

P.04

L'Événement

CONFÉRENCE SOCIALE :
LES AVANCÉES DE LA LOI
SÉCURISATION DE L'EMPLOI

P.26

L'enquête

MORY DUCROS : PREMIER
BILAN DES ACTIONS DE
RETOUR VERS L'EMPLOI

P.28

Portrait

PHILIPPE DOLE,
UN "COMPAGNON" AU
FONDS PARITAIRE

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 876 • Du 15 au 30 avril 2015

www.centre-inffo.fr



P.11

À la une

AU CŒUR DE LA
**GOUVERNANCE
RÉGIONALE**



VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS ÊTES À LA RECHERCHE D'UN OUTIL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?

Notre solution vous permet de gérer simplement toute votre activité au quotidien :

- Commercial, Devis
- Gestion des sessions
- Planification
- Facturation
- Emission des documents : courrier, mail
- Gestion intégrée des formations sécurité : CACES, CATEC, SST, SSIAP, Habilitations Electriques
- Gestion intégrée des formations DPC (Professionnels de santé) : Attestations DPC, Dossiers DPC ...
- Statistiques et Bilan Pédagogique
- Planning de travail interactif et collaboratif (partagé avec les formateurs et lieux d'accueil des stagiaires)

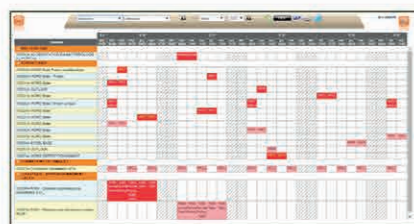
GesCOF est installé dans plus de 350 Centres de Formation (plus de 2000 utilisateurs) et vous permet de gérer de manière simple et intuitive votre activité au quotidien.

De nombreux assistants sont intégrés pour vous permettre d'automatiser au mieux toutes les tâches répétitives, éviter les ressaisies : de l'émission du devis, par courrier ou par mail (pdf), à la transformation d'un devis en inscription, la gestion facilitée de l'inscription, la génération et l'expédition des documents aux stagiaires, aux responsables formation du client, jusqu'à la génération automatisée de la ou des factures (client, Opca, tiers ...), GesCOF vous accompagne au quotidien, en vous laissant la possibilité d'intervenir à tous les niveaux.

Les Factures sont générées, envoyées aux clients par courrier, par mail et peuvent être transformées en écritures comptable pour une injection directe dans votre logiciel de comptabilité.

Formations SECURITE : GesCOF intègre en natif toutes les formations de type réglementaires : Caces, SST, Catec, SSIAP, Habilitation Electriques et vous permet d'automatiser au maximum toutes les étapes de ce type de formations, jusqu'aux relances des recyclages.

Formations DPC : GesCOF intègre en natif la gestion des formations DPC, le suivi des Etape 1 et Etape 3, la génération des attestations spécifiques et Compte-rendu OGDPC.



En OPTION, mettez en ligne votre Catalogue de formation et Sessions en Inter.

De manière transparente et sans ressaisie de votre part, votre site internet reflète automatiquement la réalité de vos saisies dans votre outil GesCOF.

Vous choisissez les produits qui doivent apparaître en ligne, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création

Proposez des Espaces PRIVÉS à vos clients : vous leur permettez ainsi de visualiser leur historique des sessions suivies dans votre centre de formation, le suivi des recyclages obligatoires (formations sécurité), la possibilité de récupérer les documents les concernant (Conventions, Factures, Attestations,...)



CONTACTEZ NOUS

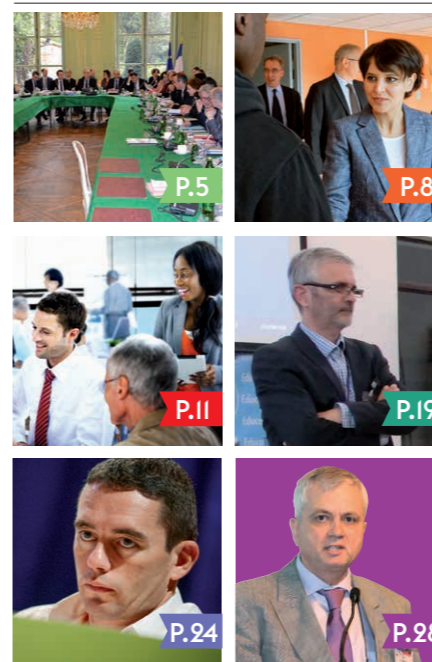
DEFI Informatique > 05.59.60.71.59

Votre interlocuteur commercial > Eric VALEYE

Mail > e.valey@defi-informatique.fr



Sommaire



p. 4 **L'événement**
Les avancées de la loi sur la sécurisation de l'emploi

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
Les Crefop, au cœur de la gouvernance territoriale quadripartite

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Garantie jeunes : faciliter l'accès aux dispositifs
Savoir-agir
Formation par les "pairs" : l'initiative de l'"Académie des dirigeants"
Législation
Formateurs-consultants indépendants : Le choix du portage salarial

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
Yvan Ricordeau, secrétaire national de la CFDT en charge de la formation professionnelle

p. 26 **L'enquête**
Anciens salariés de Mory Ducros : premier bilan des actions de retour vers l'emploi

p. 28 **Portrait**
Philippe Dole, un "compagnon" au Fonds paritaire

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

En deux MOTS

Crefop

Ne vous fiez pas au sigle un tantinet barbare. Nouvelles instances de gouvernance régionale issues de la loi du 5 mars 2014, les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation jouent un rôle clé dans l'application de la réforme. À cet égard, le nouveau numéro d'*Info formation* que vous avez entre les mains fait un focus sur la mise en place d'un des premiers Crefop, celui de Poitou-Charentes (pages 11 à 14). "Le Comité régional n'est pas une chambre d'enregistrement. Notre volonté est de calquer son mode de fonctionnement sur notre vision transversale des politiques publiques et paritaires, contribuant à la simplification et à la sécurisation des parcours professionnels", prévient la vice-présidente du Conseil régional de Poitou Charentes, Françoise Mesnard.

Reconversion

Le tribunal de commerce de Bobigny a prononcé la liquidation judiciaire du transporteur Mory Global. Triste dénouement pour cette entreprise, qui répète le scénario vécu par les salariés de Mory Ducros un an plus tôt. Les neuf dixièmes d'entre eux ont adhéré au dispositif d'accompagnement renforcé (pages 26-27). Si le volet formation de ce vaste plan de reconversion est une réussite, le bilan en matière de retour à l'emploi est plus mitigé. L'accompagnement ne s'arrêtera quand tous les bénéficiaires auront retrouvé un emploi, certifie le responsable du groupe d'accompagnement.

La rédaction



Retrouvez sur www.actualite-de-la-formation.fr ce numéro téléchargeable et les documents-clés



INFFO FORMATION

est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.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 : Hinde Abdelkahhar, Benjamin d'Algerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin, Cédric Marin
• Rédacteur-réviseur : Abdoulaye Faye • Documentation : Christelle Monneret • Service commercial : Guillaume Fournier
• Commission paritaire : n° 1217 G 82527 • ISSN : 2103-3390 • Impression : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • Conception graphique : Citizen Press, 48 rue Vivienne, 75002 Paris 1
• Publicité : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • Abonnement : 190 € HT

CONFÉRENCE SOCIALE LES AVANCÉES DE LA LOI SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

C'est un cycle de conférences sociales plus resserrées et techniques qui a été inauguré le 3 avril autour des ministres du Travail et de l'Économie, François Rebsamen et Emmanuel Macron. Premier ordre du jour, un bilan des dispositifs "formation" de la loi sur la sécurisation de l'emploi de 2014.

Benjamin d'Alguerre



L'IMAGE
La conférence sociale thématique, dans la salle des accords du ministère du Travail, le 3 avril 2015.

À la différence des précédentes "grandes conférences sociales" qui se tenaient au Palais d'Iéna, ouvertes à une majorité d'interlocuteurs, seules les huit organisations représentatives (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC côté syndical, Medef, CGPME et UPA pour la partie patronale) ont été conviées au ministère du Travail le 3 avril dernier, pour dresser un premier bilan de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

L'acte de naissance du compte personnel de formation

Adoptée à la suite de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (L'Inffo n° 826), qui instaurait

les prémices d'une "flexisécurité à la française", c'est cette loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE) qui a donné naissance au compte personnel de formation.

Du CPF, toutefois, il en a été peu question lors de cette réunion du 3 avril. Trop récent pour faire l'objet d'une évaluation. "Attendons la montée en charge", confiait Yvan Ricordeau, en charge du dossier de la formation professionnelle à la CFDT, à la sortie du ministère. "C'est l'an prochain, lorsque les opérations de formation se monteront, qu'il sera temps de réaliser une première évaluation." À ce titre, François Asselin, le nouveau président de la CGPME, a pour sa part appelé à la création d'un "observatoire de la formation".

Les accords GPEC signés dans les entreprises...

Si la loi de sécurisation de l'emploi n'inaugurerait pas l'obligation de négociations relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises – cette obligation date de 2005 pour les structures de plus de 300 salariés et de 2008 pour les branches –, elle plaçait toutefois la formation au centre des négociations obligatoires (détermination des orientations triennales, objectifs du plan de formation, etc.).

À ce jour, selon les chiffres de la Direction générale du travail (DGT), 692 accords de GPEC d'entreprise ont été signés, dont 304 entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2013, 385 en 2014 et 3 pour ce début d'année 2015. Des chiffres en baisse que le gouvernement explique par un "retour au régime de croisière" après une période de fort renouvellement d'accords triennaux arrivés à échéance en 2010-2011. Depuis 2012, cependant, un certain nombre d'avenants à ces accords, portant notamment sur le contrat de génération, ont à leur tour été signés.

... dans les branches et au niveau territorial

Au niveau des branches, ce sont 9 accords qui ont été paraphés depuis juin 2013 : dans les télécommunications, chez les acteurs du lien social et familial, dans la métallurgie (deux accords, dont l'un sur le contrat de génération), etc. Des accords qui intègrent le sujet de la GPEC dans une négociation plus large en lien avec des problématiques de sécurisation des parcours, de mutations économiques ou de promotion de l'égalité des chances.



Je rappelle que le patronat doit négocier des contreparties au pacte de responsabilité avant que les syndicats n'aillent plus loin."

Jean-Claude Mailly
secrétaire général de Force ouvrière, le 3 avril



Les ministres du Travail et de l'Économie, François Rebsamen et Emmanuel Macron, le 3 avril.

