

P.04

L'événement

FRANÇOIS REBSAMEN :
UN BILAN AUX COULEURS
DE LA RÉFORME

P.26

Vu d'ailleurs

LE NIGER MISE SUR LA
PERFORMANCE DE SES
FONCTIONNAIRES

P.28

Portrait

FLORENCE POIVEY,
UNE AUTODIDACTE ENGAGÉE
DANS LA FORMATION

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 883 • Du 1^{er} au 14 septembre 2015 www.centre-inffo.fr

P.11 *Comités d'entreprise*

DES ÉLUS AU CARREFOUR DE LA FORMATION EN ENTREPRISE



AFTRAL : "Apprendre et se Former en Transport et Logistique"



Avec près de 60 ans d'expérience, 100 centres de formation, 44 CFA et 24 écoles d'enseignement supérieur partout en France, AFTRAL est la référence en formation initiale et formation continue dans le transport routier de marchandises et la logistique. Grâce à son approche innovante et de qualité, il apporte une garantie de retour économique sur vos investissements formation. AFTRAL offre de nouveaux services afin de simplifier l'accès à la formation comme un espace clients pour faciliter l'inscription des stagiaires sur tout le territoire, et de nouvelles offres e-learning pour plus de flexibilité pour l'apprenant qui devient acteur de sa formation.

AFTRAL, pour qui ?

Nous disposons d'un réseau unique avec 100 centres de formation répartis sur l'Hexagone et Outre-mer, plus de 2 000 collaborateurs dont 1 000 formateurs ayant tous une expérience en transport-logistique, 44 centres de formation d'apprentis et 24 écoles d'enseignement supérieur de jeunes. Nos formations sont ainsi destinées essentiellement aux jeunes titulaires du CAP à Bac+6, aux professionnels qui souhaitent perfectionner leur expérience dans les domaines du Transport ou de la logistique mais aussi aux personnels souhaitant faire une reconversion dans l'ambition d'évoluer dans ce secteur en France. Nous formons près de 200 000 personnes par an dont 8 000 jeunes en formations initiales.

La place de l'innovation chez AFTRAL ?

Le site internet d'AFTRAL (www.aftral.com) permet de positionner le groupe en tant que pionnier en matière de compétences, de formations et de supports pédagogiques. Cela se traduit notamment par des innovations que nous mettons à disposition de nos étudiants, stagiaires, entreprises, et partenaires. Ces innovations concernent les produits de formation, les méthodes et les supports pédagogiques. Nous avons notamment des simulateurs de conduite poids lourds pour la formation en transport de marchandises et de voyageurs, de logiciels embarqués dans les véhicules pour l'éco conduite et la sécurité, de logiciels professionnels de gestion

des entrepôts, d'application **E-LEARNING** (CARISTE, ADR, ELEC etc.) pour la formation à distance. Une formule qui séduit les professionnels du transport logistique qui font face à de nombreuses contraintes en termes de temps et de lieu.

Quelles sont vos actualités ?

Nous avons inauguré le 8 avril dernier, le nouveau centre AFTRAL d'Albi qui permet de doubler la capacité d'accueil en passant de 40 à 100 stagiaires en simultané quotidiennement. Il ouvrira sa première section de certification d'apprentissage professionnelle Conducteur Routier de marchandises en 1 an. Outre les Titres Professionnels de conducteurs en transport de marchandises et de voyageurs, les formations Matières Dangereuses, les FIMO/FCO, ou les CACES logistiques (Catégories 1 à 6), nous proposons aussi des formations en transport sanitaire (Diplôme d'Etat Ambulancier et Auxiliaire ambulancier). De plus L'Institut Supérieur du Transport Et de la Logistique Internationale (ISTELI) qui fait partie du réseau d'Ecoles d'Enseignement Supérieur d'AFTRAL lancera à la rentrée 2015-2016 à Lyon et Paris, un Bachelor Responsable Commercial Transport-Logistique (RCTL), accessible aux étudiants titulaires d'un Bac +2 ou à des niveaux Bac bénéficiant de 3 ans d'expérience en entreprise de transport et logistique.



Sommaire



P.6



P.8



P.13



P.20



P.24



P.26

p. 4 **L'événement**
François Rebsamen : un bilan aux couleurs de la réforme

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
Comités d'entreprise : des élus au carrefour de la formation en entreprise

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Former les membres du comité d'entreprise
Savoir-agir
Comment préparer sa session de formation ?
Législation
Qu'est-ce qu'un contrat d'études prospectives ?

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
Philippe Huguenin-Génie, directeur général d'Opcalia

p. 26 **Vu d'ailleurs**
Le Niger mise sur la performance de ses fonctionnaires

p. 28 **Portrait**
Florence Poivey, une autodidacte engagée dans la formation

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

En deux MOTS

CE

"Avec la création de droits individuels nouveaux, les élus des comités d'entreprise sont appelés à des responsabilités nouvelles", fait valoir Pierre Ferracci, le président du groupe Alpha, interrogé dans le cadre de notre article "À la une" (pages 11 à 14). Des CE qui fêtent leur soixante-dixième anniversaire cette année. Réforme oblige, les experts notent un réel regain d'intérêt des élus pour la formation. Ces derniers peuvent-ils toutefois peser réellement sur la stratégie de l'entreprise à travers leurs prérogatives d'information et de consultation préalables et leur rôle de proposition ?

Autodidacte

Devenir patron voire patron des patrons sans diplôme, c'est possible ! Présidente de la commission formation du Medef après avoir dirigé la Fédération de la plasturgie, Florence Poivey en est la preuve vivante (pages 28 et 29). À la tête de l'entreprise Union Plastic, elle investit dans les compétences. "Entre 5 et 8 % de la masse salariale brute est consacrée à la formation continue des salariés chez Union Plastic", dit-elle.

La rédaction

à suivre...



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



INFFO FORMATION

est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-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 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

DÉPART DE FRANÇOIS REBSAMEN UN MANDAT SOUS LE SIGNE DU DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME DU 5 MARS 2014

Le ministre du Travail François Rebsamen a remis sa démission à François Hollande le 19 août. À l'heure où nous mettons sous presse, le nom de son successeur n'était pas encore connu. C'est l'heure du bilan, un exercice complexe dans la mesure où cette mandature a été consacrée au déploiement de réformes structurantes et nécessairement longues à mettre en place.

Cédric Morin



L'IMAGE

François Rebsamen lors de la clôture de la journée des initiatives territoriales pour l'emploi organisée par la DGEFP, le 1^{er} juillet dernier.

Lors des votes solennels les 26 et 27 février 2014 de la réforme du 5 mars 2014, Michel Sapin avait souligné au Palais Bourbon sa joie et sa fierté "d'avoir réussi à aboutir à une loi qui n'est pas minimale", et, issue de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013. Néanmoins, moins d'un mois après le vote définitif du texte, c'est François Rebsamen qui a été nommé au poste de ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, inti-

tulé auquel la Formation professionnelle s'est ajoutée ensuite à la faveur d'un remaniement. À ce titre, il a été chargé du déploiement d'une réforme structurelle et sensible qui restera comme son principal chantier dans le secteur de la formation professionnelle en qualité de ministre.

Une réforme d'ampleur considérable

La réforme du 5 mars fait écho, complète ou précède d'autres mesures phares du quinquennat. Ainsi de l'acte 3 de la décentralisation, avec, par

exemple, la régionalisation des politiques de formation pour les détenus, ou encore du plan de développement de l'apprentissage, qui ambitionne de porter à 500 000 le nombre d'apprentis à l'horizon 2017.

De son côté, la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen et votée le 23 juillet dernier, prévoit d'englober le compte personnel formation – la mesure phare de la réforme du 5 mars 2014 – dans un "compte personnel d'activité" et ce, à partir du 1^{er} janvier 2017. Ce dernier regroupera également le compte épargne temps ou encore de prévention et de pénibilité, soit un outil de sécurisation des parcours professionnels qui participera à la démocratisation de la formation professionnelle.

"Un vrai droit à la formation professionnelle est effectif"

"Un vrai droit à la formation professionnelle est effectif depuis le 1^{er} janvier 2015, et l'effort de formation des entreprises est redevenu ce qu'il aurait dû être : un investissement pour la performance, et pas un exercice imposé", affirmait en décembre dernier dans nos colonnes (IF n° 874) François Rebsamen, à propos de la loi du 5 mars 2014. Le déploiement de cette dernière s'est matérialisé notamment par la mise en place du CPF, le développement d'un service public de l'orientation ou encore de l'obligation d'un entretien professionnel tous les deux ans pour chaque salarié au sein des entreprises.

1,65 million de comptes personnels de formation

Au début du mois d'août dernier, selon la DGEFP, 1,65 million de comptes personnels de formation avaient été ouverts, 75 650 dossiers de formation avaient été créés et 21 361 validés. Ce dispositif



L'effort de formation des entreprises est redevenu ce qu'il aurait dû être : un investissement pour la performance, et pas un exercice imposé"

François Rebsamen



Lors de la rencontre avec les présidents et vice-présidents d'Opca, dans la Salle des accords de Grenelle, au ministère du Travail, le 4 mai 2015.

21 361
COMPTES
PERSONNELS DE
FORMATION
validés à début
août dernier

qui remplace le droit individuel à la formation mais ne donne accès qu'à des cursus qualifiants, certifiants ou répondant à un besoin économique, s'est imposé à ce titre comme le symbole d'une réforme dont l'ambition est l'accès de tous à la formation.

Si le démarrage a été lent, le temps de finaliser les listes des cursus éligibles, de permettre aux acteurs de se réapproprier le dispositif, au mois de juin, le nombre de dossiers validés a été multiplié par près de quatre, alors que seul un millier l'étaient entre janvier et avril. Si, comme le souligne ses détracteurs, on reste loin des 50 000 dossiers mensuels du Dif, la montée en puissance est bien exponentielle.

