

P.04

L'événement

LE RÉSEAU DES CARIF-OREF
À LA CONJONCTION DES RÉFORMES

P.26

L'interview

JOËL RUIZ
DIRECTEUR GÉNÉRAL D'AGEFOS-PME

P.30

Innovation

RÉVOLUTION DIGITALE
POUR LE SECTEUR FORMATION

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

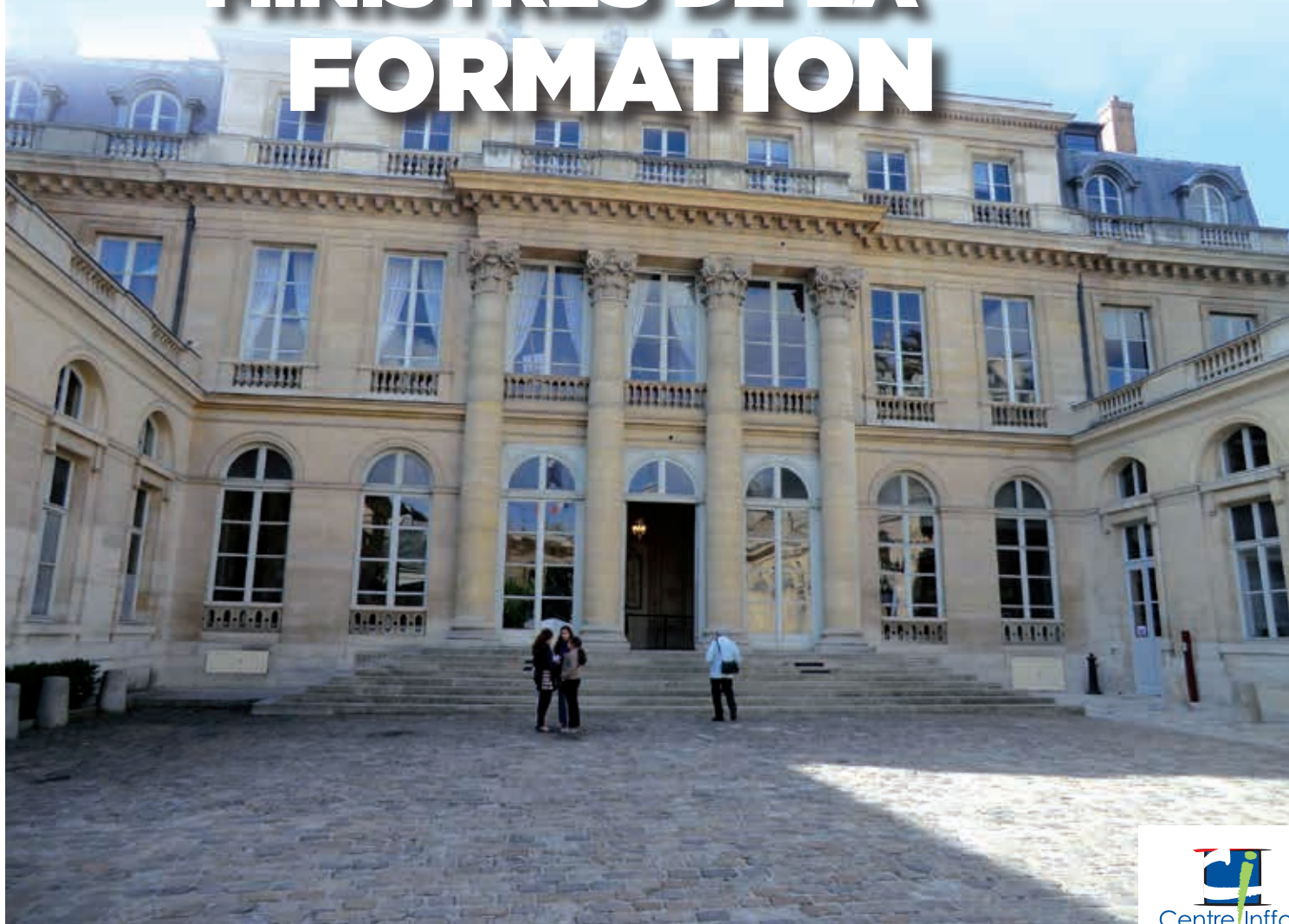
Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 882 • Du 1^{er} au 31 août 2015

www.centre-inffo.fr

P.11 *Quelle trace ont-ils laissée ?*

TÉMOIGNAGES DE QUATRE ANCIENS MINISTRES DE LA FORMATION



SOUTENEZ L'ÉQUIPE DE FRANCE DES MÉTIERS



2

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



Sommaire



- p. 4 **L'événement**
Le réseau des Carif-Oref à la conjonction des réformes
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**
Quelle trace ont-ils laissée ? Témoignages de quatre anciens ministres de la formation
- p. 15 **Guide pro**
Expertise
Qualité de l'offre de formation : comment devient-on auditeur certificateur de formation ?
Savoir-agir
Se former pour renforcer la cohésion de groupe
Législation
Contrat de génération : où en est-on ?
- p. 21 **Acteurs**
- p. 26 **L'interview**
Joël Ruiz, directeur général d'Agefos-PME
- p. 30 **Innovation**
Révolution digitale : le secteur formation doit se reconnecter
- p. 32 **Itinéraire**
Dorine Bourneton, aviatrice et paraplégique
- p. 34 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Aviatrice

C'est une histoire comme on aimerait en raconter plus souvent. Devenue paraplégique après s'être écrasée en avion contre une montagne, Dorine Bourneton est devenue pilote de ligne au forceps. Au-delà d'un parcours personnel qui force l'admiration – après l'obtention de son brevet de pilote à 21 ans, elle décroche voici quelques mois une qualification de voltige lui permettant d'exercer le métier de pilote de ligne –, cette combattante énergique et volontaire a contribué à changer la loi en faveur des travailleurs handicapés. En novembre 2003, Dominique Bussereau, alors ministre des Transports, signait l'arrêté ministériel autorisant les personnes handicapées des membres inférieurs à devenir pilotes professionnels (voir page 32).

Trace

Quelle trace nos anciens ministres de la Formation professionnelle laisseront-ils ou ont-ils d'ores et déjà inscrite dans l'Histoire ? Réponses forcément provisoires pages 11 à 16. Où l'on comprend à travers les confidences de ces dirigeants que le champ de la formation transcende les logiques de partis. Loin de s'opposer ou de s'annuler, les bilans de Nicole Péry, Gérard Larcher, Nadine Morano et Thierry Repentin – les quatre ex-ministres que nous avons interrogés – se complètent. Validation des acquis de l'expérience, apprentissage, lien entre formation et emploi, genèse du compte personnel de formation... D'une certaine manière, l'action de ces hommes et femmes politiques a convergé vers la loi du 5 mars 2014.

La rédaction

à suivre...



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



**INFFO
FORMATION**

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

LE RÉSEAU DES CARIF-OREF À LA CONJONCTION DES RÉFORMES

Le 2 juillet dernier, les Rencontres inter-régionales des Carif-Oref étaient organisées à Deauville, en Normandie. En toile de fond, la réforme de la formation, mais aussi la réforme territoriale, qui va entraîner en décembre prochain la fusion de plusieurs régions. Ils entendent rester un réseau de proximité, tout en se structurant au niveau national par une modification de leurs statuts.

Philippe Grandin



L'IMAGE

Ces Rencontres se déroulaient les 1^{er}, 2 et 3 juillet à Deauville, accueillies par l'Errefom, Carif-Oref de Basse-Normandie. Avec pour thème "Enjeux et impacts des réformes pour les Carif-Oref et leur réseau".

“ Ce qui caractérise notre réseau est la capacité d'anticiper sur les changements. En effet, nos structures doivent conjuguer leurs niveaux d'intervention et de réflexion dans un contexte législatif et socioéconomique mouvant et fortement évolutif. Cette capacité d'anticipation se traduit aussi par le travail d'une année que nous avons mené pour aboutir à de nouveaux statuts de notre association.” Charles Fournier, président de l'association Réseau des Carif-Oref (RCO), évoquait le 2 juillet, à l'occasion

de l'ouverture des Rencontres inter-régionales du réseau à Deauville, la réforme statutaire de l'association RCO. Cette réforme, adoptée au cours de l'assemblée générale extraordinaire de l'association la veille, 1^{er} juillet, octroie à RCO une mission de représentation du réseau et la production d'une offre de service nationale. “Nos équipes doivent œuvrer dans le même sens, au profit du réseau. Elles vont ainsi participer à la production d'outils nationaux, tout comme l'est déjà la base Offre Info, qui sera gérée par RCO”, nous a précisé Charles Fournier.

Confronté à la réforme territoriale

Le président de l'association a également souligné que le choix d'organiser les rencontres en Normandie se rapportait “au choix d'un territoire qui est confronté à la réforme territoriale”. Sur ce plan, “nombre de nos structures vont avoir à gérer, dans des temps parfois différents, cette mutation avec ses enjeux et priorités qui varieront. Il faut aussi penser aux territoires qui n'auront pas à effectuer cette mutation, car ils auront à réfléchir à d'autres enjeux”. Interrogé à ce sujet, Charles Fournier a fait valoir qu’“un travail préparatoire a été effectué par le réseau, par rapport à ce que la fusion de certaines régions peut entraîner”.

Les deux Carif de Normandie ont anticipé ce changement et ils se sont projetés sur des questions techniques, à savoir comment adapter leurs outils respectifs à de nouveaux besoins engendrés par la loi du 5 mars 2014 (alimenter le système d'information du compte personnel de formation, concevoir l'outillage du conseil en évolution professionnelle...), par exemple.

“Ne pas perdre notre proximité”

“Nous devons être force de propositions, de manière à ne pas perdre notre proximité dans les bassins d'emploi. Ce changement ne doit pas nous faire perdre la dynamique emploi-formation”, a prévenu Charles Fournier.

Concernant une éventuelle réduction des moyens, la question serait alors de savoir “ce qui sera mutualisé nationalement pour compenser cela et garder un même niveau de services. Et puis il nous appartient d'apporter à d'autres financeurs



Table ronde “Réforme de la formation”, avec Michel Ferreira-Maia, responsable de la mission des politiques de formation et des qualifications de la DGEFP ; Catherine Beauvois, secrétaire générale du Cnefop ; Pascale Gérard, présidente de la commission formation de l'Association des Régions de France ; Christian Janin, président du Copanef ; et Catherine Nasser, directrice de Défi métiers (Carif-Oref francilien).

186 932 FORMATIONS ET 26 817 ORGANISMES étaient référencés début juillet dans la base de données des Carif-Oref sur l'offre de formation en France.

et partenaires, notamment aux partenaires sociaux, la preuve de notre efficacité. Nous sommes dans une phase de réflexion, tout en étant dans l'attente de réponses de nos gouvernances, État et Régions”.

La nécessité de “comprendre les besoins des partenaires sociaux”

Dans le cadre de la table ronde consacrée à la réforme de la formation, Christian Janin, président du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), a évoqué l'existence des observatoires attachés aux politiques de branche, en précisant qu'il ne s'agissait pas d'aller vers des observatoires régionaux de branche. “Dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation, l'affichage des partenaires sociaux est clair. Nous avons en effet indiqué que nous allions nous appuyer sur les Carif-Oref, c'est-à-dire sur ce qui existe et ce qui fonctionne. C'est maintenant à ces structures de devenir des partenaires pertinents en essayant de comprendre les besoins des partenaires sociaux”, a-t-il exprimé.

