

P.04

L'événement

**LE DÉCRET QUALITÉ
VA RÉVOLUTIONNER
LES PRATIQUES**

P.26

Vu d'ailleurs

**TOGO : PREMIÈRE CITÉ
DES MÉTIERS D'AFRIQUE
À LOMÉ**

P.28

Portrait

**GÉRARD MESTRALLET,
AMBASSADEUR
DE L'APPRENTISSAGE**

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 881 • Du 1^{er} au 31 juillet 2015

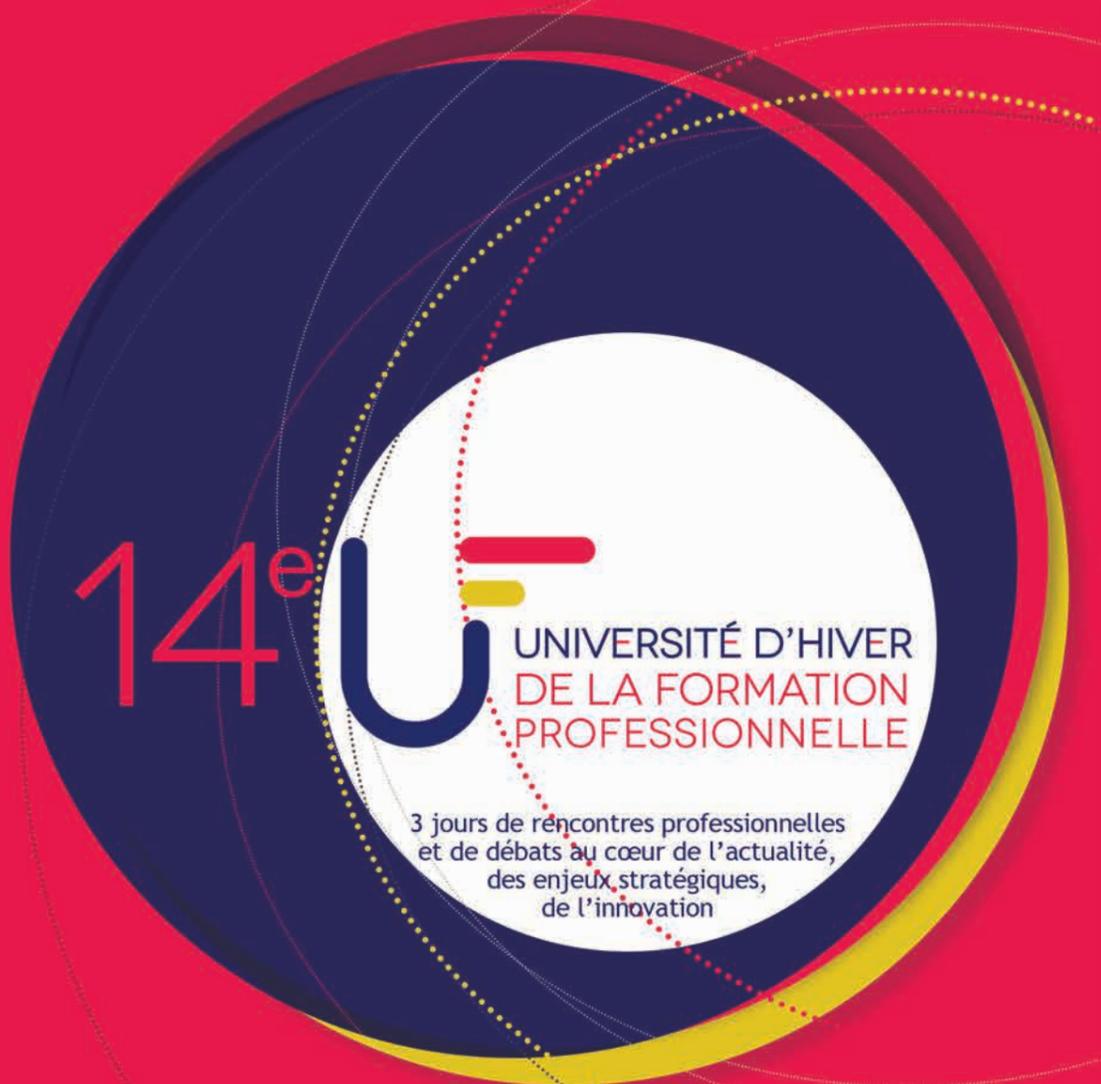
www.centre-inffo.fr

P.11 *À la une*

CERTIFICATION : FAIRE RECONNAÎTRE LA QUALITÉ DE SA FORMATION

Cap sur Biarritz !

les 27, 28 et 29 janvier 2016



www.centre-info.fr/uhfp

Un événement



Sommaire



- p. 4 **L'événement**
Décret d'application de la réforme : l'heure de la révolution "qualité"
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**
L'économie de la certification bouleverse le marché de la formation
- p. 15 **Guide pro**
Expertise
De nouveaux accès à la formation continue pour les professionnels libéraux
Savoir-agir
Entretien professionnel : le succès réside dans la préparation
Législation
Devenez maître d'apprentissage
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **Innovation**
Le conte, une ressource à forte valeur ajoutée pédagogique
- p. 26 **Vu d'ailleurs**
Togo, première Cité des métiers d'Afrique à Lomé
- p. 29 **Portrait**
Gérard Mestrallet, ambassadeur de l'apprentissage
- p. 30 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Togo

La première Cité des métiers d'Afrique ouvrira ses portes d'ici à janvier 2016 à Lomé, capitale du Togo (voir pages 26 et 27). "Le modèle correspond aux services que la population attend, notamment sur la question de l'orientation des scolaires et des étudiants, mais aussi en matière de ré-orientation des professionnels en activité", explique le directeur général de l'ANPE-Togo, Edmond Amoussou. Originalité du dossier de partenariat, l'armée, la gendarmerie et la police nationale sont partie prenante du projet. Et ce dossier a été élaboré par ces trois institutions ne jouissaient pas de ce statut jusqu'à récemment.



Conte

Il était une fois une pédagogie dite du détour fondée sur l'utilisation du conte... Une démarche résolument alternative qui "permet de développer l'écoute active, d'exprimer la créativité, d'accepter les points de vue d'autrui et de renforcer les capacités de rédaction", relate la formatrice Christiane Brouta (voir pages 24 et 25). Le conte peut être utilisé à tout moment de la formation. Au début, après la pause de midi, au commencement d'une séquence ou en guise de conclusion. Dans tous les cas, cette ressource pédagogique innovante fait vivre le contenu de la formation et en facilite grandement la compréhension.

La rédaction

à suivre...



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



INFFO FORMATION

est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Secrétaire de rédaction adjointe** : Monique Chatard • **Rédacteurs** : Benjamin d'Alquerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Foye
• **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 • **Abonnement** : 190 € HT

DÉCRET D'APPLICATION DE LA RÉFORME

L'HEURE DE LA RÉVOLUTION "QUALITÉ"

À l'heure où nous mettons sous presse, le décret "qualité" n'était pas encore paru, mais restait annoncé comme imminent. Un texte très attendu, depuis janvier, par les acteurs de la formation, Opca et organismes de formation.

Célia Coste



L'IMAGE

Sera évaluée la cohérence des moyens pédagogiques et techniques mobilisés, au regard de la charge induite par la commande, de l'objectif, de la qualification ou de la certification visés, du public et de la durée de l'action.

La loi du 5 mars a prévu de confier une nouvelle mission aux financeurs de la formation professionnelle (Opca, Régions, Pôle emploi, etc.) : celle de s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité.

Cette idée, introduite lors de l'examen du texte au Sénat, a trouvé son parachèvement en commission mixte paritaire. Si l'amendement de la sénatrice Chantal Jouanno, rejeté par la Haute Assemblée, allait beaucoup plus loin, prévoyant la labellisation préalable de tout orga-

nisme, le législateur a souhaité conserver cette notion de qualité pour contribuer à la professionnalisation des financeurs qui achètent de la formation.

Le texte précise que les acheteurs "concourent au développement de la professionnalisation de l'acte d'achat conclu en matière de formation professionnelle continue par les entreprises et les personnes en mettant à disposition de celles-ci, ainsi que des organismes de formation, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées"¹.



La balle est dans le camp des financeurs, car ils ont des objectifs communs à construire"



Jean-Philippe Cépède

directeur du pôle juridique-observatoire de Centre Inffo

Les critères

À présent, "la balle est dans le camp des financeurs, car ils ont des objectifs communs à construire, analyse Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique-observatoire de Centre Inffo. C'est leur comportement qu'il va falloir regarder. Le décret appelle à la mise en place d'une veille commune sur cette thématique pour faciliter la co-construction de process".

Sur cette base, sept critères avaient été retenus initialement, renvoyant à la définition même de l'action en formation :

- le respect de dispositions légales telles que l'élaboration d'un règlement intérieur, d'un programme définissant les prérequis et les objectifs de l'action de formation, etc. ;
- la capacité à identifier des "objectifs intelligibles" et à adapter son offre au public formé ;
- la cohérence des moyens pédagogiques et techniques mobilisés au regard de la charge induite par la commande, de l'objectif, de la qualification ou de la certification visés, du public et de la durée de l'action ;
- la capacité à mettre en place un système de suivi et d'évaluation adapté, dès l'entrée en formation ;
- l'accessibilité à des "informations transparentes" (fonctionnement, délai d'accès à la formation, moyens pédagogiques, etc.) ;
- la qualité des titres, diplômes et certificats de qualification du personnel ;
- et le recueil et la prise en compte des appréciations rendues par les bénéficiaires sur les formations suivies².

Labels, certifications et normes à définir

Ces critères seront appréciés selon une méthodologie définie par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. "Le texte responsabilise le Cnefop sur la question de la qualité", observe Jean-Philippe Cépède. Selon les termes du projet de décret, le Cnefop "favorise l'amélioration et la promotion des démarches de certification qualité".

Autre tâche dévolue au Conseil national : celle d'établir une liste des labels, certifications et normes pour les prestataires de formation, par laquelle les critères énoncés seront réputés satisfaits. Cette liste devra être rendue publique au plus tard le 1^{er} janvier 2016, par arrêté du ministre



Les acheteurs devront établir une liste de référence des prestataires de formation mettant en œuvre des actions de qualité reconnues.



