

P.04

*L'Événement*

LE CNEFOP  
A OUVERT SES TRAVAUX

P.15

*Guide pro*

LE CONTRÔLE DE L'OBLIGATION  
DE FORMATION DES EMPLOYEURS

P.26

*Innovation*

STIMULER L'INNOVATION  
PAR LA FORMATION

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 868 • Du 15 au 31 décembre 2014 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

P.11 *Le modèle français*

## DE FORMATION PROFESSIONNELLE EST-IL EXPORTABLE ?



# Solutions - Évolution - Anticipation

## Avec AGEFOS PME, un nouvel élan pour vos projets formation.

Chef d'entreprise, DRH ou responsable Formation...  
Quelques soient vos besoins en compétences,  
AGEFOS PME vous propose un niveau de service adapté.  
Des services qui changent la Formation

[agefos-pme.com](http://agefos-pme.com)



#PROXIMITÉ #PERFORMANCE #CONFIANCE

#SÉCURITÉ #TRANSPARENCE #FORMATION

## Sommaire



p. 4 **L'événement**  
Le CNEFOP a ouvert ses travaux

p. 6 **L'essentiel**  
**À la une**  
Le modèle français de formation professionnelle est-il exportable ?

p.15 **Guide pro**  
• Réforme : le contrôle de l'obligation de formation des employeurs  
• La formation, un outil pour consolider la confiance en soi  
• Les nouvelles règles de la formation ouverte et à distance

p. 21 **Acteurs**

p. 24 **Vu d'ailleurs**  
Des apprentis misent sur la mobilité

p. 26 **Innovation**  
Stimuler l'innovation par la formation

p. 29 **Itinéraire**  
Chantal Menasri

p. 30 **Lu, vu, entendu**

Ce numéro comprend  
une affiche Euroguidance

## En deux MOTS

### Exportable

Le système français de formation est-il en train de "tomber" ou de "monter" ? Ce n'est ni la question ni le problème ! Ni décliniste ni cocardière, notre approche consiste à nous interroger sur le fait de savoir si le modèle français a essaimé et si oui, de quelle manière. Si la formation à la française est globalement respectée à l'étranger, son caractère très paritaire la rend difficilement exportable. Hormis le droit individuel à la formation, aucun dispositif hexagonal n'a fait d'émule au-delà de nos frontières. Et encore, supplanté par le compte personnel de formation, le Dif vit ses derniers feux dans le secteur privé...

### Tendances

Ce sont des chiffres que vous ne lirez pas ailleurs. Centre Inffo a interrogé 200 responsables formation sur les tendances 2014 en matière d'achat de formation (page 10). Seules 21,5 % des entreprises interrogées anticiperaient l'impact de la réforme. Preuve que le chantier d'explication de la loi du 5 mars devrait rester ouvert pendant une durée assez longue. Plus encourageant, les deux tiers des responsables formation déclarent que leur entreprise va au-delà de l'obligation fiscale. Enfin, si 57 % des entreprises achètent des formations certifiantes, elles consacrent moins d'un quart de leur budget à ce type de formation.

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'Alguer, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye  
• **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2103-3390 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94180 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** : 179,70 € TTC

# LE CNEFOP A OUVERT SES TRAVAUX

Accompagnement de la réforme et suivi de la mobilisation sur l'apprentissage : ce sont les deux premiers chantiers à l'agenda du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, le Cnefop.

Béatrice Delamer et Benjamin d'Algerre



L'IMAGE

Dans les locaux du Cese

**P**lusieurs fois repoussée, c'est finalement le 28 novembre qu'a eu lieu l'installation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) par le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social François Rebsamen, au Conseil économique, social et environnemental (Cese).

## Cinq commissions

Né le 27 juillet de la fusion du Conseil national de l'emploi (CNE) et du Conseil national de l'emploi et

## LE CONTEXTE

Installation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

de la formation tout au long de la vie (CNFPTLV), le Cnefop a pour mission de coordonner la stratégie nationale de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, d'évaluer les politiques en la matière et d'émettre des avis sur les projets législatifs et réglementaires. Le bureau supervisera les travaux de cinq commissions : Evaluation des politiques et actions dans le champ de la formation professionnelle ; Comptes ; Politiques régionales ; Parcours professionnels ; Développement des compétences et qualifications.

Il est présidé par Jean-Marie Marx, nommé en



La loi du 5 mars clarifie les domaines de compétences des uns et des autres "

François Rebsamen  
ministre du Travail

conseil des ministres le 17 septembre, et a deux vice-présidents. Pascale Gérard, présidente de la commission formation professionnelle de l'Association des Régions de France (ARF) a été désignée par les élus régionaux. Christian Janin, secrétaire confédéral CFDT, assurera l'autre vice-présidence au titre de représentant des partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel. Il est par ailleurs président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle). Le secrétariat général a été confié à Catherine Beauvois, nommée par arrêté du 17 septembre.

## "Clé de voûte" de la gouvernance

Décloisonner les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, y adjoindre celles liées à l'orientation tout au long de la vie, c'était l'une des ambitions portée par les partenaires sociaux engagés dans la négociation de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, transcrit quatre mois plus tard par la loi du 5 mars 2014. Et c'est désormais l'ambition du nouveau Conseil.

Le Cnefop, "clé de voûte" de la gouvernance de la chaîne orientation-formation-emploi, selon François Rebsamen, ministre du Travail venu ouvrir cette session inaugurale : *"La loi du 5 mars clarifie les domaines de compétences des uns et des autres. L'État est responsable des politiques de l'emploi. L'Éducation nationale est en charge de la formation initiale et de l'orientation scolaire. La Région est chef de file de l'ensemble de la formation et de l'orientation professionnelle dans les territoires. Les partenaires sociaux ont une responsabilité en matière de formation des actifs. Les choses sont désormais claires."*

Clarification et redéfinition du paysage institutionnel, alors que le Copanef vient de publier la première liste des certifications éligibles au CPF (compte personnel de formation), que ses déclinaisons régionales (les Coparef, comités paritaires régionaux) lui font remonter les besoins en compétences des territoires et que les Régions consolident leurs futurs services d'orientation. Même si

De gauche à droite, Christian Janin et Pascale Gérard, vice-présidents, et Jean-Marie Marx, président du Cnefop



François Rebsamen, ministre du Travail, Emmanuelle Wargon, DGEFP, et Catherine Beauvois, secrétaire générale du Cnefop



la mise en place des Crefop (comités régionaux emploi, formation et orientation) n'est pas encore achevée.

## "Nécessaire montée en compétences"

D'autres sujets sont déjà au programme : la question des abondements au compte personnel de formation, l'accès à la formation initiale différée pour les jeunes décrocheurs, la garantie de la transparence du financement de l'apprentissage ou l'information sur l'entretien professionnel destiné aux salariés dans les entreprises. Ainsi qu'établir une définition de l'orientation pour les trois années à venir – un sujet dont le Cnefop a débattu dès le 4 décembre.

*"L'urgence de la situation de l'emploi nous oblige à être réactifs, soulignait Jean-Marie Marx, l'installation de ce Conseil témoigne de la volonté des acteurs de renforcer leur capacité collective de concertation sur l'orientation, l'emploi et la formation. L'une des priorités du Cnefop sera de veiller à la diffusion des bonnes pratiques. Parmi lesquelles la nécessaire montée en compétences des partenaires sociaux sur ces sujets "que les représentants patronaux et syndicaux ont trop souvent laissés aux experts", selon Christian Janin, le vice-président CFDT du Conseil. "Il va nous falloir réapprendre à débattre sur la qualification, la certification..."*



## Liste des certifications LES MISES À JOUR PRÉVUES



Christian Janin, président du Copanef

**Le Copanef (Comité paritaire national de l'emploi et de la formation) invite les Régions et les branches à compléter la liste nationale des certifications interprofessionnelles.**

Cette dernière, qui sera officiellement mise en ligne le 5 janvier prochain sur le site [Moncompteformation.gouv.fr](http://Moncompteformation.gouv.fr), est destinée à être complétée tout au long de l'année. Trois mises à jour sont prévues à l'agenda 2015 – fin janvier, mai-juin et octobre – au fil des remontées d'information des Copanef (Comités paritaires interprofessionnels régionaux) des et des commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) des branches professionnelles. Pour l'heure, toutefois, certaines CPNE peinent à se manifester pour le rendez-vous du 5 janvier.

