

P.04

L'événement

"L'ACTE DE NAISSANCE
D'UNE NOUVELLE AFPA"

P.24

L'interview

EMMANUELLE WARGON (DGEFP) :
"BIEN CLARIFIER LA RÉFORME POUR
TOUS LES ACTEURS"

P.30

L'enquête

LES ORGANISMES DE FORMATION
FACE À LA RÉFORME

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 879 • Du 1^{er} au 14 juin 2015 www.centre-inffo.fr

P.11 *À la une*

**SÉMAINE DU
DÉVELOPPEMENT DURABLE**

**LA FORMATION
AU SERVICE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE**



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

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

Sommaire



p. 4 **L'événement**
"L'acte de naissance d'une
nouvelle Afpa"

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
La transition écologique a rendez-vous
avec la formation

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Se former en dehors du temps de travail
Savoir-agir
L'égalité hommes-femmes, "levier de
performance"
Législation
La collecte de l'apprentissage

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
"Bien clarifier la réforme pour tous
les acteurs"

p. 30 **L'enquête**
Les organismes de formation
en difficulté

p. 32 **Itinéraire**
Sarah Bertin : du graphisme à
la boulangerie

p. 34 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Obligation

Interrogée par la rédaction de Centre Inffo sur les difficultés rencontrées par les "petits" organismes de formation depuis la mise en œuvre de la réforme, la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Emmanuelle Wargon, clarifie la position du gouvernement, dans un entretien exclusif (voir pages 24 à 28) : "Les organismes de formation ont des clients, ces clients sont des entreprises. Lorsqu'on remplace une obligation de dépenser par une obligation de former, les entreprises retrouvent leur liberté. La transition est effectivement un peu brutale et nous avons encore un déficit d'information des entreprises, que notre communication doit combler."

Transition

Parallèlement aux évolutions réglementaires dans le secteur des économies d'énergie, un nouveau champ s'est ouvert en matière de formation. En particulier dans le secteur du bâtiment, où les formations aux économies d'énergie montent en puissance depuis 2014. "Depuis cinq ou six ans, nous intégrons dans les cursus qualifiants des éléments liés à la performance énergétique, avec trois types de cibles", explique ainsi Gabriel Coin, le directeur du centre d'ingénierie du BTP de l'Afpa, dans notre article "À la une" publié à l'occasion de la Semaine du développement durable (voir pages 11 à 14).

La rédaction

à suivre...



Retrouvez toute
l'information sur la formation
professionnelle sur notre site
www.actualite-de-la-formation.fr



**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 : Benjamin d'Algerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • Rédacteur-réviseur : Abdoulaye Faye • Service commercial : Guillaume Fournier • Commission paritaire : n° 1217 G 82527 • ISSN : 2103-3390 • Impression : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • Conception graphique : Citizen Press, 48 rue Vivienne, 75002 Paris • Régie publicitaire : FFE, 15 rue des Sablons, 75116 Paris. Tél. : 01 53 36 20 40 • Abonnement : 190 € HT

VERS LA TRANSFORMATION EN ÉTABLISSEMENT PUBLIC

“L'ACTE DE NAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFPA”

Aujourd'hui "A" comme association, demain "A" comme agence. Pour ses 70 ans, l'Afpa va changer de statut. Et devenir propriétaire des 150 centres et établissements répartis qu'elle utilise à travers toute la France. Une nouvelle donne, pour le service public de la formation.

Benjamin d'Algerre



L'IMAGE

La remise à neuf du patrimoine devrait s'étaler sur une vingtaine d'années, de manière à pouvoir être absorbée financièrement.

Afin de sécuriser la place de l'Afpa dans le service public de l'emploi et d'assurer sa pérennité, François Rebsamen, le ministre du Travail, a annoncé le 18 mai dernier que l'opérateur, qui existe depuis 1946 sous la forme d'une association, allait devenir un établissement public industriel et commercial (Épic). L'Afpa va prendre possession du patrimoine qu'il utilise, dont l'État est actuellement propriétaire. Pour Yves Barou, son président, il s'agit de "l'acte de naissance d'une nouvelle Afpa".

Cette évolution a été intégrée aux dispositions du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi actuellement en discussion au Parlement. Un amendement à l'article 22 du texte (lequel précise déjà le rôle particulier de l'Afpa en matière de certification et de formation des chômeurs les plus éloignés de l'emploi) autorise le gouvernement à procéder par ordonnance à la création d'un Épic et à définir les conditions du transfert du patrimoine immobilier à la nouvelle entité.

Avec une filiale "Afpa entreprises"

"Ce statut sera également porteur d'exigences

nouvelles de la part de l'État sur la délivrance des missions de service public et sur les enjeux de compétitivité de l'Afpa dans le strict respect du droit de la concurrence national et communautaire", a souligné François Rebsamen. Car si l'opérateur relève du service public dès lors qu'il s'agit de ses activités de formation des demandeurs d'emploi et de certificateur, il ne saurait se positionner en tant que tel sur le marché concurrentiel, celui de la formation des salariés d'entreprise (qui pèse déjà près de 130 millions d'euros dans le chiffre d'affaires de l'Afpa), où l'Association se pose en concurrente du secteur privé. Pour éviter cet écueil, la future entité entend se doter d'une filiale spécifique "Afpa entreprises" – désignation non définitive – constituée sous la forme d'une société coopérative d'intérêt général (SCIG) qui, elle, ne bénéficiera d'aucune subvention publique.

Rappel des exigences de l'État

"Le travail de transition vers la nouvelle Afpa prendra un an et devrait s'achever en juin 2016", a indiqué son président, Yves Barou, lors d'une conférence de presse organisée le 19 mai. Il débitera par la rédaction d'une nouvelle convention d'objectifs et de moyens, précisant le périmètre de l'Épic et de sa filiale et portant les exigences de l'État : accès de tous à la formation sans discrimination, accompagnement personnalisé vers l'emploi et l'insertion sociale, garantie du maintien d'un maillage national, hébergement et restauration des stagiaires. La constitution de cet Épic "ne perturbera en rien la compétence d'achat des Régions en matière de formation", a déclaré Yves Barou. Elles pourront toujours recourir au système des délégations de service public, à la constitution de services d'intérêt économique général (SIEG) ou de subventions directes comme elles le font déjà actuellement".

Selon lui, le changement de structure ne devrait pas non plus entraîner de conséquences sur l'emploi des salariés de l'Afpa, ni de modifications de leurs contrats de travail (qui relèvent du droit privé).

Un patrimoine à remettre aux normes

En même temps qu'elle deviendra un établissement public, l'Afpa deviendra propriétaire de ses biens immobiliers. Une vieille histoire, car l'Association aurait déjà dû en prendre possession en 1949, si les textes d'application du décret

“Le travail de transition vers la nouvelle Afpa prendra un an et devrait s'achever en juin 2016”



Yves Barou
président de l'Afpa



François Rebsamen et Yves Barou devant le conseil d'orientation de l'Afpa, le 18 mai dernier.

150 CENTRES ET ÉTABLISSEMENTS à travers toute la France

qui prévoyait cette dévolution avaient été publiés... Reste que si le gouvernement s'est engagé à revenir sur ce choix, c'est d'un patrimoine souvent non adapté aux normes en matière d'environnement, d'amiante et d'accueil des handicapés qu'hériterait l'opérateur. Avec une facture de remise en état qui pourrait atteindre les 10 milliards d'euros.

L'exercice de remise à neuf du patrimoine devrait s'étaler sur une vingtaine d'années, de manière à pouvoir être absorbé financièrement, quitte à ce que certains centres parmi les plus dégradés soient abandonnés. "On fera le tri", a prévenu Yves Barou. "Cette dévolution aurait pu être un cadeau empoisonné, mais elle reste une bonne chose du fait des avantages en termes de contreparties bancaires qu'elle pourra nous apporter."

En effet, le "pool bancaire" de l'opérateur attendait cette nouvelle pour reprendre ses négociations avec l'Afpa et déterminer les prêts à lui accorder pour 2015-2018. Le 18 mai, une résolution était prise pour émettre de nouvelles obligations associatives avec un plafond fixé à 95 millions d'euros. Car pendant la transformation, la refondation continue. ●



Alternance "PAS DE DIPLÔME PROFESSIONNEL SANS PASSAGE EN ENTREPRISE"

L'ancien Premier ministre François Fillon a livré des propositions visant à rendre plus efficace l'alternance en France.

Il considère qu'il "faut faire ce qui marche, et ce qui marche pour l'emploi des jeunes, c'est l'alternance". Et de citer en exemple le modèle allemand, un pays qui compte trois fois plus d'apprentis que la France et un taux de chômage des jeunes d'à peine 8 %. François Fillon propose de "systématiser l'alternance dans les formations : pas de diplôme professionnel sans passage en entreprise", a-t-il écrit le 20 mai sur son blog.

Il appelle à une "mobilisation de tous les acteurs de l'alternance" :



L'ancien Premier ministre François Fillon lors d'une visite en entreprise.

les Régions qui auront "un rôle décisif de pilotage", les entreprises, les branches professionnelles, l'Éducation nationale, les enseignants. "Afin de mutualiser les ressources et d'assurer une meilleure prise en compte des besoins des bassins d'emploi, il faut que la gestion des lycées professionnels soit confiée, avec les moyens associés, aux Régions qui gèrent déjà les centres de formation d'apprentis",

précise le député de Paris. "Un jeune français sur cinq quitte chaque année le système scolaire sans diplôme ni qualification (soit 140 000 jeunes par an), si bien que près de 2 millions de jeunes de 15 à 29 ans ne sont aujourd'hui ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation", rappelle François Fillon.

+ D'INFOS
<http://blog-fillon.over-blog.com>



L'image

La Semaine nationale de l'apprentissage s'est déroulée du 18 au 22 mai. Au mois de mars dernier, 4 021 contrats ont été enregistrés ou validés pour la France métropolitaine, selon les chiffres de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Elle l'a dit



La méthode proactive ? D'abord se positionner comme enquêteur, plutôt que comme demandeur d'emploi"

Emmanuelle Rassek

développeur de l'apprentissage au CFA Stephenson de Paris, lors du Forum de l'alternance organisé le 12 mai dernier à Paris.