1. Extrait d'un article du projet de décret qualité.

2. Examiné en plénière du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, le projet de décret s'est vu enrichi du dernier critère à la demande de plusieurs organisations syndicales (notamment la CFDT).

en charge de la Formation professionnelle. Si cette disposition peut être perçue comme un encouragement de la part des pouvoirs publics à une logique de labellisation, Jean-Philippe Cépède rappelle que l'objectif initial réside dans le renforcement du contrôle qualité.

La prise en compte du coût de la formation

Autre obligation des financeurs dans leur démarche qualité : la prise en compte du coût de la formation. Le texte précise que "les organismes s'assurent de la cohérence du prix des prestations qu'ils achètent au regard de l'analyse de leurs besoins, de l'ingénierie déployée par le prestataire, de l'innovation des moyens mobilisés et des tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues". Soit la fameuse notion de juste prix.

Enfin, les acheteurs devront établir une liste de référence des prestataires de formation mettant en œuvre des actions de qualité reconnues, soit par une procédure interne d'évaluation, soit par la reconnaissance d'une certification ou d'un label. Cette liste devrait, elle aussi, voir le jour avant la fin de l'année. ●



Plan "Tout pour l'emploi" 40 000 FORMATIONS PRIORITAIRES DE PLUS

Manuel Valls, Premier ministre, a présenté le 9 juin un programme intitulé "Tout pour l'emploi" dans les TPE et PME.

"Nous avons pris dix-huit mesures pour agir sur tous les leviers de manière à ce que les TPE-PME investissent et embauchent", a-t-il expliqué.

La mesure n° 2 apporte une précision quant à la période d'essai de 60 jours en contrat d'apprentissage : elle débutera lorsque l'apprenti arrive en entreprise (les périodes de formation théorique ne seront plus prises en compte).

La mesure n° 3 vise à répondre aux difficultés de recrutement par 40 000 formations prioritaires supplémentaires. "Elles permettront d'adapter les offres d'emploi par des formations courtes et qualifiantes",



Le Premier ministre Manuel Valls présente le Plan "Tous pour l'emploi", le 9 juin à l'Élysée.

a souligné François Rebsamen, ministre du Travail. Ce plan sera lancé au compteur du second semestre pour les demandeurs d'emploi et sera ciblé sur les métiers en tension dans les TPE et PME. En outre, des solutions seront mises en place pour lever les freins au départ en formation des salariés des TPE et PME. Par exemple, le salarié partant en formation sera remplacé

par un demandeur d'emploi de longue durée, pendant la durée de la formation. Le remplaçant pourra être préalablement formé en mobilisant la préparation opérationnelle à l'emploi. Le salaire du remplaçant sera pris en charge intégralement par Pôle emploi (montant correspondant à l'allocation versée au demandeur d'emploi) et un Opcva (reste à charge).



L'image

Les lauréats du concours "Un des meilleurs ouvriers de France" de Provence-Alpes-Côte d'Azur, le 15 juin dernier à l'Hôtel de Région.

Michèle Trégan, conseillère régionale, a salué les lauréats de ce concours soutenu par la Région dans le cadre de sa politique en faveur de l'apprentissage.

Il l'a dit



En Allemagne, il n'existe quasiment pas d'apprentis dans le supérieur. Or, la valeur ajoutée de l'apprentissage est très forte pour les bas niveaux type CAP et quasi nulle pour les diplômes de bac + 2 à bac 5"

Marc Ferracci

qui s'exprimait le 8 juin dernier à l'occasion du colloque annuel de la chaire de sécurisation des parcours de Sciences-Po. Economiste affilié au Crest, il enseigne à l'Université de Nantes (master Économie du développement local et de l'emploi) et à Sciences Po Paris.



Entrée en vigueur rétroactive

LE DISPOSITIF "TPE JEUNE APPRENTI"

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles a approuvé le 9 juin le projet de dispositif "TPE jeune apprenti". Ce dernier prévoit une exemption fiscale sur les charges pour les TPE (moins de 11 salariés) ayant embauché un apprenti mineur dans sa première année de formation. Cette aide trimestrielle forfaitaire de 1 100 euros (versée par l'Agence de services et de paiement) entrera rétroactivement en vigueur à compter du 1^{er} juin 2015.

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



La référence de plus de 10 000 professionnels de la formation

FICHES PRATIQUES
Les fiches pratiques de la formation continue
www.droit-de-la-formation.fr

RÉFORME 2014 INTÉGRÉE édition 2015



76 des décideurs RH craignent avant tout de voir partir des talents essentiels (enquête internationale sur les grandes tendances RH 2015 réalisée par Loudhouse)

726 000 offres d'emploi ont été diffusées par l'Apec ces douze derniers mois



JULIETTE ELKAÏM, ISABELLE GAUDRON ET ANTOINE GODBERT

rejoignent le conseil d'administration de Centre Inffo. L'arrêté du 7 mai 2015 portant nomination au conseil d'administration de Centre Inffo est paru au Journal officiel du 10 juin. Il note trois nouveaux entrants. Juliette Elkaïm est juriste de droit social, et représente le Medef. Isabelle Gaudron est vice-présidente déléguée à l'apprentissage, à l'insertion et à la formation de la Région Centre. Antoine Godbert est le directeur de l'agence Erasmus+ France Éducation Formation.



Commission Qualité TRAVAUX EN COURS



Bernard Monteil, vice-président de la Fédération de la formation professionnelle.

La commission Qualité, développement des compétences et des qualifications du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles poursuit ses travaux. Le questionnement est de savoir si une formation "de qualité" est celle qui "permet de valider des compétences recherchées sur le marché de l'emploi", ou celle qui "permet d'acquérir les

connaissances nécessaires facilitant l'insertion professionnelle", explique l'un de ses membres, Bernard Monteil, vice-président de la Fédération de la formation professionnelle. Également questionnée, la "qualité de la déclinaison opérationnelle" (orientation, évolutions des métiers et des certifications, achats, etc.), et l'ingénierie de formation dans sa globalité. Prochaine réunion le 7 juillet.

+ D'INFOS

www.cnefop.gouv.fr

La France et le Pérou DES COMPÉTENCES CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

François Rebsamen, ministre du Travail, et Luis Enrique Chavez Basagoitia, représentant permanent du Pérou auprès des Nations Unies, ont appelé au "développement des compétences à travers des systèmes solides d'éducation et de formation technique et professionnelle adaptés aux défis du climat". Ils s'exprimaient en marge de la IO4^e Conférence internationale du travail, le 10 juin à Genève.

+ D'INFOS

www.ioe-emp.org/fr

Rencontres Céreq-Dares-Carif-Oref DE LA PROSPECTIVE DES MÉTIERES ET DES QUALIFICATIONS

Lors des 5^{es} Rencontres Céreq, Dares, Réseau Carif-Oref organisées le 16 juin à Nantes, Aline Valette-Wursthén et Christophe Guittou, chargés de mission au Céreq, ont mis l'accent sur la multiplicité des dispositifs de prospective des métiers et des qualifications (la "PMQ") dans les branches et les territoires. "La diversité permet à chacun des acteurs de produire quelque chose selon ses propres moyens, ont-ils observé. Nous avons essayé de créer une méthodologie commune, mais les exercices de chacun dépassent largement le cadre." Dans les régions, il existe une multiplicité d'acteurs ayant une finalité



© Carif-Oref des Pays de la Loire

commune : la réalisation et le pilotage de la carte de formation. Dans les branches, la question de la formation ne représente pas un objectif unique et final, d'où une diversité des sujets à caractère prospectif. Quatre types coexistent : des

prospectives de secteur, de métiers, de l'emploi et de la formation. Elles ne découlent pas nécessairement l'une de l'autre. L'approche sectorielle ne compte pas toujours un volet formation. Quand c'est le cas,

deux entrées sont possibles : la prospective "emploi-formation" (dédire parmi les postes à pourvoir les besoins en recrutement donnant lieu à formation ou qualification) et

la prospective "formation-emploi" (la capacité de la formation initiale de répondre aux besoins futurs des métiers de la branche)...

+ D'INFOS

www.cereq.fr



Pôle emploi FORMATIONS PRESCRITES EN HAUSSE

Le directeur général de Pôle emploi présentait son bilan 2014 le 17 juin dernier.

En ce qui concerne l'accompagnement des transitions professionnelles, Jean Bassères a pointé l'augmentation des formations prescrites par Pôle emploi, qui sont passées de 392 700 en 2012 à 463 800 en 2014, dont 239 000 formations financées par l'opérateur. Autres sujets de satisfaction, le taux de retour à l'emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois) des chômeurs six mois après leur formation est lui aussi en hausse, et le fait que le plan "100 000 formations" (110 000 réalisées) ait bénéficié principalement à des demandeurs d'emploi non titulaires du bac. 2015 va voir le conseil aux demandeurs d'emploi renforcé afin que "les gens puissent redéfinir un projet professionnel, que nous puissions les aider à se former et à s'orienter". Cela se traduira aussi par une montée en compétences des conseillers pour qu'ils soient "mieux formés à ce qui est le cœur de métier de Pôle emploi : l'accompagnement des transitions professionnelles", a déclaré Jean Bassères.



© Véronique Paul - Région PACA

+ D'INFOS

www.pole-emploi.fr

Copanef DÉFINITION DES "BLOCS DE COMPÉTENCES"

Une note adoptée par tous ses membres du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation donne une définition partagée des "blocs de compétences".

Ce sont des "éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences".

Lesquelles doivent être "évaluées, validées et tracées", afin de constituer une "partie identifiée de la certification professionnelle". Les blocs de compétences s'apparentent à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification. Ils peuvent soit être

communs à plusieurs certifications professionnelles, soit spécifiques. Il ne faut pas confondre un bloc de compétences avec un module de formation, qui est un processus pédagogique concourant à l'acquisition des compétences définies et identifiées au sein de la certification ou d'un bloc. Les partenaires sociaux invitent les certificateurs à déterminer dans les meilleurs délais les blocs de compétences au sein de leurs certifications professionnelles et l'articulation avec l'obtention de la certification totale.

+ D'INFOS

www.fpspp.org

47 %

des 1 537 responsables associatifs interrogés pour la 9^e note de conjoncture de Recherches et Solidarités sont satisfaits de leurs ressources humaines bénévoles.

