

P.04

*L'événement*

LES CHAMBRES DE MÉTIERS  
CÉLÈBRENT LEURS 90 ANS

P.24

*L'interview*

CATHERINE PERRET (CGT) :  
ORGANISMES DE FORMATION  
ET CONCURRENCE

P.28

*Itinéraire*

MARC THIERCELIN,  
AMBASSADEUR DE L'ALTERNANCE

INFFO  
FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 880 • Du 15 au 30 juin 2015

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

P.11 *À la une*

LES ATELIERS DE PÉDAGOGIE  
PERSONNALISÉE FÊTENT  
LEURS 30 ANS

Sous le patronage des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du Travail et de la Formation professionnelle, de la Commission nationale française auprès de l'Unesco, et de la ville de Paris.

# Biennale Internationale de l'Éducation, de la Formation et des Pratiques professionnelles

Du 30 juin au 3 juillet 2015 au Cnam Paris

## “Coopérer ? Au travail et en formation”

75 ateliers

27 thématiques

300 communications  
(dont un tiers de l'étranger)



### Des colloques professionnels

Pro-BTP : “Coopérer pour monter en compétences professionnelles”  
 APapp : “Coopération dans le réseau APP”  
 Centre Info : “Coopérer pour produire un outil collectif à usage de tous”, etc.

De nombreux laboratoires de recherche organiseront des symposia

### Les partenaires



La Biennale-Cnam, case 1Lab20, 41 rue Gay Lussac, 75005 Paris

labiennale@cnam.fr  
<http://labiennale.cnam.fr>

## Sommaire



p. 4 **L'événement**  
 Chambres de métiers : 90 ans, et toujours tournées vers l'apprentissage

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**  
 Les Ateliers de pédagogie personnalisée fêtent leurs 30 ans

p. 15 **Guide pro**  
**Expertise**  
 Demandeur d'emploi : faire valider son projet de formation  
**Savoir-agir**  
 Avant une formation : négocier une augmentation de salaire ?  
**Législation**  
 Une disposition spécifique : le contrat d'apprentissage saisonnier

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**  
 Catherine Perret (CGT) : “Faire sortir des organismes de formation du système de concurrence”

p. 26 **L'enquête**  
 La formation, fer de lance du groupe MBDA

p. 28 **Itinéraire**  
 Marc Thiercelin, ambassadeur de l'alternance

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

## En deux MOTS

### APP

Trente ans et toutes ses dents ! Menacés par feu la révision générale des politiques publiques, les Ateliers de pédagogie personnalisée ont vu leur mission pérennisée par la signature, en avril dernier, d'une convention avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (voir notre article “À la une”, pages 11 à 14). Une belle reconnaissance de l'utilité sociale de la démarche de l'autoformation accompagnée. Ce que la DGEFP souligne elle-même, en mettant en avant “le rôle et l'expertise du réseau APP en matière de lutte contre l'illettrisme, préfigurateur des travaux menés dans le cadre de la définition puis de la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles”.

### Augmentation

Négocier une augmentation de salaire après une formation ? Si le départ en formation ne donne aucun droit à une promotion sociale ou à une hausse de rémunération, les salariés ont tout intérêt à élaborer un argumentaire étayé pour convaincre leur employeur. “La formation est un réel investissement en temps, en énergie, voire en financement. Il est logique de rechercher un bon retour”, remarque Corinne Faddy, formatrice indépendance et coach, dans notre rubrique “Savoir-agir” (page 16). Le salarié doit d'abord prouver à son manager que sa nouvelle qualification représente une réelle valeur ajoutée pour l'employeur. Avant d'entamer la phase de négociation proprement dite, de préférence pendant l'entretien professionnel.

La rédaction



Retrouvez toute l'information sur la formation professionnelle sur notre site [www.actualite-de-la-formation.fr](http://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-info.fr](http://www.centre-info.fr) • 01 55 93 91 91 • [redaction.quotidien@centre-info.fr](mailto:redaction.quotidien@centre-info.fr) • **Directeur de la publication** : Julien Nizri  
 • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel  
 • **Secrétaire de rédaction adjointe** : Monique Chatard • **Rédacteurs** : Benjamin d'Algerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Marin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye  
 • **Documentation** : Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2103-3390 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94180 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](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr) • **Abonnement** : 190 € HT

## CHAMBRES DE MÉTIERS

# 90 ANS ET TOUJOURS TOURNÉES VERS L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage ne quitte pas la Une : le 3 juin, l'Assemblée permanente des Chambres de métiers de l'artisanat (APCMA), qui célébrait ses 90 ans à l'occasion de son assemblée générale, a fortement mis l'accent sur la formation, invitant le gouvernement à lancer trois chantiers pour l'apprentissage. La veille, elle remettait des Prix du maître d'apprentissage. Benjamin d'Algerre



### L'IMAGE

Le 3 juin dernier à Paris, l'assemblée générale de l'Assemblée permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat.

La fête avait commencé le 2 juin, avec la remise du Prix du maître d'apprentissage organisé par l'Assemblée permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat, et la Mutuelle des artisans et du commerce de proximité (MNRA). Cinq maîtres d'apprentissage des départements de l'Oise, de la Seine-et-Marne, de la Gironde, des Hautes-Alpes et de la Guadeloupe ont été distingués pour leur rôle dans la transmission des savoir-faire. Et le 3 juin, l'APCMA tenait son assemblée générale annuelle, à l'issue de laquelle Carole Delga, secré-

taire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire est venue signer avec Alain Griset – réélu à la présidence de l'instance – la convention d'objectifs et de performances réaffirmant le périmètre d'action des Chambres pour 2015-2017. L'occasion, pour le réseau consulaire, de faire connaître ses propositions en matière d'apprentissage.

### 90<sup>e</sup> anniversaire

Créées en 1925 par la loi Coutier, les Chambres de métiers et de l'artisanat soufflent, cette année, leurs 90 bougies. Douze ans après leur fondation,

c'est à elles que la loi Walter Paulin confiait la gestion de l'apprentissage, en 1937. Aujourd'hui, si leur champ de compétences s'est nettement étoffé (tenue du Répertoire des métiers de l'artisanat, accompagnement et conseil aux entreprises, gestion des relations entre les collectivités territoriales et les entreprises artisanales...), elles demeurent l'un des plus vastes réseaux gestionnaires de centres de formation d'apprentis en France, avec l'IO CFA sous leur égide.

Et si, à leurs yeux, les récentes dispositions annoncées en matière de promotion de l'apprentissage lors de la journée de mobilisation pour l'emploi du 12 mai dernier vont dans le bon sens (dispositif "zéro charges" pour les TPE de moins de 11 salariés embauchant un apprenti mineur, extension de la prime d'activité aux apprentis, etc.), il reste encore du travail pour endiguer la chute du nombre d'entrées en apprentissage.

### Valoriser les maîtres d'apprentissage

"Les pouvoirs publics doivent s'impliquer sur trois chantiers prioritaires pour enrayer la chute des contrats d'apprentissage : celui de la valorisation des maîtres d'apprentissage, celui de la taxe d'apprentissage et celui de la rémunération des apprentis", a demandé Alain Griset.

Concernant le premier de ces dossiers, le président de l'Assemblée permanente suggère de faire bénéficier les maîtres d'apprentissage d'avantages concrets pour les récompenser de leur investissement dans la fonction tutorale. Des avantages qui pourraient prendre la forme de primes, de points retraite supplémentaires, de promotions ou de crédits formation. Avec, à la clé, la possibilité de développer un titre officiel de maître d'apprentissage inscrit au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

### Compléter les rémunérations d'apprentis

Côté rémunération des apprentis, les Chambres attendent avec impatience la sortie du décret d'application qui donnera naissance au dispositif "TPE jeune apprenti". Plus largement, elles ajoutent : "À compétences et à diplômes préparés égaux, les textes prévoient que les apprentis majeurs soient payés davantage [80 % du Smic] que les mineurs [40 % du Smic]. Cela incite les chefs d'entreprise à ne recruter que les moins âgés, alors que leurs aînés sont souvent socialement en difficulté. Et leur population s'accroît", a averti François Moutot, directeur général de l'APCMA. Rappelant la demande de création d'un fonds mutualisé permettant de compléter les rémunérations des apprentis.



