

P.26

Innovation

LA RECONNAISSANCE DES
COMPÉTENCES DES ÉLUS
DU PERSONNEL

P.28

Stratégie

LE TEMPS DE L'ÉVALUATION
DES POLITIQUES PARITAIRES
DE FORMATION

P.30

Portrait

ALAIN GRISET, NOUVEAU
PRÉSIDENT DE L'UNION DES
ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 914 • Du 15 au 31 janvier 2017 www.centre-inffo.fr

P.9 *À la une*

LA NOUVELLE ARCHITECTURE DE L'AFPA



© Fabric Boisière

Au centre Afpa de Marseille la Treille, une formation aux métiers du bois et à la menuiserie d'agencement.

Formation continue, tout change.
Pour tout comprendre,
votre meilleur conseiller juridique !



La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation

édition
2017

FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue

www.droit-de-la-formation.fr



Publicité

Les Fiches pratiques de la formation sont disponibles sur la boutique en ligne <http://boutique.centre-info.fr>

Sommaire



- p. 2 **L'événement**
La ponction sur les Opcva pour financer le plan 500 000 devrait être évitée
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**
La nouvelle architecture de l'Afpa
- p. 15 **Guide pro**
Expertise
Qualité : la portée de la labellisation et de la certification
Savoir-agir
Se former à l'analyse transactionnelle
Législation
Prestataires de formation : le contrôle de la réalité des dépenses exposées
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **Innovation**
• Compte personnel d'activité : de nouveaux décrets pour accompagner le changement
• 2017, un an de la reconnaissance des compétences des élus du personnel
- p. 28 **Stratégie**
Le temps de l'évaluation des politiques de formation
- p. 30 **Portrait**
Alain Griset, nouveau président de l'Union des entreprises de proximité
- p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Architecture

Ne dites plus association, mais agence.
Depuis le 1^{er} janvier, l'Afpa est l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes. Le changement en établissement public industriel et commercial vise à pérenniser une institution créée en 1949 (voir nos articles À la une, pages 9 à 14). Cette transformation conforte son rôle au sein du service public de l'emploi et règle la question de l'immobilier, via le transfert en pleine propriété de 113 sites du patrimoine de l'Afpa. Reste à savoir si ce nouveau statut, plébiscité par les parties prenantes, permettra de relancer l'activité de l'opérateur, dont le déficit annuel atteint les 150 millions.

Reconnaissance

En matière d'évolution professionnelle des syndicalistes, "la reconnaissance de leurs acquis d'élus est le levier qui peut permettre de relancer leur carrière", soulignait René Bagorski, le directeur chargé du suivi des Opcva et des relations avec les branches professionnelles au sein de l'Afpa, à l'occasion du colloque "Progression, stagnation, reconversion : quelles trajectoires pour les représentants du personnel", organisé en décembre par Miroir social et Trouver une formation-CE. Cette perspective devrait être grandement facilitée par la mise en œuvre du décret d'application de l'article 33 relatif à la loi Travail (voir notre article, pages 26 et 27).

La rédaction



Retrouvez toute l'actualité de la formation professionnelle sur : www.actualite-de-la-formation.fr

à suivre...



est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • O1 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin, Mariette Kammerer, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborateurs** : Françoise Gérard, Valérie Michelet, Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • ISSN : 2491-7761 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois
• **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, O1 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

RAPPORT IGAS - IGF - CGEFI

LA PONCTION SUR LES OPCA POUR FINANCER LE PLAN 500 000 DEVRAIT ÊTRE ÉVITÉE

L'hypothèse d'une ponction sur la trésorerie des Opcas pour cofinancer le plan "500 000 formations" s'éloigne. Les organismes paritaires ont rejeté unanimement les projets de prélèvement que leur soumettait la mission d'inspection de l'Igas, de l'IGF et du CGEfi¹.

Benjamin d'Alguerres et Béatrice Delamer



L'IMAGE
Une table ronde consacrée au plan "500 000 formations supplémentaires", ici le 20 octobre 2016 au ministère du Travail.

Les partenaires sociaux étaient invités au ministère le 6 janvier pour la présentation du rapport *La trésorerie mobilisable des organismes paritaires agréés*, dressé par les Inspections générales des finances, des affaires sociales et le Contrôle général économique et financier. L'IGF, l'Igas et le CGEfi étaient chargés d'identifier des fonds disponibles pour notamment cofinancer l'allongement du plan "500 000 formations". Sophie Delaporte, la directrice de cabinet adjointe de Clotilde Valter, et Manuel Bougeard, directeur de cabinet de Myriam El Khomri, se sont montrés rassurants.

"Les Opcas ne détiennent pas de trésor, commente Maxime Dumont, secrétaire confédéral en charge de la formation professionnelle à la CFTC. Les fonds non utilisés s'apparentent à un fonds de roulement." Et Eric Freyburger, délégué national emploi et formation professionnelle à la CFE-CGC, d'ajouter : "Ce rapport met au clair des informations qui ne correspondent pas à l'image que se font les politiques de nos actions."

Les critères de l'étude

L'inquiétude était vive du côté des partenaires sociaux depuis l'annonce du lancement de cette mission d'inspection chargée d'examiner les



Nous ne sommes pas en présence de structures gestionnaires dont les réserves seraient durablement abondantes"

comptes des 20 Opcas pour rechercher d'éventuels excédents de trésorerie. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) avait alors suggéré de se concentrer seulement sur les comptes clôturés au 31 décembre 2015 (excluant ainsi Agefos-PME, qui a arrêté les siens courant 2016). Elle recommandait aussi de ne pas retenir les contributions volontaires et conventionnelles (afin de ne pas décourager les entreprises d'en verser), la part FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), les ressources issues de la taxe d'apprentissage, du Cif et les décaissements des deux premiers mois de 2016 (afin de laisser aux organismes paritaires une marge de manœuvre).

