

P.04

L'événement

SÉMINAIRE DES COPAREF : "CO-CONSTRUIRE DES POLITIQUES RÉGIONALES DE FORMATION PLUS PERTINENTES"

P.28

Innovation

LA ROBOTIQUE ARRIVE DANS L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION

P.30

Stratégie

L'INVENTAIRE DES CERTIFICATIONS PORTE LA "LOGIQUE COMPÉTENCES"

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 902 • Du 15 au 30 juin 2016 www.centre-info.fr

P.11 *À la une*

ENTREPRISES, COLLECTEURS, PRESTATAIRES :

**QUELS CONTRÔLES
APRÈS LA RÉFORME ?**



Gescof vous permet d'automatiser votre gestion administrative et commerciale à toutes les étapes :

Gestion Commerciale :

Ce module CRM vous permet de suivre l'historique des contacts avec vos clients et prospects. Mais aussi de surveiller leurs besoins en formation, de déclencher des alertes aux chargés de clientèle pour accompagner et relancer leurs demandes, ainsi que pour générer rapidement par courrier ou par mail les devis ou bulletins d'inscriptions. Toute validation d'un devis entraîne une interaction dans la gestion logistique des sessions. La création automatique sans ressaisie si devis INTRA. La création automatique d'une inscription si devis INTER.

Gestion logistique des sessions :

Créez votre agenda des sessions, planifiez le ou les intervenants, inscrivez les stagiaires et générez de manière automatique sans ressaisie tous les documents relatifs à la session (confirmations d'inscription, conventions, convocations, attestations, feuilles d'émargement...) GESCOF intègre en natif la gestion spécifique des sessions sur :

Formations SÉCURITÉ : CACES, Habilitations Elec, CATEC, SST, SSIAP... et vous permet d'automatiser tous les documents relatifs et obligatoires à ce type de formations.

Formations DPC : Les professionnels du monde médical pourront générer les documents : attestations spécifiques, gestion des étapes 1 à 3 en ligne.

Gestion financière :

- Facturation automatique de vos sessions, en fonction des éléments financiers saisis, par stagiaire, par client, avec plusieurs payeurs possibles.

- Facturation en totalité, par période, pourcentage...

- Suivi des règlements, des relances, transfert en comptabilité (factures et règlements).

- Calcul des statistiques et du bilan pédagogique



VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS RECHERCHER UN LOGICIEL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?

Notre solution :

- Commercial, Devis
- Gestion des sessions
- Planification
- Facturation
- Émission des documents : courrier, mail
- Gestion intégrée des formations sécurité : CACES, CATEC, SST, SSIAP, Habilitations électriques
- Gestion intégrée des formations DPC : Attestations DPC, dossiers DPC...
- Statistiques et Bilan Pédagogique
- Planning de travail interactif et collaboratif (partagé avec les formateurs et lieux d'accueil des stagiaires)
- Gestion CPF

En OPTION, mettez en ligne votre Catalogue de formation et Sessions en Inter.

De manière transparente et sans ressaisie de votre part, votre site internet reflète automatiquement la réalité de vos saisies dans votre outil Gescof. Vous choisissez les produits à publier, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création. Vous obtenez alors une diffusion automatique de l'agenda des sessions en ligne et permettez l'inscription à vos clients.

Proposez des Espaces Privés à vos clients :

Vous leur permettez ainsi de visualiser leur historique des sessions suivies dans votre centre de formation, le suivi des recyclages obligatoires (formation sécurité), la possibilité de récupérer les documents les concernant (conventions, factures, attestations...)



Sommaire



p. 4 **L'événement**
Séminaire des Coparef : "Co-construire des politiques régionales de formation plus pertinentes"

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
Entreprises, collecteurs, prestataires : quels contrôles après la réforme ?

p. 17 **Guide pro**
Expertise
La formation au rendez-vous du "Big Data"
Savoir-agir
Accompagnement du changement : impliquer toutes les parties prenantes
Législation
La base de données économiques et sociales

p. 21 **Acteurs**

p. 26 **L'interview**
Mario Barsamian, président du réseau des Carif-Oref

p. 28 **Innovation**
La robotique arrive dans l'environnement de la formation

p. 30 **Stratégie**
L'inventaire des certifications porte la "logique compétences"

p. 32 **Portrait**
Yanic Soubien, chef d'orchestre du plan 500 000

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

En deux MOTS

Contrôles

Gare aux malentendus. Si l'obligation fiscale relative au plan de formation a vécu - l'ex "O,9" -, cela ne signifie pas que le contrôle de la formation a disparu des radars de l'administration depuis la loi du 5 mars 2014. Loin de disparaître, les modalités du contrôle ont évolué. Quelle traçabilité possible des actions de formation pour les entreprises ? Quel contrôle pour les organismes de formation ? Autant de questions cruciales auxquelles ont répondu les responsables de la mission contrôle de la DGEFP, lors d'une journée d'actualité organisée par Centre Inffo (pages 11 à 16).

Robotique

Au secours, les robots nous envahissent ! On plaisante, bien sûr. Si les "machines intelligentes" ne sont pas sur le point de prendre le pouvoir sur terre, elles rendent déjà des services non négligeables en matière de formation, initiale comme continue. Comme en ont témoigné avec un certain éclat les premières journées de la robotique en éducation, qui se sont tenues en mai à Lyon (pages 28 et 29). "L'aide à la personne via la robotique de service est un défi", auquel "il manque tout de même vingt à cinquante ans de recherche autour des sciences cognitives", nuance toutefois Fabrice Jumel, enseignant chercheur au sein de l'école de robotique CPE. En somme, les robots dans la formation, c'est pour... après-demain !

La rédaction



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

à suivre...

SÉMINAIRE DES COPAREF

“CO-CONSTRUIRE DES POLITIQUES RÉGIONALES DE FORMATION PLUS PERTINENTES”

Organisé par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), le séminaire des Coparef a réuni le 30 mai dernier l'ensemble des 17 Comités régionaux.

Nicolas Deguerry



L'IMAGE

Christian Janin, secrétaire confédéral CFDT, responsable du service emploi-sécurisation des parcours professionnels, est président du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation. Il est par ailleurs l'un des deux vice-présidents du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles).

“ Comment établir en régions les besoins emploi-formation pour co-construire des politiques de formation plus pertinentes ?” Tel était le thème du séminaire des Coparef, le 30 mai, introduit par la vice-présidente Florence Poivey et clos par le président Christian Janin. Sur les pratiques, une profusion d'outils existe : les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, les ressources des Carif-Oref, l'observatoire des transitions professionnelles des Fongecif, les bases de données régionalisées du FPSPP¹ ou encore l'enquête BMO² de Pôle emploi. Des outils essen-

tiels qui gagneraient à être mieux coordonnés. Commentant l'intervention de Marc-Antoine Estrade (FPSPP) qui appelait par exemple à ne pas “survaloriser” l'enquête BMO, Alain Druelles (Medef) a précisé qu'il ne s'agissait pas de dénigrer l'outil mais de veiller à ne pas réduire son diagnostic à cette seule enquête. “Seuls 6 à 8 % du marché est couvert par cette enquête”, précisait Philippe Dole, directeur général du FPSPP, qui réaffirmait la nécessité de “grandes précautions d'usage”.

Pour un “fonctionnement collaboratif”

Le président du Coparef des Pays de la Loire, Jean Cesbron, a regretté “le fonctionnement en silos



Philippe Dole, directeur général du FPSPP.

de l'ensemble des acteurs”. Dans un contexte où le quadripartisme régional apparaît précisément à même “d'avoir un fonctionnement collaboratif”. Le directeur général de Centre Inffo, Julien Nizri, animateur du séminaire, a pointé l'engagement des Coparef, “réel et concret” sur des sujets aussi divers que les listes interprofessionnelles du compte personnel de formation, le certificat CléA, la contribution aux CPRDFOP³ ou au “plan 500 000”.

Reste que la “complexité” apparaît comme la problématique à “intégrer dans les pratiques”. Et c'est bien là où semble se dessiner un rôle pour le Copanef et les Coparef : celui d'ensemblier, essentiel pour croiser les diagnostics et mettre en place une véritable stratégie territoriale qui ne soit pas la simple agrégation des volontés de chacun.



Il faut dire ce qui est utile ou inutile, pour pouvoir construire ensemble une stratégie efficiente”

L'interaction, pas l'“entre-soi”

Christian Janin a souligné l'importance de se professionnaliser “pour devenir de vrais experts des sujets dans les instances que les Coparef pilotent ou co-construisent avec leurs interlocuteurs régionaux”. Autre enjeu, la mise en place d'une “mécanique interactive entre Copanef et Coparef”.

Jean-Philippe Maréchal, conseiller confédéral pour la formation à la CGT et administrateur du FPSPP, a cependant tenu à relayer le désaccord de son organisation sur la nécessité de donner davantage de visibilité aux Coparef : “Être visible en tant qu'entité Coparef nous semble contes-



Florence Poivey, vice-présidente du Copanef.

17
COMITÉS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELS RÉGIONAUX POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION ÉTAIENT INVITÉS À CE SÉMINAIRE.

table : ce qui importe, ce sont les organisations qui constituent les Coparef, pas de liasser un pseudo dialogue social.” Et d'insister : “Nous ne partageons pas l'idée qu'il faille construire un entre-soi au niveau régional en matière d'emploi et de formation professionnelle.” Pour Christian Janin, cette interpellation “pose la question de la capacité des Coparef à négocier un accord de méthode avant même de négocier sur les contenus”.

Le chantier “base de données”

Évoquant à son tour un rôle d'ensemblier, le président du Copanef a souligné que nombre de Coparef avaient remonté le “renforcement du rôle de coordinateur entre Opca”. Et estimé à cet égard qu'un travail était à mener pour “essayer de faire changer d'attitude les administrations et Conseils régionaux qui interpellent directement les Opca”.

Sur la question de l'appui nécessaire aux Coparef pour poursuivre leurs travaux, Christian Janin a notamment insisté sur l'urgence du “chantier base de données” en incitant fortement les instances régionales à faire connaître leurs besoins réels : “Il faut que vous preniez le risque d'investir les outils, ne serait-ce que pour nous dire ce qui est utile ou inutile, pour pouvoir construire ensemble une stratégie efficiente.”

À l'heure du bilan, le président du Copanef a évoqué “une journée utile qui a réuni l'ensemble des régions et dix membres de chaque Coparef”. ●



1. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
2. Besoins en main-d'œuvre.
3. Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles.



Fnadir LES DIRECTEURS DE CFA INTERROGENT LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DE L'APPRENTISSAGE

Le 2 juin dernier, la Fnadir (Fédération des associations régionales des directeurs de centres de formation d'apprentis) tenait sa 12^e Journée nationale d'information et d'échanges. Les CFA ont demandé l'ouverture d'une réflexion sur le modèle économique de l'apprentissage.

"La loi du 5 mars 2014 a consolidé la gouvernance régionale sur les politiques d'apprentissage, mais elle a aussi réduit la part captive de la taxe d'apprentissage destinée à financer nos établissements", a expliqué Gilles Langlo, président de la Fnadir et directeur du

Campus des métiers de l'artisanat de Joué-les-Tours, en Indre-et-Loire. Et d'argumenter : "Aujourd'hui, nul ne peut plus se contenter d'accueillir les jeunes dans son établissement entre deux sessions de travail dans l'entreprise : le véritable apprentissage est expérientiel et, pour mesurer l'expérience acquise, il nous faut le temps et les moyens de l'évaluer." Alors que leurs établissements sont amenés à accueillir de plus en plus de jeunes en difficulté, en situation d'échec scolaire, les directeurs de CFA demandent une prise en charge financière des visites d'entreprises, ou encore de l'accompagnement renforcé.



Gilles Langlo, président de la Fnadir et directeur du Campus des métiers de l'artisanat de Joué-les-Tours, en Indre-et-Loire.

+ D'INFOS
www.fnadir.org



© Ministère du Travail - Dicom - Jacky D. Fienroy

L'image
Remise de l'avis du Conseil économique, social et environnemental sur le développement de la culture du dialogue social en France, par Patrick Bernasconi, président du Cese, à Myriam El Khomri, ministre du Travail, le 1^{er} juin dernier.