Contrats de plan

Enfin, au plan territorial, le réseau des Carif-Oref va connaître en décembre prochain une nouvelle donne politique régionale concomitante avec l'issue d'éléments aussi structurants pour l'action et les finances des Carif-Oref que le contrat de plan État-Région et le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), a observé Charles Fournier. “Le temps à venir pour les Carif-Oref est à la conjonction des réformes, des évolutions politiques et sociétales, et des mutations des territoires.” ●



Il nous appartient d'apporter à d'autres financeurs et partenaires la preuve de notre efficacité”

Charles Fournier
président de l'association Réseau des Carif-Oref

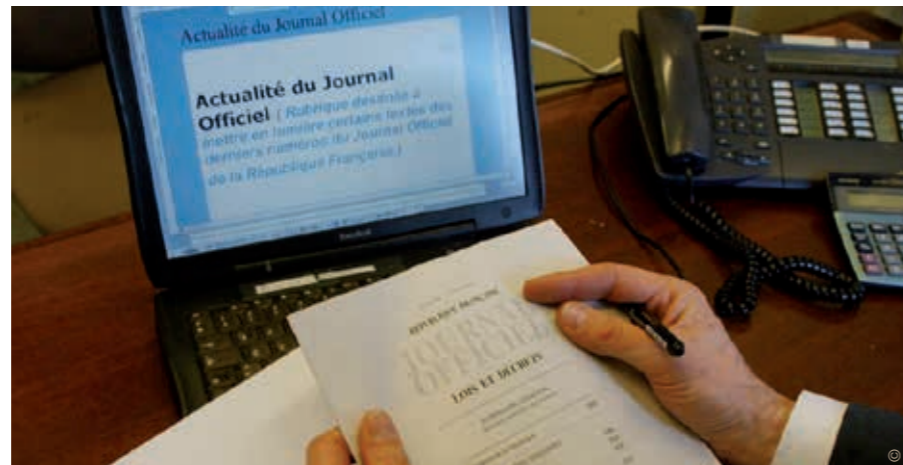




Le décret qualité est publié LES CRITÈRES QUALITÉ APPLICABLES AU 1^{er} JANVIER 2017

Six critères (et non sept, comme dans certaines versions intermédiaires) permettant de déterminer la nature d'une action formative de qualité ont été retenus. Ils entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Le décret relatif à la qualité des actions de formation a été publié le 1^{er} juillet au *Journal officiel*. Une prestation de formation "de qualité" devra identifier précisément les objectifs des formations, adapter les dispositifs aux stagiaires, créer une adéquation entre l'offre et les moyens, veiller à la qualification des formateurs eux-mêmes, et à l'information du public, et enfin



prendre en compte les appréciations des stagiaires. Le respect de ces critères de qualité par les organismes de formation sera une donnée rendue accessible par les différents organismes acheteurs de formation. En effet, le décret fixe désormais la mission aux financeurs de s'assurer du respect des obligations légales des prestataires. Il appartiendra aux financeurs de

constituer un catalogue listant les prestataires répondant aux critères ainsi définis. Ils pourront soit recourir à leurs procédures internes d'évaluation, soit se baser sur les certifications et labels dont disposent déjà les organismes de formation concernés.

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



L'image

Un "selfie" de l'équipe de France des Olympiades des métiers, qui était reçue au ministère du Travail par François Rebsamen, le 8 juillet dernier.

La compétition des Olympiades des métiers se déroulera à São Paulo du 11 au 16 août. L'équipe de France compte 45 jeunes âgés de moins de 23 ans (8 femmes et 37 hommes), représentant huit corps de métiers : végétal, service, nouvelles technologies, maintenance, industrie, BTP, automobile et alimentation.

Il l'a dit



Ces jeunes ne sont pas là par hasard. Ils ont montré qu'ils pouvaient faire preuve de courage, de détermination, d'excellence et de fraternité."

Michel Guisembert
président du Comité français des Olympiades des métiers, le 8 juillet au ministère du Travail.



Compte personnel de formation L'INVENTAIRE S'ENRICHIT DE 120 NOUVELLES ENTRÉES

La Commission nationale de la certification professionnelle, chargée de recenser les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, a récemment approuvé 120 nouvelles demandes de recensement à cet inventaire. Parmi elles : les certifications de sociétés telles que IBM, Microsoft, Cisco, etc., le *Business english skills test*, le certificat Voltaire, ou les certificats professionnels de la Fédération de la formation professionnelle.

+ D'INFOS
www.cncp.gouv.fr

55 %

des cadres se déclarent attentifs à de nouvelles opportunités d'emploi, ce qui représente un "record historique".

(baromètre Ifop pour Cadremploi)

82 %

des salariés français interrogés pensent que, au vu de leur diplôme et carrière, leurs revenus vont au mieux stagner ou au pire diminuer.

(baromètre Meteojob)



ALEXANDRE SCHAJER

reconduit à la tête du réseau des Écoles de la deuxième chance (É2C)

Le premier vice-président, Gilles Bertrand, a également été reconduit dans ses fonctions.

Avec 107 sites sur le territoire, les Écoles de la deuxième chance ont accueilli 14 385 jeunes sans qualification pour accompagner leur intégration sociale, citoyenne et professionnelle. Les effectifs devraient atteindre 15 155 jeunes fin 2015. Le taux de sorties positives est stable, à 56 % (58 % hors territoires ultramarins).



2^e Journée des initiatives territoriales de l'emploi

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL AFFICHE LES INITIATIVES TERRITORIALES CRÉATRICES D'EMPLOI

Clôture de la Journée des initiatives territoriales, le 1^{er} juillet.



Acteurs de terrain, partenaires sociaux, entreprises, associations, service public de l'emploi... tous étaient conviés à la 2^e édition de la Journée des initiatives territoriales de l'emploi, le 1^{er} juillet dernier à Paris.

"L'emploi ne se décrète pas. Sa création peut être stimulée, sa sauvegarde facilitée par les politiques publiques nationales et locales. Mais rien en la matière ne se fait sans l'initiative locale, sans la prise de risque de l'entrepreneur, sans l'innovation des acteurs des territoires", a déclaré le ministre du Travail François Rebsamen à cette occasion. 50 nouveaux projets ont été présentés, jouant sur des leviers différents mais poursuivant les mêmes buts : favoriser le retour à l'emploi et, notamment,

assurer l'égalité hommes-femmes au sein de ces entreprises. Il a enjoint le réseau des Direccte à développer "une véritable offre de services" pour les employeurs. D'ores et déjà, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a inauguré le site Territoires-emploi.fr, qui répertorie ce qui fonctionne localement. Avec, par exemple, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales de la transition énergétique, menée par sept Maisons de l'emploi en Rhône-Alpes. Ou "Compétences 2020", mis en œuvre à Saint-Nazaire et dans la Sarthe, pour répondre aux besoins en recrutement dans une logique "inter-filières". Ou encore "Promoqualif", en Midi-Pyrénées, qui prévoit d'élever le niveau de qualification des salariés.

+ D'INFOS
www.territoires-emploi.fr



Missions locales et Uniformation DÉVELOPPER LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'Union nationale des Missions locales (UNML) a signé avec Uniformation, Opcsa et Opacif de l'économie sociale et solidaire, une convention-cadre de partenariat pour la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP). Elle a été ratifiée lors de l'assemblée générale de l'UNML organisée le 9 juillet à Vaulx-en-Velin (Rhône). "J'ai sensibilisé les Missions locales sur la nécessité de développer le CEP compte tenu de leurs fortes mobilisations dans des dispositifs comme le contrat d'avenir, ou encore la garantie jeunes, explique Jean-Patrick Gille, président de l'UNML. Il ne faut pas perdre de vue notre rôle d'opérateur, d'où la nécessité d'accompagner nos salariés." Les deux partenaires s'engagent à favoriser la complémentarité des offres de services pour optimiser la réalisation du projet des personnes en CEP.



Jean-Patrick Gille, président de l'UNML.

+ D'INFOS
www.unml.info

Fonction publique LA FORMATION PROFESSIONNELLE, LEVIER DE LA MOBILITÉ



Le 9 juillet dernier, Marylise Lebranchu, ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique, présentait à la presse son projet d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels dans la fonction publique. Un projet sur lequel les syndicats devront se prononcer avant le 30 septembre prochain. Un article aborde la question de la formation professionnelle. Il s'agit de faire de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications un "véritable objet de dialogue social", en permettant aux comités techniques (les instances consultatives sur les projets de texte de ce type) d'exercer pleinement

leurs compétences en la matière, dans les trois fonctions publiques. "Sur la question de l'accès à la formation professionnelle, notamment dans la fonction publique territoriale, nous avons commencé à discuter avec un certain nombre d'acteurs, a indiqué Marylise Lebranchu. L'un des principaux problèmes est l'attractivité de la formation professionnelle auprès des agents. C'est un énorme chantier, mais qui est fondamental. Ce que nous proposerons pour permettre la mobilité des agents ne sera possible que si nous arrivons à rendre attractive et efficiente la formation".

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

Fonds paritaire 260 MILLIONS D'EUROS SUPPLÉMENTAIRES

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) réuni le 7 juillet a pris des mesures pour ajuster la "maquette financière" 2015 du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). A été décidé un ajustement égal à 260 millions d'euros, dont 31,7 millions de mesures exceptionnelles de Pôle emploi, pour atteindre une enveloppe globale de 1,1 milliard d'euros. Dans le cadre du plan "Tout pour l'emploi" présenté en juin (Inffo formation n° 881, p. 6), 40 000 formations prioritaires sont prévues pour le second semestre sur les métiers en tension. Sur le montant de 122 millions, 73,2 seront pris en charge par le Fonds paritaire.

+ D'INFOS
www.fpspp.org



Le Medef partenaire du Tour de France "DANS LA ROUE DE L'ALTERNANCE"



Le Premier ministre et Florence Poivey, présidente de la commission formation du Medef, lors de la remise du "dossard de l'emploi" au départ de l'étape Lannemezan-plateau de Beille, le 16 juillet.

Pour la première fois de son histoire, le Medef a fait partie de la caravane du Tour de France, en juillet.

Objectifs : valoriser les métiers en tension, concilier l'offre et la demande, et surtout préparer la rentrée de l'alternance en septembre. La présence du Medef a été assurée dans chacun des "villages départ" de la compétition pour faire se rencontrer les chefs d'entreprise et le public. Au total, 65 centres de formation d'apprentis ont été conviés à l'événement sur les dix-huit étapes françaises du Tour, avec près de 5 000 offres de contrats en alternance proposées aux jeunes. Des jeunes que le Medef entend d'ailleurs placer au cœur de son Université d'été des 26 et 27 août prochains, dédiée à la "formidable jeunesse".

+ D'INFOS
www.medef.com/medef-tv

Union européenne UNE POPULATION ACTIVE DE PLUS EN PLUS QUALIFIÉE

Selon une note d'information du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), en 2020, l'emploi dans l'Union européenne devrait dépasser son niveau d'avant la crise de 2008. "Sa jeune génération sera la plus hautement qualifiée dans l'histoire de l'Europe." La proportion d'actifs hautement qualifiés passerait de 31 % à environ 38 % en 2025.

+ D'INFOS www.cedefop.europa.eu



COMMENT DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES-CLÉS AU TRAVAIL

10 septembre à Lyon
Rencontre européenne dans le cadre du Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie, avec notamment le Garf (responsables formation), l'ANDRH (ressources humaines), l'ANLCI (lutte contre l'illettrisme), etc. Présentations croisées des systèmes de formation aux compétences-clés dans plusieurs pays européens, avec des expériences menées en Allemagne, en Autriche et en France.