"Dématérialiser l'enregistrement des contrats d'apprentissage permettra de libérer du temps pour approfondir l'accompagnement"

### Carole Delga

secrétaire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire.



Remise des Prix du maître d'apprentissage, en présence de Carole Delga.

**40 %**  
DU SMIC,  
c'est la  
rémunération  
des apprentis  
mineurs

### Temps de travail des apprentis mineurs

Quant à la proposition d'allongement du temps de travail des apprentis mineurs, inscrite dans les récentes mesures de simplification présentées par Thierry Mandon (voir page 6), elle est plutôt bien accueillie par les Chambres de métiers. "Ce n'est pas parce qu'un jeune peut travailler 10 heures certains jours qu'il le fera tous les jours. La durée du travail totale sera lissée sur la semaine ou sur l'année", a approuvé François Moutot.

Ceci étant, c'est une concertation avec les partenaires sociaux qui doit en définir les conditions, et les premiers retours des syndicats sont défavorables, comme nous l'a indiqué Yvan Ricordeau, secrétaire national responsable de la formation continue de la CFDT : "Cette mesure n'est demandée par personne", estime-t-il. Et "je ne suis pas sûr que cela véhicule le bon message pour attirer des jeunes vers l'apprentissage." Pour Jean-Pierre Therry, conseiller confédéral à la CFTC, cette proposition ne tient pas compte du travail qu'ils doivent faire à la maison. Entre deux périodes en entreprise, ils doivent étudier, réviser, préparer leurs examens. À suivre. ●



“Choc de simplification”

# 92 NOUVELLES MESURES

**Thierry Mandon, secrétaire d'État à la Réforme de l'État et à la Simplification, a présenté le 1<sup>er</sup> juin 40 mesures de simplification destinées aux particuliers et 52 dédiées aux entreprises. Plusieurs concernaient l'emploi et la formation.**

Pour les entreprises, c'est le temps de travail des mineurs en apprentissage qui va être revu à la hausse. Une concertation aura lieu avec les partenaires sociaux, mais d'ores et déjà, la CFDT et la CTFC ont affirmé leur opposition à cette mesure. Par ailleurs, la suppression de la déclaration 2483 est rappelée : “Les employeurs

verseront une contribution à un seul Opcv et financeront directement des formations. Ils n'auront donc plus à renseigner de formulaire afin de déduire les dépenses d'investissement en formation.” La publication du décret est annoncée pour ce mois de juin. Un point concerne les sapeurs-pompiers volontaires : en septembre, leur référentiel de formation sera adapté afin de permettre une équivalence avec le diplôme de sauveteur secouriste du travail (SST). Du côté des particuliers, les demandeurs d'emploi verront la procédure d'inscription à Pôle emploi totalement dématérialisée en septembre. Concernant les jeunes de moins de 25 ans, une “plateforme collaborative” sera ouverte en janvier 2016, pour renforcer leur information sur leurs droits dans le domaine de l'emploi, notamment. Enfin, les



Thierry Mandon, secrétaire d'État à la Réforme de l'État et à la Simplification.

personnes potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à un autre titre que la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) recevront à partir de fin 2015 une information systématique sur leurs droits.

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



**L'image**  
Travail en commission sur le projet de loi “Dialogue social et emploi”, le 20 mai dernier.

Il l'a dit



**Il faut marier apprentissage et concours, pour faire admettre l'entrée dans la fonction publique par l'apprentissage”**

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



## Compte personnel de formation 100 HEURES EN 2015 POUR TOUS LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Cette année, toute personne à la recherche d'un emploi peut bénéficier d'un abondement exceptionnel de 100 heures maximum sur son compte personnel de formation. Il s'agit d'un “mécanisme de refinancement” par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours, lequel rembourse Pôle emploi et les Régions à hauteur du nombre d'heures de CPF utilisées. Ceci sur la base d'un forfait horaire incluant frais pédagogiques (8 euros) et frais annexes (1 euro).

**+ D'INFOS**  
[www.emploi.gouv.fr/webform/newsletter-compte-personnel-formation](http://www.emploi.gouv.fr/webform/newsletter-compte-personnel-formation)

**74 %**

des stagiaires estiment avoir été accompagnés pendant leur(s) stage(s)

**85 %**

des stagiaires jugent que le stage reste “formateur”

(enquête de RegionsJob)



**PATRICK QUINQUETON**

est nommé président de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp)

Il remplace Serge Vo Dinh, secrétaire général du groupe Adecco France et président du FasTT, qui occupait ces fonctions depuis 2009. Patrick Quinqueton est conseiller d'État, président de l'Union des foyers et services pour jeunes travailleurs, ancien conseiller régional PS de Lorraine.

## OCDE AGRÉGER LES SOURCES D'INFORMATION SUR LA FORMATION



José Ángel Gurría Treviño, secrétaire général de l'OCDE.

**L'emploi est une problématique à traiter à l'échelle des territoires. L'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) s'est penchée sur l'expérience des Régions Rhône-Alpes, Île-de-France et Paca. À la clé, des recommandations.**

Alors que la loi du 5 mars 2014 rend indispensable la production et la mise à disposition de données, les auteurs soulignent l'importance du diagnostic territorial pour recommander d'améliorer les outils de suivi, de diagnostic et d'évaluation à travers une meilleure coordination des acteurs. La proposition d'agrérer les sources d'information, en guise de remède à la juxtaposition des politiques et des dispositifs, constitue le

dénominateur commun des nombreux rapports relatifs à l'orientation et à la formation. L'OCDE ne déroge pas et propose de “créer un système d'information unique et accessible à tous sur les politiques de l'emploi et de sécurisation des parcours au niveau régional et local”. Un tel outil, “accessible facilement (sur internet), devrait répertorier les formations, les dispositifs de politique de l'emploi et de soutien au développement économique disponibles dans une région ou un territoire...” Un outil “facilitateur” pour les agents du service public de l'emploi, les chômeurs, les salariés et les entreprises. Et un outil de pilotage pour les “acteurs compétents” qui pourraient ainsi “identifier plus facilement les doublons et les incohérences”.

**+ D'INFOS**  
[www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org)

# OUI À LA CANDIDATURE POUR L'ORGANISATION DE LA WORLDSKILLS COMPETITION FINALE INTERNATIONALE DES OLYMPIADES DES MÉTIERS EN 2019 EN FRANCE

Soutenez cette candidature  
sur [Paris2019.org](http://Paris2019.org)

 Suivez-nous sur  
WorldSkills Paris 2019

Mathieu AUBERT  
Médaille d'argent en Menuiserie  
WorldSkills Competition Leipzig 2013

CANDIDATE CITY  
  
worldskills  
Paris 2019

L'essentiel



## Compte personnel de formation 2 380 CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES



Christian Janin,  
président  
du Copanef.

Le bureau du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation les a adoptées le 26 mai dernier : 2 380 certifications sont inscrites à ce jour dans la troisième version ("v3") de la "liste nationale interprofessionnelle" des formations éligibles au compte personnel de formation.

Plus de 400 sont nouvelles par rapport à la version 2, qui en comptait déjà 1 976. Les deux tiers ont été inscrites à la demande des 75 commissions paritaires nationales de l'emploi. En cumulant les travaux dans les branches, les organisations patronales et syndicales ont évalué que 16 millions de salariés du secteur privé (85 %) peuvent désormais bénéficier d'une certification éligible au CPF et en lien avec leur secteur d'activité. La liste a été enrichie à tous les niveaux de qualification.

 D'INFOS

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

## Projet de décret FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES INDÉPENDANTS

Un projet de décret relatif au taux de contribution des Fonds d'assurance formation des travailleurs non salariés, professionnels libéraux et indépendants prévoit de leur confier les mêmes obligations qu'aux Opcas. Un seuil minimal de collecte serait fixé à 0,25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Les partenaires sociaux siégeant au conseil d'administration de ces organismes seraient libres de le réévaluer à la hausse.