Neuf Opcas "solvables"

Au total, en basant les calculs sur cette assiette, seuls neuf Opcas (Opcalm, Fafih, Actalians, Opcas Défi, Constructys, Opcas 3+, Fafiec et Uniformation), restaient en état de dégager un excédent de trésorerie susceptible d'alimenter le "fonds de concours". Et encore ne s'agit-il "que" de 143,9 millions, bien loin des 350 escomptés.

La marge de manœuvre des Opcas apparaît réduite : leur trésorerie fluctue en fonction de la période de l'année et selon l'organisme et ses activités. "Cette variabilité (...) témoigne de l'évolutive des situations financières des Opcas qui, sous l'autorité de leurs branches professionnelles, sont susceptibles de modifier sensiblement et rapidement leurs conditions de prise en charge en fonction des priorités des partenaires sociaux et de la capacité de financement. Elle montre aussi que l'on n'est pas en présence de structures gestionnaires dont les réserves seraient durablement abondantes", confirment les inspecteurs dans leur rapport.

La modestie des sommes "ponctionnables" au regard des ambitions affichées n'a cependant pas convaincu ces neuf organismes de contribuer.



1. Inspection générale des affaires sociales ; Inspection générale des finances ; Contrôle général économique et financier.

"Les Opcas potentiellement les plus mis à contribution ont manifesté leur opposition politique", notent les inspecteurs. Arguments avancés : de tels prélèvements sur les fonds des organismes collecteurs seraient susceptibles d'influer sur le comportement des entreprises adhérentes, qui pourraient renoncer à leurs projets de formation ou se désengager financièrement de l'apprentissage ou du compte personnel de formation. Autre requête : que les deux Opcas interprofessionnels (Agefos-PME et Opalio) soient, eux aussi, concernés par l'effort demandé.

Ponctionner le FPSPP plutôt que les Opcas ?

Surtout, l'opposition des Opcas s'est cristallisée autour d'une suggestion : celle d'un prélèvement qui porterait sur les fonds du FPSPP, plus légitime sur la question des demandeurs d'emploi que les Opcas. Les partenaires sociaux tirent la sonnette d'alarme contre une telle éventualité. "La CGT a insisté pour que ce financement provienne d'une contribution exceptionnelle sur les entreprises qui pourrait osciller entre 0,05 et 0,1 % de leur masse salariale. Nous jugeons normal que ceux qui consomment les compétences des salariés - les employeurs, donc - contribuent à leur formation", estime Jean-Philippe Maréchal, conseiller confédéral chargé de la formation initiale et continue à la CGT. Pour Philippe Couteux, secrétaire confédéral à la CFDT, l'idée n'est pas de dire "Les salariés relèvent des Opcas, les demandeurs d'emploi de l'État" : "Ce que nous souhaitons, c'est voir se développer une volonté coordonnée de tous les acteurs de travailler ensemble à la sécurisation des parcours."

La question du financement du fonds de concours reste donc toujours posée et devrait être remise sur la table lors des négociations avec l'État sur l'annexe financière 2017 du Fonds paritaire. ●



Garantie jeunes GÉNÉRALISATION À L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Depuis le 1^{er} janvier, la Garantie jeunes, accessible aux moins de 26 ans en situation de précarité, sans emploi et sans formation, est généralisée à l'ensemble du territoire.

Un décret paru le 27 décembre 2016 inscrit dans le Code du travail ce dispositif d'accompagnement articulé autour de la définition d'un projet professionnel et intégrant des périodes de formation et de mise en situation.

Le décret prévoit d'accélérer l'entrée des jeunes dans ce dispositif mis en œuvre par les Missions locales, avec lesquelles l'État conclura des conventions d'objectifs et de moyens. Le contrat d'engagement doit mentionner les différentes phases du parcours (définition du projet,



Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, ici le 20 décembre 2016 lors de la signature de la charte "Entreprises et quartiers" avec la société Engie.

périodes de formation, de mise en situation professionnelle, etc.), leur durée, mais aussi l'engagement de chaque partie dans ce cadre. Il doit aussi préciser le niveau de l'allocation, dont le montant maximal est 470,95 euros. Le budget 2017 de la Garantie jeunes est de 498,54 millions d'euros.

La Garantie jeunes a été initiée expérimentalement dans le cadre du plan pluriannuel contre la pauvreté

de 2013. Près de 100 000 demandeurs d'emploi de moins de 26 ans en ont bénéficié. Quatorze mois après l'entrée dans le dispositif, les bénéficiaires sont 9 % plus nombreux à être en CDI ou CDD long que leurs alter ego qui n'en ont pas bénéficié.

+ D'INFOS

www.gouvernement.fr/action/la-garantie-jeunes

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES MÉTIERS DE LA 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

Elle l'a dit



Avec la digitalisation, de nouvelles compétences émergent ou se renforcent dans toutes les fonctions : support, commercialisation, animation, conception de parcours, etc. Les formateurs anticipent des impacts forts sur leurs métiers."

Cécile Hervier

auteure d'une étude sur l'impact de la digitalisation sur les organismes de formation (cabinet Ambroise Bouteille)



Organisations patronales LA NOUVELLE "CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES"

Depuis le 6 janvier, la CGPME est devenue la CPME, Confédération des petites et moyennes entreprises. Un nom plus direct pour rappeler sa vocation : "Défendre les PME et TPE françaises."