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

C'est le cas, notamment, de la métallurgie, de l'informatique, du transport ou de la propreté. En cause, des difficultés internes liées à la nature de la branche – celle de l'informatique compte près de 2 000 certifications, titres et diplômes, parmi lesquels la CPNE doit effectuer un tri. Également invoquée, la méconnaissance des modalités de saisie des listes de branche sur le site du compte personnel de formation, par lequel les commissions peuvent obtenir leur Code d'accès auprès de la Caisse des dépôts et consignations en charge de la gestion du CPF. C'est pourquoi le Copanef vient de mettre en ligne l'ensemble des formulaires nécessaires sur le site du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## Abondements AU CPF POUR LES 16-25 ANS

Diviser par deux le nombre de jeunes sortant du système éducatif sans diplôme – ils sont 140 000 tous les ans – d'ici à 2017, c'est l'objectif d'un plan "décrocheurs" que le gouvernement va financer à hauteur de 50 millions chaque année. Il prévoit notamment la création d'un statut de "stagiaire de la formation initiale" pour les 15-18 ans présentant des risques de décrochage. Les décrocheurs effectifs âgés de 16 à 25 ans se verront proposer une durée complémentaire de formation qualifiante sous le statut de stagiaire de la formation continue ou dans le cadre d'un contrat de travail en alternance. Ces temps de formation seront mentionnés dans leur compte personnel de formation (CPF). Des abondements supplémentaires spécifiques à ce compte pourront être pris en charge par les Régions pour guider le décrocheur vers un panel de formations ciblées, déterminées dans le cadre de la stratégie de formation de chaque Conseil régional.

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

41

c'est le nombre de branches qui se sont manifestées pour faire remonter au Copanef leurs propres listes de certifications

3 600

c'est le nombre de certifications retenues à ce jour par le Copanef



**DES ÉLUS DE L'INTERSYNDICALE DE L'AFPA (CGT, FO, SUD, CFE-CGC ET CFTC)**

se sont présentés au conseil d'administration de l'association du 4 décembre afin de "signifier leur refus des nouvelles mesures d'austérité contenues dans le projet de réorganisation qui leur est actuellement soumis".

L'acte 2 du plan de refondation a été lancé par la direction de l'organisme le 16 octobre, alors que la trésorerie affiche un déficit pour 2014 proche des 10 millions d'euros.



## CSP AMÉLIORER LE DISPOSITIF

**En pleine négociation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**, partenaires sociaux, représentants de l'État et acteurs publics et privés de l'emploi se sont réunis le 27 novembre afin de dresser le bilan du dispositif au bout de trois ans d'existence. Depuis 2011, le contrat a concerné 330 000 personnes et, en octobre 2014, 90 000 allocataires en bénéficiaient. Le délai d'entrée dans le dispositif est en moyenne de quarante-six jours et celui d'entrée en formation de cinq mois. Catherine Pernet, directrice de projet CSP à la DGEFP, a préconisé son amélioration : "On peut faire mieux ! Tout d'abord du point de vue de l'architecture du dispositif pour réduire les délais et sécuriser les formations. Mais aussi du côté de la mise en œuvre et du pilotage à tous les niveaux : national, régional et local."



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

## Application DE LA LOI SUR LES STAGES



**Le décret d'application de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014** sur les stages, à présent publié, précise la mise en œuvre du triple objectif : l'intégration des stages dans les cursus de formation, leur encadrement pour limiter les abus et l'amélioration de la qualité des stages et du statut des stagiaires. Le volume minimal de formation est fixé à 200 heures au

minimum par an. Le décret prévoit la désignation et l'identification, dans chaque convention de stage, d'un référent, qui ne peut suivre plus de 16 stagiaires au maximum, et d'un tuteur. Il rend nécessaire la définition des compétences à acquérir ou à développer dans chaque convention. Le décret confirme l'augmentation de la gratification

### Il l'a dit



**"Le grand enjeu en 2015 va être le déploiement de la réforme et sa réappropriation par les entreprises et les salariés."**

**Pierre-André Imbert**

directeur de cabinet de François Rebsamen, lors de la conférence de presse organisée au ministère du Travail le 25 novembre dernier

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

## Les derniers décrets BIENTÔT PUBLIÉS

Les derniers décrets d'application de la réforme devraient être publiés avant le 6 janvier prochain, a annoncé Pierre-André Imbert, le directeur de cabinet de François Rebsamen, à l'occasion d'une conférence de presse organisée sur le sujet au ministère du Travail, le 25 novembre dernier.

"La réforme va pousser les organismes de formation à s'interroger sur le caractère certifiant de leur offre", a indiqué Emmanuelle Wargon, la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

"Ceux qui gèrent les fonds mutualisés seront comptables sur les questions de qualité et de coût des formations qu'ils financent. C'est déjà vrai avec Pôle emploi, il faudra déterminer si la qualité sera garantie par des critères sur les achats ou par un système de référencement",



Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

a-t-elle ajouté.

Au sujet de la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) avec les cinq opérateurs retenus à l'échelle nationale, "nous avons mis en place un comité stratégique avec les partenaires sociaux, les représentants des Régions et des ministères concernés comme celui de l'Éducation

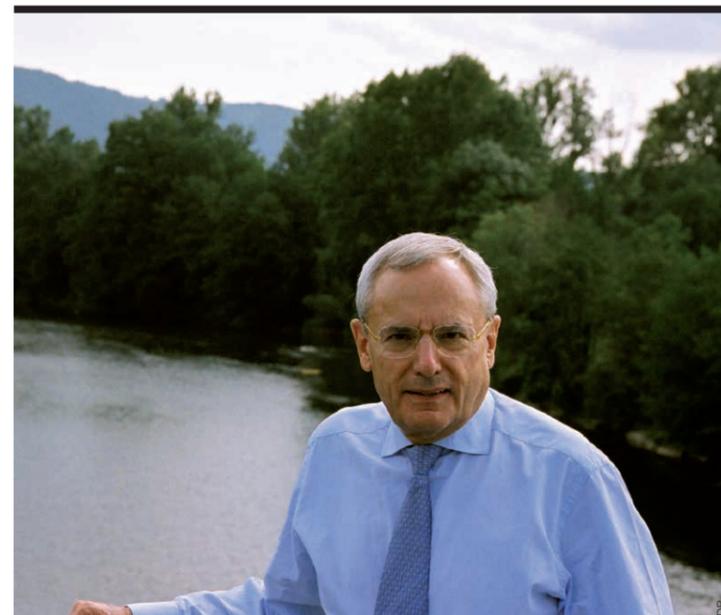
nationale, pour valider des outils qui compléteront le CPF, par exemple", a expliqué Pierre-André Imbert.

L'entretien professionnel obligatoire sera l'occasion pour l'employeur de "repérer les faiblesses de ses salariés", ce sera le lieu de rencontre entre les aspirations de ces derniers et la stratégie

de développement des compétences de l'entreprise. Le CPF pourra être abondé par d'autres dispositifs, ce sera "une plateforme financière au service de la personne", a-t-il énoncé. Elle s'articulera avec l'entretien professionnel ou le CEP.

+ D'INFOS

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



## Hommage à Jacques Barrot

ministre du Travail et des Affaires sociales entre 1995 et 1997, ancien vice-président de la Commission européenne, décédé brutalement le 3 décembre 2014.

## "SIEG" : PROCÉDURE D'HABILITATION

Les "services d'intérêt économique général" (SIEG) sont des "services de nature économique soumis à des obligations de service public dans le cadre d'une mission particulière d'intérêt général".

Le décret précisant la procédure d'habilitation, par les Régions, des organismes chargés d'actions d'insertion et de formation dans le cadre de ces SIEG est paru au *Journal officiel* du 23 novembre dernier. Des actions de formation et d'insertion qui s'adressent particulièrement aux jeunes et adultes rencontrant des difficultés d'apprentissage ou d'insertion pour accéder au marché du travail. Elles doivent permettre des parcours individualisés comportant un accompagnement pédagogique, social ou professionnel. Cette procédure sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier.

+ D'INFOS

[www.collectivites-locales.gouv.fr](http://www.collectivites-locales.gouv.fr)

## Guide pratique DE LA RÉFORME



Afin de permettre une meilleure appropriation de la loi du 5 mars 2014 par les entreprises, le ministère du Travail publie un Guide pratique de la réforme consultable et téléchargeable gratuitement. Il revient sur ses grands enjeux, rappelant les "sept principales avancées de la loi" comme celle de placer l'individu au cœur du dispositif, ou encore la suppression de

l'obligation de dépenser au titre du plan. Le document rappelle que la réforme doit permettre aux entreprises de considérer la formation non plus comme une obligation mais comme un investissement stratégique, grâce à une responsabilisation des acteurs.

+ D'INFOS

[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)



## Conditions d'agrément DES OPCA D'OUTRE-MER

Le régime de collecte des contributions de la formation professionnelle continue des Opcas de branche dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, à compter du 1<sup>er</sup> janvier, est précisé. La liste des Opcas de branche compétents fera désormais l'objet d'une autorisation par arrêté, signé par les ministres de la Formation professionnelle et de l'Outre-mer. Un décret publié le 20 novembre définit cette procédure d'autorisation et précise notamment les critères sur le fondement desquels elle est délivrée.

+ D'INFOS

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



## LA FOAD, ATOUT STRATÉGIQUE DE LA FORMATION DE DEMAIN

19-20 Poitiers au Futuroscope de Poitiers  
Ces 12<sup>es</sup> Rencontres du Fffod (Forum français pour la formation ouverte et à distance) ont pour thème : les évolutions législatives, socio-économiques, des usages et technologies, et leurs conséquences pour la FOAD.

## 1<sup>er</sup> SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

23 janvier à Paris

Organisé par L'Express, sous le haut patronage du ministère du Travail, ce salon réunira plus de 300 exposants et offrira aux visiteurs « une gamme complète de solutions ». Débats, rencontres autour des thèmes liés à la formation continue et au dialogue social.