<http://french.literacytest.net>

EMPLOI ET TERRITOIRES

12 octobre à Paris
Colloque annuel du Conseil d'orientation pour l'emploi, en partenariat avec Les Échos. Quelles politiques pour favoriser l'activité et l'emploi partout en France ?

www.coe.gouv.fr

TRAVAIL ET CRÉATIVITÉ

19-20 novembre à Paris
Colloque organisé par ESCP-Europe, avec notamment le Cnam. La créativité en formation, "de l'activité virtuelle en formation à l'activité réelle au travail".

www.escpeurope.eu

57 %

des jeunes en alternance jugent que le fonctionnement des entreprises n'est pas adapté à la nouvelle génération.

(études OpinionWay pour la CGPME et Agefa-PME)

**Pour réserver
votre espace publicitaire**

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

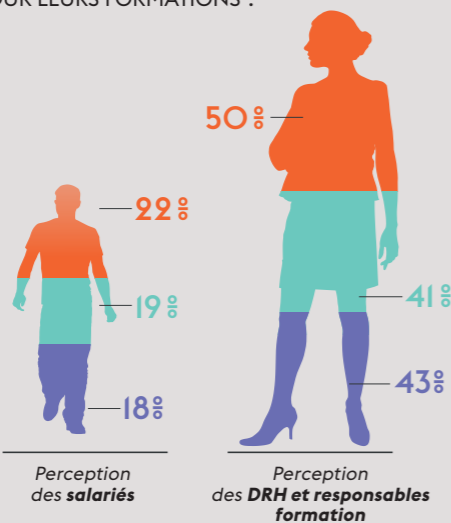


LE BAROMÈTRE CEGOS 2015 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Quelles sont les formations les plus suivies, les plus utiles et les plus appréciées par les salariés ? Qu'est-ce qui fait la réussite d'une formation ? Cette édition 2015 du Baromètre Cegos a été réalisée dans cinq pays, France, Allemagne, Espagne, Italie et Royaume-Uni, auprès de 2 500 salariés ayant bénéficié d'une action de formation et 600 DRH et responsables formation du secteur privé.

LES MANAGERS ACCOMPAGNENT-ILS LEURS COLLABORATEURS POUR LEURS FORMATIONS ?

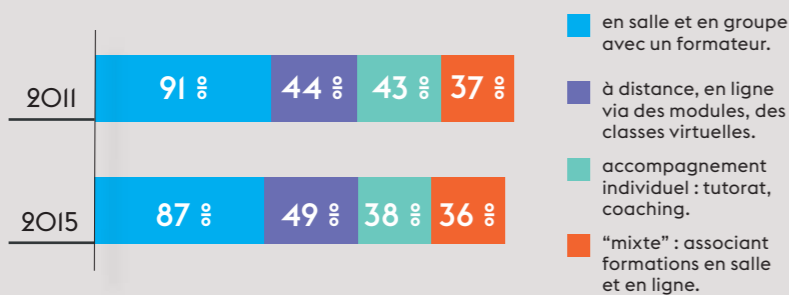
- Oui, avant la formation, avec un entretien pour en préciser les objectifs.
- Oui, dans l'aide à la mise en œuvre des connaissances acquises en formation.
- Oui, au retour de la formation, avec un entretien, pour décider d'un plan de mise en œuvre des connaissances acquises.



DES DRH ET RESPONSABLES DE FORMATION FRANÇAIS ESTIMENT QUE LA RÉFORME PERMETTRA DE DÉVELOPPER LA FORMATION INTERNE

LE REcul DU PRÉSENTIEL

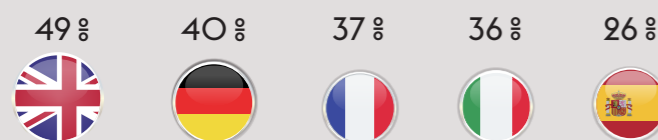
Parmi les différentes modalités de formation suivantes, avez-vous bénéficié d'une formation...



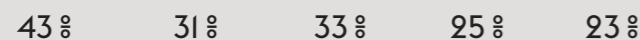
DES SALARIÉS FRANÇAIS PENSENT QUE LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION SERA UN LEVIER POUR LEURS QUALIFICATIONS

UN LIEN ÉTROIT ENTRE SATISFACTION ET UTILITÉ DE LA FORMATION

Au global, diriez-vous que la (les) formation(s) suivie(s) ont été : "très utiles"



Au global, diriez-vous de cette (ces) formation(s) que vous en étiez : "Très satisfait"



DES DRH ET RF FRANÇAIS DÉCLARENT AVOIR DÉJÀ MIS EN PLACE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE TOUS LES DEUX ANS

Gérard Larcher
ministre délégué de 2005 à 2007



Nicole Péry
secrétaire d'État de 1998 à 2002



Thierry Repentin
ministre délégué de 2012 à 2013



Nadine Morano
ministre de 2010 à 2012



Quelle trace ont-ils laissée ? TÉMOIGNAGES DE QUATRE ANCIENS MINISTRES DE LA FORMATION

Nicole Péry a introduit la VAE ; Gérard Larcher a lancé les contrats d'avenir, assortis d'une formation ; Nadine Morano a défendu les métiers manuels ; Thierry Repentin a posé les jalons de l'actuelle réforme. Ministres en charge de la formation professionnelle – deux classés à gauche, deux à droite –, leur action s'inscrit dans un processus qui a débouché sur la loi du 5 mars 2014. Au-delà des clivages partisans.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Les origines de la loi sur la VAE

Les politiques en faveur de l'apprentissage

La genèse de l'actuelle réforme

NICOLE PÉRY : LA NAISSANCE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle de 1998 à 2002, Nicole Péry a conduit avec Vincent Merle la transformation de la "Vap", validation des acquis professionnels, en VAE, validation des acquis de l'expérience.

Propos recueillis par Knock Billy



Nicole Péry, avec à sa droite Gaston Paravy, fondateur des Mife, et à sa gauche Patrick Kessel, directeur de Centre Inffo, à la VII^e Université d'hiver de la formation professionnelle, en janvier 2002.

J'ai été aidée et soutenue par le Premier ministre et ma ministre de tutelle, qui voyaient le chantier avec beaucoup d'intérêt et de bienveillance.

La VAE n'existerait pas sans la présence de Vincent Merle à mes côtés et sans sa maîtrise du sujet.

Plus de treize ans après, quel jugement portez-vous sur son usage ?

Lorsque j'ai engagé ce chantier, je n'appréhendais pas toutes ses répercussions et les bouleversements qu'il était susceptible d'engendrer.

La VAE a entraîné des changements radicaux tant pour les individus que pour le fonctionnement même de notre système de formation professionnelle. C'est un point de non-retour.

Jusqu'à aujourd'hui, les personnes que je rencontre me parlent encore et toujours de ce dispositif.

Quels témoignages avez-vous reçu ?

J'ai encore à l'esprit le cas d'une jeune femme, serveuse dans un restaurant d'entreprise, qui nous a dit sa satisfaction que son savoir-faire soit enfin reconnu. Elle était fière d'être considérée comme une "professionnelle". Elle avait retrouvé la confiance dans sa capacité à progresser.

Pour elle, la validation des acquis de l'expérience n'était pas seulement la fierté d'un diplôme, mais l'engagement dans un parcours, la redécouverte du plaisir d'apprendre et de progresser, un élan pour casser le fatalisme d'une situation professionnelle et sociale.

La VAE est devenue une composante de la gestion des qualifications et des parcours professionnels. Les acteurs de la formation se sont approprié ce dispositif. Ils s'appuient sur ce droit pour transformer leur démarche d'orientation, d'accompagnement et de construction de l'offre de formation. ●●●

Pourquoi avoir décidé de créer la validation des acquis de l'expérience ?

P Martine Aubry, ma ministre de tutelle, m'avait demandé une rénovation complète du système de formation, pour l'adapter aux réalités de notre temps. En 1999, avec mon directeur de cabinet en charge de la formation, Vincent Merle, nous avons préconisé, dans le livre blanc "La formation professionnelle : diagnostics, défis et enjeux", de permettre à chacun de faire, quand il le souhaite, le point sur l'état de ses compétences, d'élaborer son projet professionnel et de construire son parcours de qualification.

Avec la VAE, vous visiez tout le monde ?

Oui, aussi bien les salariés que tous ceux qui exercent une activité sous un autre statut : travailleurs indépendants, animateurs bénévoles dans les associations, conjoints apportant leur aide au fonctionnement d'une entreprise artisanale ou d'une exploitation agricole.

●●● Selon vous, que faut-il pour développer le recours à la VAE ?

J'entends régulièrement des observations sur les difficultés de mise en œuvre et les moyens affectés à la VAE, notamment la durée de validation. En réalité, il n'y a pas beaucoup de choses à faire, sinon de veiller à ce que le décroisement marche.

J'avais mis en place des expérimentations dans certaines régions pour faire en sorte que tous les acteurs arrivent à travailler ensemble.

Il me semble indispensable pour la réussite de la VAE de renforcer les guichets communs. Ces maisons communes de la formation professionnelle sont pratiques pour l'information, l'accompagnement et le suivi des candidats. ●

GÉRARD LARCHER : LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE COHÉSION SOCIALE

Aujourd'hui président du Sénat, Gérard Larcher était en charge des dossiers Formation voici dix ans, juste avant la crise financière. Il avait fixé pour 2009 l'objectif des 500 000 apprentis.

Benjamin d'Alguerre



Gérard Larcher dans son bureau au ministère, en 2007.

Bien qu'il n'ait jamais porté officiellement le titre de "ministre de la Formation professionnelle" (il fut respectivement ministre délégué aux Relations du travail en 2004 et ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle de 2005 à 2007 dans les gouvernements Raffarin 3 et Villepin), Gérard Larcher a porté ce dossier durant trois ans.

Priorité à l'emploi et à l'apprentissage

"J'ai directement participé à la préparation puis à la mise en œuvre du Plan de cohésion sociale lancé par Jean-Louis Borloo qui, par des mesures globales sur l'emploi, le logement et l'égalité des chances, a contribué à la relance de l'emploi que notre pays a connu au cours de ces années, ainsi qu'à la priorité donnée à l'emploi et à l'apprentissage", se souvient-il aujourd'hui.

Un plan qui, à l'époque, signait l'acte de naissance des contrats d'avenir et des Maisons de l'emploi, et prévoyait la mise en œuvre de 800 000 emplois assortis d'une formation pour les jeunes sans qualification. De quoi voir ce ministre UMP salué

bien au-delà de la majorité, et notamment par Jean-Christophe Le Duigou, alors dirigeant de la CGT et aujourd'hui conseiller d'État.

En avril 2012, il préparait une réforme de la formation

Gérard Larcher est à nouveau amené à coiffer sa casquette de "Monsieur Formation" en 2012 lorsqu'à la demande de Nicolas Sarkozy, il rédige le rapport "La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité", qui ambitionne une réforme en profondeur.

"Il s'agissait d'offrir des perspectives aux jeunes sortis sans qualification du système scolaire, d'offrir des formations adaptées aux demandeurs d'emploi et, enfin, de développer une culture de la formation au sein des entreprises : trois défis qui restent d'actualité. Il faut du temps dans notre pays pour réformer, et je crois que ●●●

●●● mon rapport de 2012 a été une pierre ou une étape dans la maturation de la réforme 2014 de la formation.”

Une réforme menée à bien par une autre majorité que l'actuel président du Sénat juge "intéressante". "La création du compte personnel de formation peut être un outil de sécurisation des parcours. La suppression de l'obligation légale de dépenser dans le cadre du plan de formation est une bonne chose."

