

P.04

L'événement

LE CPF SERA INTÉGRÉ AU
"COMPTE PERSONNEL
D'ACTIVITÉ"

P.28

Stratégie

LA FIN DE LA "2483"
L'ARRIVÉE DE L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

P.30

Itinéraire

NICOLAS MISDARIIS
DOCTEUR PAR LA VALIDATION
DES ACQUIS

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 877 • Du 1^{er} au 14 mai 2015 www.centre-info.fr

P.11 *À la une*

LES OPCA

FACE À DES CHOIX STRATÉGIQUES



Présentation des enjeux de la réforme dans les bureaux d'Opcalia.

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



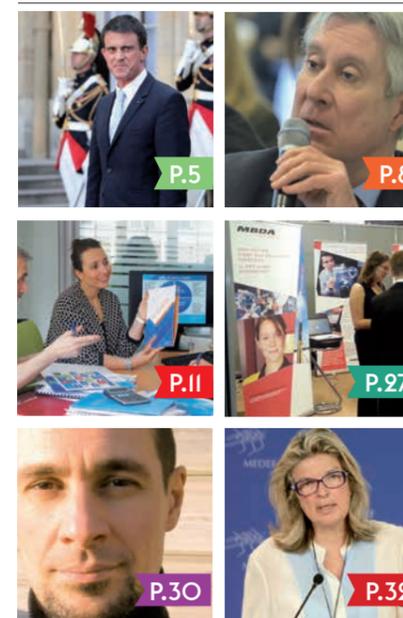
Formation Direction[s]



STRATÉGIES FORMATIONS



Sommaire



- p. 4 **L'événement**
Le compte personnel de formation sera intégré au "compte personnel d'activité"
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**
Opcva : après la réforme, l'heure des choix
- p. 17 **Guide pro**
Expertise
Les commissions paritaires nationales de l'emploi renforcées par la réforme au titre du CPF
Savoir-agir
Pédagogie : maintenir l'attention des apprenants
Législation
Tutorat et formation pour les publics peu qualifiés
- p. 21 **Acteurs**
- p. 28 **Stratégie**
"2483", entretien professionnel : d'une modalité de contrôle à l'autre
- p. 30 **Itinéraire**
Nicolas Misdariis docteur par la validation des acquis de l'expérience
- p. 32 **L'enquête**
Comment relancer l'apprentissage
- p. 34 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Contribution

La mise en œuvre d'une contribution unique des entreprises au titre de la formation professionnelle, d'un montant de 1 % de la masse salariale, a rebattu les cartes dans le champ des organismes collecteurs (voir pages 11 à 16). Les uns, comme Opcabaia, l'Opcva des banques et des assureurs, se réjouissent d'une augmentation prévisible de sa collecte. D'autres anticipent une dégrue plus ou moins sévère. Tous les regards se tournent du côté des contributions volontaires versées par les entreprises. Sur fond de concurrence entre les organismes de branche et les Opcva interprofessionnels. Même si, en principe, les entreprises ont plutôt intérêt à verser leur contribution à un collecteur de branche, condition impérative pour bénéficier des fonds mutualisés de l'Opcva.

Docteur

"Synthèse-reproduction-perception des sons instrumentaux et environnementaux. Application ou design sonore". C'est l'intitulé pointu de la thèse de Nicolas Misraïis, devenu docteur en mécanique par la voie de la validation des acquis de l'expérience (voir page 30). Quel que soit le niveau du titre obtenu grâce à la VAE, domine la même préoccupation chez les candidats : le besoin de reconnaissance. "Je travaille dans un milieu assez académique et je ressentais le besoin de me mettre au niveau de mes collègues, qui ont tous au moins un doctorat", témoigne ainsi l'heureux lauréat.

La rédaction

à suivre...



Retrouvez sur 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 • 01 55 93 91 91 • 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** : Hinde Abdelkahhar, Benjamin d'Algerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin, Cédric Morin
 • **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

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION SERA INTÉGRÉ AU "COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ"

À peine mis en œuvre depuis janvier 2015, le compte personnel de formation est appelé à être englobé dans un futur "compte personnel d'activité". Figurant dans le projet de loi sur la réforme du dialogue social présenté le 22 avril en conseil des ministres, ce "CPA" fera certainement l'objet d'une négociation nationale interprofessionnelle, mais pas avant la fin du second semestre.

Célia Coste et Benjamin d'Alguerre



L'IMAGE

Le conseil des ministres, au Palais de l'Élysée. Le projet de loi devrait être discuté au Parlement dans les prochaines semaines pour un vote avant la fin de la session parlementaire extraordinaire, donc fin juillet.

“Sécuriser les parcours professionnels des actifs en les dotant d'un compte personnel d'activité regroupant certains droits individuels.” Le futur dispositif a été pour la première fois annoncé le 8 avril par le Premier ministre, parmi les “Mesures pour une accélération de l'investissement et de l'activité”. Ce “compte personnel d'activité” serait créé à partir du 1^{er} janvier 2017. Pour ce faire, il a été inscrit dans le projet de loi relatif au dialogue social qui a été présenté par François Rebsamen, ministre du Travail, le 22 avril en conseil des ministres.

Argumentaire : plusieurs accords nationaux interprofessionnels ont progressivement doté chaque actif de droits individualisés qu'il peut mobiliser à son initiative et qu'il conserve même quand il change d'emploi. Outre le compte personnel de formation, le futur “CPA” devrait donc en regrouper plusieurs autres déjà existants : le compte de prévention de la pénibilité, les droits rechargeables à l'assurance-chômage et, éventuellement, le compte épargne temps. Le compte personnel d'activité “rassemblera les principaux droits sociaux de son titulaire pour sécuriser son parcours professionnel, notamment

le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité”, énonce le ministère du Travail dans l'exposé des motifs du projet de loi.

Être les “ingénieurs de leur parcours professionnel”

L'article 21 du projet de loi Rebsamen prévoit l'ouverture d'une concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales avant le 1^{er} décembre 2015. Ces derniers sont également invités, s'ils le souhaitent, à ouvrir une négociation pour déterminer les modalités de mise en œuvre du compte. Les partenaires sociaux pourront à cette occasion identifier les “droits portables” qu'ils souhaitent inclure dans le compte personnel d'activité et la manière de les rendre “possiblement portables ou fongibles entre eux”. Pour l'instant, le projet de loi fixe la perspective de permettre aux individus d'être les “ingénieurs de leur parcours professionnel”, indique-t-on au ministère.

Une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, dans un peu moins de deux ans, est une perspective peut-être trop ambitieuse selon certains partenaires sociaux, comme Christian Janin, président du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef). Il a qualifié les délais avancés d’“illusoire”, dans la mesure où “le CPF n'a que quelques mois d'existence et le compte pénibilité n'est pas encore complètement installé”.

Avis favorable du Cnefop

Pour sa deuxième séance plénière de l'année 2015, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) s'est réuni le 13 avril pour rendre son avis sur une série de textes, dont ceux relatifs à la création du compte personnel d'activité – mais aussi sur le projet d'arrêté validant la fin de la déclaration 2483 (voir dans ce numéro, p. 28).



François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Le CPA rassemblera les principaux droits sociaux de son titulaire pour sécuriser son parcours professionnel”



Le Premier ministre Manuel Valls à l'Hôtel Matignon, le 8 avril



1. An 1^{er} de la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 et celui de la formation professionnelle du 14 décembre 2013.

Le projet de loi de modernisation du dialogue social apparaissait comme un texte sensible, puisque né de l'échec de quatre mois de négociation entre les syndicats et les organisations patronales. Cinq articles portant sur le champ de la formation professionnelle ont été soumis au Cnefop. Tous ont reçu un avis favorable, en dépit de quelques réserves.

Les cinq articles “formation” du projet de loi

Examinés et approuvés, donc, les articles 2 et 3 du texte, portant sur la reconnaissance et la valorisation des compétences acquises par un salarié au titre de ses mandats syndicaux. De même que l'article 22, qui prévoit que, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation “nouvelle chance”, la durée du contrat pourra être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les demandeurs d'emploi de longue durée (avec réserves sur le financement). Le projet de fusion des actuels RSA et PPE (prime pour l'emploi) dans le cadre d'une prime d'activité unique (à laquelle seraient éligibles les apprentis et les alternants titulaires de contrats en activité partielle) a aussi reçu un avis favorable. Approuvé sur le fond, le futur “CPA” pourra difficilement, aux yeux des partenaires sociaux, faire l'économie d'une négociation interprofessionnelle. ●



Fédération de la formation professionnelle SIMPLIFIER "LARGEMENT" LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



Jean Wemaëre, président-fondateur de Demos et président de la FFP.

Dans un courrier au ministre du Travail rendu public le 14 avril, Jean Wemaëre, président de la Fédération de la formation professionnelle (FFP), brosse un tableau peu optimiste du marché de la formation.

Il juge que la dynamique du développement des compétences "est bridée", trois mois après la mise en œuvre effective de la réforme. Il pointe les 23 millions de salariés ou chômeurs pouvant potentiellement bénéficier d'une formation au titre du compte personnel de formation (CPF), et dont une seule personne à ce jour a pu bénéficier. Alors que, du côté des entreprises, "c'est l'attentisme qui domine", celles-ci réduisent leur effort de formation, conseillées par des Opca "déboussolés".

Une situation lourde de conséquences qui affectent selon lui l'appareil de formation et ses 150 000 salariés. Le président de la FFP recommande donc que le montage d'un dossier CPF soit "largement" simplifié et que le raccrochage des systèmes d'information des Opca au portail soit "garanti pour cette rentrée". Il demande à François Rebsamen d'user de son influence auprès des organisations patronales et syndicales pour que "l'ensemble des certificats attestant de compétences utiles sur le marché du travail" soit accessible dans les listes de certifications éligibles au CPF. Enfin, Jean Wemaëre prône un crédit d'impôt, pour donner "un signal fort" aux entreprises et les inciter à investir dans la formation, bien qu'elles ne soient plus obligées de le faire.

