diversification des sources de financement". "L'Afrique consacre une trop faible part des dépenses publiques d'éducation (5 % en moyenne) au développement des compétences techniques et professionnelles", déplorent les auteurs de

l'enquête. Ils ont analysé le fonctionnement des onze fonds du Réseau africain des institutions et fonds de formation professionnelle (Rafpro)<sup>2</sup> et du Fonds mauritanien (Fap-FTP).

### Les trois types de fonds

L'enquête met en évidence trois types de fonds. Tout d'abord, les fonds "autonomes à financement garanti" (Tchad, Côte d'Ivoire, Guinée) avec une gestion partenariale et autonome, un reversement total de la taxe et un montant de financement garanti. Ensuite, les fonds "à autonomie relative et à financement aléatoire" (Bénin, Burkina Faso, Mali,

### FICHE D'IDENTITÉ

#### Les fonds

Ils sont tous alimentés par des taxes, qui dans huit cas sur douze sont reversées au Trésor public.

Les fonds sont prioritairement dédiés à la "formation préalable à l'emploi" (apprentissage).

#### Globalement,

il n'existe pas d'outils permettant d'évaluer le rapport coût-efficacité des financements accordés.



Niger, Sénégal, Togo), avec une gestion partenariale et autonome sous tutelle de l'État, et une pérennité assurée par des financements externes (jusqu'à 50 % du budget des fonds). Troisième type de fonds : ceux "à reversement partiel ou total de la taxe, ayant des missions de service public dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle" (République centrafricaine et Mauritanie) caractérisés par "l'ambiguïté d'une double mission d'offreur et de financeur de formation" et "l'utilisation de la taxe privée pour financer des missions de service public".

### Pour un système partenarial de pilotage

Constituées par une contribution forfaitaire du secteur privé, ces taxes sont souvent considérées par les États comme des recettes parafiscales, donc détournées de leur objectif initial : pallier la faiblesse des financements publics. "Une telle situation est préjudiciable au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en Afrique", déplore Richard Walther, consultant en développement des compétences à l'Adéa. Pourtant, insiste-t-il, "tout le monde s'accorde à reconnaître que la dynamisation socioéconomique au moyen de la formation professionnelle passe par la mise en place d'un système partenarial de pilotage du développement des compétences techniques et professionnelles. Les fonds de formation doivent, dans cette optique, devenir des institutions pilotes et pérennes de ce pilotage partenarial".



3 QUESTIONS À François Doligez, agro-économiste et chargé de programme à l'Iram

## "Un secteur en profonde transformation"

Quelle comparaison faites-vous entre le financement de la formation en Amérique latine et en Afrique ?

En Amérique latine, le secteur du financement de la formation professionnelle est en profonde transformation depuis une trentaine d'années. Les fonds y articulent offre publique et offre diversifiée. Ils ciblent la formation continue en entreprise, mais également la formation préalable à l'emploi et à la formation des populations vulnérables. Leur gestion est mixte et de plus en plus autonome. Ce qui n'est pas vraiment le cas en Afrique.

Il y a un recul historique qui peut être utile pour les acteurs africains de la formation professionnelle.

Quel est le bien-fondé de ces fonds ?

L'intérêt de ces fonds est de canaliser cette sorte de taxe d'apprentissage et de sécuriser le canal de financement de la formation. L'engagement partagé entre les pouvoirs publics, le secteur privé et la société civile dans le cadre de ces fonds crée une certaine stabilité.

Les entreprises en Afrique utilisent-elles ces fonds pour former leurs collaborateurs ?

Il ressort de l'étude qu'il y a des pays

où les entreprises ne contribuent pas au fonds parce que les fonds sont administrés. Dans d'autres, comme par exemple en Afrique du Sud, elles participent efficacement. En Guinée Conakry, les entreprises minières y contribuent et s'en servent pour former sur les besoins de court terme. Les fonds y permettent aux centres de formation professionnelle de préparer à des métiers de base de certaines entreprises (chaudronnerie, électricité, maintenance de gros engins de chantiers...), et de répondre à de gros enjeux liés à l'emploi local.

### Mieux reverser les taxes aux fonds de la formation

Les auteurs de l'étude estiment important d'aider ces fonds "à mieux cibler leurs missions sur les secteurs et métiers stratégiques des politiques nationales de développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP)". Ils recommandent aux partenaires techniques et financiers d'"inciter les fonds à financer autant les entreprises formelles que les entreprises et les organisations professionnelles du secteur informel". Et que les financements complémentaires qu'ils apportent ne suppléent plus "aux défaillances des pouvoirs publics", mais au contraire encouragent ces derniers "à reverser directement les taxes de formation et d'apprentissage aux fonds de formation". La sensibilisation a commencé. ●



2. Bénin, Burkina Faso, Centrafrique, Congo, Côte d'Ivoire, Guinée Conakry, Mali, Niger, Sénégal, Tchad, Togo.

Durant près d'un quart de siècle, Bernard Prolongeau a été au volant du poids lourd de la formation professionnelle du secteur du transport et de la logistique, l'AFT-Iftim, désormais réorganisée en deux pôles distincts. À 65 ans, l'ancien PDG a choisi de se ranger.