"Développer un véritable marché de la formation"

Et d'ajouter : "Concernant la formation professionnelle, il faudra parvenir à développer un véritable marché. Un marché régulé, ça va sans dire, qui sanctionnera la mauvaise qualité des formations. Enfin, une réforme profonde de l'alternance est nécessaire." ●

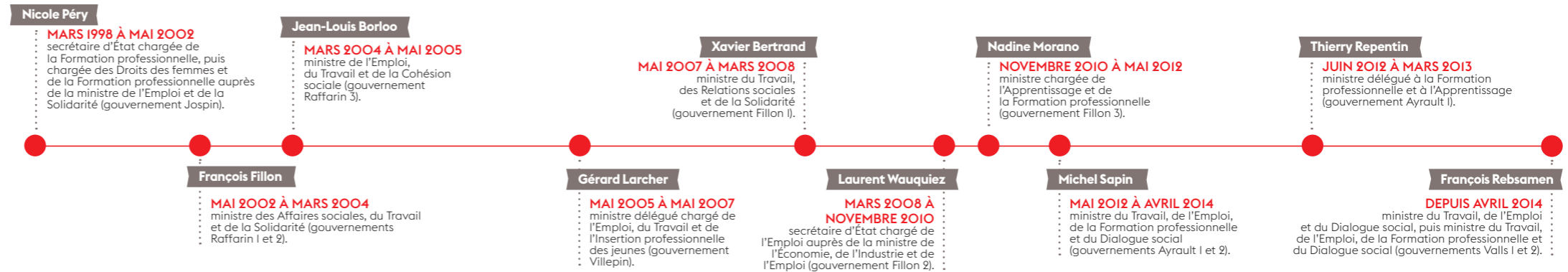
NADINE MORANO, PREMIÈRE "MINISTRE DE L'APPRENTISSAGE"

Créé par Nicolas Sarkozy en novembre 2010, le ministère de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle a été mené pendant un an et demi par une femme à poigne et de caractère.

Célia Coste

“ Je voulais faire en sorte, lors de mon passage, de valoriser toutes les formes d'intelligence”, nous confie Nadine Morano. D'où une formule employée par la ministre et restée célèbre par la suite : "L'intelligence de la main", pour mettre en avant les filières d'apprentissage. Un combat formalisé dans une feuille de route qui courait, à l'époque, jusqu'en 2015.

Originaire de la région Lorraine, où elle exerce un mandat de conseillère régionale, Nadine Morano explique être depuis longtemps familière de la culture de l'apprentissage. Une proximité avec l'Allemagne qui a contribué à lui faire vouer une vraie admiration au modèle germanique. En 2011, elle lance le Club de l'apprentissage, animé par



Nadine Morano salue le bilan des développeurs de l'apprentissage lors d'une visite de l'entreprise Morisse Nayrat à Saint-Étienne-du-Rouvray (Seine-Maritime), le 6 janvier 2011.

des porte-parole ayant réussi en empruntant la voie de l'alternance. Des personnalités telles que Franck Provost ou encore Patrick Sciard (ancien PDG de Lenôtre) s'y donnent pour mission de raconter leur parcours et d'encourager les jeunes à miser sur ces formations.

École-entreprise : faire évoluer les mentalités

Par ailleurs, la ministre tente de faire fleurir des initiatives de terrain pour essayer de faire évoluer les mentalités des jeunes, des parents et des professeurs : "J'ai milité pour que le monde de l'entreprise pénètre dans celui de l'école. Encore trop de personnes ont une vision négative des métiers manuels. Pourtant, les filières générales ne conviennent pas à tout le monde. Et la réussite professionnelle par l'apprentissage est largement possible !"

L'opération "C'est l'été, je découvre un métier !" s'est inscrite dans cet objectif, en permettant aux jeunes, pendant les vacances scolaires, d'aller à la rencontre de métiers et de formations d'avenir lors de portes ouvertes de CFA. Des projets combinés à une politique s'appuyant sur l'incitation financière pour encourager les entreprises à embaucher des apprentis, qui ont su porter leurs fruits. En effet, le nombre de ●●●

●●● contrats d'apprentissage signés, en constante progression depuis les années 2000, augmentait de plus de 3 % entre 2010 et 2012.

Comment enrayer la baisse de l'apprentissage

Son action, interrompue par le changement de majorité, l'ancienne ministre regrette de ne pas avoir pu la mener à son terme. "C'est frustrant, car le gouvernement actuel a fait machine arrière sur ce que nous avons lancé, et qui fonctionnait. Aujourd'hui, l'apprentissage n'arrête pas de baisser, car de mauvais signaux ont été envoyés aux entreprises, notamment concernant les allers-retours sur la prime à l'apprentissage", indique-t-elle, faisant allusion à l'annonce en juillet 2013 de la suppression de la prime à l'apprentissage, puis en septembre 2014 de la création d'une prime à l'embauche de 1 000 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Pour un consensus sur les questions d'apprentissage

Aujourd'hui, la députée européenne plaide pour un consensus national sur ces thématiques de formation et d'apprentissage et n'exclut pas l'idée de reprendre ce portefeuille ministériel, si l'occasion se présentait. "Si on me donne l'Emploi avec, car il est nécessaire d'avoir la main sur les deux leviers pour pouvoir faire bouger les choses." ●



Aux côtés de Michel Sapin, Thierry Repentin présente ses vœux à la presse, en janvier 2013.

THIERRY REPENTIN : NEUF MOIS POUR LANCER LA RÉFORME

Il est celui qui a lancé le chantier de l'actuelle réforme de la formation. Un ministre très actif et débordant de projets, jusqu'à ce que le remaniement de mars 2013 l'arrache soudainement à ces dossiers.

Béatrice Delamer

“ J'avais fait mes preuves dans le domaine du logement et la proposition de ce ministère a été une surprise complète”, reconnaît Thierry Repentin, maintenant délégué interministériel à la mixité dans l'habitat social, se rappelant de sa nomination, le

jour de la Fête de la musique 2012, au poste de ministre délégué à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage dans le gouvernement Ayrault.

"On n'a pas trop le temps de se poser des questions"

"Surpris et inquiet", il s'entoure d'un cabinet d'experts et de professionnels venant du champ de la formation et de l'entreprise. Prise en main immédiate : "On n'a pas trop le temps de se poser des questions. L'après-midi même on me posait sur le bureau l'épais dossier de l'Alfa qui était dans l'incapacité de payer les salaires de ses 9 000 salariés." Il se rend vite compte que, du fait de la lourdeur et de la complexité de ●●●



Thierry Repentin en août 2013.

●●● ses politiques, le secteur "compte très peu de spécialistes ou d'hommes politiques qui ont des idées très claires sur les réformes à faire dans ce domaine. Il y a moins de vingt parlementaires qui maîtrisent réellement le sujet, ses ressorts et ses clés de financement et de décision".

Un large projet de réforme

Un premier sujet s'impose pour la réforme à venir, "la désuétude des circuits de financement et la nécessité de rationaliser la collecte". Un deuxième consistant à "faire réexister un service public de la formation à travers l'Afpa et faire inscrire la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un service d'intérêt économique général (SIEG) au niveau européen", comme il l'avait fait avec le logement social.

Il veut, avec son équipe, éliminer les redondances dans la gouvernance, nationale (CNFPTLV et CNE) et régionale (CCREFP et CRE) et tient, dans

le cadre de la réforme des collectivités territoriales "à réaffirmer le leadership de l'État sur la politique de formation professionnelle voulue pour le pays et la gouvernance opérationnelle qu'il fallait conforter pour la collectivité territoriale qui en avait déjà une grande part : la Région".

"Un secteur qui a besoin d'une personne dédiée"

La mise en route de la réforme de la formation professionnelle s'est faite avec l'idée que "tout concitoyen devait avoir un droit opposable à la formation tout au long de la vie, matérialisé par un document compréhensible". Ce sera le compte personnel de formation.

Ce travail intense s'achève neuf mois plus tard, à l'issue d'une réunion de son cabinet où il venait d'arrêter le calendrier de présentation du projet de loi de réforme de la formation professionnelle et celui de l'apprentissage. Le remaniement lié à la démission de Jérôme Cahuzac le conduit aux Affaires européennes.

"J'aurais aimé porter le service public de l'orientation jusqu'au bout avec la réforme territoriale. Ainsi, j'aurais pu, peut-être, bâtir davantage de ponts avec l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur." Mais il éprouve "une grande fierté" d'avoir défendu les emplois d'avenir au Parlement, car il s'est assuré qu'ils contiennent l'obligation de former le bénéficiaire. Le seul vrai regret ? "Qu'il n'y ait pas une personne attachée à ce sujet. Quand on est en impulsion, en orientation d'un secteur qui manie une trentaine de milliards d'euros, cela me semble nécessaire."

Le 14 juillet dernier, Thierry Repentin était élevé au grade de chevalier de la Légion d'honneur. ●



Tout concitoyen devait avoir un droit opposable à la formation tout au long de la vie, matérialisé par un document compréhensible"

Thierry Repentin

Comment devient-on auditeur certificateur de formation ? P. 17

Se former pour renforcer la cohésion de groupe P. 18

Contrat de génération : où en est-on ? P. 19



Knock Billy journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Qualité de l'offre de formation

COMMENT DEVIENT-ON AUDITEUR CERTIFICATEUR DE FORMATION ?



1 UNE EXIGENCE INDUITE PAR LA LOI DU 5 MARS 2014

La réforme en cours accorde une place importante à la qualité de l'offre de formation proposée aux individus. Cette mission est confiée notamment aux financeurs. Pour l'assurer, ceux-ci auront besoin de spécialistes pouvant certifier de la qualité aussi bien de l'offre que des prestataires. "On ne s'improvise pas auditeur certificateur. La certification de la qualité est une technique", rappelle François Galinou, consultant accompagnateur en démarche qualité Iso en formation professionnelle, gérant de l'organisme d'accompagnement Pédagogic Agency et président de l'Institut de certification des professionnels de la formation et du conseil (ICPF & PSI). ●

2 MAÎTRISER LA DÉMARCHÉ QUALITÉ

Pour devenir auditeur certificateur de l'ICPF & PSI, par exemple, il faut d'abord justifier

d'une formation en management de la qualité. "Nous recrutons des profils justifiant d'un master 2 en management de la qualité. Un auditeur doit d'abord maîtriser les fondamentaux de la qualité", précise le consultant accompagnateur. Pour être opérationnel, l'auditeur reçoit une formation adaptée aux normes (Iso 9001 qui s'applique à toutes les activités, Iso 29990 destiné aux services de formation, les NFX-50...) et aux domaines concernés. Ainsi, "nous le formons à pratiquer ces fondamentaux dans le champ de la formation professionnelle". ●

3 SAVOIR ÊTRE CRITIQUE

Autres exigences du métier : la rigueur et la capacité à prendre du recul. "L'audit est une activité qui consiste à rechercher, en fonction d'un référentiel, les défauts, ce qui ne va pas dans un dossier de candidature. Il faut donc avoir la capacité à être

critique, à questionner", insiste François Galinou. En effet, "un auditeur impliqué « sentimentalement » dans un dossier éprouvera quelques difficultés pour bien faire son travail". Un bon auditeur est donc "celui qui a la capacité à présenter des faits et des chiffres, des données objectives. Il faut bien comprendre que le prestataire qui entame une démarche qualité poursuit un double objectif : l'assurance de se placer sous le contrôle d'une tierce partie, et la satisfaction des exigences de ses clients par extension des parties prenantes". C'est pourquoi l'ICPF & PSI évite de maintenir ses auditeurs internes en mission au sein de sociétés clientes. Les besoins en auditeurs vont s'accroître considérablement, compte tenu de l'importance de la qualité en formation aujourd'hui. La qualité des résultats des audits de certification dépendra de celle des auditeurs eux-mêmes. ●



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR



Se former pour
**RENFORCER
LA COHÉSION
DE GROUPE**

POUR PASSER DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE À LA PERFORMANCE COLLECTIVE, LA COHÉSION DE GROUPE EST UNE PISTE INTÉRESSANTE À DÉVELOPPER. NON PAS POUR FAIRE RENTRER TOUT LE MONDE DANS UN MOULE, MAIS POUR REDONNER SENS ET VALEUR AUX DIFFÉRENCES.