692
ACCORDS GPEC
D'ENTREPRISE
ont été signés à
la suite de la loi
de 2013

En outre, ces textes prévoient une possibilité d'extension pour le contrat de génération ou pour les discussions sur les contreparties au pacte de responsabilité. Un pacte pour lequel les syndicats attendent toujours des efforts de la part des employeurs. "Je rappelle que le patronat doit négocier des contreparties à ce pacte avant que les syndicats n'aillent plus loin dans leurs propositions", a souligné Jean-Claude Mailly, le secrétaire général de FO. Au plan territorial, on compte 200 démarches GPEC depuis 2013.

Accords de maintien dans l'emploi

Treize plateformes territoriales d'appui aux mutations économiques vouées à la mobilisation de tous les acteurs de la chaîne "orientation, formation, emploi" sur les territoires en situation de transition industrielle ont vu le jour, et sont aujourd'hui labellisées.

Moins de succès, en revanche, pour les démarches de GPEC initiées au titre des accords de maintien dans l'emploi (AME, ces dispositifs permettant aux entreprises d'aménager temporairement le temps de travail et les rémunérations de leurs salariés), puisque seuls 8 accords ont été signés. En cause, selon le ministère, une durée trop courte des AME (deux ans) et une flexibilité trop encadrée et donc jugée contraignante.

Le deuxième volet de cette conférence sociale se tiendra fin mai-début juin et sera également placé sous le signe du bilan. Le troisième rendez-vous traitera du cas spécifique de l'emploi dans les TPE. ●





Point d'étape L'AVANCÉE DE DEUX CHANTIERS-CLÉS DE LA RÉFORME

La mise en place du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP) poursuit sa montée en charge.

Début avril, les statistiques du ministère du Travail faisaient état d'1,1 million d'ouvertures de comptes personnels de formation sur le site géré par la Caisse des dépôts et consignations, et de 33 000 dépôts de dossiers.

Côté formations éligibles, à la mi-mars, 64 commissions de branche avaient fait remonter leur liste auprès du Comité paritaire national pour l'emploi et la formation (Copanef), parmi lesquelles 61 ont déjà été publiées. Les 26 Comités régionaux (Coparef) ont tous déposé leurs listes dédiées aux demandeurs



Christian Janin, président du Copanef (Comité paritaire national pour l'emploi et la formation) et vice-président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles).

d'emploi. Douze d'entre eux ont également déposé leurs listes "salarisés". Quant au conseil en évolution professionnelle (CEP), les groupes de travail consacrés aux chantiers nationaux mis en place en septembre continuent leurs travaux. Parmi eux, la création d'un socle national d'indicateurs communs à l'ensemble des opérateurs du CEP est en cours d'achèvement.

Les conventions État-Région relatives à la mise en place du conseil en évolution professionnelle sur les territoires doivent être élaborées durant ce premier semestre. Certaines, comme l'Auvergne ou Champagne-Ardenne, ont déjà formalisé les leurs.

+ D'INFOS
www.actualite-de-la-formation.fr

Afpa LE NOUVEAU DISPOSITIF "FORMATION DEUXIÈME CHANCE"

Faciliter l'accès à l'emploi des résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville et améliorer l'orientation des jeunes, tels sont les objectifs

d'une circulaire du 25 mars, qui décline les nouvelles mesures décidées dans le cadre du comité interministériel pour l'égalité et la citoyenneté.

L'Afpa se voit confier un dispositif "Formation deuxième chance", qui intègre une solution d'hébergement, une formation et un appui social pour les jeunes en grande difficulté. 2 000 jeunes devraient en



Myriam El Khomri, secrétaire d'État chargée de la Politique de la ville, Patrick Kanner, ministre de la Ville, et Thierry Braillard, secrétaire d'État chargé des Sports, en déplacement à Sarcelles, en février dernier.

bénéficier en 2015. Quant au dispositif "Réussite apprentissage", destiné à 10 000 jeunes dont 40 % de résidents des quartiers, il prévoit un accompagnement renforcé en amont de la signature du contrat et pendant les premières semaines de l'apprentissage. Une mesure "zéro coût apprentissage" pour le recrutement d'un jeune des quartiers prioritaires sera expérimentée cette

année sur trois territoires, choisis avant la fin du premier semestre. Pour élever les niveaux de qualification de ces jeunes, les Écoles de la deuxième chance se voient fixer un objectif d'accueillir 40 % de jeunes issus des quartiers en 2015 (sur 15 000 au total).

+ D'INFOS
www.ville.gouv.fr



Ateliers de pédagogie personnalisée DANS LE CHAMP DES COMPÉTENCES ET SAVOIRS DE BASE

Avec la signature le 1^{er} avril d'une convention de partenariat entre la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et l'Association pour la promotion du label APP (APapp), les Ateliers de pédagogie personnalisée, nés voici trente ans, se placent en première ligne du champ des compétences et savoirs de base.

+ D'INFOS
www.app-reseau.eu

69 %

des seniors en recherche d'emploi se déclarent prêts à changer de métier (sondage pour le Salon des seniors, 9-12 avril à Paris)

86 %

des DRH considèrent le compte personnel de formation comme un dossier prioritaire de 2015 (sondage RegionsJob)

Centres d'information et d'orientation EN QUÊTE D'UN STATUT

L'Association nationale des directeurs de centre d'information et d'orientation (ANDCIO) vient de dévoiler les résultats de sa première enquête sur les activités de ces centres. 67 % des CIO constituent les têtes de réseau des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD). 27 % sont responsables des réseaux Focale (Formation, qualification, emploi). Ils travaillent en moyenne avec deux agences Pôle emploi et, dans les trois quarts des cas, une Mission locale. Le nombre de structures travaillant en partenariat avec un CIO peut varier de zéro à douze. D'où la demande d'une place institutionnelle consolidée, assortie d'un statut.

+ D'INFOS
www.andcio.org

**MATINÉE
D'ACTUALITÉ**

**MAI
2015**

MARDI 19 MAI
de 9 heures à 13 heures
MGEN - 3, Square Max Hymans - 75015 Paris

**NOUVELLES MODALITÉS
POUR L'APPRENTISSAGE :
LES CHANGEMENTS RÉCENTS**

Évolution des possibilités d'affectation de la taxe, nouvelles aides financières, nouveaux collecteurs, nouvelles missions des établissements : comment optimiser son investissement apprentissage, quelle réalité à la liberté de choix du collecteur, quel accompagnement attendre du CFA ?

Présentation des derniers textes et leurs impacts, avec Michel Ferreira-Maia, chef de la mission politique formation et qualification, DGEFP.

Avec la participation de la Fnadir (Fédération nationale des associations régionales des directeurs de centres de formation d'apprentis).

Centre Info
Partenaire de votre professionnalisation

INSCRIPTION ET RENSEIGNEMENT
SERVICE COMMERCIAL
Tél. : 01 55 93 91 82/83 • Fax : 01 55 93 17 28
E-mail : contact.formation@centre-info.fr

boutique.centre-info.fr



Opcas LE PLAFONNEMENT DES FRAIS DE GESTION

Les frais de gestion et d'information des Opcas ne peuvent excéder le plafond déterminé dans la convention d'objectifs et de moyens que l'organisme conclut avec l'État. Il sera compris entre un minimum de 3,5 % et un maximum de 6,9 % de la collecte des cotisations formation de l'exercice considéré, qu'elles soient obligatoires, conventionnelles ou volontaires. Le taux ne pourra excéder 0,75 % pour couvrir les dépenses d'études et de recherche sur la formation professionnelle, notamment pour ce qui concerne les frais d'ingénierie de certification. Ni dépasser ce même chiffre pour le fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Le plafond est fixé à 1% pour les diagnostics des entreprises. C'est ce que précise l'arrêté du 18 mars 2015, paru au *Journal officiel* du 20 mars.

+ D'INFOS
www.legifrance.gouv.fr

Décrocheurs LE "DROIT AU RETOUR" EN FORMATION



Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, rencontre des élèves et des enseignants, le 27 mars dernier

Offrir un "droit au retour" à une formation complémentaire qualifiante aux 16-25 ans sortis du système scolaire sans qualification (ou d'un diplôme général ne débouchant pas sur l'emploi), en mobilisant les services publics régionaux de l'orientation (SPRO), c'est l'objet de la circulaire 2015-041, publiée le 20 mars par le ministère de l'Éducation nationale. Un référent du SPRO aura la responsabilité d'organiser la prise en charge du jeune dans un établissement de proximité. Ce retour en formation pourra s'exercer sous statut scolaire, mais aussi au titre de l'apprentissage ou du stage de la formation professionnelle.

+ D'INFOS
www.education.gouv.fr



© Patrick Bégin, secrétaire général des ministères économiques et financiers.

L'image La 5^e édition de la Semaine de l'Industrie.

Elle s'est déroulée du 30 mars au 5 avril, sous l'égide d'Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique. Selon la Direction générale des entreprises, entre 80 000 et 100 000 nouveaux salariés et apprentis pourraient être recrutés chaque année dans l'industrie d'ici 2020.

Elle l'a dit



L'incidence de la réforme de la formation dépendra de la qualité des formations proposées, de leur pertinence par rapport aux besoins du marché du travail et des ressources consacrées à orienter le dispositif en faveur des demandeurs d'emploi."

Commission européenne
Rapport 2015 pour la France, p. 58.
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_france_fr.pdf



Compte personnel de formation LE PAIEMENT DES HEURES MOBILISÉES PAR UN DEMANDEUR D'EMPLOI



Pierre Possémé, président du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Les conseils d'administration de Pôle emploi et du Fonds paritaire de sécurisation des parcours ont validé le 25 mars la convention définissant les conditions de paiement des heures de CPF mobilisées par un demandeur d'emploi. Elle est conclue pour 2015. Le montant programmé est de 78 millions d'euros, soit la moitié des 156 millions affectés à ce public, sur les 261 millions d'euros que le Fonds paritaire alloue au CPF via la convention-cadre 2015-2017. Le FPSP financera à hauteur de 9 euros de l'heure les frais pédagogiques et annexes. Le texte définit les publics et formations éligibles, les conditions d'intervention, les modalités de suivi qualitatif, quantitatif et financier.