+ D'INFOS
www.ffp.org

Socle de compétences LE QUESTIONNEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION

Comment le "socle de connaissances et de compétences professionnelles" va-t-il s'articuler avec les autres référentiels (compétences-clés, illettrisme, etc. ?). Défi métiers, le Carif-Oref francilien, proposait une matinée autour de ces questions, le 16 avril dernier.

Ce jour là, le "socle" a été défini par le décret du 13 février comme l'"ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle". Un décret complété par un référentiel, produit par le Comité paritaire (IF n° 874, p. 7) avec 7 domaines, 28 sous-domaines et 131 critères d'évaluation. La procédure d'habilitation des organismes de formation en cours d'élaboration, est très attendue. Ils s'interrogent : pourront-ils se positionner sur tout ou partie du socle, au risque de créer un parcours complexe pour les bénéficiaires, ou de pénaliser les organismes spécialisés et pointus sur un sujet ?

+ D'INFOS
www.defi-metiers.fr

60 %

des salariés estiment ne pas avoir de visibilité claire sur leurs possibilités d'évolution de carrière

(étude de Hay Group, www.haygroup.com)

82 %

des managers déclarent s'intéresser au développement professionnel de leurs collaborateurs, alors que seulement 44 % des salariés estiment que c'est le cas

(étude ADP Research Institute, www.fr.adp.com)



VINCENT COHAS

directeur général du Cési, rejoint le conseil d'administration de la Fédération de la formation professionnelle (FFP). Il succède Jacques Bahry, nommé vice-président d'honneur. Vincent Cohas a débuté sa carrière comme consultant à l'Institut de management public, avant de rejoindre notamment la SNCF. Il a intégré le Cési en 2005 en tant que directeur de Cési SAS, puis (2010) directeur général adjoint du groupe, avant d'en prendre la tête deux ans plus tard.



Comité paritaire national LES ÉVOLUTIONS DU BILAN DE COMPÉTENCES

"Le bilan de compétences doit être appréhendé comme une démarche irremplaçable, c'est-à-dire à laquelle le conseil en évolution professionnelle (CEP) ne peut pas se substituer."

Ces mots sont ceux du groupe technique du Copanef (Comité paritaire national de l'emploi et de la formation) consacré aux "préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences", groupe animé par Jean-Pierre Therry (secrétaire confédéral CFTC en charge du dossier formation professionnelle). Le groupe technique préconise que le bilan de compétences puisse être articulé au CEP comme une "offre de service associée", notamment au "niveau 2" (conseil personnalisé), apportant les données nécessaires

Jean-Pierre Therry, secrétaire confédéral CFTC, lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle



pour la mise en œuvre de l'accompagnement (à la mise en œuvre du projet professionnel, "niveau 3"). Par ailleurs, il considère qu'"il doit subsister un bilan de compétences spécifique et autonome dans la mesure où il est aujourd'hui connu, reconnu et mobilisé par des salariés". Le groupe a insisté sur les "livrables" du bilan de compétences. Il s'agit de ce qui peut alimenter les "documents

de liaison" du CEP, comme un parcours VAE, l'enrichissement du passeport orientation-formation, etc. Jean-Pierre Therry a également évoqué l'"approche modulaire" du bilan de compétences. À partir d'une identification des besoins en amont, il serait possible de l'adapter et de le "modulariser".

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



L'image

Les fondateurs d'OpenClassrooms, Mathieu Nebra et Pierre Dubuc.

"À compter du mois de septembre, tous les demandeurs d'emploi en France auront un accès gratuit, illimité, à tous les services numériques d'OpenClassrooms", a annoncé François Hollande, le 16 avril, lors d'un déplacement à l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL).

Il l'a dit



Aujourd'hui, nous nous interrogeons sur le terme de socle lui-même, par rapport au contenu que nous mettons en place. Il s'agit d'un outil, voulu par les partenaires sociaux, qui enclenche à nouveau une dynamique pour les salariés."

Christian Janin

président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), lors d'une journée d'information organisée par la Fédération nationale des Unions régionales des organismes de formation (Urof) le 10 avril à Paris.



Décrets

LA DÉROGATION AUX TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES MINEURS EN FORMATION



Une formation d'Altius, organisme spécialisé en formation aux travaux en hauteur.

Deux décrets parus au *Journal officiel* du 19 avril modifient la réglementation applicable aux travaux interdits aux jeunes âgés de moins de 18 ans en formation professionnelle. Le premier, n° 2015-443 du 17 avril, simplifie la procédure de dérogation. Elle substitue au régime d'autorisation par l'inspecteur du travail un régime déclaratif, à compter du 2 mai 2015. À plusieurs conditions (procédures de prévention, information du jeune, etc.). Le responsable du centre de formation devra avoir dispensé la formation à la sécurité prévue dans le cadre de la formation professionnelle et en avoir organisé l'évaluation. Le deuxième décret, n° 2015-444 du 17 avril, porte sur l'affectation des jeunes mineurs à des travaux temporaires en hauteur. Il prévoit une dérogation pour l'utilisation des échelles, escabeaux et marchepieds. Le jeune devra être muni d'un équipement de protection individuelle et être formé.

Contrat "starter" UN VADEMECUM POUR LES EMPLOYEURS

Le ministre du Travail François Rebsamen était le 17 avril à Montreuil (93) pour signer le premier contrat d'insertion "starter", une des 60 mesures annoncées le 6 mars dernier lors du comité interministériel "Égalité, citoyenneté". Depuis, le ministère a mis en ligne une présentation, s'adressant aux entreprises.



La signature du premier contrat "starter", le 17 avril



www.emploi.gouv.fr/dispositif/cie-starter



7^{es} RENCONTRES RÉGIONALES DE L'ORIENTATION

4 juin à Lyon

Le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Prao) organise la 7^e édition des Rencontres régionales de l'orientation sur le thème : "Nouveaux besoins, nouveaux usages : quelles pratiques en orientation ? Évolution des attentes et des besoins des individus, du monde économique, des politiques publiques : quels rôles, quels défis pour les acteurs de l'orientation ?"

www.rhonealpes-orientation.org

20^e UNIVERSITÉ DE LA FORMATION, DE L'ÉDUCATION, ET DE L'ORIENTATION (UFÉO)

9 et 10 juin à Pessac (33)

Organisée par le Carif Aquitaine Cap métiers, avec pour thème : "Formation, éducation, orientation : dépasser les idées reçues". En table ronde : "Où va l'argent de la formation ?" En ateliers : "Faut-il avoir besoin de formation pour en avoir envie ?", "Le marché est-il plus efficace que l'État ?", etc. En plénière : "A-t-on perdu le sens de l'orientation ?"

www.aquitaine-cap-metiers.fr

332 722

offres de recrutement n'ont pas abouti en 2014.

Dans un cas sur deux, c'était faute de compétences disponibles

(source Medef)

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

INFFO FORMATION • N° 877 • DU 1^{er} AU 14 MAI 2015

Comundi : de nouvelles expertises métier, un nouveau positionnement

En 2015, les activités formation du groupe d'édition WEKA rejoignent Comundi qui réaffirme, en élargissant ses expertises métier, sa capacité à concevoir des solutions innovantes au service du développement des compétences.

Comment évolue Comundi en 2015 ?

Comundi, l'un des principaux acteurs de la formation en France a intégré en 2014 le groupe d'édition européen WEKA. En 2015, ce sont les activités formations de WEKA France - Editions WEKA, Editions Techniques de l'Ingénieur, Editions Tissot et MB Formation - qui rejoignent Comundi, formant un pôle d'expertises élargi au service du développement des compétences. Comundi s'appuie ainsi sur un réseau unique de marques d'édition de référence et propose dorénavant plus de 1 000 formations inter-entreprises autour de 23 domaines d'intervention.

Quel est le nouveau positionnement de Comundi ?

Grâce à ces rapprochements, Comundi offre à ses clients une nouvelle proposition de valeur. Se recentrant sur sa capacité à concevoir de nouvelles solutions de développement des compétences, Comundi s'appuie désormais sur les expertises métiers de ses nouvelles marques et développe des dispositifs plus complets en digital learning (mooc&feel, serious game...). Ainsi, en élargissant son périmètre d'expertises et en se positionnant en intégrateur de talents autour des besoins de ses clients, Comundi devient Comundi compétences. Pour marquer ce nouveau positionnement, Comundi fait évoluer son identité visuelle qui symbolise cette alliance avec des marques d'édition.

Quelles sont les nouvelles modalités pédagogiques que Comundi propose ?

Parallèlement à l'élargissement de son périmètre, Comundi

a développé une offre de solutions pédagogiques variées : cycles certifiants avec de grandes universités françaises et étrangères, formats courts et longs, présentiel et distantiel, coaching, conseil, événements et approches digitales (mooc&feel, e-learning, serious game...). Enfin, Comundi garde plus que jamais sa culture de l'innovation tant sur les contenus que sur les formats pour continuer à être un partenaire pertinent et visionnaire.

Quel est votre regard sur la réforme de la formation professionnelle ?

La réforme de la formation professionnelle vise à transformer l'obligation de dépenser en une obligation de former et inscrit l'employabilité comme un objectif partagé par les entreprises et les collaborateurs. La mise en place de l'entretien professionnel fonde cette incitation à reconsidérer la relation de travail en l'inscrivant dans une logique de projet professionnel. Parallèlement, la formation professionnelle connaît de profondes évolutions et s'inscrit dans une nouvelle logique d'accompagnement continu et progressif des pratiques professionnelles. Les dispositifs que nous proposons à nos clients doivent prendre en compte ces évolutions. Nous devons sortir du clivage traditionnel formation inter / intra pour imaginer de nouveaux accompagnements qui permettent à chacun de soutenir et développer individuellement son employabilité tout en prenant appui sur le collectif.