 D'INFOS

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



## BIENNALE DE L'ÉDUCATION, DE LA FORMATION ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

30 juin-3 juillet à Paris

Manifestation organisée par le Conservatoire national des arts et métiers, notamment en partenariat avec Centre Info. Thème de la rencontre : le mot "coopérer". Avec une forte participation internationale, un caractère interactif, des attaches avec d'autres milieux professionnels grâce au choix de questions transverses. 27 thématiques de communication, 23 symposia de recherche, 5 colloques professionnels.

<http://labiennale.cnam.fr>

## 4<sup>e</sup> BIENNALE FORMATION-EMPLOI DU CÉREQ

7 octobre à Paris

Organisée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) sur le thème : "Négocier, réguler, accompagner". La relation formation-emploi au prisme des branches professionnelles. Quelle place pour les diplômés dans la construction conventionnelle des qualifications ? Comment construisent-elles leurs politiques emploi-formation ? Avec quels outils de diagnostic et de prospective ?

<http://biennale2015.cereq.fr>

# 80 %

des DRH se disent préoccupés  
par le départ de leurs meilleurs  
salariés

(enquête annuelle Robert Half  
sur la fidélité à l'entreprise)

## 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](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr)



# L'ÉVALUATION DE LA FORMATION PAR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a récemment publié dans sa série Net.Doc une étude de Delphine Béraud sur l'évaluation des formations.

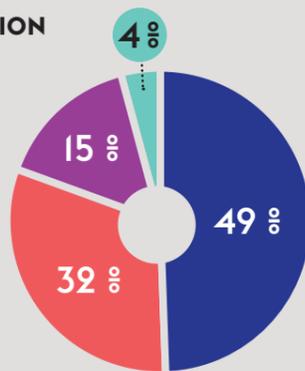
## RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE LES ENTREPRISES FORMATRICES FORMENT LEURS SALARIÉS



Les résultats sont voisins selon la taille de l'entreprise, sauf pour celles de 500 salariés et plus, qui se préoccupent moins de normes (4 %) et plus de performance avec objectifs chiffrés (21 %). Source : enquête CVTS (Continuing vocational training survey), Céreq.

## OBJECTIFS VISÉS PAR LA FORMATION POUR LES SALARIÉS CONCERNÉS

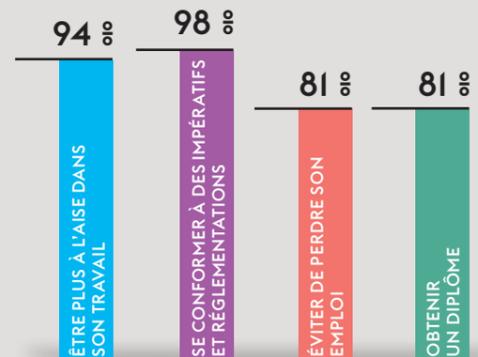
- Obtenir un diplôme
- Éviter de perdre son emploi
- Se conformer à des impératifs et réglementations
- Être plus à l'aise dans son travail



Source : enquête Difes (Dispositif d'information sur la formation, employeur-salarié), Céreq.

## TAUX DE FORMATIONS AYANT ATTEINT LEUR OBJECTIF

Principaux écarts : l'objectif "Éviter de perdre son emploi" est déclaré atteint dans 92 % des cas en entreprises de 10 à 49 salariés, mais 71 % des cas seulement dans celles de 500 salariés et plus. L'objectif "Obtenir un diplôme" n'est atteint que dans 65 % des cas en entreprises de 10 à 49 salariés.



Sources : Difes, Céreq. survey), Céreq.



66 %

DES ENTREPRISES FORMATRICES ÉVALUENT LA SATISFACTION DES STAGIAIRES (46 % EN 2005)



85 %

DES FORMATIONS ATTEIGNENT LEUR OBJECTIF



80 %

DES AUTOFORMATIONS SUIVIES SONT JUGÉES AVOIR ATTEINT LEUR OBJECTIF

© Infographies-SB



# Les Ateliers de pédagogie personnalisée FÊTENT LEURS 30 ANS

Tout au long de cette année, les Ateliers de pédagogie personnalisée fêtent leurs 30 ans. Après la signature en avril d'une convention de partenariat entre la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et l'Association pour la promotion du label APP (APapp), ils se placent en première ligne du champ des compétences et savoirs de base.

Nicolas Deguerry et Cédric Morin

### 3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

- La convention avec la DGEFP
- Une réponse aux besoins pour le socle de compétences
- Des témoignages de bénéficiaires

# EN PREMIÈRE LIGNE POUR LE "SOCLE DE COMPÉTENCES"

Les APP permettent à des adultes de se former selon une démarche d'autoformation accompagnée. Leur nombre avait été divisé par quatre en huit ans, mais une nouvelle convention signée avec la DGEFP leur permet de repartir de l'avant.

À la tête de l'animation nationale du réseau des Ateliers de pédagogie personnalisée lors de l'arrêt du financement de la mission au 31 décembre 2006, Michel Tétart peut savourer.

Aujourd'hui conseiller bénévole de l'APapp, il a été l'une des chevilles ouvrières d'un inlassable travail de communication auprès des pouvoirs publics qui s'est concrétisé, en avril dernier, par la signature d'une convention avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. "Une belle forme de reconnaissance de toute l'antériorité du réseau APP sur le socle", salue-t-il.

Ce que la DGEFP n'hésite pas à formuler elle-même, en soulignant "le rôle et l'expertise du réseau APP en matière de lutte contre l'illettrisme, préfigurateur des travaux menés dans le cadre de la définition puis de la mise en œuvre du socle de connaissances et de compétences professionnelles".

## La labellisation APP

Aux termes de la convention, c'est le positionnement du réseau APP sur les marchés publics qui devrait se trouver facilité. Ceci, avec l'engagement pris par la DGEFP de mieux relayer l'action des APP auprès de ses partenaires et opérateurs, mais aussi d'informer de façon proactive les APP sur les institutions et programmes mobilisables. Dans un souci de construction de "modes de coopération concrets et opérationnels", la DGEFP siège désormais au comité national d'orientation et de suivi des APP et devient membre de la commission nationale de labellisation APP. À cet égard Marie-Anne Corbin, direc-

trice de l'APapp, le souligne : "Nous ne défendons pas une institution, mais un label, potentiellement accessible à qui le souhaite, de l'association aux entreprises privées, chambres de commerce et d'industrie, Gréta ou CFA..." Fondé à la fois sur une démarche de certification Afnor et un suivi de l'APapp, "le label APP ajoute le fond à la forme en intégrant une dimension pédagogique", estime Michel Tétart. "Co-construit et co-réfléchi", le label est selon lui un "véritable travail de réseau source de mutualisation et de fédération". D'où, selon Marie-Anne Corbin, "une opérationnalité immédiate et nationale".

## Les bénéficiaires prennent la parole

Les Ateliers de pédagogie personnalisée assurent des actions de formation de courte durée portant sur des contenus de culture générale et d'apprentissage technologique de base. Ils répondent ainsi "de façon permanente, individualisée et contractuelle" aux demandes de formation émanant d'un public diversifié. Le contenu ne vise pas nécessairement l'accès direct à l'emploi, mais bien à combler des lacunes qui handicapent le bénéficiaire.

"Dans un premier temps j'ai fait des tests de niveau avec l'APP de Haguenau, en Alsace", témoigne une bénéficiaire, Marie-Noëlle Mastio. "J'ai d'abord travaillé le français, ce qui m'a permis de faire moins de fautes d'orthographe, mais aussi d'accompagner ma fille dans sa scolarité." De son côté, Gokkiz Ozcan a été ●●●



Les équipes et les responsables des APP lors des Assises 2013.



En Ateliers de pédagogie personnalisée.



## 3 QUESTIONS À

Jean Vanderspelden, consultant indépendant, ITG Paris



# "Un label extrêmement intéressant pour la démarche qualité"

Les APP fêtent leurs 30 ans, quel regard portez-vous sur l'évolution de ce réseau ?