## 4<sup>e</sup> FORUM MONDIAL DES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE

5-6 février à Paris

Manifestation organisée par le Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA), l'Institut de l'Unesco pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL) et le Conseil international pour l'éducation des adultes (ICAE).  
Thème : reconnaître et développer le rôle des entreprises dans les apprentissages tout au long de la vie.

42%

d'accès à la formation lors d'un contrat de sécurisation professionnelle

70%

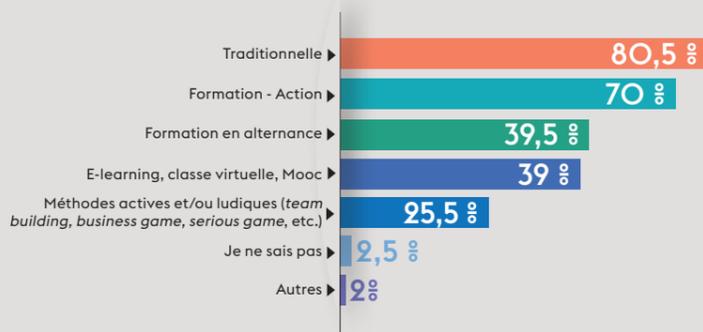
des entreprises reconnaissent méconnaître les modifications introduites par la loi du 5 mars 2014 (baromètre Agefos-PME - Ipsos)



# ACHAT DE FORMATION EN ENTREPRISE : TENDANCES 2014

200 personnes en charge de la formation au sein des entreprises ont répondu en mai-septembre 2014 au questionnaire d'enquête de Centre Inffo.

## LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION EN 2014 (plusieurs réponses possibles)



DES ENTREPRISES, LES DIRECTIONS RESSOURCES HUMAINES PRENNENT LES DÉCISIONS D'ACHAT

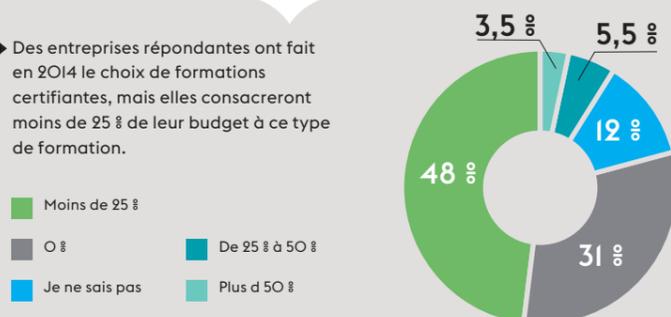
## LES BUDGETS\* DE FORMATION DÉPASSENT LES OBLIGATIONS LÉGALES



DES ENTREPRISES PRIVILÉGIENT UNE CONSULTATION DE GRÉ À GRÉ POUR PROCÉDER À LEURS ACHATS DE FORMATION

## 57 % DES ENTREPRISES ACHÈTENT DES FORMATIONS CERTIFIANTES

Des entreprises répondantes ont fait en 2014 le choix de formations certifiantes, mais elles consacreront moins de 25 % de leur budget à ce type de formation.



DES ENTREPRISES INTERROGÉES ANTICIPENT LES IMPACTS DE LA NOUVELLE RÉFORME



## Le modèle français

# DE FORMATION PROFESSIONNELLE EST-IL EXPORTABLE ?

Le monde entier nous l'envie-t-il ? Le système français de formation professionnelle, construit sur les fondations de la loi de 1971, se caractérise par la conjugaison d'un droit à la formation et d'une dépense obligatoire (même si cela évolue), avec mutualisation et gestion paritaire. Un système très observé hors de nos frontières.

Cédric Morin

### 3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

- Les principales spécificités du modèle français
- Trois grands modèles en Europe
- Définir des indicateurs-clés et qui soient exportables

# UN MODÈLE PARITAIRE TRÈS SPÉCIFIQUE

S'il est un secteur qui illustre l'exception française, c'est celui de la formation professionnelle. Un système paritaire et un mode de financement qui suscitent l'intérêt. Et pourtant, ils n'ont pas essaimé.

**A**vec une première loi en 1971, de par son antériorité, comme la diversité de ses dispositifs et acteurs, le modèle français fait figure d'exception et ne manque pas d'attirer l'attention. De fait, les Russes s'intéresseraient particulièrement à nos dispositifs de certification et à la création de certificats de qualification professionnelle. De son côté, notre système paritaire ou de financement a suscité la curiosité de pays comme la Corée ou même la Chine. Et la mise en place du droit individuel à la formation a suscité la curiosité de nombre de nos voisins.

## Un droit et une obligation

Seulement, avant d'estimer si un modèle est exportable ou non, il faut en premier lieu définir ses contours et spécificités. "Il faut remonter à la loi de 1971 pour identifier les deux principales spécificités du modèle français : la création d'un droit à la formation pour les salariés et l'obligation de financement par les entreprises qui en découle", explique Gérard Mathevet, chargé de mission international du Garf, le groupement des acteurs et responsables de la formation.

"C'est une question très vaste. Nous avons un système très « intermédié » sur la collecte et la redistribution de l'argent. C'est en opposition avec l'Allemagne ou les Pays-Bas par exemple, où le lien entre les bénéficiaires et les organismes de formation est plus direct, avec un mécanisme de subvention qui repose sur un crédit d'impôt", explique Marc Ferracci, spécialiste de l'évaluation des politiques publiques.

"La spécificité du modèle français est son centralisme et sa gestion paritaire. Le rôle croissant joué par le Répertoire national des certifications professionnelles illustre cette centralisation. Le modèle français est aussi un compromis entre la logique



de marché et de droit garanti par la collectivité. Le marché de la formation est libre, mais aux États-Unis ou au Canada, la personne qui souhaite faire une formation doit se muer en chasseur de prime. Elle n'est pas soutenue pour la recherche et l'obtention de financement", explique Stéphane Diebold, le président de l'Association française pour la formation en entreprise et les usages numériques.

## Le droit individuel à la formation s'est exporté

En définitive, à l'instar de Jean Wemaëre, le président de la Fédération de la formation professionnelle (voir *interview*), chacun s'accorde pour dire que le modèle français n'a pas essaimé, même si le principe du Dif a été repris en Belgique ou en Angleterre sous la forme de chéquiers formation. De son côté, Guy Tchibozo, l'expert de ces questions auprès du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), remet en cause le principe même de modèle français. "Il n'y a pas un modèle, mais un système d'organisation de la formation. Nous identifions trois grands modèles de formation professionnelle continue en Europe : le corporatiste, le dirigiste et le libéral. Le système français a fait école, mais personne n'a tenté de le transposer. Par exemple, les Allemands s'intéressent beaucoup au fonctionnement des Opca, la VAE est aussi considérée comme une très bonne pratique." ●●●



**3 QUESTIONS À Jean Wemaëre**, président de la Fédération de la formation professionnelle

## "Il faut une approche commune de la gestion du capital humain"

### Notre modèle est-il unique ?

Il n'existe pas ailleurs en Europe, mais s'inscrit dans la stratégie globale des accords de Lisbonne d'augmenter la qualification des actifs en les responsabilisant. C'est l'exemple du Dif qui a essaimé chez nos voisins. Le CPF, qui est associé à l'entretien d'évaluation et peut s'adosser au plan de formation, va plus loin dans cette logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

### Cette logique essaime-t-elle à l'échelle européenne ?

La dernière réforme institutionnalise la GPEC, l'harmonisation européenne de cette initiative française dépendra de la

volonté des politiques. Ce serait un atout de compétitivité d'avoir une vision et stratégie de GPEC à cette échelle pour les entreprises. L'enjeu est moins d'exporter notre modèle paritaire ou nos outils que la GPEC, pour avoir une démarche commune de gestion du capital humain à l'échelle européenne. En France, elle va être institutionnalisée avec la dernière réforme, mais ce n'est pas le cas ailleurs. Cependant, nous pouvons très bien imaginer que les dispositifs d'évaluation des compétences ou que la notion de parcours pédagogique essaient chez nos voisins. Ce serait cohérent avec les accords de Lisbonne.

### Quels enjeux cela impliquerait-il ?

Une prise en considération des responsables formation dans les entreprises, car ces derniers seraient en charge de maintenir les compétences de ce capital. Le rôle des organismes de formation serait d'aider à l'évolution des pratiques, ce qui suppose un vrai dialogue avec les entreprises, mais aussi la mise en place de pratiques d'évaluation. Il faut définir des indicateurs-clés et qui soient exportables, sans quoi la formation professionnelle ne peut pas mettre en exergue sa valeur ajoutée et harmoniser ses pratiques à l'international.



## REPÈRES

### COMPARER LES SYSTÈMES Europe et Formation

Le site Europe et Formation, édité par Centre Inffo, présente bien sûr la politique de l'UE et sa mise en pratique, mais aussi les systèmes de formation professionnelle dans les différents pays de l'UE. Celui du Cedefop, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, presque uniquement en anglais, propose en téléchargement des documents d'analyse et de synthèse, élaborés à partir des données que les différents organismes d'information sur la formation lui font remonter de leur pays respectif. Cependant, le caractère peu comparable des statistiques (le terme "formation" renvoie à des réalités très diverses) est un frein à la synthèse de ces données.