BIO EXPRESS

Claire Pascal, directrice générale de Comundi depuis septembre 2014, est diplômée de Sciences-Po Paris (91) et en finances internationales à l'École doctorale de la fondation nationale des sciences politiques (92). Elle est intervenante à l'ENA et élue d'une ville de la région parisienne.

+ D'INFO :

Tél. : 01 46 29 23 79
info@comundi.fr
www.comundi.fr

SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION, NOS PUBLICATIONS.

Les Editions Tissot publient une documentation pratique, « La formation professionnelle en entreprise », qui intègre toutes les évolutions récentes de la réglementation en la matière (CPE, plan de formation, entretien professionnel, dispositifs de financement, etc.). Très opérationnelle, cette documentation répond à toutes les questions que se posent tant les employeurs que les salariés, fournit des conseils et des exemples concrets et propose des outils pratiques pour agir efficacement.

www.editions-tissot.fr

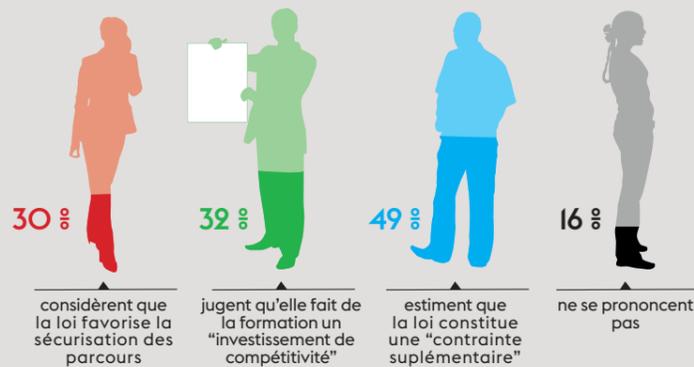


LES ENTREPRISES FACE À LA RÉFORME

Comment les dirigeants et professionnels de la fonction ressources humaines appréhendent-ils la réforme ? Éléments de réponse, avec une enquête réalisée par l'organisme de formation Fidal et le cabinet de conseil en management Amplitude, en janvier-février, alors que la mise en œuvre de la réforme débutait. Elle vient d'être rendue publique.

LA PERCEPTION DE LA LOI DU 5 MARS 2014*

* Plusieurs réponses possibles

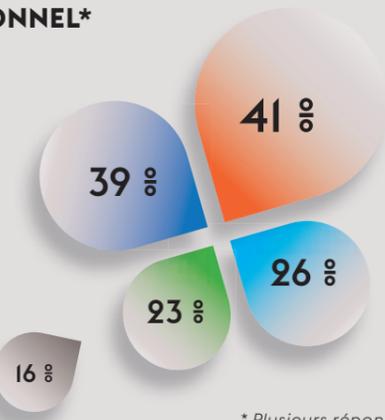


59 %

DES DRH, RESPONSABLES FORMATION ET DIRIGEANTS INTERROGÉS DÉCLARENT QUE **LA FORMATION EST STRATÉGIQUE POUR L'ENTREPRISE**

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL*

- un moyen de "détecter des compétences ignorées"
- une "contrainte supplémentaire"
- un dispositif efficace pour favoriser les évolutions professionnelles
- un "non-événement"
- ne se prononcent pas



* Plusieurs réponses possibles

42 %

CONSIDÈRENT QUE **LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EST LA MESURE EMBLÉMATIQUE DE LA RÉFORME** (AVANT LA RÉFORME DU FINANCEMENT, 33 %)

LE RAPPROCHEMENT DE LA FORMATION ET DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES*...



* Plusieurs réponses possibles



JUGENT QUE LA RÉFORME VA RECENTRER LE MÉTIER SUR LA DÉFINITION DES BESOINS DE FORMATION



Nouvelle collecte, nouvelles missions

LES OPCA SE RÉORGANISENT

La fin de l'"obligation légale", remplacée par une contribution unique de 1 %. C'est l'un des apports majeurs de la nouvelle loi du 5 mars 2014 qui fait entrer la formation dans un "nouveau paradigme". Et cela n'est pas sans conséquence sur le rôle et l'avenir des organismes paritaires collecteurs agréés. Explications.

Célia Coste

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

- La **présentation** des nouvelles règles de collecte
- L'**enjeu** des contributions conventionnelles
- Le **développement** de l'offre de services

APRÈS LA RÉFORME, L'HEURE DES CHOIX

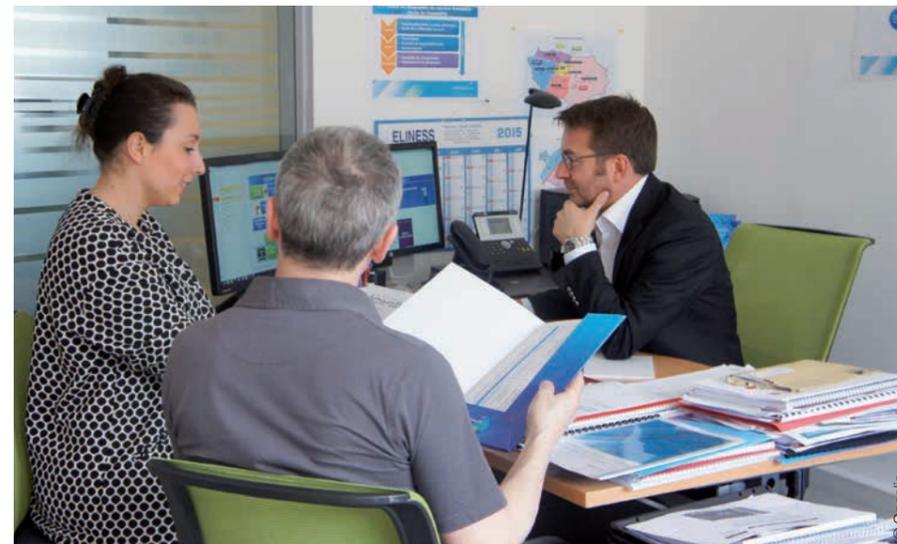
Les Opcas, originellement missionnés pour collecter les contributions financières des entreprises, s'adaptent à la nouvelle législation en vigueur pour continuer à contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les entreprises sont assujetties à une contribution unique à hauteur de 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 10 salariés et de 1 % pour celles de plus de 10.

Elles devront s'en acquitter à partir de l'année prochaine sur la base des salaires de 2015. Auparavant, la contribution variait entre 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, 1,05 % pour celles de 10 à 20 et 1,6 % pour les plus de 20. Dans le détail, pour celles de plus de 10 salariés, une obligation fiscale de 0,9 % avait été instaurée pour financer le plan de formation, le Dif et le Cif. Les entreprises se devaient de prouver cette dépense par la déclaration "2483". À défaut de dépense directe de tout ou partie de ces fonds, ils étaient versés aux Opcas désignés par les accords de branche.

Baisse de la collecte ?

Le nouveau contexte fait émerger une crainte : celle de voir apparaître une baisse significative de la collecte. Pourtant, dans certains secteurs, c'est bien le contraire qui pourrait se produire. Exemple dans les banques et assurances. En effet, l'Opcas de branche, Opcabaia, a de fortes chances de voir sa collecte croître en 2016. Les raisons sont simples et purement mathématiques : la majorité des entreprises de la branche sont de grandes sociétés, gérant traditionnellement leur 0,9 en interne. Sur le global, une très petite partie du 0,9 était reversée à l'Opcas. La contribution affectée à la formation se résumait souvent au 0,7 % restant. Or, désormais, Opcabaia percevra de toutes ces entreprises



Présentation des enjeux de la réforme dans les bureaux d'Opcalia.

la contribution unique 1 % (et 0,55 % pour les moins de 10 salariés qui ne sont pas majoritaires parmi les 8 600 entreprises adhérentes). La stratégie de l'Opcas pourrait être, dans ces conditions, de se cantonner à la tâche de "collecteur répartiteur", sans besoin, pour assurer sa pérennité, de développer une stratégie de service, afin de capitaliser sur les autres fonds rendus disponibles par la volonté des entreprises ou des branches.

L'enjeu des contributions conventionnelles

Néanmoins, cette configuration reste à part. Dans la majorité des organismes, l'inquiétude grandit quant au risque de voir la collecte fondre comme neige au soleil. D'où l'intérêt de capitaliser sur les contributions supplémentaires. De nombreuses branches ont négocié des accords formation prévoyant la mise en place de contributions conventionnelles dédiées au développement de la formation professionnelle des salariés du secteur. Une pratique antérieure à la réforme qui tend à se généraliser pour pallier la disparition de l'obligation légale.

Exemple à l'Afdas, Opcas de la culture, déjà habitué à manier ce type de contributions. "Plusieurs de nos dix branches ont traditionnellement recours aux contributions conventionnelles. Toutes n'ont pas encore conclu d'accord formation, mais deux branches, celle du ●●●



3 QUESTIONS À Anne Grillot, chargée d'études juridiques à Centre Inffo

"La clef de voûte de l'accès à la formation"

Dans quelle mesure la réforme de la formation professionnelle fait évoluer les missions des Opcas ?

Les Opcas, depuis le 1^{er} janvier 2015, deviennent la clef de voûte de l'accès à la formation, tout autant pour les entreprises que pour les particuliers, salariés ou demandeurs d'emploi. Cette évolution se justifie par leur situation de collecteurs de la contribution unique, mais également des contributions supplémentaires. Par ailleurs, leurs nouvelles missions leur permettent de modéliser pour les entreprises selon leur taille le départ en formation de leurs salariés.

La mobilisation de financements pour la formation des demandeurs d'emploi et le financement du CPF les place ainsi au centre de la politique de l'emploi en France.

Quel intérêt pour une entreprise de branche de verser sa contribution volontaire à un Opcas interprofessionnel ?