Après le chaos généré par la révision générale des politiques publiques, le réseau APP a vécu une phase de stabilisation suivie d'une phase de restructuration. Je pense qu'il a aujourd'hui enfin établi son rebond et mériterait d'être mieux soutenu. En affirmant la nécessité de rééquilibrer nos dispositifs vers les adultes faiblement qualifiés, le contexte de la réforme est porteur pour le réseau, qui devrait être mobilisé à la fois par les Conseils régionaux et les Opca. D'autre part, le label APP est un repère qui me semble extrêmement intéressant pour la mise en œuvre du futur décret qualité, dont les critères résonnent

fortement avec ceux déjà mis en œuvre par les APP.

Quels sont aujourd'hui ses principaux atouts ?

Son cahier des charges, qui porte les hypothèses fondatrices de la pratique APP autour de l'autoformation accompagnée. Plus le numérique se développe, plus la société se complexifie, et plus le concept d'autoformation, accompagnée, j'insiste, devient une pratique qui permet à tout citoyen d'assurer sa place au sein de la société. Ce concept, avec l'individualisation et la personnalisation, me semble vraiment être un atout très fort.

Le compte personnel de formation est-il une chance pour les APP ?

Le CPF est une bonne idée en soi, à condition que sa mise en œuvre

soit opérationnelle et que l'ensemble des verrous soient rapidement levés. Or, le consultant Jean-Pierre Willems pointe bien que derrière les bonnes idées de la réforme, notre système paritaire génère une somme de verrous qui posent problème : au 22 mai 2015, il y avait 47 O35 CPF en attente de financement, pour 987 CPF financés. Et je ne suis pas sûr que les Opca soient en mesure de gérer les demandes individuelles. On arrive au paradoxe d'une réforme faite pour former le plus possible d'adultes peu qualifiés, qui aboutit à l'inverse en raison de la multiplication des contradictions et des freins. Les opérateurs qui s'occupent d'adultes peu qualifiés, APP ou pas, sont en difficulté.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

## REPÈRES

### QUELQUE 120 ATELIERS DE PÉDAGOGIE PERSONNALISÉE

De 480 APP et quelque 200 antennes début 2007, le réseau des Ateliers de pédagogie personnalisée est passé à environ 120 et une soixantaine d'antennes, répartis dans quatorze régions de métropole et six territoires d'outre-mer début 2015. La directrice de l'Association pour la promotion du label APP (APapp), Marie-Anne Corbin, et l'animateur du réseau, Michel Tétart, sont les premiers à le reconnaître : "La question du maillage territorial est l'un de nos défis majeurs."

### “APP” : QU’EST-CE QUE C’EST ?

Un Atelier de pédagogie personnalisée (APP) est un espace de formation permettant l'accès aux “compétences-clés” pour tout public adulte. La prestation sur mesure, adaptée à chaque personne, garantit le développement de l'autonomie des apprenants.

**7 principes fondamentaux** sont inscrits dans le cahier des charges national.



**1 label pédagogique** attribué à des organismes de formation divers qui en font la demande suivant une procédure de labellisation menée par Afnor Certification.



“Le temps des apprenants”, le 1<sup>er</sup> avril au Cnam.

●●● soutenue par l'APP de Lille tout d'abord pour apprendre le français. “J'ai été inscrite en 2010 à l'APP, je redoutais de ne pas pouvoir concilier les cours avec mes horaires de travail, les formateurs se sont adaptés. Ensuite, ils m'ont orientée vers une VAE pour un CAP restauration. Finalement, ils m'ont accompagnée pour suivre une formation coiffure”, explique-t-elle.

### Programme adapté à l'apprenant

Autre témoignage : Nicolas Mann était en 2013 bénéficiaire du RSA, mais souhaitait préparer un concours d'agent administratif quand il a été pris en charge par l'APP de Saverne, en Alsace : “Chaque programme est adapté à l'apprenant. Je devais travailler la grammaire, l'orthographe, la conjugaison et les mathématiques.” Il ajoute : “Je n'ai finalement pas réussi le concours que je préparais, mais je n'ai pas perdu mon temps, car j'ai appris à organiser mon travail. Je suis devenu assistant d'éducation dans un collège. Et je solliciterai à nouveau les APP pour repasser ce concours.”

### Refaire appel aux APP

Même en cas de réussite, l'APP peut être sollicité à nouveau. Agent de restauration dans un club des seniors à la ville de Meudon, Josette Garcia-Hertel voulait obtenir une promotion et donc, passer un examen. “Pendant un an, j'ai suivi des ateliers en mathématiques et français tous les après-midi. Je n'avais jamais passé d'examen, et le fait de croiser d'autres stagiaires m'a rassurée. Les formateurs nous stimulaient. J'ai bénéficié d'une préparation à l'examen, notamment à l'oral avec des simulations, et finalement je l'ai réussi, grâce à l'APP. Depuis, j'ai obtenu ma promotion et je me renseigne sur les examens pour passer agent de maîtrise”, sourit celle qui envisage à nouveau de faire appel à l'APP de Châtillon qui l'avait accompagnée. ●

Demandeur d'emploi : faire valider son projet de formation P. 15

Avant une formation : négocier une augmentation de salaire ? P. 16

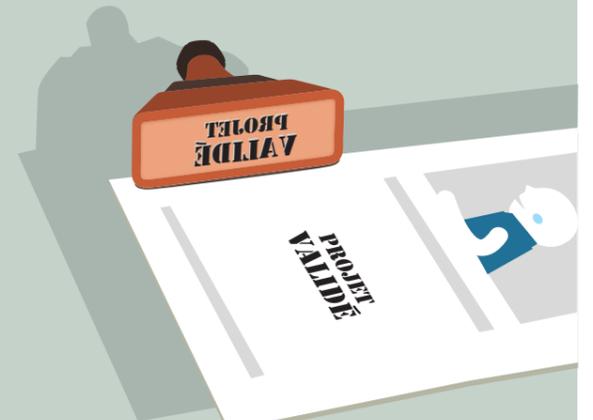
Une disposition spécifique : le contrat d'apprentissage saisonnier P. 17



**Nicolas Deguerry**  
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

## Demandeur d'emploi FAIRE VALIDER SON PROJET DE FORMATION



**1 UN ACCORD (PRESQUE TOUJOURS) INDISPENSABLE**  
En 2012, 688 000 entrées en formation de

demandeurs d'emploi ont été enregistrées. Chargée d'études juridiques à Centre Inffo, Brigitte Caule précise : “Que ce soit dans le cadre du régime d'assurance chômage avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref), du régime public via les stages agréés par la Région, ou de la rémunération formation Pôle emploi (RFPE), le projet de formation doit être validé par le conseiller Pôle emploi et figurer dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).” Depuis la loi du 5 mars 2014, une exception à cette règle est néanmoins apparue avec le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre duquel aucune autorisation n'est requise si le demandeur dispose d'un crédit

d'heures suffisant. Attention toutefois : “Il doit toujours informer son conseiller de son projet, qui l'inscrira au PPAE.” ●

**2 LES FORMATIONS POSSIBLES**  
L'éventail des formations diffère en fonction du dispositif. Dans le cadre de l'Aref, des formations de tous types sont ouvertes : qualifiantes ou non, dispensées par un organisme public ou privé, en présentiel ou à distance, courtes (40 heures minimum) ou longues (trois ans maximum). Ceci “dans la limite des droits à l'indemnisation du demandeur, sauf de percevoir une rémunération de fin de formation (RFF), laquelle ne peut être versée que pour l'obtention d'une formation qualifiante liée à un métier en tension”, précise Brigitte Caule. Dans le cadre du régime public, toute formation

est envisageable, à condition que le stage dispose d'un agrément de la part d'une Région. ●

**3 LES CRITÈRES DU CONSEILLER**  
Depuis une dizaine d'années, le conseiller est appelé à “essayer de persuader le demandeur d'emploi de se tourner vers une formation qui débouche sur un métier en tension ou porteur”, avertit Brigitte Caule. “Ce sont des considérations de bon sens plus que juridiques qui interviennent : intérêt de la formation par rapport au parcours antérieur, âge, région de résidence, bassin d'emploi...” Le conseiller peut aussi suggérer une validation des acquis de l'expérience, prescrire un bilan de compétences ou, bien sûr, aider à l'émergence d'un projet dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. ●



**Knock Billy**  
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Avant une formation  
**NÉGOCIER UNE AUGMENTATION DE SALAIRE ?**



**L** E DÉPART EN FORMATION NE CONFÈRE AUCUN DROIT À PROMOTION, SAUF ACCORD PRÉALABLE. LES ARGUMENTS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉS BIEN EN AMONT, AVEC LES ÉLÉMENTS LES PLUS FACTUELS POSSIBLES. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL AVEC LE MANAGER DIRECT EST LE BON MOMENT.