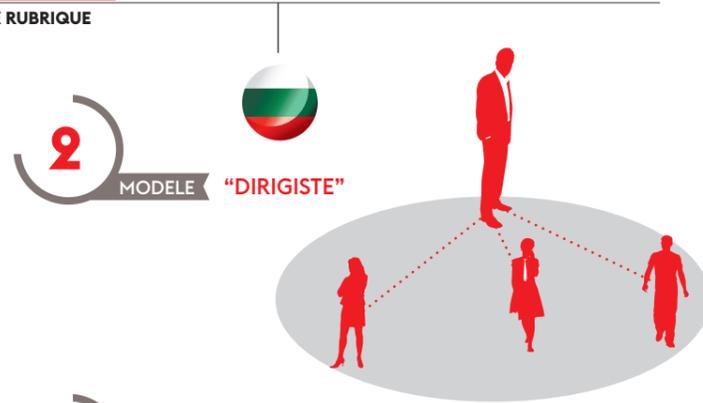
www.europe-et-formation.eu ● www.cedefop.europa.eu

## TROIS MODÈLES SELON LE CEDEFOP

### 1 MODELE DIT "CORPORATISTE"



### 2 MODELE "DIRIGISTE"



### 3 MODELE "LIBÉRAL"



#### ●●● Un modèle dit "corporatiste"

Selon les classifications du Cedefop, le système français comme l'allemand sont dits "corporatistes" (au sens de paritaires), car ce sont les interlocuteurs sociaux, en collaboration avec les pouvoirs publics, qui déterminent les quatre principaux aspects de la FPC : le volume de formation dispensé annuellement, leur contenu, les normes, qualités et procédures, et enfin, leur financement.

"Ces quatre aspects sont fondamentaux. En France, les Opcas vont jouer un rôle prépondérant dans l'organisation et la mise en œuvre du système. En Allemagne, le fonctionnement est plus décentralisé, les branches ou l'entreprise jouent un rôle de premier ordre. Dès qu'il y a plus de dix salariés,

il y a un conseil du travail en charge notamment de discuter de la politique de formation professionnelle. Les grandes directions sont fixées par des réunions entre les partenaires sociaux, le ministère du Travail et celui dont relève la branche concernée."

Le modèle "dirigiste", dont l'exemple type est celui de la Bulgarie, repose sur une concentration des pouvoirs dans les mains de l'État ou des acteurs régionaux. Les partenaires sociaux ne sont absolument pas consultés. Sur les quatre grands aspects définis par le Cedefop, c'est le pouvoir politique qui est aux manettes, et quand une grande entreprise veut ouvrir un centre de formation interne, il doit être agréé par l'État.

En Norvège ou en Grande-Bretagne, c'est le modèle "libéral" qui domine, où tous les pouvoirs sont dans les mains des employeurs, avec le pouvoir public qui reste en retrait.

#### Reproductions d'initiatives au cas par cas

"De nombreux pays appliquent le principe d'un nombre de jours de formation par salarié, mais peu sont aussi avancés que la France, où l'on conserve ses droits en changeant d'entreprise. Le principe des Opcas existe aussi en Italie. En conclusion, personne n'a importé le modèle français, chacun regarde ailleurs et reproduit une initiative qui lui semble intéressante. La France a beaucoup essaimé dans ce cadre, même si nous restons persuadés que l'herbe est plus verte ailleurs", conclut Guy Tchiboza. ●

Le contrôle de l'obligation de formation des employeurs P.15

Consolider la confiance en soi P.16

Les nouvelles règles de la formation ouverte et à distance P.17

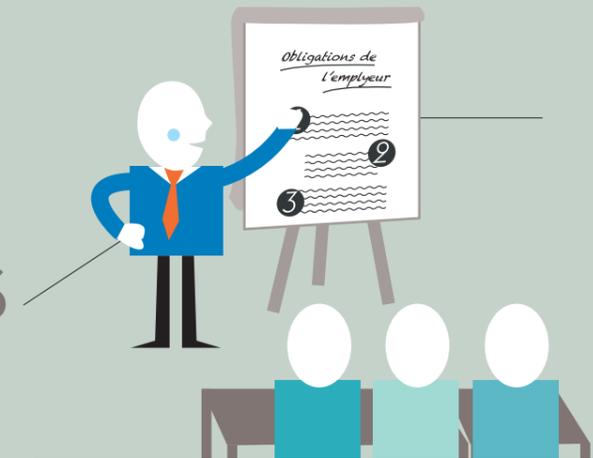


Nicolas Daguerre  
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

### Réforme

## LE CONTRÔLE DE L'OBLIGATION DE FORMATION DES EMPLOYEURS



### 1 LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES

En modifiant les règles de contrôle et de financement de la formation, la loi du 5 mars 2014 a-t-elle amoindri la responsabilité des entreprises ? Si cette réforme apporte un changement majeur dans l'organisation du financement de la formation, il faut rappeler que l'obligation des employeurs de contribuer au développement de la formation professionnelle continue perdure. L'ancien 0,9 % "plan de formation" disparaît, mais il est remplacé par un financement direct, observe Jean-Philippe Cépède, directeur juridique à Centre Inffo ●

### 2 L'INFORMATION RELATIVE AUX MODALITÉS D'ACCÈS

En supprimant la notion d'un financement minimum à contrôler, le législateur a mis en avant une conviction : les entreprises qui ont pris l'habitude de

faire de la formation ne baisseront pas leur effort. Si la déclaration fiscale 2483 est bel et bien appelée à disparaître en 2016, il n'en subsiste pas moins une forme de contrôle via l'information relative aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés que les entreprises devront remonter à l'administration. ●

### 3 UN CONTRÔLE "SOCIAL"

Une nouvelle contribution est instaurée par la réforme : 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus (ou 0,8 % si l'accord d'entreprise prévoit la gestion du 0,2 % compte personnel de formation par l'entreprise), et 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Pour Stéphane Rémy, chef de mission de l'organisation des contrôles à la DGEFP (Délégation générale à

l'emploi et à la formation professionnelle), "il y a bien deux mécanismes distincts qui contribuent à l'obligation de l'employeur en matière de formation". Et d'insister : "S'il y a un contrôle fiscal qui disparaît sur l'imputabilité des dépenses au titre du 0,9, en revanche, le contrôle social a vocation à s'exercer pleinement." Ceci, par la consultation du comité d'entreprise ou par l'entretien professionnel. Lequel, rappelle-t-il, aura lieu tous les deux ans et sera coiffé tous les six ans d'un "état des lieux" assorti de sanctions financières s'il apparaît que l'employeur a manqué à ses obligations. Il conclut : "Le sens de l'histoire, c'est de faire participer ses salariés à la formation, de valider les acquis de l'expérience, voire de proposer une augmentation salariale." ●



**Philippe Grandin**  
journaliste à Centre Inffo

## La formation, un outil pour **CONSOLIDER** LA CONFIANCE EN SOI

**C**omment accompagner un apprenant dans l'élaboration de son projet ? À plus forte raison s'il est lié à la formation (chargé de formation, formateur...). De manière à en connaître les limites et le potentiel de développement, avec, à la clé, la précieuse "confiance en soi".

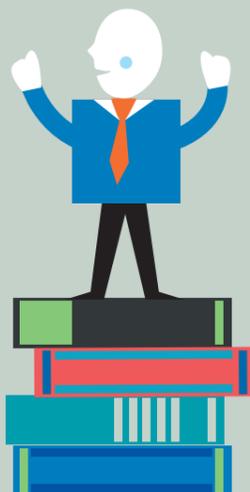
"Quel est le rôle de la formation dans la confiance en soi ? La question est complexe", reconnaît Alix Foulard, psychologue et responsable pédagogique au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). Elle considère que la formation est un phénomène inhérent à l'histoire des personnes. Autrement dit, la formation "fait partie intégrante de nos vies" dans la mesure où "elle débute avec notre scolarité pour se poursuivre à l'âge adulte, après le bac ou en

apprentissage". Cette formation "tout au long de la vie" constitue un atout pour solidifier cette confiance élaborée dès le plus jeune âge. "Il est rare que des personnes entrent en formation pour gagner ou regagner de la confiance en soi, explique Alix Foulard, mais cela peut arriver. C'est le cas de l'autodidacte, qui est complexé faute de n'avoir pas fait d'études. Mais la formation n'a pas pour but de redonner de la confiance, ce n'est pas sa vocation." "Inscrite dans une démarche de formation, la personne rencontre le processus psychologique d'apprentissage qui va produire chez elle des effets de confiance", expose Alix Foulard. "Effets de confiance" qui font figure d'échos, renvoyant aux histoires personnelles de chacun. Dans le cadre de son

### LA DEMARCHE VAE, FACTEUR DE CONFIANCE

Dans la démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), il y a reconnaissance de la personne dans une professionnalisation qu'elle a elle-même mise en place. "Un mouvement de confiance va ici s'opérer, car la personne ne va pas se retrouver nue devant son employeur, mais reconnue officiellement comme porteuse d'un diplôme délivré par l'institution", commente Alix Foulard. Cette reconnaissance est à la fois institutionnelle, professionnelle (dans l'entreprise) et personnelle (temps investi et soutien familial). À ce titre, la formation dans le cadre d'une VAE est facteur de confiance.