Les deux Opcas interprofessionnels en France ont des moyens considérables, compte tenu de leur collecte frisant le milliard d'euros. Les interprofessionnels sont donc susceptibles de fournir souvent des services plus élaborés qu'un Opcas dont la politique de branche n'est pas suffisamment active. Des entreprises seraient alors vraisemblablement séduites.

C'est d'ailleurs ce qui était organisé lors de la précédente réforme.

À l'avenir, existe-t-il un risque de voir entrer les Opcas dans une logique concurrentielle ?

C'est tout l'enjeu et les risques que peut déclencher la contribution volontaire. Qui dit contribution volontaire, dit prestations données en échange par l'Opcas. Ces derniers peuvent, notamment au niveau interprofessionnel, surenchérir et négocier à bas coût des prestations offertes pour courtoiser les entreprises. Nous serions alors au cœur d'un processus concurrentiel bien identifié et, évidemment, soumis à l'ordonnance de 2005 sur la concurrence.

REPÈRES

L'ALERTE DES DOUZE OPCA SUR LA COLLECTE DES "FONDS LIBRES" À L'INTERPRO

La DGEFP a précisé dans un "Questions-réponses" publié en décembre 2014 que les contributions pourraient être versées par une entreprise de branche à l'interpro. Une interprétation qui a fait réagir douze Opcas de branche, qui ont rédigé une lettre visant à prévenir du risque de fragilisation des Opcas lié à une possible ouverture du champ de la concurrence.

La DGEFP, prenant au sérieux ces inquiétudes, a rédigé une réponse. Précisant un élément essentiel : "La mutualisation des fonds perçus par l'Opcas ne peut, par nature, bénéficier qu'aux entreprises qui ont contribué à la constitution de ces fonds mutualisés et pas à celles qui n'y ont pas contribué."



Une conseillère formation d'Opcalim.



1%
Le nouveau chiffre-clé de la collecte

LES NOUVELLES MISSIONS DES OPCA DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2015

Art. L. 6332-I-I du Code du travail



À gauche, Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas, lors du cycle de conférences sur la réforme conduite en 2014.

est identique à celle des années précédentes : elle s'élève à 0,30 % des masses de salaires".

Capitaliser sur les fonds libres des entreprises

Le législateur a également reconnu la possibilité pour les OPCA de collecter des contributions volontaires versées par les entreprises ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Ces dernières ne sont pas mutualisables et font l'objet d'un suivi comptable distinct. En outre, une entreprise de branche pourra, selon l'interprétation de la DGEFP (voir "Repères", en page 13) choisir de verser sa contribution soit à son OPCA de branche, soit à un OPCA interprofessionnel. Cependant, cette dernière ne pourra bénéficier des fonds mutualisés de l'organisme si elle choisit la deuxième option.

Dès lors, quel intérêt pour une entreprise rattachée à un OPCA de branche de verser sa contribution volontaire à l'interpro ? Moindre, selon un collaborateur d'Actalians : "Le principal intérêt de la contribution volontaire réside dans son articulation avec le légal et le conventionnel. Si les entreprises ne bénéficient pas de l'intégralité des fonds mutualisés par l'OPCA à qui elles versent leurs fonds libres, je ne vois pas trop leur avantage à verser ailleurs que dans leur OPCA de référence, d'autant plus

●●● spectacle vivant et celle de la publicité ont déjà convenu d'un minimum conventionnel", explique Thierry Teboul, directeur de l'Afdas. En effet, deux contributions conventionnelles spécifiques ont été instaurées dans le secteur de la publicité. L'une, de 0,10 % des salaires pour financer le compte personnel de formation, et l'autre de 0,20 % dédiée au plan formation de branche. Dans le spectacle vivant, "pour les entreprises de moins de 10 salariés, cette contribution conventionnelle s'élève à 0,75 % de la masse salariale. Pour les entreprises d'au moins 10 salariés, cette contribution conventionnelle



Intervention de Joël Ruiz, directeur général d'Agefos-PME, lors d'une journée "Ancrage, anticipation, accompagnement" en Paca.



Notre mission originelle est de contribuer au développement de la formation professionnelle. C'est bien ce que nous entendons continuer à faire"

Joël Ruiz

directeur général d'Agefos-PME

si elles sont satisfaites du service proposé par ce dernier."

Créer une émulation

Cependant, les organismes interprofessionnels ne comptent pas se priver de cette opportunité. "Sur le volontaire, la liberté de choix a toujours existé. Ce n'est pas en créant des citadelles qu'on attirera les fonds libres des entreprises. Il ne faut pas être défensif mais offensif pour faire en sorte que l'investissement formation ne baisse pas", confie Joël Ruiz, directeur général d'Agefos-PME. La stratégie : déployer tous leurs atouts pour capitaliser sur un maximum de contributions volontaires.

Et tout ça dans un seul but, selon les dires des directeurs généraux d'Agefos-PME et d'Opca-ia : créer une saine émulation pour faire en sorte que les employeurs continuent à investir dans la formation. "Il ne faut pas oublier notre mission originelle qui est de contribuer au développement de la formation professionnelle. C'est bien ce que nous entendons continuer à faire à Agefos-PME en nous appuyant, par exemple, sur notre tissu local largement développé", reprend Joël Ruiz.

En effet, l'une des forces de l'OPCA interprofessionnel réside dans sa forte implantation sur les territoires. Une manière pour lui d'espérer convaincre les entreprises de verser une contri-



Des représentants d'Agefos-PME présents sur un salon professionnel en Île-de-France.

bution volontaire pour bénéficier de leur service de proximité.

Une offre de service enrichie

Plus largement, les OPCA se trouvent face à la nécessité de mettre en avant leurs atouts pour conserver un montant de collecte conséquent grâce à un service optimal rendu aux entreprises. D'où le développement chez certains d'une offre de service enrichie.

Exemple chez Opcalim, OPCA des industries alimentaires, de l'alimentation de détail et de la coopération agricole : "Nous ne partons pas de zéro. Depuis trois ans, un effort important a été réalisé pour proposer une offre de service riche. La nouveauté, c'est la mise en œuvre des nouveaux dispositifs tels que le compte personnel de formation. Il existe une forte dynamique des partenaires sociaux dans le secteur alimentaire, et notre enjeu, c'est de traduire leurs choix opérationnellement pour réussir la réforme", expose Bruno Lucas, directeur d'Opcalim.

Capitaliser sur ses forces, c'est aussi le leitmotiv de l'Anfa, OPCA uniquement rattaché à la branche du secteur automobile, comme l'explique son délégué général, Patrice Omnes : "Il n'y a pas de modèle unique d'OPCA. L'important, c'est de se focaliser sur ses atouts. Chez nous, c'est la connaissance de nos métiers et de nos entreprises. Cela nous permet de développer une ingénierie adaptée à nos problématiques et d'affiner la construction du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences." ●●●



Le Fafsea, Opcas des salariés de l'agriculture, présente son offre de services (au Salon de l'agriculture, février 2015).

●●● **Accompagner les entreprises face aux nouvelles obligations**

La transformation de l'obligation légale en une obligation juridique matérialisée par l'entretien professionnel va pousser les entreprises à sécuriser leurs arrières en matière de formation. Au Fafsea, Opcas des salariés de l'agriculture, le développement des services est mené à cette fin. "Notre stratégie repose sur la fidélisation de nos adhérents grâce à un réseau de proximité, des actions interentreprises achetées et des mesures d'achats sécurisés. De plus, notre organisme étant également Opacif, nous sommes habitués à gérer l'accueil du public et le traitement en direct avec les individus. Cela nous conduit à mener des actions directement destinées aux salariés, comme dernièrement au Salon de l'agriculture où nous avons créé un stand spécifique sur lequel les visiteurs pouvaient activer leur compte personnel de formation", explique Yves Honoré, directeur général du Fafsea.

Former les collaborateurs d'Opcas pour accompagner la performance

L'évolution des missions des salariés pour renforcer les organismes passe également par la formation de ces derniers. "Pour Opacif, l'objectif n'est plus seulement de promouvoir l'investissement formation mais d'aider les entreprises à faire face à leurs nouvelles responsabilités en matière de développement des compétences, notamment en ce qui concerne l'évaluation de la formation. À cet effet, nous avons mis en place

un plan de formation interne de nos équipes pour renforcer l'accompagnement et le conseil aux entreprises", confie Philippe Huguenin-Génie, directeur général d'Opacif : "Nous nous concentrons sur trois grands axes : la dématérialisation de la gestion administrative ; la qualité et la traçabilité des actions de formation ; l'évaluation de l'impact de la formation sur la performance des entreprises." ●



Nicolas Plantadis, un conseiller formation en délégation Aquitaine du Fafsea, parmi 22 implantations régionales.