Partir en formation ne rime pas forcément avec progression salariale. "Ce n'est pas parce qu'il a suivi une formation, qu'elle soit courte ou longue, certifiante ou diplômante, suivie à son initiative (dans le cadre du Cif, par exemple) ou à celle de son employeur, qu'un salarié doit systématiquement prétendre à une promotion ou à une augmentation salariale, rappelle Corinne Fady, formatrice indépendante et coach. De même, si la formation a permis au salarié d'acquérir une nouvelle compétence, son employeur n'est pas obligé de lui offrir un poste correspondant à cette compétence. Sauf s'il y a eu un accord entre eux, avant son départ en formation, ou que des dispositions conventionnelles l'imposent." Pour autant, il ne faut pas s'interdire de demander une augmentation de

salaire. "La formation est un réel investissement en temps, en énergie, voire en financement. Il est logique de rechercher un bon retour", observe Corinne Fady. Elle rappelle quelques conditions. Tout doit commencer bien en amont de la formation : construire son projet en le mettant en adéquation avec les projets de son entreprise. "C'est une approche stratégique qu'il faut anticiper et poursuivre pendant et après la formation", souligne la coach. Ainsi, dans son argumentaire, le salarié doit prouver à son manager direct que sa nouvelle qualification constitue "une valeur ajoutée pour l'employeur à travers des éléments tangibles, factuels, chiffrés, etc. Il doit mettre en avant sa rareté. Pilier stratégique

de son service, apporteur d'affaires et porteur de rentabilité, les résultats de ses réalisations personnelles doivent parler pour lui". Sa demande doit tenir compte du contexte économique de l'entreprise. L'entretien professionnel avec le manager direct constitue le meilleur moment pour négocier une augmentation salariale ou une promotion. "Qu'il ne se prive pas de se mettre en valeur, de faire le marketing de ses nouvelles compétences, de démontrer qu'il constitue un bon retour sur investissement. Qu'il parle de lui et de ses succès, et de rien d'autre", conseille Corinne Fady. Elle rappelle que "toute demande, même justifiée au vu des résultats du salarié, doit être préparée avec grand soin". ●

**SAVOIR TIRER DES CONCLUSIONS**

Réussir sa négociation exige de réfléchir en amont à l'éventualité que l'augmentation attendue ne soit pas accordée. Le salarié doit avoir préparé un "plan B", indique Corinne Fady. Alors, à défaut d'un résultat satisfaisant, il peut "négocier l'échelonnement de l'augmentation demandée, le versement d'une prime ou d'un bonus, etc.". Et si aucune de ces propositions n'est accordée, "il doit s'interroger sur les motivations du choix de sa hiérarchie, et en tirer les conclusions nécessaires. Sans en faire une affaire personnelle et conflictuelle".



**Cédric Morin**  
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Une disposition spécifique  
**LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE SAISONNIER**



**D** EPUIS LA LOI CHERPION DU 28 JUILLET 2011 POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, IL EST POSSIBLE DE SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVEC DEUX EMPLOYEURS, DANS LE CADRE D'UNE OU DE PLUSIEURS ACTIVITÉS SAISONNIÈRES.

Le contrat d'apprentissage saisonnier suppose que les activités concernées répondent à la définition précisée notamment par la chambre sociale de la Cour de cassation (dans un arrêt du 12 octobre 1999) : "Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs." Il est obligatoire que les différents employeurs s'engageant avec l'apprenti aient tous une activité saisonnière au sens ainsi défini. En revanche, ils peuvent être sur des secteurs d'activité différents comme, par exemple, la viticulture et le tourisme. Si la loi prévoit la possibilité de signer un contrat avec plusieurs employeurs,

les périodes d'emploi doivent être successives, mais aussi fixées dès la signature du contrat. Cette disposition peut être contraignante, car elle suppose d'anticiper et d'organiser la charge de travail dans les deux entreprises. De même, l'apprenti doit avoir un maître d'apprentissage chez chaque employeur. Autre particularité propre au contrat d'apprentissage dans le secteur saisonnier, il est possible de préparer deux qualifications professionnelles différentes. Néanmoins, ces dernières doivent préparer à un diplôme ou à un titre inscrit au RNCP. Ainsi, dans ce cadre, il est possible de s'inscrire à deux spécialités de bac professionnel différentes, soit à deux spécialités de certificat d'aptitude professionnelle distinctes. L'apprenti et ses employeurs doivent signer une convention de stage pour déterminer le calendrier prédéfini de ses affectations dans les deux entreprises, et préciser le nom des maîtres d'apprentissage. La convention doit également préciser la répartition de la rémunération entre ces deux derniers, pendant la période de formation. Une période d'essai de deux mois est prévue

pendant laquelle l'apprenti ira de manière successive chez ses employeurs. Pendant cette période, les deux parties peuvent rompre le contrat d'apprentissage à tout moment. Au-delà de la période d'essai, les conditions de rupture pour des postes saisonniers d'un contrat d'apprentissage sont les mêmes que dans le cadre du droit commun. ●

**LA SÉCURISATION DES PARCOURS SAISONNIERS**

Les spécificités des contrats saisonniers ne facilitent pas l'accès à la formation continue, ce qui accentue les difficultés de fidélisation des salariés pour les entreprises et pour recruter du personnel qualifié. C'est pourquoi le Fafih, Opca du secteur, a mis en œuvre la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers, avec un crédit de 21 heures. Pour en bénéficier, il faut justifier d'une saison dans le secteur de l'hôtellerie-restauration dans les cinq dernières années, avec une durée minimale de travail de deux mois.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

## Les Dossiers de Centre Inffo LA FORMATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Cette année, la semaine du développement durable, devenue européenne, s'est déroulée du 30 mai au 5 juin. Si la formation professionnelle est au cœur des enjeux sociaux et économiques du développement durable, Centre Inffo a choisi à cette occasion de mettre l'accent sur les métiers verts.

Parallèlement aux évolutions réglementaires dans le secteur des économies d'énergie, un nouveau champ s'est ouvert en matière de formation. Une nouvelle édition des "Dossiers de Centre Inffo" reprend des articles d'*Inffo formation* et du *Quotidien de la formation* sur cette thématique. Un document téléchargeable gratuitement. ●

+ D'INFOS

[www.centre-inffo.fr/IMG/pdf/dossier\\_developpement\\_durable.pdf](http://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf/dossier_developpement_durable.pdf)



## Matinée d'actualité le 30 juin NOUVEAU : LE DÉCRET QUALITÉ DE LA FORMATION

La parution du décret est annoncée pour le 22 juin. Dès lors, avant d'acheter une action de formation, l'État, les Régions, les Opca-Opacif, Pôle emploi et l'Agefiph devront s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité au travers de sept critères communs définis par un nouveau décret. En parallèle, le Cnefop est chargé d'établir pour fin 2015 une liste de certifications ou labels dont les exigences sont conformes à ces critères. Centre Inffo organise le 30 juin à Paris une matinée d'actualité qui permettra aux financeurs d'exposer leurs stratégies et qui donnera les clés de lecture des certifications et labels existant

## Focus RÉGIONS ET COMMANDES DE FORMATION : QUELS RÉGIMES JURIDIQUES ?

Les procédures d'achat de formation diffèrent selon les Régions. Le Code des marchés publics s'applique, mais certains recourent au "mandatement", sous la forme de "services d'intérêt économique général" (SIEG). Puis la réforme a créé le régime de l'"habilitation". Centre Inffo a interrogé des experts et des représentants de Conseils régionaux et d'organismes de formation sur cette thématique à la fois technique, politique et complexe. Quelles sont les modalités d'une troisième voie entre marché et subvention ?