Régionalisation

Autres évolutions majeures pour permettre d'impulser une logique de parcours professionnels, le service public régional de l'orientation (SPRO) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Là encore il s'agit de nouvelles structures et nouveaux services qui se mettent progressivement en place et supposent que les différents acteurs se coordonnent. C'est l'exemple du SPRO d'Île-de-France, dont les conseillers régionaux ont adopté les principes de mise en œuvre le 10 juillet dernier, tandis que la mise en place du conseil en évolution professionnelle nécessite inévitablement du temps.

Le mandat de François Rebsamen a été aussi celui de la construction à l'échelle régionale des politiques de formation, avec la mise en place des Crefop, une véritable instance de gouvernance quadripartite.

Autant de réformes structurantes et qui imposent nécessairement un temps long pour juger de leur efficacité. ●



WorldSkills International DEVANCÉE PAR KAZAN, PARIS N'ACCUEILLERA PAS LES OLYMPIADES DES MÉTIERS 2019

L'assemblée générale de WorldSkills International, réunie le 10 août à São Paulo (Brésil), a désigné la ville de Kazan en Russie pour l'organisation de cette compétition internationale.

La France s'est classée deuxième, avec 26 voix contre 31 pour son homologue russe. Malgré la défaite, Michel Guisembert, président de WorldSkills France, a salué "tous ceux qui œuvrent en faveur de la formation professionnelle et les métiers et qui se sont mobilisés pour notre cause". De son côté, Martine Pinville, secrétaire d'État chargée du Commerce, de



La délégation française lors de la présentation de son projet, le 10 août. Au centre, Michel Guisembert, président de WorldSkills France. À gauche, Florence Poivey, présidente de la commission formation du Medef.

L'artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire, présente à São Paulo pour défendre la candidature française, a déclaré : "D'un moment de déception, il faut vraiment rebondir pour soutenir et accompagner nos jeunes, faire en sorte qu'ils soient les meilleurs ici à São Paulo et prouver que nous sommes, malgré tout, un pays

d'excellence pour notre jeunesse et notre formation." Organisées tous les deux ans, les Olympiades des métiers de São Paulo 2015 seront suivies par celles d'Abu Dhabi (Émirats arabes unis) en 2017, et donc de Kazan en 2019.

+ D'INFOS
www.worldskills.org

Il l'a dit

“ La France a été le premier pays à définir ce que doit être un système d'avis en ligne. À l'Afnor, nous allons prendre quelques initiatives sur ce sujet. Ce serait quelque chose d'intéressant.”

Pascal Prévost
directeur général d'Afnor Compétences, la filiale formation-conseil du groupe Afnor. Il propose la notation des prestataires de formation par les utilisateurs, comme c'est le cas dans d'autres secteurs (hôtellerie, restauration, tourisme, etc.).



WorldSkills São Paulo 2015 LA FRANCE DÉCROCHE 9 MÉDAILLES ET 18 MÉDAILLONS D'EXCELLENCE



Thomas Landreau (22 ans), médaille d'or ex-aequo avec le Brésilien Thiago Costapour dans l'épreuve de carrelage. Ici pendant l'épreuve, le 12 août.

Les Olympiades des métiers (WorldSkills) organisées cette année à São Paulo se sont achevées le 16 août.

Lors de la cérémonie de clôture, les meilleurs jeunes professionnels du monde entier ont été célébrés devant plus de 8 500 spectateurs. Avec 9 médailles (2 d'or, 4 d'argent et 3 de bronze), ainsi que 18 médaillons d'excellence, la France améliore son palmarès de Leipzig 2013 (1F n° 838) d'une médaille et de deux médaillons d'excellence. Au total, 27 métiers sur les 40 dans lesquels la délégation française concourait ont été récompensés, soit presque les trois quarts. 450 supporters, venus de toute la France, avaient fait le déplacement au Brésil pour soutenir l'Équipe de France des métiers pendant ces quatre jours d'épreuves. L'organisation de ce concours international réservé aux moins de 23 ans a nécessité des mois de préparation. L'édition 2015 a d'ailleurs marqué un tournant, avec un nombre record de candidats et de pays participants : 1 192 candidats (dont 45 Français) venus de 59 nations différentes.

+ D'INFOS
www.worldskillssaopaulo2015.com • www.worldskills-france.org



ANNIE COTTET

a été réélue présidente de la Société française de coaching. Elle est psychologue clinicienne de formation, coach de dirigeants et superviseuse de coaches.

Après plus de quinze ans d'existence, la SFCoach projette de recenser le savoir disponible sur ce métier auprès de ses membres et de leurs clients. Cette démarche va se traduire par un grand projet national baptisé "Savoir interne". Un groupe de travail est également prévu sur les processus d'accréditation. "L'association entend opérer un rapprochement avec les clients de ses adhérents pour cerner la manière dont chacun, dans son propre registre d'intervention, cherche à viser le meilleur mode d'accompagnement des managers."



SALONS DES COMITÉS D'ENTREPRISE

15 au 17 septembre à Paris
L'organisme SalonsCE anime à partir du 8 septembre, 36 salons dans 25 villes avec pour thème les 70 ans des CE (voir page 11). Des focus sur ce que change pour institutions représentatives du personnel les nouvelles lois Macron et Rebsamen, et bien sûr la consultation des CE en vue du plan de formation.
www.salonsce.com

ALTERNANCE ET APPRENTISSAGE

18 septembre à Nanterre (92)
Matinée de débats organisée par le Cési, autour de son Manifeste pour l'alternance et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Enjeu : le transfert des compétences et des savoir-faire.
www.cesi.fr

18^{es} RENCONTRES STRATÈGE FORMATION-COMPÉTENCES

30 septembre et 1^{er} octobre à Deauville (14)
Organisées par Arcaneo. 15 ateliers thématiques, parmi lesquels "Comment favoriser un développement optimal des compétences dans un cadre budgétaire sous contrainte", "Parcours de professionnalisation, certification, comment rendre les collaborateurs co-investisseurs de leur parcours", etc.
www.strategie-competences.com

44,5%

des dirigeants de TPE souhaitent que des formations améliorent leurs capacités d'organisation ou leur maîtrise technique (gestion du temps ou acquisition de nouvelles compétences métier, par exemple).
(enquête de la Fédération des centres de gestion agréés).

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

ICPF & PSI
Certification EXPERT

AFFIRMER SON PROFESSIONNALISME C'EST BIEN LE PROUVER C'EST MIEUX

Professionnels de la formation faites-le avec la certification qualité ICPF & PSI

INFORMATIONS ET ENREGISTREMENT
info@certif-icpf.org
01 82 83 56 40
www.certif-icpf.org

ICPF & PSI
Certification



Copanef UNE CAMPAGNE NATIONALE SUR LE SOCLE DE COMPÉTENCES



Christian Janin,
président
du Copanef

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) lance cette rentrée une campagne nationale dédiée au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

En septembre et octobre, une première phase fera connaître la démarche "évaluation des compétences acquises, formation adaptée". De novembre à juillet prochain se déroulera une phase d'expérimentation de l'évaluation des compétences. Elle se fera sur la base du volontariat des Coparef (pour les demandeurs d'emploi) et des CPNE (pour les salariés) auxquels des objectifs chiffrés seront assignés.

+ D'INFOS

www.fpspp.org

Compte personnel de formation LA GESTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Les acteurs de la formation (non autorisés à traiter les numéros d'inscription des personnes au Répertoire national d'identification des personnes physiques) pourront bénéficier d'une "autorisation unique" pour la gestion des données à caractère personnel par le système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF), a indiqué la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), suite à sa délibération du 9 juillet.

+ D'INFOS

www.cnil.fr

Rapport Dombre-Coste "LA REPRISE D'ENTREPRISE, ÇA S'APPREND"

Fanny Dombre-Coste, députée PS de l'Hérault, a remis en juillet son rapport sur la transmission d'entreprise

au ministre de l'Économie Emmanuel Macron et à la secrétaire d'État chargée du Commerce Martine Pinville. La cession/reprise, qui pourrait concerner jusqu'à 185 000 entreprises, représente un potentiel économique majeur : 750 000 emplois peuvent être sauvegardés et 150 000 créés, explique-t-elle. Le rapport détaille six axes d'action, dont l'un

est dédié aux parcours de formation. Fanny Dombre-Coste demande l'instauration de parcours de formation individualisés pour les repreneurs (en recourant par exemple à l'outil d'autodiagnostic de l'Agence pour la création d'entreprises) et le développement de "centres de co-working" dédiés. Elle souhaite que l'offre orientée "reprise" intègre le champ du compte personnel de formation (inscription à l'inventaire, etc.) et que les acteurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) soient sensibilisés à



Fanny Dombre-Coste (à droite), remet son rapport aux ministres Emmanuel Macron et Martine Pinville.

cette thématique. Pour que l'accès à la formation soit possible sur l'ensemble du territoire, elle propose de développer la "dématérialisation des prestations de formation", notamment par

l'intermédiaire de Mooc (cours en ligne gratuits).

+ D'INFOS

www.economie.gouv.fr/files/rapport_transmission_entrepreneuriale_08072015.pdf

Baromètre de la réforme de la formation : 6 mois après, où en sont les entreprises ?

Six mois après la mise en place du compte personnel de formation au 1^{er} janvier 2015, mesure phare de la réforme de la formation, **Comundi** a mené une étude auprès de responsables RH et formation. Les résultats montrent que les entreprises maîtrisent encore mal les dispositifs de la réforme et restent dans l'incertitude.