Notre stratégie repose sur la fidélisation de nos adhérents"

Yves Honoré
directeur général du Fafsea



1. Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi renforcées par la réforme au titre du CPF P. 17

Pédagogie : maintenir l'attention des apprenants P. 18

Tutorat et formation pour les publics peu qualifiés P. 19



David Garcia
rédacteur en chef
d'Info formation



EXPERTISE

Les commissions paritaires nationales de l'emploi
RENFORCÉES PAR LA RÉFORME AU TITRE DU CPF



1 UN RÔLE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

Constituées au niveau de chaque branche professionnelle, les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) découlent de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991. Ces instances procèdent notamment à l'examen de l'évolution des qualifications professionnelles. Ainsi que des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) conduites dans la profession (source : *Fiches pratiques de la formation continue 2015*). ●

2 GROUPES TECHNIQUES PARITAIRES

"Avant la réforme issue de la loi du 5 mars 2014, les commissions paritaires nationales de l'emploi,

qui se réunissaient deux fois par an, étaient de purs organes de partage d'informations", analyse Jean-François Foucard, représentant de la CFE-CGC au sein de la CPNE métallurgie. Émanations des CPNE, les groupes techniques paritaires "permettent de mettre un peu de couleur", selon l'expression imagée du dirigeant syndical. Les GTP déterminent en particulier le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP). "Ce sont les conseillers de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) qui préparent les documents, et les GTP modifient des choses à la marge. Proposant des ajouts ou des retractions plus que créant quoi que ce soit. On se rend compte dans la pratique que les besoins viennent de la partie patronale. Il faut rassembler tels ou tels CQP, par exemple. Seuls les employeurs ont les données en

main. Les réunions se déroulent dans un climat relativement consensuel", explique Jean-François Foucard. ●

3 DÉCIDER DU CONTENU DES LISTES ÉLIGIBLES

Changement de décor avec l'apparition du compte personnel de formation, dont les CPNE fixent le contenu des listes éligibles au niveau de la branche. D'où un rôle stratégique des commissions paritaires, considérablement renforcé par la réforme. Moins de consensus, mais plus de débat et finalement un dialogue social de meilleure qualité. Signe de cette vitalité démocratique, la CGT et la CFE-CGC n'ont pas validé la liste, ce qui n'a pas empêché la CPNE d'achever ses travaux et d'acter un certain nombre de formations éligibles. En définitive, 90 CQP ont été retenus. ●



Hinde Abdelkahhar
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Pédagogie

MAINTENIR L'ATTENTION DES APPRENANTS



POUR LES APPRENANTS, LE CHOIX DE LA FORMATION PEUT ÊTRE MOTIVÉ PAR UN VIF INTÉRÊT POUR SON CONTENU. MAIS MÊME AINSI, IL S'AGIT POUR LES FORMATEURS, EN PLUS DE TRANSMETTRE LEURS CONNAISSANCES, DE SUSCITER UN INTÉRÊT CONSTANT... UNE TÂCHE QUI N'EST PAS TOUJOURS AISÉE.

La difficulté peut survenir par manque d'habitude de suivre une session de formation et d'assimiler une masse de données conséquentes et, parfois, totalement nouvelles. Cela s'ajoute aux fonctions cognitives, puisqu'il a été révélé que l'attention des personnes s'effritait au-delà de dix minutes.

Il est nécessaire pour le formateur de s'enquérir des raisons pour lesquelles son auditoire a fait le choix de la formation. Alix Foulard, consultante RH, coach et formatrice, en fait l'expérience : "Je propose toujours un tour de table pour identifier et partager le rapport au travail de chacun. L'idée est de partir des raisons pour lesquelles la formation les intéresse." La mise en lumière de

ces raisons sert de point d'ancrage pour maintenir l'attention. "C'est un travail de défrichage, une mise à plat, pour sortir de sa logique afin d'en découvrir une autre." Une attention d'autant plus nécessaire pour des personnes qui doutent de l'intérêt de la formation. "Certains me disent : « À quoi bon suivre cette formation, puisque mon entreprise va fermer ! » C'est alors à nous, formateurs, de verbaliser la plus-value de la formation, de dire à quoi elle peut servir dans l'avenir."

Permettre cet échange est essentiel, car une telle formation "doit être, plus que jamais, vivante"

et structurée par une "pédagogie active". L'enseignement doit aussi proposer une variété de supports théoriques. Cela peut se traduire par l'organisation de petits groupes pour permettre des "brainstormings cadrés", où les apprenants vont, par exemple, parler de leur rapport au projet demandé. Un travail théorique peut aussi être proposé hors du temps de formation personnelle, sur la base des supports étudiés en cours, afin d'encourager une implication personnelle et une démarche réflexive. Enfin, amener l'apprenant à "se responsabiliser, et s'impliquer est primordiale", conclut Alix Foulard. ●

"PHOTO LANGAGE" ET "CARTE HEURISTIQUE"

Deux exemples de support pédagogique favorisant la concentration :

1• Le "photo langage" permet à chaque participant de relier, dans un registre personnel, des éléments de son expérience en fonction du thème choisi, grâce aux photographies mises à sa disposition.

2• La "carte heuristique" est un outil de visualisation avec des mots-clés et des arborescences. Elle sollicite l'utilisation simultanée des deux hémisphères du cerveau. Cela permet de renforcer la créativité et la logique de l'apprenant.



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Groupements d'employeurs pour l'insertion

TUTORAT ET FORMATION POUR LES PUBLICS PEU QUALIFIÉS



LA LOI DU 5 MARS 2014 RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'EMPLOI ET LA DÉMOCRATIE SOCIALE A PERMIS UNE RECONNAISSANCE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ).

"Après vingt années d'existence plus ou moins discrète, il s'agit pour nous d'une consécration", souligne Didier Piard, secrétaire général de la Fédération française des Geiq. "Le réseau des Geiq compte aujourd'hui 146 groupements, avec une augmentation régulière de 10 % chaque année. La reconnaissance inscrite dans la loi renforce la reconnaissance de la part de nos partenaires et celle relative à l'insertion professionnelle dans le cadre de l'entreprise", ajoute-t-il. Les Geiq sont des associations à but non lucratif qui ont pour objet d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA) et en vue de satisfaire les besoins de main-d'œuvre des entreprises qui

les composent. Ils recourent principalement à l'alternance et en particulier au contrat de professionnalisation comme support de leurs parcours d'insertion et de qualification. Le financement des Geiq est principalement assuré par les entreprises adhérentes et les Opcas, et pour une part modeste, par l'État et les collectivités territoriales. La réforme du financement de la formation professionnelle portée par la loi du 5 mars 2014 pourrait donc restreindre le financement de certains Opcas à leur profit. "Nous avons rencontré l'ensemble des Opcas concernés, de Constructy à Opalia, Agefos-PME, pour savoir comment pérenniser le soutien aux Geiq dans la mesure où le tutorat et les actions de formation des publics peu qualifiés constituent deux grands piliers pour nous. La décision des conseils d'administration des Opcas s'échelonne aujourd'hui sur certains modèles de financement. Nous avons quelques inquiétudes sur le financement de certains de nos secteurs d'activité, mais nous sommes tout de même sereins sur le plan de l'accompagnement", expose Didier Piard. Le réseau souhaite également

"une impulsion" du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) en matière de financement des contrats de professionnalisation. Enfin, la Fédération attend pour juin prochain la publication du décret relatif aux nouvelles modalités de la labellisation des Geiq ainsi que l'arrêté définissant le cahier des charges de la labellisation. ●

UNE NOUVELLE FÉDÉRATION POUR LES GEIQ

Fin 2014, le Comité national de coordination et d'évaluation des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-Geiq) a changé d'identité en devenant la Fédération française des Geiq. Ce changement intervient à l'occasion des 20 ans du CNCE, structure nationale fédérant le réseau des Geiq. La nouvelle Fédération française est présidée par Héric Quettelart, et elle a pour slogan : "Les Geiq, la plus belle façon d'embaucher". Le nouveau site de la Fédération a ouvert en février 2015 à l'adresse suivante : www.lesgeiq.fr

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Rendez-vous le 8 juin prochain ASSISES NATIONALES DE L'INFORMATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La réussite d'un projet de mobilité, de reconversion professionnelle ou 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 et anticiper les évolutions de leurs métiers, 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

En un coup d'œil LES RÉSEAUX D'INFORMATION SUR L'ORIENTATION, LA FORMATION ET L'EMPLOI



Comment identifier rapidement les réseaux d'information sur l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi et leur complémentarité ? Pour savoir qui fait quoi aux niveaux européen, national et régional, consultez la plaquette de Centre Inffo actualisée en mars 2015 : elle distingue les décideurs, les producteurs d'information, les relais d'information et leurs publics cibles et indique leurs coordonnées ainsi que les adresses des Carif-Oref en régions. En téléchargement gratuit sur le site de Centre Inffo, et en vente en nombre sur support papier. ●

+ D'INFOS
http://boutique.centre-inffo.fr

Participez ! L'ENQUÊTE 2015 DE CENTRE INFFO SUR L'ACHAT DE FORMATION

Pour la quatrième année consécutive, Centre Inffo lance une enquête en ligne auprès des acheteurs de formation, publics et privés, pour déterminer les tendances et stratégies 2015 : quel impact de la réforme de 2014 sur les investissements du plan de formation, quelles modalités pédagogiques dominantes et/ou émergentes, quelles relations et exigences des acheteurs par rapport aux prestataires de formation ? Si vous achetez de la formation en entreprise, participez, vous aussi, à l'enquête 2015 et rendez-vous sur le site de Centre Inffo. ●



+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr

Qualité en formation professionnelle CE QUI CHANGE EN 2015

La loi du 5 mars 2014 oblige les financeurs publics de la formation (État, Régions, Opcas, Opacif, Pôle emploi et Agefiph) à s'assurer de la "capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité" et un décret à paraître prochainement précise cette obligation au travers de sept critères de qualité. Centre Inffo organise sur ce sujet une matinée d'actualité le 30 juin 2015 à Paris : décryptage du texte et débat entre les financeurs sur les stratégies qu'ils mettent en place pour s'assurer de la qualité des actions menées par leurs prestataires de formation. ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/agenda-
de-nos-evenements



Tati UNE FORMATION CERTIFIANTE POUR CHAQUE EMPLOYÉ

Tati, qui a entamé en 2014 un vaste plan de formation de ses responsables de magasin et de leurs adjoints affiche sa nouvelle ambition : faire monter en compétences les 1 500 collaborateurs non cadres de l'entreprise.

commerce magasin", à l'issue d'un parcours de formation de 196 heures (300 000 heures en tout) organisé sur le Campus Agora, l'université interne de Tati, fondée en 2013. Cette fois, la facture devrait s'élever à 8 millions d'euros, moitié réglée par le groupe, moitié par le Forco qui

s'est lui-même tourné vers le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP). Les salariés partiront en formation par petits groupes à partir de juin et jusqu'en décembre 2016. ●

+ D'INFOS www.tati.fr

Quelque 340 managers de rayon et responsables de magasin ont été orientés sur des certifications de niveau bac + 1 ou bac + 2 dans le cadre de l'opération "Campus Pro". Une dépense de 6 millions d'euros, dont 2,5 abondés par le Forco, Opcas de la grande distribution. L'opération "Tous formés, tous diplômés" prend en 2015 le relais. "C'est un projet un peu fou", reconnaît Nadège Plou, DRH du groupe : certifier tous les collaborateurs, le plus souvent recrutés sans diplôme, par un titre de niveau V (niveau CAP) "employé de



L'ouverture d'un magasin à Stains en avril 2014.