François Asselin, président de la Confédération depuis 2015, a indiqué les quatre objectifs de la feuille de route 2020 : encourager la prise de risque, agir pour un environnement économique et social favorable, être le moteur de l'innovation et du développement responsable, favoriser un dialogue social serein et non contraint dans l'entreprise. La CPME rassemble 125 unions territoriales et près de 200 fédérations et syndicats de métiers.



François Asselin, président de la CPME.

+ D'INFOS www.cpme.fr



Actuel secrétaire général du Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf), il s'apprête à succéder à Alexis Hluszko au poste de président. Responsable du centre d'expertise SynerForm (DRH groupe) chez Engie (ex-GDF Suez) depuis 2011, Sylvain Humeau était auparavant directeur formation chez Suez Recyclage France après avoir notamment été formateur chez Veolia. Le Garf compte 700 entreprises adhérentes.



SYLVAIN HUMEAU
président du Garf, à compter du 31 janvier

6 048

demandeurs d'emploi étaient engagés à la fin du second semestre 2016 dans un parcours de validation des acquis de l'expérience en projet collectif (VAEC).

750

ateliers d'information sur la VAE en projet collectif ont été organisés, comptabilisant 15 000 bénéficiaires. (Chiffres ministère du Travail)

Datadock LES RÉFÉRENCEMENTS ONT COMMENCÉ

Dédié à la simplification des démarches déclaratives de réponse aux critères du décret qualité, le site Datadock est accessible depuis le 2 janvier. Plus de 2 000 organismes de formation sont désormais enregistrés.

"Nous n'avons pas encore les éléments pour nous permettre de dissocier ceux qui ont simplement créé un compte de ceux qui ont finalisé l'instruction de leur dossier et répondu aux 21 critères de qualité requis", souligne Stéphanie Lagalle-Baranès, présidente de D2OF (Datadock Organismes de formation) et directrice générale d'Opcaim (Opca de l'industrie métallurgique). D2OF est le GIE (groupement d'intérêt économique) qui réunit les Opca et Fongecif pour gérer ce service de référencement. Il s'est organisé en commissions. L'une est dédiée au système d'information pour prendre en charge toutes les questions techniques, une autre est consacrée au modèle économique. Ce sont les organismes financeurs de la formation professionnelle qui assument financièrement ce dispositif. D2OF



Stéphanie Lagalle-Baranès, présidente de D2OF.

souhaite que cette base de données soit commune à tous les Opca, aux Fongecif mais aussi aux Conseils régionaux qui arrivent progressivement. "C'est une solution pour mutualiser les frais de formation" et directrice générale d'Opcaim (Opca de l'industrie métallurgique). D2OF est le GIE (groupement d'intérêt économique) qui réunit les Opca et Fongecif pour gérer ce service de référencement. Il s'est organisé en commissions. L'une est dédiée au système d'information pour prendre en charge toutes les questions techniques, une autre est consacrée au modèle économique. Ce sont les organismes financeurs de la formation professionnelle qui assument financièrement ce dispositif. D2OF souhaite que cette base de données soit commune à tous les Opca, aux Fongecif mais aussi aux Conseils régionaux qui arrivent progressivement. "C'est une solution pour mutualiser les frais de formation", précise Stéphanie Lagalle-Baranès. Le groupement a également prévu une commission dédiée à la communication. "80 000 organismes de formation doivent être prévenus et accompagnés", souligne la présidente. Une période de transition, jusqu'au 30 juin, permet aux financeurs d'accompagner les organismes afin qu'ils répondent aux exigences du décret qualité. Pendant ce semestre, le financement des actions de formation des organismes non référencés est maintenu.

+ D'INFOS

www.data-dock.fr



LE BAROMÈTRE ANNUEL DU GARF

Réseau national de professionnels avec 700 entreprises adhérentes, le Garf (Groupement des acteurs et responsables de formation) représente l'ensemble des fonctions et segments de la formation-développement des compétences en entreprise, avec le concours de DRH, d'universitaires, de consultants et d'experts des Opc. Son "Baromètre" annuel vient de paraître.

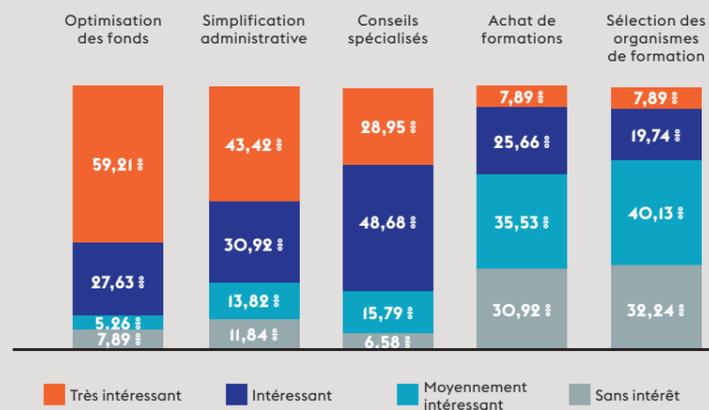
Données www.garf.asso.fr

LES CRITÈRES DE SÉLECTION D'UN ORGANISME DE FORMATION PAR UNE ENTREPRISE

Réponse "En premier critère"

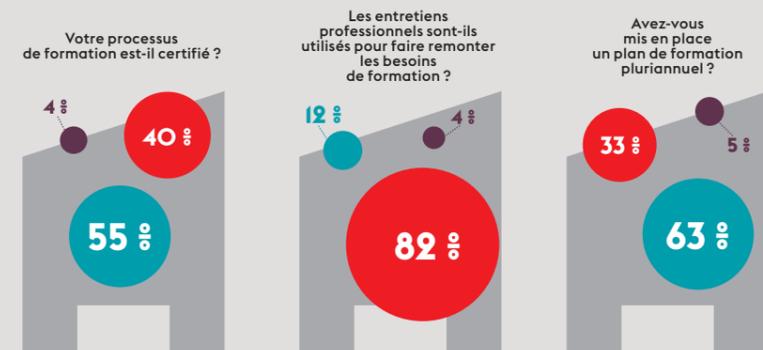


LES SERVICES DES OPCA QUI INTÉRESSENT LES ENTREPRISES



"DANS VOTRE ENTREPRISE"...