## SAVOIR-AGIR



enseignement au Cnam, au sein du département Management et société, cursus Travail, orientation et formation (Tof), Alix Foulard reconnaît que "la manière de conduire la formation va permettre aux stagiaires de se faire confiance". La confiance, de l'ordre du ressenti, va ainsi imprégner la personne parfois à son insu, mais "cela se traduit dans la vie professionnelle par une meilleure aisance envers soi, son métier et ses collègues". De ce point de vue, la formation est "à regarder comme un outil". Aujourd'hui, certains publics, en échec ou en réussite scolaire, sont en décalage dans l'entreprise en raison de l'émergence de nouvelles technologies. "Le doute par rapport à des compétences requises interroge leur confiance en soi. Le fait d'anticiper pour être formé au niveau demandé permet de réacquiescer de la confiance. Certaines personnes n'ont pas conscience que la formation peut remédier au doute de la compétence", témoigne Alix Foulard. ●



**Benjamin d'Alguerre**  
journaliste à Centre Inffo

## LÉGISLATION

## Les nouvelles règles de la **FORMATION** **OUVERTE** **ET À DISTANCE**



**Désormais, c'est la "réalisation des travaux exigés" qui permet de confirmer la présence du stagiaire durant sa formation. De quoi ouvrir la FOAD à tous les publics.**

Jusqu'à la réforme du 5 mars 2014, il n'existait qu'un seul texte réglementaire régissant l'imputabilité des actions de formation ouverte et à distance aux différents financeurs de la formation que sont les Opca ou Pôle emploi. En l'occurrence, la circulaire DGEFP n° 2001-22 du 20 juillet 2001, jamais étendue. En novembre 2012, le ministre alors en charge de la Formation professionnelle, Thierry Repentin, s'était engagé à la faire monter en puissance. Las. Quelques mois plus tard, le ministre quittait la rue de Grenelle pour les Affaires européennes, et il fallut attendre la conclusion de l'Ani 2013 sur la sécurisation de l'emploi et sa transcription dans la loi (article L. 6353-1 du Code du travail, complété par l'article 5 de la loi du 5 mars 2014 et le décret 2014-935 du 20 août 2014) pour que

l'imputabilité de la FOAD devienne enfin une réalité gravée dans le marbre réglementaire et que les conditions en soient définies. "La réforme ouvre enfin la FOAD à tous les publics : demandeurs d'emploi, salariés, et même à l'alternance", souligne Jacques Bahry, président du Forum français pour la formation ouverte et à distance (Ffod). Et avec la nouvelle donne législative, exit la sacro-sainte feuille de présence à faire émarger par les stagiaires qui constituait la première preuve de l'effectivité d'une action de formation et qui rendait le *digital learning* suspect aux yeux des Opca et des services de contrôle de l'État.

Désormais – et le décret le dit bien – c'est l'attestation des travaux réalisés par le stagiaire qui permet de confirmer la présence de celui-ci durant sa formation. "Ce décret est pour moi plutôt positif, car c'est bien la qualité d'encadrement – ou d'accompagnement, ou de tutorat – qui est mise en avant et non plus le décompte horaire brut du « tracking » des plateformes (le temps de connexion sur lequel

certain financeurs s'appuyaient, faute de texte cadrant)", ajoute Pascal Choteau, conseiller formation au sein de la Direction régionale d'Aquitaine de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, sur le blog "Reseaufoad". Un nouveau départ pour la FOAD. ●

### ASSIDUITÉ DU STAGIAIRE : CE QUE DIT LA LOI

"Pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de formation ouverte ou à distance, sont pris en compte : 1° Les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés en application du 1° de l'article L. 6353-1 ; 2° Les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ; 3° Les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation."

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

### La base des certificats de QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

En accès libre sur le portail Orientation pour tous. Centre Inffo est le seul organisme à répertorier quelque 1 280 CQP (certificats de qualification professionnelle), issus de 124 branches. Important pour qui s'intéresse aux formations certifiantes : au sujet des listes de formations éligibles au compte personnel de formation, par exemple. ●

+ D'INFOS

[www.orientation-pour-tous.fr](http://www.orientation-pour-tous.fr)



### Sur le site Ressources de la formation INFFODOC, LA BASE DE DONNÉES DOCUMENTAIRES

Le catalogue bibliographique : plus de 40 000 références : ouvrages, études, rapports, dossiers documentaires et articles de revues sur l'orientation et la formation tout au long de la vie. De nombreux documents numériques libres d'accès sont associés aux références bibliographiques. ●

+ D'INFOS

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



### L'expertise juridique SUR MESURE

Le service "Questions-réponses juridiques" de Centre Inffo aide à fiabiliser les échanges professionnels avec des clients et interlocuteurs externes et/ou internes et à résoudre les difficultés rencontrées en matière de droit du travail et de la formation. Sous forme d'un chéquier de dix questions, valable douze mois, il est simple à utiliser. La question est posée en ligne, si besoin la demande est précisée et la réponse est apportée par écrit en 48 heures. Possibilité d'assistance pour une seule question. ●



+ D'INFOS

[www.centre-inffo.fr/nos-services-et-produits](http://www.centre-inffo.fr/nos-services-et-produits)

### Centre ressources du RÉSEAU EUROGUIDANCE

Constitué des centres nationaux de ressources (CNR), le réseau Euroguidance existe dans 32 pays européens. Son objectif est de promouvoir la mobilité et d'informer sur les systèmes d'éducation, de formation et de qualification en Europe, tout en développant la dimension européenne dans les actions d'orientation.

Les CNR cherchent donc à faciliter l'accès à une information fiable et pertinente sur tout ce qui touche à la formation, aux métiers, aux qualifications et aux filières. Depuis 2003, Centre Inffo participe à différentes activités selon un programme annuel, dont des actions communes avec les autres centres ressources français, le Carif-Oref de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'Onisep et les centres d'information et d'orientation (CIO) de Lille, Lyon, Marseille et Strasbourg et des CIO relais Europe. Mais Centre Inffo réalise également des productions en propre, telle que l'affiche diffusée avec ce numéro d'*Inffo formation* et auprès de 5 000 organismes relevant de l'AIO. ●



+ D'INFOS

[www.euroguidance-france.org](http://www.euroguidance-france.org)  
[euroguidance@centre-inffo.fr](mailto:euroguidance@centre-inffo.fr)



### Entreprises et Opca

## PASSER À UNE LOGIQUE "CERTIFIANTE"

#### Comment substituer à l'ancienne logique de formation "imputable" une nouvelle logique "certifiante" ?

Le 25 novembre, le groupe IGS mettait le sujet en débat à l'occasion d'une matinale. Le nouveau fléchage de fonds est dirigé vers les plus fragiles : précaires, à temps partiel, sujets à des conditions de travail pénibles ou dont le capital de qualification initial est le plus faible. "Mais ces salariés-là ne sont pas chez nous", observait Christophe Chollet, responsable des achats de formation au sein d'Orange. Un groupe qui dépense déjà près de 6,8 % de sa masse salariale pour la formation (3,6 millions d'heures assurées chaque année), mais dont

les actions ont rarement une vocation certifiante ou qualifiante. Et où la cotisation obligatoire au titre du CPF (0,2 % de la masse salariale) risque donc "de partir en fumée". Changement de logique aussi pour les Opca, "de moins en moins banquiers et de plus en plus accompagnateurs", expliquait Thierry Teboul, directeur de l'Afdas, Opca de la culture et de la communication. Selon des chiffres du cabinet Paradoxes, le seul contrôle de l'assiduité des stagiaires aux sessions de formation représentait, pour l'ensemble des Opca, un coût annuel évalué entre 250 et 300 millions d'euros. Une dépense qui disparaît en même temps que la déclaration 24-83, ce formulaire fiscal que les employeurs étaient tenus de fournir aux contrôleurs de formation. ●



+ D'INFOS

[www.groupe-igs.fr](http://www.groupe-igs.fr)

### L'agence Erasmus+ OFFICIELLEMENT CRÉÉE

"Erasmus+ France éducation et formation" est à présent le nouvel intitulé officiel de l'agence Europe éducation formation France (2E2F). Ce groupement d'intérêt public a pour objet la promotion et la mise en œuvre des programmes et dispositifs européens relatifs à l'éducation et à la formation professionnelle initiale et continue en France, notamment les volets éducation et formation du programme de l'Union européenne pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport Erasmus+, les dispositifs Europass et Euroguidance, Experts de Bologne et Ecvet (système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels) et le Plan pour l'éducation des adultes. ●



Antoine Godbert, directeur d'Erasmus+

+ D'INFOS

[www.agence-erasmus.fr](http://www.agence-erasmus.fr)

### Réciprocité RHÔNE-ALPES AUVERGNE



L'union entre Rhône-Alpes et Auvergne avance. C'est à Lyon, le 25 novembre, que les présidents Jean-Jack Queyranne et René Souchon se sont réunis pour préciser dix premières mesures communes, opérationnelles en 2015. La première concerne la formation professionnelle et l'apprentissage, pour lesquels les deux exécutifs annoncent la réciprocité de leurs dispositifs pour les bénéficiaires des deux régions. À titre d'exemple, un demandeur d'emploi du Puy-en-Velay (Haute-Loire, Auvergne) pourra désormais prétendre sans obstacle au programme régional de formation de la voisine Saint-Étienne (Loire, Rhône-Alpes). ●

## Se former, évoluer, valider ses acquis, faire un bilan de compétences à l'université de Tours

L'Université, votre partenaire de l'évolution professionnelle !