Elle l'a dit



Qu'il s'agisse de fixer l'employé à des postes de travail dans lesquels il doit être polyvalent, ou fixer des salariés appelés à évoluer au service d'une marque, on a bien affaire à des politiques de formation qui visent à ancrer les salariés dans l'entreprise."

Sylvie Monchatre

sociologue, maître de conférences à l'Université de Strasbourg, séminaire "Âges et travail" du Centre d'études de l'emploi et du Creapt (Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail).



Certificat CléA UNE PLATEFORME POUR LE FAIRE CONNAÎTRE



Lancé au niveau national en janvier, le certificat CléA doit monter en puissance. À la fin mai, près de

4 500 salariés ou demandeurs d'emploi avaient évalué leurs compétences et 452 vu leur dossier soumis à un jury pour obtenir leur certificat. "Les outils sont en place, des plaquettes sont disponibles, le site internet est opérationnel, un clip pédagogique est en ligne", indique le Copanef.

+ D'INFOS
www.certificat-clea.fr/plateforme.html

57 %

des chefs d'entreprise européens

estiment que la formation professionnelle améliore leurs résultats financiers (étude internationale Financial Times - IE Business school Corporate learning alliance).

49 %

c'est la proportion de chefs d'entreprise français

qui partagent cet avis (au total, 600 chefs d'entreprise interrogés dans toute l'Europe - www.ftiecla.com)



GILLES SCHILDKNECHT

chercheur associé au Centre de recherche sur la formation du Cnam

et membre du bureau du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA), vient de publier une contribution pour le développement de la formation continue au sein des Universités. Observant que la formation professionnelle n'y est souvent perçue que comme une source de revenus complémentaires, il appelle à raisonner en termes d'acquis de formation et d'adaptation aux dispositifs-clés de la formation continue : compte personnel de formation, validation des acquis, etc.

Projet de loi Travail LE SÉNAT REMANIE EN PROFONDEUR LES DISPOSITIFS FORMATION

Après son passage devant la commission des affaires sociales du Sénat, les dispositifs formation du projet de loi El Khomri ont été remaniés en profondeur avec un net renforcement de l'apprentissage et une amputation du périmètre du compte personnel d'activité.

Sur les 430 amendements déposés, plus d'une soixantaine concernaient la formation. À l'issue de l'examen du texte par les membres de la commission, le 1^{er} juin, une cinquantaine a été conservée.

Ainsi, les sénateurs souhaitent la suppression du compte d'engagement citoyen (CEC), dispositif imaginé pour transformer en points de formation les activités exercées à titre bénévole dans le cadre associatif ou civique.

En revanche, ils veulent augmenter de 25 % le crédit d'heures-formation accordés aux saisonniers, autoriser les usagers à mobiliser leur compte afin d'accéder au socle de compétences de base préalable à l'entrée en formation, ou permettre de modulariser les formations afin de les rendre accessibles



Le sénateur du Rhône Michel Forissier, rapporteur du projet de loi.

par blocs de compétences. Une trentaine d'amendements concernent l'apprentissage, qui a désormais vocation à être considéré comme une filière d'enseignement à part entière. Le texte propose notamment la mise en œuvre d'un "pacte national de l'apprentissage" dont il appartiendrait au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) d'assurer le suivi. Les sénateurs suggèrent que la formation des maîtres d'apprentissage constitue désormais une dépense imputable à l'employeur d'apprentis. Plusieurs amendements concernent l'âge minimum des apprentis, les horaires de travail, l'accès aux avantages étudiants.

+ D'INFOS
www.senat.fr



Conseil de l'Union européenne LA "RECOMMANDATION À LA FRANCE"



Jeppe Tranholm-Mikkelsen, secrétaire général du Conseil de l'Union européenne.

Le Conseil de l'Union européenne vient de diffuser une "Recommandation concernant le programme national de réforme de la France pour 2016".

Il conseille notamment de "renforcer les liens entre le secteur de l'éducation et le marché du travail, notamment par une réforme du système d'apprentissage et de la formation professionnelle qui mette l'accent sur les personnes peu qualifiées."

Selon le Conseil, l'offre de formation pour les chômeurs, les travailleurs peu qualifiés et les salariés de PME

"demeure insuffisante", même en tenant compte de la réforme de la formation et du plan 500 000 formations d'urgence.

Il juge également "insuffisante" la coopération entre les différents acteurs, ce qui a pour effet de ne pas répartir les ressources de façon "efficace".

+ D'INFOS

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/csr2016_france_fr.pdf

France Stratégie REPENSER LA RÉPONSE "FORMATION" AU CHÔMAGE DE MASSE

France Stratégie (le Commissariat général à la stratégie et à la prospective) a publié le 30 mai dernier une note d'analyse intitulée "Quel levier pour l'emploi ?" pour la période 2017-2027.

Elle liste notamment les freins à la formation qui persistent en dépit de l'importance des budgets : coût restant à charge, méconnaissance des dispositifs, problèmes de garde d'enfants ou de mobilité... Alors que l'accès s'individualise avec le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle constitue selon les auteurs un levier efficace. Ils ajoutent que toute réforme de l'apprentissage doit d'abord répondre à la question : "L'apprentissage doit-il viser les populations les plus en difficulté ?"

+ D'INFOS

www.strategie.gouv.fr

Centre d'études de l'emploi PROCHAINE INTÉGRATION AU CNAM

Le Centre d'études de l'emploi intégrera le Conservatoire national des arts et métiers au 1^{er} octobre.

Cette décision a été confirmée le 6 juin par Olivier Faron, administrateur général du Cnam. Environ 35 chercheurs, enseignants et personnels administratifs rejoindront donc le Cnam, dans le cadre d'un "Centre d'études sur l'emploi et le travail", avec un conseil d'orientation propre où siégeront des représentants des ministères concernés, dont celui du Travail. "Les compétences des personnels du CEE permettent d'analyser les questions de l'emploi, de faire de la prospective et de réfléchir aux bonnes solutions en termes de formation. C'est un formidable enrichissement", a déclaré Olivier Faron.

Olivier Faron, administrateur général du Cnam.



+ D'INFOS

www.cee-recherche.fr



Paritarisme FRANÇOIS HOMMERIL, ÉLU PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC



François Hommeril, nouveau président de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Le 1^{er} juin dernier, François Hommeril a été élu président de la CFE-CGC, à l'occasion du 36^e congrès de la confédération syndicale, à Lyon.

L'ancien président de l'Opcva Défi, l'organisme collecteur des industries chimiques, pétrolières, pharmaceutique et de la plasturgie entre 2013 et février dernier, a également été secrétaire national en charge de la formation professionnelle de la CFE-CGC. C'est donc un spécialiste de ces questions qui prend la tête de l'organisation syndicale représentant les cadres. "Trop souvent, la formation professionnelle est considérée comme un supplétif, une réponse à la question des demandeurs d'emploi, a-t-il souligné. Pourtant, elle a un impact très important sur la situation économique et c'est l'un des leviers de la reprise. Et une problématique qui doit irriguer toutes les politiques sociales ou économiques."

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

Dares ENQUÊTE SUR LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

La Dares (direction des études et statistiques du ministère du Travail) réalise une enquête sur le dialogue social en entreprise, dans le cadre du dispositif Acemo (Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre).

Elle collecte des données sur la tenue de négociations d'entreprise, les institutions représentatives du personnel et les différentes organisations syndicales. Cette enquête est reconnue par le Conseil national de l'information statistique d'intérêt général et de qualité statistique. Le questionnaire est consultable en ligne.

+ D'INFOS

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>



JOURNÉES NATIONALES DES MAISONS DE L'EMPLOI ET DES PLIE

30 juin et 1^{er} juillet 2016 à Nantes
Organisées par l'Alliance villes emploi. Thématique : "Les politiques durables de l'emploi au cœur de la réforme territoriale". "L'orientation, la formation, l'emploi, le développement économique, la chaîne de l'emploi et du développement économique est revue et organisée en partenariat avec l'État et les Régions. Les présidents de Maisons de l'emploi et de Plans locaux d'insertion et d'emploi doivent être associés à la négociation des réorganisations régionales."
www.ville-emploi.asso.fr

3^e GRAND FORUM DE LA PÉDAGOGIE

1^{er} juillet à Toulouse
Organisé par Ago Ingénierie formation, avec pour thème "Voyager pour apprendre : espaces inspirants et déplacements surprenants, ou comment le mouvement et l'espace ont un effet sur l'apprentissage". Deux conférences, quatre ateliers. Une action cofinancée par le Fonds social européen.
www.ago-formation.fr

1^{ère} UNIVERSITÉ ITINÉRANTE DES TERRITOIRES RURAUX

6 et 7 juillet à Figeac (Lot)
Organisée par le réseau des Maisons familiales rurales, sur le thème "Les métiers de demain dans les territoires". Les 430 MFR sont impliquées dans la formation de 93 000 jeunes et adultes sous statut scolaire, en alternance et en formation professionnelle continue. Elles proposent 350 qualifications.
www.mfr.asso.fr

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

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES MÉTIERS DE LA FORMATION

EXPERTISE 30 ANS FORMATION

Des logiciels de gestion dédiés à votre métier

Organismes de Formation Enseignement Supérieur Université d'Entreprise-RH Organismes Collecteurs

VAL Software
Bien plus que des logiciels valsoftware.com

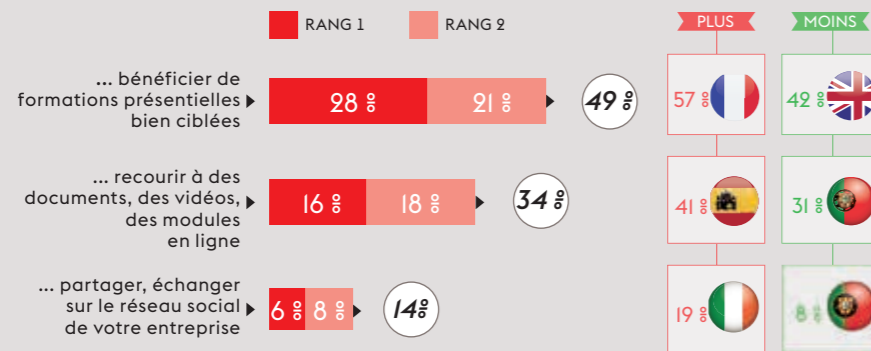


LE BAROMÈTRE CEGOS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN EUROPE

L'Observatoire Cegos a conduit cette étude entre les mois de mars et avril 2016 auprès de 2 640 salariés (tous ayant bénéficié d'une formation) dans six pays : France, Allemagne, Royaume-Uni, Espagne, Portugal et Italie.

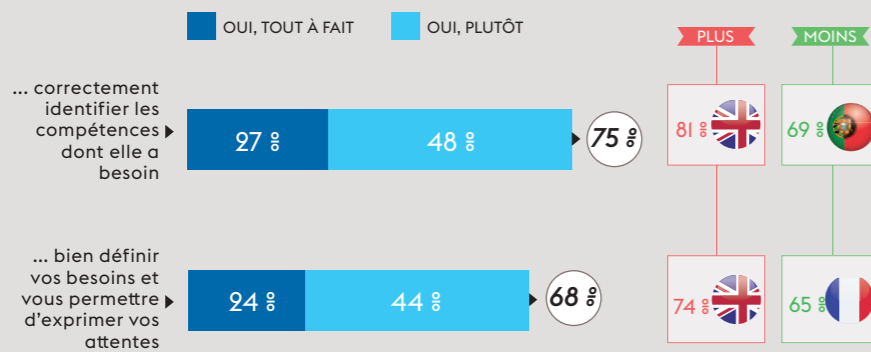
COMMENT DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

"SELON VOUS, LE MOYEN LE PLUS EFFICACE DE DÉVELOPPER VOS COMPÉTENCES, C'EST DE POUVOIR..."