Oui Non Sans réponse



51 %

DES ADHÉRENTS DU GARF TRAVAILLENT AVEC UN ORGANISME DE FORMATION INTERNE À LEUR ENTREPRISE

72 %



NE RECUEILLENT PAS DE CONSEILS DE LEUR OPCA



57 %

ONT MAINTENU LEUR VOLUME D'ACHAT DE FORMATION EXTERNE EN 2016



Au centre Afpa de Lille Lomme, une formation de technicien supérieur en conception industrielle.

Établissement public industriel et commercial LA NOUVELLE ARCHITECTURE DE L'AFPA

Le 1^{er} janvier 2017, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes est devenue l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Cette transformation en établissement public (Épic) marque la volonté des pouvoirs publics d'ancrer l'Afpa dans le service public de l'emploi comme opérateur de la mise en œuvre des politiques publiques de formation et de développement économique des Régions, de Pôle emploi et les services de l'État. Tout en se mettant davantage au service de la croissance et de la compétitivité des entreprises.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Les quatre missions et les deux filiales

Un nouveau positionnement sur le marché de la formation

Les atouts et les handicaps à surmonter

LES MISSIONS ET LES FILIALES DU NOUVEL ÉPIC AFPA

Un Épic (établissement public à caractère industriel et commercial) pour les missions de service public et deux filiales pour les activités relevant du champ concurrentiel : telle est la nouvelle architecture de l'Afpa.

Mariette Kammerer

Non plus association, mais agence, avec le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial. L'Épic Afpa est né le 1^{er} janvier 2017, après dix-huit mois de discussions quadripartites. Ce changement de statut – prévu par la loi Rebsamen d'août 2015 et entériné par l'ordonnance du 9 novembre 2016 – a pour but d'assurer la pérennité de cette institution historique, créée en 1949, fragilisée par l'ouverture à la concurrence en 2009 et qui a frôlé la cessation de paiement en 2012. Le gouvernement avait alors accepté de sauvegarder l'Afpa pour la refonder sur de nouvelles bases. Une nouvelle directrice générale, Pascale d'Artois, vient de prendre ses fonctions pour mener à bien cette transformation.

Le statut d'Épic conforte le rôle de l'Afpa au sein du service public de l'emploi et règle aussi la question de l'immobilier, par le transfert en pleine propriété de 113 sites du patrimoine de la nouvelle Agence. Mais si certains y voient une belle opportunité de développement, c'est le principe de confier les activités de formation des salariés et des demandeurs d'emploi à deux filiales du secteur marchand qui ne fait pas l'unanimité. *« Pour parvenir à ce projet final, le dialogue entre État, Régions et partenaires sociaux n'a pas été facile, explique un conseiller de Clotilde Valter, entre le « tout libéral » voulu par les uns et le « tout service public » réclamé par les autres, nous avons dû trouver un compromis. »*

Les quatre missions de service public

L'ordonnance définit les quatre missions de service public confiées à l'Épic et financées par l'État à hauteur de 110 millions d'euros. Tout d'abord, une



Visite du centre de formation Afpa à Lardy (Essonne) par Myriam El Khomri et Clotilde Valter, le 26 avril 2016.

mission de certification – création et mise à jour des titres professionnels du ministère du Travail – compétence historique de l'Afpa. Ensuite, une mission de prospective des nouveaux métiers en lien avec les branches professionnelles, que la FFP (Fédération de la formation professionnelle, organisation d'employeurs des organismes privés) juge *« redondante avec celle des Carif »*. La troisième mission, le conseil en évolution professionnelle, est, elle, saluée par la CGT comme *« une reconnaissance importante pour l'Afpa, qui ne faisait pas partie des organismes habilités »*. La quatrième mission concerne l'accompagnement des publics *« éloignés de l'emploi »*, catégorie qui selon la FFP *« doit être mieux définie, puisque les demandeurs d'emploi relèvent de la filiale »*. L'ordonnance prescrit enfin une obligation de présence sur tout le territoire, *« justifiant le maintien de certains sites moins rentables »*, explique-t-on au ministère.

«Centre de ressources» pour les filiales

Un premier projet présenté au Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), qui prévoyait de laisser la formation des demandeurs d'emploi dans le champ des activités financées par l'État, a été jugé non conforme aux règles européennes de libre

3 QUESTIONS À Yves Barou, président de l'Afpa



«Être à armes égales avec les autres opérateurs»

Qu'apporte la transformation de l'Afpa en Epic ?

Avant, l'Afpa était un Ovni financier, avec 750 millions de chiffre d'affaires mais aucun fonds propres. Désormais, c'est un Épic national géré sur la base d'une convention d'objectifs et de performance. Ce statut juridique réaffirme le rôle de l'Afpa dans le service public d'emploi et l'ordonnance clarifie les missions qui donnent lieu à une compensation financière de l'État. Enfin, avec le transfert du patrimoine immobilier, l'Afpa sera propriétaire de son outil de travail et pourra définir des priorités d'investissement, ce qui est une condition de sa compétitivité. Cette transformation nous permet

d'aborder l'avenir plus sereinement.