Conseillers en évolution professionnelle, DRH, responsables formation, organismes financeurs, salariés, libéraux, demandeurs d'emploi... Pensez à l'université comme partenaire de l'évolution professionnelle. L'université François-Rabelais de Tours, avec son Service de Formation Continue, est au cœur du dispositif de la **Formation Tout au Long de la Vie**.

**Vous êtes dirigeant, DRH ou responsable de la formation au sein d'une entreprise et vous souhaitez développer les compétences de vos salariés ?**



Nous mettons à votre service toute notre expertise en ingénierie de formation pour accompagner le développement de votre entreprise.

L'université François-Rabelais concentre des expertises très spécifiques et transdisciplinaires. Nous pouvons construire ensemble des formations sur-mesure qui se dérouleront au sein de votre entreprise ou de notre université (Tours est à moins d'une heure de Paris en TGV !).

> **Vous vous demandez quelle est notre offre de formations ?**

Nous offrons des formations diplômantes (Licences, Masters, Diplômes d'Université (D.U.)) qui favorisent l'évolution professionnelle ou facilitent la reconversion.

Pour ceux qui souhaitent actualiser des connaissances ou bien élargir leurs compétences dans un nouveau domaine, nous proposons également l'inscription à un ou des modules qui répondront à des besoins spécifiques.

Avec ses 7 unités de formation, ses 2 IUT et son école d'ingénieurs, l'université François-Rabelais propose des parcours de formation dans de nombreux domaines.

Des formations destinées exclusivement à des adultes sont proposées sous différents formats :

- Rythmes adaptés à la vie professionnelle (sessions de 2 jours par mois, cours les vendredis et samedis, cours à distance, formations courtes de 3 ou 4 jours)
- Parcours individualisés permettant de suivre un ou plusieurs modules, d'un ou plusieurs cursus diplômants. Ces parcours sont définis avec vous et validés lors d'un entretien de positionnement.

> **Notre service accompagne également les personnes qui souhaitent faire le point sur leur vie professionnelle et évoluer :**

- En réalisant un bilan de compétences
- En validant leurs acquis pédagogiques et professionnels.

**Quelques exemples de formations témoignant de la diversité de notre offre :**

- **Master 2 - Management stratégique des ressources humaines et performance durable**  
Sessions mensuelles de 4 jours sur une année
- **Diplôme d'Université - Case management**  
1<sup>er</sup> diplôme en France dans cette spécialité
- **Master 2 - Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes (SIFA)**  
11 sessions de 3 à 5 jours
- **Traçabilité dans la filière bovine et chez les végétaux**  
Module de 22h du Master Biotechnologies et Droit
- **Diplôme d'Université - Médiation et gestion des conflits**  
Sessions de 3 jours par mois pendant 8 mois
- **Initiation à l'encodage XML-TEI des textes patrimoniaux**  
Formation courte de 3 jours
- **Diplôme d'Université - Le fromage : patrimoine, affinage et commercialisation**  
4 modules de formation sur 5 semaines

[www.formation-continue.univ-tours.fr](http://www.formation-continue.univ-tours.fr)

## Les Maisons de l'emploi AU SERVICE DE LA POLITIQUE D'INSERTION



La baisse drastique des moyens alloués aux Maisons de l'emploi en 2014 (36 millions d'euros, contre 63 millions en 2012 et 2013) n'a pas été sans conséquences sur leurs actions et leurs effectifs (une centaine d'emplois supprimés, notamment). Lors de la journée nationale des MDE et des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (Plie), le 27 novembre, Michel Bernard, président délégué d'Alliance villes emploi (AVE), a rappelé qu'elles sont pourtant "un plus au plan territorial pour conduire une politique d'emploi et d'insertion en cohérence avec les politiques économiques et de formation".

En 2013, a souligné Marie-Pierre Establie d'Argencé, déléguée générale d'AVE, 115 307 personnes ont été en parcours d'insertion professionnelle dans le cadre des Plie et 81 604 d'entre elles étaient toujours en parcours d'insertion au 31 décembre 2013. "La loi formation du 5 mars 2014 a révolutionné la formation en France car elle nous oriente vers l'analyse collective des compétences. C'est une façon de prendre en compte ce que nous avons développé au plan territorial", a-t-elle commenté. ●

## Le secteur de la vente aux enchères DOIT MONTER EN COMPÉTENCES



L'Observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL) publie un portrait prospectif des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires. Pour ce secteur qui subit à la fois les effets de la crise, de la concurrence internationale et d'internet, la formation apparaît comme un levier de compétitivité non négligeable. ●

## Défi métiers FAIRE FACE AUX "PROBLÉMATIQUES SOCIALES" DES STAGIAIRES

L'accompagnement social peut être une composante de l'activité des organismes de formation.

Pourquoi et comment le font-ils, alors qu'ils ne sont pas des spécialistes du travail social ? C'est la question sur laquelle se sont penchées deux chargées d'études du Carif-Oref francilien Défi métiers, Céline Allo et Agnès Goubin. Leurs travaux étaient présentés le 2 décembre dernier. Réalisés aussi bien par les formateurs que par les secrétaires ou les conseillers formation, cet accompagnement social comprend le repérage des difficultés (retards, absences, manque de concentration, etc.), l'écoute et la remobilisation pour prévenir les abandons, l'orientation vers des relais extérieurs, le suivi attentif de l'évolution de la situation. Un essai de typologie des pratiques des organismes de formation en matière d'accompagnement social révèle la "prégnance de l'informel" (les formateurs improvisent). L'intégration, deuxième modèle, concerne les organismes de formation qui ont déjà un pied dans le travail social (présence d'éducateurs sociaux, de conseillers en économie sociale et familiale, etc.). À l'opposé, se trouve un modèle de "distançiation". ●





## De Bordeaux à Francfort, LES APPRENTIS MISENT SUR LA MOBILITÉ

À Pessac, près de Bordeaux, nous avons rencontré de jeunes apprentis de retour de mobilité. Enthousiastes.

Célia Coste

**D**es étoiles plein les yeux. À croire que la mobilité a contribué à changer ces apprentis en profondeur. Au CFA de l'INHNI, organisme de formation du secteur de la propreté, de l'hygiène et de l'environnement, à Pessac, tout près de Bordeaux, deux membres de l'équipe pédagogique montent depuis deux ans un projet visant à faire partir les apprentis volontaires en Allemagne chaque année. Trois semaines pour découvrir la vie en entreprise chez nos voisins. "Nous avons lancé un partenariat avec des confrères à Francfort pour permettre la mobilité de nos apprentis. Grâce à une enveloppe de l'agence

Erasmus+ combinée à des financements régionaux, nous couvrons l'intégralité des frais de déplacement et d'accueil sur place", explique Corinne Carrère, professeuse d'anglais au CFA et référente mobilité. Le centre de formation organise au mois de décembre un séminaire d'une semaine sur place afin de repérer les lieux et préparer au mieux le départ des jeunes à la fin de l'année. "Nous avons fait le choix de la fidélisation avec un pays afin de pérenniser un partenariat solide. Cela nous permet de garantir à nos apprentis la sécurité et l'encadrement optimal sur place. La fédération allemande est très volontaire et la réputation du pays ainsi que les techniques professionnelles dans notre secteur d'ac-



### CHIFFRES-CLÉS

Bénéficiaires de la bourse régionale en 2014-2015  
1 000 apprentis

Montant de la bourse régionale par apprenti  
400 euros

Répartition type du financement pour 1 euro versé par la Région, 2 euros sont versés par l'Europe et 2 euros par des partenaires, les familles, etc.)



tivité ne sont également pas étrangères à notre choix", confie la directrice du centre, Valérie Cadol.

### Nouvelles perspectives

Pour pouvoir partir, les jeunes, au-delà de leur motivation, doivent présenter leur désir de mobilité à leur employeur en France afin qu'il accepte l'absence du site durant le voyage. "Nous nous appliquons à faire en sorte que le temps pris sur le travail en entreprise soit moindre afin d'encourager les employeurs de nos alternants à accepter le départ", reprend la directrice. D'où l'enjeu de mettre en avant les bénéfices que les entreprises françaises peuvent tirer du départ de leur apprenti. "En Allemagne, le travail que nous effectuons est très différent. Nous gagnons une perspective nouvelle dans l'exécution des tâches", détaille Élodie, étudiante en BTS au CFA. "De retour chez mon employeur, j'ai pu lui apporter quelques idées nouvelles qui ont rapidement été prises en compte."