+ D'INFOS
www.fpssp.org

Contrat de génération NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS LES PME



Les finalités du contrat de génération l'emploi, mais aussi la transmission des savoir-faire

Depuis le 31 mars, la négociation d'un accord collectif ou la conclusion d'un plan d'action sur le contrat de génération est obligatoire dans les entreprises de 50 à 299 salariés, sous peine de sanction financière. Créé par la loi du 1^{er} mars

2013, le contrat de génération prévoit qu'une entreprise conserve un senior tout en embauchant un jeune en CDI, contre une aide publique de 4 000 euros par contrat signé. C'est la loi du 5 mars 2014 qui a rendu obligatoire la négociation dans les PME.

+ D'INFOS www.droit-de-la-formation.fr



11^e CONGRÈS LEARNING, TALENT & DÉVELOPPEMENT

11 juin à Paris
À raison de deux rencontres annuelles, ce congrès s'adresse à une audience de directions formation groupe, corporate universities des entreprises du Cac 40 et grandes entreprises publiques. "Décryptage de l'actualité, partages d'expériences et débats entre pairs." Deux conférences plénières, quatre cycles de conférences.
www.ltd-conference.com

BIENNALE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

du 30 juin au 3 juillet, à Paris
Organisée par le Cnam, en partenariat avec Centre Inffo, cette édition 2015 aura pour thème "Coopérer?". Elle prendra la forme de 300 communications, de vingt symposia couvrant tous les champs de la formation, de dix colloques professionnels organisés par des organisations professionnelles, explique son président, Jean-Marie Barbier.
<http://labiennale.cnam.fr>

774 millions

c'est le nombre d'adultes déclarés "analphabètes" dans le monde. Le recul en dix ans n'est que de 1 %.

(Rapport EPT, Éducation pour tous, de l'Unesco)

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez dès maintenant votre espace publicitaire dans **INFFO FORMATION**

Contact : INGRID DUBOCQ
Responsable Régie Publicitaire
Tél. : 01 40 09 68 47
E-mail : ingrid.dubocq@ffe.fr

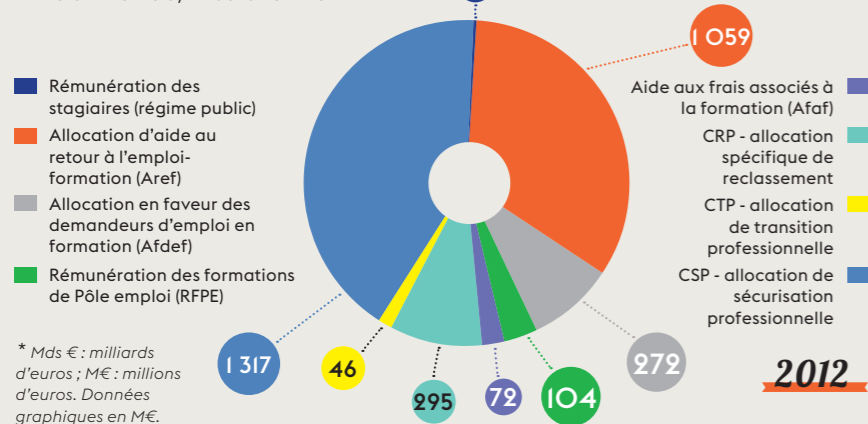


LA PART DE LA FORMATION DANS LES "DÉPENSES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL"

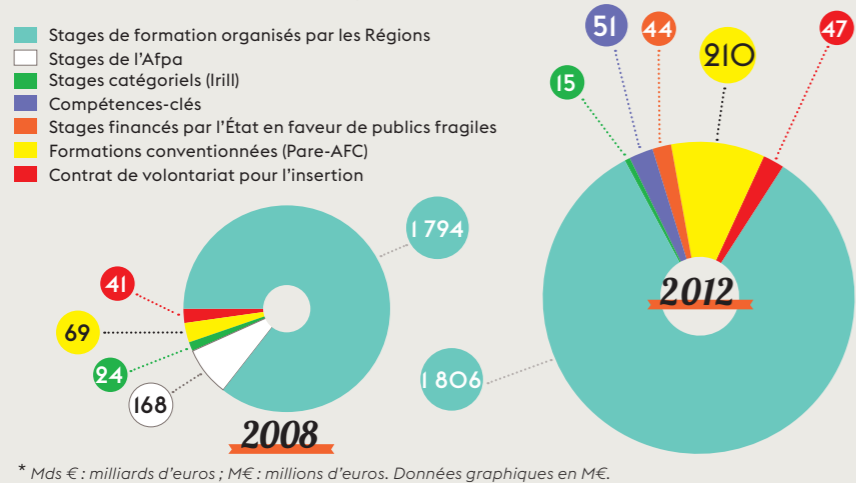
La direction des études et des statistiques du ministère du Travail vient de publier une analyse des "dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail" (chiffres 2012), qui montre que l'indemnisation constitue la principale dépense, loin devant la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

POLITIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL (PMT) : DÉPENSES "FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI"

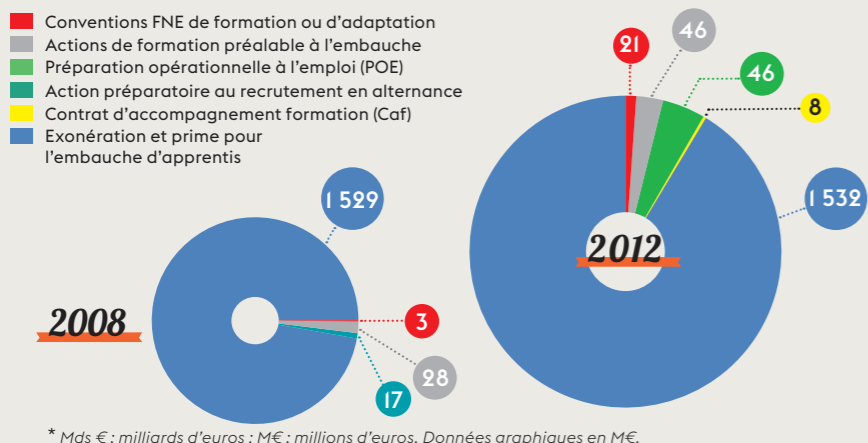
ALLOCATIONS 3,1 Mds €* en 2012



FORMATION INSTITUTIONNELLE 2,1 Mds €* en 2012



FORMATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL (141 M€ en 2012), FORMATION EN ALTERNANCE (8 M€) ET SOUTIEN SPÉCIAL À L'APPRENTISSAGE (1,5 Mds €*)



85,7 Mds €

MONTANT TOTAL DES "DÉPENSES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL" (GÉNÉRALES OU CIBLÉES) EN 2012



47,7 Mds €

PART DES "POLITIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL" (PMT), OU "DÉPENSES CIBLÉES"



7 Mds €

PART DES DÉPENSES CIBLÉES "FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI"



Les Crefop, AU CŒUR DE LA GOUVERNANCE TERRITORIALE QUADRIPARTITE

Nouvel acronyme à reconnaître, dans le secteur de la formation professionnelle : les Crefop (Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) sont les nouvelles instances-clés de la gouvernance en régions. Service public régional de l'orientation, carte régionale des formations, listes des certifications, financement... ils ont ouvert les dossiers majeurs.

Philippe Grandin

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

Les principes de fonctionnement de ces nouvelles instances

Un exemple de mise en pratique

Les prochains thèmes de travail commun

POUR UNE STRATÉGIE RÉGIONALE CONCERTÉE

Réunion des principaux acteurs de la formation professionnelle en régions, les nouveaux Crefop terminent actuellement leur mise en place, et commencent à examiner les listes régionales des formations éligibles au CPF.

“ Nous sommes passés sans difficulté du format CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) à celui de Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Nous avons fait de ce dernier un outil collaboratif simple”, souligne

Françoise Mesnard, vice-présidente du Conseil régional Poitou-Charentes en charge de l'éducation et de la formation.

La nouvelle institution, au cœur de la gouvernance territoriale quadripartite, a donc conservé un mode de fonctionnement similaire à celui du CCREFP, en raison du caractère “très élargi” de ce dernier, tout en évitant “la lourdeur administrative”.

“Développer une culture commune”

“Le Crefop n'est pas une chambre d'enregistrement, insiste Françoise Mesnard. Notre volonté est de calquer son mode de fonctionnement sur notre vision transversale des politiques publiques et paritaires, contribuant à la simplification et à la sécurisation des parcours professionnels. La formation est un monde complexe et le but est de développer une culture commune entre les participants du Crefop.”

Le Comité est “une instance de convergence culturelle, de proximité”, avec les acteurs de terrain, ajoute-t-elle. De ce point de vue, la mise en œuvre du service public régional de l'orientation (SPRO) fait l'objet d'une co-construction avec le Crefop.

L'objectif du cahier des charges du SPRO, résultat d'un travail collaboratif entre la Région, les cinq opérateurs désignés par l'État (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Opacif, et Apec), les réseaux consulaires et les CIO, et le réseau des CIDF (centres d'information sur les droits des

femmes) et celui de l'information jeunesse, est d'avoir un SPRO s'adressant à tous les publics, qui s'appuie sur des valeurs structurantes et ayant une gouvernance simple.

Au plan régional, c'est le comité plénier du Crefop et sa commission d'obligations réglementaires qui suivent sa mise en œuvre, et au plan infrarégional, des commissions territoriales seront coordonnées à l'échelle des bassins d'emploi de la région.

Pour un lieu d'accueil mutualisé

Ainsi, dans le cadre d'un schéma régional arrêté par la Région, en lien avec le Crefop, le SPRO “Orientation Poitou-Charentes”, va être décliné dans dix territoires. Dans chacun d'entre eux, une commission territoriale orientation-formation SPRO, animée par un élu régional, aura un objectif de coordination territoriale pour organiser les mutualisations, les synergies d'actions, la gestion d'un lieu d'accueil mutualisé.

Sur ce dernier point, la Région vient de lancer un appel à manifestations d'intérêt (AMI) visant l'identification d'un lieu d'accueil mutualisé en matière d'orientation professionnelle dans les bassins d'emploi de la région Poitou-Charentes. Les réponses des différentes structures (Missions locales, CIO...) seront étudiées par les commissions territoriales orientation-formation. Reconnu par les opérateurs locaux du SPRO et organisé dans une logique de partenariat, ce lieu ●●●



Installation du Crefop du Limousin, le 11 février 2015, en présence du préfet, Laurent Cayrel, et de la vice-présidente de la Région, Armelle Martin.