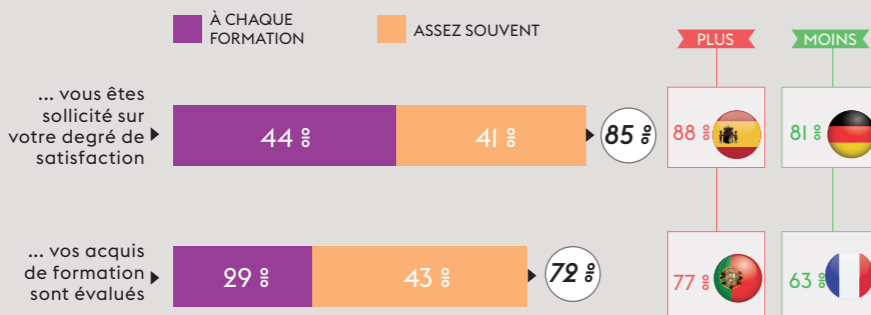
LA PERCEPTION DE L'INVESTISSEMENT DES ENTREPRISES

"ESTIMEZ-VOUS QUE VOTRE ENTREPRISE MET EN PLACE TOUS LES MOYENS POUR..."



L'ÉVALUATION DE LA FORMATION

"À L'ISSUE D'UNE ACTION DE FORMATION, POUVEZ-VOUS NOUS DIRE SI..."



94%

DES SALARIÉS INTERROGÉS SE DÉCLARENT RESPONSABLES DE LEUR MONTÉE EN COMPÉTENCES



63%

DÉCLARENT ÊTRE À L'INITIATIVE DE LEURS FORMATIONS (POUR 37%, ELLES LEUR SONT IMPOSÉES)



38%

ESTIMENT ÊTRE BIEN INFORMÉS DES FORMATIONS QUE PROPOSE LEUR ENTREPRISE



Entreprises, collecteurs, prestataires

QUELS CONTRÔLES APRÈS LA RÉFORME ?

Plus d'obligation fiscale après la réforme, plus de Cerfa "2483", une forme de libre investissement... les acteurs pourraient penser que les services de contrôle, nationaux ou régionaux, n'ont plus de raison d'être. Ce serait une erreur. La définition de l'action de formation reste plus que jamais inscrite dans le Code du travail, et entreprises, Opcas ou organismes de formation doivent toujours conserver les preuves de leurs versements et financements. Le point, à l'occasion du Rendez-vous du droit qui était organisé à Paris par Centre Inffo le 19 mai dernier, sur ce thème : "Prévenir le contrôle de la formation après la réforme".

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- La question de la traçabilité des actions de formation
- Les "catalogues de référence" des prestataires, en préparation dans les Opcas
- Les organismes de formation face à leurs obligations réglementaires

QUELLE TRAÇABILITÉ POSSIBLE DES ACTIONS DE FORMATION POUR LES ENTREPRISES ?

Comment les entreprises abordent la question de la traçabilité des actions de formation, dans un contexte où la réforme du 5 mars 2014 a substitué à l'obligation fiscale celle de maintenir ou développer l'employabilité du salarié ?

Cédric Morin

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la déclaration 2483, – qui garantissait que les entreprises consacraient au moins l'équivalent de 0,9 % de leur masse salariale à leur plan de formation –, a disparu avec cette contrainte fiscale. Néanmoins, elles ne sont pas dispensées de justifier leur investissement en formation sur d'autres lignes de dépenses. Cette question était l'un des fils rouges du Rendez-vous du droit organisé à Paris par Centre Inffo, le 19 mai dernier, sur le thème : "Prévenir le contrôle de la formation après la réforme".

"Pour les entreprises, nos méthodes d'intervention évoluent, car elles étaient jusque-là contrôlées au titre de la déclaration 2483, mais nous continuons à vérifier le respect des autres versements obligatoires et nous renforcerons nos actions quand elles ont bénéficié de fonds publics ou mutualisés", précise Stéphane Rémy, le chef de la mission Organisation du contrôle à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), également chargée de surveiller le versement de la taxe d'apprentissage, mais aussi des fonds européens, qui représentent un budget proche de 1 milliard d'euros par an. Avant la mise en œuvre de la réforme, les entreprises constituaient l'une des cibles prioritaires des vérifications menées par les services régionaux de contrôle (SRC), répartis au sein des direc-

tions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et coordonnés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Ainsi en 2014, sur 1141 interventions, 502 concernaient des employeurs, 630 des organismes de formation et 9 des organismes collecteurs. Si les contrôles administratifs et financiers vont se réduire, la responsabilité dans le champ de la formation des entreprises se renforce. Notamment avec l'instauration de l'entretien professionnel tous les deux ans, et l'obligation de faire bénéficier le salarié tous les six ans d'au moins une action de formation, d'une certification (y compris par le biais de la VAE) ou encore d'une progression salariale ou professionnelle.

Une traçabilité interne à l'entreprise

"Le Code du travail évoque un financement direct qui n'a plus comme finalité la dépense, mais la gestion des compétences des salariés. Quels sont les contrôles à envisager ?", interroge Fouzi Fethi, juriste à Centre Inffo. L'un des leviers serait l'implication des instances de représentation du personnel sur ces questions, notamment avec l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur le plan de formation. "Hormis s'il y a une



Stéphane Rémy, chef de la mission Organisation des contrôles à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (au micro), et son adjoint Philippe Delagarde, le 19 mai dernier, présentent l'activité des services de contrôle.



Les questions du public, lors du Rendez-vous du droit organisé par Centre Inffo, le 19 mai dernier.



3 QUESTIONS À Claire Gaillard, déléguée générale du Garf (Groupement des acteurs et responsables de formation)

"Les entreprises forment quand le besoin existe"

Deux ans après la réforme, comment les responsables formation se saisissent-ils des enjeux autour de la traçabilité ?

Nous avons notre enquête pour notre baromètre formation, les responsables formation avaient jusqu'au 10 juin pour répondre. L'édition 2015 nous apprend que tous ne s'étaient pas encore saisis de l'entretien professionnel, qui devait avoir lieu avant la fin du mois de mars 2016. La plupart avaient débuté mais ce n'était pas le cas de toutes les sociétés.

J'imagine que certaines ont dépassé le délai légal car cela peut être lourd à mettre en œuvre comme processus.

Quel impact a, selon vous, la fin de la déclaration 2483 sur la politique formation des entreprises ?

Les entreprises qui ont besoin de former le feront toujours, l'entretien professionnel permet de faire le point sur les carrières. Cependant, je ne pense pas que l'attitude des petites entreprises vis-à-vis de la formation évoluera. Elles forment quand le besoin existe.

C'est l'une des premières remontées de l'enquête en cours ?

Il est trop tôt pour avoir de premiers retours, nous souhaitons savoir notamment si le CPF est abondé et, si oui, comment. À propos de l'entretien, je ne vois pas comment ceux qui n'auront pas respecté l'obligation pourraient être sanctionnés. Il existe de nombreuses grilles pour mener ces entretiens, toute la question est de savoir si les responsables formation s'en saisiront.

Propos recueillis par Cédric Morin

REPÈRES

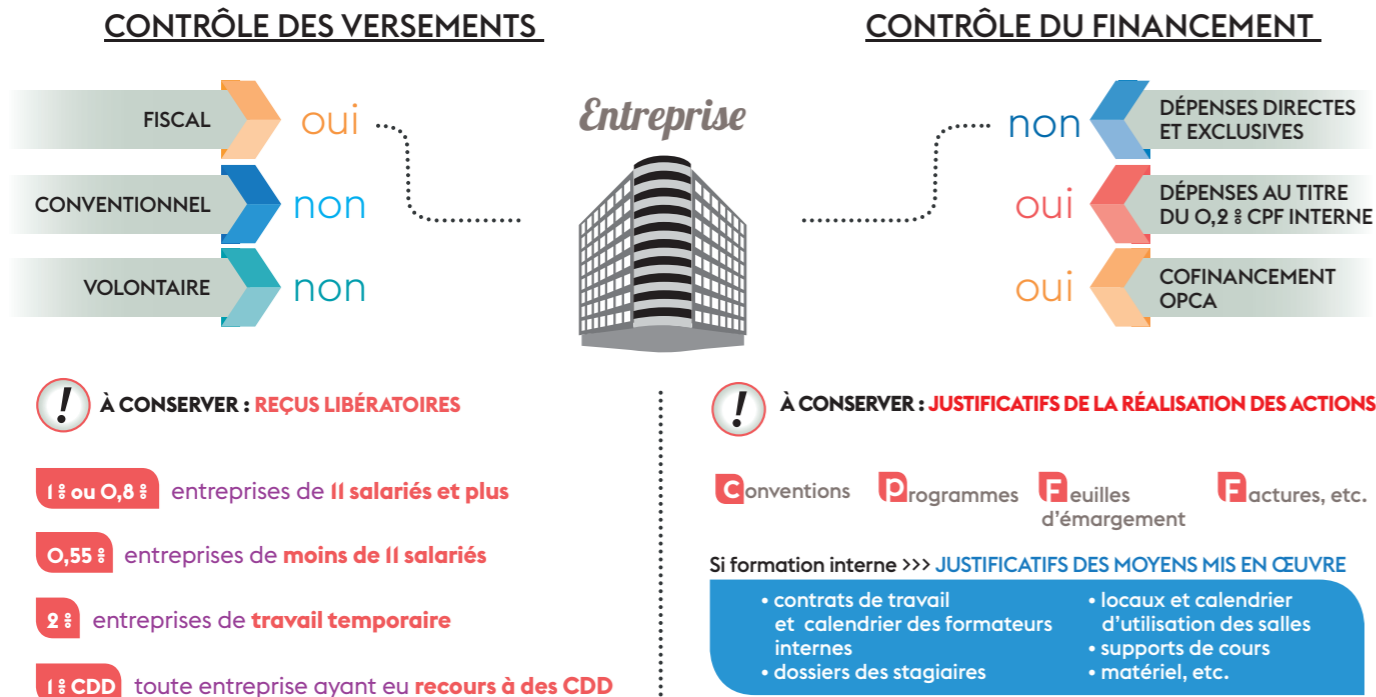
LES "CATALOGUES" DE RÉFÉRENCE

La loi du 5 mars a accéléré la dynamique qualité. Ce sont aujourd'hui les financeurs tels que les Opcas ou les Opacif qui en sont garants. Le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de formation, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017, prévoit en effet l'obligation pour ces financeurs de préparer chacun un "catalogue" de référence. Ils devront y inscrire les prestataires qui remplissent les six critères. À savoir : identification des objectifs de la formation ; adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation ; adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre ; qualification des formateurs ; information du public sur l'offre ; prise en compte des appréciations des stagiaires. Ces critères sont d'ailleurs une déclinaison de l'article L. 6353-1 du Code du travail, article-clé qui définit ce qu'est une "action de formation professionnelle". Important : l'État ne contrôlera pas *a posteriori* la qualité pédagogique mais le respect des engagements contractuels.

158

agents de contrôle assermentés et missionnés par le préfet de région ou le ministre chargé de la Formation professionnelle.

QUELS DOCUMENTS CONSERVER ?



! C'est à l'organisme contrôlé de faire la preuve de son respect de la réglementation.



Stéphane Rémy, chef de la mission Organisation des contrôles à la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (à droite), et son adjoint Philippe Delagarde, le 19 mai dernier.

●●● plainte et une intervention de l'inspection du travail pour non-respect des obligations de consultation, l'investissement formation est la problématique de l'employeur, rappelle Stéphane Rémy. C'est donc à lui d'assurer la traçabilité via l'entretien professionnel, notamment des actions entreprises, et c'est aussi aux instances de représentation du personnel de garantir que les salariés ont été informés de leurs droits." Il est encore tôt pour avoir une idée précise des politiques mises en œuvre par les entreprises pour garantir la traçabilité de leurs actions de formation, sauf dans celles où ces questions sont au

cœur des politiques de ressources humaines. C'est le cas des Caisses régionales du Crédit Agricole qui font partie, pour la plupart, des sociétés à avoir choisi d'internaliser la gestion du compte personnel de formation. "Nos représentants du personnel sont déjà familiarisés aux nouveaux enjeux. Concernant la gestion du CPF, ce dispositif est effectif dans nos Caisses régionales même s'il reste quelques points à préciser sur les actions imputables pour être totalement opérationnel", explique Émeline Lemasson, qui est chargée de formation à la Fédération nationale du Crédit Agricole.