Des difficultés rencontrées dans la mise en place de la réforme

Si 46 % des responsables RH/formation interrogés pensent maîtriser les dispositifs de la réforme de la formation, ils déclarent n'en connaître que les grandes lignes et ne pas en maîtriser les détails. Ainsi 49 % des sondés disent avoir rencontré des difficultés dans sa mise en place : manque d'informations claires sur le sujet, nécessité d'une plus grande coordination entre les acteurs impliqués (OPCA, caisse des dépôts, entreprises)... l'esprit de la réforme est là, mais sa mise en œuvre apparaît comme complexe et chronophage. De même, 70% des sondés n'ont pas encore mis en place une politique de CPF et bien peu en connaissent les contours pour optimiser toutes les opportunités pour leur entreprise. Ils sont plus de 40 % à souhaiter plus de clarification quant à la mise en œuvre de la réforme de la formation, en particulier sur le CPF. Ces incertitudes sur l'optimisation du dispositif se sont traduites au premier semestre par un attentisme certain des entreprises sur la mise en œuvre de leur stratégie formation.

Une pression sur les budgets formation

33 % des sondés estiment que la réforme entrainera une pression sur les budgets formation qui se traduit pour 59 % d'entre eux par une baisse des achats de formation. Par ailleurs, pour certains professionnels, il n'y a pas suffisamment de formations de moins de 120 heures éligibles au CPF. Les salariés risquent ainsi d'en pâtir en 2015, et notamment ceux des petites et moyennes entreprises.

Mettre en œuvre les entretiens professionnels

Concernant la mise en œuvre des entretiens professionnels, 77 % des sondés pensent que leurs managers et collaborateurs sont bien informés sur la réforme et 65 % déclarent avoir engagé une réflexion sur la mise en œuvre des entretiens professionnels. En revanche, seuls 51 % disent avoir déjà formé leurs managers sur le sujet et 65 % disent ne pas avoir formé leurs collaborateurs qui bénéficieront de l'entretien professionnel dès mars 2016.

Un impact sur le métier de Responsable Formation ?

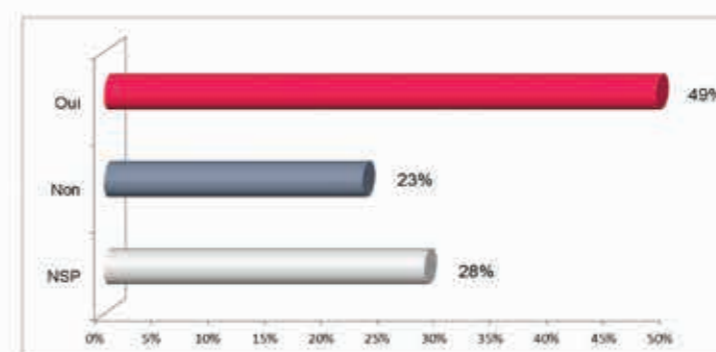
A l'occasion du petit-déjeuner organisé par Comundi le 2 juillet 2015 sur la mise en œuvre de la réforme, nos experts ont présenté les nombreuses possibilités de financement de la formation. De nouvelles compétences donc pour le responsable formation qui doit se positionner en tant que conseil compétences auprès des salariés mais aussi développer ses aptitudes à gérer des ingénieries financières plus complexes. En dépit de ces nouveaux défis, les responsables formation interrogés ne sont que 51 % à penser que la réforme fera évoluer leur rôle dans l'entreprise.

CHIFFRES CLÉS DU BAROMÈTRE

- 49% des entreprises ont rencontré des difficultés dans la mise en place de la réforme
- 33% pensent que la réforme entrainera une pression sur les budgets formation
- 70% n'ont pas encore mis en place une politique de CPF
- 41% souhaitent plus de clarifications sur la mise en œuvre de la réforme

Source : étude menée par Comundi auprès de professionnels de la formation et des RH en juin 2015

Avez-vous rencontré des difficultés dans sa mise en place?



+ D'INFO :

Téléchargez l'étude et découvrez nos formations et services dédiés aux professionnels de la formation sur www.comundi.fr

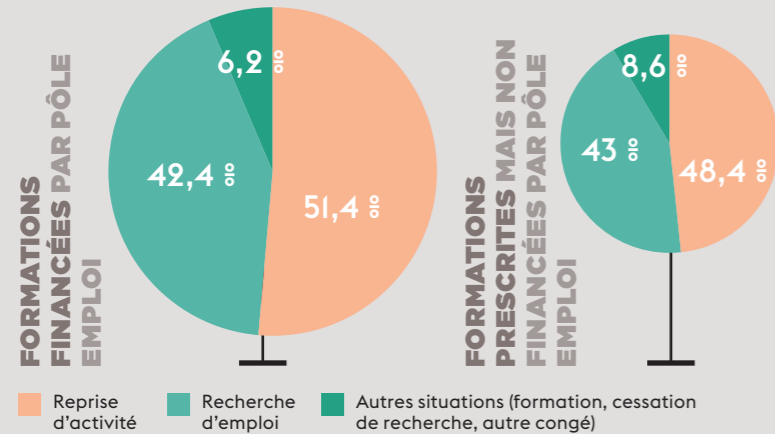
Comundi
Tél. : 01 84 03 04 60
info@comundi.fr



ENQUÊTE PÔLE EMPLOI "SORTANTS DE FORMATION 2014"

Chaque année, Pôle emploi réalise une enquête auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi sortis de formation six mois plus tôt.

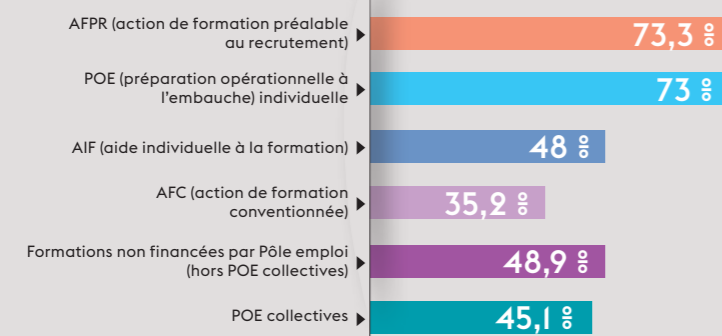
SITUATION EN OCTOBRE 2014 DES SORTANTS DE FORMATION
DU MOIS DE MARS



49,5 %

DES DEMANDEURS
D'EMPLOI ONT RETROUVÉ
UN EMPLOI **DANS LES SIX**
MOIS SUIVANT LEUR
FORMATION

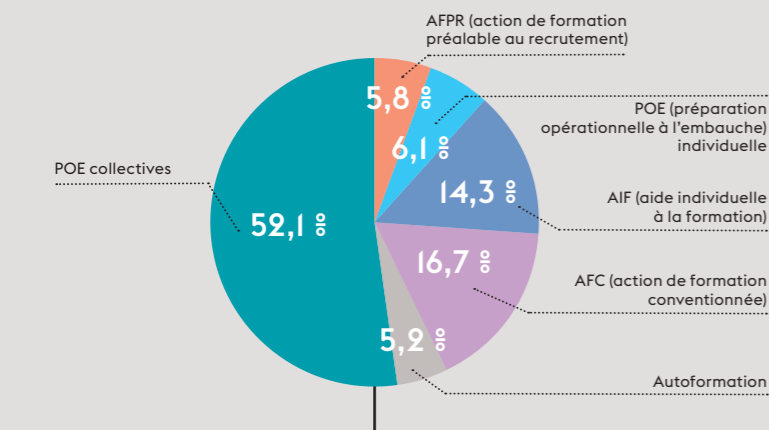
TAUX DE RECLASSEMENT À SIX MOIS SELON LA NATURE
DE LA FORMATION SUIVIE (y compris création d'entreprise)



66,1 %

DÉCLARENT
AVOIR TROUVÉ L'EMPLOI
QU'ILS CHERCHAIENT

LES ALLOCATAIRES EN FORMATIONS PRIORITAIRES
"PLAN 30 000"



87,6 %

AFFIRMENT QUE
LA FORMATION
A RÉPONDU À LEURS
ATTENTES



70 ans des comités d'entreprise DES ÉLUS AU CARREFOUR DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

Voici 70 ans que le Conseil national de la Résistance proposait dans son "pacte social" la création des comités d'entreprise (en même temps que la Sécurité sociale, notamment). Élus dans toute entreprise d'au moins 50 salariés pour quatre ans, ils sont appelés à donner leur avis sur le plan de formation de l'entreprise. Mais leur propre formation est cruciale.

Cédric Morin

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

Les responsabilités des élus au regard de la formation

La formation sociale et syndicale

Un besoin de formation accru suite à la réforme

UN REGAIN D'INTÉRÊT DEPUIS LA RÉFORME

Qu'en est-il de l'investissement des comités d'entreprise sur les questions de formation ? Le manque de moyens d'agir limiterait l'implication des élus. Témoignages.



30 000
c'est le nombre de comités d'entreprise en France

Les prérogatives du comité d'entreprise en matière de formation sont multiples, car il doit être consulté sur toutes questions abordant de près ou de loin ce sujet. Ainsi, le plan de formation de l'année précédente, de celle en cours et de la suivante doivent lui être soumis ; de même, le CE doit être annuellement consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise. La loi donne par ailleurs des outils aux élus pour exercer ces missions : il s'agit d'information en amont de la consultation sur le plan de formation par exemple, des moyens financiers pour solliciter l'avis d'un expert ou encore pour se former sur ces questions. Autre exemple : la base de données économique et sociale, que la loi relative à la sécurisation de l'emploi de 2013 impose de créer dans les entreprises de plus de 50 salariés, et qui doit, notamment, préciser les investissements de l'entreprise en matière de formation ou d'emploi.