© Direction Limousin - Monique Vauzelle

3 QUESTIONS À

Pascale Gérard, vice-présidente de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, en charge de la formation professionnelle



“Une conférence des financeurs”

Quel avenir pour les structures autres que les cinq opérateurs du service public de l'orientation ?

Dans la Région, nous avons commencé depuis juillet dernier, et bien avant les décrets, à procéder à l'animation et à la structuration des cinq opérateurs désignés par la loi. Il n'est pas simple de les mettre en mouvement compte tenu de leur fonctionnement propre. Nous travaillerons ensuite avec la commission “orientation” du Crefop (qui était une commission opérationnelle et très active du Comité de coordination) sur l'élaboration d'un cahier des charges, nos souhaits au-delà des cinq opérateurs pour le SPRO, et à partir de là, nous lancerons

un appel à projets. Tous les réseaux qui contribuent à l'orientation auront leur place, mais il faut d'abord construire l'esprit du SPRO (animation, culture commune, échanges de pratiques...) avant de les faire entrer dans ce dernier.

Cela ne se décrète pas mais se construit, et il faut du temps. Il ne s'agit pas ici de dialogue social régional. Le Crefop installe le quadripartisme [État, Région, syndicats, patronat] au plan régional.

L'opérationnalité 2015 des Crefop sera-t-elle conservée suite à la prochaine fusion des Régions ?

Oui, car partout, dans toutes les Régions dont les périmètres vont bouger, il y a déjà, aux plans politique et technique, des groupes de travail (au niveau des services de la Région, de l'État, et avec les partenaires sociaux) qui réfléchissent de manière à conserver cette opérationnalité, sur une configuration de Crefop élargi.

Qu'est-ce qui caractérise le Crefop ?

On ne peut bien fonctionner et progresser en matière de formation, d'apprentissage et d'orientation professionnelle que si tous ceux qui œuvrent dans ce champ travaillent ensemble. C'est le cas lorsque nous sommes en Crefop. Dans notre Région, nous avons toujours fonctionné en mode Crefop, y compris au sein du CCREFP.



Installation du Crefop de Poitou-Charentes, le 15 décembre 2014, en présence de la préfète, Christiane Barret, et du président de la Région, Jean-François Macaire.

© Région Poitou-Charentes

REPÈRES

GOVERNANCE QUADRIPARTITE

Le dialogue social à l'échelle régionale s'installe avec le Comité paritaire interprofessionnel régional

pour l'emploi et la formation professionnelle (Coparef), qui existe pour la première fois de par la loi. Cette instance n'existait auparavant que par voie de circulaire, sous forme de Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (Copire).

Quant à lui, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) constitue “une conférence des financeurs, dans le cadre de son bureau”, expose Pascale Gérard. Sur le plan de son comité plénier, tous les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation travaillent de manière quadripartite.

CREFOP



GOUVERNANCE QUADRIpartite

ÉTAT • RÉGION • SYNDICATS DE SALARIÉS • ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

SÉANCE PLÉNIÈRE (au moins deux fois par an)



MISSION DE CONCERTATION

Adoption du CPRDFOP (contrat de plan régional de développement de la formation et/ou de l'orientation professionnelle)



MISSION D'ÉVALUATION

Bilan annuel régional des actions financées au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles



MISSION DE CONSULTATION

Avis sur le cahier des charges et les conventions État-Région organisant le SPRO, les programmes du SPRFP (service public régional de la formation professionnelle), etc.



"La Région allouera à chaque structure porteuse du projet une dotation de 30 000 euros"

●●● d'accueil proposera un accès simplifié au droit à l'orientation pour toute personne qui en fait la demande. "La Région allouera à chaque structure porteuse du projet une dotation de 30 000 euros", annonce Françoise Mesnard.

La carte régionale des formations professionnelles

Au cours du premier comité plénier du Crefop Poitou-Charentes, le 15 décembre 2014, date qui

correspond aussi à son installation, ont été adoptés le règlement intérieur, la convention annuelle de coordination relative au SPRO conclue entre l'État et la Région, le cahier des charges fixant les normes de qualité s'imposant aux organismes participant au SPRO, ainsi que le processus d'adoption de la carte régionale des formations professionnelles initiales. Dans le cadre du bureau du Crefop, "nous avons examiné les listes régionales des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les demandeurs d'emploi", rapporte Emmanuel Jorg, vice-président (CFTC) du bureau du Crefop.

Ces listes ont été préparées pendant six mois par les partenaires sociaux du Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle). Elles ont été acceptées dans leur totalité, à l'exception de celles relatives aux formations sanitaires et sociales, du sport et de l'animation, qui seront étudiées prochainement. Le bureau du Crefop a également adopté la liste des formations technologiques et professionnelles initiales et des organismes et services éligibles au "hors-quota" de la taxe d'apprentissage. "Nous sommes vraiment dans une phase de construction, avec notamment la mise en place de la commission de suivi et d'évaluation", observe Emmanuel Jorg. ●

Garantie jeunes : faciliter l'accès aux dispositifs P.15

Formation par les "pairs" : l'initiative de l'"Académie des dirigeants" P.16

Le choix du portage salarial P.17



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Garantie jeunes FACILITER L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS



1 UNE RÉPONSE POUR LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

La Garantie jeunes n'est pas un dispositif réservé aux seuls jeunes sans qualification mais, plus largement, à tous ceux qui sont très éloignés du marché du travail. Parmi ceux-ci, figurent des diplômés, y compris universitaires, mais que les circonstances ont placés en situation de grande précarité. Ils sont aujourd'hui 50 000 à bénéficier du dispositif qui leur permet à la fois de prétendre, pendant un an éventuellement renouvelable, à un revenu équivalent au RSA (revenu de solidarité active) et, c'est important, à un accompagnement professionnel. Lequel, piloté par les Missions locales, est fondé à la fois sur une dynamique collective et sur un lien le plus fort possible avec les entreprises (notamment les petites du tissu économique local) et le marché du travail, expliquait la déléguée

générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Emmanuelle Wargon, auditionnée le 16 mars dernier au Conseil économique, social et environnemental dans le cadre de la saisine "Sécuriser les parcours d'insertion des jeunes". ●

2 ARTICULER ET INNOVER

Si l'objectif 2017 de la DGEFP est de pouvoir proposer la Garantie jeunes à 100 000 jeunes en France, d'autres dispositifs existent pour répondre aux besoins du million de jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en stage (ils seraient 1,5 million, selon le Cese). L'Union européenne a demandé de mettre en place un plan global dans le cadre de la Garantie jeunesse européenne. Au-delà des quelque 180 000 bénéficiaires d'un emploi d'avenir, la DGEFP évoque l'accompagnement des Missions locales et de Pôle emploi. Autres

exemples : le travail mené sur les plateformes de lutte contre le décrochage, l'apprentissage ou les École de la deuxième chance. Les ministères (Travail, Éducation nationale) et les Régions doivent coordonner leurs actions. ●

3 VERS UNE APPLI "JEUNES"

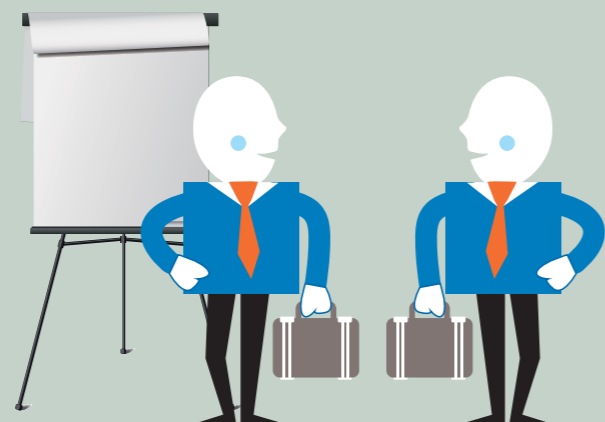
Reste que l'accès aux dispositifs apparaît extrêmement complexe aux utilisateurs. Que faire ? Évoquant un projet non encore finalisé, et restant à financer par des crédits européens, Emmanuelle Wargon a suggéré une application de téléphonie mobile destinée aux jeunes, dans l'objectif de moderniser les vecteurs d'information traditionnels, type dépliant papier. Par ailleurs, est prévu un chantier de simplification de l'offre de services des Missions locales et de coordination accrue avec Pôle emploi. ●



Hinde Abdelkahhar
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Formation par les "pairs" L'INITIATIVE DE L'"ACADÉMIE DES DIRIGEANTS"



TROP ABSORBÉS PAR LEUR GESTION QUOTIDIENNE POUR SE FORMER. MAIS TROP PEU FORMÉS POUR MAÎTRISER CETTE MÊME GESTION QUOTIDIENNE. CE CERCLE VICIEUX EST VÉCU PAR DE NOMBREUX DIRIGEANTS DE PME. L'ASSOCIATION OFFENSIV'PME, EN POITOU-CHARENTES, A DÉCIDÉ DE LEUR RÉPONDRE.

L'idée est née voici une douzaine d'années, avec le "chèque formation dirigeant" soutenu par la Région Poitou-Charentes. Jean-François Macaire, aujourd'hui président de la Région, a connu ces débuts lorsqu'il était en charge du développement économique, sous la présidence de Ségolène Royal. "La formation est un élément fondateur pour les chefs d'entreprise d'un même territoire. Leur vision est axée sur l'effort du dirigeant, pointe-t-il. Ils veulent leur propre dispositif et proposer davantage qu'un catalogue." Les formations sont très personnalisées, créées de toutes pièces pour répondre à ces besoins. "Les dirigeants ne sont pas un public facile à former et ils savent que cela va être dur", ajoute-t-il.

Lancée le 18 mars 2015, l'"Académie des dirigeants" se propose de former plus de 120 chefs d'entreprise par an. Et a déjà programmé des journées d'information sur les quatre domaines centraux de la gestion de l'entreprise : le management, les ressources humaines, la stratégie, et enfin les finances et la gestion. Les dirigeants seront informés sur les trois types de parcours de perfectionnement qu'ils peuvent suivre dans chacun de ces thèmes, selon leur niveau de maîtrise.