En l'état, les entreprises n'ont d'autre choix que de conserver les preuves de leur investissement financier, en s'assurant que ces dernières entrent dans le cadre de la typologie des actions de formation définie par l'article L. 6353-1 du Code du travail, comme le précise Stéphane Rémy : "Le devoir des contrôleurs est de rappeler, notamment aux PME, le caractère obligatoire des entretiens et des résultats en matière de GPEC. Un accompagnement VAE, un cursus de lutte contre l'illettrisme, entrent dans la typologie d'une action de formation et il est primordial de conserver au moins quatre ans les preuves que ce soit pour nos services ou ceux de l'inspection du travail." ●

QUEL CONTRÔLE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION ?

Investissement et qualité figurent parmi les mots-clés de la dernière réforme de la formation. Les organismes de formation en sont comptables.

Célia Coste



Il est recommandé de recourir à un formalisme rigoureux pour ne pas avoir de problème"

Comment s'organise le contrôle de la bonne utilisation des fonds de la formation par les organismes de formation ? C'était l'objet du decryptage apporté par Stéphane Rémy, chef de la mission Organisation des contrôles à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), et son adjoint, Philippe Delagarde, le 19 mai dernier, lors d'un Rendez-vous du droit organisé par Centre Inffo. Les agents de contrôle de l'État, assermentés ou commissionnés par le préfet de région ou le ministre en charge de la Formation professionnelle, procèdent à un contrôle administratif portant sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, mis en œuvre pour

la formation professionnelle continue. "Concernant les moyens pédagogiques, l'État va s'intéresser à tout ce qui concerne les supports de la formation. Pour les moyens techniques, le contrôleur vérifie que les outils nécessaires à la réalisation de l'action de formation sont bien à la disposition des apprenants", détaille Stéphane Rémy.

Des pouvoirs d'investigation étendus

Pour mener à bien sa mission de contrôle, l'État a étendu son pouvoir d'investigation par l'intermédiaire de la loi du 5 mars 2014. Désormais, il peut solliciter l'avis ou l'expertise d'autorités publiques pour apprécier les moyens mis en œuvre par l'organisme de formation en vue de réaliser les actions. De plus, les agents de contrôle peuvent solliciter l'administration fiscale, les Opca, Pôle emploi, ou d'autres financeurs de la formation afin d'obtenir tous les renseignements utiles à leur mission. "Si nous avons besoin d'information en matière de volume de prise en charge, par exemple, nous pouvons solliciter ces organismes afin qu'ils lèvent le secret professionnel ou la réserve qu'ils sont en droit d'émettre habituellement."



Les agents de contrôle peuvent solliciter l'administration fiscale, les Opca, Pôle emploi ou d'autres financeurs de la formation afin d'obtenir les renseignements utiles à leur mission.

Remboursement des fonds indûment perçus

Lorsqu'un organisme de formation est contrôlé, il doit apporter la preuve que les formations pour



L. 6353-1

du Code du travail
Article qui définit ce qu'est une "action de formation professionnelle".



Fouzi Fethi, juriste à Centre Inffo, animait ce Rendez-vous du droit.

lesquelles il a perçu des fonds ont bien eu lieu. "La charge de la preuve incombe donc au contrôlé. Nous partons du principe que tout document probant est admis. L'important, c'est qu'il certifie le bien-fondé de la demande de prise en charge. La jurisprudence a eu l'occasion de donner quelques précisions concernant les documents admis : conventions, factures, feuilles d'émargement des stagiaires, etc.", précise le chef de mission. Les contrôleurs vérifient que la formation a bien eu pour objet la formation des stagiaires inscrits. "Il ne faut pas que les moyens de la formation soient utilisés pour autre chose que de la formation. Dans certains cas, la formation se révèle en effet être une façade." Si tel est le cas et que l'État le constate, les actions de formation sont réputées non exécutées. Cela donne alors lieu au remboursement des fonds indûment perçus.

Justifier l'utilité des dépenses

L'État s'assure également lors de ses contrôles de l'utilité des dépenses effectuées par l'organisme de formation. Ce dernier doit donc présenter les documents en rapport avec les produits et les charges engagés, mais aussi la justification en lien avec les dépenses. "Nous nous assurons de l'utilité des dépenses engagées. Elles doivent être rattachables à l'activité de forma-

tion." Si ce n'est pas le cas, la sanction tombe : rejet des dépenses et reversement au Trésor public d'une somme égale au montant des dépenses ayant été rejetées. "Doit-on toutefois distinguer les fonds publics des fonds privés ?", interroge Fouzi Fethi, juriste à Centre Inffo. "Les fonds engagés par les ménages ne devraient pas pouvoir faire l'objet d'un rejet de dépenses, car par principe ce ne sont pas des fonds publics. Cependant, le Code du travail prévoit une protection du consommateur en encadrant, entre autres, les modalités de contractualisation. Il existe une volonté manifeste de protéger le particulier quand il achète de la formation", précise de son côté Stéphane Rémy.

E-learning : un formalisme rigoureux

Face à l'émergence du numérique et aux nouveaux modes de consommation de la formation, les organismes de formation sont poussés à se réinventer. L'enjeu pour eux est bien d'arriver à prendre le virage du numérique, comme l'explique Dominique Piddat, du Centre de formation de la profession comptable. "Le présentiel est en chute libre, nous avons de plus en plus de demandes de e-learning. Pour preuve, nous n'éditions plus de catalogue papier." Beaucoup d'organismes proposent aujourd'hui des contenus mixés (blended learning) mais aussi de la vente de contenus de formation aux entreprises pour appuyer la construction de modules en interne. De nouvelles pratiques qu'il serait prudent d'encadrer par un grand formalisme afin de se préparer au contrôle. "Il n'y a pas d'obstacle légal à intégrer de la e-formation dans un achat, mais il faut veiller à assurer une traçabilité. De manière générale, il est recommandé de recourir à un formalisme rigoureux pour ne pas avoir de problème." ●



À noter : "La charge de la preuve incombe au contrôlé."

La formation au rendez-vous du "Big Data" P. 17

Accompagnement du changement : impliquer toutes les parties prenantes P. 18

En évolution : la base de données économiques et sociales P. 19



François Boltz
rédacteur en chef adjoint
d'Inffo formation

La formation au rendez-vous du "BIG DATA"



1 UNE NOUVELLE ÈRE ?

Les services documentation en entreprises et dans les grandes institutions connaissent depuis longtemps la problématique des bases de données. Aujourd'hui l'hyper connexion du plus grand public l'amène à connaître le concept de "Big Data", la gestion des données au niveau global. Le "Data Analyst" ou le "Data Scientist" en sont les nouveaux spécialistes. Ils croisent et agrègent des sources très diverses, provenant notamment des réseaux sociaux. Pour en tirer bénéfice, les entreprises se dotent de nouveaux talents. Les offres d'emploi qui apparaissent notamment sur <https://cadres.apec.fr> portent les intitulés "Ingénieur d'étude", "Ingénieur développement", "Ingénieur déploiement réseau" ou encore "Statisticien industriel". Et, plus directement, "Développeur Big Data". Les anglicismes foisonnent. Un "Data protection officer" est garant de la protection des données personnelles. Un "master data manager" est un chef de projet. Les offres émanent d'industriels, d'agences de conseil, etc. Elles concernent souvent des "bac + 5 en informatique", mais pas seulement, et insistent sur le "sens de la relation client". ●

2 QUELLE DEMANDE ?

Les services marketing sont très demandeurs. La finance, les neurosciences ou la climatologie également. Les objets connectés, devenus incontournables, émettent en permanence de nouvelles données. Les administrations peuvent utiliser le Big Data pour mieux connaître leurs administrés, répondre à leurs besoins ou effectuer des contrôles – même si Big Data n'est pas encore Big Brother : "Les deux tiers des personnes sont d'accord pour partager leurs données mais à condition d'avoir un service en échange", observent Jean-Charles Cointot et Yves Eychenne, auteurs de *La Révolution Big Data* (éditions Dunod). Les cabinets de recrutement s'intéressent beaucoup à cette approche, car l'analyse des informations figurant sur les réseaux sociaux et sur le "cloud", ce "nuage" d'informations, permet d'affiner les enquêtes sur les candidats. À terme, la robotisation du croisement des données pourrait venir à concurrencer ces agences. Pour l'heure, dans tous les secteurs, le domaine majeur d'usage est celui de l'aide à la décision. ●

3 QUELLES FORMATIONS ?

Le cabinet américain Gartner a indiqué que la demande mondiale avait dépassé les 4,4 millions d'emplois et que seulement 40 % de ces besoins étaient couverts. Mastère spécialisé, master of science, MBA... les diplômes formant aux métiers du Big Data se multiplient. "La plupart des formations concernent des spécialisations de fin de cursus", indique-t-on chez Studyrama. Le Cnam, traditionnellement tourné vers la formation continue, propose des diplômes, certificats et unités d'enseignement en ce sens, mais également avec des prérequis importants. Autre exemple, HEC Paris a établi un partenariat avec Axa pour lancer la chaire "Stratégie digitale et Big Data", qui "étudiera la transformation des modèles économiques des grandes entreprises", et, notamment, "confrontera en retour les offres et produits d'Axa aux réactions de la génération des digital natives". Ces familiers des technologies – depuis leur plus jeune âge. ●



Knock Billy
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR



Accompagnement du changement IMPLIQUER TOUTES LES PARTIES PRENANTES

“ **MANAGER LE CHANGEMENT EST UN ACTE INDISPENSABLE POUR ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS STRATÉGIQUES GÉNÉRÉES PAR LES NOUVEAUX PROJETS AU SEIN DE L'ENTREPRISE.** ”

Comment imaginer une entreprise statique, dont les modes de fonctionnement n'évoluent pas ? “Le changement fait partie de la vie de toute entreprise, quels que soient sa taille et son secteur d'activité. Il est le plus souvent multidimensionnel (culture, organisation, outils, ressources...). Il doit donc être appréhendé dans une approche globale”, précise Côme Tété, président d'Ère Humaine, cabinet conseil des stratégies ressources humaines spécialisé en dynamique d'organisation, mobilisation managériale, prévention des risques professionnels. Il accompagne de grands groupes dans leur politique de changement. Dans un projet de changement, l'improvisation n'est pas de mise. Elle peut même être fatale. “Les différents niveaux d'enjeux (axes de changement et impacts sur le travail) doivent faire l'objet d'un diagnostic précis et réaliste pour

assurer le meilleur accompagnement du changement (conseil, formation, communication, coaching...), conseille le consultant. Qui assure que “tout changement décrété est voué à l'échec”. Il est donc “primordial d'aborder cette question avec méthodologie et d'embarquer tous les acteurs internes pour réussir sa mise en œuvre. Car le changement doit faire l'objet d'une démarche d'appropriation et de réassurance des acteurs par rapport aux objectifs finaux”. D'où la nécessité d'y intégrer l'aspect communication. Une communication interne spécifique d'accompagnement permet de faire adhérer chaque partie prenante et d'avoir une vision commune à la fois de la raison d'être et des objectifs du projet. “Cette implication est indispensable

pour diminuer les résistances au changement. Car tout projet de changement doit intégrer l'intérêt du bénéficiaire et non des seuls décideurs. La maîtrise du « Et moi ? » est le facteur clef de la réussite de tout processus de transformation. La qualité des actions de changement engagées dépend de la bonne coopération entre les acteurs, notamment RH-managers et des synergies efficaces entre les équipes”, rappelle Côme Tété. Le management et la direction doivent savoir communiquer pour faire adhérer, faire connaître et faire agir. Car, souvent, “les aspects purement techniques sont prioritairement considérés au détriment des facteurs humains, qui fatalement induisent des résistances au changement”. ●

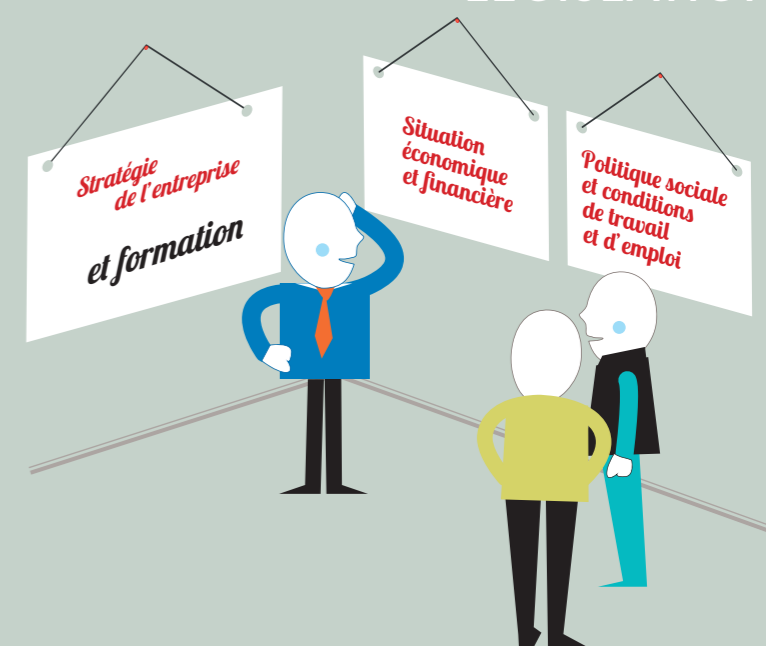
CRÉER LES CONDITIONS DE LA PARTICIPATION DE TOUS

Le changement est une rupture entre l'existant, considéré comme obsolète, et un futur porteur d'évolution. L'accompagnement du changement (conduite du changement ou pilotage de l'innovation) vise donc à faciliter l'acceptation, par les salariés, des transformations engendrées par la mise en œuvre du projet et à minimiser les facteurs de résistance ou de rejet. Il s'agit donc d'anticiper les risques, de définir et d'implémenter une procédure qui facilite la réalisation du projet. À savoir : créer les conditions de la participation de tous en les associant à la réflexion stratégique du projet ; établir un réseau interne pour communiquer tout au long du projet ; former les salariés concernés ; et évaluer les bonnes et mauvaises pratiques liées au changement, sans oublier de les partager.