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez dès maintenant votre espace publicitaire dans
INFFO FORMATION

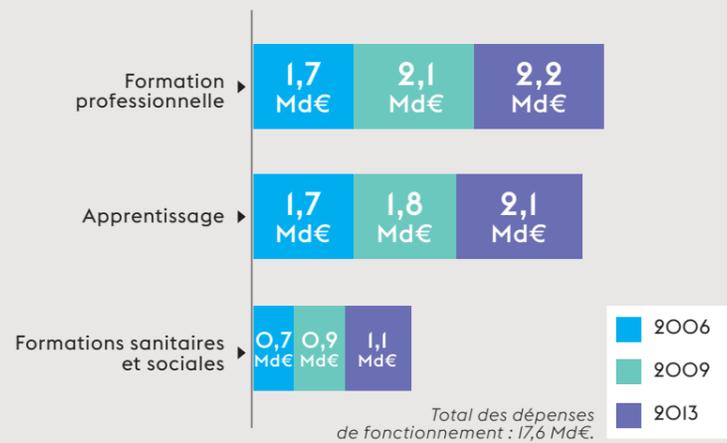
Contact : INGRID DUBOCQ
Responsable Régie Publicitaire
Tél. : 01 40 09 68 47
E-mail : ingrid.dubocq@ffe.fr



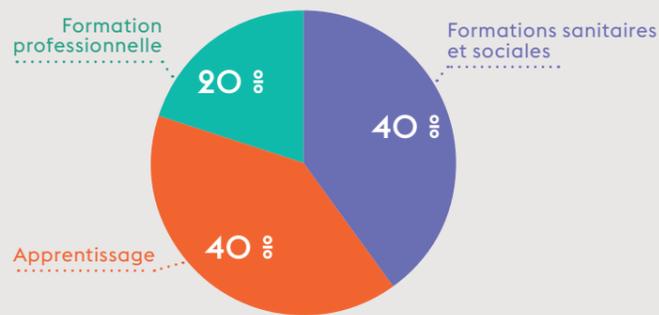
LES CHIFFRES-CLÉS DES RÉGIONS

L'Association des Régions de France vient de publier les chiffres-clés des Conseils régionaux, à la veille de la fusion de plusieurs d'entre elles. Recettes, dépenses, et notamment investissements dans les domaines de la formation continue et de l'apprentissage.

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT



RÉPARTITION



APPRENTISSAGE

62% des dépenses d'apprentissage sont consacrées aux CFA.



265 M€
par an dépensés en plus des compensations perçues.



400 400
contrats d'apprentissage en cours en 2014, et
58% dans des entreprises de moins de 11 salariés.



85%

DES DÉPENSES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONCERNENT DES PUBLICS SANS EMPLOI



65%

DES FRAIS PÉDAGOGIQUES DES FORMATIONS DESTINÉES AUX CHÔMEURS SONT FINANCÉS PAR LES RÉGIONS



53%

DES STAGES DE FORMATION FINANCÉS PAR LES RÉGIONS SONT À DESTINATION DES MOINS DE 26 ANS

À la une



Première promotion pour le titre de secrétaire assistante médico-sociale, à l'Institut régional des services à la personne d'Alençon.

L'économie de la certification BOULEVERSE LE MARCHÉ DE LA FORMATION

La logique de certification des personnes est l'une des pierres angulaires de la réforme 2014 de la formation professionnelle. L'objectif : permettre aux personnes d'avoir une deuxième chance. Avec la loi du 5 mars, l'idée d'ancrer les certifications tout au long du parcours de l'individu est nettement renforcée. Et cela n'est pas sans conséquence sur l'offre de formation et l'organisation des organismes.

Célia Coste

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

- Le **témoignage** d'un organisme ayant tenté l'expérience
- L'**observation** d'un nouveau "mercato" de la formation
- L'**impact** sur la dimension "qualité de la formation"

FAIRE RECONNAÎTRE LA QUALITÉ DE SA FORMATION

La procédure à suivre pour voir sa certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (le RNCP) par la Commission nationale de la certification professionnelle (la CNCP) est plutôt complexe. **Témoignage.**

Marie-Pierre Darthayette, fondatrice de la Compagnie atlantique de formation et de conseil, organisme de formation, basée à Biarritz, s'est lancée dans l'aventure pour voir sa certification en "socio-coiffure" finalement enregistrée en novembre 2014. Si elle admet que cela a représenté beaucoup de travail, elle reconnaît aussi que le jeu en valait la chandelle : *"Nous avons dû tout remettre à plat pour partir d'un référentiel de compétences et coller au mieux à la réalité du métier exercé sur le terrain. Au final, cela nous a apporté une amélioration de la qualité de la formation et une légitimité accrue dans la branche."*



100 000

euros, c'est la somme déboursée par la Compagnie atlantique de formation et de conseil pour la construction de son référentiel de formation.

Une travail de longue haleine

La directrice s'est confrontée à un défi de taille, car ce métier de "socio-coiffeur", consistant à pratiquer dans des milieux sociaux difficiles (hôpitaux, maisons de retraite, prisons...), n'était pas défini en tant que tel dans la branche : *"Des professionnels ont été mobilisés pour identifier les compétences afin que nous puissions construire par la suite un référentiel de formation adéquat."* Ce qui a un coût : l'organisme a déboursé en tout près de 100 000 euros. Sans compter la mobilisation intensive, soir et week-end, de la directrice.

Pour se prononcer sur la demande d'enregistrement d'une certification au RNCP, la Commission s'intéresse à l'insertion professionnelle de ses titulaires au minimum sur les trois dernières promotions. Cela implique que l'organisme délivre déjà une certification "maison" depuis un certain temps. D'où un travail de longue haleine pour ceux qui se lancent dans l'aventure de la certification. Et cela n'a pas vocation à s'améliorer au dépôt du dossier, la commission étant confrontée à une réduction des effectifs concomitamment à un élargissement des missions des équipes en place.

Marie-Pierre Darthayette a dû, par exemple, attendre dix-huit mois à partir du dépôt pour obtenir son enregistrement. Des délais qui peuvent donc en décourager plus d'un. D'où le questionnement sur d'autres moyens de se positionner sur les privilèges d'une offre certifiante, sans avoir à nécessairement passer par ce type de démarche.

Le "mercato" de la formation

Commence en effet à émerger, notamment dans le tertiaire, un "mercato" de la formation - du mouvement sur le marché - lié au Répertoire national des certifications professionnelles. Des organismes signent des conventions avec ceux bénéficiant d'un enregistrement de leur certification, afin de les préparer. La prestation est rémunérée par l'organisme qui a obtenu la



Dans les locaux de La Ligue nationale contre le cancer à Bayonne, remise de certificats de socio-coiffure.

© Compagnie atlantique de formation et de conseil



Marie-Pierre Darthayette, fondatrice de la Compagnie atlantique de formation et de conseil.



Une formation animée par Familles rurales.

3 QUESTIONS À

Guillaume le Dieu de Ville, cofondateur et codirigeant de Lingueo



"Chacun essaie de s'adapter"

Quels sont les enjeux spécifiques de la certification dans le domaine des langues ?

Les langues font partie des formations dites transverses, très peu demandées dans le cadre du plan. C'est pourquoi les enjeux résident dans le compte personnel de formation. La certification est très mal comprise dans le secteur linguistique, car les tests et examens ne répondent que très rarement aux besoins du monde professionnel. Si vous avez besoin de vous améliorer en anglais du marketing digital, ce n'est pas une préparation au TOEIC qui vous y aidera. À ceci s'ajoute une complexité logistique

et financière effrayante, car nous ne certifions pas nous-mêmes : nous sommes dépendants d'organismes tiers (disponibilité, sessions organisées, situation géographique). De plus, une partie du financement revient à l'organisme certificateur.

Comment les organismes de langues se positionnent face au compte personnel de formation ?

Les langues représentent plus de 60 % des demandes de CPF. Chacun essaie de s'adapter au contexte en créant des formations spécifiques à la préparation des différents examens acceptés et en essayant de répondre

au mieux aux critères de validation des Opca, qui souvent diffèrent.

Voit-on émerger des partenariats monnayés entre les organismes ?

Nous n'observons pas l'émergence de partenariats monnayés entre les organismes certificateurs et les organismes de formation. Des relations ont toujours existé. Elles consistent en une négociation sur le prix d'achat des tests selon deux critères : le volume et/ou le fait de les commercialiser. Cependant, le volume généré par le passage obligatoire des tests va sûrement peser sur ces négociations.

REPÈRES

L'ÉCONOMIE DE LA CERTIFICATION ET LE CPF

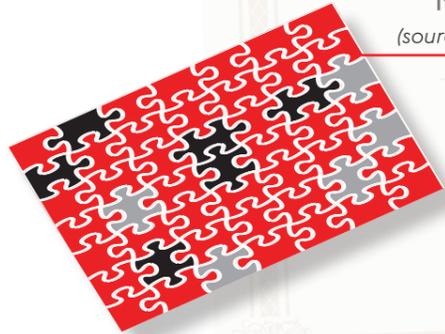
L'éligibilité des formations au compte personnel de formation devient un enjeu majeur pour les organismes de formation dans un contexte difficile de transition entre les deux systèmes. Pour y parvenir, ils doivent remplir deux conditions cumulatives, sauf dans le cas de la VAE et du socle de connaissances et de compétences : que leur certification soit enregistrée au Répertoire national, inscrite à l'"inventaire" ou figure dans un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, mais aussi qu'elle soit inscrite dans une liste nationale, régionale ou de branche. On peut imaginer demain que des organismes ne répondant pas à ces critères optent pour une convention de préparation de la certification, avec cahier des charges validé par l'organisme certificateur, ou bien obtiennent une délégation de jury afin que les stagiaires valident leur formation.

CERTIFICATION : DE QUOI PARLE-T-ON ?

AU SENS DU RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

ATTESTATION DE LA MAÎTRISE DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE D'UN MÉTIER PLEIN ET ENTIER (MÉTIER IDENTIFIÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL).

(source : Observatoire Centre Inffo)



AU SENS DE L'“INVENTAIRE”

ATTESTATION DE LA MAÎTRISE DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES NÉCESSAIRES À L'EXERCICE D'UNE PARTIE DE MÉTIER, D'UNE ACTIVITÉ OU D'UNE FONCTION (COMPÉTENCE AYANT UNE VALEUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS).