Réponses dans notre "Focus" exceptionnel, diffusé avec ce numéro 880 d'*Inffo formation*, et téléchargeable sur notre site. ●



+ D'INFOS

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



actuellement sur le marché : les prestataires de formation pourront se préparer à répondre à leurs exigences. ●

+ D'INFOS

Inscription et renseignement  
Service commercial  
Tél. : 01 55 93 91 82/83  
Fax : 01 55 93 17 28  
[contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)



Airbus

## LA PREMIÈRE PIERRE DE LA LEADERSHIP UNIVERSITY EST POSÉE

La construction du principal campus de la nouvelle *Leadership University* d'Airbus a débuté à Blagnac le 19 mai dernier. Il devrait s'achever au premier trimestre 2016, pour un lancement à l'automne de la même année.

Chaque année, de 7 à 12 000 des 17 000 cadres du groupe Airbus sont appelés à se former.

"L'objectif est d'homogénéiser le management à l'échelle mondiale. Les cursus mixeront les cours en présentiel et sur internet", explique la direction d'Airbus Group, en précisant que le campus est implanté en face de l'usine d'assemblage de l'A380. Si le campus toulousain sera le plus important de la *Leadership University*, d'autres pôles d'enseignement ouvriront dans les

pays d'implantation du groupe. À Munich, Hambourg, Madrid ou encore au Royaume-Uni, aux États-Unis ou en Asie. Le cap sera mis sur l'innovation, avec des programmes modulaires, du coaching, des cours en autodidacte, des ateliers de groupe.

Le campus de Blagnac s'étendra sur 13 000 m<sup>2</sup>. Il représente un investissement de 26 millions d'euros, financé pour partie par la vente de l'ancienne académie d'Airbus et de terrains. "Cette université renforcera un peu plus encore l'approche globale du groupe quant au leadership et l'harmonisera au sein de toutes ses divisions et filiales, afin d'offrir des opportunités équivalentes à tous les cadres de tous niveaux", a indiqué

Thierry Baril, le directeur des ressources humaines d'Airbus Group. ●

+ D'INFOS

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



Thierry Baril, directeur des ressources humaines d'Airbus Group.

## Île-de-France UNE VAE SUR QUATRE EST FRANCILIENNE



En 2013, 10 775 actifs ont passé une validation des acquis de l'expérience en Île-de-France, dont 6 557 ont été reçus,

ce qui représente près d'un quart des dossiers validés à l'échelle nationale, selon l'édition 2015 des chiffres-clés de la Direccte d'Île-de-France. Cette même année, 40 772 entrées en contrat de professionnalisation ont été enregistrées dans la région, ainsi que 56 635 en contrat d'apprentissage.

Le CAP reste le diplôme le plus préparé par la voie de l'apprentissage, 23 %, mais il est suivi de près par le master professionnel (22 %). ●

+ D'INFOS

[www.idf.direccte.gouv.fr](http://www.idf.direccte.gouv.fr)

## Secteur médico-social UN GUIDE DE GPEC

L'Agence d'appui aux établissements de santé et médico-sociaux a publié un guide de GPEC pour les accompagner. Il présente synthétiquement onze expériences de terrain, permettant d'identifier les étapes à respecter pour impulser une GPEC territoriale. Avec notamment l'exemple de l'animation d'un réseau ressources humaines pour une fédération départementale d'employeurs dans le champ du handicap mental (l'Udapei) dans le Nord, pour ses 9 associations, soit 220 établissements et services. ●

+ D'INFOS

[www.anap.fr](http://www.anap.fr)

## Secteur des services

## LE CERTIFICAT DE COMPÉTENCES "RELATION CLIENT" RECONNU PAR LA BRANCHE FORMATION

Le certificat de compétences des services (CCS) "relation client" définit la relation client en termes de compétences et de critères d'évaluation. Il est transversal.

Ce CCS est d'ores et déjà reconnu par la branche de la formation professionnelle comme il l'est par celles des hôtels-café-restaurants, des sociétés d'assurances et des banques. Son intérêt réside dans la valorisation et la validation des compétences des salariés chargés de prestations assurant la "satisfaction client", et du traitement

de situations difficiles, notamment. Il favorise une mobilité entre les branches de services. "Nous avons beaucoup de salariés polyvalents et une certification qui reconnaît des compétences particulières est importante", souligne Patrick Bonnet, président (CFE-CGC) de la commission paritaire nationale de négociation (CPNN) de la branche des organismes de formation. Il souhaite que ce certificat soit intégré à tous les certificats de qualification professionnelle de la branche. ●



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



## Rhône-Alpes

### UN CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI-FORMATION DANS LA FILIÈRE CHIMIE

Le Conseil régional de Rhône-Alpes a signé un contrat d'objectifs emploi-formation (COEF) 2015-2018 avec l'Union des industries chimiques (UIC) rhônalpine.



Près de 600 jeunes et adultes sont actuellement formés en alternance en Rhône-Alpes dans les métiers de la chimie. Le COEF prévoit la prise en compte des travaux de l'observatoire de branche sur les "compétences scientifiques, techniques, transverses et comportementales", avec notamment des "cursus de formation chimie-environnement axés sur la polyvalence et les compétences frontières". Il préconise aussi de mobiliser le contrat de génération pour répondre aux enjeux de transferts de compétences. Ce COEF a été cosigné notamment par l'Opca Défi, avec le pôle de compétitivité chimie-environnement Axelera. ●



[www.rhonealpes.fr](http://www.rhonealpes.fr)

## Medef

### L'ALTERNANCE SUR LE TOUR DE FRANCE

Le Medef a annoncé le lancement de l'opération "Au Tour de l'emploi", en partenariat avec le groupe Amaury et France Télévisions. L'objectif est de faire la promotion des métiers en tension et de l'apprentissage à l'occasion du Tour de France 2015. Dans les villes étapes, les organismes de formation locaux proposeront leurs offres de contrats en alternance à pourvoir pour la rentrée 2015. Le budget est de 600 000 euros, auxquels s'ajoutent 50 000 euros de la Fondation AG2R. ●



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

## Bâtiment

## UNE CHARTE POUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE



La signature de la Charte, le 27 mai dernier.

La construction conjugue recherche, innovation et savoir-faire qualifié, et les besoins en recrutement sont estimés à 66 000 personnes par an.

### Développer les compétences des professionnels en renforçant la qualité de la formation initiale et continue

afin qu'ils puissent prendre part à la transition énergétique du bâtiment, tout en prenant en compte les besoins au niveau local et en apportant des réponses appropriées, tels sont les objectifs de la Charte de mobilisation en faveur de la formation des professionnels du bâtiment signée le 27 mai par les ministres de l'Écologie, du Travail et du Logement, le président de l'Association des Régions de France et les professionnels du bâtiment (FFB, Capeb, Fédération des Scop du BTP, etc.). ●



[www.developpement-durable.gouv.fr](http://www.developpement-durable.gouv.fr)

## Association La Clé

### 30 ANS DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME



Fondée en 1985, Lille Association Compter Lire Écrire, qui a fêté le 23 mai son anniversaire, organise des cours individuels gratuits, donnés par des bénévoles eux-mêmes formés par l'association. À savoir actuellement 550 bénévoles pour 660 apprenants. ●



[www.associationlacle.org](http://www.associationlacle.org)

## Wall Street Institute

### PROPOSITIONS POUR "DONNER DE L'AIR À NOTRE SECTEUR"

Natanaël Wright, le président en France du réseau Wall Street Institute, émet deux propositions pour dégager de la trésorerie dans les organismes de formation et pallier la baisse temporaire de la demande.

"Nous demandons qu'il soit possible de facturer dès réception du bon de commande une partie de la formation, indique-t-il.

Aujourd'hui, c'est un problème dans le cas des formations longues qui sont payées après la fin de la formation. Nous souhaiterions également que les paiements soient basés sur la réalisation de l'intégralité de la formation et non plus sur la base des feuilles de présence. Si un stagiaire est absent, ce n'est pas pour autant que l'organisme ne délivre pas le cours." Il précise : "Nous travaillons sur ces mesures au sein de la mission simplification Employer et former [dans le cadre du "choc de simplification"]. Un échelonnement des paiements basés sur la réalisation de la formation, c'est près d'un milliard d'euros d'économisés sur le traitement administratif."