Matinée Centre Inffo ACCOMPAGNER LA CERTIFICATION



La troisième matinée organisée par Centre Inffo sur le thème de la certification, le 19 mai, a permis de rappeler que

le processus d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles concerne des compétences autour d'un métier, à la différence de l'inventaire, qui vise à recenser des compétences plus transversales telles que la fonction tutorale. Les détails sur Actualité de la formation.fr.

+ 26 %

Les besoins en recrutement qui progressent le plus fortement au premier trimestre 2015 concernent les ressources humaines. (Baromètre de l'emploi Robert Walters)

56 635

entrées en apprentissage ont été enregistrées en Île-de-France en 2013-2014

(Source Défi métiers)



GÉRARD MESTRALLET

ambassadeur national de l'apprentissage

Il animera une campagne de sensibilisation et de "prospection" qui débutera fin juin et s'étendra sur toute l'année. Cet énarque est le président d'Engie (GDF-Suez), le quatrième plus grand groupe mondial du secteur de l'énergie.

XAVIER KOENIG

"ambassadeur junior"

Le vainqueur de l'édition 2015 de "Top chef" (émission de télévision) secondera Gérard Mestrallet.

Réforme ATTENDRE 2016 POUR MESURER L'IMPACT



Le consultant Jean-Pierre Willems

Cinq mois après la mise en place de la réforme, où en sont les entreprises ? L'organisme de formation Demos organisait le 20 mai un "webinar" (séminaire en ligne gratuit) à ce sujet, animé par le consultant Jean-Pierre Willems.

Parmi les nouveaux dispositifs nés de la réforme, l'entretien professionnel, rendez-vous biennal. De nombreuses entreprises le relient à l'entretien managérial classique (et annuel) : une partie centrée sur le présent, l'autre sur le futur du salarié. Celles qui auraient l'intention de laisser aux RH le soin de procéder à cet entretien seraient minoritaires. Sur le compte personnel de formation, les entreprises apparaissent attentistes. Jean-Pierre Willems identifie quatre

verrous à débloquer : la nécessité de le mobiliser pour des formations certifiantes, une prise en charge par les Opca qui apparaît insuffisante, le manque de lien entre le système d'information de la Caisse des dépôts et ceux des organismes financeurs et enfin, l'inachèvement des listes des certifications éligibles. Pour l'heure, parmi les certifications tirées de l'inventaire, quelques-unes concernant les compétences linguistiques (TOEIC, Bulats, Bright Test) ou numériques (Tosa, PCIE) ont été inscrites à la liste. Quant aux Opca, si certains parmi eux attendent la collecte 2016 pour lancer leurs dispositifs de financement du CPF, d'autres se sont déjà engagés : notamment Unifformation (141 dossiers en cours de traitement), Opicalia (97), l'Afdas (92), Opca Défi (69), Opca Transport (58) ou Actalians (48).

+ D'INFOS
www.demos.fr



Fonds paritaire national LE FINANCEMENT DES "MISSIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL"

"L'objectif de la création du Fonds paritaire national est de clarifier le financement des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés au titre de leurs missions d'intérêt général (gestion paritaire, participation aux politiques publiques et formation économique, sociale et syndicale des salariés)", a rappelé Christiane Charbonnier, directrice juridique de l'UIMM. Elle participait au colloque de l'Association française d'étude des relations professionnelles (Aferp) organisé le 19 mai, avec pour thème le Fonds paritaire national institué par la loi du 5 mars 2014. Les ressources de ce Fonds proviennent notamment d'une contribution des employeurs

(0,016 % de la masse salariale, décret du 30 décembre 2014, soit une estimation de 85 millions d'euros). Une première enveloppe (75 millions d'euros), alimentée par cette contribution, correspond à la mission de gestion des organismes paritaires. Elle est répartie en deux parts quasi égales, l'une interprofessionnelle, l'autre à destination des branches. Une deuxième enveloppe financée par l'État compense le coût de la participation des organisations à l'élaboration des politiques publiques. Une troisième enveloppe, alimentée par la contribution des entreprises (10 millions d'euros) et l'État (de l'ordre de 27 millions d'euros), est destinée à la formation économique, sociale et syndicale des salariés.



Christiane Charbonnier, directrice juridique de l'UIMM

Le Fonds ne fonctionne pas encore, son règlement intérieur a été adopté le 29 mai par le conseil d'administration de l'Association de gestion du Fonds paritaire national (AGFPN), créée en février.

+ D'INFOS
www.loi-formation.fr



Éducation nationale FORMATION DES ENSEIGNANTS À LA LAÏCITÉ



Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, dans le grand amphithéâtre de la Sorbonne

300 000 enseignants seront formés à la laïcité et à l'enseignement moral et civique d'ici la fin de l'année.

C'est ce qu'a annoncé Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, en clôture de la synthèse des Assises départementales et locales, le 12 mai en Sorbonne. Cette annonce précise celle faite le 22 janvier selon laquelle plus de 1 000 formateurs devaient être formés d'ici la rentrée. Finalement 1 200 formateurs sont opérationnels et vont à leur tour former 300 000 collègues d'ici fin décembre.

"Cet effort sans précédent de formation est en train d'être enrichi de ressources pédagogiques pour mieux accompagner les enseignants", a déclaré la ministre. Les Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé) devront aménager des apprentissages fondamentaux sur la laïcité, l'animation des débats, les usages des médias dans le tronc commun des enseignements. Elle a annoncé qu'une Université d'été des Espé se tiendra en juillet à Lyon pour assurer "l'homogénéité de la formation".

+ D'INFOS
www.education.gouv.fr

Information sur la réforme LANCEMENT DE "RUE DE LA FORMATION"

Le Medef a lancé le 21 mai une campagne de communication télévisée de 36 épisodes de fiction d'environ une minute, ayant vocation à aborder toutes les thématiques de la réforme de la formation, "d'une manière simple et décalée".



+ D'INFOS
<http://rue delaformation.org>



UFÉO - FORMATION, ÉDUCATION, ORIENTATION

9 et 10 juin à Pessac (Gironde)
Manifestation organisée par Aquitaine Cap métiers. Plénières, tables rondes et ateliers sur le thème "Comment dépasser les idées reçues ?" www.aquitaine-cap-metiers.fr/web/guest/la-20e-ufe

CONGRÈS LEARNING, TALENT & DEVELOPMENT

11 juin à Paris
Congrès des universités d'entreprise, directions formation groupe et entreprises publiques. www.ltd-conference.com

LA DIVERSIFICATION DE LA FORMATION

12 juin à Paris
Colloque organisé par l'Académie, en partenariat avec le Ffod, l'Université britannique Pearson, etc. Expériences d'enregistrement de titres au RNCP, effets de la réforme sur la FOAD, etc. <http://icademie-labs.sciencesconf.org>

RENCONTRES CÉREQ-DARES-RÉSEAU CARIF-OREF

16 juin à Nantes
Thème : "Prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications : démarches et outils au service des territoires et des individus". www.orientation-paysdelaloire.fr

51%

des étudiants se disent prêts à travailler dans un domaine très différent du leur, pour trouver un emploi. (enquête LinkedIn)

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez dès maintenant votre espace publicitaire dans

INFO FORMATION

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

Inspection générale des affaires sociales AMÉLIORER L'INFORMATION SUR L'OFFRE DE FORMATION

L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) a produit une "note de préfiguration" relative à la mission "Amélioration des informations disponibles sur la formation professionnelle continue et l'apprentissage".

La note pointe l'apparition de projets portés par différents acteurs. Du côté de Pôle emploi par exemple, elle évoque la mise en place d'une interface avec les organismes de formation qui lui transmettent les attestations d'inscription et d'entrée en stage. Ou l'expérimentation de deux projets conduits par la DGEFP pour rénover le système "Extrapro" (contrats de professionnalisation) et la base "Ari@ne" (contrats d'apprentissage). La note mentionne le souhait d'une plateforme partagée alimentée par les organismes de formation.

+ D'INFOS
www.igas.gouv.fr

AMMON ERP formation
VOTRE ORGANISME DE FORMATION SUR UN PETIT NUAGE

Avec la solution Ammon, intégrez la NEXT GENERATION. AUJOURD'HUI.

AMMON.ERP.FORMATION : solution de gestion commerciale, financière et pédagogique dédiée aux centres de formation. Prenez un temps d'avance et passez en mode Cloud.

LOGICIELS GESTION DE LA FORMATION

VAL informatique
Éditeur de logiciels
BIEN PLUS QUE DES LOGICIELS

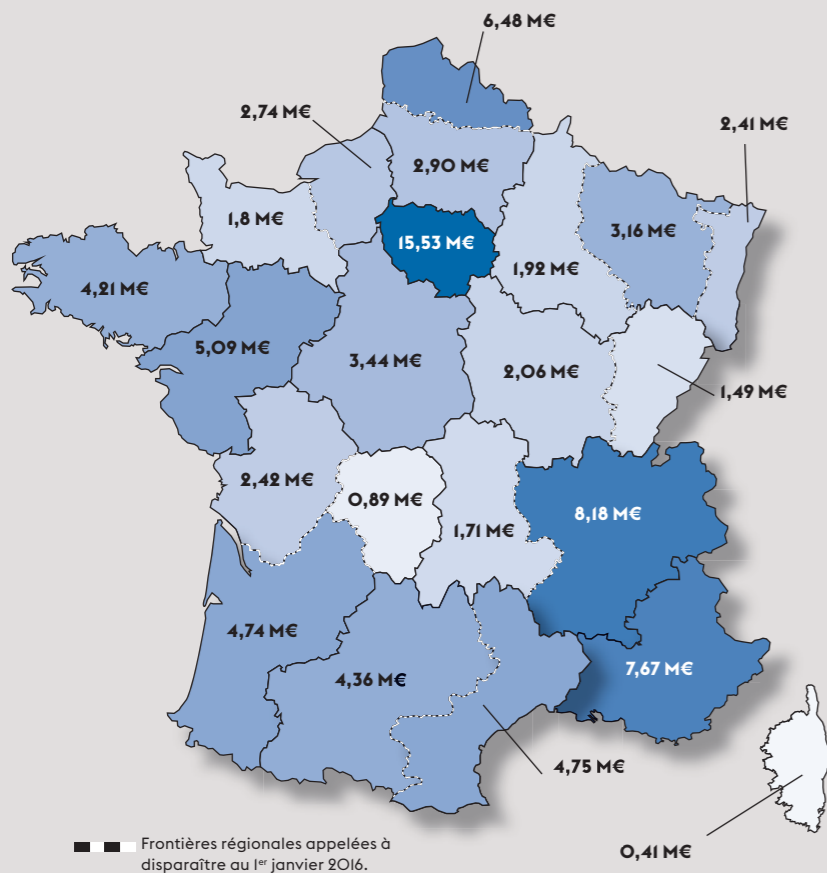
Découvrez la vidéo de notre offre NEXT GENERATION
Pour plus d'informations +33 (0) 821 008 800
Ou sur : www.valinformatique.fr