De quoi parle-t-on ?
"C'est la capacité d'un groupe à fonctionner de manière soudée, quand chacun des éléments se sait différent et sait comment s'ajuster aux autres", explique Brigitte Boussuat, directrice du cabinet d'accompagnement au changement Advance Conseil. Une aptitude qui passe par la (re)connaissance mutuelle des singularités, sans laquelle il devient difficile d'avancer : "Quand on n'a pas travaillé cette dimension, chacun essaie de ressembler à ce qu'il pense être attendu. Moralité, la construction n'est pas bonne et, bien souvent, la vision partagée fait défaut."
La spécialiste de l'innovation pédagogique en est convaincue,

"dans un environnement chahuté par les fusions/acquisitions, l'intergénérationnel ou l'interculturel, les entreprises ont de plus en plus besoin de travailler sur la façon de fonctionner ensemble". Et disposent pour cela de nombreux outils, des séminaires de cohésion – plus connus sous le vocable anglais de "team building" –, aux formations au management. En fonction de ses objectifs et du sens que l'on souhaite donner à l'opération, des méthodes différentes structurent le marché. En matière de "team building", celles portées par les acteurs généralement issus du milieu du sport privilégient la performance au service de l'amusement et de

l'émotion. D'autres, davantage issues du milieu de la formation, insistent surtout sur les mises en situation intellectuelles. Adepte des neurosciences, Brigitte Boussuat plaide, elle, pour une pédagogie qui sache lier apprentissage et émotion. S'appuyant sur le "management par les couleurs" et le "funny learning", deux méthodes créées pour rénover nos façons d'apprendre, elle propose aussi bien des séances de "team building" que des formations orientées management. Par un travail mêlant connaissance de soi et plaisir, il s'agit à chaque fois d'améliorer la compréhension des équilibres individuel et collectif, au service du projet d'entreprise. ●

"IL FAUT RÉ-ENCHANTER LA FORMATION"

Du *Management avec les couleurs* (Dunod, 2013) au *Funny learning* (Dunod, 2015), Brigitte Boussuat s'appuie sur les pédagogies ludiques. Et pas seulement pour le développement des compétences comportementales : "50 % des jeunes créateurs d'entreprise ont juste le bac, cela montre bien qu'ils sont bourrés de talent", estime-t-elle. Et de lancer, soutenue par les neurosciences, qui démontrent le rôle-clé du plaisir dans les processus d'apprentissage, un appel à "ré-enchanter l'école, l'université et les formations proposées aux entreprises".



Benjamin d'Alguerre
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Contrat de génération
OÙ EN EST-ON ?



L'EMPLOI DES JEUNES EN CDI, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU LE RECRUTEMENT DES SENIORS, ET LA TRANSMISSION DES COMPÉTENCES ET DES SAVOIR-FAIRE SONT LES TROIS OBJECTIFS DES CONTRATS DE GÉNÉRATION, INSTAURÉS PAR LA LOI DU 1^{er} MARS 2013.

Le contrat de génération est issu d'un accord unanime des partenaires sociaux (accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012). Mais aujourd'hui, il peine à trouver sa place. La dernière étude de la Dares (direction des statistiques du ministère du Travail) sur le sujet, en date de mars dernier, annonçait 16 705 signatures effectives en 2015, alors que le gouvernement en espérait 75 000 dès la première année du dispositif et même 500 000 sur l'ensemble du quinquennat. Plus récemment, c'est la CGPME qui, le 8 juillet, faisait connaître les résultats d'une étude OpinionWays indiquant que, très majoritairement, les jeunes jugent positivement ce dispositif. "Neuf jeunes sur dix déclarent avoir des relations de

bonne qualité avec les salariés seniors de leur entreprise, et la grande majorité considère la présence de salariés plus âgés comme un atout important", affirment les résultats de l'enquête. "En revanche, c'est le fonctionnement lui-même de l'entreprise qui n'est pas adapté à la nouvelle génération". Pour Michel Abhervé, professeur associé à Paris-Est Val-de-Marne et spécialiste de l'économie sociale, "il y a trois types de dispositifs jeunesse : ceux qui fonctionnent, ceux qui peinent à fonctionner mais que les pouvoirs publics maintiennent en activité – à l'image du Pacte instauré par le gouvernement Villepin, qui devait permettre de former 20 000 jeunes par an pour leur entrée dans la fonction publique, mais qui n'en accueille que 300 chaque année – et ceux qui se situent entre les deux : le contrat de génération entre dans cette dernière catégorie." À ses yeux, sice dispositif n'est pas encore parvenu à atteindre les objectifs qui lui avaient été fixés, ce n'est pas tant du fait de la conception du dispositif que d'une promotion insuffisante : "Au lieu d'envoyer les agents à la

rencontre des entreprises pour essayer de déterminer le type de contrat qui conviendrait le mieux à leurs besoins, les responsables choisissent de communiquer sur l'un d'entre eux. Comme on le voit aujourd'hui avec l'apprentissage." ●

CONTRAT DE GÉNÉRATION, MODE D'EMPLOI

Créé dans le but de maintenir l'emploi des seniors en entreprise tout en permettant aux jeunes de s'y faire une place en CDI, le contrat de génération prévoit d'accorder une prime de 4 000 euros aux employeurs de moins de 300 salariés qui acceptent d'embaucher un junior tout en conservant un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de plus grande taille, en revanche, le contrat de génération est une obligation dont la mise en œuvre fait l'objet d'un accord d'entreprise spécifique sous peine de sanction fiscale.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Partage de ressources LHÉO, LE LANGAGE HARMONISÉ D'ÉCHANGE D'INFORMATIONS SUR L'OFFRE DE FORMATION

Le décret relatif à l'information sur l'offre de formation, au "langage harmonisé d'échange d'informations sur l'offre de formation" (Lhéo) est à présent paru. Centre Inffo participe au comité de pilotage de cet outil. Il s'agit "d'exprimer de façon cohérente une action de formation qui peut ensuite être lue, diffusée, classée et décrite par le plus grand nombre". Lhéo se compose de schémas ("grammaires XML"), d'un glossaire et de tables de références. Il est accompagné par des outils (scripts, exemples) qui facilitent sa mise en œuvre dans les systèmes informatiques existants et minimisent les coûts d'intégration.

Ce langage commun concerne tous les acteurs chargés d'informer sur la formation, les financeurs, les opérateurs nationaux et régionaux. L'utilisation du standard Lhéo dans les phases de sélection des offres permettra des comparaisons. Chaque financeur définira les modalités de publication de son catalogue d'offres de formation, ainsi que le contenu de cette diffusion selon sa politique de communication, au-delà de la liste minimale permettant à tout le monde de caractériser une offre de formation (noyau dur du langage Lhéo appelé "premier cercle").



+ D'INFOS
<http://lheo.org>



Les dossiers de Centre Inffo LA RÉFORME À L'HEURE DE LA QUALITÉ



Pour accompagner la publication du décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue, Centre Inffo a réalisé un dossier spécial (en PDF téléchargeable), "La réforme à l'heure de la qualité", où vous retrouverez le texte du décret, une analyse inédite sur les démarches

qualité en formation professionnelle, une sélection d'articles du *Quotidien de la formation* et d'*Inffo formation* et un dossier documentaire dédié. Accompagné d'un éclairage de Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique-observatoire de Centre Inffo, et d'une analyse de Françoise Gérard, directrice des partenariats et de la production de Centre Inffo, ce hors-série exceptionnel cerne les enjeux d'un texte capital, à l'aune de la réforme de la formation en cours d'application.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr



Journée d'actualité RENDRE SON OFFRE DE FORMATION CERTIFIANTE

À Lyon, le 15 septembre prochain, Centre Inffo organisera une Journée d'actualité "Rendre son offre de formation certifiante et éligible au compte personnel de formation", avec la participation de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), et notamment le témoignage d'Henri Coulloume, dirigeant de l'organisme de formation Opus Light. Les organismes sont actuellement conduits à repenser leur offre et doivent, pour cela, identifier les critères d'éligibilité des formations au CPF et appréhender les principes de modularisation. Cette journée présentera notamment les logiques d'élaboration des listes établies par les partenaires sociaux, les principes d'enregistrement au Répertoire national des certifications et d'inscription à l'inventaire.

+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr



Services dématérialisés

LE NUMÉRIQUE AU SECOURS DE L'EMPLOI

C'est dans les locaux parisiens de Numa, spécialiste de l'accompagnement des "jeunes pousses", que François Rebsamen est venu le 2 juillet présenter la démarche "Numérique, emploi, travail" (Net) de son ministère.



François Rebsamen le 2 juillet, dans les locaux parisiens de Numa.

Création emblématique : l'"Emploi Store", nouvelle plateforme web de Pôle emploi.

Objectif : réunir des services disponibles mais dispersés sur internet, issus d'acteurs privés et publics. Le ministère accompagnera le développement d'applications. Exemples : MonkeyTie, pour "l'orientation prédictive", ou Multiposting, pour croiser les données et "aller au-delà des offres d'emploi publiées, en cherchant à comprendre le marché caché". Mindmatcher réalisera "une cartographie de l'ensemble des compétences sociales que chacun possède".

François Rebsamen a aussi annoncé

la création d'une "école numérique au carré", c'est-à-dire "formant au numérique par le numérique". Cette plateforme de cours en ligne "donnera accès à un bouquet de certifications aux métiers et compétences numériques". Le ministre a précisé : "Nous penserons un accès spécifique et gratuit pour les demandeurs d'emploi, financé notamment par le compte personnel de formation." Autre chantier : l'apprentissage.

François Rebsamen a évoqué la création d'une "offre complète de services dématérialisés", incluant "un outil de géolocalisation intelligente pour identifier les opportunités de chaque territoire, une bourse d'apprentissage, des simulateurs d'aide et de coûts, pour aider l'employeur à prendre sa décision de recrutement".

+ D'INFOS

www.key4job.fr www.emploi-store.fr

Agefos-PME CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



La commission paritaire nationale d'application de l'accord d'Agefos-PME a établi d'une première liste interprofessionnelle des certifications éligibles au compte personnel de formation.

120 certifications ont été retenues et transmises à la Caisse des dépôts et consignations en vue de leur publication sur le site Moncompteformation.gouv.fr.

Elles portent surtout sur des niveaux IV (bac) et V (CAP), et sont transversales, à l'exception de sept d'entre elles, qui sont des certificats de qualification professionnelle.

+ D'INFOS

www.agefos-pme.com

Enseignement supérieur "EMPLOI D'AVENIR PROFESSEUR"

Une note de la Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur (n° O235 datée du 22 juin) a informé les universités de la fin de la campagne de recrutement de contrats d'"emploi d'avenir professeur". Seuls les bénéficiaires sont susceptibles de voir renouvelé leur contrat pour 2015-2016. Aucun nouveau contrat ne serait proposé à la rentrée. Les bénéficiaires de cette aide financière s'engagent à s'inscrire et à présenter un concours enseignant au cours de leur année de master 1, conformément à l'objectif de "préprofessionnalisation" du contrat.