(source : Observatoire Centre Inffo)

Formation au Pôle de compétitivité de la gestion des énergies thermiques S2E2.



Présentation de stages pour les professionnels à l'Université de Strasbourg.

... délégation sur la base d'un cahier des charges précis. *“Il existe deux types de conventions : celles entre les certificateurs et celles liées au mercato. Dans ce dernier cas, on constate quelques mois après l'instruction des dossiers que des organismes se greffent à la préparation de la certification”*, décrypte Brigitte Bouquet, rapporteure générale à la CNCP.

S'assurer de la qualité

La Commission s'occupe d'inscrire l'organisme conventionné, mais n'a pas toujours de visibilité sur les préparateurs. Ce qui pose un problème majeur du point de vue de la qualité de la formation.

Cette dimension, qu'a souhaitée le législateur, confiant aux Opca la mission de s'assurer de la qualité des formations délivrées, n'ira sans doute pas demain sans compliquer le travail des organismes collecteurs et autres acheteurs de formation.

“Contrairement aux idées reçues, ce n'est pas toujours les plus gros organismes qui ont un comportement monopolistique, au contraire, observe Brigitte Bouquet. Lorsque nous constatons que le mercato est trop important, nous ne nous interdisons pas de relancer une instruction, pour ne pas compromettre la crédibilité de la formation.” ●

De nouveaux accès à la formation continue pour les professionnels libéraux P. 15

L'entretien professionnel : le succès réside dans la préparation P. 16

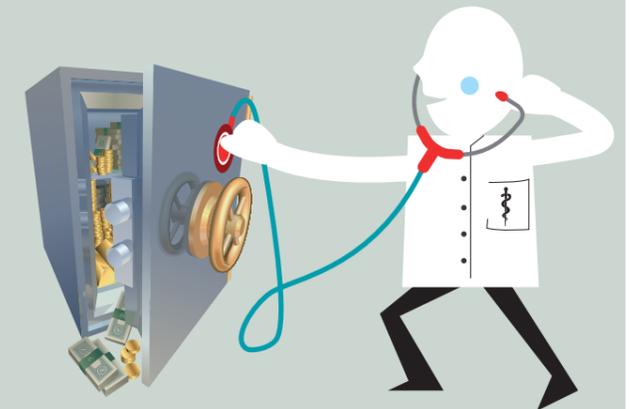
Devenez maître d'apprentissage P. 17



Benjamin d'Algerre
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Professionnels libéraux DE NOUVEAUX ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE



1 2014, “ANNÉE EXCEPTIONNELLE”
En 2014, le Fif-PL (Fonds interprofessionnel de formation des professions libérales) a financé les formations de quelque 126 801 stagiaires. Un record pour cet organisme créé en 1993 par l'UnaPL, le principal syndicat patronal des professions libérales. Un bond qualitatif que Stéphane Fantuz, le président du Fonds, explique par l'ajout, dans la loi de finances rectificative de 2012, d'une clause permettant à cet OPCA d'augmenter de 0,10 % la contribution des adhérents du Fonds, entraînant une collecte record de 55,3 millions d'euros (par comparaison, elle n'était que de 27,4 millions deux ans plus tôt). De quoi faire les choses en grand pour un OPCA qui peinait à répondre à toutes les demandes de financement issues de ses adhérents. En témoignent les résultats 2014 des quatre sections

professionnelles de l'Opca : + 33 % de stagiaires dans le secteur du “cadre de vie”, + 13,02 % dans celui de la santé, + 22,9 % pour les professions techniques et + 17,7 % pour les juristes. Toutefois, pour accompagner cette croissance, l'Opca a dû puiser dans ses ressources propres. En 2015, la dépense revient à son rythme de croisière. ●

2 UNE NOUVELLE SECTION POUR ÉTENDRE LE CHAMP DE LA FORMATION
2013 a vu la création d'une “cinquième section” financière au sein du Fif-PL, celle des “fonds spécifiques” destinés à financer de nouvelles actions davantage tournées vers l'interprofessionnel. Une section qui s'est engagée à hauteur de 14,7 millions en 2014 et a permis de financer 12 150 stages.

Nouveauté : grâce aux fonds de cette nouvelle section, les professionnels libéraux peuvent désormais accéder à des actions qui leur étaient jusqu'alors fermées, à l'image de la VAE (y compris la participation aux jurys d'examen), des formations de longue durée, des bilans de compétences ou encore des formations à la création (ou reprise) d'entreprise. ●

3 TOUT NUMÉRIQUE
La période 2012-2014 a aussi vu la modernisation de l'Opca et son passage au tout numérique. Une première étape, puisqu'en 2015 la démarche se poursuit en direction de ses adhérents. *“Au 1^{er} septembre, nous devrions totalement avoir dématérialisé les données relatives aux prises en charge”*, annonce Stéphane Fantuz. De quoi faciliter les démarches des professionnels libéraux. ●



Cédric Morin
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

L'entretien professionnel
**LE SUCCÈS
RÉSIDE DANS
LA PRÉPARATION**



DEVENU OBLIGATOIRE AVEC LA RÉFORME DE 2014, L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL REMPLACE CEUX DÉDIÉS À L'ÉLABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL ET AU BILAN D'ÉTAPE. OBLIGATOIRE POUR TOUS LES SALARIÉS TOUTS LES DEUX ANS, C'EST UNE FORMIDABLE OCCASION DE PRÉPARER LA GPEC DE L'ENTREPRISE, MAIS AUSSI DE MOBILISER ET VALORISER SES SALARIÉS.

"L'entretien professionnel est une opportunité pour le salarié comme pour son manager dans la gestion de son personnel. Il ne doit pas être vécu comme une contrainte, sinon c'est un exercice démobilisateur et inutile", explique Alix Foulard, qui est psychologue et coach. Première précaution à prendre : ne pas confondre l'exercice avec l'entretien annuel d'évaluation qui est dédié à l'analyse des objectifs et résultats du salarié, alors que l'entretien professionnel est un outil de GEPC et de réflexion. Dans cette perspective, l'un des éléments-clés de la réussite réside dans la préparation de l'entretien. "C'est un temps qui doit permettre

au salarié de réfléchir à ce qu'il vit à son poste de travail, d'identifier ses compétences comme celles qu'il doit acquérir. Il faut lui conseiller quelques jours avant de préparer cet entretien", explique Alix Foulard. Car si ce dernier a une idée précise de ses objectifs et lacunes, son supérieur pourra mettre en connexion ses attentes avec ce que l'entreprise peut lui offrir et définir les outils pour ce faire. Dans un contexte économique où il est difficile d'augmenter ses collaborateurs, ce rendez-vous doit être valorisant et mobilisateur. C'est pourquoi le manager doit également préparer ce rendez-vous, notamment pour ajuster les ambitions du salarié à des

objectifs réalistes pour lui comme pour l'entreprise : "Il s'agit également d'identifier si le salarié est en mesure de passer de l'utilisation de ses compétences à leur transmission, pour former un autre employé ou pour les transférer à d'autres activités." L'"écoute bienveillante" est indispensable pour être en mesure de proposer des outils d'évolution à l'issue de l'entretien correspondant aux souhaits exprimés, qu'il s'agisse d'auto-formation, de tutorat en interne ou de départ en formation. "C'est un outil d'accompagnement sur le long terme et d'ajustement des attentes réciproques particulièrement précieux quand il est investi", souligne Alix Foulard. ●

"ÉTAT DES LIEUX" DU PARCOURS PROFESSIONNEL

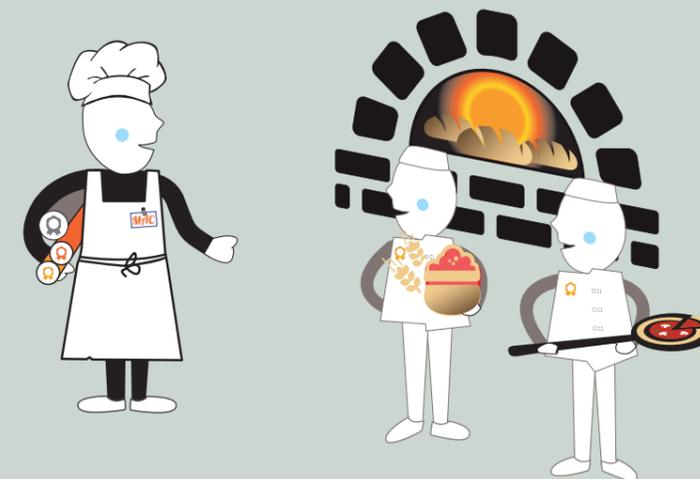
L'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans, pour tous les salariés, quel que soit la taille de l'entreprise. Cependant il doit être systématiquement proposé à tout employé qui reprend son poste après un arrêt maladie de plus de six mois, un congé sabbatique, de maternité, d'adoption... Tous les six ans, cet entretien doit faire un "état des lieux" du parcours professionnel du salarié, pour s'assurer qu'il a au moins bénéficié d'une formation, acquis une certification ou obtenu une progression.



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Pré-requis
**DEVENEZ
MAÎTRE
D'APPRENTISSAGE**



LA POUR MISSION DE CONTRIBUER À L'ACQUISITION PAR L'APPRENTI DANS L'ENTREPRISE DES COMPÉTENCES CORRESPONDANT À LA QUALIFICATION RECHERCHÉE ET AU TITRE OU DIPLÔME PRÉPARÉ, EN LIAISON AVEC LE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS. MAIS QUI PEUT ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise et assumant la fonction de tuteur est dénommée "maître d'apprentissage" (article L. 6223-5 du Code du travail). Cette fonction peut être exercée par le chef d'entreprise, un des salariés, ou par une équipe tutorale composée de plusieurs salariés et au sein de laquelle sera désigné un "maître d'apprentissage référent" qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA. Dans ce dernier cas, l'intérêt n'est pas de nommer plusieurs salariés "maître" mais de partager les apports pédagogiques en fonction des spécialités de chaque tuteur. Sur le plan des conditions requises, le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité. En outre, il doit être

titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins égal à celui préparé par l'apprenti, et posséder une expérience professionnelle d'au moins trois ans, en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre. S'il ne remplit pas la première condition, le maître d'apprentissage doit justifier d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion et une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre. Suite à la réforme de la formation (loi du 5 mars 2014), l'employeur doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations. Par ailleurs, le maître d'apprentissage peut prétendre au titre de "maître d'apprentissage confirmé" (Mac), titre qui valorise et reconnaît ses compétences. Les conditions d'obtention sont les

suivantes : justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans ; avoir une expérience d'au moins deux ans en tant que tuteur auprès de jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de l'un des contrats d'insertion en alternance ; avoir acquis des compétences et un savoir-faire en matière tutorielle et pédagogique. Le cas échéant, des indemnités conventionnelles peuvent être mises en place suite à l'obtention de ce titre, comme dans le BTP, par exemple. ●

CONSULTATION SUR LA FORMATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Avec la loi du 5 mars 2014 sur la formation, le comité d'entreprise est désormais consulté sur les conditions de formation du maître d'apprentissage. La loi a également prévu la possibilité de définir par accord collectif d'entreprise ou de branche les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage (articles L. 2323-41 et L. 6223-8 du Code du travail, modifiés).