Célia Coste
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION



En évolution LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

LA LOI DU 14 JUIN 2013 RELATIVE À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI A MIS EN PLACE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) QUE TOUTES LES ENTREPRISES DOIVENT METTRE À LA DISPOSITION DE LEUR COMITÉ D'ENTREPRISE. MAIS SON CONTENU ÉVOLUE.

La base de données économiques et sociales rassemble l'essentiel des informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales. L'idée : simplifier la communication des informations aux instances représentatives du personnel, notamment celles relatives à la politique en matière de formation professionnelle et de développement des compétences. “La BDES a été conçue de telle sorte qu'elle puisse constituer le support de préparation des consultations avec les IRP”, explique Pierre-François Tallet, juriste à Centre Inffo. Depuis le 1^{er} janvier 2016, le contenu de la base a été enrichi. Une nouvelle rubrique a été introduite concernant l'égalité professionnelle. L'employeur doit notamment y faire état de la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche,

de formation, de qualification, de conditions de travail, etc. “Il est à signaler que dans la BDES, la formation est considérée comme un investissement. En effet, l'article L. 2323-8 du Code du travail précise que les informations contenues dans la base de données portent sur l'investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail)...”. Cette base devra être opérationnelle au plus tard le 31 décembre 2016. La loi du 17 août 2015 dite Rebsamen modifie les modalités de consultation du comité d'entreprise. Elle regroupe les 17 informations-consultations du comité d'entreprise en trois réunions : une sur la stratégie de l'entreprise, la deuxième sur la situation économique et financière et la dernière, sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi. Les questions relatives à la formation devraient être abordées lors de la première réunion sous l'angle de la gestion prévisionnelle des compétences et lors de la dernière pour présenter le plan de formation. Un décret est sur le point de paraître,

concernant l'évolution du contenu du BDES dans ce contexte. “Dans l'attente de ce texte d'application, les dispositions légales s'appliquent. Le comité d'entreprise se prononce sur la formation dans le cadre de la consultation relative à la stratégie de l'entreprise. Un document présentant les orientations de la formation professionnelle doit donc lui être transmis.” ●

UNE BASE QUI DEVRA ÊTRE OPÉRATIONNELLE AU PLUS TARD LE 31 DÉCEMBRE 2016

L'article R. 2323-1-5 du Code du Travail précise que “les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.”

LE + Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Partenariat 43^e COLLOQUE DE LA FORMATION CONTINUE UNIVERSITAIRE Metz, 22-24 juin

Centre Inffo sera présent au 43^e Colloque de la FCU, organisé par l'Université de Lorraine à Metz du 22 au 24 juin. Cette rencontre annuelle avec les personnels des services formation continue des Universités, des chercheurs et universitaires, des élus locaux, des partenaires sociaux, permettra de mesurer l'investissement toujours plus grand des établissements de l'enseignement supérieur en matière de formation professionnelle continue, ce que préconisait le rapport Germinet (2015). Au programme : les perspectives ouvertes par les nouvelles Régions et les nouvelles Universités, les travaux sur la qualité de l'offre universitaire, le rapprochement entreprise-enseignement supérieur, les innovations pédagogiques. ●

+ D'INFOS
Renseignements et inscription :
<http://colloques.fcu.fr/>

Matinale d'actualité ORGANISMES DE FORMATION : COMMENT STRUCTURER LES CERTIFICATIONS EN BLOCS DE COMPÉTENCES ?

Paris, 28 juin 2016, 9h-13h

La loi du 5 mars 2014, prenant acte des besoins du marché du travail et de la demande sociale, a inscrit le bloc de compétences comme entité éligible au compte personnel de formation. Comment créer ou structurer des certifications en blocs de compétences ? Comment les enregistrer au Répertoire national des certifications professionnelles ou les faire recenser à l'Inventaire ? Une matinée organisée par Centre Inffo avec la participation de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) et du Copanef (représentation nationale des partenaires sociaux). ●

+ D'INFOS
Centre Inffo, rubrique Agenda de nos événements

Téléchargez gratuitement INFFO FORMATION SPÉCIAL 40 ANS

Le numéro spécial d'*Inffo formation* (n° 900, 15-31 mai) retraçant les grandes étapes de ces quarante années qui ont vu se développer la formation professionnelle continue est à présent disponible en téléchargement gratuit. Photos d'archives, points de vue de partenaires, portraits de salariés de Centre Inffo animent ce numéro spécial. À télécharger pour poser un regard dynamique sur le trait d'union entre passé et futur et pour faire connaître notre magazine. ●



+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/a-la-une-6/actualites-2016/centre-inffo-temoin-et-acteur-de-40-ans-de-formation-professionnelle-continue.html

Nouveau : session de formation ORGANISMES DE FORMATION, DÉVELOPPEZ VOS VENTES GRÂCE AU MARKETING La Plaine-Saint-Denis, 29 et 30 juin

En période de forte concurrence et de restriction de marché, comment faire connaître et reconnaître son offre de formation ? Centre Inffo propose une nouvelle offre de formation pour aider les organismes de formation à appliquer les principes fondamentaux du marketing à la formation. Une experte animera cette session. Les participants seront mis durant deux jours en situation de définir une offre marketing cohérente, de repérer et de mettre en pratique la segmentation de leur offre de formation, de définir des éléments de différenciation de leur offre et de savoir comment communiquer sur cette offre, en ligne et hors ligne. ●

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

Fongecif Île-de-France UN NOUVEL OUTIL D'“ACCOMPAGNEMENT DISTANCIÉ”

Le Fongecif Île-de-France vient de lancer C@li (Conseil et accompagnement en ligne), un service disponible à partir du portail salarié Sim (Système d'information multi-Fongecif).

“*Ses principales fonctionnalités vont d'une large information sur les métiers à la connaissance des potentiels d'emploi et à l'accès à des modules de e-learning, en réponse aux besoins des salariés*”, explique le Fongecif. Chaque visiteur pourra désormais avoir accès aux données emploi des territoires franciliens et nationaux, et “*à plus d'un million d'offres d'emploi tous secteurs d'activité confondus*”. À travers cette initiative, le Fongecif “*souhaite développer ces services venant ainsi renforcer la qualité du conseil en évolution professionnelle*”.

Les conseillers peuvent ainsi enrichir et personnaliser leurs recommandations à chaque salarié qui souhaite effectuer sa transition professionnelle avec une plus grande autonomie. “*Avec ce nouvel outil d'accompagnement distancié, le Fongecif Île-de-France décline en mode digital sa vocation*”

de première plateforme d'accueil des salariés”, indique Laurent Nahon, son directeur général. ●

+ D'INFOS
www.fongecif-idf.fr



Deux conseillères de C@li au Fongecif Île-de-France.

Baguette Academy FORMATIONS INTERACTIVES EN BOULANGERIE FRANÇAISE



Emmanuel Tertrais, fondateur de Baguette Academy.

Lancée en janvier dernier à Lyon par Emmanuel Tertrais, la plateforme Baguette Academy propose une formation en ligne certifiante dans la fabrication du pain et des viennoiseries françaises. L'objectif étant de diffuser ce savoir-faire à l'international, les cours en ligne sont traduits en anglais et en espagnol.

Les professionnels d'Amérique du Sud, du Moyen-Orient et d'Asie sont demandeurs. À compter de cet été, un module par mois sera mis en ligne. Emmanuel Tertrais prévoit à présent d'ouvrir des formations présentiels. ●

+ D'INFOS <https://www.baguetteacademy.com/fr>

Union nationale des Missions locales CHARTRE “POUR QUE LE NUMÉRIQUE PROFITE À TOUS”

L'UNML (Union nationale des Missions locales) vient de rejoindre les signataires de la charte de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) “*Pour que le numérique profite à tous*”. Laquelle rappelle trois priorités : maîtrise des compétences et accompagnement adapté, lutte contre l'illettrisme. L'“e-inclusion” est un processus qui vise à rendre le numérique accessible à chaque individu. ●

+ D'INFOS www.unml.info

Fédération des entreprises du recyclage POUR LA PROFESSIONNALISATION DE LA FILIÈRE

Les premiers CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) "Animateur d'équipe" ont été délivrés le 26 mai à Lille à l'occasion de l'assemblée générale de la Fédération des entreprises du recyclage (Federec).

Cinq certifications (opérateur de tri, conducteur d'équipements, opérateur de maintenance, etc.) ont été créées en 2015 pour professionnaliser et aussi fidéliser les salariés, "en leur donnant une vision à long terme de leur évolution



Les premiers CQPI "Animateur d'équipe", délivrés par le président et le vice-président de la Commission professionnelle nationale emploi-formation, le 26 mai à Lille.

+ D'INFOS
www.federec.com

professionnelle". Une offre de formation dédiée s'adresse à tous les salariés, de l'opérateur de tri au responsable d'exploitation ou de site. Un réseau d'organismes de formation a été mis en place afin de "déployer

ces certifications". Par ailleurs, une liste "compte personnel de formation" a été réalisée par les partenaires sociaux, et la branche recyclage s'est mobilisée sur CléA (certification socle de compétences). ●

La Réunion LE 3^e FORUM VAE

La Cris-VAE (Cellule régionale interservices - validation des acquis de l'expérience) de la Réunion a relancé l'initiative des Forums VAE, à Saint-Benoît le 26 mai dernier.

Ce Forum a rassemblé en un seul lieu les conseillers des Points relais conseil, les certificateurs et les structures proposant une aide au financement de la VAE. Dans l'optique de "favoriser la connaissance à ce droit", un premier forum s'était tenu en 2013 à Saint-Louis, et un deuxième à Saint-Pierre en 2014. Près de 1 200 personnes sont venues s'informer. ●



Lors du Forum VAE du 26 mai, à Saint-Benoît.

+ D'INFOS www.cariforef-reunion.net

Centre d'études de l'emploi LA TRANSMISSION DES SAVOIRS PROFESSIONNELS

Le Centre d'études de l'emploi vient de publier dans le cadre de *Connaissance de l'emploi* une étude sur la transmission professionnelle, pour "mettre à distance les idées reçues". La transmission en situation de travail est souvent envisagée comme se jouant entre deux individus, un ancien et un jeune : un transfert à sens unique de connaissances spécifiques. Fondée sur des recherches de terrain, l'analyse proposée par l'ergonome Jeanne Thébaud propose de l'envisager "en termes d'activité collective, interactive et multidimensionnelle". Elle invite à élargir la réflexion sur la transmission dans les négociations entre partenaires sociaux. ●

+ D'INFOS
www.cee-recherche.fr

Agefiph et Ucanss UNE CONVENTION NATIONALE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



Jean-Eudes Tesson, président du conseil d'orientation de l'Ucanss.