Benjamin d'Alguerre

## BERNARD PROLONGEAU

### EX-PDG DE L'AFT-IFTIM

Un début et une fin de carrière en forme d'effet miroir. À son arrivée en 1991, les deux entités constitutives du groupe (l'AFT pour l'étude et la recherche sur les métiers du transport, l'Iftim pour le développement de la formation professionnelle dans la branche) achevaient à peine leur récente fusion. Vingt-quatre ans plus tard, son départ à la retraite coïncide avec une nouvelle séparation.

La coïncidence l'amuse. "C'est pourtant vrai. Je ne l'avais pas vu sous cet angle... mais les circonstances de cette partition n'ont rien à voir avec les raisons qui avaient amené mon prédécesseur à les réunir sous une unique bannière en 1989."

#### Président et délégué général

Une fusion qui s'expliquait à l'époque par le besoin des professionnels du transport d'adopter la dimension logistique, alors absente, à l'éventail de compétences de leurs métiers. Avec pour conséquence la création d'un opérateur de poids, l'AFT-Iftim, à la fois collecteur des fonds de l'apprentissage et de la part fiscale "formation" des entreprises du transport, gestionnaire d'une centaine d'établissements (CFA, CFPC, écoles et instituts supérieurs, auto-écoles, formant près de 200 000 stagiaires par an) et, au sommet de sa croissance en 2008, d'une trentaine de sociétés civiles immobilières implantées sur une quarantaine de sites. Et un homme à sa tête, coiffé de la double casquette de président et de délégué général du groupe, Bernard Prolongeau.



**1991**  
Il rejoint l'AFT-Iftim en tant que délégué général adjoint.

**1998**  
Il succède à Jacques Trorial à la tête de l'AFT-Iftim.

**2008-2009**  
Suite à un rapport de la Cour des comptes, le groupe entame sa restructuration.

#### Expérience régionale

Ce polytechnicien bordelais est déjà connaisseur des questions de formation, à la suite de son passage au Conseil régional des Pays de la Loire entre 1985 et 1989 : "Je suis arrivé quelques années après l'adoption des premières lois Defferre sur la décentralisation, se souvient-il, les Conseils régionaux étaient loin d'être les grosses machines que l'on connaît aujourd'hui et, pour les élus, ce transfert de compétences sur les lycées et la formation professionnelle représentait une nouveauté qui les effrayait un peu."

L'expérience régionale ne durera que quatre ans. En 1989, c'est Jacques Trorial, ancien secrétaire d'État à l'Éducation dans le dernier gouvernement De Gaulle et alors patron de l'AFT-Iftim à la recherche d'un bras droit qui vient débaucher ce haut-fonctionnaire discret et réservé. "Ne vous y trompez pas, derrière cette réserve se cache une belle détermination", affirmera en substance l'ancien édile gaulliste en 1998, au moment de lui transmettre les clés de la maison.

#### Le rapport de 2009

Maison cossue, d'ailleurs, sise sur la très chic avenue de Villiers, dans le XVII<sup>e</sup> arrondissement de Paris, dont les murs lambrissés laissent davantage de place à l'art moderne qu'aux calendriers ambience "Les routiers sont sympas". C'est d'ailleurs ce standing affiché qu'épinglera la Cour des comptes dans un rapport publié en 2009, dénonçant le "trésor de guerre" de l'AFT-Iftim (130 millions d'euros de réserves), et les salaires de ses dirigeants, à commencer par celui de son PDG



(320 000 euros par an). Le rapport fera d'autant de bruit dans le monde du transport que l'année précédente, la crise avait entraîné près de 2 000 faillites d'entreprises du secteur en France. "Lors d'une réunion de l'Opcat Transports, je m'étais assis à ses côtés, le rapport de la Cour bien en évidence posé devant moi, se rappelle Philippe Maître, administrateur Force ouvrière. Je l'avais alors titillé en lui faisant remarquer que nous avions les mêmes voitures. Sauf que, moi, je m'étais payé la mienne avec mon propre argent. Ce qui ne l'avait pas fait rire..." Taquinerie mise à part, le syndicaliste conserve le souvenir d'un homme "intelligent et instruit, impressionnant de maîtrise, qui a toujours eu à cœur la défense des intérêts de l'AFT-Iftim et du maintien d'un haut niveau de qualité dans ses établissements de formation".