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

**Nouveau portail documentaire
Ressources de la formation.fr**

Centre Inffo a le plaisir de vous annoncer la naissance de son nouveau portail documentaire. Vous y retrouverez toutes les bases de données, dont "Inffo Doc", les accords de branches professionnelles, les ressources pédagogiques numériques... Une sélection de rapports officiels et les dossiers et bibliographies réalisés par le service Documentation sont également accessibles sur le portail entièrement remanié. Les prestations documentaires de Centre Inffo sont également détaillées. N'hésitez pas à nous contacter. Bonne navigation ! ●

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



**Expertise, formation, information
LE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014
DE CENTRE INFFO**



En 2014, les experts de Centre Inffo ont réalisé 200 interventions devant plus de 7 300 professionnels de l'orientation et de la formation : 140 se sont déroulées dans le cadre de manifestations organisées par des commanditaires et 60 par Centre Inffo dans ses événements d'actualité et ses sessions

de formation. Réforme de la formation oblige : 80 % des interventions ont concerné la mise en œuvre et l'impact de la loi du 5 mars 2014. Ces chiffres et bien d'autres informations sur les activités de Centre Inffo sont consultables dans le rapport d'activité 2014, en ligne sur son site : Centre-inffo.fr, rubrique "Qui sommes-nous ?" ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/qui-sommes-nous/centre-inffo.html



**Coopérer
CENTRE INFFO À LA BIENNALE
DE L'ÉDUCATION, DE LA
FORMATION ET DES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES**

"Le portail Orientation pour tous, outil de coopération publique" : c'est l'angle qu'a choisi Centre Inffo pour organiser ce 1^{er} juillet (dans les locaux du Cnam, à Paris) un colloque professionnel dans le cadre de la Biennale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles.

Une illustration concrète du thème général de la manifestation : "Coopérer". Réunir autour d'un même projet les financeurs et décideurs publics – partenaires sociaux, État et Régions – articuler logiques nationales et régionales, traiter avec l'ensemble des contributeurs l'information sur les métiers et sur l'offre de formation en provenance de 33 branches professionnelles, des 3 fonctions publiques, de 26 Régions et des grandes institutions nationales (Pôle emploi, Onisep, Direction de l'information légale et administrative, Commission nationale de la certification professionnelle) : faire grandir cet outil commun tous les jours dans le respect des missions de chacun, c'est la gageure du portail ! ●



+ D'INFOS
www.labiennale.cnam.fr



Future "Cité du savoir-faire"

**UNE MAISON DES COMPAGNONS
DU DEVOIR À PANTIN**

Les Compagnons du Devoir et du Tour de France ont inauguré le 12 juin à Pantin (Seine-Saint-Denis) une Maison des Compagnons de 1 400 mètres carrés qui permettra de loger 140 apprentis, en plus d'un centre de formation.

"Cette structure s'inscrit dans la dynamique de la future Cité du savoir-faire du Grand Paris, un pôle d'excellence amené à devenir un pôle de compétitivité", a expliqué le ministre du Travail François Rebsamen, à l'occasion de l'inauguration. C'est un lieu d'accompagnement global où les apprentis pourront être logés, où ils s'informeront et pourront rencontrer les entreprises du secteur." Le programme représente un budget total de plus de 17 millions d'euros,

dont 11,8 millions consacrés au volet hébergement. "L'objectif est d'accueillir 260 jeunes par an à Pantin, notre modèle pédagogique étant basé sur la mobilité permanente des compagnons, qui passent 75 à 80 % de leur temps en entreprise", souligne Thomas Guinet, le délégué régional Île-de-France des Compagnons du Devoir. La Maison des Compagnons a

bénéficié du soutien financier du bailleur social Résidences sociales de France (3F) et de la Caisse des dépôts au titre du Programme d'investissements d'avenir (PIA). D'autres acteurs ont participé au financement, tels que la Région ou la Fondation d'entreprise Weston. ●

+ D'INFOS
www.compagnons-du-devoir.com



Inauguration de la Maison des Compagnons, le 12 juin à Pantin (93).

**Intergros
PUBLICATION DES RÉSULTATS
DE L'ANNÉE 2014**



Richard Burgstahler, président d'Intergros

Le conseil d'administration d'Intergros, l'Opca du commerce de gros et international, s'est réuni le 16 juin et a élu, dans le cadre de l'alternance paritaire, Richard Burgstahler (CGI) à sa présidence. Joël Chiaroni (CFTC-CSFV) étant élu à la vice-présidence.

Les résultats pour 2014 ont été validés : une collecte de 179,4 millions d'euros (+ 1,35 %), en augmentation régulière depuis 2011. Les ressources ont permis de financer 6 millions d'heures de formation (+ 10 %) au bénéfice de 168 300 salariés (+ 3,9 %). ●

+ D'INFOS www.intergros.com

**Deloitte
LES TENDANCES EN
RESSOURCES HUMAINES**

Le cabinet d'envergne mondiale Deloitte publie son étude annuelle sur les tendances en ressources humaines. Un panel de 3 300 responsables (dont 46 en France) dans 106 pays a été interrogé. Les problématiques liées à l'apprentissage et au développement remontent de la 9^e à la 3^e place cette année : pour 85 % des répondants, ces sujets sont "importants". Par ailleurs, le sujet de la diversité est un défi pour 80 % des DRH en France (65 % au niveau monde). ●

+ D'INFOS www.deloitte-france.fr/tendances-RH-2015

Sanitaire, médico-social et social ACCORD FORMATION

L'accord sur la formation professionnelle continue dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif a été validé.

Pendant trois ans, le montant total des cotisations est fixé à 2 % de la masse salariale :

le 1 % légal auquel s'ajoute 0,35 % de part conventionnelle et 0,65 % d'"investissement formation". Cette dernière partie pourra être gérée en direct par les entreprises ou reversée à l'Opcva, mais devra être obligatoirement consommée et son utilisation sera justifiée par l'expert-comptable. À défaut, la

somme est reversée l'année suivante à l'Opcva. Le niveau de collecte antérieur était supérieur, à 2,3 %, mais le versement obligatoire se limitait à 1,6 %. L'Opcva Unifaf entre à présent dans la traduction technique de l'accord, qui était très attendu.

"Nous accusons une baisse d'activité de 20 à 30 % sur les quatre premiers mois de l'année, annonce Jean-Pierre Delfino, le directeur général d'Unifaf. À présent, nous nous préparons à des demandes massives de départ en formation." ●

+ D'INFOS
www.unifaf.fr



Jean-Pierre Delfino,
directeur général
d'Unifaf.

Sciences de l'éducation "SE SAISIR DE LA NOTION D'ALTÉRITÉ"

Dans le cadre d'une "convention industrielle de formation par la recherche", les doctorants d'Icademie Labs organisaient le 12 juin un colloque dont l'un des thèmes portait sur la diversification des pratiques pédagogiques.

Marjorie Mailland, coordinatrice de l'Association réseau santé Marseille Sud, a évoqué le cas des professionnels de la santé qui ont besoin de compétences et d'expertise dans la "relation à l'autre", dans la mesure où ils prennent soin de personnes vulnérables. Une "formation professionnelle explicite à l'altérité" pourrait permettre aux apprenants de mieux appréhender "ce qui se joue dans la relation de soin, de l'autre, de soi et du (non) savoir, comme le mériterait l'exercice du métier de soignant". ●

+ D'INFOS <http://icademie-labs.sciencesconf.org>



Ffod JACQUES BAHRY RECONDUIT À LA PRÉSIDENTIE



Le Forum français pour la formation ouverte et à distance a reconduit le 10 juin Jacques Bahry à sa présidence. La vice-présidente est Sylvaine Roi (Cned) et le secrétaire général Bernard Blandin (Cési Association). Françoise Gérard représente Centre Inffo au bureau. Le Ffod travaille sur ses prochaines Rencontres, prévues à Saint-Brieuc les 17, 18 et 19 novembre. ●

+ D'INFOS www.fffod.org

Fongecif Languedoc-Roussillon LA RÉFORME DE LA FORMATION SUSCITE L'INTÉRÊT DU PUBLIC



Prises de contact en hausse. Sur les cinq premiers mois, le Fongecif Languedoc-Roussillon en a reçu 10 300 (téléphoniques, mails et physiques), soit + 10 % sur un an, nous indique Gilles Razat, son directeur.

"Tous les nouveaux arrivants ont eu un conseil en évolution professionnelle de niveau 1, et nous avons constaté que 14 % des questions portent sur le compte personnel de formation." L'organisme, qui a reconfiguré son offre de services pour la calquer sur celle du conseil en évolution professionnelle et élargi sa présence sur son territoire (nouvelles permanences à Perpignan, Narbonne et Nîmes), conseille les usagers selon les nouvelles pratiques. Depuis trois ans, le Fongecif LR expérimentait "Pass LR Pro", accompagnant la construction de projets professionnels. 1 664 salariés ont été accompagnés sur la période, 399 en 2014, les plus exposés aux risques de rupture de leurs parcours. ●

+ D'INFOS www.fongecif-lr.fr

Cegos NOUVEAU DRH GROUPE

Christophe Le Bars est le nouveau directeur des ressources humaines du groupe de formation Cegos. Il est membre de la commission internationale de l'ANDRH (Association nationale des DRH). Cegos est implanté dans 11 pays d'Europe, d'Asie et d'Amérique latine. Fort de 1 000 collaborateurs et de plus de 3 000 consultants partenaires, le groupe forme chaque année 250 000 personnes dans le monde, pour un chiffre d'affaires de 200 millions d'euros. ●

+ D'INFOS www.pegos.com

20^e Uféo "L'ENVIRONNEMENT PROPICE" À LA FORMATION

La 20^e édition du colloque Université de la formation, de l'éducation et de l'orientation (Uféo) était organisée à Pessac par Aquitaine Cap métiers, les 9 et 10 juin derniers. L'occasion de revenir sur les conditions de réussite de la réforme.