Que fait l'Afpa pour être plus compétitive ?

L'Afpa travaille depuis quatre ans à se refonder : faire des économies pour proposer de meilleurs tarifs ; proposer une offre personnalisée et modulaire ; et prendre le virage du numérique. Nous avons créé le «Lab' social learning», d'échanges et de pratiques avec des start-up innovantes, ainsi qu'une plateforme numérique de formation Métis, qui permet d'accéder à 200 000 ressources numériques et aux travaux collectifs, et développe une pédagogie innovante. Toute l'offre de formation a été revisitée pour

répondre aux enjeux de la transition énergétique, numérique et des métiers en tension.

Quels sont ses atouts pour réussir ?

Elle a l'envergure nécessaire pour investir dans le numérique qui permet à la fois la personnalisation des parcours et la massification de la formation. Son maillage territorial est aussi un atout. La pédagogie de l'Afpa, qui reproduit les situations de travail, va d'ailleurs prendre un nouvel essor avec le numérique. Enfin, avec 62 % de stagiaires qui retrouvent un emploi dans les six mois suivant leur formation, son efficacité n'est plus à démontrer.

Pascale d'Artois, nouvelle directrice générale de l'Afpa.



concurrente. *« Nous avons prévenu que cela ne passerait pas »,* rappelle Gérard Cherpion, député et président de la commission formation de Régions de France. Il a fallu revoir le texte pour obtenir l'aval du Conseil d'État, saisi sur ce dossier par la FFP.

« En outre, à la demande de la commission européenne, l'Afpa devra mettre ses plateaux techniques à disposition d'organismes concurrents dans le cas où ceux-ci remporteraient l'appel d'offres », précise le conseiller de la ministre. Dans le schéma retenu, l'Épic concentre les moyens humains, matériels et immobiliers et sert de «centre de ressources» aux filiales. Celles-ci, avec

Propos recueillis par Mariette Kammerer

PASCALE D'ARTOIS, NOUVELLE DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'AFPA

Nommée directrice générale de l'Afpa en conseil des ministres, Pascale d'Artois a pris ses fonctions le 1^{er} janvier. Elle était directrice du Faf-TT (Opca du travail temporaire) depuis 2012. Elle avait dirigé deux centres Afpa en région parisienne de 2003 à 2008, avant de prendre la direction du Forco (Opca du commerce et de la distribution). En 1998, elle avait créé un organisme de formation, Epistème, après avoir été journaliste au service politique de RTL au début des années 1990. *« Je suis ravie d'intégrer l'Afpa à ce moment crucial de son histoire, s'est-elle félicitée. J'ai toute confiance dans les compétences des collaborateurs et collaboratrices de l'Afpa pour relever tous les défis de la transformation de notre offre de services au profit des parcours professionnels des actifs. »*



800 salariés sont transférés dans les filiales (sur 8 200 au total)

AGENCE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES QUATRE GRANDES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC NON CONCURRENTIEL

01

Ingénierie de certification pour le compte du ministère du Travail et d'autres ministères certificateurs, ainsi que la certification de candidats formés par d'autres organismes de formation.



02

Repérage des compétences émergentes, conception et expérimentation de "formations anticipatrices"



03

Développement d'une **expertise prospective** de l'évolution des compétences sur le marché de l'emploi



04

Appui aux opérateurs chargés des activités de **conseil en évolution professionnelle**



À l'Afpa de Lille Lomme, une formation de techniciens de maintenance industrielle et carrossier automobile.



© Fabrice Bossière

- 800 salariés transférés (sur 8 200 au total), doivent prospecter les marchés auprès des Opcv et entreprises et répondre aux appels d'offres publics des Conseils régionaux et de Pôle emploi. L'Épic peut dès lors réaliser les prestations et les facturer aux filiales.

Un montage institutionnel validé par Bruxelles, mais qui, selon la CGT, a pour conséquence une "marchandisation de la formation des demandeurs d'emploi, non compatible avec son utilité sociale". Du côté de la Fédération des Urof (Unions régionales des organismes de formation), qui rassemble des organismes à but non lucratif, "ce montage paraît tout à fait équilibré. Il est exi-

geant pour l'Afpa, garantit une séparation de gestion entre ses activités commerciales et ses missions subventionnées, tout en préservant la mission d'intérêt général du secteur", indique son président, Michel Clézio.

Pour la FFP en revanche, les conditions d'une concurrence "saine et loyale" ne sont pas réunies. Le patrimoine immobilier de l'Afpa constitue, selon elle, "un avantage compétitif certain qui va attirer la préférence des acheteurs publics". Et les ressources humaines devraient, aux yeux de la FFP, être transférées vers les filiales, ou, si elles restent au sein de l'Épic, "être mises à disposition de toutes les entreprises de formation, comme cela est prévu pour les plateaux techniques", ajoute son président, Jean Wemaëre.

L'autre grand sujet de débat qui a précédé la création de l'Épic a porté sur la gouvernance entre État, Régions, organisations syndicales et d'employeurs. Les Régions ont demandé que l'État ne détienne pas à lui seul la majorité absolue au conseil d'administration, "alors que les Régions contribuent pour plus de la moitié au budget de l'Afpa et sont compétentes sur la formation des demandeurs d'emploi", rappelle Gérard Cherpion, pour Régions de France. Le gouvernement estime, lui, qu'elles "ne peuvent pas être à la fois clientes et gérantes". Les Régions ont finalement obtenu huit voix, au lieu de quatre initialement. ●

COMMENT REDRESSER L'AFPA ?