Olympiades des métiers MOBILISATION POUR "PARIS 2019"



Michel Guisembert, président de WorldSkills France.

"Nous accompagnons concrètement des initiatives pour cette jeunesse qui bouge." Pierre Gattaz s'est exprimé dans le cadre du lancement de la campagne "WorldSkills Paris 2019" pour soutenir la candidature de la France à l'accueil des Olympiades des métiers. Organisées tous les deux ans, les Olympiades des métiers réunissent

des jeunes de moins de 23 ans de 72 pays qui s'affrontent sur des épreuves techniques de haut niveau dans une cinquantaine de métiers. Le Medef a ouvert une pétition en ligne pour recueillir 10 000 signatures en faveur de la candidature de la France. ●

+ D'INFOS
http://medef-odm2019.fr

Bijouterie UN CINQUIÈME CQP

Accompagnateur du projet de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) porté par la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeau (BJOC), l'Opcas interprofessionnel Agefos-PME diffuse des plaquettes d'information sur les quatre premiers titres du secteur. Un cinquième verra le jour en 2015 : il sera dédié au métier de "prototypiste conception et dessin assisté par ordinateur". La branche représente 3 000 entreprises et 9 000 salariés. ●

+ D'INFOS
www.metiers-bijouterie.com

Agriculture

PACTE DE RESPONSABILITÉ : 41 300 CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR AN

Huit mois de négociation ont été nécessaires pour que les organisations patronales et syndicales (exceptée la CGT) parviennent à signer, le 15 avril, l'accord national sur le pacte de responsabilité dans le secteur de l'agriculture.

Le premier engagement de l'accord porte sur un objectif de 325 000 emplois en CDI sur 2015-2017 (310 000 habituellement). Il s'engage aussi à "maintenir le nombre d'alternants, avec la conclusion de 41 300 contrats d'apprentissage chaque année

sur la même période, ainsi que 2 000 contrats de professionnalisation", dans un contexte où les recrutements sont en baisse. Les signataires de l'accord s'engagent à "affiner les dispositifs d'insertion des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles", et se fixent un objectif de 500 Cif-CDD par an et 400 préparations opérationnelles à l'emploi (POE). Ils mettent également l'accent sur la VAE et les certificats de qualification professionnelle (CQP). ●

+ D'INFOS
www.fnsea.fr



Xavier Beulin, président de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA).

Centre d'étude de l'emploi ÉTUDES SUPÉRIEURES BANCAIRES EN ALTERNANCE

Le CEE (Centre d'étude de l'emploi) a publié une étude sur le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Elle a été menée dans le secteur bancaire.

Les enseignants et les assistants pédagogiques interrogés mettent en avant les liens étroits établis et entretenus avec les entreprises. Si une partie des alternants trouvent leur employeur par leurs propres moyens, la majorité d'entre eux fait appel aux partenariats institués entre le centre de formation et les établissements bancaires. Le centre d'études supérieures établit des liens durables et privilégiés avec certains d'entre eux qui embauchent chaque année plusieurs de ses apprentis. ●

+ D'INFOS www.cee-recherche.fr



"Les apprentis doivent multiplier les expériences pour ne pas être cantonnés dans des postes d'assistant trader."

Marylise Lebranchu, ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique.

Fonction publique MISE EN ŒUVRE DE L'APPRENTISSAGE

Les ministères de la Fonction publique et du Travail ont mis en ligne sur Légifrance une circulaire relative à



l'accompagnement de la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public. Les employeurs y reçoivent pour

consigner de développer la construction de partenariats étroits avec les établissements de formation et de veiller à "changer l'image de l'apprentissage. Ils mettent en avant la variété des métiers et des filières qui sont aujourd'hui ouverts à ce mode de formation". ●

+ D'INFOS
<http://circulaire.legifrance.gouv.fr>

Institut national des études territoriales ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DES STAGIAIRES



Véronique Robitaille, directrice générale adjointe du CNFPT et directrice de l'Inet.

Le conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a validé le 15 avril, pour cinq ans, le projet de l'Institut national des études territoriales (Inet), structure qui forme les cadres de direction des grandes collectivités territoriales.

Sept grands axes stratégiques, structurant 50 orientations, ont été définis pour faire de l'Inet "la grande école du service public local", avec un budget de 7 millions d'euros consacré à la formation. "Il s'agit d'installer les cadres de direction territoriaux dans une dynamique d'innovation. Les élèves ont la possibilité d'échanger avec des professionnels en poste dans les collectivités pour une meilleure adaptation sur le marché du travail", a indiqué Véronique Robitaille, directrice générale adjointe du CNFPT et directrice de l'Inet. ●

+ D'INFOS
www.inet.cnfpt.fr

BTP PRÉVENTION DES RISQUES



De gauche à droite, Jacques Petey, président de la Fédération des SCOP du BTP et Paul Duphil, secrétaire général de l'OPPBTB.

Déployer une culture de la prévention aux risques liés à la santé et à la sécurité au travail, et ce, au sein du réseau des sociétés coopératives et participatives du BTP, c'est l'objectif d'un accord signé le 10 avril entre la Fédération nationale des Scop BTP et l'OPPBTB (organisme de prévention du secteur). Cet objectif passe par un programme de formation des permanents de la Fédération. ●

+ D'INFOS www.scopbtp.org

Bretagne LE PREMIER NIVEAU D'"ACCUEIL PERSONNALISÉ ET INDIVIDUALISÉ"



Le Conseil régional de Bretagne a approuvé en session plénière, le 10 avril dernier, le cadre commun à toutes les structures d'accueil sur le territoire, précisant les modalités de mise en œuvre du Service public régional de l'orientation (SPRO).

Est annexé au cadre de référence le cahier des charges du service "accueil personnalisé et individualisé" (API), qui intègre les

caractéristiques du premier niveau de service du conseil en évolution professionnelle (CEP). Il s'agit d'un service permettant de recueillir la demande de l'utilisateur et de l'analyser afin de repérer les démarches complémentaires nécessaires.

L'accueil s'articule avec le conseil en validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en orientation scolaire et professionnelle ou, donc, le CEP.

"Le cadre de référence reprend les travaux réalisés au plan national par le groupe de travail interministériel et l'Association des Régions de France (ARF). Il est adapté à notre région suite à un travail de réflexion mené par quatre groupes de travail en Bretagne autour des attentes des usagers, des ressources, de la professionnalisation des acteurs et de l'offre de service", explique Georgette Bréard, vice-présidente régionale en charge de la formation. ●

+ D'INFOS
www.bretagne.bzh

Services de l'automobile BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Patrice Omnes, délégué général de l'Anfa.

L'Anfa (Opcva des services de l'automobile) a mené une enquête afin de déterminer l'impact du contrat de professionnalisation.

Six mois après la fin du contrat, 69 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation financé par l'Opcva des

services de l'automobile sont insérés, contre 75 % sur l'ensemble des personnes sondées dans l'enquête du Fonds paritaire. 11,6 % sont en formation et 0,6 % en cours de création d'entreprise. 15 % des personnes n'ont pas trouvé d'emploi à l'issue de ce délai. ●



www.anfa-auto.fr

Branche du paysage COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Un accord de branche précise les modalités de mobilisation du compte personnel de formation par les salariés du paysage.

Les conditions de la loi sont assouplies pour les ouvriers et les employés (non pour les cadres) : les formations longues pourront être demandées 60 jours à l'avance (et non 120). L'employeur ne pourra refuser une demande au-delà d'une période de vingt-quatre mois de refus consécutifs (sous réserve de la prise en charge et selon les modalités définies par le Fafsea, Opcva du secteur). ●



www.fafsea.com

Céreq QUARANTE ANS D'APPRENTISSAGE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Entre 2002 et 2013, le nombre d'apprentis dans les établissements de l'Éducation nationale a doublé, pourtant il représente seulement un dixième des effectifs de ces cursus, rappelle une étude du Céreq dédiée au bilan de quarante ans d'apprentissage.

Damien Brochier et Claudine Romani, du Céreq, identifient trois étapes d'une histoire débutée en 1971 avec l'accueil de CFA de manière assez informelle au sein d'établissements scolaires.

"Aucun objectif n'est fixé à ce segment de l'apprentissage, qui devient un « passager clandestin » au sein du système éducatif." Une situation qui dure jusqu'à la décentralisation des années 80 et la création dans certaines régions d'unités de formation par

alternance. Une réforme qui permet notamment en Rhône-Alpes aux acteurs économiques locaux de créer des filières en prenant appui sur l'appareil éducatif public. En 1992, un plan de rénovation des CFA s'appuyait sur une organisation en réseau autour de sept structures inter-académiques. Il a permis de développer l'apprentissage dans

la quasi-totalité des académies. Enfin en 2005, l'Éducation nationale obtenait le droit de créer des CFA seule et hors les murs, pour gérer les unités de formation par apprentissage. En 2013, il existait 700 structures, mais des freins structurels persistent. ●



www.cereq.fr



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

Le Quotidien de la formation

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



Abonnement au Quotidien de la formation sur boutique.centre-info.fr

Et pour être informé en continu : www.actualite-de-la-formation.fr

“2483”, ENTRETIEN PROFESSIONNEL D'UNE MODALITÉ DE CONTRÔLE À L'AUTRE

La mise en œuvre de la réforme, sous l'angle pratique, est dans tous les esprits. L'entretien professionnel est ainsi en vigueur, et peut permettre de mesurer l'obligation faite aux employeurs de veiller à l'employabilité de leurs salariés. De même, la fin de la déclaration fiscale 2483 oblige les employeurs à mettre en place de nouveaux indicateurs.