#### Sans suites judiciaires

Un épisode douloureux qui a effectivement exigé beaucoup de contrôle de soi de la part de ce golfeur aguerri. "Ce ne fut pas vraiment un moment



"Ne vous y trompez pas, derrière cette réserve se cache une belle détermination..."

agréable à passer", admet-il, écartant cependant les accusations dont la presse s'était alors fait l'écho. "Ces 130 millions d'euros que la Cour des comptes nous reprochait de conserver correspondaient en réalité à une importante part de la valeur immobilière de nos établissements et équipements. Quant à ma rémunération, elle a été fixée par le conseil d'administration, dans des conditions réglementaires. Il n'y a d'ailleurs eu aucune suite judiciaire à cette affaire. En revanche, je me demande encore où les rédacteurs de ce rapport ont bien pu dénicher certains éléments fantaisistes qui y figuraient, comme cette histoire de prise d'intérêt dans des ports marocains."

#### Réorganisation, simplification

Pas de suites judiciaires, mais une réorganisation de l'AFT-Iftim et une simplification de ses structures, dont la partition en deux entités distinctes est l'une des conséquences. Deux entités et un changement de nom pour l'une d'entre elles ; l'Iftim devenant Aftral - pour Apprendre et former en transport et en logistique - confiée à Loïc Charbonnier, X-Ponts lui aussi et ancien bras droit du président. Un PDG désormais retraité, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Enfin, presque, puisqu'il conserve deux présidences au sein de commissions professionnelles consultatives des ministères du Travail et de l'Éducation nationale. "Mais je n'ai plus aucun rôle opérationnel nulle part. Terminé." Il ne jouera pas les prolongations. ●

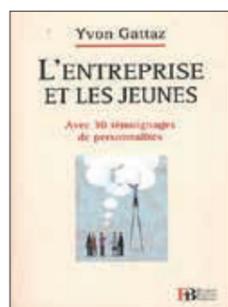


## À LA RADIO

### “Grand gaspillage” de la formation...

Invité à la matinale de France Inter le 11 décembre, Jacques Attali a évoqué la réforme portée par la loi du 5 mars 2014. Parlant de “ce formidable gaspillage des 32 milliards de la formation permanente dont seulement 2 % sont utilisés pour les chômeurs”. La réforme augmente pourtant nettement la part de financements dédiés aux non-qualifiés et personnes en reconversion.

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



## PUBLICATION

### L'entreprise et les jeunes

Une histoire du “rapprochement entreprise-jeunes”, avec un focus sur des expériences de formation, les stages, l'apprentissage, l'orientation. Le président fondateur de l'association Jeunesse et entreprises, Yvon Gattaz, ancien président du CNPF, est accompagné ici par trente personnalités du monde de l'entreprise ou de la formation professionnelle, et également par trois jeunes qui donnent leur point de vue.

+ D'INFOS  
[www.bourin-editeur.fr](http://www.bourin-editeur.fr)



Revue Éducation  
Permanente

## PUBLICATION

### Les synergies travail-formation

Hors-série Afpa d'Éducation permanente réunissant des personnalités du champ de l'éducation tout au long de la vie, autour du thème des enjeux de l'analyse du travail pour la pédagogie en formation des adultes et dans les processus de mise en œuvre de l'alternance. Les dimensions didactiques du travail à travers des exemples, et le thème de la transférabilité, avec la relation formation-expérience.

+ D'INFOS  
[www.education-permanente.fr](http://www.education-permanente.fr)



## SUR LE WEB

### La formation continue à l'université

Présenter de manière claire et pédagogique les formations et l'offre de services des Universités membres de l'association La formation à l'université, telle est l'ambition du nouveau site FCU.fr. Il s'adresse au grand public, mais aussi aux entreprises et organisations désireuses de s'informer sur ces possibilités de formations diplômantes, jusqu'au doctorat. L'onglet Réseau présente les établissements répartis sur tout le territoire et l'offre au plan régional, national et international. L'actualité du secteur, des vidéos, un agenda.

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

# BERNARD BRUCHE FRANCE

LES NEUROSCIENCES, NOTRE SPÉCIALITÉ DEPUIS 30 ANS

# NEUROSCIENCES

## NOS TARIFS 2015\*

de 2 à 4 stagiaires dans  
nos locaux à Paris :  
1250 € HT par jour.

soit, pour 4 inscriptions  
à une même formation,  
un coût jour de 312.5 € HT  
par participant.

\* conditions sur [WWW.BRUCHE.FR](http://WWW.BRUCHE.FR)

## FORMATIONS PERSONNALISÉES

1 jour, 1 formateur,  
1 participant

Pour gérer les situations urgentes  
ou difficiles...