Le nouveau statut de l'Afpa ne résout pas en soi tous ses problèmes : faible activité, optimisation de son patrimoine et adaptation de ses compétences. Autant de défis à relever.

Mariette Kammerer

L'Épic Afpa dispose désormais d'un statut clair, de 110 millions d'euros pour assurer ses missions de service public, d'un patrimoine immobilier en pleine propriété, et de deux filiales pour déployer son activité de formation. Mais cela suffira-t-il à endiguer son déficit chronique de 150 millions d'euros par an ?

Pour la CFDT, rien n'est moins sûr : "Nous commençons l'année avec d'importants problèmes de trésorerie et ils seront critiques après juillet, quand l'apport du plan 500 000 aura cessé", prédit Bruno Peraire, membre du comité central d'entreprise. Il estime que la dotation de l'État devrait être réévaluée à 160 millions d'euros pour mieux compenser les coûts liés à l'accompagnement des publics fragiles – que le président Yves Barou estime lui aussi sous-évalués – et aux services d'hébergement et de restauration. En outre, la CFDT souhaite un investissement de l'État à hauteur de 80 millions d'euros dans des formations rares et émergentes. Elle revendique un apurement de la dette de 280 millions, liée à l'emprunt du gouvernement en 2012.

Retrouver de l'activité grâce aux Régions

Outre ces questions de trésorerie, les syndicats en interne, dont une majorité a voté contre le passage en Épic lors du CCE du 26 octobre 2016, rappellent que les problèmes financiers de l'Afpa sont surtout liés à son manque d'activité, un problème qui reste non résolu. Elle a perdu 25 à 30 % de parts de marché suite à l'ouverture à la concurrence et n'a formé que 70 000 demandeurs d'emploi en 2015, contre 120 000 en 2008.

"Les 740 millions d'euros de chiffre d'affaires anticipés par le gouvernement pour 2017, dont 155 millions en direction des entreprises, sont surévalués", estime Bruno Peraire. Pour aider

Formation "Entretien un espace vert ornemental" à l'Afpa.



© Afpa



Réévaluer la dotation pour mieux compenser les coûts liés à l'accompagnement des publics fragiles"

L'Afpa à retrouver de l'activité, toutes les attentes se tournent vers les Régions, en tant que clientes majeures et actrices des politiques de formation. "Elles devraient avoir une obligation de contractualiser avec l'Afpa", pointe Catherine Perret, élue CGT au conseil d'orientation. Au cabinet de la ministre, on attend que les Régions "clarifient leur politique de marché et s'engagent à valoriser la qualité : accompagnement des stagiaires, statut permanent des formateurs, et connaissance du tissu local". ●●●



Au centre Afpa de Strasbourg, une formation au montage-câblage en électronique.



© Fabrice Boissière

400

millions d'euros

c'est le poids des appels d'offres des Conseils régionaux dans le budget de l'Afpa.

Les Régions estiment quant à elles avoir largement montré leur engagement : "Les appels d'offre des Conseils régionaux pèsent 400 millions d'euros dans les 700 du budget de l'Afpa, rappelle Gérard Cherpion, président de la commission formation de Régions de France. La place de l'Afpa doit être négociée localement avec ses directeurs régionaux, ce qui se fait déjà." La CFDT demande pour sa part que les Régions s'entendent sur un mode unique de contractualisation – "soit la subvention, soit la délégation de service public" – pour permettre de réaliser des économies d'échelle.

Le patrimoine immobilier : handicap ou avantage ?

L'avenir de l'Épic dépendra aussi de la bonne gestion de son patrimoine immobilier, que d'aucuns considèrent comme un cadeau empoisonné. "On évalue à 1,2 milliard d'euros le coût de remise en état et aux normes des bâtiments, contre 300 millions de recettes liées à leur valorisation", s'inquiète Bruno Péraire. Les 113 sites dévolus, dont 30 stratégiques, doivent faire l'objet d'un projet de développement pour optimiser

leur utilisation. L'entourage de la ministre se veut rassurant : "Si des plateaux techniques requièrent des investissements importants pour garantir la continuité territoriale, l'Afpa pourra demander des cofinancements publics."

Le président de l'Afpa, Yves Barou, est optimiste : "L'Afpa continue d'investir dans ses plateaux techniques. Elle le fera d'autant mieux que les stagiaires Afpa du BTP pourront contribuer aux travaux. Par ailleurs, les hébergements pourraient être ouverts à d'autres publics si l'on partage les investissements avec des bailleurs sociaux, propose-t-il. Ce patrimoine peut être socialement utile dans un pays qui manque de logements."

Repenser les compétences et les métiers en interne

Le dernier grand défi à relever pour l'Afpa concerne l'adaptation de son personnel aux enjeux de demain. "Il faut un plan Marshall RH, affirme André Thomas, président de la CFE-CGC Afpa. 800 salariés ont plus de 60 ans et la moyenne d'âge est de 52 ans." Il conseille de "rajeunir les effectifs par un plan de départs volontaires". Il est urgent, selon lui, d'ouvrir une négociation stratégique avec les partenaires sociaux sur les besoins en compétences, les métiers, les produits et l'organisation. Pour faire baisser la masse salariale et répondre aux besoins sur le numérique, il propose d'"embaucher des formateurs web dans une troisième filiale, sur un marché ciblé".

La CFDT, qui redoute de nouvelles coupes dans les effectifs en CDI, rappelle que "l'Afpa a déjà perdu 4 000 emplois entre 2009 et 2016", et la CGT pointe "l'augmentation de la souffrance au travail" des salariés ces dernières années. Les discussions sur le futur schéma d'emploi promettent d'être complexes.