Christelle Destombes



Le nouvel entretien professionnel, un “thermomètre créé par la loi du 5 mars pour mesurer l'obligation faite aux employeurs de veiller à l'employabilité de leurs salariés”.

Un an et un mois après la promulgation de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, Centre Inffo organisait une matinée d'actualité le 7 avril, en partenariat avec Dalloz Formation, pour appréhender la réforme sous l'angle de la pratique. Comment procéder concrètement ? Des dispositions sont entrées en vigueur en janvier, comme le compte personnel de formation. C'est également le cas de l'entretien professionnel. En revanche, des dispositions disparaissent.

Les derniers jours de la “2483”

Avant ce 5 mai 2015, les employeurs doivent remplir – pour la dernière fois – la déclaration 2483. Ce formulaire que les entreprises de plus de 10 salariés

adressaient à la Direction générale des finances publiques est devenu caduc avec la loi du 5 mars 2014. Désormais, l'employeur financera directement la formation professionnelle, même s'il verse à son OPCA une contribution obligatoire représentant 1 % de sa masse salariale. La fin du formalisme de la 2483 cède la place à de nouvelles procédures. Quels nouveaux indicateurs pour mesurer l'effort de formation les employeurs doivent-ils mettre en place ? Une question examinée lors d'une matinée d'actualité de Centre Inffo consacrée le 7 avril aux impacts de la réforme. M^e Sabrina Dougados, avocate associée au cabinet Fromont Briens, a évoqué des pistes formelles à respecter, sans obligation de remontée



Comment parler d'évolution professionnelle si on ne peut pas évaluer le travail de son collaborateur ?”

M^e Sabrina Dougados
avocate associée au cabinet Fromont Briens



5

mai 2015.

C'est la date limite pour renseigner l'ultime déclaration 2483



M^e Sabrina Dougados, avocate associée au cabinet Fromont Briens

d'information pour les entreprises. Car seuls des contrôles *a posteriori* pourront être effectués.

De nouveaux indicateurs à inventer

Des textes d'ores et déjà parus précisent la liste des informations communiquées par l'employeur au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan de formation. Ainsi, le décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014, qui mentionne l'obligation de communiquer au CE “les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative” ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social. “De nouveaux indicateurs sont à inventer”, souligne M^e Dougados, afin de quantifier les moyens déployés par l'entreprise pour s'acquitter de sa nouvelle obligation sociale.

Responsabilité sociale des entreprises

Parallèlement, apparaît le nouvel entretien professionnel. Aux yeux de Fouzi Féthi, chargé d'études juridiques à Centre Inffo, il s'agit d'un “thermomètre créé par la loi du 5 mars pour mesurer l'obligation faite aux employeurs de veiller à l'employabilité de leurs salariés”. Si les différentes évolutions législatives et jurisprudentielles ont transcrit la “responsabilité sociale des entreprises” (RSE) vis-à-vis du maintien de l'employabilité de leurs employés, cette obligation est renforcée avec l'entretien professionnel. Contrairement à l'entretien annuel, qui n'a rien d'obligatoire, ce nouvel entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle et impulse donc une logique de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Enchaîner les deux entretiens ?

Pour M^e Sabrina Dougados, la mise en pratique de ce nouvel entretien pose plusieurs questions : “Comment parler d'évolution professionnelle si on ne peut pas évaluer le travail de son collaborateur ? Comment le formaliser pour marquer un éventuel refus du salarié d'y participer ?”

Une solution consisterait à enchaîner les deux entretiens, l'un dédié à l'évaluation, préalable à l'autre, consacré à l'évolution, en indiquant cependant deux horaires de convocation. L'avocate conseille un certain formalisme dans la convocation aux entretiens, et elle recommande de signer le document remis au salarié à l'issue de l'entretien.

Informer élus, collaborateurs et nouveaux arrivants

Alors que l'employeur doit proposer la date de l'entretien au salarié, ce dernier peut refuser. Toutefois, l'entreprise doit formaliser sa proposition et le refus du salarié par écrit et refaire une proposition d'entretien deux ans plus tard car des sanctions financières s'appliquent en cas de manquement à son obligation. Ainsi, l'avocate conseille “aux entreprises qui comptent plusieurs milliers de collaborateurs d'adapter leurs systèmes d'information pour être en mesure de dater les entretiens”. Il s'agit également de sensibiliser les IRP (instances représentatives du personnel) à ce nouvel entretien, afin de développer une culture commune de responsabilité. Et d'informer chaque nouveau collaborateur de l'existence du nouveau dispositif. Dès son recrutement. ●

LA TOUTE DERNIÈRE “2483”

La déclaration fiscale 2483 permettait de s'assurer des dépenses effectuées par les employeurs en matière de formation, notamment le 0,9 % de leur masse salariale pour la part dédiée au plan de formation. Avec la réforme, elle n'a plus de raisons d'être et le projet de décret qui a été examiné par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) le 13 avril abroge donc les articles R. 6361-29 à 6331-35 du Code du travail. L'employeur sera alors tenu de fournir des informations relatives aux modalités d'accès à la formation de ses salariés qui seront utilisées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, à des fins d'enquêtes statistiques.

NICOLAS MISDARIIS

DOCTEUR PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui a créé la validation des acquis de l'expérience (VAE) l'avait prévu : le besoin de reconnaissance se rencontre à tous les niveaux. La preuve avec Nicolas Misdariis, tout jeune docteur en mécanique par la voie de la VAE.

Nicolas Deguerry

Q u'il soit strident, cossu ou tapageur, il ressort du son d'un "clignotant" une information dont vous déduisez inconsciemment la catégorie du véhicule : utilitaire, confort, sport, etc. Même chose avec le chuintement d'une cafetière ou le gazouillis d'un téléphone : plus rien n'est bruit, tout est signifiant. Et derrière cette signature sonore, une véritable science et un sujet de recherche on ne peut plus sérieux. La preuve : Nicolas Misdariis, ingénieur acousticien, y consacre sa carrière et vient d'y dédier sa thèse, intitulée "Synthèse - Reproduction - Perception des sons instrumentaux et environnementaux. Application au design sonore". Hermétique au profane, préparé au Cnam, ce travail de doctorat ressemble somme toute à bien d'autres. Réalisé dans le cadre de la VAE, il témoigne même d'une parenté avec les motivations de tout candidat au diplôme, de bac - 3 à + IO : la reconnaissance. Chargé de recherche et développement responsable adjoint de l'équipe Perception et design sonores à l'Ircam, Nicolas Misdariis le dit lui-même : "Je travaille dans un milieu assez académique et je ressentais le besoin de me mettre au niveau de mes collègues, qui ont tous au moins un doctorat. N'ayant pas eu l'occasion de faire un cursus classique master/thèse, je voulais aussi rattraper le temps et connaître cette évolution personnelle et professionnelle." Et comme il le précise, l'affaire n'est pas que symbolique, le "grade" de docteur s'avérant parfois nécessaire dans le cadre de jurys ou d'appels d'offres.

Une introspection utile

Le plus surprenant dans le parcours de cet ingénieur venu à l'acoustique par passion de la musique, est



bio

1993
diplôme d'ingénieur (Institut supérieur de mécanique, Paris)

1995
DEA d'acoustique appliquée (Université du Maine)

2015
doctorat en VAE (Cnam)

La charge n'était pas linéaire, mais l'investissement personnel a été fort

la rapidité avec laquelle le projet a rencontré le succès. En à peine plus de douze mois, Nicolas Misdariis est en effet passé du stade de la découverte de la VAE sur internet à l'obtention du titre. Familier du laboratoire d'acoustique du Cnam, voisin de l'Ircam, il concède que cela lui a sans doute facilité les démarches, mais n'en a pas moins suivi un parcours classique. Et comme tout candidat, il souligne la réalité de l'investissement : "Même si ma hiérarchie était au courant, d'accord et encourageante, j'avais tout de même mon travail hebdomadaire à faire." CQFD : "La charge n'était pas linéaire, mais l'investissement personnel a été fort, le soir ou tôt le matin, le week-end et les vacances."

En retour, un "grand bénéfice intellectuel : la VAE m'a permis de faire la synthèse de quinze années d'expérience et de recherche, et de réactualiser certains sujets", se félicite-t-il. ●

L'APPRENTISSAGE C'EST VOTRE AVENIR

POUR L'APPRENTI UN AVENIR PROFESSIONNEL

« Je sais qu'à diplôme égal, un employeur va toujours préférer celui ou celle qui connaît le monde de l'entreprise »

Joshua, 18 ans, DUT techniques de commercialisation à Montpellier, Hérault

UNE SOLIDE FORMATION

qui allie apprentissage théorique et pratique.

UN VRAI SALAIRE

entre 25 et 78% du SMIC et jusqu'à 93% du SMIC pour un apprenti handicapé.

DES DROITS ET AVANTAGES

comme pour les autres salariés (congrés payés, visite médicale, compte personnel de formation, etc.)

POUR L'ENTREPRISE UN PARI D'AVENIR

UN FUTUR SALARIÉ

formé et adapté à la culture de votre entreprise.

« C'est un moyen d'assurer des recrutements efficaces. »

Jean-François Blanchet, directeur général du groupe BRL à Montpellier, Hérault

DES PRIMES ET DES AIDES FINANCIÈRES

- Exonération de cotisations sociales
- Prime à l'apprentissage et aide au recrutement
- Aide "Contrat de génération" (4 000 € par an pendant 3 ans à l'issue du contrat)
- Crédit d'impôts
- Aides complémentaires Agefiph (jusqu'à 9 000 €) pour le recrutement d'une personne handicapée quel que soit son âge.