Des élus qui doivent être formés

Pour autant, les élus se saisissent-ils vraiment de ces leviers et influent-ils sur la politique formation des entreprises ? "La première fois que j'ai été élu, j'avais 27 ans et j'ai été bombardé président de la commission formation d'un groupe de 600 personnes qui consacrait 6 % de sa masse salariale à cette ligne budgétaire", se souvient François Hommeril, ancien secrétaire national de la CFE-CGC en charge de la formation professionnelle, et actuel président d'Opca Défi. Il ajoute : "Cela démontre que ces questions n'intéressaient pas beaucoup de monde. Et cela a peu changé." Les spécialistes de ces questions s'accordent sur le peu d'intérêt que suscite la formation et pointent en premier lieu la complexité des dispositifs, mais selon Kristell Lucas, du cabinet



Au Salon des comités d'entreprise à Lyon, en 2013.

Syndex, la réforme du 5 mars 2014 doit absolument changer la donne. "Une réforme nécessite que les élus soient formés, notamment pour faire de la communication en direction des salariés sur des outils externes à l'entreprise, comme le conseil en évolution professionnelle." Ils doivent aussi intervenir dans des arbitrages sur le plan de formation, et "le fait que dorénavant ils soient informés et consultés sur celui en cours et non plus sur le prochain ou le précédent change également la donne". Car, poursuit Kristell Lucas, "ils sont dans la réalisation. C'est aussi aux consultants de développer des outils pour les élus, nous avons chez Syndex, par exemple, développé un indicateur pour identifier les oubliés de la formation".

La dernière réforme renforce l'intérêt des élus

Du côté de Semaphores, le pôle politique de formation du groupe Alpha, le consultant Sébastien Boterdael note également un regain d'intérêt depuis la dernière réforme. Tandis que les droits créés par la loi relative à la sécurisation de l'emploi donnent du sens pour investir ces questions. "Depuis un an, nous recevons de plus en plus de questions des élus sur le fonctionnement du compte personnel de formation ou l'entretien professionnel. Par ailleurs, la loi de 2013 impose aux directions d'informer les élus à propos de la



Atelier lors du Salon des CE de Lyon.



3 QUESTIONS À Pierre Ferracci, président du groupe Alpha

"Les droits nouveaux imposent que leurs négociateurs se forment"

Comment évoluent les responsabilités des élus du CE avec la réforme du 5 mars 2014 ?

Avec la création de droits individuels nouveaux, les élus sont appelés à des responsabilités nouvelles. C'est l'exemple du compte personnel de formation, du conseil en évolution professionnelle, mais c'est peut-être autour de la généralisation de l'entretien individuel, des bilans de parcours tous les six ans et, surtout, dans le cadre de la négociation GPEC élargie, qu'ils vont devoir s'engager plus fortement.

Ces nouveaux droits et évolutions

vont-ils modifier les modalités de consultation ?

Il y a clairement une incitation à la négociation d'entreprise, y compris financière, qui peut modifier les modalités de consultation du comité d'entreprise. Elle doit permettre de suivre rigoureusement les bénéficiaires de l'entretien professionnel, comme ceux qui utilisent leur compte personnel de formation. Ces informations doivent permettre de mieux croiser GPEC et formation et, donc, de mettre en adéquation les moyens mobilisés pour faire évoluer les compétences et les objectifs qui sont déterminés en liaison avec la stratégie de l'entreprise.

Les élus sont-ils suffisamment formés à ces nouvelles prérogatives ?

Les représentants du personnel se sont bien saisis, ces dernières années, dans le cadre malheureusement de plans de restructuration, des actions d'accompagnement et de formation des salariés licenciés. Jusque-là, la majorité était moins impliquée dans la construction des parcours professionnels, dans l'analyse du contenu d'un plan de formation. L'obligation de négocier sur ce dernier point, et la mise en œuvre des droits individuels nouveaux imposent que les négociateurs se forment. Les confédérations l'ont compris et c'est très encourageant !

REPÈRES

LA COMMISSION FORMATION

Cette commission peut être créée dans tout comité d'entreprise, et devient obligatoire dans les sociétés de plus de 200 salariés.

Elle doit être présidée par un membre du CE, mais cette instance peut nommer en son sein n'importe quel salarié, comme par exemple le directeur de la formation. Elle peut aussi s'adjoindre les services d'experts externes, notamment pour préparer les délibérations du CE sur le plan de formation, ainsi qu'élaborer des moyens d'expression des salariés sur ces questions. C'est la commission formation qui définit le rythme de ses rencontres et son mode de fonctionnement. Néanmoins, elle n'a qu'un rôle préparatoire. En aucun cas elle ne peut se substituer au comité d'entreprise dans ses missions de consultation. Cela représenterait un délit d'entrave.

CALENDRIER DE CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LE PLAN DE FORMATION

CHAQUE ANNÉE, AU COURS DE DEUX RÉUNIONS SPÉCIFIQUES, LE COMITÉ D'ENTREPRISE ÉMET UN AVIS SUR L'EXÉCUTION DU PLAN DE FORMATION DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE ET DE CELLE EN COURS, ET SUR LE PROJET DE PLAN OU DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN POUR L'ANNÉE À VENIR.



Le calendrier des deux réunions spécifiques est désormais négocié par accord d'entreprise (loi du 5 mars 2014, article 5).

À défaut d'accord, un décret (n° 2014-1045 du 12 septembre 2014) en a déterminé les dates. À savoir :



1^{ère} réunion

avant le **1^{er} octobre** de l'année en cours (les documents doivent être transmis au comité d'entreprise trois semaines avant, donc avant le **10 septembre**).



2^e réunion
avant le **31 décembre** de l'année en cours.



Conférence lors du dernier Salon des CE, au Stade de France. Le prochain se tient du 15 au 17 septembre.

faible, surtout si l'entreprise sait ce qu'elle veut. Les élus peuvent rarement intervenir sur les orientations. Tout au plus peuvent-ils vérifier comment l'argent est utilisé. Dans l'ensemble, leur marge d'action n'a pas évolué en quarante ans." Il ajoute : "Ces politiques sont de plus en plus pilotées à l'échelle du groupe, et la formation est de plus en plus pilotée par des acheteurs, ce qui réduit les services ressources humaines au rôle d'exécutants."

Selon la CFTC, le CE doit faire la liaison entre les salariés et les directions pour que l'investissement sur les questions de formation ait un sens, ce qui suppose d'investir la commission formation et de la dynamiser. "La commission formation joue un rôle aussi important que celui du comité d'entreprise, car c'est son travail qui permet au CE de se saisir de ces sujets. Elle doit également faire le lien avec les salariés, pour rendre visibles en tant que telles ces questions", explique Jean-Pierre Therry, secrétaire national de la CFTC en charge de ces questions.

"Elle doit expliquer le bien-fondé de se former, notamment avec le compte personnel de formation, et aussi avoir un regard sur l'efficacité des formations suivies", poursuit-il. Et d'expliquer que la commission ne peut se réunir qu'une fois par an, mais qu'elle devrait le faire trimestriellement, afin de suivre l'élaboration du plan de formation, par exemple. ●

●●● *stratégie de l'entreprise et, donc, de sa politique formation. Cela induit que la formation n'est pas qu'une question sociale mais aussi économique, notamment par le biais de la GPEC. Cette évolution, avec la mise en place de cette consultation, donne du sens à un investissement des élus sur ces questions.*

Quelle marge d'action ?

À rebours, Christian Dufour, sociologue spécialisé, constate plutôt une marge de manœuvre de plus en plus réduite pour les élus. Selon lui, c'est le manque de moyens d'agir qui limiterait toute implication.

"Globalement, le rôle du comité d'entreprise est

Former les membres du comité d'entreprise P. 15

Comment préparer sa session de formation ? P. 16

Qu'est-ce qu'un contrat d'études prospectives ? P. 17



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Former LES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE



1 DES RESPONSABILITÉS IMPORTANTES QUI REQUIÈRENT DES COMPÉTENCES

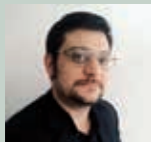
Consulté sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle des salariés, le comité d'entreprise formule (à son initiative) et examine (à la demande de l'employeur) toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés (article L. 2323-1 du Code du travail). Une responsabilité qui implique que les élus du comité d'entreprise soient eux-mêmes formés à hauteur de l'importance de leur mission. La possibilité de suivre une formation économique leur permettant d'appréhender la situation économique de l'entreprise figure parmi les moyens matériels mis à disposition. ●

2 DROIT À LA FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS

Les membres titulaires du CE partagent avec l'ensemble des salariés le droit à suivre des stages de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale (Fess). Les membres titulaires élus pour la première fois bénéficient en outre de cinq jours maximum de formation économique, à déduire du crédit de jours Fess, mais sans impact sur le crédit d'heures de délégation. Cette formation peut être renouvelée tous les quatre ans de mandat, consécutif ou non (art. L. 2325-44 du Code du travail). Les stages Fess sont organisés par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national ou par des instituts spécialisés. ●

3 UNE SPÉCIALITÉ À ACQUÉRIR

Qu'il s'agisse des représentants de la direction, des délégués syndicaux ou des membres issus des élections professionnelles, Corinne Pasqua, déléguée syndicale et ex-secrétaire du CE à Centre Inffo, en est convaincue : "Se former est fondamental, au risque de ne pas pouvoir exercer correctement son mandat." Car pour être un "interlocuteur de qualité", au moins convient-il d'appréhender avec justesse "le périmètre d'action, le droit et les règles". Pour les représentants des salariés, se former peut ainsi être le moyen de "connaître les recours en cas de manquement d'une direction à ses obligations ou, tout simplement, la nature des documents qui doivent être communiqués". Pour la direction, "particulièrement quand il n'y a pas de DRH, il est tout aussi indispensable qu'une compétence CE existe". ●



Benjamin d'Alguerre
journaliste à Centre Inffo



Comment préparer SA SESSION DE FORMATION ?