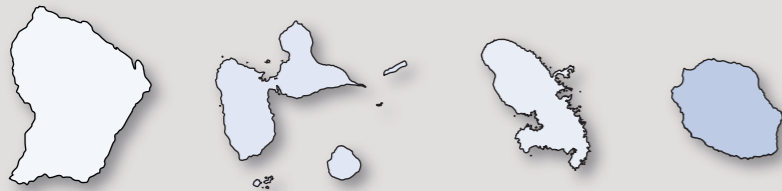
L'ACCORD-CADRE ÉTAT-RÉGIONS POUR LA FORMATION DES CHÔMEURS

Le 12 mai dernier à Matignon, l'État, l'ARF (Association des Régions de France) et le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel pour l'emploi et la formation) ont paraphé l'accord-cadre sur la formation et la qualification professionnelle des demandeurs d'emploi. Les collectivités territoriales pourront le décliner avec le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

RÉPARTITION PAR RÉGION DE L'ENVELOPPE FINANCIÈRE FPSPP 2015, POUR LE FINANCEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR LES RÉGIONS (TOTAL : 93,6 M€)



GUYANE 0,4 M€ GUADELOUPE 1,16 M€ MARTINIQUE 0,88 M€ RÉUNION 2,59 M€



93,6

MILLIONS D'EUROS MOBILISÉS



40 000

DEMANDEURS D'EMPLOI POURRONT SUIVRE DES CURSUS DE 300 À 350 HEURES



9 €/h

FORFAIT DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS PÉDAGOGIQUES PAR LE FPSPP



Semaine du développement durable

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE A RENDEZ-VOUS AVEC LA FORMATION

Cette année, la Semaine du développement durable, devenue européenne, se déroule du 30 mai au 5 juin. L'occasion, pour le ministère de l'Écologie, de rappeler que la transition écologique implique "un nouveau modèle qui renouvelle nos façons de consommer, de produire, de travailler". Ces normes nouvelles sont pour un secteur en particulier, celui du bâtiment, un véritable champ d'opportunité. La formation est au rendez-vous.

Cédric Morin

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

L'adoption nécessaire à de nouveaux besoins et de nouveaux matériaux

Un impact sur l'ingénierie pédagogique à plusieurs niveaux

Tous les métiers traditionnels du secteur concernés à terme

“L’EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS, ÇA S’APPREND”

Dans le secteur du bâtiment plus que dans tout autre, les questions de croissance, de transition énergétique et de formation professionnelle sont indissociables. Explications.

Ces dernières années, les évolutions réglementaires dans le secteur des économies d'énergie ont ouvert de nouveaux besoins et de nouveaux marchés dans le champ de la formation. “La situation peut sembler contrastée avec l'effondrement du marché résidentiel neuf. Mais à la suite des Grenelles de l'environnement¹, sont apparus les enjeux de performance énergétique liés à la RT 2012 [réglementation thermique], avec en perspective la RT 2020. Appliquée aux bâtiments neufs, elle concernera de plus en plus le secteur de la rénovation”, explique Gabriel Coin, le directeur du centre ingénierie du BTP de l'Afpa.

S'adapter aux “matériaux intelligents”
Dans ce domaine, une évolution en cache une autre, souligne Philippe Dole, directeur général du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels): “La question du virage écologique dans le bâtiment remonte à vingt ans, même si elle a été remise à l'ordre du jour avec les mesures récentes autour de la transition énergétique. La vraie nouveauté dans le secteur, c'est l'émergence des matériaux intelligents, tout ce qui va concerner les commandes à distance et l'interactivité entre l'usage et l'utilisateur, notamment pour optimiser la régulation thermique.”

Dans son rapport dédié aux priorités dans le champ de la formation pour accompagner la transition énergétique, réalisé en 2014, le Cnefop (Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) rappelait que dans les TPE il a toujours été complexe de laisser



À la suite des Grenelles de l'environnement, sont apparus de nouvelles exigences de réglementation thermique.

partir en formation un salarié. Une difficulté que peuvent résoudre les cursus à distance. “Certaines Régions ont co-investi avec des organismes de formation dans des pédagogies nouvelles, notamment à distance et adaptées à ces nouvelles technologies, comme pour l'entretien de chaudière à basse condensation”, poursuit Philippe Dole.

Un impact sur l'ingénierie pédagogique à plusieurs niveaux

Par ailleurs, les mutations induites par la révolution énergétique dans l'ingénierie pédagogique induisent aussi d'apprendre aux différents corps de métiers à coordonner leur action sur un chantier, quand, auparavant, leurs interventions se succédaient. “Depuis cinq ou six ans, nous intégrons dans les cursus qualifiants des éléments liés à la performance énergétique, avec trois types de cibles”, poursuit Gabriel Coin. Il s'agit d'abord des “opérateurs de chantiers”, comme un peintre de façade dont les compétences doivent désormais intégrer l'isolation thermique par l'extérieur. La deuxième catégorie concerne l'encadrement, les professionnels qui, concrètement, sur le terrain, doivent coordonner l'action des différents corps de métier. Enfin, “il y a les techniciens des bureaux d'étude qu'il faut former à de nouvelles techniques, comme la rénovation énergétique”.

À consulter les chiffres du rapport d'activité ●●●



3 QUESTIONS À

Philippe Dole, directeur général du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

“Une adaptation constante du secteur de la formation”

Comment le secteur de la formation prend-il en compte l'émergence des questions écologiques ?

Il le fait de façon constante. Dans les années 80, il s'agissait d'accompagner les besoins en compétences sur des technologies comme les panneaux solaires, avant l'émergence des panneaux photovoltaïques, et chaque génération de produit suppose que le secteur de la formation adapte son offre. Par exemple dans le secteur de l'isolation, nous passons de produits fondés sur une conception chimique à des produits naturels, comme le chanvre ou le bois.

Cette évolution ne relève-t-elle pas avant tout de l'adaptation des formations initiales ?

C'est l'évolution de la demande des consommateurs et du cadre juridique qui crée de nouveaux besoins en formation, auxquels doivent s'adapter les cursus initiaux comme ceux de la formation professionnelle. Un peintre reste un peintre, mais il devra apprendre de nouvelles techniques de travail plus respectueuses de l'environnement ou moins énergivores, tout au long de sa carrière. Car la transition énergétique fait évoluer constamment les besoins en formation.

Tous les métiers intervenant dans le bâtiment sont-ils concernés ?

Les évolutions liées à la transition énergétique concernent tous les métiers connexes au secteur du bâtiment. Par exemple, l'informatique permet aux chauffeurs d'optimiser et de rationaliser une tournée, ainsi que d'enregistrer un paiement. L'évolution induite va au-delà des questions écologiques et suppose une offre de formation adaptée pour tous les métiers, de plus en plus imbriqués dans les chaînes de production.

REPÈRES

LE DISPOSITIF FEEBAT RECONDUIT JUSQU'EN 2017

C'est en avril 2014 qu'a été signée la convention qui reconduit jusqu'en 2017 le dispositif FeeBat (Formation aux économies d'énergie dans le bâtiment). Cette offre de formation s'est alors enrichie avec l'arrivée du module “FeeBat Renove”, qui s'adresse aux entreprises souhaitant obtenir la mention RGE (“reconnu garant de l'environnement”). Sur les 31 millions de logements que compte le parc résidentiel français, 20 millions doivent être rénovés d'ici 2050. À partir de 2013, il a été prévu de rénover 470 000 logements par an, soit un marché estimé à plus de 10 milliards d'euros par an en résidentiel. Le marché en rénovation énergétique des bâtiments tertiaires est estimé à près de 10 milliards d'euros annuels. Le coût des travaux nécessaires pour diviser par quatre les consommations en énergie est de 25 000 à 30 000 euros par logement.



FeeBat propose à la fois des modules généralistes sur les économies d'énergie ou axés sur une technique.



LES FORMATIONS FEEBAT

PRISES EN CHARGE :

- pour les entreprises et artisans du bâtiment adhérents au Fafcea (Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale) ou aux Opcas suivants : Constructys, Agefos-PME et Intergros.
- par le biais d'un financement apporté par le "fournisseur d'énergie volontaire" EDF.

La prise en charge peut aller jusqu'à la totalité des coûts pédagogiques (plafonnés, selon les modules, entre 200 et 350 € par jour et par stagiaire)



Pour obtenir le label RGE, les entreprises doivent avoir au moins un responsable technique et opérationnel formé dans le cadre de FeeBat.

© Fotolia - Constructys

de Constructys. Nous sommes passés de 5 200 stagiaires en 2013, à 24 000 en 2014".

Tous les métiers du secteur concernés

Depuis le 1^{er} septembre 2014, pour bénéficier du prêt à taux zéro "Éco-PTZ" dans le cadre d'une rénovation, les particuliers doivent avoir recours à un artisan labellisé RGE. Et depuis le 1^{er} janvier dernier, c'est aussi le cas pour bénéficier du crédit d'impôt développement durable. Pour obtenir le label RGE, les entreprises doivent avoir au moins un responsable technique et opérationnel formé dans le cadre de FeeBat, qui propose à la fois des modules généralistes sur les économies d'énergie ou axés sur une technique, comme l'isolation d'un toit, d'un plancher. Ce dispositif est cofinancé par EDF, en échange des certificats d'économie d'énergie délivrés dans ce cadre.