Des réflexions sont en cours pour améliorer le conseil en évolution professionnelle, grâce à la "digitalisation". Notamment au travers du partage de données entre les différents opérateurs et les utilisateurs. Deux à trois ans, c'est le temps estimé nécessaire pour que cette réforme systémique se stabilise.



"C'est la première fois que l'on remet tout à plat, a indiqué le président du Cnefop (Conseil national pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles), Jean-Marie Marx. Cela pose la question des certifications, de la qualité de la formation... il est donc normal qu'il faille du temps." Il encourage les entreprises et les branches à créer "l'environnement propice" au développement de la formation pour répondre au double objectif des partenaires sociaux : sécuriser les parcours des salariés et accroître la compétitivité des entreprises. "La gouvernance globale du système doit être assurée pour lier au mieux les problématiques d'emploi et de formation sur des bassins d'emploi donnés. Voilà comment les objectifs seront remplis." ●

+ D'INFOS www.aquitaine-cap-metiers.fr

Ville de Gonesse

CRÉATION D'UN
PÔLE D'INFORMATION
ET D'ORIENTATION
Certaines initiatives locales ancrent les centres d'information et d'orientation dans la logique du service public de l'orientation.

Ainsi la ville de Gonesse (95) s'est-elle appuyée sur son CIO pour porter un projet innovant de Pôle d'information et d'orientation. Pour Dany Beubeau, son directeur, la logique est proche de celle des Cités des métiers. Premier partenaire à avoir intégré les locaux, le service emploi de la ville est présent depuis début avril, bientôt rejoint par une antenne de la Mission locale et le Point information jeunesse. ●

D'INFOS www.ville-gonesse.fr

Appel à projets national POUR LA MAÎTRISE DU FRANÇAIS

Le ministère de la Culture et de la Communication lance un appel à projets doté d'1 million d'euros pour soutenir des projets qui favorisent la maîtrise de la langue française. Les personnes en situation d'illettrisme et les 16-25 ans sans qualification et sans emploi font partie des publics prioritaires visés, au même titre que les migrants allophones. Les associations et organismes œuvrant dans le champ de la lutte contre l'illettrisme, de la formation au français langue étrangère et de l'action socioculturelle (éducation populaire, notamment) sont éligibles. Clôture le 20 juillet. ●

D'INFOS
www.culturecommunication.gouv.fr

L'ARRIVÉE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Prestations encadrées par un cahier des charges ou consultations à l'initiative des personnes, Stéphane Montagnier connaît une double expérience du conseil en orientation.

Invité à témoigner, il a dit son espoir de voir le conseil en évolution professionnelle redéfinir la notion de service en orientation.

Pour ce psychologue du travail, l'enjeu est de taille. Le déploiement du CEP pourrait faire triompher un nouveau paradigme centré sur "l'exploration du champ des possibles". Pour lui, l'"appariement déterministe et prédictif, concentré sur l'image de soi, s'est opéré principalement suite à la loi de 1991 relative au bilan de compétences". Lequel aurait tout misé sur un processus vertueux enchaînant meilleure connaissance, représentation et estime de soi au service d'une meilleure capacité à s'orienter. Il a ouvert la voie à des dispositifs individualisés dont le coût s'est révélé difficilement supportable pour la puissance publique. Externalisée dans un souci d'économie, l'offre de services en orientation est encadrée par des cahiers des charges auxquels les prestataires doivent se soumettre pour espérer conserver leur habilitation. Un "mode d'emploi" dont Stéphane Montagnier a mesuré les limites : cette pratique "passe sous silence" la demande réelle des usagers. À rebours de ce modèle, le CEP introduit "le droit à l'initiative et à son respect, l'amélioration de la capacité à faire ses propres choix". Changement de posture où le conseiller n'est plus là pour "donner la solution" à un problème plus ou moins clairement exprimé, mais pour aider à construire et amener la personne elle-même à "réaliser un travail d'orientation". ●



Stéphane Montagnier, praticien en accompagnement des questions d'orientation tout au long de la vie.

Maisons de l'information sur la formation et l'emploi
METTRE L'ACCENT SUR L'ORIENTATION

InterMife travaille à l'approfondissement des stratégies d'orientation. L'inspirateur du concept de Maison de l'information sur la formation et l'emploi, Gaston Paravy, l'a évoqué lors des Rencontres nationales des Mife, à Autun, les 11 et 12 juin.

Nicolas Deguerry

Universitaire spécialiste de la formation, Philippe Carré a saisi l'occasion pour suggérer de tirer les conséquences du développement de la capacité d'"apprendre à apprendre" : si les individus gagnent en "autonomie cognitive", il devient possible de réduire les budgets formation... pour les réaffecter à l'orientation. Avec une conviction : il faut "aider les adultes à s'investir là où ils ont besoin de le faire, et créer à l'arrivée en formation les conditions d'une motivation et d'un investissement dans

la situation pédagogique, garants d'efficacité". Plus d'argent à dépenser en amont, donc, mais aussi peut-être en aval, une fois la formation accomplie, pour s'assurer du "transfert en situation". Car, a-t-il insisté, "ce qui importe n'est pas l'énergie que déploie le professionnel de la formation à construire et animer un dispositif, mais l'énergie que le sujet met à s'engager dans son entreprise".

La stratégie éducative d'orientation des Mife, la "guidance professionnelle personnalisée", "se justifie encore plus aujourd'hui, a souligné Gaston Paravy, car l'écoute centrée sur la personne, l'histoire de vie, la médiation éducative ont pour finalité de restaurer une confiance en soi, une réhabilitation de la personne dans son estime de soi et une mise en mouvement pour un nouveau projet". ●

Bulletin d'abonnement


à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

OUI Je m'abonne à INFFO FORMATION

410P0

MES COORDONNÉES

M. Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____ n° APE / / / / / /

n° SIRET / / / / / / / / / / / / / / / /

MODE DE RÈGLEMENT

pour _____ abonnement(s) d'un an (tarif 2015)

France métropolitaine : 190 € HT
soit 193,99 € TTC (TVA 2,10 %)
Outre-mer : 190 € HT + TVA en vigueur

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par :

chèque bancaire chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client / / / / / /

Le / / / / /,

à _____

signature - cachet établissement >

LE CONTE, UNE RESSOURCE À FORTE VALEUR AJOUTÉE PÉDAGOGIQUE

Apprendre à former avec le conte. Cette “pédagogie de détour” est une innovation que porte Christiane Brouta, artiste, formatrice, coach, conteuse et intervenante experte pour Demos.

Knock Billy

LA SOLUTION

QUOI ?

Tout domaine

(management, communication, développement personnel, vente, conseil, R&D...) et type d'activité (téléphonie, mécanique, etc.).

POUR QUI ?

Tout public

pour accompagner les changements.

COMMENT ?

À tout moment

de la formation. Au début d'une session. Après le déjeuner. En démarrage de séquence. Ou pour clore la formation.



La formatrice et coach Christiane Brouta

La “pédagogie du détour” est une démarche pédagogique alternative qui favorise les prises de conscience par le “décentrage”. “Elle facilite la compréhension de processus complexes et développe la mémorisation d'informations ou de process, explique la formatrice et coach Christiane Brouta. C'est une modalité efficace d'accompagnement des changements.”

Le conte comporte une valeur ajoutée pédagogique inestimable. C'est “une ressource riche et puissante qui permet de développer l'écoute active, d'exprimer la créativité, d'accepter les points de vue d'autrui et de renforcer les capacités de rédaction”, assure-t-elle. Que ce soit le conte ou le “storytelling”, raconter des histoires a toujours été un outil efficace de transmission.

Adaptable à toute action de transmission Quel que soit son modèle – le “voyage du héros”, le “triangle SVP” (sauveur, victime, persécuteur), etc. –, le conte est

récit codifié intemporel (“Il était une fois...”), universel (concerne tous les humains) et qui met en jeu les qualités et valeurs humaines. “Il est une fiction assumée, avec parfois des éléments merveilleux. Il est structuré toujours de la même manière : une situation de départ, un élément perturbateur, des épreuves et des dangers, une solution et un dénouement, puis une situation finale avec un retour à un nouvel ordre”, détaille-t-elle. Elle rappelle que ce processus peut être adapté à toute action de transmission, quels que soient le domaine (management, communication, développement personnel, vente, conseil, R&D...) et le type d'activité (téléphonie, mécanique, etc.).

Stimuler la curiosité et faire réfléchir

Le conte peut être utilisé à tout moment de la formation. En début de séquence (partie d'une session), le “conte d'ouverture” donne la mesure et éveille les apprenants. Il peut aussi jouer ce rôle en reprise après le déjeuner. Utilisé en



démarrage d'une séquence, il peut servir à “présenter et annoncer un thème, en faire découvrir les points-clés, sensibiliser les apprenants à l'importance de ce qui va être travaillé ensuite, faire le lien entre deux thématiques, illustrer en précisant le thème”, expliquent Philippe Coste et Martine Bigeard, les auteurs de *Former par les contes*¹.

Ainsi, comme la bande-annonce d'un film, il est “un formidable tremplin pour emmener les participants au cœur de la séquence à suivre”. Démarrer une séquence pédagogique par un conte permet donc une présentation originale et vivante de la suite, une invitation à en savoir plus, une sensibilisation particulièrement profonde, et un changement de rythme dans l'animation de la formation.