Le premier parcours baptisé "fondamentaux" se compose d'une journée consacrée à un diagnostic individuel du dirigeant et de son entreprise, de quatre séminaires d'une journée chacun,

traitant des fondamentaux dans les domaines centraux, par exemple les outils et bonnes pratiques en gestion des ressources humaines et en gestion des emplois et des compétences, puis d'un rendez-vous de suivi. Le deuxième parcours, "approfondissement", s'adresse à des dirigeants plus aguerris et leur permet de creuser l'un des sujets en sessions d'une journée sur des thèmes précis. Pour n'en prendre que quelques-uns : le management des équipes commerciales, la politique de rémunération ou encore l'évaluation de l'entreprise. Le troisième parcours, "ouverture", se déroule en "ateliers experts", s'articulant autour de réflexions sur des thèmes pointus ou la résolution de situations entre "pairs". ●

SE FIXER DES OBJECTIFS

La Région Poitou-Charentes va aider Offensiv'PME à hauteur de 120 000 euros pour la première année. L'Académie s'appuie sur une convention-cadre signée avec vingt réseaux d'entreprises qui se sont engagés à mobiliser leurs entreprises adhérentes autour de plusieurs objectifs dont : faciliter le positionnement des entreprises sur le marché de la croissance verte ; contribuer à l'amélioration des performances globales des entreprises et des conditions de travail ; contribuer à la réduction de toute forme de dégradation du milieu naturel (éco-matériaux, recyclage...); contribuer à l'emploi local et à la prévention des difficultés économiques.



Benjamin d'Alguerre
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Formateurs-consultants indépendants LE CHOIX DU PORTAGE SALARIAL



IL EXISTE EN FRANCE PRESQUE 7 410 FORMATEURS-CONSULTANTS INDÉPENDANTS, REPRÉSENTANT À EUX TOUS UN CHIFFRE D'AFFAIRES DE 480 MILLIONS D'EUROS. PARMI EUX, ILS SONT PRÈS DE 15 % À AVOIR FAIT LE CHOIX D'EXERCER LEUR MÉTIER SOUS LE RÉGIME DU PORTAGE SALARIAL.

Une ordonnance sur le portage salarial vient d'être publiée, le 3 avril. Ce régime, qui existe depuis plus de trente ans, permet aux formateurs-consultants indépendants d'exercer leur métier en bénéficiant des avantages d'un salarié (feuilles de paie, cotisations chômage, retraite, etc.), normalement inaccessibles à un indépendant. Problème : les sociétés de portage sont parfois excessivement gourmandes sur le pourcentage du chiffre d'affaires qu'elles prélèvent en échange de leurs prestations, celui-ci pouvant – dans de rares cas – s'élever à presque la moitié du produit réalisé. On en trouve de plus raisonnables, dont les tarifs varient entre 8 et 20 % des recettes de l'indépendant qu'elles "portent". 17 % semble une moyenne admise. Et pour nombre

d'indépendants, le recours à ces tiers se révèle plus avantageux que l'exercice sous le statut de travailleur non salarié (TNS) ou d'auto-entrepreneur (du fait du "plafond de verre" des 32 000 euros de chiffre d'affaires maximum déterminé par la loi). "Pour un consultant qui veut se lancer en indépendant mais pas nécessairement créer immédiatement son entreprise, le portage salarial peut représenter un excellent point de départ", reconnaît Jacques Faubert, lui-même formateur indépendant dans le domaine du management et président de la délégation francilienne des Chambres syndicales des formateurs-consultants (CSFC). Lesquelles ont d'ailleurs organisé une conférence sur ce thème du portage salarial chez les indépendants, ce 14 avril. L'offre de portage, en France, est considérable, puisque quelque 150 entreprises proposent ce type de services. Selon un professionnel, la création du statut d'auto-entrepreneur en 2009 a contribué à la rationalisation de l'offre. Comment faire son choix ? "En comparant le coût de la prestation avec les services qu'elles proposent", conseille Jacques Faubert. Car avec

QUELLE LÉGISLATION ?

Si le portage salarial existe depuis 1982, il a fallu attendre la loi de modernisation du marché du travail de 2008 pour qu'il fasse son entrée dans le Code du travail. Les "portés" peuvent alors bénéficier de droits à une allocation chômage une fois leur mission achevée. Un accord national interprofessionnel signé en 2010 encadre l'activité, la limitant aux seuls cadres. Il a été complété en juin 2013 par un arrêté signé par Michel Sapin (alors ministre du Travail), interdisant d'exercer un CDD sous ce statut et réservant le portage aux cadres gagnant plus de 2 900 euros par mois. L'ordonnance du 2 avril 2015 (*Journal officiel* du 3 avril) élargit le champ du portage salarial en diminuant le salaire minimum, qui passe à 2 377 euros brut.

le développement de la concurrence, les sociétés de portage sont sorties d'une logique purement comptable pour se positionner sur le marché de la prestation. Organisation de rencontres entre indépendants, banques d'offres d'emploi, conseil aux "portés"... le panel de services "en plus" s'est étoffé. ●

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Centre Inffo et le Réseau des Carif-Oref ASSISES NATIONALES DE L'INFORMATION SUR LA FORMATION

La réussite d'un projet de mobilité, de reconversion professionnelle, d'évolution de carrière passe bien souvent par un temps de formation et, en conséquence, par une bonne information sur la formation. Comment réussir cette information auprès des différents publics intéressés, avec quels médias, avec quelles sources ? Pour en débattre avec les professionnels du secteur, Centre Inffo et le Réseau des Carif-Oref co-organisent les premières Assises nationales de l'information sur la formation, le 8 juin 2015 à Paris (Forum des images).

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

Enquête LES INTERNAUTES INTERROGÉS SUR LE SITE VAE.GOUV.FR

Besoin d'information, de ressources ou d'échanges sur la validation des acquis et de l'expérience ? Le site officiel www.vae.gouv.fr s'adresse aux particuliers, aux employeurs et aux professionnels de la VAE et aborde tous les aspects du sujet. Piloté par l'État (DGEFP) et animé par Centre Inffo, il propose actuellement aux internautes de répondre à un questionnaire en ligne pour mieux connaître leurs besoins.

D'INFOS www.vae.gouv.fr



Réservez vos dates UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

À vos agendas : la 14^e édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP), portée par Centre Inffo, se déroulera à Biarritz du 27 au 29 janvier 2016. Avec 600 participants, décideurs et acteurs majeurs du secteur, plus de 100 intervenants, ces trois jours de rencontres professionnelles et de débats sont devenus le rendez-vous national des réseaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Sa programmation est en cours, et les inscriptions seront ouvertes en septembre 2015.

D'INFOS www.centre-inffo/uhfp.fr



Les sites de Centre Inffo ADAPTÉS AU MOBILE

Cette année, plus d'excuse pour ne pas avoir un site compatible "mobile" ! Google nous a prévenus, par mail : les sites respectant les bonnes pratiques pour mobiles seront mis en avant dans les réponses du moteur de recherche. Chaque page sera prise en compte individuellement. Le changement aura lieu au niveau mondial le 21 avril 2015...

Les premières bonnes pratiques à retenir :

- ne pas utiliser d'animation flash (réalisées à l'aide du logiciel Adobe Flash, technologie datée et génératrice de "bugs") ;
- rendre le texte lisible sans zoom ;
- proposer un contenu s'adaptant automatiquement à la taille de l'écran, sans défilement horizontal ;
- avoir des liens suffisamment éloignés les uns des autres pour pouvoir cliquer dessus facilement.

Vite, testez votre page !
www.inffo.fr/mobile



D'INFOS www.inffo.fr/mobile



CFA du Cnam à Saint-Denis

UNE "MAISON DE L'ALTERNANCE" EN PROJET

D'ici deux ans, le centre de formation d'apprentis du Cnam à Saint-Denis - La Plaine devrait voir un nouveau bâtiment sortir de terre. De quoi faire passer la capacité d'accueil de 350 jeunes à près de 600.

Cette extension accueillera le projet d'une "maison de l'alternance" du nouveau directeur de l'établissement, **Hubert Patingre**, ancien secrétaire général de l'ex-Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). "Le projet tournerait autour de trois pôles : un pôle recherche et développement, un pôle réservé aux tuteurs et le troisième aux formateurs", explique-t-il. Il mènerait des travaux de réflexion sur l'alternance et la pédagogie.

La création d'un titre professionnel de tuteur en alternance est parallèlement à l'étude. Actuellement, le Cnam compte 2 000 étudiants en contrat de professionnalisation et 2 700 en apprentissage. Ils étudient

dans des CFA du Cnam, mais aussi dans d'autres structures. Le CFA de Saint-Denis est le seul en région parisienne.

D'INFOS http://cfa-idf.cnam.fr



Le projet de Maison de l'alternance, à Saint-Denis (93)

Injep DE NOUVEAUX MODES D'ACCOMPAGNEMENT



Olivier Toche, directeur de l'Injep

L'observatoire de la jeunesse de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep) publie une étude sur les parcours d'orientation et d'insertion professionnelle.

Réalisée à partir de quatre expérimentations conduites entre 2009 et 2013 sur financement du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, elle conclut à l'existence d'un modèle d'intervention dominant : l'individualisation des prises en charge en matière d'orientation.

D'INFOS www.injep.fr



Adecco UNE FORMATION DÉDIÉE

En partenariat avec le groupe Adecco, l'ieseg school of management ouvrira en septembre une filière "Management et ingénierie commerciale" en contrat de professionnalisation. Ce programme a pour but de former en deux ans de futurs collaborateurs des missions dans le groupe Adecco. Déjà, les diplômés de l'école bénéficient de relations privilégiées avec les différentes branches du groupe pour trouver stages et emplois.

D'INFOS www.ieseg.fr



Du coaching à la formation

“ENTREPRENDRE : PASSER DE L'ENVIE AU PROJET”

Six femmes et neuf hommes, venus pour la plupart de Cergy-Pontoise (Val-d'Oise), constituent la première promotion du programme “Entreprendre : passer de l'envie au projet” lancé par le Medef avec l'association Agir pour réussir (AGPR).



Les quinze stagiaires avec les formateurs

De janvier à février, durant cinq semaines, ils ont suivi, au siège parisien du Medef, des cours destinés à les initier à la création d'entreprise et au montage de “business plans”. Des cours assurés par les formateurs de l'organisme Audace et pris en charge (à hauteur de 100 000 euros pour cette première promotion) par un groupe

de protection sociale, Klésia. Le Medef souhaite lancer deux ou trois autres promotions cette année (à Paris, Lyon ou Toulouse) avant de généraliser le programme en 2016 sur tout le territoire. Il envisage d'en faire une certification susceptible d'être inscrite au

Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) et de la rendre ainsi accessible aux fonds de la formation. ●



www.agpr-cergy.fr

Opcabaia UNE CHARTE DE QUALITÉ



Marc Picquette,
directeur général
d'Opcabaia

Anticipant le décret qualité, Opcabaia (Opcabaia des banques et assurances) a révélé le 13 mars une charte Qualité.