Autre demande concernant le compte personnel de formation : être un acteur de l'accompagnement des individus. "Nous rencontrons beaucoup de salariés autonomes qui savent précisément ce qu'ils veulent et qui n'ont aucun besoin de passer par des services d'orientation. Il serait logique que le système puisse, dans ces cas-là, se reposer sur nous pour aider à compléter les dossiers." ●



<http://wallstreetenglish.fr>





**CATHERINE PERRET**  
 SECRÉTAIRE NATIONALE DE LA CGT  
 EN CHARGE DE LA FORMATION

Parcours

**2008**  
 secrétaire générale  
 de la CGT Educ'Action

**2009**  
 membre de la direction  
 confédérale

**depuis 2013**  
 secrétaire nationale

# “FAIRE SORTIR DES ORGANISMES DE FORMATION DU SYSTÈME DE CONCURRENCE”

La CGT n'a pas paraphé l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, point d'origine de la réforme. Pour autant, elle accorde son soutien aux trois dispositifs phares : le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle et l'entretien professionnel. Tout en restant vigilante, notamment sur l'usage des excédents de trésorerie du compte personnel de formation.

Philippe Grandin

**Quel bilan faites-vous de la mise en œuvre de la loi formation du 5 mars 2014, plus d'un an après sa promulgation ?**

Nous n'avons pas signé l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation, mais on ne peut pas dire que nous sommes en désaccord avec tout ce qui a été mis en place. Nous soutenons les trois dispositifs phares de la loi du 5 mars 2014 : tout d'abord, le compte personnel de formation, qui accentue la sécurisation des personnes au cours de leurs parcours professionnels ; ensuite, le conseil en évolution professionnelle, sur lequel notre Confédération s'est investie dans le cadre de la concertation quadripartite, et en amont, dans des expérimentations en régions pour en fixer

les modalités ; et enfin, l'entretien professionnel, que nous avons également porté lors des négociations.

Ces dispositifs vont dans le bon sens, mais, parallèlement, avec le retrait du financement des employeurs (disparition de l'obligation légale "plan de formation", soit 0,9 % de la masse salariale), il manquera de l'argent pour les déployer.

La loi a du mal à se mettre en place, mais cela était prévisible. Nous avons plaidé pour une année de transition afin que la loi puisse se développer en douceur, mais nous n'avons pas été entendus. Le gouvernement tarde d'ailleurs à communiquer sur le CPF. La première raison avancée était d'attendre la fin des élections départementales de mars dernier avant de lancer



“Pas question pour la CGT de dire que le CPF est un échec”

une grosse promotion du dispositif. Aujourd'hui, toujours rien.

Il n'est pas question pour la CGT de dire que le CPF est un échec. Une fois que les personnes se seront saisies du dispositif, il faudra évaluer ce dernier sur son contenu, la qualité de la formation, le taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi...

**Quelle est votre position par rapport à l'éventuelle utilisation anticipée des excédents de trésorerie du compte personnel de formation, discutée au sein du Copanef ?**

C'est une stratégie du patronat pour prendre l'argent du CPF (surplus du 0,2 %) pour financer le plan de formation et la période de professionnalisation. C'est un scandale, dans la mesure où la suppression du 0,9 % (ancienne obligation légale "plan de formation") a forcément affecté le financement du plan et des périodes de professionnalisation. De plus, dans le cadre des négociations, le Medef ne souhaitait pas dans un premier temps financer le CPF, et c'est seulement lors de la dernière réunion de négociation que nous avons abouti au "0,2 % CPF".

Avant la réforme, la mutualisation des cotisations entre les entreprises n'était pas assez forte ; avec la fin de l'obligation légale (1,6 % dans les plus de 300 salariés), les grandes entreprises ne sont plus assujetties à la solidarité, au détriment des entreprises moyennes. En 2015, il y aura bien un surplus de trésorerie, faute d'une utilisation importante du CPF. Si nous devons le réinvestir, ce sera dans les entreprises de 11 à 50 salariés.

D'ailleurs, nous trouvons la proposition de la CGPME intéressante, celle qui favorise les contributions conventionnelles. Les entreprises qui relèvent d'une branche professionnelle ayant défini une contribution conventionnelle ou une obligation conventionnelle d'investissement formation au-delà de l'obligation légale "plan de formation" pourraient ainsi bénéficier d'une subvention tirée du surplus "0,2 % CPF" pour valoriser leurs actions de formation. C'est une proposition sur laquelle nous devons réfléchir, *a fortiori* s'il s'agit de soutenir des plans de formation ambitieux dans les entreprises moyennes.

Cependant, nous sommes opposés à tous projets de déréglementation pour 2015, tout en étant soucieux du débat démocratique.

**La CGT revendique l'instauration d'un service public de la formation initiale et continue, quelles en sont les prémices ?**

Pour son instauration, il faut s'appuyer sur des organismes de formation qui ont fait leurs preuves, comme l'Afpa, le Cnam, les Gréta... Il est nécessaire de faire sortir certains organismes de formation du système de concurrence issu des réglementations de l'Union européenne. En outre, au plan régional, les Régions doivent pouvoir habilitier les organismes qui participent à la qualification des salariés et au retour à l'emploi des chômeurs.

À ce titre, l'amendement du gouvernement concernant l'Afpa introduit dans le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi [voir IF n° 879, p. 4] nous convient bien. Il précise le rôle particulier de l'Afpa en matière de certification et de formation des chômeurs, des publics les plus éloignés de l'emploi et des personnes handicapées, mais il ne règle pas tout.

Il faut lancer un grand plan de relance de l'activité en direction de tous les publics. Enfin, nous avons proposé d'insérer dans le décret relatif à la qualité des actions de formation des critères sociaux (bilan social de l'organisme, niveau de qualification des formateurs, qualité des plateformes techniques...), mais ces derniers n'ont pas été retenus par le Cnefop (Conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). ●

**POUR UNE “SANCTUARISATION” DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION**

Dans le cadre des négociations relatives à la réforme de la formation, la CGT s'est employée à préserver l'intégrité du congé individuel de formation dans la mesure où ce dispositif est attaché au projet personnel de la personne. Pour la Confédération, le Cif doit donc être développé car il aboutit à de très bons résultats, et même être élargi aux privés d'emploi.

# MBDA : LA FORMATION, FER DE LANCE DU GROUPE

Le leader européen de la fabrication de missiles et de systèmes de tir, issu du rapprochement du français Matra Défense et du britannique BAe Dynamics, consacre 3,7 % de sa masse salariale au développement des compétences. Rencontre avec Laurent Camus, le responsable formation du groupe.

Cédric Morin



MBDA attend beaucoup des campagnes d'exportation du Rafale pour "sécuriser son plan de charges".

**S**ur un marché du missile en pleine mutation, et, dans le cadre d'une fusion entre toutes les sociétés européennes de ce marché, la formation est considérée comme le levier stratégique de l'évolution du groupe MBDA depuis plusieurs années.

"Nous avons mis en place un processus de politique de formation axé sur la stratégie de MBDA, avec un plan de formation basé sur la vision à cinq ans", explique Laurent Camus, le responsable formation, développement, compétences de MBDA, qui compte 10 000 salariés, dont 4 300 en France. "Nous le réajustons chaque année et je le finalise actuellement pour l'année prochaine, ajoute-t-il. En 2016, nous mettrons notamment l'accent sur la maîtrise des logiciels d'analyse des champs de bataille. Le deuxième axe principal sera les outils intégrés, de plus en plus nos métiers relevant de la mécanique ou de l'électronique, utilisent des outils de conception commune et qui sont de plus en plus sophistiqués."

## Besoins stratégiques

Dans un contexte de fusion internationale initiée en 2001 et qui s'est poursuivie jusqu'en 2006 avec l'absorption de l'allemand LFK GmbH, "l'Airbus des missiles" définit sa politique formation à l'échelle mondiale. Le groupe consacre 3,7 % de sa masse salariale à la formation professionnelle. En France, cette somme est principalement consacrée au plan de formation. "Notre politique formation étant calquée sur nos besoins stratégiques, nous passons essentiellement par le plan de formation. Néanmoins, nous soutenons les demandes de nos salariés qui souhaitent faire un compte personnel de formation ou un congé in-



**Nous avons abandonné une approche de la formation type gestion de catalogue"**

**Laurent Camus**

responsable formation, développement, compétences de MBDA



**100 000**

heures de formation  
proposées annuellement par  
MBDA France

dividuel de formation. Nous formons beaucoup les jeunes ingénieurs après leur embauche ou des salariés dans le cadre de reconversion", poursuit Laurent Camus, qui est ingénieur de formation initiale et a pris la tête du service il y a cinq ans.