### "Une expérience exceptionnelle"

Sur place, les jeunes bénéficient d'une semaine de cours de langue pour favoriser l'immersion. "Je n'aimais pas du tout la langue allemande avant de partir. C'est grâce au professeur sur place que j'ai totalement changé d'avis. Aujourd'hui, nous avons quelques notions, même si sur place on se débrouillait plutôt avec l'anglais et la communication non verbale", relate Annabella, étudiante en bac pro.

### 3 QUESTION À

**Joël Laburthe,** responsable du Pôle initiatives et relations à la plateforme Aquitaine Cap mobilité

"Nous les aidons à trouver des partenaires à travers l'Europe"

#### Quels retours avez-vous sur cette politique ?

Je suis convaincu que la mobilité est un véritable plus pour les jeunes apprentis dans l'amélioration de leurs compétences professionnelles. Plusieurs études conduites notamment par le Céreq, démontrent qu'elle favorise l'insertion dans le marché du travail. Les jeunes ont plus de chance de trouver un emploi et le taux de rupture des contrats d'apprentissage est également impacté, à la baisse. De plus, les financements régionaux sont très encadrés et n'est payé que ce qui est véritablement dépensé. C'est une politique qui doit prioritairement servir le tissu économique

local. Pas question de payer la fuite des talents, au contraire !

#### Quelles sont les actions spécifiques que mène la Région pour favoriser la mobilité des apprentis ?

Elle a voté en 2007 un règlement d'intervention afin de mener une politique volontariste en la matière. Des bourses de mobilité ont été mises en place, s'adressant à quatre publics spécifiques : les apprentis, les stagiaires de la formation professionnelle, les demandeurs d'emploi et les étudiants du sanitaire et social. Un appel d'offres a désigné la plateforme Cap mobilité pour promouvoir et accompagner cette politique.

#### Comment accompagnez-vous les institutions pour développer leurs projets ?

Nous communiquons auprès des structures sur les bénéfices de la mobilité afin qu'elles sensibilisent par la suite les publics éligibles aux bourses de mobilité. Dans chaque structure, nous identifions un ou plusieurs référents mobilité qui bénéficient d'une journée de formation à la plateforme. L'occasion pour eux d'acquérir les compétences pratiques pour monter des dossiers et se conformer aux principes qualité développés par une charte régionale. Nous les aidons également à trouver des partenaires à travers l'Europe.

### Capitaliser sur l'expérience

Sophie Le Ruyet, coordinatrice à la plateforme Cap mobilité Aquitaine, effectue un travail de suivi des apprentis afin de leur permettre de capitaliser sur l'expérience. "Les jeunes, quand ils reviennent, sont souvent métamorphosés. Notre travail, avec les référents mobilité, consiste à leur permettre de mettre en avant cette expérience en aidant à l'auto-évaluation de l'apprenti à son retour." L'intérêt : permettre au jeune d'avoir un argument supplémentaire pour s'insérer sur le marché du travail. Julien, étudiant en BTS, l'a d'ailleurs bien compris. "Une lettre de recommandation d'un patron allemand vaut en Europe tout l'or du monde !" ●

# STIMULER L'INNOVATION PAR LA FORMATION

Le Groupement des acteurs et responsables de formation a célébré son 60<sup>e</sup> anniversaire à l'occasion de ses Entretiens de la formation professionnelle, les 4 et 5 décembre. Pas question de se sentir vieux : le Garf a mis l'accent sur l'innovation.

Célia Coste

## LA SOLUTION

### QUI ?

**Les entreprises** européennes doivent se saisir de l'innovation en matière de formation professionnelle pour gagner des parts de marché.

### POURQUOI ?

**La loi du 5 mars 2014** reconnaît la formation professionnelle comme un levier de compétitivité.

### OÙ ?

**L'Europe** tout entière.

### COMBIEN ?

**Le capital immatériel** représente 7 % du PIB des pays européens.



## Pour que les collaborateurs vivent et travaillent ensemble

**Thierry Bonetto**  
responsable formation  
du groupe Danone

sions organisées dans le cadre des Entretiens de la formation professionnelle du Garf (Groupement des acteurs et responsables de formation).  
Pour Marie-Ange Andrieux, directrice de la tribune Sciences Po de l'économie de l'immatériel, l'innovation ne se fera pas sans miser sur le capital humain de l'entreprise.



Une "communauté de métiers" dans les entreprises au service de leur "investissement le plus durable" : le développement des compétences



*L'Europe ne peut se démarquer que par l'innovation. Les entreprises doivent dès à présent saisir les opportunités qu'offrent les mutations économiques pour devenir plus compétitives et monter en gamme.* Olivier Duverdier, président du comité Open innovation au Medef, pose le constat en ces termes. L'innovation est devenue un enjeu crucial. Mais comment faire en sorte de capitaliser sur cette dernière grâce à la formation ? C'était tout l'enjeu des discus-

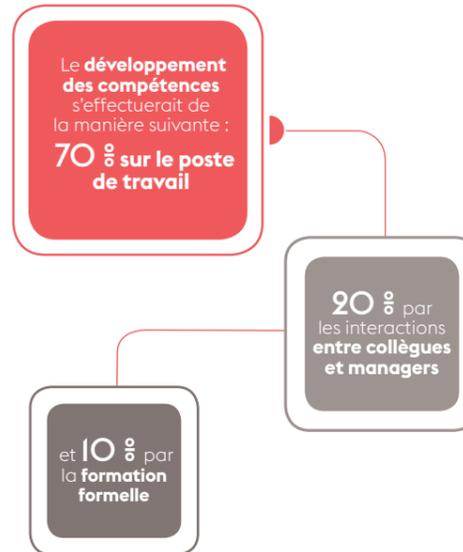
*"Le capital immatériel de l'entreprise est devenu une nouvelle source de richesse et un facteur de compétitivité. Il représente de 7 à 8 % du PIB dans les pays comme la France, la Belgique ou l'Allemagne." C'est pourquoi il "doit émerger par la stratégie de l'entreprise, par l'investissement formation, par la gouvernance, par la communication, par l'innovation en faveur de l'intelligence collective, par le management, par la mesure de l'immatériel et, enfin, par la mise en place d'un financement équitable."*

### "Un véritable levier de compétitivité"

D'où l'intérêt, selon Jean Wemaëre, président de la Fédération de la formation professionnelle, d'utiliser la formation comme un outil d'innovation. "La loi du 5 mars 2014 a fait entrer la formation dans un nouveau paradigme. Il faudra la considérer demain comme un investissement en faveur de l'innovation. Pour ce faire, il est nécessaire de valoriser les contenus et le temps passé en apprentissage." Afin de tirer au mieux profit de la formation des collaborateurs, les entreprises devront né-

## LE "70-20-10"

UN MODÈLE IMAGINÉ PAR MORGAN MCCALL, ROBERT W. EICHINGER ET MICHAEL M. LOMBARDO



cessairement, selon le président de la FFP, porter un regard critique sur la délivrance de l'apprentissage. "Nous n'avons pas en France une grande culture de l'évaluation. D'où l'intérêt d'impliquer les managers dans le constat des compétences acquises par les salariés après leur formation."

### Répondre aux besoins d'adaptation

Chez Danone, c'est un sujet que l'on traite depuis longtemps. "Nous avons besoin d'avoir de la visibilité sur les compétences à faire émerger", explique le responsable formation du groupe, Thierry Bonetto. Partant du constat que la révolution digitale et les évolutions constantes qui nous entourent favorisent une complexité grandissante, Danone s'est dotée d'outils pour y répondre.

"Le « learning » possède un rôle clé pour que les collaborateurs vivent et travaillent ensemble. C'est dans cette optique que nous avons mis en place le dispositif « One learning a day ». Nous sommes partis du constat que beaucoup de ce que nous apprenons aujourd'hui sera inutile demain. La formation traditionnelle n'est donc plus suffisante. Notre stratégie repose sur la multiplication des occasions d'apprentissage. En nous appuyant sur le modèle « 70-20-10 », nous amenons nos salariés à acquérir de nouveaux savoirs tous les jours et de manière multi-modale."



Alexis Hluszko, président du Garf

### Les administrations, elles aussi

S'adapter n'est pas l'apanage des grandes entreprises. Les administrations sont elles aussi confrontées à de nouveaux défis qui les poussent à innover par la formation. C'est le cas de la Caisse d'allocations familiales de Gironde, qui pour faire face aux difficultés rencontrées par le personnel d'accueil, a dû innover avec des formations nouvelles permettant de détecter les évolutions du métier.

"Les travailleurs sociaux sont confrontés, à cause de la crise et de la complexification de la politique familiale, à des contraintes de plus en plus grandes. Le développement de situations difficiles de contact entre nos agents et certains publics nous a poussés en 2014 à créer une formation à l'analyse de la pratique afin de clarifier les objectifs", explique Cécile Goujon, responsable formation de la Caf Gironde.

"Le travail a été mis en place dans le cadre de séances d'échange sur la base du volontariat. C'est encore aujourd'hui au stade de l'expérimentation mais nous souhaitons, si cela fonctionne, l'étendre à l'intégralité des acteurs de la Caf." ●



Le Garf,  
**800**  
professionnels  
représentant  
750  
entreprises ou  
administrations,  
des chercheurs,  
des universitaires,  
et des acteurs  
de la formation  
représentant  
l'offre et son  
financement.