Elle précise les engagements que doivent prendre les organismes de formation pour travailler avec l'Opcabaia : fournir les informations relatives à leur activité, mettre en place des modalités d'évaluation des formations dispensées. Avec des sanctions en cas de fausse déclaration (demande de remboursement, information des autorités administratives). ●

www.opcabaia.fr

Cegos DÉPLOIEMENT EN AMÉRIQUE LATINE

L'organisme de formation français Cegos vient de s'implanter au Chili, avec l'intention d'accompagner les multinationales sur l'ensemble de la zone Amérique latine.



José Montes,
ancien dirigeant
de Cegos
en Espagne,
président du
groupe Cegos

Pour José Montes, président du groupe Cegos, “le Chili constitue une porte d'entrée pertinente, car le marché y est mature, très stable juridiquement. De nombreuses multinationales y sont implantées. Le pays est également une référence en matière de management, l'une de nos expertises phares”. Le groupe jouera la complémentarité avec son réseau de partenaires au Brésil, en Colombie ou au Mexique. Une représentation au Brésil sera ouverte à l'été 2015. ●

Économie sociale FINANCER LA FORMATION DES EMPLOIS D'AVENIR



Sébastien Darrigrand,
délégué général
de l'Udes

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) s'inquiète du financement du volet formation des emplois d'avenir, alors que 50 000 nouveaux contrats sont annoncés dans le cadre de la loi de finances 2015.

80 millions d'euros seront nécessaires pour assurer le financement de la formation des contrats d'avenir en 2015.

Or, l'Udes évoque la diminution de la participation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours (FPSPP) : 10 millions d'euros en 2015, contre 20 millions en 2014. Unifaf et Uniformation, les deux Opcas de l'économie sociale et solidaire, ont déjà consacré des moyens conséquents au dispositif. Fin février, on recensait 14 000 jeunes dans le dispositif. 5 500 euros sont nécessaires pour chaque accompagnement. ●



www.udes.fr

Programme Carer+ FORMATIONS PRATIQUES



Développer les “compétences digitales” des assistants de vie pour lutter contre l'isolement des seniors en perte d'autonomie (communication avec tablettes, etc.). C'est l'objectif des membres du consortium Carer+. Avec un programme cofinancé de 200 heures de formation pour des bénéficiaires en France, Espagne, Italie, Lettonie et Roumanie. ●



<http://carerplus.eu/fr>

Agefos-PME Bourgogne et Franche-Comté FORMER AUX ENJEUX DE LA RÉFORME

“Mut'OF”, c'est le nom du programme de formation développé par Agefos-PME Bourgogne et Franche-Comté, dont les premières sessions viennent de débiter.

L'objectif : former les organismes de formation à la nouvelle donne induite par la réforme. La formation en huit modules est assurée par les cabinets Circé - Amnyos et Algoe. “Le but est aussi de travailler sur une approche collaborative : comment organiser les complémentarités entre OF, comment répondre à des appels d'offres en commun, comment partager leurs plateaux techniques...”



Une partie de l'équipe Agefos PME en charge du projet

plutôt que de se placer en concurrents les uns des autres”, indique Nadine Berthaut, responsable emploi-projets-relations institutionnelles au sein d'Agefos-PME Bourgogne. Conçu par un comité de pilotage regroupant les délégations locales mais aussi les Carif-Oref (C2R pour la Bourgogne, Égifip pour la Franche-Comté), les services de l'État et de chaque Région, le programme bénéficie d'un cofinancement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Bientôt, près d'une quinzaine de délégations régionales d'Agefos-PME devraient proposer ce type de prestation. ●



www.agefos-pme-bourgogne.com

Cedefop LA RÉFORME À TRAVERS L'EUROPE



L'équipe du Cedefop, dont le siège est à Thessalonique (Grèce)

Des réformes des systèmes de formation ont été engagées dans toute l'Europe au titre du "cadre européen de coopération volontaire" (le "processus de Copenhague").

Selon un nouveau rapport du Cedefop (*Stronger vocational education and training for better lives*, non encore disponible en

français), depuis 2010, même les pays dotés de systèmes "solidement établis", comme l'Allemagne, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas, Malte, l'Autriche, la Finlande et le Royaume-Uni, ont effectivement adapté leurs dispositifs. D'autres, tels la Bulgarie, l'Estonie, la Grèce, la Croatie, le Portugal et la Roumanie, ont "quelque peu rattrapé leur retard initial". ●



D'INFOS www.cedefop.europa.eu

Un web-documentaire EXPLIQUER LA RÉFORME



Au terme d'une campagne d'information menée sur tout le territoire, Agefos-PME a diffusé le 25 mars un web-documentaire intitulé "Regards sur la formation pro" visant à présenter d'une manière ludique et interactive les nouveautés introduites par la loi du 5 mars 2014. Une présentation didactique de textes, de vidéos, de photos et d'animations. ●



<http://regardsurlaformation.pro.agefos-pme.com>



Debout, Jean-Paul Moiraud, enseignant et responsable de la "faculté de droit virtuelle" de l'Université Lyon-III.

Salons Solutions RH CRÉER DES MOOC PROFESSIONNALISANTS

Les universités constituent un lieu privilégié d'expérimentation des dispositifs en e-learning et entendent devenir de véritables interlocutrices pour les acteurs socioéconomiques. Le 24 mars dernier au salon Solutions RH, à Paris, l'accent a été mis sur les cours en ligne ouverts à tous.

Benjamin d'Algerre

Voici quinze mois, lors de sa mise en ligne, la plateforme Fun (France université numérique) comptait huit Mooc.

Actuellement, 134 y sont hébergés, en provenance de 40 universités et grandes écoles françaises. Au total, 700 000 "étudiants numériques" s'y sont inscrits.

Leur contenu apparaît davantage orienté vers le développement de compétences professionnelles des apprenants que vers l'enseignement universitaire classique. Normal, pour Jean-Paul Moiraud, enseignant et responsable de la "faculté de droit virtuelle" de l'Université Lyon-III, au regard du particularisme des cours en ligne français : "En Amérique du Nord, les Mooc représentent une alternative à la désaffection des amphes, consécutive à l'explosion de la bulle des emprunts étudiants." Ce n'est pas le cas en France, où le modèle économique de l'université ne repose pas sur des frais de scolarité élevés. C'est pourquoi il apparaît possible de créer des Mooc plus professionnalisants qu'aux États-Unis. ●

TUTORER MALGRÉ LA MASSIFICATION

Si la France a surfé sur la vague en 2014, n'était-ce pas avant tout pour suivre la mode ? "On a d'abord créé des Mooc et ensuite seulement on s'est demandé pourquoi", résume Yann Bergheaud, responsable du Pôle numérique de Lyon-III, organisateur des Journées du e-learning qui se tiendront en juin à Lyon. L'heure est donc venue d'aller plus loin.

Aujourd'hui, la réflexion s'oriente vers la manière de faire de ces cours en ligne des produits longue durée.

Le calcul a été fait : un Mooc, pour rentrer dans ses frais, doit pouvoir être "rejoué" pendant trois ans. Forts des premiers retours d'expérience, les universitaires Yann Bergheaud et Jean-Paul Moiraud, tous deux auteurs de blogs sur cette thématique, ont identifié les écueils à la survie d'un Mooc : l'absence (ou l'excès) de scénarisation des cours, une mauvaise identification de la cible, des intentions pédagogiques mal formulées ou peu compréhensibles, une absence de planification du déroulé pédagogique. La "solitude numérique" du stagiaire face à sa machine semble constituer l'un des premiers facteurs de décrochage d'un cours en ligne et impose donc la mise en place de procédés de tutorat pour les apprenants. Il ne s'agit plus ici de suivre plusieurs dizaines d'étudiants. Le faire quand ils sont des dizaines de milliers semble relever de l'impossible. Sauf en mettant à contribution un maximum de pairs, voire des anciens élèves du Mooc et, en dernier recours, des enseignants eux-mêmes. Autre élément indispensable à prendre en compte lors de la conception : l'évaluation finale et l'attribution des "badges" permettant de modulariser l'enseignement dispensé. ●

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**

410PO

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 %)
Outre-mer : 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 >



YVAN RICORDEAU

SECRÉTAIRE NATIONAL DE LA CFDT EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Parcours

1991
adhésion à la CFDT

1994
premier mandat (représentant CFDT à l'académie de Nantes)

2014
secrétaire national à la formation professionnelle

“RESTER VIGILANTS SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME”

2013 était le temps de la négociation, dans laquelle la CFDT a tenu une large place. 2014 le temps de la loi et de ses décrets d'application. 2015 est celui de la mise en œuvre, qui sera pleine et entière, dans les Opca, en 2016.

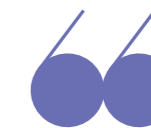
Propos recueillis par Cédric Morin

Un an après le vote de la loi du 5 mars 2014, quel regard portez-vous sur la mise en application du texte ?

Nous avons beaucoup pesé dans les négociations et nous avons été vigilants pour que la loi retranscrive le contenu de l'accord. Cela a été le cas et c'est un changement de paradigme important, car désormais l'objectif de la formation professionnelle, c'est la montée en compétences des salariés. Depuis, les syndicalistes ont été très largement mobilisés sur les transpositions réglementaires pour s'assurer que les décrets restaient fidèles à ces objectifs. Il y a seulement trois mois que nous entrons dans la mise en place concrète, ce sont des changements d'ampleur. Nous sommes encore dans une phase d'ajustement.

Quel jugement portez-vous sur le déploiement des outils créés par la loi ?

Il y a eu une actualité très forte sur le compte personnel de formation (CPF), et notamment la constitution des listes éligibles ; au-delà, nous avons trois points de vigilance en 2015. Sur la montée en puissance du conseil en évolution professionnelle (CEP), les premiers retours pour l'instant sont contrastés, sauf dans les régions qui étaient auparavant expérimentatrices. Le deuxième point, c'est la qualité de la formation : les enjeux sont stratégiques et nous devons les conforter en 2015 en favorisant l'accès aux parcours qualifiants, dont les formations inscrites au Répertoire national des certifications. Enfin, troisième point, il faut ancrer les évolutions induites par la réforme au sein même des entreprises.