LE TEMPS CONSACRÉ À L'ÉLABORATION DE SA FORMATION EN AMONT EST SOUVENT AUSSI LONG – VOIRE D'AVANTAGE – QUE CELUI PASSÉ DANS LA SALLE DE COURS À DISPENSER SON CONTENU AUX STAGIAIRES.

Débarquer les mains dans les poches face à ses stagiaires lorsque l'on est formateur n'est assurément pas la meilleure méthode pour aboutir à une session réussie. Inversement, assommer ses apprenants sous les documents PowerPoint, c'est l'assurance de les voir décrocher au bout de quelques heures. Bref, une session de formation, cela se prépare et, généralement, plus ce travail en amont aura été intensif et sérieux, plus la séance aura des chances de se dérouler dans de bonnes conditions.

“La clé d'une formation réussie, c'est tout le travail préparatoire préalable”, assure Aurélie Maurize, juriste et formatrice à Centre Inffo.

“Plus on a travaillé son sujet, plus on a fait de veille juridique pour se tenir au courant de l'actualité des thèmes abordés, plus on a séquencé

son intervention, plus on a élaboré sa pédagogie et plus on arrive détendu en salle de formation, pour être capable d'être à l'écoute des stagiaires.”

D'où l'importance, également, d'avoir identifié son public et ses attentes : “Dans le cadre d'une formation juridique pointue délivrée à des professionnels de la formation, il faut rentrer dans le concret : parler de leur entreprise, de leur budget, de leur Opcva, bref, parler d'eux et non pas de cas généralistes dans lesquels ils ne se retrouvent pas”, précise la juriste.

Maîtriser son sujet, c'est évidemment la base pour un formateur. Encore faut-il savoir l'adapter à des stagiaires qui ne sont pas venus

entendre un maître de conférences professer en chaire, mais qui attendent de leur interlocuteur de l'information concrète, transposable dans leur situation professionnelle.

“L'essentiel, c'est d'éviter la tentation du jargon technique, même si le sujet est pointu”, souligne Aurélie Maurize. Et surtout, ne pas se perdre en cours de route et conserver, tout au long de sa prestation, un fil rouge pédagogique, permettant de jongler avec les sujets abordés, tout en répondant aux questions des apprenants sans dévier du contenu initial. Pas facile au premier abord, mais gratifiant quand l'opération est un succès. “Si à la fin de la session tout le monde a compris, alors, j'ai fait mon job.” ●

EN CAS DE QUESTION PIÈGE

Que faire face à la question piège d'un stagiaire ? Celle que le formateur n'a pas prévue et à laquelle il ne sait pas répondre ? “Mieux vaut jouer l'honnêteté et répondre franchement que l'on ne sait pas, puis garder la question dans un coin de sa tête, se renseigner ensuite sur le sujet et recontacter les stagiaires après la formation par mail pour leur communiquer la réponse”, conseille Aurélie Maurize.

Question de crédibilité, car autant un apprenant peut pardonner au formateur une carence, autant un renseignement erroné peut se traduire, ensuite, par des conséquences négatives.



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo



Qu'est-ce qu'un CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES ?

CONCLUS AU NIVEAU NATIONAL OU RÉGIONAL, LES CONTRATS D'ÉTUDES PROSPECTIVES PRÉVOIENT LE FINANCEMENT DE PANORAMAS DES ÉVOLUTIONS D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE, D'UN SECTEUR D'ACTIVITÉ OU D'UN TERRITOIRE.

Le contrat d'études prospectives (CEP) constitue le volet prospectif de la démarche “Appui aux mutations économiques” (AME). Elle-même s'appuie sur les outils d'anticipation ou d'accompagnement des mutations et des évolutions (engagements de développement de l'emploi et des compétences - Edec, par exemple). Laquelle permet à l'État (Directe) d'impulser et de mieux coordonner des actions partenariales de soutien et de développement de l'emploi, dans une approche globale, sectorielle ou territoriale.

Le CEP est donc un “outil de diagnostic orienté vers l'action”. L'objectif est d'“anticiper les changements et d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics en matière de politique de ressources humaines, au service du développement de l'emploi et

des compétences”. L'étude prospective dresse un panorama de l'ensemble des évolutions d'une branche professionnelle, d'un secteur d'activité ou d'un territoire sur différents plans (mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales ; questions liées à l'attractivité des métiers ; structuration des politiques de branche ; conséquences des points précédents sur l'emploi et les compétences à court, moyen, ou long terme).

Concernant sa mise en œuvre, le CEP peut faire l'objet d'un accord-cadre entre l'État (ministre(s) ou préfet de région) et les organisations professionnelles. Les syndicats de salariés peuvent également en être signataires, ainsi que les collectivités territoriales, en particulier la Région. S'il n'y a pas d'accord-cadre, le CEP fait l'objet d'une consultation paritaire préalable (Coparef, Crefop, CPNE...). En outre, il est conduit par un comité de pilotage multipartite ou Copil (État, partenaires sociaux, collectivités territoriales, autres organismes qualifiés) qui a recours à l'expertise d'un prestataire extérieur. Ce dernier, chargé de mener l'étude prospective, est choisi sur la base

d'un appel à projets et à partir d'un cahier des charges validé par les partenaires sociaux et par l'État. Le cahier des charges doit comporter, entre autres, des informations sur le champ à couvrir par l'étude, une présentation des évolutions techniques, économiques ou sociales déjà identifiées sur le champ d'analyse en question, un premier repérage statistique en matière d'emploi et de formation, les objectifs du CEP. ●

FINANCEMENT

Le montant de l'aide de l'État est calculé sur la base du coût de réalisation des études par les opérateurs extérieurs, voire des coûts annexes destinés à favoriser le dialogue social, notamment dans les branches ou les territoires peu structurés. Pour le CEP, le taux d'intervention de l'aide de l'État est plafonné à 50 % des coûts prévisionnels, voire jusqu'à 80 % sans dépasser 90 000 euros pour un CEP ou un appui technique de branches peu ou pas structurées.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Portail national

UNE QUESTION SUR LA VAE ? VITE, SUR WWW.VAE.GOUV.FR

Bons points pour le portail national www.vae.gouv.fr, que Centre Inffo développe et anime sous le pilotage de la DGEFP : l'enquête réalisée entre février et juin 2015 après un an d'existence montre un taux de satisfaction élevé des visiteurs. Les particuliers (huit visiteurs sur dix) recherchent des premières informations pratiques : constitution du dossier de VAE, formations accessibles, centres certificateurs, conditions d'admission. Les professionnels de la VAE (conseillers, formateurs) y téléchargent des fiches-outils et se tiennent informés de la réglementation. Facilité de navigation, simplicité des explications, exemples judicieux : le site a gagné la confiance des 60 000 internautes visiteurs uniques mensuels, qui le recommandent à leur tour. Particuliers, professionnels, employeurs : faites comme eux et rendez-vous sur le site ! ●

+ D'INFOS

www.vae.gouv.fr



Journée d'actualité

PRESTATAIRES DE FORMATION, RENDEZ VOTRE OFFRE COMPÉTITIVE !

Qu'attendent les acheteurs de formation (privés et publics) de la part de leurs prestataires de formation ? Quels contenus de formation, quelles modalités pédagogiques privilégient-ils en cette année d'après-réforme ? Comment se faire connaître d'eux et comment faire référencer son offre ? Pour y répondre, Centre Inffo organise une journée d'actualité le 6 octobre prochain à Paris. Nouveauté : après une matinée consacrée aux conférences et débats, l'après-midi permettra aux prestataires d'ajuster leur stratégie au marché grâce aux études de cas animés par une spécialiste du marketing. Paris, 6 octobre 2015. Inscriptions : contact.formation@centre-inffo.fr ●

+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr



Téléchargeable

COMPRENDRE LES DÉMARCHES QUALITÉ ET LES CERTIFICATIONS DES PRESTATAIRES

Entrer dans une démarche qualité en formation, c'est installer une relation de confiance entre le prestataire, l'acheteur, le bénéficiaire. Mais quelle différence existe-t-il entre une norme Iso, une norme NF, une charte ? Entre une certification Iso, une qualification professionnelle, un label national ? Pour aider prestataires et acheteurs de formation à se familiariser avec ces sujets techniques, Centre Inffo a publié en juillet 2015 une analyse des démarches d'assurance-qualité en France et des critères pour mieux guider son choix. Brochure (24 pages) à télécharger gratuitement sur le site. ●



+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr



Enquête en ligne

L'ACHAT DE FORMATION EN 2015 ET LES TENDANCES EN 2016

L'enquête en ligne de Centre Inffo sur les pratiques d'achat 2015 et tendances 2016 est prolongée jusqu'au 20 septembre. Les résultats seront livrés lors de la journée d'actualité du 6 octobre "Prestataires de formation, rendez votre offre compétitive". Acheteurs privés ou publics de formation, renseignez l'enquête ! ●

+ D'INFOS

<http://enquetes.centre-inffo.fr>



Défense Mobilité

LA RECONVERSION CIVILE DE 11 326 MILITAIRES

En 2014, avec le concours de l'agence Défense Mobilité, 8 891 militaires ont été reclassés dans le secteur privé et 2 435 dans la fonction publique.

En 2014, le congé de reconversion (CR) a bénéficié à 152 officiers, 1 272 sous-officiers et 1 993 militaires du rang ; le congé complémentaire de reconversion (CCR) à 39 officiers, 233 sous-officiers et 434 militaires du rang. La durée moyenne était de 82 jours ouvrés pour le CR et de 85 jours pour le CCR.