L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) ont signé le 2 juin une convention nationale pour l'emploi des personnes handicapées.

Le régime général de la Sécurité sociale (8 000 salariés et plus de 100 stagiaires reconnus en situation de handicap) se dote d'une mission handicap nationale assurant le déploiement et le suivi de la convention. Chaque caisse sera partie prenante par la voix de ses référents nationaux respectifs (branches maladie, famille, retraite et recouvrement). Au niveau local, un réseau de 22 référents territoriaux assurera le déploiement des plans d'action. En 2014, seulement un tiers des organismes avait mis en place des actions de sensibilisation ou des formations aux problématiques du handicap. Près de la moitié des organismes ont formé leurs collaborateurs aux démarches administratives relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur la politique en matière de non-discrimination. ●

+ D'INFOS
www.agefiph.fr ● <http://extranet.ucanss.fr>

Afpa Grand Est OBJECTIF FIBRE

Le 8 juin dernier, le label "Objectif Fibre" était remis à l'Afpa d'Epinal-Golbey. Les centres de formation Afpa qui forment aux métiers du déploiement et de la maintenance des réseaux en fibre optique jusqu'à l'abonné se doivent d'être référencés "Objectif Fibre". "Ce label est exigé par les organisations professionnelles et par de nombreuses entreprises emblématiques du secteur", explique l'Afpa. L'association est partenaire formation du plan "France Très Haut Débit", qui prévoit de couvrir l'intégralité du territoire d'ici 2022. Elle participe à la plateforme nationale interprofessionnelle pour le déploiement de la fibre. ●

+ D'INFOS www.afpa.fr

Commissariat général à l'égalité des territoires 20 000 PROFESSIONNELS BIENTÔT FORMÉS À LA LAÏCITÉ



Marie-Caroline Bonnet-Galzy, commissaire générale à l'égalité des territoires.

Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) a été mandaté pour concevoir et déployer un plan national de formation destiné aux acteurs de terrain de la politique de la ville, de la jeunesse et des sports.

Le plan "Valeurs de la République et laïcité" est une réponse aux besoins exprimés par ces professionnels qui travaillent au contact des publics, jeunes notamment. Son objectif est de les aider à "mettre leurs pratiques professionnelles en accord avec le cadre juridique, dans un souci de pédagogie auprès des publics qu'ils côtoient". 10 000 personnes par an (animateurs, médiateurs, éducateurs, entraîneurs, etc.) seront formées au cours des deux prochaines années. Le Commissariat général à l'égalité des territoires est un service du Premier ministre. Il est "mis à disposition" de plusieurs ministres, en premier lieu ceux en charge de l'Aménagement du territoire et de la Ville. ●

+ D'INFOS
www.cgnet.gouv.fr

Erasmus+ LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE "INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA GÉNÉRATION ERASMUS"



Menée par l'agence Erasmus+ avec le Céreq auprès de 33 500 jeunes Français sortis du système scolaire, une enquête nationale a mis en regard insertion professionnelle, scolarité et mobilité à l'international.

Que ce soit pour un stage en entreprise, des études, une formation, ou un travail, un peu

moins d'un jeune sur trois part à l'étranger durant ses études ou sa formation, indique l'agence dédiée à la promotion et à la gestion de plusieurs programmes et dispositifs communautaires. Mobile, cette "Génération Erasmus" comprend les jeunes issus des zones urbaines sensibles (23 %), des zones rurales (28 %), et de l'outre-mer (40 %). Elle apparaît plus rapide à trouver un premier emploi (un peu moins de trois mois, contre quatre mois et demi pour les jeunes n'ayant pas réalisé de séjour à l'étranger durant leur formation) et accède à un niveau de rémunération plus élevé (en moyenne, 1 480 euros net par mois, contre 1 200 euros).

+ D'INFOS

www.agence-erasmus.fr

Bretagne ASSISES DE LA MOBILITÉ DANS L'APPRENTISSAGE

Les Assises territoriales organisées les 30 et 31 mai à Rennes ont réuni une centaine de formateurs, d'employeurs et de "post-apprentis" pour apporter leurs témoignages et présenter le "mode d'emploi" du programme Erasmus+ : la Bretagne compte déjà plus de 10 % de ses bénéficiaires (553 apprentis et accompagnateurs en 2015). "Nous pouvons aller plus loin !", a assuré Pierre Pouliquen, vice-président à la jeunesse du Conseil régional. Ces Assises avaient eu lieu à Paris en 2014, puis à Nantes en 2015. Une organisation tournante qui permet à l'agence Erasmus+ d'approfondir sa coopération avec les Régions.

+ D'INFOS

www.bretagne.bzh

- CONSEIL D'ANALYSE ÉCONOMIQUE -



Présentation de la Note du Conseil d'analyse économique, le 31 mai à Paris.

Chômage des seniors LES QUALIFICATIONS NE SONT PAS EN CAUSE

Les seniors, au chômage parce que leurs connaissances sont dépassées ? Prétexes, répondent les économistes Corinne Prost, Pierre Cahuc et Jean-Olivier Hairault.

François Boltz

"L'emploi des seniors : un choix à éclairer et à personnaliser", c'est le titre d'une nouvelle Note du Conseil d'analyse économique (CAE). Le 31 mai à Paris, les économistes Corinne Prost, Pierre Cahuc et Jean-Olivier Hairault présentaient leurs recommandations pour mieux "favoriser les choix individuels". L'emploi des seniors apparaît influencé par les systèmes de retraite, de préretraite et d'assurance-chômage. Leur taux d'emploi en France est inférieur de 10 points à la moyenne des pays de l'OCDE, même s'il a augmenté ces quinze dernières années. "Les dispenses de recherche d'emploi (DRE), par

exemple, sortaient les seniors des chiffres du chômage", observe Corinne Prost. Jean-Olivier Hairault ajoute : "Il faut prévenir les comportements de sortie du marché du travail qui coûtent cher en termes de cotisations." Les trois économistes proposent d'instituer un système de "bonus-malus" pour sensibiliser les employeurs à la question. "Les seniors qui sont en emploi n'ont pas de problème d'employabilité. Pour eux, la formation, ce n'est pas le problème !, s'exclame Jean-Olivier Hairault. Mais les rédacteurs de plans sociaux pensent toujours à eux en premier. Même en situation de départ de gré à gré, c'est la voie de la facilité. C'est une très mauvaise option, collectivement." De nouvelles réformes sont à venir. "Pour que les choix collectifs se fassent de manière transparente, il est urgent d'améliorer l'information sur les dispositifs d'emploi-retraite."

FAVORISER LES "RETOURS EN EMPLOI" DES SENIORS

Il est difficile aux seniors de retrouver un emploi à un âge où chacun trouve naturel qu'ils soient en inactivité. Ici, la formation trouve tout son intérêt.

Dans tous les pays, la durée effective du chômage des seniors est plus élevée que celle des moins de 50 ans. "Hors de l'emploi, un senior peut souffrir d'un certain éloignement par rapport aux tâches et métiers en expansion", observent Corinne Prost, Pierre Cahuc et Jean-Olivier Hairault. L'expérience internationale montre que les "retours en emploi" se font souvent au prix d'une baisse du salaire. Cette perte de "capital humain" liée au chômage est particulièrement sensible dans le cas d'un senior. Pour soutenir leur période de recherche et de "(re)formation", le suivi de ces demandeurs d'emploi doit être amélioré, plaident les trois économistes : "Les actions de Pôle emploi doivent être spécifiques et adaptées aux chômeurs de plus de 50 ans. Lorsque les seniors au chômage sont trop jeunes pour espérer prendre leur retraite avant la fin de leur indemnisation, il est préférable d'améliorer le suivi et la formation, plutôt que d'allonger la durée d'indemnisation." Actuellement, jugent-ils, Pôle emploi ne met pas assez de moyens particuliers au service des seniors, même si l'un de ses quinze critères de performance est le retour rapide en emploi des plus de 50 ans. Il faut intensifier les politiques ciblées, insiste sur ce point Corinne Prost, Pierre Cahuc et Jean-Olivier Hairault, qui donnent en exemple celles menées en Allemagne, avec le programme "Perspektive 50 plus". Et de conseiller de mettre l'accent sur la réinsertion, en termes de formation, de réseaux d'entreprises, d'accompagnement et, plus que tout, de sensibilisation des demandeurs d'emploi seniors.

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**

608PO

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 2016)

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 >



MARIO BARSAMIAN
PRÉSIDENT DU RÉSEAU
DES CARIF-OREF (RCO)

Parcours

2008
professeur en centre
de formation
d'apprentis

2012
président
de l'Observatoire
régional emploi
formation (Oref) Paca

2013
vice-président du RCO

“LE RÉSEAU DES CARIF-OREF DOIT CONTINUER D'ACCROÎTRE SON RÔLE POLITIQUE ET D'IMPULSION”

Le “RCO” a un nouveau visage. Mario Barsamian, jusque-là président par intérim, a été confirmé lors du conseil d'administration du 24 mai à la tête de réseau des Carif-Oref.

Rencontre avec cet ancien professeur de centre de formation d'apprentis qui entend bien impulser la montée en puissance du réseau dans son rôle d'animation, d'observation et d'information.

Propos recueillis par Célia Coste

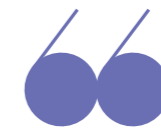
Vous venez d'être élu président du réseau des Carif-Oref. Quelle politique souhaitez-vous conduire au niveau national ?

J'ai mené avec mon prédécesseur, Charles Fournier, une réforme statutaire assez lourde en juillet 2015. Elle a eu pour objet deux axes principaux : la représentation des Carif-Oref au niveau national et le lien entre les politiques nationales et les politiques régionales, qu'elles soient publiques ou paritaires. Le réseau des Carif-Oref doit continuer d'accroître son rôle politique et d'impulsion. C'est le cas en pratique, notamment par la place que nous occupons dans plusieurs instances, telles que le Conseil national de

l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop). Globalement, nous sommes très sollicités par les acteurs du quadripartisme, notamment les partenaires sociaux, avec lesquels nous avons la volonté de travailler.

Quel travail avez-vous l'intention de mener avec Centre Inffo ?

Nous comptons poursuivre le travail engagé depuis plusieurs années en essayant de trouver des complémentarités et des objets communs. Nous souhaitons travailler en étroite collaboration en suivant de près ce que chacun fait. Sur la réforme de la formation, le compte personnel de formation concerne à la fois le RCO et Centre Inffo sur deux



Nous nous positionnons en tant qu'acteurs d'aide à la décision”

objets différents. Centre Inffo a notamment été mis à contribution sur le volet portail national “Orientation pour tous” alimenté notamment par nos bases, et le réseau a été sollicité pour alimenter la plateforme CPF à la fois sur les certifications éligibles et les formations liées à elles¹. Cela illustre bien le travail complémentaire qui peut exister entre les deux structures.

Où en est-on de la fusion des Carif-Oref dans les nouvelles grandes Régions ?

Sur cette question, certaines sont plus avancées que d'autres, comme la Normandie dont les deux anciennes Régions avaient anticipé le changement. Dans toute fusion, il faut mener une réflexion sur la façon de créer une structure à partir de plusieurs entités différentes. Cela engendre des interrogations organisationnelles et “pratico-pratiques”, ce qui peut prendre du temps. Notre constat est qu'il ne peut pas y avoir de système unique dans les grandes Régions, car le mode d'alimentation des bases est différent. La solution est d'avoir des maquettes identiques. Le réseau est bien outillé à travers ses pratiques anciennes de mutualisation et la mise en place d'un groupe de travail spécifique sur ce point.

Quel rôle le RCO va-t-il jouer face à l'évolution des Carif-Oref et la réforme territoriale ?