"Nous avons 30 000 personnes qui suivent des cursus qualifiants, dont 60 % sont impactés par les enjeux de performance énergétique, et, près de 15 000 professionnels qui ont bénéficié d'un cursus court", conclut le directeur du centre ingénierie du BTP de l'Afpa.

À suivre : le projet de loi sur la transition énergétique en cours d'examen au Parlement précise que l'État, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales devront établir un "plan de programmation de l'emploi et des compétences". ●

●●● que publiera en juin prochain Constructys, l'Opcas du bâtiment, la montée en puissance des formations aux économies d'énergie dans le secteur a débuté en 2014 et profite des évolutions réglementaires. Depuis son lancement en 2007, 138 000 stagiaires ont suivi un cursus dans le cadre du dispositif FeeBat (Formation aux économies d'énergie dans le bâtiment). Avec la mise en place du label unique RGE - "reconnu garant de l'environnement" -, désormais obligatoire pour bénéficier d'aide financière de l'État, "FeeBat a connu une progression exceptionnelle en 2014, avec une augmentation de 350 % des entrées en formation, souligne Thomas Lesne, le directeur du développement

Se former en dehors du temps de travail P. 15

L'égalité hommes-femmes, "levier de performance" P. 16

De nouvelles règles pour la collecte de l'apprentissage P. 17



Knock Billy
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Est-ce possible ? SE FORMER EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL



1 DANS LE CADRE DU CPF

La réforme a voulu démocratiser l'accès à la formation en permettant à chacun de suivre une formation quand et où il le souhaite. Suivre une formation en dehors de son temps de travail est-il devenu simple ?

"Si la formation se déroule dans le cadre du CPF, il y a quelques éléments à prendre en compte", répond Paul de Vaublanc, chargé d'études juridiques à Centre Inffo. À la différence du Dif, le CPF relève de la propriété exclusive du salarié et la procédure de mobilisation des heures relève de la seule initiative de celui-ci. Si l'employeur reste force de proposition sur le choix d'action de formation, notamment au travers de l'entretien professionnel individuel (tous les deux ans), il ne peut imposer le choix d'une action au salarié. La particularité du CPF réside dans une possibilité d'opposabilité du départ en

formation à l'entreprise dans certains cas. Le salarié n'a pas besoin de l'accord de son employeur du moment où la formation est réalisée intégralement hors temps de travail. Si celle-ci figure sur les listes des formations éligibles au CPF, il doit se tourner vers l'Opcas dont dépend son entreprise pour se renseigner sur le financement de sa formation. ●

2 AVEC LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le salarié peut articuler le CPF et le congé individuel de formation (Cif). Dans ce cas, la prise en charge des frais pédagogiques associés est assurée par l'Opcas dont dépend son entreprise. Le salarié peut aussi articuler son CPF avec une VAE ou encore mobiliser des ressources disponibles sur son compte épargne temps (CET). Le salarié doit savoir qu'il pourra assurer une

partie du financement en mobilisant les ressources disponibles sur son CPF. Toute formation obtenue au titre du CPF en dehors du temps de travail ne permettra plus de bénéficier de l'allocation formation prévue dans le cadre du Dif (50 % du salaire net versé pour toute heure de formation suivie). ●

3 L'AIDE DES ORGANISMES DE FORMATION

Sur le plan organisationnel, des organismes de formation offrent depuis longtemps la possibilité de se former en dehors du temps de travail. C'est le cas par exemple du Cnam ou de Wall Street Institute, qui proposent des formations en soirée ou en fin de semaine. De plus, la loi du 5 mars dispose que l'action de formation continue peut se réaliser en tout ou partie à distance. ●



Benjamin d'Alguerre
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Parité
**L'ÉGALITÉ
HOMMES-FEMMES,
"LEVIER DE
PERFORMANCE"**



L A LOI DU 4 AOÛT 2014 PRÉVOIT D'INSTAURER UNE "ÉGALITÉ RÉELLE" ENTRE LES SEXES, ALORS QU'UN CERTAIN NOMBRE DE DISPOSITIONS FIGURENT PRÉCISÉMENT DANS LE DROIT DU TRAVAIL. QU'EN EST-IL ?

C'est cette entreprise qui recrute "un ou une ingénieur(e), mais de préférence un homme"; c'est cette salariée qui, revenant de congé maternité, constate que son évolution professionnelle et salariale a été mise entre parenthèses... Autant de comportements qui démontrent qu'en matière d'égalité, beaucoup reste à faire. La loi du 4 août 2014 instaure un panel de sanctions en cas de discriminations constatées – pouvant monter jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Certaines entreprises, à l'image de L'Oréal ou de Danone, n'avaient pas attendu pour inscrire dans leurs objectifs de formation des actions de sensibilisation à cette thématique. "Si beaucoup d'entreprises s'emparent de la question, c'est parce que cette loi existe. Mais certaines vont bien

au-delà du cadre légal, car elles sont convaincues que l'égalité professionnelle peut devenir un levier de performance", assure Estelle Dufétel, fondatrice et dirigeante du cabinet de formation et de coaching Bboosstt, spécialisé dans le conseil en égalité professionnelle. Qu'il existe un effet d'entraînement autour de cette problématique, la consultante n'en doute pas. Et affirme que c'est précisément le moment pour produire des effets à long terme en formant salariés et managers à la problématique de l'égalité sur le lieu de travail. "Aujourd'hui, avec les conséquences de la crise, certaines entreprises n'ont plus les moyens d'agir via une politique de rémunération attractive, mais elles doivent continuer à fidéliser et attirer les futurs talents. L'égalité professionnelle, qui contribue à la qualité de vie au travail, devient un véritable enjeu stratégique pour l'entreprise. C'est pour cela qu'il est nécessaire d'inscrire cette question dans les compétences des managers au-delà de la seule sensibilisation." Inscrire l'égalité dans les gènes de

"ÉGALITÉ RÉELLE"

Volontariste, la loi du 4 août 2014 instaure de nouvelles obligations pour les employeurs. Parmi elles, on note la nécessité d'inscrire la problématique de la mixité des métiers dans les négociations quinquennales de branche, l'intégration de modules consacrés à l'égalité hommes-femmes dans le plan de formation des entreprises ou l'instauration d'une négociation annuelle unique sur les "objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre".

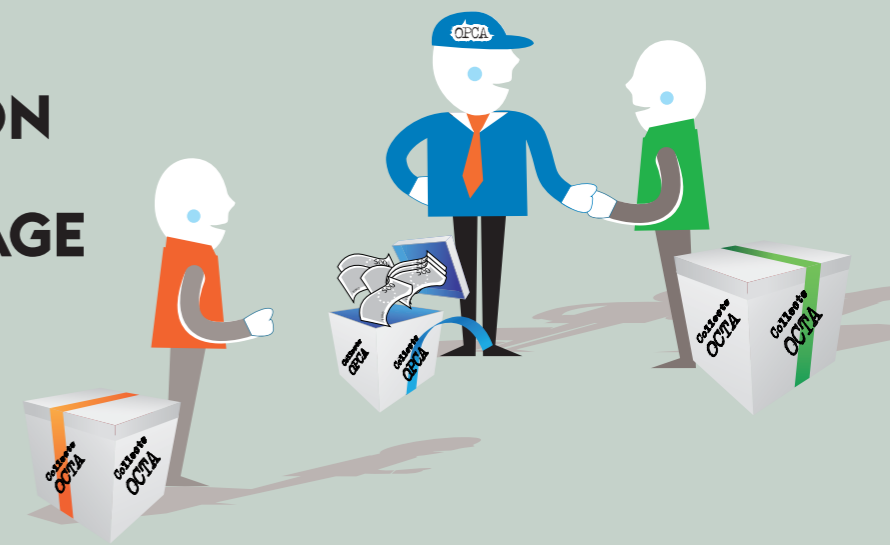
l'entreprise plutôt que dans les seuls textes, une nécessité, à en croire la formatrice. Car si certains groupes ont mené des négociations en interne, c'était avant tout pour se conformer à la loi, sans que la situation sur le terrain ne s'en trouve véritablement transformée. ●



Romain Pigeaud
chargé d'études juridiques à Centre Inffo

LÉGISLATION

Nouvelles règles
**LA COLLECTE
REDISTRIBUTION
DE LA TAXE
D'APPRENTISSAGE**



L A LOI DU 5 MARS 2014 MODIFIE LE PROCESSUS DE COLLECTE ET DE REDISTRIBUTION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE.

Dorénavant, la taxe d'apprentissage peut être collectée par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) en charge de collecter les contributions puis de financer la formation professionnelle continue. Les Opca devront cependant maintenir des activités séparées, car il est interdit de mutualiser les fonds de la formation continue et ceux de l'apprentissage. Il ne restera qu'un collecteur interconsulaire par région. Si la taxe d'apprentissage n'a pas fait l'objet d'affectation de la part de l'entreprise, cette affectation est faite par l'Octa (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) en concertation avec la Région. Un des objectifs de cette réforme est la réduction du nombre d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage,

144 au moment de la parution de la loi, répartis entre 63 établissements consulaires, 55 Octa nationaux et 26 Octa régionaux. L'autre objectif est d'assurer la gouvernance paritaire et de permettre aux branches professionnelles de bâtir des politiques d'alternance articulées au mieux les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Les quatre Opca qui remplissent

aujourd'hui à la fois les fonctions d'Opca et d'Octa (le Fafih pour l'hôtellerie, l'Association nationale pour la formation automobile, l'Opca des industries de la métallurgie et Uniformation) poursuivront leurs missions. Les autres deviendront donc des "Opca-Octa". Deux arrêtés viennent préciser la procédure d'habilitation des Octa et les moyens dont ceux-ci disposent. ●

HABILITATION DES OCTA

Pour pouvoir collecter la taxe d'apprentissage 2016, tous les Octa doivent être habilités par le ministère du Travail. L'arrêté du 23 avril 2015 vient préciser la procédure d'habilitation. Les Opca-Octa ne pourront que collecter la taxe auprès des entreprises qui sont dans le champ de leur agrément et qui leur versent les contributions au titre de la formation professionnelle continue. La demande d'habilitation doit être déposée auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle pour les organismes à compétence nationale et, auprès du préfet de région pour les organismes à vocation régionale.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