Chargée de l'accompagnement, Défense Mobilité dispose de 700 professionnels de la reconversion répartis sur tout le territoire et occupant les fonctions de conseiller en emploi, chargé de relation entreprises, conseiller accompagnement, etc. Ils bénéficient obligatoirement

d'une "formation initiale" permettant d'acquérir une posture de conseil (savoir-être) et d'une spécialisation en fonction des métiers. 54 agents ont bénéficié d'une telle formation initiale en 2014. En outre, 957 actions de formation continue ont été réalisées au profit de

167 conseillers, 357 personnes ont participé à une ou plusieurs formations "fonction publique" et 30 actions de formation continue ont bénéficié à des personnels extérieurs à Défense Mobilité. ●

+ D'INFOS

www.defense-mobilite.fr



Manœuvres du 1^{er} RI dans la ville de Sarrebourg.

Alcatel-Lucent

POUR L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE



Loïc Le Grouiec, président d'Alcatel-Lucent International.

Alcatel-Lucent et l'association BrailleNet annoncent la co-construction d'actions de formation à

l'accessibilité numérique des salariés du groupe.

Ce spécialiste de l'insertion de personnes

en situation de handicap appuiera le développement de e-learning accessible et portant sur l'accessibilité, et l'organisation en interne de sessions pour les managers. Loïc Le Grouiec, le président d'Alcatel-Lucent International, est aussi président de l'association @talentÉgal. ●

+ D'INFOS

<http://brailenet.org>

Chimie

UN ACCORD SUR LA RECONNAISSANCE DES CQP

L'Union des industries chimiques, l'UIC, a signé en juillet avec la CFDT et la CFTC un accord relatif à la reconnaissance des certificats de qualifications

professionnelles dans la classification des industries chimiques. L'accord prévoit un coefficient minimum pour les titulaires de l'un des 12 CQP de la branche, comme conducteur d'équipement de fabrication, pilote de ligne de conditionnement des industries chimiques. ●

+ D'INFOS

www.uic.fr



Michel Farhi, président de la Fédération des CSFC.

Chambres syndicales des formateurs consultants MISSIONNÉES POUR PORTER LA RÉFORME AUX PME

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) vient de missionner les Chambres syndicales des formateurs indépendants (CSFC) pour communiquer sur la réforme au sein de leur réseau de PME clientes.

L'opération débute cette rentrée de septembre.

Le 23 juillet dernier, une délégation des chambres syndicales était reçue par la DGEFP afin d'avertir cette dernière des retards d'application de la réforme du 5 mars 2014 et de leurs conséquences sur la profession. Une urgence, à en croire Michel Farhi, président de la Fédération des CSFC : "Le plus gros volume d'activité des organismes de formation se fait sur la période octobre-décembre", a-t-il indiqué. C'est dans cette optique que le syndicat a proposé ses services à la DGEFP pour déployer une communication spécifique en direction des PME et TPE. Les formateurs indépendants, au cours de cette année de réforme, ont subi une baisse moyenne de leur chiffre d'affaires de 30 à 40 %.

Éducation nationale CRÉATION DE LA FONCTION DE "FORMATEUR ACADÉMIQUE"



Le décret n° 2015-884 du 20 juillet 2015 a confirmé la création de la fonction de "formateur académique" pour les enseignants du second degré et pour les conseillers principaux d'éducation.

Cette nouvelle fonction est issue de la loi du 8 juillet 2013 de refondation de l'École de la République qui a redéfini les métiers de l'Éducation nationale. Elle a été créée pour professionnaliser les formateurs dans le second degré et contribuer à faire évoluer les modalités de formation (développement de compétences en formation à distance utilisant les potentialités du numérique). Le texte précise les missions des formateurs académiques, qui participent notamment à l'animation du réseau des tuteurs.

Rhône-Alpes FORMATIONS VERTES

Le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Prao) vient de publier son tableau de bord de l'emploi-formation dans les emplois verts. Il dénombre 1 969 actions de formation continue, parmi lesquelles la Région a financé, en 2014, 138 actions qui ont bénéficié à 708 demandeurs d'emploi, via le dispositif "Programmation qualifiante certifiante et professionnalisante" (PQCP).



Au centre : Baptiste Gabiot, Médaillé d'or en Peinture et Décoration lors de la 43^e WorldSkills Competition



43^e WORLD SKILLS COMPETITION : LA FRANCE CONFIRME L'EXCELLENCE DE SES SAVOIR-FAIRE !

Dans le cadre de la 43^e WorldSkills Competition, Finale Internationale des Olympiades des Métiers, qui s'est tenue à São Paulo au Brésil du 11 au 16 août 2015, l'Équipe de France des Métiers, composée de 45 jeunes filles et garçons âgés de 18 à 22 ans, a remporté 9 médailles et 18 médaillons d'excellence. Au-delà des résultats, tous ces jeunes ont su faire honneur à leur place en Équipe de France par leur talent, leur motivation, leur investissement et leur comportement.



LE PALMARÈS DE L'ÉQUIPE DE FRANCE DES MÉTIERS

MÉDAILLES D'OR

- Carrelage : Thomas Landreau (Pays de la Loire)
- Peinture et décoration : Baptiste Gabiot (Bourgogne)

MÉDAILLES D'ARGENT

- Menuiserie : Clément Vicard (Rhône-Alpes)
- Pâtisserie-Confiserie : Florence Lesage (Picardie)
- Coiffure : Justine Gaubert (Basse-Normandie)
- Maintenance des matériels (en démonstration) : Bastien Le Naour (Pays de la Loire)

MÉDAILLES DE BRONZE

- Plomberie et chauffage : Raphaël Paugois (Centre)
- Charpente : Axel Mellerin (Pays de la Loire)
- Imprimerie : Mathieu Provost (Aquitaine)

18 MÉDAILLONS D'EXCELLENCE

1 MÉDAILLE DE LA NATION

Retrouvez le palmarès complet sur : 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



Vivea

FORMATION DES ÉLEVEURS EN DIFFICULTÉ



Christiane Lambert, présidente de Vivea.

Prise en charge totale de la formation des éleveurs en production de viande bovine, porcine et en production laitière, qu'elle soit collective ou individuelle, technique ou stratégique, telle est la décision prise par Vivea, fonds de formation des exploitants agricoles, face à la crise à laquelle fait face le secteur. Il s'agit de financer pour tous les éleveurs 100 % de la formation dont ils auraient besoin, alors qu'habituellement les stagiaires participent à hauteur de 1,50 euros et 3 euros de l'heure. *"Nous voulons lever tous les freins, les aider à revoir ou adapter leur stratégie d'exploitation, mais aussi à retrouver confiance en leurs compétences et en l'avenir"*, a indiqué Christiane Lambert, présidente de Vivea. ●

D'INFOS www.vivea.fr

Uniformation RÉAGRÈMENT POUR LES CONTRIBUTIONS DU SPORT



Nadine Goret, présidente d'Uniformation.

L'agrément de l'Opcas Uniformation vient d'être modifié. Après avoir été, avec Agefos-PME, l'Opcas de la branche du sport, Uniformation avait perdu cet agrément dans un contexte de divergences entre représentants des employeurs. Depuis 2012, Uniformation n'était plus que l'Opacif de cette branche. Ce nouvel agrément le fonde à nouveau à collecter les contributions au titre du plan et de la professionnalisation. ●

D'INFOS www.uniformation.fr



Les locaux du Centre d'information et de documentation jeunesse, à Paris.

© Dominique Sémrot

Centre d'information et de documentation jeunesse UN PROJET DE PLAN SOCIAL ÉVITÉ

Le projet de restructuration que le directeur du Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), Philippe Salles, devait présenter à son conseil d'administration le 16 juillet a été annulé. Quelle est la situation ?

Benjamin d'Alquerre

Un audit évoquait la nécessité de 30 à 35 suppressions de postes, alors que Philippe Salles tablait, lui, sur 18 licenciements. Ce 16 juillet, Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, s'est engagé à verser une subvention exceptionnelle à l'établissement pour garantir son équilibre financier en 2015. Selon les estimations des représentants du personnel, ce sont près de 400 000 euros qui seront

nécessaires à l'établissement pour remettre les comptes à l'équilibre. *"Nous souhaitons que vous puissiez prendre le temps d'une nouvelle réflexion pour conforter votre projet associatif de sorte qu'il ouvre de nouvelles perspectives au CIDJ"*, ont écrit, dans un courrier commun adressé à la présidente du CIDJ Marie Richard (conseillère régionale d'Île-de-France), le ministre en charge de la Jeunesse et des Sports, le président de la Région Île-de-France et la maire de Paris. Cependant, pour Philippe Salles, *"les problèmes du CIDJ n'ont pas été résolus par la suppression du PSE. Les questions de trésorerie en baisse et de déficits budgétaires subsistent. Cela ne change pas la problématique du manque de fonds propres..."* ●

UNE CRISE "DE MODÈLE"

La recherche de fonds propres est une priorité, mais le directeur Philippe Salles juge que le problème est plus profond.

En dépit des subventions reçues de l'État (2,7 millions d'euros) et de la Région Île-de-France (environ 270 000 euros) auxquelles s'ajoute la mise à disposition de ses locaux par la Ville de Paris, le budget de 6,5 millions d'euros annuels ne permet pas au CIDJ de continuer à assumer une masse salariale de 75 collaborateurs.