Les enjeux sont stratégiques et nous devons les conforter en 2015 en favorisant l'accès aux parcours qualifiants”

Pouvez-vous développer ce troisième point ?

Il faut que le développement des outils d'évolution des compétences soit corrélé avec la montée en puissance de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Nous voulons que nos militants accompagnent et portent ce mouvement. Depuis six mois, avec la médiatisation du CEP ou du CPF, nous observons une affluence inédite dans les réunions portant sur la formation professionnelle. Cette implication est plus forte à tous les niveaux, les Coparef (Comités paritaires régionaux) et les Crefop (Comités régionaux) permettent un pilotage resserré, qui pourra être coordonné avec les militants dans les entreprises. Pour faire de la GPEC territoriale, il faut savoir ce qui se fait dans l'entreprise, et pour faire de la GPEC dans l'entreprise, il faut connaître ce qui se prépare dans les branches et instances paritaires territoriales.

Vous ne redoutez pas que la décentralisation induise une inégalité territoriale ?

Il faut être très attentif sur ce point et la question de l'emploi doit être pilotée à l'échelle nationale. Le problème est ensuite d'adapter les mesures aux spécificités territoriales. Tout n'est pas encore voté dans la loi sur la nouvelle organisation territoriale et elle aura des implications sur l'organisation de la formation professionnelle. Il faut rester vigilant.

Il y a une forte tension au sein des Opca, comme Opcalia ou Unifaf, sur les questions de gouvernance ou de financement. Quel est votre analyse ?

D'une part, il s'agit d'ajustements avec la mise en œuvre de la réforme, c'est une période de réglage qui est difficile, et la CFDT la suit avec beaucoup d'attention. Par ailleurs, ces conflits et les positions d'autres organisations dépassent le strict cadre de la formation professionnelle, et ils sont liés notamment à l'organisation du dialogue social, ce qui conduit toutes les organisations à prendre des positions très fortes. Après, les Opca sont des outils

de gestion de la formation professionnelle. Au sein des instances de décision politiques que sont le Crefop ou le Coparef, nous n'avons pas les mêmes clivages et les débats vont davantage porter sur la définition des priorités que sur des jeux d'acteurs.

La réforme a supprimé l'obligation fiscale. Vous êtes confiant sur l'impact de cette évolution ?

La relance économique imposera d'augmenter la qualification des salariés pour augmenter la qualité de notre production. Le levier, c'est la formation professionnelle. La transition énergétique, par exemple, imposera de faire évoluer les compétences, même dans les très petites entreprises. Par ailleurs, les entretiens obligatoires tous les deux ans et tous les six ans pour faire le point sur l'évolution des compétences permettront d'accroître la demande de formation. Cela commencera dès 2016 et tous les six ans, l'entreprise devra rendre des comptes indirectement sur sa politique de formation auprès de chaque salarié. Cela aura mécaniquement un impact plus positif sur la collecte des Opca. ●

LA CFDT FORME SES MILITANTS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME

Pour négocier sur la GPEC, le plan de formation ou se réapproprié la réforme, les instituts de formation des unions régionales CFDT, des fédérations professionnelles ou de la confédération, ont été créés pour les militants en entreprise. En parallèle, des séminaires thématiques sur le CEP ou le bloc de compétences sont organisés pour les élus au sein des instances paritaires (Crefop, Coparef, Opca...). Ces derniers sont l'occasion de partager les bonnes pratiques et de consolider une stratégie commune et homogène.

ANCIENS SALARIÉS DE MORY DUCROS : PREMIER BILAN DES ACTIONS DE RETOUR VERS L'EMPLOI

Depuis février 2014 et la reprise du groupe de transport, 2 359 des 2 790 salariés licenciés de Mory Ducros ont bénéficié d'un dispositif d'accompagnement renforcé, en plus des contrats de sécurisation professionnelle. Au moment où la liquidation de Mory Global est à son tour prononcée, un premier bilan de ces mesures a été réalisé.

Cédric Morin



C'est en novembre 2013 que l'entreprise qui employait 5 200 personnes annonçait son dépôt de bilan.

Un dispositif d'accompagnement renforcé, DAR, est une cellule de reclassement créée par arrêté ministériel, mobilisant des grandes entreprises et les acteurs économiques du bassin d'emploi concerné. Il renforce l'accompagnement vers l'emploi prévu par les CSP (contrats de sécurisation professionnelle).



L'accompagnement s'arrêtera quand tous les bénéficiaires auront retrouvé un contrat de travail de plus de six mois ou créé une entreprise."

Didier Parent
directeur de projet

Celui des anciens de Mory Ducros est "le premier mis en œuvre en France", explique Didier Parent, le directeur de projet du groupe d'accompagnement qui associe notamment Sodie, la BPI et l'Afpa, sous la direction de la DGEFP. Un dispositif conçu "pour les groupes où il y a plus de 500 licenciements, qui mobilise plusieurs partenaires pour accompagner les salariés jusqu'au retour à l'emploi. L'accompagnement a débuté en février 2014 et il s'arrêtera quand tous les bénéficiaires auront retrouvé un contrat de travail de plus de six mois ou créé une entreprise. En parallèle, dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle, 5 millions d'euros ont déjà été engagés dans la formation", précise-t-il.

L'accompagnement renforcé et individualisé est complémentaire des moyens mis en œuvre pour favoriser la formation. Dans les actions de formation, on dissocie les cursus de plus de 300 heures (478 bénéficiaires) destinés à préparer, notamment, une reconversion dans des secteurs proches comme la maintenance de véhicules, de ceux de moins de 300 heures, qui ont profité à 921 personnes. Ces derniers permettent une remise à niveau des compétences d'employés parfois faiblement qualifiés, comme de passer des habilitations professionnelles, à l'instar du Cases (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité), indispensables à leur employabilité. En un peu plus d'un an, grâce aux financements de l'Opca Transports, 1 957 actions de formation ont été entreprises pour 1 399 bénéficiaires.

64 % des signataires d'un CSP suivent une formation

Plus de la moitié des formations (53 %) étaient dans le secteur du transport, de la manutention, du magasinage, elles représentent 42 % des dépenses engagées. Par ailleurs, 60 % des bénéficiaires d'une



306

licenciés ont fait le choix d'une reconversion avec formation de 300 heures



Mory était une société spécialisée dans la logistique, la messagerie, l'express, le transport routier et maritime.

formation d'adaptation ou de reconversion ont suivi un cursus visant à améliorer leur employabilité. "Nous avons procédé en amont à une cartographie des besoins. Il est encore trop tôt pour faire un bilan des actions de formation et 500 personnes suivent actuellement un cursus. En moyenne, 45 % des bénéficiaires d'un CSP profitent d'une formation, ici, c'est le cas de 64 % des signataires et le taux d'accès à un CDI est supérieur à la moyenne nationale qui est de 13 % dans le cadre d'un CSP", poursuit Didier Parent.

Le choix d'une reconversion

Une très grande majorité des personnes licenciées ont adhéré au DAR et au CSP, elles sont 2 359 signataires pour le premier, soit 90 % des salariés concernés dont 2 094 se sont également engagés dans un CSP. Par ailleurs, 2 116 ont adhéré à un CSP, ce qui représente un taux d'adhésion de plus de 80 %. Dans le cadre du DAR à la mi-mars, 97 % des bénéficiaires avaient défini un projet. Pour 43 % d'entre eux, il s'agissait d'un accès direct à l'emploi, 32 % envisageaient en premier lieu une formation (779) auxquels s'ajoutent 306 qui ont fait le choix d'une reconversion avec au préalable une formation de 300 heures. À la mi-février,

LIQUIDATION JUDICIAIRE DE MORY GLOBAL

Le 31 mars dernier, le tribunal de commerce de Bobigny a prononcé la liquidation judiciaire de Mory Global, qui avait été créée en 2014 suite à la disparition de Mory Ducros, avec 2 150 suppressions de postes à la clé. Jusqu'au 30 avril s'ouvre une période de consultation des organisations syndicales pour consolider le plan de sauvegarde de l'emploi, avec l'objectif d'obtenir des conditions de départ similaires à celles des salariés de Mory Ducros, selon Thomas Hollande, l'avocat du comité d'entreprise.

69 % des signataires d'un DAR étaient en recherche d'emploi.

Cependant, 523 signataires du dispositif d'accompagnement renforcé sont toujours en formation et 114 ont obtenu un CDD ou un contrat temporaire dont la durée est inférieure à six mois. Depuis mars 2014, 1 173 contrats de travail ont été signés au bénéfice de 761 personnes et seuls 430 actifs ont retrouvé un CDI.

La bourse à l'emploi mobilisée

Aujourd'hui, 1 700 personnes sont en recherche active d'emploi, tandis que 389 autres sont en CDI ou en contrat de travail d'une durée supérieure à six mois, auxquels s'ajoutent 84 actifs en période d'essai ; 34 ont créé leur propre activité, 110 ont un contrat de travail de moins de six mois. Il faut compter également avec 20 bénéficiaires qui ont une promesse d'embauche et 70 en retraite ou en préretraite.

La bourse à l'emploi mobilisée dans le cadre du DAR a proposé jusque-là 18 000 CDI et 1 731 contrats temporaires, dont 5 034 offres dans le secteur transport et logistique. Par ailleurs, 40 % des refus de poste étaient liés aux conditions de travail ou à un décalage avec les attentes des candidats.

Du côté syndical, la CFDT loue l'investissement réalisé en formation dans le cadre du CSP, mais est beaucoup plus réservée sur le retour à l'emploi. "En dépit de l'investissement financier sur le volet formation, très peu d'anciens de Mory Ducros dont la moyenne d'âge est de 45 ans ont retrouvé un poste. Beaucoup n'ont pas de qualification et, par ailleurs, les conseillers des cellules de reclassement viennent de l'extérieur et ne connaissent pas le bassin d'emploi. Il faut favoriser les petits cabinets implantés localement", affirme Annick Feuvrel, élue au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) pour la CFDT. ●

À 60 ans, Philippe Dole vient de prendre la direction générale du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Praticien de terrain, expert en son domaine, ce spécialiste des transitions professionnelles habitué à travailler avec les partenaires sociaux n'est pas là par hasard.

Nicolas Deguerry

PHILIPPE DOLE

UN "COMPAGNON" AU FONDS PARITAIRE

Q

u'il s'agisse de ses interventions aux quatre coins de la France ou de ses nombreux déménagements professionnels, il y a du "compagnon" chez Philippe Dole.