Union pour la Méditerranée UN "AGENDA MÉDITERRANÉEN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE"



Fathallah Sijilmassi,
secrétaire général
de l'Union pour la
Méditerranée.

L'Union pour la Méditerranée, dont le siège est à Barcelone, rassemble des États riverains de la mer Méditerranée et l'ensemble des membres de l'Union européenne, soit 43 États.

Dans le domaine de la formation, pour les pays émergents du Sud de la Méditerranée les défis sont ceux de la lutte contre l'analphabétisme (évalué à 50 % de la population), le fait qu'un nombre important

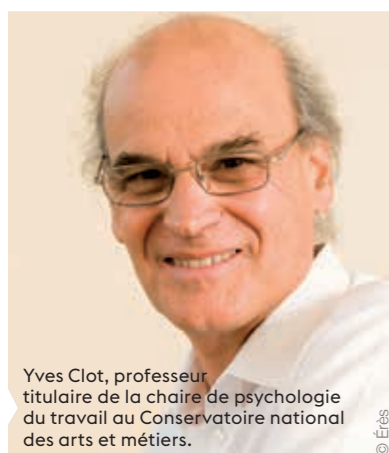
de diplômés de l'enseignement supérieur soit au chômage, avec paradoxalement des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. L'Union pour la Méditerranée accompagne ces pays dans la promotion d'un système éducatif de formation technique et professionnelle capable de s'adapter aux diverses situations économiques, sociales et culturelles.

A été proposée l'élaboration d'un "Agenda méditerranéen de la formation professionnelle", permettant de définir les objectifs d'une action coordonnée. ●

+ D'INFOS

<http://ufmsecretariat.org/fr>

Inetop DEVENIR EXPERT EN "TRANSITIONS"



Yves Clot, professeur
titulaire de la chaire de psychologie
du travail au Conservatoire national
des arts et métiers.

Depuis plus de quinze ans, l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (Inetop) forme des spécialistes de la psychologie du travail et de l'orientation à la recherche.

Il propose un master recherche "Psychologie du travail et des transitions".

Professeure responsable de la formation, Valérie Cohen-Scali

nous le précise : "Ce master associe deux équipes de recherche qui travaillent ensemble : l'équipe de clinique de l'activité de Yves Clot et celle de psychologie de l'orientation de Jean-Luc Bernard."

À la clé, deux grands thèmes proposés : "Comment s'effectuent les ajustements et les régulations entre les individus et le travail ? Comment, dès leur formation scolaire et jusqu'à leur retraite, gèrent-ils leurs transitions ?" Date limite de dépôt des dossiers : le 15 septembre. ●

+ D'INFOS

<http://inetop.cnam.fr>

Groupe Cahors PARTENAIRE FORMATION D'UNE VILLE CHINOISE



Michel Hibon,
président du
Groupe Cahors.

L'Institut de formation du Groupe Cahors formera les étudiants et les dirigeants d'entreprise de la ville chinoise de Qingdao à "l'intelligence émotionnelle appliquée au management". Un concept qui a séduit les autorités de cette zone économique. Fondé en 2007 par le Groupe Cahors (secteurs de l'énergie et des réseaux) pour ses propres besoins, l'Institut met désormais son savoir-faire au service de clients extérieurs. ●

+ D'INFOS www.groupe-cahors.com

Fonction publique hospitalière PLUS D'UN AGENT SUR DEUX A SUIVI UNE FORMATION EN 2014



Le 17 juin dernier,
lors de l'assemblée
générale de l'ANFH.

L'Opcsa de la fonction publique hospitalière (Association nationale pour la formation permanente des personnels hospitaliers, ANFH) déclare avoir collecté plus de 781 millions d'euros en 2014.

Ce qui a permis à 57,6 % des agents de partir au moins une fois en formation en 2014. Ainsi, l'ANFH a financé en 2014 plus d'un million de départs en formation, plus de 18 000 "études promotionnelles" (formations diplômantes et qualifiantes), 3 280 congés de formation professionnelle (CFP) en cours et plus de 29 000 programmes de développement professionnel continu (DPC) médical (contre 18 623 en 2013).

En juin dernier, les administrateurs ont approuvé le projet stratégique 2016-2019 en trois axes : "Se former et se réaliser", "Anticiper et soutenir", "Connecter et partager". ●

+ D'INFOS www.anfh.fr

Rhône-Alpes RENCONTRES RÉGIONALES DE L'ORIENTATION



Le Prao, Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, a mis en ligne les vidéos de la 7^e édition des Rencontres régionales de l'orientation qui se sont tenues le 4 juin à l'Université Lyon 2. Conférences, débats, et synthèse par Marie-Hélène Doublet, docteure en psychologie du travail. ●

+ D'INFOS www.rhonealpes-orientation.org

Pays de la Loire UN "CONSEIL EXPERT" EN VAE DÈS 2016

Le Carif-Oref Pays de la Loire annonce une nouvelle organisation de l'info-conseil en validation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'année 2016.



Yves Mens,
directeur du
Carif-Oref Pays
de la Loire.

La Région revoit l'organisation de ses services. Jusqu'au 31 décembre, indique le Carif-Oref, les vingt-deux personnes en charge de l'animation des réunions d'information collective et de la conduite des entretiens d'opportunité sur la VAE poursuivront leur mission. Passée cette date, les chargés d'accueil des structures du SPRO assureront un premier niveau d'information et les opérateurs du CEP le conseil personnalisé, individualisé et gratuit. Un "conseil expert" pourra être mobilisé. Au-delà de l'appréciation de la pertinence d'une démarche VAE pour le demandeur, le conseiller expert pourra aller jusqu'à une "prestation complémentaire d'appui renforcé pour l'aide à la rédaction du livret de recevabilité". Le conseiller en évolution professionnelle poursuivra, lui, l'accompagnement du demandeur, par exemple en matière d'ingénierie financière. ●

+ D'INFOS www.orientation-paysde-la-loire.fr

Agences média

SE FORMER POUR "SE RÉINVENTER"



Jean-Luc Chetrit, président de Carat France et de l'Udecam.

L'Union des entreprises de conseil et achat média (Udecam) accompagne les agences média "dans la transformation, notamment digitale, à tous les niveaux de leur organisation et pour leur permettre de se réinventer". Présenté le 1^{er} juillet par son président Jean-Luc Chetrit, un programme de formation a été élaboré avec l'appui de l'Afdas (Opcv du secteur des médias) et des organismes de formation Crossknowledge et Essec Business School. Quatre agences de l'Udecam l'ont déjà testé auprès de plus de 200 collaborateurs. À terme, l'ensemble des agences adhérentes vont lancer leur projet. ●

D'INFOS www.udecam.fr

Syntec
DES COMMISSIONS
PARITAIRES
RÉGIONALES

Le 3 juillet, la fédération Syntec (entreprises d'ingénierie, du conseil et de la formation professionnelle) a annoncé avoir signé un accord national portant création de commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle dans chacune des treize futures nouvelles régions, pour assurer la liaison avec les autres acteurs locaux. Deux de ces CPREFP avaient été créées à titre expérimental en 2012, en Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes. ●

D'INFOS www.syntec.fr

Dans un amphithéâtre du Cnam, à Paris.



Biennale éducation-formation
LA COOPÉRATION AU
CŒUR DES DYNAMIQUES
D'APPRENTISSAGE

Étudier les interactions en situation d'apprentissage, tel était l'un des thèmes de la Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles, qui s'est tenue du 30 juin au 3 juillet au siège parisien du Cnam.

Nicolas Deguerry

La construction d'une "professionnalité dynamique", c'est-à-dire inscrite dans une perspective de développement permanent, est proportionnelle à l'intensité des "co-activités" expérimentées par les stagiaires au cours de leur formation, a expliqué Anne Jorro, directrice du centre de recherche sur la formation du Cnam. Elle a évoqué trois concepts : "professionnalité émergente", "traversée des contextes" et "médiation d'un pair". Le premier cas nécessite

l'appropriation progressive d'un ensemble de valeurs du métier, mais aussi de "s'y voir, s'y reconnaître, se sentir fait pour". La traversée des contextes renvoie aux "tensions éprouvées lors du passage des frontières entre le lieu de formation et le lieu de travail", celles-ci obéissant à la fois à des aspects individuels et collectifs. Dernier élément déclencheur, la médiation d'un pair témoigne de l'importance du référent ou du responsable de stage, et de l'incidence des coordinations ou des coopérations. Anne Jorro le souligne, les véritables coopérations permettent au stagiaire "d'ajouter des significations co-élaborées". Pour lui, la mise en situation professionnelle encadrée est l'occasion d'une prise de conscience de la valeur de l'expérience : "On trouve sa place en agissant et en faisant quelque chose, on ne peut avoir de place indépendamment d'un contenu de travail." ●

LA FORMATION
DES ENSEIGNANTS
AU QUÉBEC

Des chercheurs venus du Québec ont apporté leurs témoignages le 30 juin, dans le cadre de l'un des symposia de la Biennale 2015 : "Dynamiques de coopération en formation des enseignants".

Philippe Grandin

Naomi Grenier, doctorante à l'Université du Québec à Montréal a exposé que les enseignants pouvaient, pour se former, mobiliser des connaissances issues de la recherche. Les modes de transfert sont de trois ordres, dits "push" (mouvement des chercheurs vers les groupes cibles), "pull" (connaissances produites par le milieu enseignant et utilisées pour constituer une formation) et "exchange" (recherche action-formation). Les impacts seront différents. Le premier mode "à peu d'influence sur les pratiques en éducation", le deuxième entraîne plus d'implication, mais c'est le mode d'échange qui se révèle instaurer "une culture apprenante". Sylvain Beaupré, de l'unité de recherche Éducation de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (à l'ouest du Québec), a expliqué que "dans le développement professionnel des enseignants, l'analyse réflexive est devenue un passage obligé au Québec". Il s'agit de "contribuer à la prise de conscience de son habitus (schèmes utilisés dans l'enseignement) et de son influence sur la pratique. Mais peu d'enseignants pratiquent une analyse réflexive consciente", a-t-il regretté. Plusieurs méthodes existent pourtant : la "biographie intellectuelle" (auto-analyse) et la "construction de l'habitus" (identification des "conditions objectives dans lesquelles nous avons grandi"). L'objectif n'étant pas de verser dans l'examen psychologique, mais de "lever le voile sur nos modes de fonctionnement". ●

Bulletin d'abonnement



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

OUI Je m'abonne à **INFFO FORMATION**

410PO

MES COORDONNÉES

M. Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____ n° APE / / / / /

n° SIRET /

MODE DE RÈGLEMENT

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

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

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

chèque bancaire chèque postal

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

Le / / / / ,

à _____

signature - cachet établissement >



JOËL RUIZ
DIRECTEUR GÉNÉRAL D'AGEFOS-PME

Parcours

1984
chargé d'études
juridiques
à Centre Inffo

2003
nommé
directeur général
d'Agefos-PME

2006
participe au
chantier sur les
Transitions
professionnelles

“RÉINVENTER UN SYSTÈME DE MUTUALISATION”

La réforme de la formation en cours de mise en œuvre continue de susciter remous et inquiétude, et surtout de l'attente, de la part des entreprises. Mais pas question, pour les Opca, de rester inactifs, alors que la modification du système de financement les impacte très directement. Analyse du directeur général du premier Opcas en France, en termes de volume de collecte.

Benjamin d'Algerre

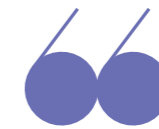
Côté Opca, l'actualité de la réforme s'est ouverte, en début d'année, par l'"affaire Forco"¹. Ces événements pourraient-ils advenir dans d'autres Opca ?