Il faut bien distinguer l'impact différent des deux lois. La loi “Maptam”² concerne le nouveau périmètre des Régions. Un groupe de travail spécifique a été mis en place au sein du RCO pour assurer deux fonctions : la veille et le transfert d'expériences. Par exemple, nous sommes en pleine réflexion technique sur les GIP (groupements d'intérêt public) pour maintenir, voire renforcer, une gouvernance quadripartite dans ce type de structure. D'où l'intérêt du partage d'information. Pour ce qui est de la loi “NOTRe”³, qui élargit les compétences des Régions, un élément concerne directement les Oref : celui de la compétence en matière de développement économique des Conseils régionaux. De mon point de vue, cela change le métier des observatoires. Historiquement, le point de départ de leur travail se situait là où il y avait le plus de données, c'est-à-dire dans la formation

initiale pour aller vers l'emploi. Avec les missions de développement économique, il faut une chaîne renversée de l'emploi vers la formation. Les données brutes sont les mêmes, mais les indicateurs ne le sont pas. ●

“RENFORCER NOTRE COLLABORATION EN NOUS CONCENTRANT SUR NOS MISSIONS PROPRES”

Mener un travail en étroite collaboration avec Centre Inffo : telle est l'ambition du nouveau président du RCO. Cela s'illustre par une convention de partenariat sur le point d'être signée par les deux acteurs et dans laquelle ils s'engagent à poursuivre des travaux communs. “Il faut renforcer notre collaboration tout en nous concentrant sur nos missions propres, Centre Inffo sur le champ national et les Carif-Oref sur le champ régional, souligne Régis Roussel, responsable du département Régions-Europe-International à Centre Inffo. C'est comme cela que nous travaillons en pleine complémentarité au service du développement de la formation.”

À titre d'exemple, une “communauté de métier” pour la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) a récemment vu le jour, portée par Centre Inffo, l'Université ouverte des compétences (UODC) et le réseau des Carif-Oref. En complément des actions de professionnalisation prévues par les réseaux nationaux, cet espace se veut un lieu d'échanges de pratiques, de développement de “l'interconnaissance inter-réseaux” et d'outillage des professionnels, avec le souci de favoriser une culture commune. Fin juin, cet espace sera proposé à l'ensemble des conseillers des territoires d'expérimentation.



1. Centre Inffo a aussi alimenté la partie juridique du portail.

2. Loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

3. Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.

LA ROBOTIQUE ARRIVE DANS L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION

Avec ses 1^{ères} Journées de la robotique en éducation, l'Institut français de l'éducation et l'Université Lyon 1 proposaient, les 12 et 13 mai dernier à Lyon, de faire le point sur les usages présents et à venir de la robotique dans les établissements scolaires français. Zoom sur les formations à la robotique intelligente

Nicolas Deguerry

Jérémy Koessler, directeur d'Awabot, et Christophe Batier, président de Claroline, devant le "robot de téléprésence" (pouvant être utilisé comme avatar lors d'une réunion) Beam, d'Awabot.

LA SOLUTION

QUOI ?

Trois grandes familles de robots éducatifs

Les robots de "téléprésence", les "compagnons" connectés, et les "supports de projets d'enseignement" (popularisés par le robot humanoïde Nao).

QUI ?

Des enseignants-chercheurs

conscients que les professionnels ont besoin d'une palette de compétences non seulement techniques mais aussi des sciences humaines.

POURQUOI ?

Un besoin industriel fort, un levier de développement, y compris pour l'emploi.



“ Le progrès : trop robot pour être vrai.” Cet aphorisme de la série "Graffiti", Prévert le signait en 1966¹. Cinquante ans plus tard, le monde de la robotique fascine toujours autant, peut-être d'autant plus qu'il quitte chaque jour davantage les frontières de la science-fiction pour irriguer notre quotidien. Pourquoi s'intéresser à la robotique ? À cette question, Jérôme Poure, responsable innovations et méthodes à l'Institut des ressources industrielles, organisme de formation de l'UIMM, répond par l'économie : l'industrie du XXI^e siècle a besoin

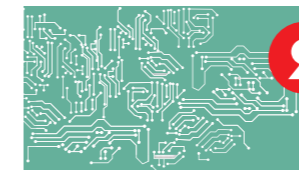
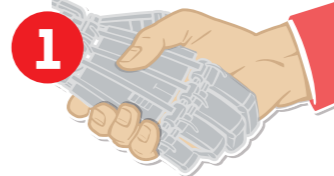
de robotique, et parce que l'industrie française est en retard sur ce champ, elle perd des parts de marché. Si la partie est mal engagée, elle n'est pas perdue pour autant avec les villes de Grenoble et Lyon qui comptent parmi les fleurons de la robotique. Drôle d'ironie dans cette région qui a vu la révolte des ouvriers – les Canuts lyonnais – contre la mécanisation du textile au XIX^e siècle, Auvergne-Rhône-Alpes compte quelque 1 500 entreprises intéressées au développement de la robotique, assure Frédéric Hélin, du cluster Coboteam. Il en est convaincu, "la robotique est un levier de développement, y



1. Fatras, Gallimard.

LES TROIS "TECHNOLOGIES CLÉS 2020"

LA "COBOTIQUE"
(INTERACTION AVEC LES HUMAINS)

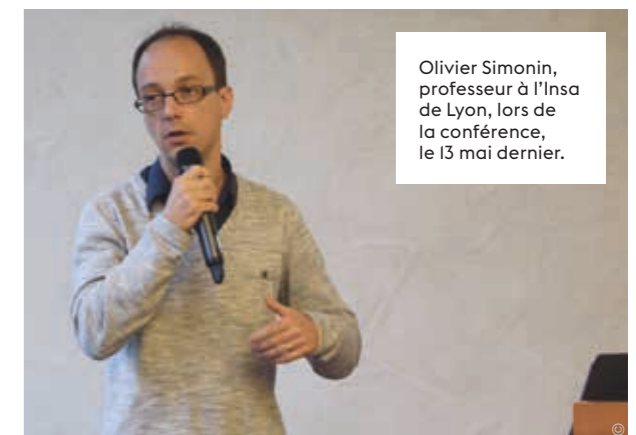


2 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

LA ROBOTIQUE AUTONOME
(TRAITER DE L'INFORMATION DE MANIÈRE AUTONOME POUR EFFECTUER UNE ACTION APPROPRIÉE)



Deux robots humanoïdes français Nao, autonomes et programmables, développés par la société Aldebaran Robotics.



Olivier Simonin, professeur à l'Insa de Lyon, lors de la conférence, le 13 mai dernier.

compris pour l'emploi". Sur ce point, Jérôme Poure confirme : "Les entreprises robotisées ont plutôt embauché que débauché." À une condition toutefois : que le changement soit accompagné par la formation. Ceci aussi bien en formation initiale où la robotique aide à recruter de nouveaux candidats dans un secteur atteint d'un déficit d'image, qu'en formation continue du fait de la nécessité de développer les compétences existantes et de requalifier le personnel. Pour Frédéric Hélin, la complexité croissante des robots entraîne le besoin de "matière grise" : "Il faut former à tous les niveaux, du technicien à l'ingénieur."

Des compétences scientifiques et transverses

Ceci, avec une certaine polyvalence, remarque Catherine Pérotin, directrice adjointe de l'IFE-ENS : "Informatique, sciences cognitives, juridique..., les professionnels ont besoin d'une palette de compétences qui ne relèvent plus seulement du technique mais aussi des sciences humaines ; plus que jamais, la philosophie et la littérature sont nécessaires", relève-t-elle. Avec sa spécialisation de robotique de services et d'intégration des systèmes embarqués créée

voici deux ans, Fabrice Jumel, enseignant-chercheur au sein de l'école de robotique CPE, ne peut que confirmer : "Les sciences cognitives, c'est nouveau pour nous, mais nous en avons besoin" pour être capables de faire évoluer des robots au sein d'un environnement humain. "L'aide à la personne via la robotique de service est un défi", auquel "il manque tout de même vingt à cinquante ans de recherche autour des sciences cognitives", reconnaît-il. Le futur a de l'avenir ? La boutade est facile et les débouchés déjà bien présents, au regard des 80 % d'étudiants qui auraient "trouvé un stage exactement dans les domaines de la robotique intelligente industrielle et de services à la personne", assure Fabrice Jumel. "Je n'ai aucun mal à attirer les étudiants vers ces filières et les débouchés sont assurés", confirme Olivier Simonin, professeur à l'Insa de Lyon et à l'origine de la création d'une option de spécialisation "Robots et objets communicants". Révélateur selon lui d'un "besoin industriel fort", cet engouement se traduit par une filière de formation incluant la robotique de l'initiation au doctorat, sans oublier l'équipe de recherche Chroma² dont il a la responsabilité. ●



Il faut former à tous les niveaux"

Frédéric Hélin
cluster Coboteam



2. Cooperative and human-aware robot navigation in dynamic environments (robot coopératif et "conscient de l'humain" en environnements dynamiques).

L'INVENTAIRE DES CERTIFICATIONS PORTE LA "LOGIQUE COMPÉTENCES"

Alors que la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCPC) vient de publier son rapport d'activité 2015, nous avons rencontré son président, George Asseraf. L'occasion de dresser un premier bilan de la mise en œuvre de l'inventaire des certifications et des habilitations.

Nicolas Deguerry



George Asseraf, président de la Commission nationale de la certification professionnelle.

Trois jours après avoir quitté la direction générale de l'Onisep¹, il nous reçoit dans son bureau de la Commission nationale de la certification professionnelle. Parvenu au terme d'un mandat qu'il juge aussi passionnant qu'épuisant, on le retrouve d'autant plus détendu qu'il semble animé d'une grande confiance dans le potentiel de l'outil qui nous réunit : l'inventaire des certifications et des habilitations.

L'inventaire, beaucoup s'en souviennent à la manière d'une Arlésienne. Car, dans les dossiers bien avant d'être repris dans la loi du 14 novembre 2009, il ne s'est finalement mis en place que dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, pour être opérationnel au premier trimestre 2015. De fait, si l'urgence de l'outil n'avait jusqu'alors pas toujours été bien comprise des financeurs, c'est bien l'arrivée du compte personnel de formation qui l'a replacé au centre des débats : sans inventaire, la liste interprofessionnelle serait encore aujourd'hui orpheline de bien des titres pourtant indispensables aux bénéficiaires du CPF. En l'occurrence, ce ne sont pas moins de 814 certifications qui étaient recensées le 9 mai 2016. À savoir, 287 en catégorie A pour les certifications relatives à des normes de droit, 390 en catégorie B pour les normes de marché et 137 en catégorie C pour les certifications dites d'utilité économique ou sociale.

Un marqueur qualité

Certes, toutes ne se retrouvent pas dans les listes du CPF, mais George Asseraf le rappelle, il n'existe



L'inventaire devient un outil de signalement de certifications porteuses de qualité"



814 certifications qui étaient recensées au 9 mai 2016.

pas de "synchronisation" entre les travaux de la CNCPC et du Copanef². "Nous sommes dans une logique de recensement en fonction de critères qualité définis de manière réglementaire, explique le président de la CNCPC. Le Copanef agit sur des critères qui renvoient davantage à des besoins spécifiques des entreprises et des branches, comme par exemple pour les métiers en tension, dans une logique de choix déterminés par les orientations des partenaires sociaux." Devançant la question de l'utilité de l'inventaire, George Asseraf insiste : "La loi de 2014 a souhaité que l'inventaire soit articulé au CPF et nous voyons aujourd'hui que l'usage qui en est fait semble en deçà des ambitions portées par la loi, commente-t-il. Je pense qu'il faut garder à l'esprit le fait que le Copanef est une instance des partenaires sociaux qui a une vocation politique forte, alors que la CNCPC a une vocation technique centrée sur deux éléments : s'assurer que nous sommes bien dans une logique de compétences, d'une part, et d'insertion professionnelle, d'autre part."

Reste aussi que l'utilité de l'inventaire n'est pas limitée à l'horizon du CPF. Et de remarquer que si dès aujourd'hui, les entreprises l'utilisent pour la mise en œuvre de leurs périodes de professionnalisation, ce sont demain les Régions, Pôle emploi et les Opca qui seront amenés à monter en puissance. Car quand il s'agit de "financer des formations certifiantes de courte durée, l'inventaire devient un deuxième outil de signalement de certifications porteuses de qualité, comme le RNCPC³ l'a été pour le certifiant", précise-t-il.

BIENTÔT MOINS DE TITRES AU RÉPERTOIRE ?