L'offre de service 2015 de Centre Inffo DEUX NOUVEAUX CATALOGUES

Centre Inffo vient d'actualiser son offre de service destinée aux professionnels de l'orientation et de la formation en 2015. Le catalogue "Offre de formation" détaille les 43 sessions de formation réalisées en inter ou en intra-entreprise dans sept domaines (droit de la formation, pilotage, gestion de la formation en entreprise et en organisme, ingénierie pédagogique, ingénierie documentaire, certifications), ainsi que les prestations de conseil et sur mesure. Le catalogue "Produits et services" le complète avec la presse d'actualité, les prestations orales, les ouvrages experts, les sites internet. ●



+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr

Inffo formation EN PDF FEUILLETABLE

Les 1^{er} et les 15 du mois, vous avez rendez-vous avec votre magazine *Inffo formation*. Mais en tant qu'abonné, savez-vous que vous avez l'opportunité de découvrir et de lire votre numéro avant même cette date ? Nous le plaçons en version PDF feuilletable sur le site Actualité de la formation.fr, dès son bouclage. N'hésitez pas à utiliser ce nouveau mode de lecture. Votre numéro d'abonné vous donne également accès à d'autres documents et articles de la rédaction. ●

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



Matinée d'actualité ACHAT DE FORMATION : PRÉPAREZ VOTRE AVENIR

Depuis le début de l'année, les organismes de formation connaissent un effritement notable de leur chiffre d'affaires, qui questionne leurs stratégies de marché et le positionnement de leur offre : comment anticiper les nouvelles tendances, développer des modèles de stratégie innovants, créer une offre de formation différenciatrice et augmenter sa visibilité ? À partir d'une enquête quantitative et d'une étude qualitative annuelles menées auprès des entreprises, Centre Inffo organise le 9 juin une matinée d'actualité où des professionnels experts donneront aux prestataires de formation les clés pour appréhender les marchés de demain et construire les éléments de différenciation de leur offre. ●

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



Une brochure pratique LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN 20 PAGES

Connaître rapidement les grands principes de l'orientation et de la formation tout au long de la vie en France, les acteurs, les dispositifs, les statistiques et les financements : c'est possible grâce à la brochure de 20 pages réalisée par Centre Inffo en avril 2015. Initialement destiné aux publics étrangers en visites d'études en France, ce document de synthèse est l'outil idéal pour toute personne ayant besoin de se familiariser avec ce secteur complexe. Brochure en langue française, téléchargeable gratuitement sur la Boutique en ligne de Centre Inffo et en vente en nombre. Bientôt disponible en versions anglaise et espagnole. ●



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



Agefa-PME DES PASSERELLES ENTRE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET L'APPRENTISSAGE

Mixer l'enseignement professionnel et l'apprentissage en une seule voie éducative professionnelle initiale pour lutter contre le chômage des jeunes, c'est la proposition d'Agefa-PME.

Hier organisme collecteur de la taxe d'apprentissage, aujourd'hui tête d'un réseau d'une trentaine d'établissements de formation,

Agefa-PME a conduit une vaste consultation ("Gagnons avec l'enseignement professionnel") durant près de six mois, dont les résultats finaux seront annoncés les 17 et 18 juin prochains à l'occasion du salon Planète PME. Ont été sollicités des chefs d'entreprise, des parents d'élèves, des enseignants, des professionnels de l'orientation et des jeunes par le biais d'une plateforme

contributive. "Les résultats mettent en lumière la nécessité de continuer de combattre la méconnaissance des jeunes pour l'entreprise", indique Jean-Jacques Dijoux, directeur général d'Agefa-PME. Il faut à ses yeux faciliter les passerelles entre l'enseignement professionnel et l'apprentissage "sous un autre statut

que scolaire". Et de proposer des systèmes de "sas" qui permettraient à un jeune en bac professionnel ou en BTS d'enchaîner sur un cycle d'apprentissage au cours de sa scolarité. ●

+ D'INFOS
www.propositions-enseignementpro.fr



Jean-Jacques Dijoux, directeur général d'Agefa-PME.

Lorraine LIVRE BLANC SUR L'APPRENTISSAGE



Jean-Pierre Masseret, président de la Région Lorraine.

Les médaillés lorrains des Olympiades des métiers 2015 étaient mis à l'honneur le 11 mai dernier à l'Hôtel de Région. À cette occasion, Jean-Pierre Masseret, président du Conseil régional, a présenté les premières conclusions du "Livre blanc sur l'apprentissage" élaboré

sous la conduite de Jean Kuperholc. Il propose sept "axes de travail structurants", dont "le positionnement de l'apprentissage au carrefour du développement économique et de la formation professionnelle". ●

+ D'INFOS
www.lorraine.eu

Courtage d'assurances MUTATIONS DES MÉTIERS

Nouvelles exigences des clients en termes de services, transformations réglementaires, "digitalisation de la gestion"... Autant d'évolutions pour les métiers du courtage d'assurances, identifiées par une étude prospective de la branche réalisée avec Agefos-PME. "Toutes les familles de métiers vont connaître une évolution significative des compétences requises." ●

+ D'INFOS
www.agefos-pme.com

Fonction publique d'État UN GUIDE PRATIQUE POUR L'APPRENTISSAGE

La Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) vient de publier un guide pratique visant à aider les services de ressources humaines à faire de l'accueil d'un apprenti une réussite.

Conçu comme une boîte à outils, il propose des réponses à l'ensemble des questions qui se posent à chacune des étapes du processus d'intégration d'un apprenti dans un service.

Il présente cinq étapes à "respecter scrupuleusement": s'informer des spécificités du contrat d'apprentissage, recenser les

possibilités d'accueil, publier les fiches décrivant les fonctions, faire participer activement le service d'accueil (collègues comme chaîne hiérarchique) et accompagner la fin de la période d'apprentissage. 700 apprentis seulement sont actuellement recensés dans la fonction publique d'État (11 000 dans la FP territoriale, 900 dans l'hospitalière). Il lui est demandé d'accueillir 4 000 apprentis en septembre, et 6 000 supplémentaires en septembre 2016. Au total, 3 354 formations sont accessibles par l'apprentissage, pour tous niveaux de diplôme et toutes les filières métier sont potentiellement concernées. ●



+ D'INFOS
www.fonction-publique.gouv.fr

3^{es} Rencontres pour le travail, l'emploi et l'entreprise LA FORMATION, LEVIER ESSENTIEL DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE



"La formation continue doit devenir une réalité et entrer dans les mœurs. Il faut qu'elle devienne une hygiène de vie. Il est nécessaire pour chacun d'apprendre à apprendre."

Jean-François Foucard, expert confédéral CFE-CGC sur les questions d'emploi, s'exprimait à l'occasion des 3^{es} Rencontres pour le travail, l'emploi et l'entreprise organisées par M&M Conseil le 20 mai à Paris. Il a revendiqué "pour les nouveaux chômeurs de bas

niveau de qualification l'instauration d'une formation dès le départ, sans attendre six ou neuf mois". À condition de prendre garde à l'offre d'emploi correspondante. Sinon, "cela constitue une frustration pour les jeunes et une perte pour la société". ●

+ D'INFOS
www.metallurgie-cfecgc.com

Antilles ÉCOLE DE LA DEUXIÈME CHANCE



Le président de la Région Guadeloupe, Victorin Lurel.

À Saint-Martin, à Saint-Barthélemy, en Martinique et en Guadeloupe,

le président de la République a notamment annoncé 700 000 € pour la création d'une troisième École régionale de la deuxième chance. Plus largement, il a évoqué "une loi sur l'égalité réelle", chargeant Victorin Lurel, président de la Guadeloupe, d'une mission sur ce projet. ●

Cnefop LE PARTAGE DES RESSOURCES DU SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE L'ORIENTATION



Une réunion du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) a mis en ligne le rapport sur le partage des ressources du service public régional de l'orientation (SPRO).

La saisine du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) en mars 2014 par les ministères de l'Éducation nationale et du Travail poursuivait trois objectifs : évaluer la pertinence des outils et ressources actuellement à disposition des acteurs de l'orientation dans le contexte d'installation des SPRO prévue par la loi du 5 mars 2014 ; identifier les outils et ressources devant faire l'objet d'une régulation nationale ; déterminer les chantiers à conduire pour atteindre les évolutions souhaitables. Il a finalement été terminé par le Cnefop, qui avait procédé à un examen du projet de rapport en avril. ●

+ D'INFOS
www.cnefop.gouv.fr

Aquitaine INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Le Groupement aquitain des réseaux de l'insertion par l'activité économique (Garie) a rendu public son rapport d'activité 2014. Par ailleurs, un accord régional 2015-2017 a été signé pour sécuriser les parcours d'insertion dans les SIAE (structures d'insertion par l'activité économique) d'Aquitaine. ●

+ D'INFOS
www.iae-aquitaine.org

Chambres de commerce et d'industrie LA SEMAINE DE L'APPRENTISSAGE



Patrice Guézou, directeur formation et compétences de CCI France.

La troisième édition de la Semaine nationale de l'apprentissage organisée par le réseau des chambres de commerce et d'industrie (CCI), en partenariat avec l'Onisep et le groupe NRJ, s'est déroulée du 18 au 22 mai.

"C'est le bon moment d'enclencher cette démarche, dans la mesure où les entreprises commencent à identifier leur capacité d'accueil des apprentis", expose Patrice Guézou, directeur formation et compétences de CCI France. Le réseau forme près de 100 000 apprentis chaque année (du CAP au master) au sein de 142 centres de formation d'apprentis. Cette semaine était le point de départ de 350 actions et événements ("Mercredis de l'apprentissage", "Forum des métiers"...) déployés sur l'ensemble du territoire. "100 % des entreprises qui souhaitent recruter un apprenti doivent pouvoir trouver une solution et rencontrer des jeunes, futures recrues potentielles", insiste Patrice Guézou. Cette édition a été l'occasion pour des binômes "conseiller CCI-apprenti", par exemple, d'aller à la rencontre des entreprises lors d'actions de terrain visant à sensibiliser les établissements les plus éloignés de l'apprentissage à la valeur ajoutée de cette formule. ●

+ D'INFOS
<http://sna-2015.france-apprentissage.com>



EMMANUELLE WARGON
DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Parcours

1998 à 2000
formatrice à l'Union des
Caisses nationales de
sécurité sociale

2007-2010
directrice de cabinet
du haut-commissaire
aux solidarités actives
contre les pauvretés
et haut-commissaire
à la jeunesse.