La réforme de la formation a une conséquence importante : dans le secteur marchand, où il n'existe que très peu d'obligations conventionnelles permettant de substituer au régime de mutualisation de l'obligation légale sur le plan de formation, nous allons au-devant d'une rupture en termes de ressources mutualisées. Selon que l'Opca procède à une mutualisation dans l'exercice de l'année ou de l'année suivante, cette rupture intervient dès cette année ou surviendra l'an prochain.

Le Forco a été le premier touché, mais d'autres Opca sont confrontés à la même situation, notamment dans le secteur marchand où les mécanismes de mutualisation ne peuvent pas intervenir sur le plan de formation.

Comment gérez-vous l'impact de la réforme ?

À ce stade, nous n'avons pas de problèmes de trésorerie. C'est même l'inverse : nous aimerions pouvoir décaisser davantage. Agefos-PME finançait environ 50 000 Dif par an. Aujourd'hui, nous avons enregistré 700 demandes au titre du compte personnel de formation... À cela s'ajoute



Il faut laisser le temps à la réforme de s'installer, comme les précédentes”

en ce début d'année une baisse de 25 % des périodes de professionnalisation et de 14 % des contrats de professionnalisation. Globalement, les dispositifs sont chahutés, car la loi Sapin constitue une réforme en profondeur.

Certains organismes de formation ont la sensation que les Opca sont dans une position d'attente vis-à-vis du compte personnel. C'est notamment celle du collectif "Les Hiboux"...

Il existe un attentisme de la part des entreprises qui veulent connaître les règles du jeu. D'autre part, le CPF n'est pas là pour remplacer le Dif, il appelle les personnes à recourir à de nouveaux usages, qui n'évoluent pas instantanément au gré d'une loi.

Côté Opca, nous avons fait preuve de pragmatisme en proposant des conditions de prise en charge simples et les plus homogènes possible. Maintenant, il n'y aurait rien de pire que d'annoncer de nouvelles règles à nos entreprises avant de nous contredire quelque temps plus tard.

Nous n'avons pas non plus à nous substituer aux discussions de branche sur le contenu de la réforme (forfait d'intervention sur le CPF, péréquation de l'alternance, sur les appels à projets du FPSPP qui ont un effet levier sur le financement des entreprises...), nous restons dans l'expectative.

D'autant que la réforme entraîne aussi d'autres conséquences en matière de paramétrage des procédés informatiques ou de gestion administrative. Tout cela est chronophage.

Bref, il faut laisser le temps à la réforme de s'installer, comme les précédentes. Combien y a-t-il eu de demandes de Dif en 2005, lors de sa mise en œuvre ? Pas beaucoup. Ce dispositif a mis trois ans à monter en puissance.

L'attente des Opca pourrait donc durer trois ans, selon vous ?

Non, il n'y a aucun attentisme ! Les Opca se démentent pour faire en sorte que le compte personnel de formation démarre. Mais c'est un nouveau dispositif et tout dispositif nouveau met du temps

à s'installer. Je le répète, le CPF n'est pas le Dif. La prise en charge est différente et le compte personnel repose sur un régime de listes, ce qui n'était pas le cas du Dif. La transition demande certes du temps, mais tout de même pas trois ans.

Avez-vous le sentiment que le grand public connaît le compte personnel, voire même est informé de son existence ?

Nous n'avons pas commandé d'études d'opinion là-dessus, mais oui, j'ai le sentiment que le grand public est informé qu'il existe un nouveau dispositif qui permet d'accéder à la formation et qui est financé. L'idée que l'accès à la formation est devenu un processus beaucoup plus autonome et individuel qu'autrefois est passée.

Maintenant, reste à mettre en place des réponses aux projets individuels de formation. Il ne faudrait pas qu'une apparente complexité devienne dissuasive pour l'individu. C'est pour cela qu'il est nécessaire de communiquer massivement et dans la durée. Car si le CPF ne démarrait pas, les Opca se retrouveraient avec des ressources non utilisées, ce qui ouvrirait le champ à toutes les critiques. Elles ont déjà commencé, d'ailleurs, puisqu'avec



1. Voir Inffo formation n° 878.

RÉFÉRENCER LA QUALITÉ

À compter de la parution du décret "qualité" (voir en page 4), de nouvelles responsabilités vont peser sur les Opca qui seront alors tenu de référencer la qualité de la formation délivrée par les organismes avec lesquels ils contractent. Travail titanesque en perspective, surtout pour Agefos-PME, qui recense déjà près de 35 000 prestataires au sein de son réseau. Aussi, l'Opca a choisi d'encourager ses organismes partenaires à faire le choix d'un référencement par tierce partie en les encourageant à se faire labelliser par des acteurs tiers (Afnor, Iso, OPQF, etc.).



Lors d'une conférence-débat d'Agefos-PME en 2015.

la disparition du Dif et le recul de la professionnalisation, la réforme a retiré près de 500 millions d'euros au marché de la formation. D'où la récente réaction des Hiboux.

Il apparaît que cette réforme bouscule davantage le monde de la formation que les précédentes...

Les précédentes réformes ont eu plutôt tendance à augmenter les financements de la formation. Là, c'est l'inverse. On a retiré un certain nombre de financements sur des formations non qualifiantes ou non diplômantes. À cela s'ajoute la fin du O,9 % plan de formation, qui, certes, était critiquable – et critiqué ! – dans la mesure où cette obligation créait toute une administration de la formation, souvent lourde. Elle avait au moins l'avantage

d'être le pilier sur lequel était adossé le régime de mutualisation.

80 % des PME avaient l'habitude de frapper à la porte de leur Opcra pour bénéficier de ces fonds. Or, les PME n'ont pas les mêmes comportements que les grands groupes en matière de formation. Elles peuvent investir massivement une année donnée et beaucoup moins les suivantes. Le Céreq parlait d'"investissements heurtés".

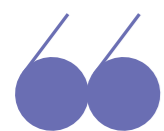
Ce qui change, aujourd'hui, c'est que l'entreprise est libre de verser ou de ne pas verser à son Opcra. Certaines branches professionnelles ont négocié – ou sont en cours de négociation – pour instaurer de nouvelles cotisations conventionnelles afin d'amorcer une nouvelle mutualisation, mais dans une situation de crise économique telle qu'on la connaît en ce moment, il est compliqué de persuader les entreprises de cotiser sur la base du volontariat.

Le vrai pari de cette réforme, c'est de réinventer un système de mutualisation pour remplacer celui qui a disparu. C'est en tout cas le pari que fait Agefos-PME en essayant de convaincre les entreprises et les branches de la nécessité de mettre en place de telles cotisations conventionnelles.

Les branches ont-elles, selon vous, la maturité nécessaire pour mettre en place de telles politiques ?

Il est évident qu'il est difficile, pour un dirigeant de fédération professionnelle, d'expliquer à ses entreprises adhérentes – et notamment les plus grosses, qui dépensent souvent bien plus que l'obligation légale – de la nécessité d'instaurer de telles contributions supplémentaires, surtout dans un contexte économique aussi tendu.

Certains secteurs l'ont fait, pourtant. C'est le cas dans notre champ, de l'industrie de la bijouterie et de la joaillerie. Pourquoi y sont-ils parvenus ? Parce qu'ils ont toujours été très actifs en matière de formation et que leur réseau est constitué essentiellement de PME. Le commerce de proximité alimentaire l'a fait également, là encore



Dans une situation de crise économique, il est compliqué de persuader les entreprises de cotiser sur la base du volontariat

Conférence nationale Agefos-PME à l'occasion des 40 ans de l'Opcra, en 2013.



Au Salon Planète PME 2013. À gauche : Philippe Rosay, président d'Agefos-PME.



parce qu'il s'agit de réseaux de PME. Et c'est à peu près tout.

Je ne pense pas qu'il s'agisse d'un problème de maturité pour les branches, mais plutôt de priorité, alors que la préoccupation de court terme des branches reste avant tout la baisse des charges de leurs entreprises adhérentes.

Chez Agefos-PME, le défi qui se présente à nous est de réussir à convaincre nos branches et nos entreprises de penser à des investissements de long terme. C'est pour cela que le 6 janvier 2015, nous avons ajouté un nouvel accord à notre accord constitutif – voté à l'unanimité du conseil d'administration – pour instaurer un régime de mutualisation facultatif que nous avons baptisé "Garantie formation", et qui devrait être opérationnel l'année prochaine.

Comment appréhendez-vous la collecte du plan de formation l'an prochain ?

Nous anticipons une forte baisse des contributions au titre du plan de formation. La Cour des comptes a annoncé que la collecte, tous Opcra confondus, allait diminuer d'un milliard d'euros. Agefos-PME représentant 20 % du marché, notre collecte de-

vrait diminuer en proportion, soit 200 millions. Mais paradoxalement, il se pourrait que notre future collecte soit équivalente, voire supérieure, à celle d'aujourd'hui puisque nous devenons bénéficiaires de la taxe d'apprentissage au 1^{er} janvier prochain et d'autres collectes au titre du 1 % formation (Cif). Le problème à venir est moins celui de la future collecte que de la mutualisation et du soutien aux entreprises.

Avez-vous démarché vos entreprises adhérentes pour les convaincre de verser ces contributions conventionnelles ?

Agefos-PME fait approximativement 55 000 visites d'entreprises par an et nous avons consacré près de 900 réunions d'information et de sensibilisation dans tous les territoires depuis la publication de la loi. On a surtout fait de l'information sur les nouvelles obligations sociales. C'est maintenant que nous commençons à entrer dans la deuxième phase d'anticipation du plan de formation 2016.

Comment la nouvelle donne va-t-elle se traduire pour Agefos-PME et ses salariés ?

Pour l'instant, nous travaillons avec la DGEFP sur les projections et les simulations de la future baisse de collecte au titre du plan de formation. Par ailleurs, nous nous préparons à nous réorganiser et à réaffecter certains salariés sur de nouvelles tâches, comme le CPF, la qualité et le contrôle de la formation ou encore l'apprentissage. Cela donne lieu à un grand plan de formation interne pour former tous ces collaborateurs (nous consacrons 3 % de notre masse salariale, ce qui est historique pour l'Opcra).

À ce stade, je ne suis pas en mesure d'indiquer si cette réorganisation aura des conséquences sur l'emploi au sein d'Agefos-PME, c'est prématuré. ●

RÉVOLUTION DIGITALE LE SECTEUR FORMATION DOIT SE RECONNECTER

Incontournable. La révolution digitale continue et s'amplifie, et si l'offre de formation n'existe pas, les professionnels se forment hors des circuits classiques. Aux formateurs d'attraper ce train, qui roule déjà, et même qui roule vite. Cédric Morin

LA SOLUTION

QUI ?

Les acteurs économiques de l'évolution digitale qui manquent de compétences spécifiques faute de formation adaptée

POUR QUI ?

Les salariés de la "net économie", mais aussi l'ensemble des employés dans la mesure où cette évolution touche tous les secteurs d'activité.

COMMENT ?

Principalement par eux-mêmes, mais les Opca, les acteurs de la formation initiale et continue commencent à proposer des cursus en phase avec les besoins des entreprises.

COMBIEN ?

L'offre en formation continue reste encore balbutiante pour accompagner l'évolution numérique.



Comme l'illustrent les exemples de la presse ou de la distribution, la révolution digitale peut modifier en profondeur l'économie d'un secteur. 31 % des entreprises expliquent le retard français sur ces questions par le manque de compétences de leurs collaborateurs. Un chiffre qui met en exergue le rôle à jouer par la formation professionnelle. Le ministre du Travail François Rebsamen s'est d'ailleurs emparé du dossier, comme en témoigne le récent lancement du plan Net ("Numérique, emploi, travail", voir en page 21), appelé à se développer. "Il s'agit moins d'investir dans des outils technologiques coûteux que de savoir utiliser l'ensemble de la matière grise d'une entreprise. Le frein est souvent l'organisation générale", expliquait Jean-Pierre Corniou, directeur général adjoint de SIA Conseil, un cabinet spécialisé, lors des Universités du numérique, organisées en juin dernier par le Medef.