**SUR**  
**WWW.BRUCHE.FR**

Toutes les formations utilisant  
les neurosciences

Centre de formation  
18-20 rue Ferrus - 75014 Paris

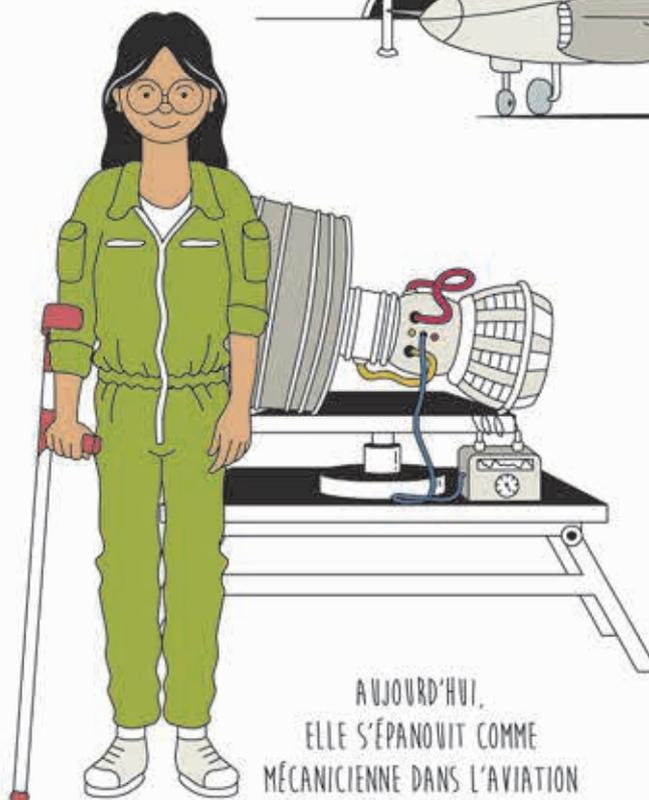
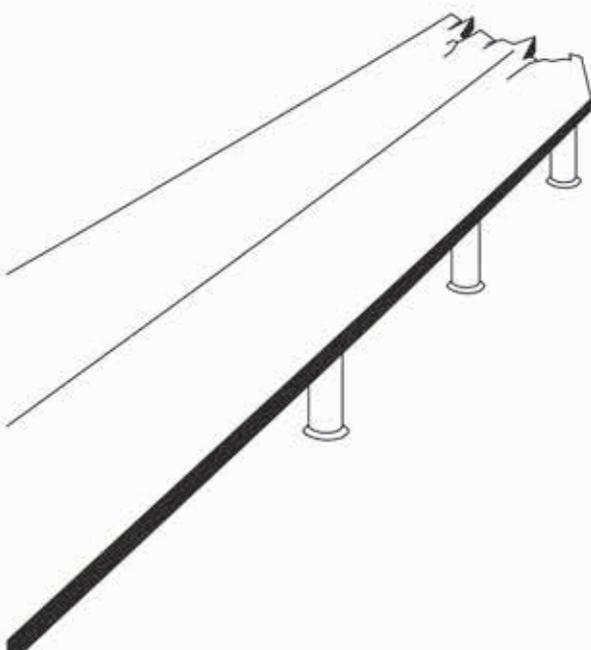
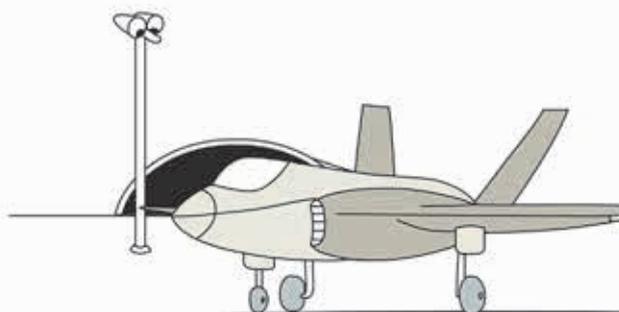
Siège social et administration  
80, rue Aristide Briand  
77300 - Fontainebleau

Téléphone : 01 64 22 10 86 - Télécopie : 01 64 22 65 69  
E-mail : [bernardbruche@orange.fr](mailto:bernardbruche@orange.fr)

AVEC LES DISPOSITIFS DE L'AGEFIPH  
**HANDICAP & EMPLOI, C'EST NORMAL ET C'EST POSSIBLE !**



HIER,  
 SANDRA ÉTAIT AU VOLANT  
 DE SON AMBULANCE...



AUJOURD'HUI,  
 ELLE S'ÉPANOUIT COMME  
 MÉCANICIENNE DANS L'AVIATION



N°Vert 0 800 11 10 09

DE 9H00 À 19H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)