Le “conte de conclusion” est également efficace pour terminer et clore une séquence. Ici, sa valeur ajoutée réside dans l'originalité de sa forme (style et rythme), qui, non seulement procure du plaisir aux participants, mais marque aussi leurs esprits. Avec le conte, les apprenants sont invités à réfléchir sur “un sujet plus profond, plus aigu, plus essentiel, qui est le fruit de la séquence travaillée”, précisent les deux auteurs. Qui rappellent : “C'est une fois le récit terminé qu'on se le rappelle, qu'on évoque ses images, qu'on revit ses émo-

tions et qu'émerge, lentement ou soudainement, l'essence de l'histoire racontée. L'effet produit par le conte est long et durable. Le conte en lui-même est destiné à vivre dans les mémoires et à être interrogé au moment opportun, pour délivrer une réponse opportune.”

La force de l'“évo- cation”

Dans tous les cas, le conte “permet de faire vivre le contenu de la formation, facilite la compréhension. Le formateur peut mesurer immédiatement l'impact auprès des apprenants”, précise Christiane Brouta. En effet, pour le formateur, cette pédagogie permet d'“éveiller l'intérêt des participants à la session de formation”, d'“adopter une posture de facilitateur”. Elle l'aide également à “créer et maintenir la dynamique de groupe” et à “animer des débriefs plus riches”.

Christiane Brouta, qui forme depuis une dizaine d'années des formateurs de profils divers, en est convaincue : l'innovation exige de sortir les formateurs de leurs habitudes et de leur pédagogie, afin de leur faire découvrir d'autres modalités à forte valeur ajoutée. ●



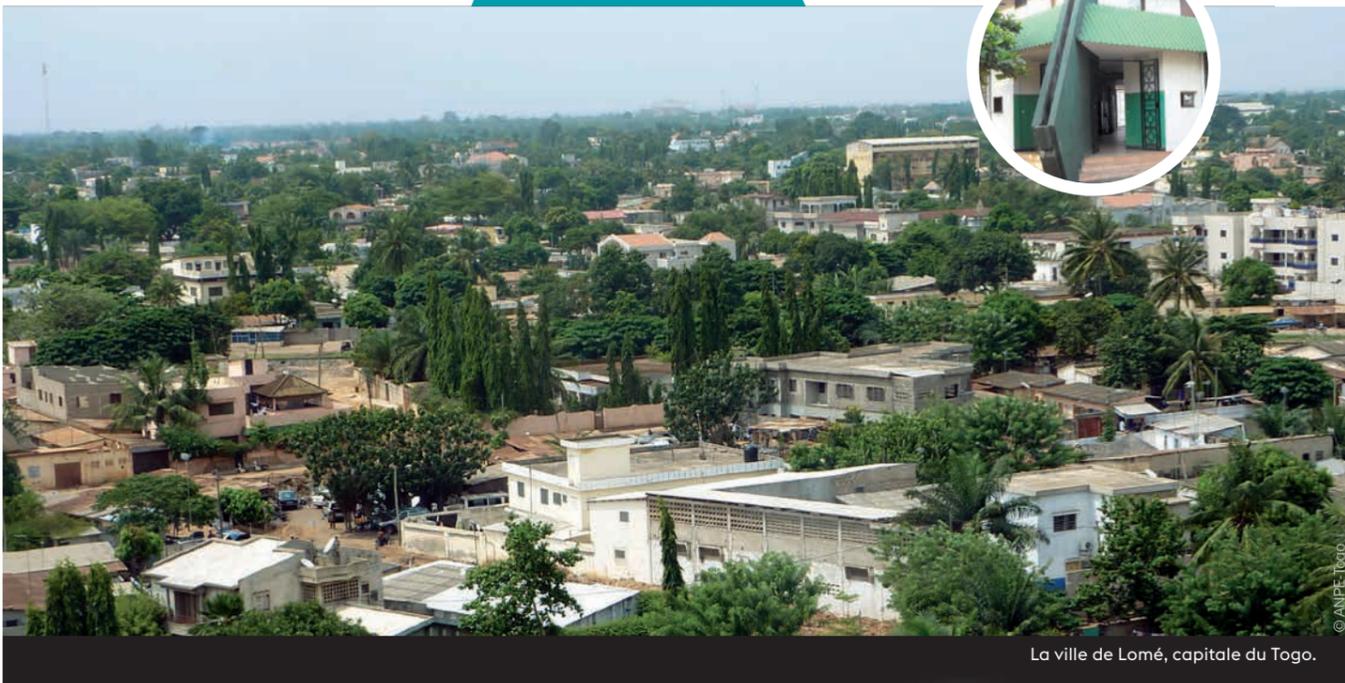
BÉNÉFICES POUR L'APPRENANT

- Gérer ses capacités cognitives (découverte, imagination, appropriation et réflexivité) ;
- utiliser ses capacités de rédaction, à travers notamment la construction d'une histoire, le maniement de la langue ;
- renforcer ses capacités relationnelles, grâce à l'“écoute active”, l'acceptation d'autres points de vue, l'expression d'un “retour constructif” et la défense par chaque apprenant de sa façon de voir ;
- stimuler son “intelligence émotionnelle”.



Sensibiliser les apprenants à l'importance de ce qui va être travaillé ensuite”

Philippe Coste et Martine Bigeard
auteurs de *Former par les contes*



La Cité des métiers, à Lomé.

La ville de Lomé, capitale du Togo.

Togo

PREMIÈRE CITÉ DES MÉTIERS D'AFRIQUE À LOMÉ

Né en 1993 à Paris, le concept Cité des métiers s'est depuis internationalisé. Surtout en Europe, avec 16 implantations hors de France métropolitaine, mais aussi en Amérique et Outre-Mer. Place désormais à l'Afrique continentale, avec l'ouverture d'une première Cité à Lomé d'ici à janvier 2016.

Nicolas Deguerry

L Le 18 juin 2013, Edmond Amoussou, directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi du Togo, découvrait le concept Cité des métiers à Paris. À peine deux ans plus tard, il revenait défendre son projet d'implantation à Lomé, la capitale. Avant cela, Bernadette Thomas, chargée du label Cité des métiers et adjointe au délégué général Insertion, formation et activité professionnelle à Universcience, aura conduit une mission exploratoire du 11 au 16 janvier 2015. L'occasion de rencontrer, avec le directeur de l'ANPE-Togo, l'ensemble des partenaires.

Accompagnement par deux autres Cités

Comme tout projet à forte dimension partenariale, celui de la Cité des métiers de Lomé suppose de disposer d'une solide assise humaine. "Edmond Amoussou est un personnage, un véritable pigeon voyageur doté d'une grande d'ouverture d'esprit et capable à créer le consensus, capable de dialoguer avec toutes les parties prenantes et de se faire reconnaître par tous comme un interlocuteur valable", s'enthousiasme Bernadette Thomas. De fait, le "banco !" sera immédiat et un pool de partenaires techniques et financiers est rapidement monté. Se disant "confiant" maintenant que la labellisation "Projet" a été accordée, le directeur



FICHE D'IDENTITÉ

Forme d'état
République

Superficie totale
56 785 km²

Population totale
6 191 155 habitants

Chômage et "sous-emploi"
29 %



Un Forum des métiers organisé par l'ANPE-Togo.

de l'ANPE-Togo n'en évoque pas moins le "gros défi" de l'acculturation rapide des partenaires au modèle Cité des métiers, pour une ouverture qui devrait intervenir, au plus tard en janvier 2016. Comme cela se fait pour toutes les Cités du réseau, le site du Togo disposera pour cela d'un accompagnement et du "marrainage" de deux Cités qui restent à désigner.

La présence d'acteurs inhabituels

D'une grande richesse, le dossier de partenariats témoigne d'une certaine originalité, avec la présence d'acteurs inhabituels comme l'armée, la gendarmerie et la police nationale. "La présence des forces de l'ordre est très particulière car celles-ci ne bénéficiaient pas d'une bonne image jusqu'à une période très récente", commente une source proche du dossier.

"Cette présence prouve que la Cité des métiers peut constituer un lieu de concertation entre les jeunes générations et certains secteurs d'activité. Il ne faut pas oublier que les troubles sociaux sont fréquents, que le chômage entraîne une sorte de désœuvrement et qu'une telle initiative, visant à la réinsertion de jeunes qui s'estiment perdus, peut participer d'un certain apaisement politique."

La notion de chômage revêt un sens différent

Optimiste, le propos n'en montre pas moins que, comme en Europe, les attentes pesant sur le système d'information et d'orientation sont d'autant plus fortes que les difficultés socio-économiques persistent. Si les similitudes avec le monde occidental existent, elles ne doivent pas non plus cacher certaines différences. Exemple avec le chômage des jeunes, assurément très important mais difficilement quantifiable avec précision, dans la mesure où la



3 QUESTIONS À
Edmond Amoussou
directeur général
de l'ANPE-Togo

"Pour la ré-orientation des actifs"

Pourquoi une Cité des métiers à Lomé ?

Le modèle correspond aux services que la population togolaise attend, notamment sur la question de l'orientation des scolaires et des étudiants, mais aussi en matière de ré-orientation des professionnels en activité. Même si des choses qui fonctionnaient très bien existaient chez nous, les différentes crises sociales ont désorganisé le système d'orientation. Une Cité des métiers apportera des réponses aux parents, aux élèves et aux adultes, mais aussi aux autorités.

A-t-il été difficile de mobiliser les partenaires ?

Non, il y a eu dès le départ un engouement extraordinaire ! La ville de Lomé, par exemple, qui va assurer le leadership, s'est tout de suite portée volontaire pour mettre sa bannière sur cette première Cité. Au-delà, c'est l'ensemble des partenaires qui a manifesté son intérêt pour ce modèle qui permet d'aller se renseigner librement. Sur la question de l'emploi, l'ANPE-Togo est bien sûr déjà présente, mais le faire avec d'autres partenaires,

c'est ça qui est intéressant !

Quelle plus-value attendez-vous ?

Nous sommes un peu éparpillés, c'est l'occasion pour nous de mutualiser nos ressources et de rendre un service sous la forme d'un guichet unique. Nous avons par exemple des partenariats entre la mairie de Lomé, l'Université de Lomé et le milieu des affaires. C'est la première fois que nous allons travailler la question de l'emploi, notamment des jeunes, sur l'entrepreneuriat. Ce champ de partenariat va même renforcer les valeurs traditionnelles qui nous animent.

notion de chômage revêt un sens différent compte tenu de l'importance du sous-emploi et de l'économie informelle.