Un déficit d'offres de formation adaptées

"Ce retard renvoie avant tout au déficit d'offres de formation et impacte toutes les activités, car il y a une insuffisance de collaborateurs formés. Aujourd'hui, les jeunes talents prospectent sur les réseaux sociaux. Les processus de définition et d'appréciation des compétences ne sont pas en adéquation avec les besoins réels des entreprises", explique de son côté Patrick Bertrand, le directeur général de Cegid, un éditeur de logiciels. De fait, comme le souligne Stéphane Clarion, le secrétaire général de l'Acsel, l'association qui regroupe les acteurs du numérique, les professionnels se forment hors des circuits classiques de la formation professionnelle: "Nos études démontrent que c'est sur leur poste de travail, mais aussi dans les conférences ou sur le web que les professionnels maintiennent leurs compétences." Mais, ajoute-t-il, "à l'heure où ces savoirs doivent se disséminer dans les entreprises, le secteur de la formation doit pouvoir répondre aux besoins."

LES MOYENS DE FORMATION Compétences les plus recherchées

PROJETS

1. Médias sociaux
2. Gestion de projet
3. Maîtrise des outils d'analyse
4. Marketing par e-mail
5. Optimisation des moteurs de recherche

MOOC

1. Maîtrise des outils d'analyse
2. Optimisation des moteurs de recherche
3. Maîtrise des outils de traitement graphique
4. Adwords (régie publicitaire de Google)
5. "Social média"

FORMATION CONTINUE LONGUE

1. Leviers de performance
2. Gestion de base de données
3. Maîtrise des langages
4. Engagement comportemental
5. Optimisation des moteurs de recherche

SÉMINAIRE DE FORMATION

1. Adwords (régie publicitaire de Google)
2. Maîtrise des outils d'analyse
3. Marketing par e-mail
4. Maîtrise des outils de traitement graphique
5. Médias sociaux

En octobre prochain, l'Efap, école des métiers de la communication, ouvrira le premier MBA en France spécialisé dans le marketing digital à Lyon, Paris et Bordeaux. "C'est un défi sur le plan de l'ingénierie pédagogique, car ce secteur s'invente perpétuellement, avec de nouveaux métiers tous les six mois, explique Vincent Montet, le directeur de la stratégie digitale de l'Efap. Cela impose d'avoir des intervenants travaillant dans ces environnements pour anticiper les évolutions et les besoins." "Très souvent, indique pour sa part Jacques Froissant, le fondateur du cabinet de recrutement Altaïde, les formations financées par les Opca sont dépassées dans le digital. Dans ce secteur, il est impossible de rester sur le théorique. J'interviens dans des cursus sur le recrutement via les réseaux sociaux et il ne suffit pas de bien connaître ces derniers : il est indispensable de procéder à des recrutements."

LE PLAN "INDUSTRIE DU FUTUR"

"C'est avec les salariés que se construira l'industrie du futur. La question de la formation des plus âgés, moins familiarisés avec le numérique dans leur vie quotidienne, se pose avec une acuité particulière", souligne le rapport d'activité 2014 du Conseil national de l'industrie. Dans cette perspective, la formation est au cœur du plan "Industrie du futur", annoncé par François Hollande le 14 avril dernier. Ce plan prévoit un volet élaboré avec les industriels et les Régions sur le contenu des cursus et les dispositifs d'offre dans les différents bassins d'activité, pour garantir l'adaptation des salariés aux évolutions à l'œuvre, et le développement de nouveaux métiers et compétences. À l'heure où l'activité industrielle se stabilise après deux années difficiles, l'objectif est également de favoriser la croissance des PME.

Plusieurs freins au développement de la formation

"La révolution numérique a un impact sur l'ensemble des acteurs de l'économie, nous tentons de mettre en œuvre des cursus de formation en fonction des besoins spécifiques de nos adhérents, explique Philippe Thépault, responsable de l'antenne Île-de-France Informatique du Fafiec¹. Par exemple, depuis quelques années, nous avons mis en place des cursus sur le cloud computing - l'augmentation de la puissance de calcul grâce à la mise en réseau, via internet, de plusieurs ordinateurs - pour les ingénieurs réseaux." Au-delà des difficultés liées à la rapidité des évolutions et à l'ingénierie pédagogique, il existe d'autres freins, comme le faible montant de prise en charge des Opca, en comparaison du coût d'un intervenant en poste, 2 500 euros en moyenne.

"Avec la réforme, il faut dorénavant proposer des formations certifiantes ou qualifiantes, qui n'existent pas toujours, observe Fabien Cauchi, le délégué régional Aquitaine de Syntec numérique. De plus en plus d'universités se positionnent, car elles ont la culture de la certification dans un contexte où les organismes de formation traditionnels n'ont pas intégré la révolution numérique, ni dans leur fonctionnement, ni dans leur offre de formation. Cela explique en partie le succès des Mooc²."

Le temps presse et le chantier est crucial. C'est certainement aussi l'occasion unique pour les acteurs de la formation de mettre en exergue leur valeur ajoutée sur le plan économique, que ce soit dans ou en dehors de l'entreprise. ●



De plus en plus d'universités se positionnent, car elles ont la culture de la certification"

Fabien Cauchi

délégué régional Aquitaine de Syntec numérique



1. Le Fafiec est l'Opca des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement.

2. Cours en ligne ouverts à tous et gratuits.

DORINE BOURNETON

AVIATRICE ET PARAPLÉGIQUE

Ambassadrice de l'association Hanvol lors du dernier Salon du Bourget (15-21 juin), Dorine Bourneton, 41 ans, fait figure de référence en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Première femme paraplégique pilote de voltige avion, elle entend bien faire évoluer les mentalités.

Philippe Grandin

Admiratives, des personnes s'approchent de Dorine Bourneton pour une dédicace du livre que la jeune femme a publié en février dernier : *Au-dessus des nuages*. Elle s'applique à le faire avec un grand sourire, juste avant une séance photos en plein cœur du Salon du Bourget. Entre les deux, elle nous accorde un court temps de discussion. Ses premiers pas dans l'aéronautique remontent à l'année 1990, lorsqu'elle s'inscrit à l'aéro-club d'Auvergne.

Sa vie bascule le 12 mai 1991. "Pour moi, tout aurait dû s'arrêter ce jour-là. J'avais 16 ans et j'étais élève pilote. Je suis la seule rescapée d'un avion qui s'est écrasé sur le flanc du mont d'Alambre (Haute-Loire), à 1400 mètres d'altitude", explique Dorine Bourneton. La jeune fille devient paraplégique. Grâce à son père qui l'aide à retrouver la force de remonter dans un avion, elle obtient en avril 1995 son brevet de pilote privé à Toulouse-Lasbordes sur un appareil adapté à son handicap. "C'est ma première grande victoire mais j'ai travaillé dur", confie-t-elle.

"On nous avait dit que c'était impossible"

Son autre grande victoire est d'avoir fait changer la loi en faveur des personnes handicapées. Avec son homologue Guillaume Féral, lui aussi dans un fauteuil suite à un accident de planeur, Dorine Bourneton a "mené un combat qui aura duré sept ans".

"À la fin des années 1990, nous avons fait ensemble la tournée des rassemblements aériens. Nous avons interpellé les représentants de l'Aviation civile dans le but d'être autorisés à transporter du fret, effectuer de la surveillance de feu de forêt et faire de l'instruction, bref, devenir pilote professionnel. On nous a rétorqué que c'était



Le pilotage est un plaisir individuel, mais l'aviation est une aventure collective."

impossible et que ce métier était interdit aux personnes handicapées."

Tenaces, les deux aviateurs ont "apporté la preuve que tout poste de travail pouvait être aménagé" mais aussi démontré qu'ils avaient "assumé à 100 % des tâches professionnelles complexes" de manière bénévole. Résultat : en novembre 2003, Dominique Bussereau, alors ministre des Transports, signe l'arrêté ministériel autorisant les personnes handicapées des membres inférieurs à devenir pilotes professionnels.

Le 6 mai dernier, Dorine Bourneton, accompagnée financièrement par Airbus dans sa formation à la voltige aérienne, a obtenu sa qualification au premier cycle dans cette discipline. Une prouesse liée à un réel plaisir de voler qui l'a amenée à réaliser, le 19 juin, une démonstration en vol au Salon du Bourget. "Le pilotage est un plaisir individuel mais l'aviation est une aventure collective, à savoir une chaîne de compétences qui m'a permis d'être ici aujourd'hui." La société inclusive, qui permet à chacun de participer pleinement à la vie de la société, a pris son envol. ●

bio

1991

accident d'avion (élève pilote, passagère)

1997

commission Pilotes handicapés à l'Aéro-Club de France

2015

Légion d'honneur, qualification de voltige élémentaire (1^{er} cycle)



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®



SUR LE WEB

15^{es} Rencontres sénatoriales de l'apprentissage 2015

Trois tables rondes sous la présidence de Gérard Larcher, animées notamment par Alain Griset (président de l'Assemblée permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat), et clôturées par François Rebsamen.

+ D'INFOS

www.senat.fr/evenement/recontres_apprentissage/2015/index.html



Dispositif régional d'observation des métiers de l'animation et du sport de l'Île de la Réunion, Carif-Oref - mai 2015

PUBLICATION

Activités de découverte du patrimoine et de la culture : ressources humaines et besoins en qualification

L'animation culturelle et patrimoniale sur le territoire de la Réunion s'oriente vers la professionnalisation des activités. Plusieurs approches sont concernées sur un même territoire exigu. Quels sont les projets et les besoins en compétences ? Le Carif-Oref et la Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de la Réunion ont mené des travaux d'observation avec les partenaires de la branche. Photographie de la situation en 2015.

+ D'INFOS

www.cariforef-reunion.net



Isabelle Cartier ;
Michèle Ouerd
Garf - juin 2015

PUBLICATION

Les démarches collectives de VAE : territoires, enjeux pratiques et clés de réussite

À partir notamment du retour d'expérience de six entreprises, cette étude propose une analyse des caractéristiques, des clés de succès et des points de vigilance lors de la mise en œuvre de démarches collectives de VAE. Elle fait également le point sur les projets collectifs menés en externe, mis en place dans le cadre d'un plan de gestion territoriale des compétences par d'autres acteurs, parties prenantes des politiques de formation et d'emploi.

+ D'INFOS

www.garf.asso.fr



SUR LE WEB

L'impact du numérique sur le métier de formateur

À l'occasion du séminaire du 11 mai 2015 au Service formation continue de l'Université de Strasbourg (Unistra), les intervenants Samuelle Dilé, consultante chez Aurecom et Marc Poncin, directeur du Service formation continue, s'interrogent sur les impacts des pratiques des formateurs, la relation à l'apprenant, au groupe, les nouvelles compétences à acquérir et à faire évoluer. Trois vidéos sont diffusées sur YouTube.

+ D'INFOS

<http://sfc.unistra.fr/actualites/webinar-numerique-impact/>



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

Découvrez les nouvelles aides à l'embauche.



WWW.APPRENTISSAGE.GOUV.FR



Cap sur Biarritz !

les 27, 28 et 29 janvier 2016

14^e



UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

Compétences, innovation, performances :
le monde bouge, la formation aussi !

www.centre-info.fr/uhip

Un événement



Centre Info