Décret qualité : la portée de la labellisation ou de la certification P. 15

Se former à l'analyse transactionnelle pour mieux manager P. 16

Prestataire de formation : contrôle de la réalité des dépenses exposées P. 17



Valérie Michelet juriste à Centre Inffo

EXPERTISE



Mise en œuvre du décret qualité
LA PORTÉE DE LA LABELLISATION OU DE LA CERTIFICATION

PÉRIMÈTRE DE L'APPLICATION DES CRITÈRES QUALITÉ

L'article L. 6316-I du Code du travail dispose que les principaux financeurs de la formation (Opca, Opacif, État, Régions, Pôle emploi et l'Agefiph) doivent désormais s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation professionnelle continue, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. Aux termes du "Questions-réponses" de la DGEFP sur ce texte, les actions de formation visées sont celles entrant dans le champ de la formation professionnelle continue (article L. 6313-I), quelle que soit la nature de la contribution qui les finance, légale, conventionnelle ou volontaire. S'y ajoutent les prestations de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

LA LABELLISATION ET LA CERTIFICATION QUALITÉ

En cas de financement d'une action, le prestataire

de formation, s'il a été vérifié qu'il respectait les critères du décret, est répertorié sur le catalogue de référence publié par le financeur. Ce catalogue constitue donc un outil de régulation du marché. La référence aux labels et aux certifications dans les cahiers des charges doit faciliter le travail de l'acheteur. Cependant, afin de ne pas heurter les règles de concurrence, elle ne peut conduire à limiter l'accès au marché en le réservant aux seuls détenteurs de ces labels ou certifications. C'est pourquoi les prestataires peuvent apporter par tous moyens la preuve qu'ils respectent les critères de qualité, même s'ils ne sont ni certifiés ni labellisés. La reconnaissance par le Cnefop de la conformité d'un label ou d'une certification aux critères de qualité et son inscription sur la liste publique constitue une présomption de la capacité du titulaire à dispenser une action de qualité. Il s'agit cependant d'une présomption simple et non pas

d'une présomption "irréfragable". Cette labellisation ou certification peut ne concerner qu'un périmètre ou des domaines de formation.

3 FONCTION DU CATALOGUE DE RÉFÉRENCE

Les financeurs doivent référencer dans un catalogue les prestataires de formation dont ils se sont assurés de la capacité à dispenser une action de formation de qualité. Ces catalogues doivent être rendus publics et chaque financeur doit en assurer l'actualisation, afin d'y répertorier les nouveaux organismes qui satisfont aux critères ou afin de retirer, le cas échéant, ceux qui ne rempliraient plus les conditions du décret. Les catalogues visent à éclairer le public (entreprises, ménages...) en lui proposant des repères simples et utiles sur l'offre de formation. Ils doivent être mis à disposition du public par chaque financeur depuis le 1^{er} janvier.

REPÈRES

L'AFPA EN CHIFFRES

- ✓ 1^{er} organisme de formation professionnelle qualifiante
- ✓ 140 000 stagiaires formés par an
- ✓ 5 000 entreprises clientes, ✓ 235 formations qualifiantes
- ✓ 62 % des stagiaires trouvent un emploi dans les six mois
- ✓ 81 % de réussite aux titres professionnels
- ✓ Répartition des voix au conseil d'administration de l'Épic : 18 pour l'État, 8 pour les Régions, 8 pour les partenaires sociaux, 4 pour les personnalités qualifiées et 2 pour les salariés



Mélanie Mermoz
journaliste

SAVOIR-AGIR

Se former à L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE POUR MIEUX MANAGER



DES ORGANISMES DE FORMATION PROPOSENT, ESSENTIELLEMENT AUX MANAGERS, DES FORMATIONS À L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE. OBJECTIF : RENFORCER LA COMPRÉHENSION DES INTERACTIONS ENTRE LES INDIVIDUS ET DONC MODIFIER LEUR COMPORTEMENT.

“J'en ai assez que mes subordonnés, quand ils entrent dans mon bureau, se comportent comme si j'étais un monstre qui leur fait peur”, s'est exclamé un manager lors de la séance de présentation qui inaugurerait une initiation de cinq jours à l'analyse transactionnelle. Réponse : se présentant en “parent normatif négatif”, ce manager suscite chez ses subordonnés un état d’“enfant soumis”. En comprenant sa manière de communiquer, il peut tout changer. L'analyse transactionnelle est en effet une théorie articulée autour de trois “états du moi” : le “parent” qui fixe la règle, l’“adulte” qui collecte et donne les informations, et l’“enfant”, siège des émotions, de la créativité et de la spontanéité. Chacun alterne ces différents “états du moi”.

“Nous avons tous été petit enfant et eu besoin d'être pris en charge, nous avons tous la capacité de réfléchir, d'aller chercher des informations, nous avons tous copié la figure parentale”, explique Marleine Mazouz, enseignante en analyse transactionnelle et superviseuse : “En début de formation, les stagiaires évoquent deux ou trois situations où ils ont rencontré des difficultés. Au fur et à mesure de l'introduction de nouveaux concepts, ils sont invités à les mettre en lien avec les situations qu'ils avaient évoquées.” Les outils de l'analyse transactionnelle peuvent non seulement se révéler utiles au travail, mais aussi en famille. “Une stagiaire

en conflit persistant avec son fils adolescent a pu observer comment seulement demander des informations sur une nouvelle qu'il lui annonçait avait permis, pour la première fois depuis des mois, une discussion apaisée”, raconte la formatrice. Attention toutefois à ne pas se lancer dans des analyses transactionnelles “sauvages”. “Il s'agit d'un outil facile à intégrer mais puissant. Je suis très ferme avec mes stagiaires : utiliser le vocabulaire de l'analyse transactionnelle avec une personne nécessite un contrat, une démarche commune !” Pas question de jouer les apprentis sorciers avec ses collègues ou ses subordonnés. ●