2010-2012
secrétaire générale des
ministères chargés des
Affaires sociales.

Depuis 2012
DGEFP

“BIEN CLARIFIER LA RÉFORME POUR TOUS LES ACTEURS”

Dans un entretien exclusif accordé à Centre Inffo, la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle fait le point sur la mise en œuvre parfois difficile de la réforme issue de la loi du 5 mars 2014.

Propos recueillis par Béatrice Delamer et David Garcia

Un peu plus d'un an après le vote de la loi du 5 mars 2014, et trois mois après la mise en œuvre de la réforme, quel bilan global en tirez-vous ?

Je suis et reste très confiante sur la mise en œuvre de cette réforme. Comme c'est une vraie révolution, que l'on passe réellement d'un système à un autre, on a une phase de transition entre un ancien système et un nouveau. Il reste des réglages, même si nous avons déjà apporté de nombreuses précisions.

Nous avons commencé l'information des entreprises et continuerons toute cette année, afin qu'aucune ne se trouve dans une situation d'attente. Notre objectif est donc de bien clarifier la réforme pour tous les acteurs, notamment les

Opca, avec qui nous avons passé beaucoup de temps pour trouver des points de réassurance, à l'occasion, notamment, de la réunion du ministre avec les Opca le 4 mai, et d'échanges par courrier. C'est une réforme en laquelle je crois qui se met en place.

Il y a eu quelques turbulences au moment de sa mise en œuvre, mais dans le cadre du pilotage rapproché de la réforme que l'on mène à la DGEFP, en étroite collaboration avec tous les membres du bureau du Cnefop, mais aussi avec les Opca, le Fonds paritaire et la Fédération de la formation professionnelle, nous mettons en place tous les ajustements pour rendre le système le plus fluide possible et faire que la transition se passe bien pour tous les acteurs.



1,3 million de comptes personnels de formation ont été créés et 47 000 dossiers de formation initiés”

Mesure emblématique, le compte personnel de formation affiche plus d'un million d'inscriptions sur Moncompteformation.gouv.fr, mais assez peu de projets aboutis. Comment l'expliquer ?

Lors de la réunion que le ministre du Travail, François Rebsamen, a tenue le 4 mai, les Opca – notamment Opcalia et Agefos-PME – ont indiqué que la situation s'améliorait. D'ailleurs, nous sommes passés en quelques jours de 150 dossiers validés à 1 000. Autres chiffres : 1,3 million de comptes créés et 47 000 dossiers de formation initiés (en cours de montage).

Les critiques du CPF portent à la fois sur le site et sur l'élaboration des listes définitives. Il semble que ce soit également compliqué côté opérateurs (Opca et Pôle emploi). Quels sont les chantiers et les échéances pour y remédier ?

De son côté, Pôle emploi a commencé à saisir les dossiers de demande de formation des demandeurs d'emploi dans le système d'information CPF. Le nombre de dossiers de demandeurs d'emploi mobilisant leur compte va donc augmenter lui aussi. Chaque Opca doit financer des formations au titre du CPF et doit, donc, adapter ses procédures.

L'équipe projet CPF est en contact avec chacun d'eux pour vérifier que leur procédure a été bien mise en place et que le système fonctionne. De quelle façon ils traitent les demandes au titre du CPF, comment ils informent le système de gestion informatisée du CPF... Nous disposerons d'un tableau de bord afin de suivre le nombre de dossiers. La procédure de traitement des dossiers par les Opca va être, à moyen terme, entièrement dématérialisée et interfacée avec le système de gestion informatisée du CPF. Quatre Opca sont actuellement prêts à lancer la procédure d'interfaçage au système d'information CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations. Les autres se sont positionnés sur un calendrier. Les Opca peuvent financer tous les modules des formations éligibles inscrites sur les listes, tout

ce qui a été inscrit à l'inventaire. Ils peuvent également financer au titre du CPF toutes les formations socle de compétences et lutte contre l'illettrisme.

Quel est le temps moyen estimé actuellement entre l'inscription au CPF et le départ en formation ?

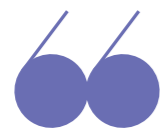
Quand le circuit sera rôdé, en rythme de routine, entre le moment où le dossier sera complet et le moment où l'accord sera obtenu, cela devrait prendre trois à quatre semaines maximum, dans un cas simple n'impliquant qu'un mode de financement.

Comment optimiser le processus ?

Pour optimiser le processus, la saisie et la navigation dans le SI ont été améliorées, facilitées. Nous avons également ajouté une partie consacrée aux démarches sur le portail, pour expliquer de façon très pédagogique ce que l'utilisateur doit faire une fois son dossier validé. Enfin, nous avons envoyé un mail à toutes les personnes qui avaient initié un dossier de formation sur leur compte CPF, pour leur proposer notre aide et les rediriger, si nécessaire, vers la plateforme téléphonique.

DÉCRETS SUR LA QUALITÉ ET LA VAE

Le décret qualité devrait passer en section sociale en tout début du mois de juin, selon la DGEFP. Après avis du Conseil national d'évaluation des normes. Lequel mesure l'impact pour les collectivités territoriales. Autre texte d'application à paraître : la validation des acquis de l'expérience. Le décret relatif au congé VAE est déjà passé, et celui qui est attendu doit sécuriser la prise en compte de tout le dispositif VAE dans la formation continue, pas seulement le compte personnel de formation. Ce texte devrait rassurer certains acteurs, notamment sur la prise en charge financière. Et ce, même si le dispositif fonctionne déjà.



Les fondements du triangle entreprise-Opca-organisme de formation changent, chaque acteur se repositionne”

À quand l'universalité du CPF et son ouverture aux agents de la fonction publique et aux professions libérales ?

L'accès au CPF pour les fonctionnaires sera discuté dans le cadre de la négociation générale sur la fonction publique, comme l'a annoncé le ministre, Marylise Lebranchu, dans l'agenda social. Pour les professions libérales, les négociations n'ont pas débuté.

Le Premier ministre a annoncé la création du “compte personnel d'activité”. Cela ne risque-t-il pas de brouiller le message de la réforme ?

Une campagne de communication sur la formation (CPF et CEP) se fera à la rentrée, en septembre, car c'est le moment où les entreprises établissent

leur plan de formation et aussi, souvent, où les actifs s'interrogent sur leurs besoins en formation.

Les Opca de branche s'estiment menacés par la captation de la contribution volontaire par les Opca interprofessionnels. Était-ce prévisible ?

Nous avons déjà répondu en disant que lorsqu'une contribution volontaire allait vers un Opca interprofessionnel, en aucun cas elle ne pouvait être refinancée ou complétée par l'accès aux fonds mutualisés, ce qui devrait placer le système sur des bases saines. Déjà, dans la période précédente, les Opca interprofessionnels collectaient des contributions volontaires auprès d'entreprises qui ne cotisaient pas par ailleurs à l'interprofessionnel ; nous n'avons donc rien changé entre l'avant et l'après réforme sur ce point.

Faut-il confier la collecte à l'Urssaf et ainsi clarifier la mission des Opca qui pourraient ainsi se recentrer sur leurs missions de conseil et d'accompagnement des entreprises ?

Nous mettons en œuvre une réforme suffisamment ambitieuse comme cela. Le ministère n'a aucun nouveau projet de réforme du système de la formation professionnelle.

Les organismes de formation ont vu leur chiffre d'affaires diminuer depuis le début de l'année. Tant la Fédération de la formation professionnelle que le collectif des Hiboux s'inquiètent des modalités de mise en œuvre de la réforme. Que répondez-vous à ces inquiétudes ?

Les organismes de formation formulent deux demandes différentes. Une première demande autour du CPF, pour que les formations éligibles au CPF soient les plus ouvertes possibles dans le respect des textes. C'est un travail que nous menons avec la Commission nationale de la certi-

Lors de la réunion au ministère du Travail avec les présidents et vice-présidents d'Opca, le 4 mai dernier.



© Ministère du Travail - Dicom - William Ait - Sipa

Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ici le 7 mai dernier au ministère du Travail, lors de la Réunion d'étape pour la mobilisation sur l'apprentissage. À sa droite, Thomas Audigé, directeur adjoint du cabinet du ministre.



© Ministère du Travail - Dicom - Gaël Corbière - Sipa Press

fication professionnelle, les listes élaborées par les partenaires sociaux, nationalement et dans les Régions. Nous avons également beaucoup travaillé sur l'inventaire.

L'autre demande des organismes de formation, c'est d'éviter l'attentisme de certaines entreprises. Si certaines continuent à former, d'autres agissent peu cette année en matière de formation. Les directions financières ont bien compris que, désormais, la contribution n'était plus obligatoire, et qu'il fallait justifier ses choix. Cela prend du temps pour que le discours s'organise dans l'entreprise entre ceux qui tiennent les comptes et ceux qui considèrent à raison que la dépense est stratégique.

Certains organismes de formation devront sûrement se repositionner pour répondre aux nouvelles demandes des entreprises. On est pleinement dans le troisième objectif de la loi de mars 2014, à savoir passer d'une logique de dépense à une logique d'investissement. De fait, les fondements du triangle entreprise-Opca-organisme de formation changent, chaque acteur se repositionne.

Que préconisez-vous pour améliorer la situation des OF, surtout des plus petits, pendant cette période de transition ?

Nous conduisons des travaux sur la simplification des relations entre entreprises, Opca et organismes de formation. Lorsque l'entreprise traite directement avec l'organisme de formation, elle se trouve dans une relation contractuelle qui ne pose pas de problème.