Lors de l'été 2013, déjà, d'importants problèmes de trésorerie consécutifs à la diminution de la subvention par le ministère de la Jeunesse et des Sports ainsi qu'à la baisse des ventes de ses produits (les classeurs thématiques *Actuel CIDJ*, notamment) avaient déjà laissé planer l'ombre d'un plan social. Cette première crise s'était soldée par le départ de la direction d'alors. *"La crise que traverse le CIDJ n'est pas tant une crise sociale qu'une crise de modèle, de structure et de gouvernance"*, assure Philippe Salles. De modèle et de structure, car aujourd'hui, le Centre doit tenir compte de l'existence d'une concurrence privée sur le marché de l'information jeunesse (Studyrama, l'Étudiant, etc.) qui n'existait pas lors de sa fondation en 1969. De gouvernance, également, pour une institution qui n'est plus administrée, aujourd'hui, que par les pouvoirs publics après le retrait du monde associatif, de la société civile et des entreprises de son conseil d'administration. *"Avant, autour de la table, on trouvait Claude Bébéar, d'Axa, ou Dominique de Calan, de l'UIMM (métallurgie). Aujourd'hui, il n'y a plus que les institutionnels"*, observe le directeur de l'établissement. Est-il nécessaire de repenser le modèle du CIDJ ? L'ambition apparaissait dans la feuille de route établie par Philippe Salles. ●

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 >



PHILIPPE HUGUENIN-GÉNIE
DIRECTEUR GÉNÉRAL D'OPCALIA

Parcours

1992
délégué régional du Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (Fafsea)

2003
directeur administratif et financier d'Opcalia Ile-de-France, puis directeur en 2006

2014
directeur général d'Opcalia, en remplacement d'Yves Hinnekint

“ACCOMPAGNER LE MAXIMUM D'ORGANISMES VERS LA LABELLISATION”

Convaincre et accompagner, c'est le rôle des Opcas en cette année de transition. Dossiers ouverts : la qualité de l'offre de formation, le développement du compte personnel de formation, sans oublier la collecte, alors que le processus d'élaboration des plans de formation dans les entreprises commence.

Célia Coste

Le décret qualité pose de nouvelles obligations de contrôle pour les acheteurs de formations. Comment comptez-vous vous en emparer ?

Tout d'abord, nous avons du temps devant nous, car l'entrée en vigueur des critères sur la qualité est prévue pour le 1^{er} janvier 2017. Deux options s'offrent à nous : soit nous travaillons avec les organismes de formation certifiés ou labellisés, et c'est une option tentante. Soit chaque financeur va créer sa propre norme pour faire son choix. Dans ce cas, on peut craindre l'"usine à gaz". Pour ne pas compliquer le système, nous pouvons imaginer une démarche de certification garan-

tissant le niveau 1 de la qualité. Si les organismes répondent à cette norme, on ne cherche pas à aller plus loin et on peut financer.

Ne financerez-vous plus à l'avenir que des formations dispensées par des organismes certifiés ou labellisés ?

Actuellement, environ 1 200 organismes sont certifiés. Je pense que l'enjeu pour les mois à venir sera d'accompagner le maximum d'organismes avec lesquels Opcalia travaille vers ces certifications. Pour faciliter ce mouvement, nous avons mis en place le dispositif OF Transition, conçu avec le concours du Fonds paritaire de



Le véritable enjeu, c'est l'évaluation, à savoir la mesure des effets de la formation”

sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Nous ne souhaitons pas pénaliser les organismes qui ne se sont pas encore inscrits dans cette démarche. Ce n'est d'ailleurs pas l'esprit de la réforme, qui encourage plutôt à lutter contre les organismes "escrocs" qui nuisent fortement à la profession.

Est-il question aujourd'hui d'une mutualisation des procédures entre organismes collecteurs ?

Des discussions ont été entamées en mai dernier entre Opcas réunis par le ministère du Travail et le FPSPP, pour se mettre d'accord sur des normes partagées. À voir, par la suite, si les discussions entre financeurs mènent à un point d'entente sur des normes communes. Mais à ce jour, je ne suis pas convaincu de la pertinence d'inventer de nouvelles normes adossées à celles préexistantes. Notre système souffre d'une grande complexité et si nous l'alourdissons en y ajoutant des critères différents pour chaque Opcas, nous n'y verrons pas plus clair. De plus, il ne faut pas perdre de vue que le véritable enjeu derrière cette notion de qualité, c'est l'évaluation, à savoir la mesure des effets de la formation pour, éventuellement, créer dans le futur le "Trip advisor" de la formation ! À ce jour, il n'y a pas d'initiatives de concertation sur le sujet, mais Opcalia y travaille en interne.

Opcalia a annoncé avoir franchi la barre des 1 000 comptes personnels de formation engagés. La dynamique est-elle enclenchée ?

Nous avons toujours été convaincus que le CPF a toute sa place dans le paysage de la formation. Le passage du Dif au compte personnel de formation a provoqué quelques bouleversements. Il a fallu que le système se mette en place petit à petit, notamment au travers de la constitution des listes. Aujourd'hui, nous parvenons à cette étape symbolique des 1 000 CPF engagés et nous constatons, de mois en mois, une croissance

exponentielle. C'est bien sûr encore peu par rapport au nombre de Dif, mais cela s'explique par la mise en place progressive du système. D'où l'intérêt de continuer à favoriser sa mise en œuvre et à communiquer largement.

Comment anticipez-vous la collecte de cette année au titre du plan de formation ?

Nous savons qu'elle va baisser, et cela pour plusieurs raisons. Tout d'abord parce que les entreprises qui versaient par obligation, sans utiliser tout ou partie des fonds mutualisés, ne vont plus financer ce qui est utile pour elles. Reste à voir comment les entreprises vont se comporter avec la disparition de l'obligation légale Plan (0,9 %). Aujourd'hui, il est encore trop tôt pour pouvoir l'évaluer. L'important, pour nous, est de continuer à accompagner sur le terrain les petites entreprises et de leur faire comprendre l'enjeu stratégique que constituent la formation et, avant tout, la compétence. ●

LE SEUIL DES 1 000 COMPTES PERSONNELS DE FORMATION ENGAGÉS

Opcalia a annoncé le 10 juillet avoir franchi le seuil du millier de CPF engagés. 405 dossiers ont ainsi été validés au début du mois de juillet, contre 317 en juin et 181 en mai. Les bénéficiaires sont à 80 % des salariés et plutôt issus de grosses structures, à 55 % des entreprises de plus de 300 salariés et à 21 % de celles de 50 à 299 salariés. Les cadres, ingénieurs (42 %) et les employés (39 %), sont également des bénéficiaires de premier plan, à l'inverse des techniciens-agents de maîtrise (11,5%) et des ouvriers (7,5%), encore peu représentés.



Agadez, au Niger

Le Niger MISE SUR LA PERFORMANCE DE SES FONCTIONNAIRES

En quête d'efficacité, l'administration nigérienne s'appuie sur la formation pour progresser. Un programme très volontariste.

Knock Billy



1. Selon une enquête réalisée par l'Ifop auprès de 300 hauts fonctionnaires africains, ce sondage a été réalisé à l'occasion de la 8^e édition des Rencontres du groupe Acteurs publics, du 30 juin au 2 juillet 2015.

Pour répondre au mieux aux aspirations grandissantes des populations et leur offrir des services de qualité l'État, ainsi que les collectivités territoriales, doivent disposer de personnels compétents, rappelait Viviane Bompassy, ministre de la Fonction publique, de la Rationalisation des effectifs et du Renouveau du service public au Sénégal, lors d'une conférence sur "Les besoins en formation des hauts fonctionnaires africains" organisée le 30 juin 2015 par *Acteurs publics*. Le Niger, comme le Sénégal, travaille actuellement sur l'élaboration d'un référentiel opérationnel

des métiers et des compétences. "Les formations que nous proposons répondent avant tout aux besoins effectifs de nos administrations", explique Amadou Saley Oumarou, haut-commissaire à la modernisation de l'État du Niger. Et comme c'est le cas dans la plupart des pays francophones d'Afrique, la majorité des fonctionnaires nigériens considèrent leur niveau de formation suffisant pour répondre aux nouveaux enjeux de leur administration¹.

Une politique très volontariste

Depuis sa prise de fonction en 2010, Amadou Saley Oumarou a "mis en place une politique

FICHE D'IDENTITÉ

Forme d'État
République du Niger, membre de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest

Superficie
1 267 000 km²

Population
18 millions d'habitants (13,5 habitants par km²)

Économie
Pays classé parmi les plus pauvres au monde, 186^e "indice de développement humain" sur 187 pays



Mahamadou Issoufou, président de la République du Niger.



volontariste de formation de l'ensemble des agents et des cadres de la fonction publique soutenue par les hauts responsables politiques" (notamment le Premier ministre, voire le chef de l'État). Celle-ci est "fondée sur des réponses pointues aux besoins (et non aux demandes) de formation des administrations en lien avec les enjeux nationaux, avec une forte culture de l'évaluation". C'est dire l'importance qu'accordent les autorités nigériennes à l'efficacité des actions de formation destinées aux fonctionnaires. En effet, précise-t-il, "une fois par mois des sessions d'évaluation et d'accompagnement des acquis et de transfert sont organisées afin d'assurer l'efficacité de nos actions". Globalement, les domaines de politiques publiques qui concentrent prioritairement les efforts de formation sont le développement économique, la finance, le budget, l'économie et la comptabilité publique. La bonne gouvernance, l'éthique et la lutte contre la corruption ainsi que la gestion des ressources humaines constituent les savoir-faire transversaux pour lesquels les fonctionnaires bénéficient d'accompagnement.

Des formations pour les nouveaux ministres

"Si nous organisons des sessions de formation destinées aux fonctionnaires nouvellement engagés sur leurs droits et devoirs, nous initions aussi des séminaires de formation à la fonction de ministre dédiés aux nouveaux entrants au gouvernement avant leur prise de fonction", indique Amadou Saley Oumarou. Lequel n'a pas

3 QUESTIONS À
Amadou Saley Oumarou
haut-commissaire à la modernisation de l'État du Niger



"Nous avons atteint des résultats déjà probants"

Comment est mis en œuvre le projet de renforcement des capacités des fonctionnaires au Niger ?

Le haut-commissariat à la modernisation a voulu s'appuyer, d'une part, sur la dimension "formation" des agents et cadres de la fonction publique, et, d'autre part, sur une analyse des champs de formation couverts par l'École nationale d'administration et de magistrature (Énam). L'objectif ayant été de bâtir une "École" au sens d'une démarche visant à élaborer des modules ciblés (thématique, durée, publics cibles). Celle-ci a pris la forme, dans cette École, du nouveau Département

modernisation de l'État et décentralisation.