65% des apprentis ont un emploi 7 mois après leur formation

Source : note d'information de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'Éducation Nationale - mars 2014)

80% des professionnels ayant embauché un apprenti sont satisfaits et réembauchent un autre apprenti à la fin du contrat

Source : CCI France (2011)

COMMENT RELANCER L'APPRENTISSAGE

Entre un nombre de contrats toujours en baisse, des Régions aux budgets réduits et des employeurs réticents, le développement de l'apprentissage demeure compliqué. Faut-il se décourager ? Surtout pas : les campagnes de sensibilisation se multiplient, pour réussir la rentrée 2015. Benjamin d'Algerre



Apprentis en formation dans un lycée hôtelier de l'association Apprentis d'Auteuil.

c'est gagner", scandent ainsi les affiches de la Chambre de métiers champenoise, associée au Conseil régional de Champagne-Ardenne. "L'apprentissage avec la Région : un pas vers l'emploi", renchérit Midi-Pyrénées. "Apprentissage : faite la rencontre de votre vie", affiche pour sa part l'Île-de-France sur les murs du métro, alors que la "Génération Nord-Pas-de-Calais" est invitée à surfer sur le site du même nom pour en savoir plus sur l'apprentissage dans leur région. Quant au gouvernement, c'est au travers du spot télé "L'apprentissage, c'est votre avenir", diffusé sur les chaînes publiques du 4 au 28 avril, et d'une ligne directe mise en place par le ministère du Travail qu'il entend sensibiliser les jeunes sur cette voie de formation.

Des budgets à la baisse dans 16 Régions

Mais au-delà des slogans optimistes, la situation de l'apprentissage patine toujours. Et l'objectif initial de François Hollande d'atteindre les 500 000 apprentis d'ici à 2017 s'éloigne. De 420 000 alternants en 2013 (en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation), ils ne sont qu'un peu moins de 400 000 deux ans plus tard, avec une année 2015 qui débute fort mal puisque ses deux premiers mois accusent une baisse du nombre de contrats signés de 14 %. Si la Journée de mobilisation pour l'apprentissage du 19 septembre 2014 s'est concrétisée par un retour des aides publiques aux PME pour l'embauche d'apprentis (1 000 euros par apprenti engagé), ses effets concrets ne sont pas encore visibles.

Les chiffres d'une enquête dévoilée le 14 avril par le Medef sont à ce titre éloquentes : 71 % des entreprises interrogées confessent ne pas souhaiter engager d'apprentis dans l'année à venir. La faute à la conjoncture économique, certes, mais aussi à la réglementation sur les apprentis

A l'heure où débute la période des inscriptions dans les centres de formation d'apprentis, les institutionnels multiplient les campagnes de communication afin d'attirer les jeunes vers l'apprentissage. "Choisir l'apprentissage,



"Nous ne nous résoudrons jamais à l'abandon de l'apprentissage dans notre pays"

Florence Poivey

présidente de la commission Éducation, formation et insertion du Medef, lors de la conférence de presse du 14 avril.



7

entreprises sur dix sont pour l'heure réticentes à embaucher des apprentis.

qu'elles jugent inadaptée ou trop tatillonne. Quant aux Régions, en dépit de leurs efforts pour attirer des jeunes vers leurs CFA (communication, opérations portes ouvertes, plateformes internet, etc.) et de l'entrée en vigueur de la réforme de la formation professionnelle qui leur accorde une part plus importante de la taxe d'apprentissage, elles sont 16 à avoir entamé l'année avec des budgets primitifs en diminution. Emblématiques dans certains cas, comme l'Alsace ou la Bretagne, où la baisse est de 22 %.

Les propositions du Medef

Une situation qui fait réagir, côté Medef. À l'occasion de sa conférence de presse mensuelle d'avril, Pierre Gattaz a réclamé une réforme structurelle de l'apprentissage, ainsi que la constitution d'une "task force" – un binôme composé d'un député et d'un chef d'entreprise – chargée de développer des solutions nouvelles dans les trois mois à partir des pistes formulées par l'organisation patronale, dont notamment la possibilité pour les branches professionnelles de participer à la co-construction des diplômes accessibles par l'alternance et le retour à une

PASSER DE 25 % À 10 % DE DÉCROCHEURS À L'HORIZON 2020 ?

S'il reste un élément stable dans les chiffres de l'apprentissage, c'est bien le taux de décrochage des apprentis qui, année après année, continue à osciller aux alentours de 25 %. Un taux souvent jugé comme la conséquence d'une orientation "par défaut" des jeunes vers l'apprentissage alors que, du côté des Régions, on tente de limiter la casse. Bonne élève, l'Île-de-France, grâce à sa démarche qualité, affiche un taux enviable de 5 %, même si la surreprésentation des alternants de niveau I et II n'est pas étrangère à ces bons chiffres. Face au décrochage, l'Association nationale des apprentis de France (Anaf) a élaboré son programme de lutte qui passe par la professionnalisation systématique des tuteurs et par une reconnaissance des apprentis via une présence de leurs représentants au sein des instances décisionnaires. Objectif : réduire le taux de décrochage à 10 % en 2020.

libre affectation de la taxe d'apprentissage par les entreprises aux établissements de formation de leur choix.

"Pierre Gattaz préfère interpellier le gouvernement plutôt que de mobiliser les patrons", dénonce Michel Abhervé, enseignant en économie sociale à Paris-Est Val-de-Marne, alors que, côté syndicats, on pointe des "arrière-pensées" : "C'est une bataille qu'engage le Medef pour le contrôle des CFA", juge ainsi Didier Senseby, secrétaire national du SNCA, le syndicat CGT des personnels consulaires et de l'apprentissage. "Ce que veulent les employeurs, c'est pouvoir orienter leurs fonds vers les filières d'apprentissage de niveau licence ou master qui les intéressent." Une configuration dans laquelle les CFA "traditionnels", notamment consulaires, privés de taxe d'apprentissage, se retrouveraient perdants avec leurs formations de niveaux CAP à bac pro.

Remettre les compteurs de la dernière réforme de la formation à zéro, comme le suggère le Medef ? L'exécutif l'exclut, d'autant que François Hollande s'est engagé, le 19 avril, sur le plateau du *Supplément de Canal +*, à réduire la fiscalité des PME employant un apprenti mineur.

Du côté des grands comptes, les pouvoirs publics espèrent mobiliser le Cac 40 autour de la fondation Innovations pour les apprentissages, le *think tank* fondé le 29 avril par François Rebsamen et Gérard Mestrallet pour imaginer de futurs développements. ●



Florence Poivey, présidente de sa commission Éducation, formation et insertion du Medef, lors de la conférence de presse du 14 avril.



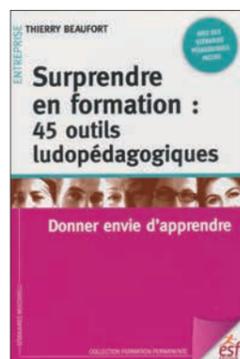
SUR LE WEB

Conférences Afdas sur YouTube

L'Opca de la culture, de la communication, des médias et des loisirs propose sur le site de partage de vidéos une conférence à destination des organismes de formation. Un extrait relatif aux formations éligibles au compte personnel de formation vient d'être publié. Plusieurs autres courts extraits seront progressivement proposés sur cette même chaîne.



<https://www.afdas.com>



Thierry Beaufort
ESF éditeur, mars 2015

PUBLICATION

Surprendre en formation : 45 outils ludopédagogiques Donner envie d'apprendre

Tout formateur a pour objectif de gagner l'attention des apprenants, en donnant du rythme à ses interventions. Thierry Beaufort présente des exercices originaux autour des cinq "moments forts de la formation", pour conquérir l'auditoire.



www.esf-editeur.fr



Collection études du Garf
février 2015

PUBLICATION

Les Entretiens de la formation professionnelle

Le Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation professionnelle) publie les actes des "Entretiens de la formation professionnelle" qu'il a organisés les 4 et 5 décembre 2014.

Parmi les thèmes abordés : la politique de formation de l'entreprise, l'apprentissage, l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle, le compte personnel de formation.



www.garf.asso.fr/fr/419.aspx



SUR LE WEB

"Regards sur la formation pro"

Un an après la promulgation de la loi relative à la formation professionnelle, Agefos-PME a choisi le web-documentaire pour expliquer et rendre plus accessibles les enjeux de la réforme. L'internaute peut s'immerger dans trois "écosystèmes" de la formation : celui des entreprises, des branches professionnelles et celui des acteurs territoriaux.



<http://regardsurlaformationpro.agefos-pme.com>



L'apprentissage avec un grand A, c'est former et employer des jeunes pour les faire grandir en même temps que votre entreprise.
Découvrez les nouvelles aides à l'embauche.



WWW.APPRENTISSAGE.GOUV.FR



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

BERNARD BRUCHE FRANCE



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Gérer l'entretien rendu obligatoire
dans la nouvelle loi
En faire un instrument de progression

QUELQUES FORMATIONS

- Formation de formateurs
- Gestion des conflits, des situations difficiles
- Gestion du temps (plus de 10000 stagiaires)
- Communication écrite, orthographe
- Gestion du stress, des émotions

et de nombreuses formations utilisant
les neurosciences

NOS TARIFS 2015*

de 2 à 4 stagiaires dans nos
formations «inter» à Paris :
1250 € HT par jour.

soit, pour 4 inscriptions
à une même formation,
un coût jour de 312.50 € HT
par participant.

* conditions sur www.bruche.fr

Centre de formation
18-20 rue Ferrus - 75014 Paris

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

Téléphone : 01 64 22 10 86 - Télécopie : 01 64 22 65 69
E-mail : bernardbruche@orange.fr

250 FORMATIONS SUR : WWW.BRUCHE.FR