En 2015, les certifications de droit représentaient 8 295 des 12 689 enregistrements du RNCPC (Répertoire national des certifications professionnelles), avec une nette prédominance des titres de l'enseignement supérieur, redevable de 6 119 enregistrements. Et c'est cette donnée qui devrait changer : "Avec la réforme de la nomenclature des diplômes de l'enseignement supérieur, on sait que l'on va descendre en dessous des 500 certifications génériques", estime George Asseraf. Soit une cure qui devrait permettre au Répertoire de passer sous la barre des 5 000 enregistrements d'ici à cinq ans. Bonne nouvelle ? "Je suis de ceux qui pensent que la lisibilité ne dépend pas tant du nombre que des moteurs de recherche, dont on doit faciliter l'usage", répond-il. Rendez-vous fin 2016 - début 2017 pour une nouvelle version du système d'information de la CNCPC.

Des savoirs aux compétences

En matière de compétences, George Asseraf souligne fortement le potentiel de la catégorie C, appelée selon lui à se développer et qui présente l'intérêt d'"avoir fait entrer des logiques de compétences là où il y avait trop souvent des logiques de formation". Et d'expliquer : "Dans le champ de la formation professionnelle, nous avons encore beaucoup de formations essentiellement axées sur l'acquisition de savoirs. Or, pour figurer à l'inventaire, comme au RNCPC, il faut vérifier la maîtrise de certaines compétences."

L'intérêt ? "Il devient ensuite plus facile dans le parcours tout au long de la vie d'agréger, combiner et accumuler des certifications plutôt que des formations." Pourquoi est-ce important ? "Parce que ce sont des signaux utiles sur le marché du travail quand il s'agit d'attester la maîtrise d'un certain nombre de compétences, plutôt que de savoirs."

Reliant les travaux de la CNCPC à "l'ambition des partenaires sociaux de souhaiter que chaque salarié puisse s'élever d'un niveau de qualification tout au long de sa vie professionnelle", le président de la Commission nationale de la certification professionnelle peut conclure : "L'inventaire pourra occuper un rôle de signalement important dans le champ de la formation professionnelle, aussi important, je l'espère, que celui du RNCPC." ●



1. Successeur de Pascal Charvet, George Asseraf a achevé le 6 mai 2016 le mandat qu'il avait débuté le 6 mai 2013.

2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

3. Répertoire national des certifications professionnelles.

Douze ans durant, Yanic Soubien fut en charge du portefeuille de la formation en Basse-Normandie, dont il occupa la vice-présidence de Région.

Appelé en février dernier pour renforcer le cabinet de Clotilde Valter – Normande comme lui – c'est lui qui aujourd'hui chapeaute le plan 500 000.

Benjamin d'Alguerre

YANIC SOUBIEN

CHEF D'ORCHESTRE DU PLAN 500 000

Il y a loin de Taillebois – la petite commune de l'Orne de 200 habitants dont il fut maire pendant douze ans – à l'Hôtel du Châtelet où, depuis le 16 février dernier, il s'occupe à mettre en musique le plan "500 000 formations pour les demandeurs d'emploi" en tant que conseiller technique de Clotilde Valter. "Je suis et je reste un rural", déclare-t-il d'emblée lorsqu'il vous accueille dans son bureau modeste du 4^e étage du 127, rue de Grenelle. Modeste... et un peu vide, aussi, comme si ce Normand attaché à son terroir voulait signifier qu'il n'est ici, à Paris, que de passage. "Lorsque j'ai accepté cette mission suite à la proposition de Clotilde Valter, je me suis projeté dans la perspective d'un CDD. J'irai jusqu'au bout de la mission qu'elle me confie et je suis ravi de participer à l'aventure du plan 500 000 à ses côtés, mais je n'ai pas vocation à faire carrière à Paris, ni à m'y installer. Chaque week-end, je retourne dans l'Orne retrouver ma ferme, ma famille, mes chevaux et les associations dans lesquelles je m'investis."

Écologiste authentique

Et c'est vrai que du conseiller ministériel, l'ancien vice-président du Conseil régional de Basse-Normandie n'en a pas l'apparence, affichant ostensiblement catogan et anneau à l'oreille



1995
adhère aux Verts

2001 - 2014
maire de
Taillebois (Orne)

2004 - 2015
vice-président de
la Basse-
Normandie en
charge de la
formation
professionnelle

février 2016
conseiller
technique au
cabinet de
Clotilde Valter

gauche. Un style un peu décalé que cet écologiste de longue date qui a fait ses premières armes au tournant des années 1980 dans les manifestations contre l'installation de l'EPR de Flamanville a toujours conservé, même une fois devenu un édile régional.

"Au début, c'est vrai que son allure surprenait ! Bernard Cazeneuve avait l'habitude de dire de lui qu'il avait inventé le costume à manches courtes !", s'amuse aujourd'hui Philippe Duron, l'ancien président socialiste de la Région. Celui qui présida la Basse-Normandie de 2004 à 2010 se souvient de l'âpreté avec laquelle il sut défendre les intérêts des écologistes et de leurs alliés radicaux lorsqu'il fut question de négocier les vice-présidences de Région lors de la victoire de la coalition de gauche face à la liste menée par René Garrec.

Là où la presse normande annonçait l'écologiste à l'Agriculture ou à l'Environnement, Yanic Soubien emporte la formation professionnelle, le plus gros portefeuille régional.

Concepteur de pédagogies pour adultes

Étonnant, de prime abord, pour un écologiste, mais pas nécessairement pour celui-ci, formateur et ingénieur-concepteur de pédagogies pour adultes qui s'est fait les dents au cours de la décennie 80 dans la conduite du changement au sein d'un tissu industriel normand en mutation. "On sortait



d'une époque où le travail était avant tout une question de conditionnement des salariés pour entrer dans une ère nouvelle fondée sur l'intelligence collective, le dialogue, la capacité individuelle et collective de s'adapter", explique celui qui, des années plus tard, a capitalisé sur ces expériences pour monter toute une palette de dispositifs d'insertion, d'orientation et de formation à dimension régionale ("Espoir", "Élan" puis enfin "Réussir") avec toujours le souci de poser les guichets au plus près du public, au cœur des territoires plutôt que dans les grandes agglomérations de la région. "Le chaînon manquant dans les politiques de formation de la Région, c'était le territoire et ça, Yanic Soubien a très vite su le comprendre", résume Philippe Duron. Même du côté de la nouvelle majorité de la Région désormais réunifiée, on salue son parcours : "Il a su porter son action de façon efficace et pragmatique sans se laisser enfermer dans les clivages politiques", témoigne ainsi David Margueritte, son successeur Les Républicains en charge des dossiers formation et apprentissage.

Pour "dépasser les clivages"

Un pragmatisme en bandoulière qui se sera également révélé d'un grand secours au plan national lorsque Yanic Soubien "montera" dans les instances supérieures de l'Association des Régions de France, du CNFPTLY¹ ou de la conférence quadripartite préfiguratrice du futur Cnefop² pour porter la parole des Régions. Pas toujours facile, d'ailleurs, de faire entendre la voix des territoires dans des instances multipartites où, pendant longtemps, l'État et les partenaires sociaux avaient eu l'habitude de dialoguer en tête-à-tête. "La quadripartite fut une expérience intéressante. Elle a permis de mieux s'écouter, de se concerter, de pouvoir travailler ensemble et de se rôder sur plusieurs dossiers « formations d'urgence » : le plan 10 000, le plan 30 000 où nous avons appris à dépasser les clivages."



1. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

2. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

“Le chaînon manquant dans les politiques de formation de la Région, c'était le territoire”

Dépasser les clivages, il l'a fallu, ces derniers mois, pour passer le cap des 500 000 avec de nouveaux exécutifs régionaux parfois franchement hostiles. "Mais on y arrive. 14 Régions se sont engagées, nous espérons en signer 17 sur les 18 Régions. Paca s'apprête à signer, ce sera la dernière convention", se réjouit celui qui, une fois sa tâche terminée rue de Grenelle, entend bien reprendre la route de l'Ouest pour retrouver ferme, perchons et cerisiers blancs made in Normandie. ●



SUR LE WEB

Évaluer la formation : nouveaux enjeux, nouvelles pratiques ?

Lors de la conférence du Jeudi de l'AFREF du 21 avril 2016, Nora Yennek, Roland Settelen et Marc Dennery ont fait le point sur la question de l'évaluation, avec l'impact de la loi de 2014 et ont proposé, à partir de la présentation de plans d'action dédiés et de dispositifs originaux, des pistes d'amélioration des différents niveaux de l'évaluation.

+ D'INFOS

Extraits vidéo sur www.dailymotion.com ou <http://fr.afref.org>



Virgile Lungu
Éditions Gereso,
2016

PUBLICATION

Ressources humaines 2.0 Le nouveau défi des RH : l'accompagnement en mode digital

Avec l'arrivée de nouvelles applications, en paie, retraite, recrutement ou formation, les ressources humaines évoluent vers une version "2.0", explique l'auteur, lui-même ingénieur en systèmes d'information. Les RH se connectent au "Big Data" pour mieux piloter la mobilité, le télétravail ou encore le compte personnel de formation.

+ D'INFOS

<https://www.la-librairie-rh.com>



Formation emploi n° 133
Marseille : Céreq, mars 2016

PUBLICATION

Heurs et malheurs de l'apprentissage en Suisse

La situation de la Suisse semble parée de toutes les vertus : faible taux de chômage, primauté de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage, liens étroits entre formations et marché du travail... Au-delà, ce dossier invite à découvrir les mécanismes à l'œuvre, et leurs défis.

+ D'INFOS

www.cereq.fr/actualites/Heurs-et-malheurs-de-l-apprentissage-en-Suisse



À LA RADIO

"Formation, les clés du retour ou du maintien à l'emploi"

Retour sur la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie sur le terrain avec Jean Wemaëre, président du groupe Demos et de la Fédération de la formation professionnelle, et Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail, dans l'émission "Éco Mag" diffusée le 9 mai sur les antennes de RCF (Radio chrétienne francophone).

+ D'INFOS

Podcast de l'émission : <https://rcf.fr/actualite/economie/formation-les-cles-du-retour-ou-du-maintien-lemploi>

ORGANISMES DE FORMATION

Toute la réglementation de votre activité

COLLECTION les guides juridiques



Ce guide incontournable présente toute la réglementation des organismes de formation en quatre chapitres :

- déclaration et fonctionnement d'un organisme de formation ;
- contrôle et imposition d'un organisme de formation ;
- vente et réalisation d'une action de formation ;
- action de formation, financement et certification.

Opérationnel et à jour de la loi du 5 mars 2014, cet outil s'impose comme la référence indispensable en matière de gestion quotidienne d'un organisme de formation.

Centre Inffo propose également deux journées de formation :

- « Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation » du 23 au 25 novembre 2016 ;
- « Respecter les principales obligations d'un organisme de formation » les 3 juin, 6 juillet et 13 décembre 2016.



Centre Inffo - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Téléphone : 01 55 93 92 02 - Télécopie : 01 55 93 17 28 - Email : t.benyouness@centre-inffo.fr



BON DE COMMANDE

INFORMATIONS INDISPENSABLES À LA PRISE EN COMPTE DE VOTRE COMMANDE

VOS COORDONNÉES M. Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

Courriel _____

Téléphone _____

Je souhaite commander le guide juridique « Organismes de formation : toute la réglementation de votre activité » VERSION PAPIER

Prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)
+ Frais de port 5,28 € TTC (par ouvrage)

Je souhaite commander le PDF du guide juridique « Organismes de formation : toute la réglementation de votre activité » TELECHARGEMENT PDF

Prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)

Je joins mon règlement à l'ordre de Centre Inffo

Par chèque bancaire Par chèque postal

Je recevrai automatiquement une facture de régularisation.

Code 621W0

Code 622W0



VOUS ÊTES PRO ? FAITES LE SAVOIR !



CERTIFICAT CLÉA®, UN COUP DE POUCE POUR VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL

Le certificat professionnel CléA a été créé pour vous, salarié ou demandeur d'emploi. Vous n'avez pas de diplôme mais vous avez des connaissances de base ? Vous avez de l'expérience et vous savez travailler ? Vous avez envie d'aller plus loin ? Le Certificat CléA est fait pour vous, c'est une chance à saisir ! **CléA est une certification officielle et professionnelle, reconnue par tous dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les régions.**



Pour savoir comment l'obtenir, rendez-vous sur www.certificat-clea.fr