En revanche, quand elle mobilise un organisme de formation et qu'ensuite l'Opca est subrogé dans les droits de l'entreprise et que c'est l'Opca qui paye, cette relation triangulaire est plus complexe pour les OF.

Avec la FFP et la mission simplification – sous l'égide de Thierry Mandon, le secrétaire d'État à la Réforme et à la Simplification –, nous essayons de trouver le bon cadre conventionnel afin que, par exemple, l'absentéisme ne soit pas forcément toujours à la charge de l'organisme de formation, mais qu'il puisse être financé autrement. Nous ferons des propositions cet été.



Aujourd'hui, la démarche de conseil en évolution professionnelle est accessible au public"

Que peut-on faire pour les organismes de formation, qui auraient perdu environ 30 % de leur chiffre d'affaires ?

Les organismes de formation ont des clients, ces clients sont des entreprises. Lorsqu'on remplace une obligation de dépenser par une obligation de former, les entreprises retrouvent leur liberté. La transition est effectivement un peu brutale et nous avons encore un déficit d'information des entreprises, que notre communication doit combler.

Il n'y a pas de raison que les entreprises ne retrouvent pas le chemin de l'achat de prestations de formation, parce qu'elles en ont besoin et que c'est leur intérêt.

Les cinq opérateurs (Apec, Opacif, Pôle emploi, Agefiph et Missions locales) du conseil en évolution professionnelle sont-ils opérationnels ? Peut-on dire que chacun bénéficie du même service, où qu'il se trouve en France ?

Tous les opérateurs ont mis en place le CEP, c'est un processus qui s'installe. Nous avons travaillé avec tous les opérateurs, avec l'ARF [Association

des Régions de France] et avec le Copanef [Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation] dans le cadre de groupes de travail. Nous avons maintenant un référentiel d'activité extrêmement précis pour chaque niveau d'accueil, que nous allons diffuser, via les opérateurs, dans les prochains jours.

Où en est-on de l'articulation entre le premier niveau du CEP (accueil et information) et le service public régional d'orientation (SPRO) ?

À la demande des opérateurs, nous avons fortement rapproché le niveau 1 du CEP avec l'activité du service public régional de l'orientation (SPRO), et le début de l'accompagnement de la personne relève du niveau 2. En calant ainsi le niveau 1 sur le premier accueil, du type SPRO, on "libère" du temps sur le niveau 2 et les prestataires peuvent calibrer au mieux leurs prestations.

Nous souhaitons maintenant que s'engagent entre les cinq opérateurs des discussions sur la mise en œuvre opérationnelle du CEP au niveau régional, notamment au sein des Crefop.

Où en est-on de la professionnalisation des conseillers et de l'harmonisation de leurs pratiques ?

La professionnalisation des conseillers s'effectue au sein de chaque réseau. Elle va passer par le référentiel d'activité, et la DGEFP encourage les échanges de pratiques entre opérateurs. D'ailleurs, deux organismes offrent un appui à ce travail inter-réseaux : le Cnam et Centre Inffo.

Le service est-il connu du public ?

On peut aujourd'hui dire que la démarche CEP est accessible au public. À titre d'exemple, tous les Fongecif que nous avons rencontrés dans le cadre des négociations des Com [contrats d'objectifs et de moyens] ont une prestation bien organisée, ils ont créé des emplois pour assurer les CEP.

Le CEP sera-t-il aussi l'objet de la campagne de communication gouvernementale ?

Pour qu'il soit mieux connu du public, le CEP fera partie de la campagne de communication sur la réforme. Il sera dès cette année mieux connu du public également grâce aux entretiens professionnels que conduiront les employeurs. ●

LES NIVEAUX DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une prestation gratuite d'accompagnement pour l'élaboration et la concrétisation des projets personnels d'évolution (reprise ou création d'activité, insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, etc.). Trois niveaux de services sont proposés. Niveau 1 : accueil individualisé (analyse du projet, informations socioéconomiques territorialisées, métiers, formations et qualifications). Niveau 2 : conseil personnalisé (formalisation du projet, étude de faisabilité et stratégie de mise en œuvre adaptée à la situation de la personne). Niveau 3 : accompagnement de la mise en œuvre (programme d'action comprenant les étapes de réalisation, les prestations à mobiliser et le plan de financement).

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

LES ORGANISMES DE FORMATION EN DIFFICULTÉ

L'actuelle mise en œuvre de la réforme réserve aux acteurs de l'offre une période de transition plus complexe à gérer que les précédentes. Attentisme des entreprises, listes éligibles au compte personnel en cours de finalisation... des facteurs qui contribuent à cristalliser l'inquiétude. Célia Coste



Hall d'accueil de la société française de formation professionnelle et continue Cegos.

Des lendemains qui chantent. Cinq mois après l'entrée en vigueur du compte personnel de formation, les organismes de formation les attendent toujours. La première alerte a été lancée par la Fédération de la formation professionnelle au début du mois d'avril. Dans une lettre ouverte adressée au ministre du Travail, Jean Wemaëre dénonçait des dispositifs trop complexes, mis en place "sans qu'aucune

période de transition n'ait été prévue". Le président de la FFP continue de soutenir les ambitions portées par la loi du 5 mars 2014, mais constate toutefois des difficultés persistantes dans sa mise en œuvre.

Chiffres d'affaires en baisse

Les lanceurs d'alerte n'ont pas tardé à être rejoints par une communauté d'acteurs préoccupés par le devenir des petites structures de formation. À la fin du mois d'avril, le mouvement des "Hiboux" (*Inffo formation* n° 878, p. 5) a commencé à faire parler de lui sur la Toile. Son objectif : alerter sur les difficultés rencontrées par les organismes de formation en ce début d'année. "Le risque, c'est la faillite à très court terme des 50 000 organismes de formation et des dizaines de milliers de formateurs indépendants, et le chômage pour leurs 150 000 employés. Les fondements et objectifs de la réforme sont louables et représentent une véritable avancée sociale mais son caractère d'urgence prétendue a eu un impact très négatif sur sa mise en place", explique Guillaume le Dieu de Ville, cofondateur de l'organisme de formation de langues Lingueo et à l'initiative du mouvement. À ce jour, une pétition a recueilli près de 2 000 signatures.

Selon les estimations de l'observatoire économique de la FFP, le chiffre d'affaires des organismes de formation a baissé de 15 % au premier semestre, allant pour certains jusqu'à 50 %. La Fédération table même sur une baisse approchant les 30 % à la fin de mois de mai.

Chaque acteur doit se repositionner

Du côté de l'État, la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Emmanuelle Wargon, observe qu'"il est normal qu'il y ait des turbulences au moment de la mise en œuvre,



15 %

de baisse du chiffre d'affaires des organismes de formation au premier semestre.

car les décisions d'achat changent et chaque acteur doit se repositionner". La DGEFP mène un pilotage rapproché de la réforme précisément pour "rendre le système le plus fluide possible" (voir interview en pages 24-28).

Sur le terrain, certains s'adaptent mieux que d'autres. Exemple à Cegos, qui selon Mathilde Bourdat, responsable de la formation du groupe, a "les reins solides" pour affronter la période de transition. "Ce début d'année est assez calme. Nous ne constatons pas de baisse particulière pour l'instant. La réforme ne fait que confirmer les tendances déjà observées : succès des formats courts, développement des partenariats avec les universités et les grandes écoles, « mix » du présentiel et des formations à distance..."

Difficile pour les petits organismes

Chez les plus petits, la tonalité n'est pas la même. Ainsi, Jane McLucas, directrice de JML et formatrice en langue anglaise, s'inquiète de voir baisser le nombre de salariés intégrant ses formations : "Nous ressentons pour l'instant que les salariés ont du mal à mobiliser leur CPF pour des formations de 20 heures. Nous avons la sensation qu'ils souhaitent garder leurs heures pour des formations plus longues, pour des reconversions par exemple. Cela n'a rien avoir avec le Dif..."

Un cas qui est loin d'être isolé. Certains directeurs de centre de formation nous confient leur peur de devoir licencier. Voire de mettre prochainement la clé sous la porte. "Nous craignons une hécatombe. Certains organismes ont déjà fermé. Nous sommes également en contact avec des directeurs qui sont dans une situation de détresse, car ils n'arrivent plus à joindre les deux bouts. Ce sont des situations professionnelles et personnelles tragiques", décrit Guillaume le Dieu de Ville.

FACILITER L'ACCÈS AUX "FORMATIONS LES PLUS DEMANDÉES"

Depuis son entrée en vigueur au début de l'année, le compte personnel de formation, dispositif pivot de la réforme, cristallise les questionnements. Si le ministère s'est félicité du franchissement du seuil de un million de comptes ouverts en mars dernier, seulement 1 000 dossiers auraient été reçus dans les Opca au 31 mars. "Le CPF est trop complexe à mobiliser et ne permet pas l'accès aux formations les plus demandées et les plus utiles sur le marché du travail, notamment les formations courtes permettant l'acquisition de compétences transversales et immédiatement opérationnelles", explique la Fédération de la formation professionnelle. D'où sa proposition d'instaurer des mesures transitoires comme celle d'"élargir les listes de formations éligibles au CPF".

"Les organismes qui proposent des formations longues et qualifiantes sont les plus protégés", décrypte Jacques Bahry, ancien délégué général du Cési et vice-président de Centre Inffo. "La logique du qualifiant crée une concurrence d'autant plus difficile avec les organismes publics. Ces structures, qui rencontrent des difficultés financières, veulent se positionner sur la formation professionnelle continue. Difficile, si on est pas ISG ou Cési, de faire le poids..."

"Informer le plus possible"

Chez les indépendants, difficile aussi de savoir si la réforme représentera à terme une menace ou une opportunité. Michel Farhi, président de la Fédération des Chambres syndicales des formateurs consultants (CSFC), observe avant tout un manque d'information qui impacte les prises de décisions dans les entreprises et dans les Opca : "Les entreprises, surtout petites et moyennes, ne maîtrisent pas le nouveau système et ont du mal, en ce début d'année, à engager des frais. Les Opca, eux, attendent la négociation de leur convention d'objectifs et de moyens avec l'État pour connaître les fonds destinés aux frais de gestion. En attendant, le chiffre d'affaires des indépendants baissent, de 20 à 30 %."