De quels soutiens avez-vous bénéficié ?

Ce département est appuyé par le projet de modernisation de l'État et de soutien à la décentralisation au Niger (Meden) dès sa création et son fonctionnement pour ses trois premières années (équipement, modernisation de salles de formation et cursus de formation). Lancé en janvier 2013 pour une durée de trois ans, le projet Meden a bénéficié notamment de l'appui financier de la coopération française. Le programme de formation du département est fondé sur l'expression

directe des besoins de la part des administrations.

Quels en sont les résultats ?

Nous avons atteint des résultats déjà probants, qui nécessitent cependant une consolidation. En trente mois d'activités, nous avons formé au total 1 859 fonctionnaires, aussi bien à Niamey que dans les régions. Nous nous appuyons sur un vivier de formateurs nationaux et étrangers. Nous avons introduit des pratiques nouvelles : pas de "per diem" [indemnité journalière], le principe d'un suivi, d'une évaluation systématique des sessions, d'une programmation adaptée aux besoins.

oublié les réticences de certains de ces "prestigieux stagiaires" à se laisser expliquer les exigences de leur fonction. "Les hauts fonctionnaires doivent être formés pour clarifier les rôles, marquer les limites entre la fonction politique et la fonction technique. La confusion de ces rôles est préjudiciable à l'efficacité des actions des institutions publiques", soutient le haut-commissaire nigérien, dont le pays compte sur l'aide de ses partenaires (africains, européens — principalement la France —, asiatiques et canadiens) pour moderniser son administration et se doter d'agents aux compétences adéquates. ●

Autodidacte. Sans le panel de diplômes de formation initiale qui aurait dû lui ouvrir l'accès à ses responsabilités, elle y a pourtant pleinement réussi. De quoi convaincre des vertus de la formation continue.

Présidente de la commission formation du Medef, chef de file de la négociation interprofessionnelle en 2013, elle se veut à présent "ambassadrice de la réforme".

Célia Coste

FLORENCE POIVEY

UNE AUTODIDACTE ENGAGÉE DANS LA FORMATION

Ce qu'elle sait, elle l'a appris par elle-même. Mais surtout par les expériences qui l'ont nourrie tout au long de son parcours. Arrivée aujourd'hui à la présidence de la commission Éducation formation du Medef, Florence Poivey est pourtant partie, sinon de zéro, du moins sans cursus *ad hoc*. Cette autodidacte aguerrie n'était pourtant pas prédestinée à baigner dans le milieu de l'entreprise. "Ce n'était pas un projet de vie, j'y suis arrivée un peu par hasard", nous confie-t-elle autour d'un verre en terrasse du Café Marly.

Prix du chef d'entreprise autodidacte

Pourtant, en 1988, elle prend la tête d'une société basée à Saint-Didier-en-Velay (Haute Loire) et spécialisée depuis cinquante ans dans la transformation de la matière plastique pour l'industrie médicale : Union Plastic. Ce qui la séduit pour se lancer dans l'aventure : l'expérience humaine. Son engagement au sein de l'entreprise permet à Union Plastic de se hisser au rang des entreprises les plus compétitives du secteur. "Mon ambition était que nous grandissions ensemble avec les collaborateurs en faisant grandir chacun."

Pas étonnant donc, quelques années plus tard, de la retrouver investie au Medef sur des pro-

bio

1988
PDG d'Union Plastic (Saint-Didier-en-Velay).

2012
présidente de la Fédération de la plasturgie.

2013
nommée par Pierre Gattaz présidente de la commission Éducation, formation et insertion au Medef.

blématiques liées à la formation. Car, à la tête de son entreprise, Florence Poivey s'est depuis longtemps engagée dans la révélation des talents par le management et la formation. "Entre 5 et 8 % de la masse salariale brute est consacrée à la formation continue des salariés chez Union Plastic."

En développant un "management de confiance", elle parvient à construire une politique basée sur la révélation des talents. "L'entreprise doit se consacrer à la formation continue de manière quotidienne pour permettre l'épanouissement des collaborateurs. D'où l'intérêt d'avoir la capacité de se remettre perpétuellement en cause."

Vice-présidente "en charge des richesses humaines"

Très vite, elle se fait remarquer, si bien qu'elle obtient en 2010 le prix du chef d'entreprise autodidacte de l'année. À peu près à la même période, la Fédération de la plasturgie entre en contact avec elle et lui propose de venir rejoindre le conseil d'administration.

Elle en devient la vice-présidente "en charge des richesses humaines" avant d'en prendre la tête en 2012. "Cela fait trois ans que nous travaillons ensemble. Dans une fédération professionnelle, la manière dont fonctionne le couple DG-



C'est une véritable joie de pouvoir assurer la transmission"

président est importante, et dans ce cas, cela fonctionne très bien !", indique Jean Martin, directeur général de la fédération.

"Le fait qu'elle soit autodidacte est très enrichissant car elle n'appréhende pas les problèmes de manière académique. C'est une personne à l'écoute, elle sait se remettre en question et évoluer sur les sujets", poursuit-il.

Négociatrice de l'Ani formation

En juillet 2013, Florence Poivey est nommée par Pierre Gattaz présidente de la commission Éducation, formation et insertion du Medef. Ce qui la met en première ligne de la négociation de l'accord national interprofessionnel sur la formation signé le 14 décembre 2013. Un sujet complexe et technique pour lequel elle se passionne très vite.

"C'était une période très enrichissante. À l'époque, je connaissais peu l'environnement de la formation et les interlocuteurs. J'ai été nourrie par les échanges très intéressants que j'ai pu avoir, tant en interne dans mon organi-

sation qu'avec les autres partenaires sociaux." Cette nouvelle aventure, comme elle le décrit, elle s'y engage pleinement. "J'ai senti que tout le monde était concerné pour mettre les acteurs au cœur des réflexions. C'était exaltant : une véritable démarche d'écoute de chacun pour construire ensemble."

Ambassadrice de la réforme

Aujourd'hui, elle se positionne comme une ambassadrice de la réforme, persuadée qu'il faut aller convaincre chaque entreprise pour faire de la réforme une réussite. "Actuellement, tout le monde est bousculé. C'est naturel, car nous entrons dans un nouveau système. Sa mise en place est donc longue et se fait dans un environnement complexe. Il faut y aller par étape et mettre les entreprises en situation de responsabilité."

Désireuse de s'investir pleinement dans ses nouvelles fonctions au Medef, Florence Poivey tourne petit à petit la page de sa vie de chef d'entreprise. "Je passe le relais à une nouvelle équipe. C'est une véritable joie de pouvoir assurer la transmission. C'est ce que j'ai toujours essayé de faire par le passé. Je n'aurais jamais pu m'engager dans d'autres projets si je n'étais pas sûre que la relève d'Union Plastic était assurée, ainsi que sa responsabilité sociétale." ●



SUR LE WEB

Icademie Labs 2015

Onze vidéos du colloque Icademie Labs 2015 (Cité universitaire internationale de Paris, 12 juin 2015), sur la thématique de la diversification de la formation professionnelle. Chercheurs, professionnels de la formation, financeurs, institutions ont échangé sur les stratégies face à la diversification des organismes certificateurs, des métiers, des référentiels, des modalités de formation, des modalités d'accès et de validation.



<http://icademie-labs.sciencesconf.org/resource/page/id/8>



SUR LE WEB

Journées innovations pédagogiques normandes

Organisées par l'Université de Caen Normandie et la Région Basse-Normandie, les 7 et 8 juillet 2015 à l'ESPE de Caen. Canal U (WebTV de l'enseignement supérieur et de la recherche) propose sur son site seize vidéos de cette manifestation. Conférences, partage d'expériences pédagogiques innovantes, rencontres des professionnels du numérique, futurs usages pédagogiques, ateliers sur les outils numériques.



www.canal-u.tv/producteurs/centre_d_enseignement_multimedia_universitaire_c_e_m_u/cemu/journees_innovations_pedagogiques_normandes



Patrick Mayen
Éditions RP, juillet 2015

PUBLICATION

Le conseil en évolution professionnelle L'activité des bénéficiaires et le métier des conseillers : deux ans d'expérience en Bourgogne

Suite au dispositif de CEP (conseil en évolution professionnelle) testé par des salariés en Bourgogne, des conseillers participants se sont rencontrés pour échanger et analyser leurs pratiques. Patrick Mayen, spécialiste des formations et des parcours professionnel, les a accompagnés dans cette démarche afin d'analyser leurs pratiques et ce nouveau métier du conseil et de l'orientation, le travail et les compétences en jeu.



www.raisonetpassions.fr



Cédric Danse, Daniel Faulx
Louvain : De Boeck, septembre 2015

PUBLICATION

Comment favoriser l'apprentissage et la formation des adultes ?

Un guide qui encourage l'apprentissage et la formation des adultes dans une démarche à la fois théorique et pratique. Présente différents modèles de formation : approches cognitives, "systémiques" ou "humanistes", "pédagogie expérientielle", etc.



www.deboecksuperieur.com

Cap sur Biarritz !

les 27, 28 et 29 janvier 2016



www.centre-inffo.fr/uhfp

Un événement



ACCÈS À LA
FORMATION

MIXITÉ DES
MÉTIRS



ENSEMBLE, GAGNONS L'ÉGALITÉ

L'Afpa s'engage sur toutes les dimensions
de l'égalité professionnelle.

LUTTE CONTRE
LES STÉRÉOTYPES
& DISCRIMINATIONS

On a tous droit à plusieurs vies (professionnelles)

ÉGALITÉ
FEMME/HOMME
Campagne dans le cadre de l'accord collectif Afpa
Agir pour l'égalité professionnelle et salariale 2013/2016