## Cap sur les outils RH

Dans le cadre du tournant stratégique qu'a opéré le groupe en 2009, toutes les tâches administratives du service formation ont été externalisées, et l'équipe a embauché des spécialistes de la formation, plus tournés vers l'évaluation des compétences et la capacité à fournir des solutions en fonction des profils individuels ou collectifs. "Nous avons plusieurs catégories de programmes de formation. Celles qui vont concerner des savoirs techniques, celles qui sont consacrées au leadership et au management, les cursus dédiés aux langues et au contexte de travail interculturel, au contexte légal et juridique propre à un pays ou encore à l'informatique", indique Laurent Camus.

## Les formations aux langues

Les formations aux langues ou au contexte interculturel sont tout aussi importantes, pour consolider l'identité d'un groupe qui recoupe plusieurs entités européennes et dont les services ont fusionné, que pour accompagner l'évolution des marchés de l'armement. Pendant très longtemps, les différentes filiales travaillaient principalement pour un pays donneur d'ordre qui leur achetait des missiles. Néanmoins, les budgets ont baissé, la prospection commerciale s'est donc internationalisée, tandis que les attentes des clients comme les évolutions technologiques du secteur imposent de solides formations techniques et informatiques.

## UN CHIFFRE D'AFFAIRES DE 3 MILLIARDS D'EUROS

Créé en 2001, MBDA est un leader industriel mondial et un acteur global dans le domaine des missiles et systèmes de missiles. Fort de ses implantations industrielles dans quatre pays d'Europe et aux États-Unis, MBDA a réalisé en 2012 un chiffre d'affaires de 3 milliards d'euros et dispose d'un carnet de commandes de 9,8 milliards d'euros.

Avec plus de 90 forces armées clientes dans le monde, MBDA propose une gamme de 45 programmes de systèmes de missiles et de contre-mesures en service opérationnel et plus de 15 autres en développement. Ses bureaux et usines sont installés en France (six sites), au Royaume-Uni (quatre), aux États-Unis (trois), en Allemagne (trois), en Italie (trois) et en Espagne (un site).

[www.mbda-systems.com/rh-france/votre-carriere/formation](http://www.mbda-systems.com/rh-france/votre-carriere/formation)

## "La meilleure réponse technique à une situation donnée"

"Pour chaque secteur d'activité, nous avons des managers de cultures différentes, nous devons être la seule entreprise dans ce cas de figure dans le secteur de la défense. Par ailleurs, la concurrence est très forte à l'export. Il y a une forte pression sur les prix et il faut accepter de faire du transfert de technologie, ce qui suppose de nouvelles techniques commerciales", souligne le responsable formation.

"Nos métiers à l'origine étaient axés plutôt sur la mécanique, mais aujourd'hui, il s'agit d'être en mesure de proposer des logiciels d'analyse et de décision sur les zones de conflit, et de trouver la meilleure réponse technique à une situation donnée."

Autre évolution profonde, il faut accompagner le futur client dans la définition de ses besoins et de la solution technique la plus adaptée pour y répondre.

"Cela suppose un conseil et une expertise en amont. C'est dans ce contexte que nous avons abandonné une approche de la formation type « gestion de catalogue », pour en faire un des leviers stratégiques du changement et du développement du groupe", conclut Laurent Camus. ●



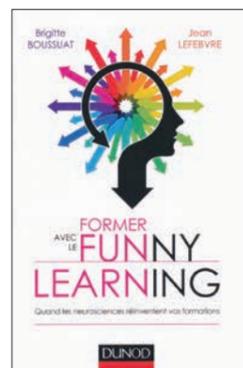


## SUR LE WEB

### Comment la formation pourrait servir la qualité du travail, la santé et la performance ?

Intervention d'Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, en "amphi-débat" de l'Université ouverte des compétences (UODC), éditée 21 mai dernier. "Est-ce que la formation professionnelle pourrait contribuer à développer des situations apprenantes dans les entreprises et les organisations ? Permettre à ceux qui travaillent de développer la qualité de leur travail, leur santé et la performance ?" Inscription requise.

**+ D'INFOS**  
www.uodc.fr



Brigitte Boussuat,  
Jean Lefebvre  
Dunod, 2015

## PUBLICATION

### Former avec le funny learning Quand les neurosciences réinventent vos formations

S'appuyant sur la méthode "4Colors" et les différents styles d'apprentissage, cet ouvrage propose une nouvelle pédagogie qui "intègre les principales recherches en neurosciences et les nouvelles technologies de l'information et de la communication". C'est le "funny learning", méthode qui "éveille la curiosité". Avec des témoignages d'entreprises utilisatrices (L'Oréal, Vuitton, Advencia, Laforêt, etc.).

**+ D'INFOS**  
www.dunod.com



Sydo (société de conseil en pédagogie)  
Eyrolles, mai 2015

## PUBLICATION

### Donner envie d'apprendre Kit de survie du formateur

Savoir et transmettre sont deux choses bien distinctes. Ce livre s'adresse aux formateurs et enseignants qui "veulent éviter de reproduire ce qu'ils ont subi". Avec des conseils pour construire des formations dynamiques et à mettre ses contenus en valeur. Comment le cerveau fonctionne-t-il ? Pourquoi mettre le schéma au centre du processus d'apprentissage ? Comment faire apprendre en jouant ? Ces questions, et d'autres, sont au cœur de cet ouvrage qui s'appuie sur des résultats des sciences cognitives autant que sur des observations menées sur le terrain.

**+ D'INFOS**  
www.eyrolles.com



## SUR LE WEB

### Reviens te former

Un site du gouvernement, qui s'adresse aux 16-25 ans sortis du système scolaire pour les inciter à reprendre une formation. Avec une offre de conseil direct par un conseiller d'orientation. Des explications animées sur le "droit au retour en formation", des conseils, des témoignages. Huit ministères sont impliqués, avec l'Onisep et l'ARF (Association des Régions de France).

**+ D'INFOS**  
http://reviensteformer.gouv.fr



Née du partenariat avec un grand groupe de l'énergie pour répondre aux besoins d'optimisation de l'achat de formation des DRH des 1 000 entreprises de ce groupe, cette solution performante est adaptée tant aux grandes entreprises qu'aux PME et aux ETI.

Issue d'un constat: un responsable de formation est en permanence confronté à un grand nombre d'organismes de formation, à une offre pléthorique et à un temps de plus en plus réduit pour consulter des catalogues répondant chacun à leur propre logique.

## Kelixto offre aux responsables de formation la maîtrise de quatre enjeux majeurs



### Qualité

supérieure et pertinence du plan de formation et de la politique de formation



### Productivité

accrue des responsables de formation et recentrage sur leur cœur de métier



### Elargissement

du périmètre des achats de formation



### Renforcement

de la capacité de négociation avec les organismes de formation

Fonctionnalités	Version standard	Options
Gestion des profils des utilisateurs	✓	
Administration des actions de formation	✓	
Recherche libre sur les titres des formations	✓	
Recherche par domaines de formation et géolocalisée	✓	
Sorties enrichies des résultats	✓	
Constitution de « catalogues » personnalisés et de paniers de choix	✓	
Personnalisation de l'interface	✓	
Évaluation des actions de formation	✓	✓
Flux quotidien d'actualités de la formation		✓

- Progiciel en mode SaaS, paramétrable d'interrogation de données sur l'offre de formation
- Interface personnalisable et intégrable
- Optimisé aux besoins des responsables de formation et des « acheteurs » de formation
- Interopérabilité au travers de LHEO® et du FORMACODE®

# 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](http://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](mailto:bernardbruche@orange.fr)

**250 FORMATIONS SUR : [WWW.BRUCHE.FR](http://WWW.BRUCHE.FR)**