Car le CV du nouveau directeur général du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) en témoigne, il est à lui seul un véritable plaidoyer pour la mobilité et, incontestablement, un homme de terrain.

Île-de-France, Pays de la Loire, Hautes-Alpes, Oise, Savoie, Nord et aujourd'hui à nouveau l'Île-de-France, on pourrait croire ce passionné de moto attiré par la route. Mais, "enduriste" à ses heures, c'est plutôt dans les chemins de traverse qu'il a pu mesurer l'intérêt de la prospective : "Il faut constamment être en situation d'anticipation et d'analyse."

Une ligne de conduite qui semble également avoir prévalu dans sa vie professionnelle. De l'inspection du travail à l'Igas (Inspection générale des affaires sociales), des plans sociaux au contrat de transition professionnelle, cet expert de la formation et de l'emploi aura passé sa vie à chercher des solutions pour la sécurisation des actifs.

Recherché pour ses analyses tournées vers le concret, auditeur du système financier de la formation professionnelle, à l'origine du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle, il apparaît incontournable dans la mise en œuvre de la dernière réforme.

bio

1977 à 1983
contrôleur du travail

1984 à 1989
inspecteur du travail

1990 à 2005
DDTEFP, puis responsable des budgets et des RH à la DRTEFP Île-de-France

2005 à 2014
inspecteur général des affaires sociales

2015
directeur général du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

La bonne personne au bon endroit ?

Et c'est presque sans surprise qu'on le retrouve aujourd'hui à la direction générale du FPSPP. Paradoxe : choisi à l'unanimité à l'issue d'un processus de recrutement qui a vu se précipiter une centaine de candidats, Philippe Dole détonne. Légitime aux yeux de tous, il semble cependant toujours avoir conservé une certaine liberté de ton.

Le président du Copanef, Christian Janin, explique : "Nous l'avons choisi en connaissance de cause, c'est un véritable expert mais il n'est pas totalement du « giron », et donc pas potentiellement embourbé dans des postures d'appareil qui pèsent dans le fonctionnement de la formation, c'est un gros avantage dans la période." Et d'espérer : "Il peut nous aider à hausser le niveau d'intervention des partenaires sociaux. Il est clairement mandaté pour nous permettre d'accélérer le pas dans la mise en œuvre de la réforme."

La construction des relations entre la formation et l'emploi

Lui entend, d'une part, "continuer d'éclairer la décision des partenaires sociaux au travers de la poursuite des travaux d'évaluation, sur la base des priorités que les partenaires sociaux ont décidées et retenues" et, d'autre part, se concentrer sur les "données de gestion des Opca, qui permettent d'éclairer la construction des relations entre la formation et l'emploi", explique-t-il.



Philippe Dole intervenant sur le thème du compte personnel de formation lors des Journées techniques nationales des CCI, le 23 mai 2014.



Continuer d'éclairer la décision des partenaires sociaux, au travers de la poursuite des travaux d'évaluation"

Évoquant Mory-Ducros (voir dans ce numéro, pages 26-27), dernier des nombreux plans sociaux dont il a eu à s'occuper, il décrit la difficulté majeure des anciens salariés du groupe : "Découvrir d'un coup quelque chose de fluide et impalpable, sans comprendre que l'emploi ne se réduit pas à une mise en relation, nécessaire mais insuffisante."

D'où l'intérêt de l'accompagnement et sa vision d'un conseil en évolution professionnelle basée sur la situation concrète du bénéficiaire final : "Sinon, cela s'appelle de la prescription et, en dépit d'une belle construction intellectuelle, on passe à côté du sujet parce que cela ne sera pas assez opérationnel."

"Autonomiser" les personnes

"L'autonomie de la personne, du projet et du « pouvoir d'agir » – l'empowerment – c'est ce que je considère comme la meilleure expression de la « guidance », avec des professionnels en appui sous l'angle du « tenir conseil » : éviter à la personne de commettre des erreurs d'appréciation, mais ne pas prendre de décisions à sa place", insiste-t-il.

En première ligne des contrats de transition et de sécurisation professionnelles dès 2006, il évoque une "lente acculturation et sensibilisation à ces problèmes", acquise au fil de ses missions "avec les gens et les acteurs locaux, au plus près du terrain". Philippe Dole revendique la continuité : "Au FPSPP comme ailleurs, l'intérêt pour l'utilisateur, le bénéficiaire final et l'intérêt général, c'est ce que j'ai toujours recherché." ●

Recruter, c'est complexe

Au cœur du système depuis trente ans, Philippe Dole s'émeut de l'écart entre la résonance politique et médiatique des questions liées à l'emploi et la réalité : "Quand avez-vous écrit que le marché de l'emploi fonctionne sur la base d'une rotation permanente ? On se focalise sur les 3,2 millions d'offres que Pôle emploi recueille, alors qu'il y a 37 millions de recrutements par an ! Trouver du travail, c'est monter dans un train qui passe..."

"En situation de crise, insiste-t-il, les contrats ne sont pas forcément beaucoup moins nombreux, mais ils sont beaucoup plus courts. La vitesse de rotation s'accélère et l'opportunité d'être en CDI est moindre." Pour autant, il faut, selon lui, aider les chômeurs à comprendre la réalité du marché : "Il y a 17 millions de recrutements par an en intérim, la durée moyenne d'une mission est extrêmement courte, 1,8 semaine, et 47% des intérimaires sont en CDI dans les dix-huit mois."



SUR LE WEB

La vidéoformation dans tous ses états

La chaire Unesco de l'École normale supérieure de Lyon met en ligne "Former les enseignants au XXI^e siècle", une vidéo de la conférence "La vidéoformation dans tous ses états". "Le recours à des ressources vidéo pour la formation des enseignants est une pratique de plus en plus commune à l'échelle internationale", est-il expliqué. Les chercheurs étudient cette diversité d'utilisation pour identifier les spécificités.



<http://chaire-unesco-formation.ens-lyon.fr>



Jean-Michel Zakhartchouk
Canopé, éditions Éclairer
février 2015

PUBLICATION

Apprendre à apprendre

Le nouveau "socle commun de connaissances et de compétences" (ce qu'un jeune doit maîtriser à la sortie de sa formation initiale) intègre désormais les "outils et méthodes pour apprendre". Comment s'approprier ces compétences méthodologiques ? L'auteur s'appuie sur l'expérience des pédagogues du réseau des Cahiers pédagogiques.



<http://librairie.cahiers-pedagogiques.com>



Édité par FocusRH.com
Groupe Studyrama
27^e édition, 2015

PUBLICATION

Le Book Focus RH

Guide des professionnels des ressources humaines. Il aidera les DRH, RRH, chargé de recrutement, de formation, chef de projet SIRH, assistant RH... à trouver les institutionnels et les spécialistes du recrutement et du conseil, des prestataires (logiciels, etc.), des services aux salariés, et bien sûr de la formation professionnelle (organismes de formation, écoles, universités). Avec aussi la présentation des politiques d'alternance (stage, apprentissage, etc.) et le calendrier des forums.



www.focusrh.com



SUR LE WEB

Réforme, mode d'emploi en images

En ligne sur Le Monde.fr et Dailymotion, présentation animée de la réforme de la formation en cours de mise en place. S'adressant au grand public, elle résume les dispositions concernant le CPF, les Opca, les entretiens obligatoires et le récapitulatif des parcours professionnels. Dans la série "Dessine-moi l'éco", clip illustré par Sydo, avec l'expertise d'Opcaia.



<http://dessinemoileco.com>

PACK ACTU



2 abonnements
incontournables,
une offre privilégiée

1 Abonnez-vous à l'édition 2015
Fiches pratiques et son site
www.droit-de-la-formation.fr

LES FICHES PRATIQUES Tout le droit de la formation



Comme plus de 10 000 professionnels de la formation, retrouvez l'intégralité du droit de la formation et suivez en temps réel les évolutions de la réforme.

2 et bénéficiez de 15 % de réduction sur

INFFO FORMATION le magazine N°1 de la formation



Un bimensuel, une offre bimédia
Retrouvez aussi toute l'actualité en ligne
sur www.actualite-de-la-formation.fr

OU

Le Quotidien de la formation la lettre numérique



La lettre numérique quotidienne de l'actualité de la formation et de l'orientation, pour accéder à une information réactive et pertinente en continu sur écran, mobile ou tablette.

BON DE COMMANDE



À retourner à l'adresse suivante : Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France - 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex -
Tél. : 01 55 93 91 90 ou 01 55 93 92 04 Télécopie : 01 55 93 17 28

52010

Informations indispensables à la prise en compte de votre commande

Nom _____ Prénom _____
 Entreprise/Organisme _____ Service _____
 n°/Rue _____ Code postal _____ Ville _____
 E-mail _____ Téléphone _____
 Numéro client / _____ n° Siret / _____ n° APE / _____

- OFFRE 1** comprenant : Les **FICHES PRATIQUES 2015** et son accès Internet + 1 Abonnement «**INFFO FORMATION**» tarif 2015
 France métropolitaine : 450,50 € HT 501,21 € TTC x abonnement(s). Frais de port France métropolitaine : 14,22 € HT, soit 15 € TTC à l'unité
 Drom, autres Drom et étrangers : 450,50 € HT + TVA en vigueur (www.centre-inffo.fr/packactu) + Frais de port
- OU**
- OFFRE 2** comprenant : Les **FICHES PRATIQUES 2015** et son accès Internet + 1 Abonnement «**Le Quotidien** de la formation» tarif 2015
 France métropolitaine : 442 € HT 519,92 € TTC x abonnement(s). Frais de port France métropolitaine : 14,22 € HT, soit 15 € TTC à l'unité
 Drom, autres Drom et étrangers : 442 € HT + TVA en vigueur (www.centre-inffo.fr/packactu) + Frais de port

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par : chèque bancaire virement bancaire **Date, signature - cachet**



comundi
compétences

Connectons nos talents

- **30 ans** d'expérience en formation professionnelle et développement des compétences
 - **24** domaines d'intervention
 - Plus de **1000** formations professionnelles

Engagé vers l'excellence, Comundi conçoit des solutions pédagogiques innovantes avec les meilleurs experts : cycles certifiants, formats courts, coaching, conseil, événement, approches digitales (mooc&feel, blended learning, serious game).

Pour affirmer son expertise métiers, Comundi s'appuie notamment sur un réseau unique de marques d'édition de référence.

AVEC LES EXPERTISES DE



Formation
Direction[s]



STRATÉGIES
FORMATIONS