# L'INNOVATION NUMÉRIQUE, EN COMPLÉMENT DE LA FORMATION

Certaines innovations comme les "Mooc" se substituent à des cursus classiques, mais ils renforcent le rôle stratégique que tiendra la formation dans l'entreprise de demain. C'est l'un des principaux enseignements des Entretiens du Garf, le 5 décembre dernier.

Cédric Morin



Les membres du Garf accompagnent les stratégies industrielles et humaines de leurs organisations

**C'**est une nouvelle manière de penser le fonctionnement de l'entreprise. Netexplorateur est l'observatoire des tendances digitales et numériques telles que Twitter. "77 % des Français estiment le web décisif pour le développement de leur carrière. Cela impacte le fonctionnement des entreprises, qui passent d'une matrice descendante et fondée sur la subordination à une logique en réseau, avec des équipes disséminées. Ce qui change en profondeur la formation professionnelle", explique Thierry Happe, cofondateur de Netexplorateur.

### Apprendre sans se former...

Certaines applications permettent de détenir des savoirs directement opérationnels, sans passer par une démarche classique de formation. Ainsi "Word Lens", rachetée en 2014 par Google, qui non seulement lit mais aussi traduit automatiquement un

texte figurant sur une photo de smartphone. De son côté, "Wearable behavior navigation" accompagne pas à pas l'utilisateur dans une tâche qu'il ne connaît pas, et cette technologie a été utilisée par Total pour la maintenance et la réparation de machines par des néophytes. "Ces nouveautés seront complémentaires, en permettant de consacrer les budgets formation à des tâches plus complexes", souligne Thierry Happe.

Au rang des nouveautés numériques qui pourraient changer en profondeur la formation, il faut citer l'écran "Multi touch wall". Un réseau social événementiel qui permet à différents collaborateurs d'intervenir simultanément sur un même "mur", pour une formation à distance. Il faut aussi compter avec les outils qui favorisent le transfert de connaissances, comme "Coffee who", une application qui sélectionne les collaborateurs qui ont tout intérêt à se rencontrer. De son côté, "Silk road point" permet de comptabiliser les salariés les plus influents sur les réseaux sociaux internes ou externes à l'entreprise, et d'avoir une cartographie des compétences individuelles, indépendamment des positions hiérarchiques... ●

## LA SOLUTION

### QUI ?

**Netexplorateur**, l'observatoire des tendances numériques et digitales.

### POURQUOI ?

**Certaines applications** permettent de détenir des savoirs directement opérationnels, sans passer par une démarche classique de formation.

### OÙ ?

**La Toile.**

### COMBIEN ?

**77 % des Français** estiment internet décisif pour le développement de leur carrière. Ce qui modifie en profondeur la formation professionnelle.

# CHANTAL MENASRI

AGENT DOUBLE, OPTION BIEN-ÊTRE

Évoquant une forme de neutralité bienveillante de la part du Fongecif, elle apprécie d'avoir été avertie des risques encourus sans jamais avoir été pour autant découragée. À la clé de sa motivation, le bien nommé Söo Zen...

Nicolas Deguerry



*Même si je n'en vis pas encore, c'est une véritable bouffée d'oxygène qui m'a permis d'avancer !", lâche Chantal Menasri. À 59 ans, cette Aixoise respire la bonne humeur et paraît plus motivée que jamais.*

Il n'en a pourtant pas toujours été ainsi.

Entrée dans la grande distribution voici une trentaine d'années sur un poste de secrétaire, elle a progressivement évolué vers une fonction de responsable commerciale affectée à la gestion des stocks. Jamais menacée dans son emploi, elle sent cependant la routine l'envahir, jusqu'à engager en 2008 un bilan de compétences. Accompagnée par le Fongecif Provence-Alpes-Côte d'Azur, elle mûrit alors un projet de reconversion qui débouche sur un congé individuel de formation destiné à l'obtention du CAP d'esthétique.

### Devenue à son tour un relais d'information

Objectif : se mettre à son compte. Soutenue par son conseiller, elle bénéficie d'un accompagnement à la création d'entreprise qui l'amène à considérer avec prudence sa nouvelle orientation. Et plutôt que de démissionner, choisit d'adopter le statut d'auto-entrepreneur pour se lancer. À la suite d'un arrangement avec son employeur, elle conserve trente heures réparties en matinées et consacre désormais après-midis et samedis à prodiguer soins esthétiques et massages à domicile. Si elle n'exclut pas de réduire peu à peu son activité salariée, elle apprécie aujourd'hui une forme de complémentarité entre son emploi historique et sa passion, l'un finançant l'autre. Une double activité professionnelle et un plein temps qui en vaut deux, mais un bien-être décuplé : qu'il s'agisse de sa période de formation, de sa découverte du métier d'entrepreneur ou de sa



bio

de secrétaire à responsable commerciale dans la grande distribution

2008 bilan de compétences

2010

congé individuel de formation, accompagnement à la création d'entreprise et lancement de Söo Zen



*Comme souvent, le plus dur aura finalement été de sauter le pas...*

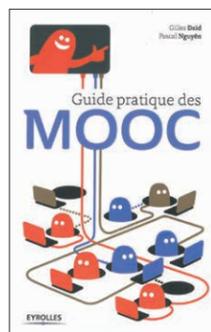
nouvelle carrière, Chantal Menasri savoure et ne regrette en rien les efforts consentis.

Bien au contraire, elle s'amuse d'être devenue à son tour un relais d'information sur le congé individuel de formation : "On n'imagine pas à quel point de nombreuses personnes désirent évoluer et faire des formations... je les renseigne !"

Comme souvent, le plus dur aura finalement été de sauter le pas. Qu'il s'agisse du proche entourage ou de son employeur qui ne prédisait guère de succès à son entreprise, l'esthéticienne en herbe aura avant tout dû croire en elle-même pour aller jusqu'au bout de l'aventure. ●

+ D'INFOS

<http://soozenesthetique.e-monsite.com.fr>



Gilles Daïd  
et Pascal Nguyen  
édition Eyrolles, 2015

## PUBLICATION

### Guide pratique des Mooc

Les Mooc, cours en ligne accessibles à tous, sont dispensés par des universités et des écoles du monde entier. Aujourd'hui, les internautes "s'inscrivent par millions" pour acquérir de nouvelles compétences ou approfondir leurs connaissances, sans contrainte de temps ou de lieu. L'ouvrage se propose de les guider à travers quelque 2 500 Mooc disponibles : comment choisir un cours, où s'inscrire, comment participer, quels pièges éviter, comment valoriser sa réussite à un Mooc ?



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



CIDJ  
édition 2014-2015

## PUBLICATION

### Guide des secteurs qui recrutent

Une "réponse concrète" au paradoxe d'un marché de travail qui connaît à la fois chômage de masse et emplois non pourvus, ainsi Philippe Salles, directeur général du CIDJ (Centre d'information et de documentation jeunesse), introduit-il l'édition 2015 du Guide des secteurs qui recrutent. 146 pages pour présenter plus de 60 secteurs porteurs, quelque 280 métiers et 250 entreprises.



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



Lionel Bellenger  
et Philippe Pigallet,  
ESF éditeur, 2014

## PUBLICATION

### 100 exercices et études de cas pour la formation

Pour ceux qui cherchent à enrichir ou à renouveler leurs formations, Lionel Bellenger et Philippe Pigallet ont sélectionné 100 cas et exercices pour leur intérêt pédagogique, celui de leurs corrigés et des conseils dispensés. Tous les exercices sont issus de la collection "Formation permanente" d'ESF éditeur. Les formateurs pourront directement les exploiter dans le cadre de leurs animations.



[www.esf-editeur.fr](http://www.esf-editeur.fr)



## SUR LE WEB

### Pôle emploi, ne quittez pas !

Un film de Philippe Nora. Dans une agence Pôle emploi du 93, une équipe de 40 agents répond à 4 000 demandeurs d'emploi. Samia, Corinne, Thierry, Zuleika soutiennent et surveillent, suivent leurs directives, y compris en termes de communication, trouvent du travail là où souvent il n'y en a pas... C'est la vie d'une équipe qui a "intégré l'impossible à son quotidien".



<http://vimeo.com/110375099>

# Des services qui changent la Formation



SOLUTIONS

ÉVOLUTION

ANTICIPATION

Chef d'entreprise, DRH ou responsable Formation...  
Quelques soient vos besoins en compétences,  
AGEFOS PME vous propose un niveau de service adapté.

Contactez nos conseillers de proximité pour en savoir plus sur la nouvelle réforme et les dispositifs Emploi-Formation, pour simplifier vos démarches, pour vous présenter les aides existantes, pour vous conseiller efficacement, pour optimiser le financement de votre projet...

#PROXIMITÉ #PERFORMANCE #CONFIANCE

#SÉCURITÉ #TRANSPARENCE #FORMATION



[agefos-pme.com](http://agefos-pme.com)

*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.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)  
<http://boutique.centre-inffo.fr>



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