Consciente du pari, Bernadette Thomas commente : "Cela arrive au bon moment et, au vu des enjeux, la Cité des métiers a trois ans pour réussir !" À cette condition, le projet pourra alors essaimer. Au Togo, où l'ouverture d'antennes est envisageable à moyen terme, mais également dans d'autres pays d'Afrique qui ont eux aussi des projets en gestation, comme la Tunisie, l'Algérie, le Cameroun, le Sénégal ou le Mali. "Le Togo, c'est l'opportunité d'expérimenter le concept dans de bonnes conditions sur un territoire africain et de démontrer sa flexibilité et capacité d'adaptation aux réalités locales", conclut Bernadette Thomas. ●

40

En obtenant le label "Projet" le 6 juin 2015, Lomé devient le quarantième membre du réseau international des Cités des métiers.

Le président d'Engie (ex-GDF-Suez), également président de la toute récente Fondation Innovations pour les apprentissages, vient d'être nommé "ambassadeur de l'apprentissage".

Avec pour tâche d'animer un réseau d'ambassadeurs territoriaux et de mobiliser les entreprises, petites ou grandes, sur la question.

Benjamin d'Alguerre

GÉRARD MESTRALLET

AMBASSADEUR DE L'APPRENTISSAGE



Trouver de bonnes pratiques, efficaces et pragmatiques, et les diffuser"



Il y en a combien, des grands patrons « historiques », qui s'investissent encore sur le champ de l'action sociale ? Plus beaucoup ! Schweitzer a décroché. Bébéar se contente de patronner l'Institut Montaigne. Alors, qui reste-t-il ? Lachmann et Proglia sur l'apprentissage même si Proglia a levé le pied. Gallois en tant que président de la Fnars. Et Mestrallet, loin devant." Quand Vincent Baholet, le délégué général de la Fondation Agir contre l'exclusion (Face) parle de son président, c'est avec verve. Passion, presque.

"Mondial... et local"

Les anecdotes fusent sur le quotidien du PDG d'Engie (ex-GDF-Suez) capable, un jour, de prendre un jet privé pour défendre le principe d'un prix mondial du carbone au Sommet pour le climat organisé à New York par l'ONU avant, le lendemain, d'enfiler un jean pour se rendre dans une usine de groupe et prendre le pouls des salariés. "Je suis un patron mondial... et local", s'explique l'intéressé que l'on a déjà croisé, en 2012, tenant lui-même le stand de Face lors d'un forum social en Seine-Saint-Denis et renseignant lui-même les visiteurs sur les activités de la fondation.

S'il aime le contact, pas question cependant de surjouer la familiarité ou de distribuer les grandes claques dans le dos. Chez Gérard Mestrallet, on pratique la courtoisie, la réserve et une certaine distance raffinée, pas les éclats tonitruants ou



1982
conseiller technique de Jacques Delors au ministère de l'Économie

1995
PDG de la Compagnie de Suez, qui devient Suez-Lyonnaise des Eaux en 1997, puis GDF-Suez en 2008, puis Engie en 2015

2008
président de la Fondation Agir contre l'exclusion (Face)

2014
remise du rapport sur la mobilisation des entreprises pour l'emploi à François Hollande

12 mai 2015
nommé "ambassadeur de l'apprentissage"

la communication tous azimuts. "À bien des égards, c'est un véritable sphinx !", assure un syndicaliste d'Engie. Comparaison pertinente. La photo du célèbre monument trône d'ailleurs dans le bureau du PDG au 35^e étage de la tour TI à La Défense pour rappeler la vocation d'origine de Suez, à savoir la gestion du canal égyptien du même nom.

Mandats multiples

Tous azimuts, l'homme est cependant contraint d'y être. La faute à un agenda où se télescopent ses obligations de dirigeant d'un leader énergétique mondial et les divers mandats qu'il assure à titre bénévole. Hier, président du conseil d'administration du Cnam ou de Polytechnique (son premier diplôme avant d'ajouter à son CV, ceux de l'École nationale de l'aviation civile, de Science-Po Toulouse et de l'Éna), président de Face depuis 2008 et, depuis les mois d'avril et de mai dernier, président de la toute récente Fondation Innovations pour les apprentissages (Fipa) et promoteur de l'apprentissage dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi lancé par Manuel Valls le 12 mai.

"Ambassadeur de l'apprentissage." Un titre qui ne limitera pas son porteur à une simple fonction de représentation. Selon la lettre de mission que lui a confiée François Rebsamen et dont Inffo formation a eu connaissance, le futur ambassadeur aura pour tâche d'animer le réseau des ambassadeurs territoriaux de l'apprentissage et de mobiliser les entreprises, petites ou grandes, sur la question.

Engie accueille près de 5 000 alternants

"Si cette mission ne s'était pas accompagnée d'une réalité de terrain, je ne l'aurais pas acceptée, confesse-t-il. Je ne suis pas idéologue : mon travail ne consistera ni à rentrer dans les dispositifs techniques de la dernière réforme de l'apprentissage, ni à suivre une voie prédéfinie par l'un des nombreux rapports sur la question, mais de trouver de bonnes pratiques, efficaces et pragmatiques, et de les diffuser." Et en sachant rester à sa place. "Je n'ai pas pour ambition de me substituer à la puissance publique, aux partenaires sociaux, aux Missions locales ou aux autres acteurs."

Gérard Mestrallet porte en bandoulière son exemplarité, nécessairement née de la pratique. Engie accueille ainsi près de 5 000 alternants et apprentis dans ses effectifs. Largement plus que la part imposée par la loi. "S'il a accepté ce

travail, c'est parce qu'il a la légitimité pour le faire, décrypte Vincent Baholet, par ce qu'il fait dans sa propre entreprise et par le rapport qu'il a remis à François Hollande l'an dernier sur la mobilisation des entreprises pour l'emploi qui mettait l'exergue, déjà, sur l'apprentissage et la nécessité de synergie plus grande entre l'école et l'entreprise. S'il ne maîtrise pas un sujet, il n'en parle pas."

D'autres missions l'attendent

De quoi charger un peu plus l'agenda de celui qui assure "commencer ses journées à 7h du matin et les terminer à 23h". Et ce n'est pas la fin prochaine de son mandat de PDG d'Engie – à 66 ans, il passera la main à sa numéro 2, Isabelle Kocher, en 2016 – qui va libérer ce bourreau de travail qui partage ses rares moments de détente entre sa maison familiale d'Asnières (celle de ses parents) et son haras normand, puisque François Hollande l'a d'ores et déjà sollicité pour deux nouvelles missions : se faire le chantre de la RSE à l'occasion de l'opération "2016 jeunes pour 2016" qui accompagnera l'Euro 2016 et animer des journées thématiques concernant l'emploi, la précarité et la santé lors des rencontres sociales "Paris Climat" organisées au Grand Palais en décembre prochain à l'occasion de la Cop21. Pas de repos pour le sphinx. ●



SUR LE WEB

Favoriser l'insertion et le parcours professionnel par la formation

La qualification et la formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont des facteurs-clés pour leur accès et leur maintien dans l'emploi. Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique y contribue, à travers ses financements et partenariats. Témoignages en vidéo, enrichies en termes d'accessibilité.

+ D'INFOS
www.fiphfp.fr



Laetitia Pfeiffer,
édition Dunod,
(collection Fonctions de
l'entreprise), 2015.

PUBLICATION

Mooc, Cooc

La formation professionnelle à l'ère du digital
Les Mooc (*massive open online courses*, cours en ligne gratuits) représentent une nouvelle réalité pour la formation en entreprise. Cet ouvrage présente les enjeux de ce nouveau mode d'apprentissage : historique, fonctionnement, domaines d'application, acteurs en France, etc. L'auteur met l'accent sur les Cooc (*corporate open online courses*) dans lesquels se lancent de plus en plus d'entreprises. Permettent-ils de former "mieux pour moins cher" ? Quelles sont les compétences qu'ils permettent de développer ?

+ D'INFOS
www.dunod.com



Éducation
permanente n° 203

PUBLICATION

Penser la pédagogie en formation d'adultes

La pédagogie intéresse-t-elle encore les formateurs d'adultes ? "Il semblerait qu'elle soit aujourd'hui, au mieux, pensée comme un inventaire de techniques", observent les auteurs de ce nouveau numéro de la revue trimestrielle *Éducation permanente*. "La pédagogie se trouve le plus souvent niée dans sa spécificité, en tant que théorie pratique, intelligence de l'action éducative, ou espace de réflexion intermédiaire entre l'art et la science." Quelles réponses ? 18 contributions de spécialistes et universitaires.

+ D'INFOS
www.education-permanente.fr



Didier Retour,
avec
Thierry Picq, Françoise
Belle, Christian Defélix
et Ewan Oiry
AGRH - Vuibert, 2015

PUBLICATION

La délégation managériale Levier de compétences et de développement stratégique

L'ouvrage s'adresse prioritairement aux managers soucieux de mieux comprendre les dynamiques de délégation et de faire évoluer leur organisation. Il propose également des outils à destination des consultants et stagiaires de la formation continue. Enfin, il intéressera les enseignants-chercheurs ainsi que les étudiants en gestion et management.

+ D'INFOS
www.vuibert.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®

SOUTENEZ L'ÉQUIPE DE FRANCE DES MÉTIERS



LORS DE LA 43^E WORLDSKILLS COMPETITION,
FINALE INTERNATIONALE DES OLYMPIADES DES MÉTIERS,
DU 11 AU 16 AOÛT 2015 À SÃO PAULO AU BRÉSIL

Des plus de 7000 candidats inscrits pour la 43^e WorldSkills Competition, il n'en reste plus que 45, tous titulaires de l'Équipe de France des Métiers.

Ces 45 jeunes de moins de 23 ans, passionnés par leur métier, mesureront leurs savoir-faire dans 40 métiers lors de la compétition internationale à São Paulo (Brésil) du 11 au 16 août 2015.

Ces jeunes professionnels qui représenteront la France devront faire preuve d'excellence et se surpasser face aux plus de 1000 candidats, venus de tous les pays du monde, pour tenter de gravir la plus haute marche du podium.

Soutenez, vous aussi, l'Équipe de France des Métiers à São Paulo !

Pour en savoir plus : 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