Selon lui, les organismes n'ont plus le choix : ils doivent informer le plus qu'ils le peuvent, et "attendre que l'orage passe". ●



La logique du qualifiant crée une concurrence d'autant plus difficile avec les organismes publics"

Jacques Bahry
ancien délégué général du Cési, et vice-président de Centre Inffo

SARAH BERTIN DU GRAPHISME À LA BOULANGERIE

Dans *Rendez-vous en Galilée*, l'universitaire Gaston Pineau décrit les vertus du voyage lors du passage à la retraite. Bien en amont, Sarah Bertin témoigne de l'importance d'élargir son monde pour trouver sa voie.

Nicolas Deguerry

Mademoiselle B. Le nom évoque plus la musique ou la mode que la boulangerie, mais c'est bien celui qu'a retenu Sarah Bertin pour baptiser son fournil. Une fantaisie dont on peut s'amuser à décliner le sens : B comme Bertin, Blois, bonjour, boulangerie, bio, beau, bon, bois (four à), *bread (and breakfast)*...

Autant de mots qui renvoient à l'une ou l'autre des facettes de l'aventure qui a conduit cette jeune femme d'à peine 29 ans, du graphisme à la fabrication et à la vente de pains 100% levain naturel cuits au four à bois. Enjouée et créative, elle ne s'était sans doute guère trompée en s'engageant dans des études de communication visuelle. Reste que le projet professionnel, lui, clin d'œil à l'alchimie du pain, prendra plus de temps à lever et s'offrira d'abord un détour par le voyage : huit mois aux États-Unis comme jeune fille au pair, le temps de juger "catastrophique" le pain local et de se prendre à rêver de "partir à la rencontre des pains du monde". Car pour Sarah Bertin, qui ravirait l'universitaire gastronome Jean-Robert Pitte, "l'idée du pain est associée au bien vivre et au bien manger". Avidée de rencontres, elle revient en France pour gagner de quoi s'en retourner : six mois à silloner marchés, foires et salons pour une fabrique artisanale de macarons.

"Le pain, c'est maintenant !"

Conquise par le produit comme par la vente directe, elle repart bientôt "voguer ici et là, au Québec, en Allemagne et en Espagne, avec, dit-elle, l'idée du pain qui commence à germer". Et revient avec la conviction qu'elle ne se lancera pas dans la boulangerie conventionnelle mais apprendra à faire du pain à l'ancienne, c'est-à-dire au



"L'appel du pain : première fournée le 18 juin 2013 !"

levain, ainsi qu'on le faisait jusqu'au XVII^e siècle. Les formations existent mais ne sont alors pas reconnues. Qu'à cela ne tienne, elle obtient tout de même un congé individuel de formation (Cif) et présente le CAP de boulangerie, nécessaire à l'installation, en candidate libre. De retour à Blois, son port d'attache, elle organise une dégustation. Les retours sont bons, la presse locale l'honore d'un article, lequel lui permet de trouver un fournil. "Le pain, c'est maintenant !", s'amuse-t-elle. Après une formation d'aide à la création d'entreprise à la Chambre de métiers et de l'artisanat de Blois, elle peut dès lors se lancer. Avec des semaines de 70 heures partagées entre production et vente directe, elle ne cherche pas à grossir et sourit à l'évocation du futur, lorsqu'elle "verra les choses à deux", avec son conjoint qui s'apprête, lui aussi, à se lancer dans la boulangerie. ●

bio
2009
BTS
communication
visuelle
2011
début de
la formation
PainBio (Cif)
2012
validation
du CAP
boulangerie
(candidate libre)
18 juin 2013
première fournée



Logiciel de Gestion des Centres et Organismes de Formation

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 PRIVES 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





SUR LE WEB

“La Quotidienne” sur France 5

La formation professionnelle a fait l'objet d'un dossier dans l'émission “La Quotidienne” sur France 5. Une émission à présent disponible sur YouTube. À travers des reportages sur des cas pratiques et des invités (Jean Wemaëre, président de la FFP, et Laurent Nahon, directeur du Fongecif Île-de-France), sont abordés le fonctionnement de la formation professionnelle, la réforme et le fonctionnement de la VAE.

+ D'INFOS
www.youtube.com



Bernard Lamailoux,
éditions Dunod, 2014

PUBLICATION

Réforme de la formation : ce qu'il faut savoir

André Perret, vice-président DPM et associés, et Michel Barabel, maître de conférences à l'Université Paris Est-Créteil, ont recueilli les propos de divers acteurs de la formation sur les impacts de la loi du 5 mars 2014.

+ D'INFOS
<http://www.andrh.fr>



Anne-Marie Hingue ;
Karin Ulm
Presses universitaires
de Grenoble

PUBLICATION

Dites-moi un peu A2

À travers dix unités thématiques, cet ouvrage aborde différents “actes de paroles” pédagogiques. Il s'appuie sur de nombreux documents (photos, dessins originaux, citations, etc.) et des mises en situation de la vie quotidienne pour déclencher la “production orale” des apprenants, jeunes ou adultes. Les auteurs sont professeurs de langue et civilisation française à l'Alliance française de Paris. Le niveau “A2” est un niveau élémentaire du CECR (Cadre européen commun de référence pour les langues).

+ D'INFOS
www.pug.fr



SUR LE WEB

Insertion, formation et orientation en Europe

À voir, la 5^e édition des Rendez-vous des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement, à l'Université de Lorraine. Six vidéos sont en ligne, sur notamment les politiques européennes en matière d'insertion, de formation et d'orientation, les dynamiques transfrontalières, les dispositifs à mettre en œuvre avec les financements européens.

+ D'INFOS
<https://videos.univ-lorraine.fr>

FORMATION CONTINUE

Université François-Rabelais
TOURS



FORMATIONS ADAPTÉES À UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Diplôme d'Université Hautes Études de la Pratique Sociale (DUHEPS)*

Public

- Professionnels en exercice : des secteurs de la formation, de l'éducation de l'enseignement, du travail social, du sanitaire et social, du développement local, de la politique urbaine, des ressources humaines, de l'animation, etc.

Objectifs

- Capacité à identifier les situations problèmes et à les problématiser en liant théorie et pratiques
- Capacité à se doter d'un outillage conceptuel et méthodologique pertinent...

*Possibilité d'une double inscription en fin de 1^{ère} année de DUHEPS en Master 1 « Sciences de l'Éducation et de la Formation », après constitution d'un dossier de validation d'acquis.

Master 2

Ingenierie et Fonctions d'ACcompagnement en Formation (IFAC)

Public

- Professionnels en exercice : accompagnateurs de bilan, de VAE, conseillers professionnels, conseillers emploi-formation, etc.

Objectifs

- Assurer l'accompagnement coopératif de l'accueil, de la reconnaissance des acquis, de l'orientation, du bilan et du suivi
- Adapter des démarches d'identification des étapes et processus de construction de soi dans les axes personnels et professionnels...

Master 2

Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes (SIFA)

Public

- Professionnels en exercice : formateurs, tuteurs, enseignants, cadres de santé, ingénieurs pédagogiques, consultants-formateurs, responsables emploi-formation et RH, etc.

Objectifs

- Savoir conduire une analyse stratégique sur les questions de formation, de reconnaissance et de valorisation des compétences
- Savoir développer des projets et animer des partenariats dans le cadre de la formation tout au long de la vie...

Modules du Master IFAC

L'accompagnement en VAE, explicitation de l'expérience et reconnaissance des acquis

Public

- Professionnels en exercice : accompagnateurs VAE, accompagnateurs bilan de compétences, ingénieurs de formation, responsables pédagogiques et responsables des ressources humaines, conseillers en insertion, conseillers d'orientation...

Objectifs

- Accompagner le développement et la professionnalité des accompagnateurs en VAE, bilan de compétences et autoformation...

Candidature en ligne sur : www.formation-continue.univ-tours.fr

Formation Continue

Université François-Rabelais de Tours
60 rue du Plat d'Étain - BP 12050
37020 TOURS Cedex 1

Tél : 02 47 36 81 31
formation-continue@univ-tours.fr

MOBILISONS-NOUS !

SOUTENEZ LA CANDIDATURE FRANÇAISE POUR L'ORGANISATION DE LA **WORLDSKILLS COMPETITION À PARIS EN 2019**

Pour sa jeunesse, pour son économie et sa compétitivité, la France a besoin d'accueillir la « WorldSkills Competition » en 2019 !

Ce sont plus de 1000 jeunes venus de 72 pays en compétition pendant 4 jours sur 50 métiers du BTP, de l'industrie, de l'artisanat, de l'automobile, des nouvelles technologies, des services...

Ce sont plus de 100000 visiteurs qui peuvent regarder ces jeunes exercer passionnément leur métier à un haut niveau d'excellence.

En un mot, c'est la « WorldSkills Competition », plus connue en France sous l'appellation « Olympiades des Métiers ».

C'est une occasion exceptionnelle de mise en valeur de la jeunesse, des métiers, et des formations professionnelles qui y préparent.

C'est un atout considérable pour combattre les discours et pratiques qui, trop souvent encore, dévalorisent les filières professionnelles.

Les entreprises, l'économie, le pays tout entier ont besoin de valoriser les métiers et savoir-faire qui sont la substance fondamentale de la compétitivité.

Et la jeunesse doit être convaincue que l'exercice de ces métiers est un formidable moyen d'épanouissement professionnel et personnel.

Aujourd'hui, la France est candidate pour accueillir à Paris, en 2019, la 45^e édition de la WorldSkills Competition.

Verdict le 10 août prochain, dans le cadre de la prochaine compétition mondiale qui aura lieu à São Paulo au Brésil.

Alors mobilisons-nous sur www.worldskills-france.org/2019 pour faire de Paris, en 2019 la capitale mondiale de la jeunesse et des métiers.

the french touch



www.worldskills-france.org
Site disponible en version mobile :
mobile.worldskills-france.org

WorldSkills France : 7, rue d'Argout - 75002 Paris
Tél. : 01 40 28 18 58 - E-mail : cofom@cofom.org