LES TRAVAUX DU PSYCHIATRE AMÉRICAIN ERIC BERNE

L'analyse transactionnelle a été élaborée dans les années 50 par le psychiatre américain Eric Berne. Cette théorie élabore trois concepts clés : les états du moi (parent, adulte, enfant, indépendamment de l'âge de la personne), les jeux psychologiques et le scénario. Le jeu psychologique est un échange entre deux ou plusieurs personnes dont le but réel pour chacun n'est pas la poursuite de la discussion au seul niveau de ce qui est dit, mais aussi de ce qui ne s'entend pas (non au niveau social, mais au niveau caché).



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

JURISPRUDENCE

Prestataire de formation CONTRÔLE DE LA RÉALITÉ DES DÉPENSES EXPOSÉES

LE CONSEIL D'ÉTAT A RENDU LE 7 DÉCEMBRE 2016 UNE DÉCISION INTÉRESSANT LE CONTRÔLE PAR L'ADMINISTRATION DE LA NATURE ET DE LA RÉALITÉ DES DÉPENSES EXPOSÉES POUR L'EXERCICE DES ACTIVITÉS CONDUITES EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.

Sous peine d'obligation de versement au Trésor public, un organisme de formation professionnelle continue est tenu de justifier les dépenses qu'il a effectuées et leur rattachement à ses activités. En l'espèce, il a été établi que l'organisme (cf. encadré) n'avait produit aucun emploi du temps permettant d'établir la concordance entre les actions de formation effectuées et les dépenses engagées, et s'était contenté de verser au dossier des notes établies sur papier libre. La cour administrative d'appel avait relevé des témoignages des personnes présentées comme stagiaires de ces formations mais qui ne les avaient pas suivies, et des incohérences tenant aux lieux ou au volume de ces formations, ainsi qu'au contenu des feuilles d'émargement. Les juges avaient caractérisé non seulement l'élément matériel, mais également l'élément intentionnel définissant une manœuvre frauduleuse. Le caractère contradictoire



des contrôles impose à l'autorité administrative de mettre l'intéressé à même de prendre connaissance du dossier le concernant (ce qui, d'après l'organisme de formation, n'avait pas été le cas). Le Conseil d'État relève une limite à ce principe : lorsque l'accès à ces renseignements serait de nature à porter gravement préjudice aux personnes qui en sont à l'origine. Dans ce cas, l'administration doit se limiter à informer l'intéressé de leur teneur. Aux termes de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, tout accusé a droit à être informé de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui, et d'interroger ou de faire interroger les témoins. Le Conseil d'État rappelle que ces stipulations ne peuvent être invoquées pour critiquer la régularité d'une procédure administrative, alors même qu'elle conduirait au prononcé d'une sanction. Il ne peut en aller autrement que dans l'hypothèse où la procédure pourrait emporter des conséquences de nature à porter atteinte de manière irréversible au caractère équitable d'une procédure ultérieurement engagée devant le juge.

Pour le Conseil d'État, le seul fait de ne pas avoir eu connaissance des témoignages dès le contrôle administratif ne compromettrait pas les chances des requérants d'obtenir gain de cause devant le juge. Il décide donc du rejet de la demande en annulation de la décision de l'administration. ●

PRÈS DE DIX ANS DE PROCÉDURE

Les faits : une société qui exerçait une activité de prestation de formation professionnelle continue, a fait l'objet, au cours de l'année 2007, d'un contrôle de l'administration du travail. Le préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, estimant que cette société ne justifiait pas de la conformité de l'utilisation des fonds alloués à des actions de formation professionnelle ni de la réalité des dépenses engagées, a, par une décision du 29 novembre 2007, rejeté ses dépenses pour un montant de 99 095,01 euros, dont le versement au Trésor public a été mis solidairement à sa charge et à celle de ses dirigeants, et l'a condamnée à verser la somme de 399 065,63 euros aux organismes de financement des formations, au titre des formations considérées comme inexécutées, et la même somme au Trésor public, pour manœuvres frauduleuses. Les recours sont arrivés à leur terme avec la décision du Conseil d'État du 7 décembre 2016.

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

Rendez-vous du droit de la formation Paris, MGEN - 30 janvier / 9h à 12h30 LE NOUVEAU BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER 2017 : quelles simplifications pour les organismes de formation ?

Chaque année, tout organisme de formation professionnelle continue ayant réalisé au moins un euro de chiffre d'affaires dans ce secteur dans l'année civile précédente est tenu de renseigner et envoyer aux services de l'État son **bilan pédagogique et financier** de l'année écoulée. En 2017, ce délai d'envoi est fixé à fin avril. Nouveauté résultant des exigences de **simplification administrative** : le formulaire passe de quatre à deux pages. Quels sont les champs impactés par cette simplification ? Quelles sont la nature et l'étendue des informations attendues ? Avec le concours de la mission Organisation du contrôle de la DGEFP, Centre Inffo organise un Rendez-vous du droit pour répondre à ces questions. ●

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

1^{ères} Assises nationales de l'information sur la formation Paris, Université de Paris-Dauphine 31 janvier / 9h à 17h À L'ÈRE DES OPEN ET BIG DATA, QUELS ENJEUX POUR NOS MÉTIERES ET NOS PRATIQUES ?

L'arrivée des open et big data transforme les usages et ouvre de nouvelles opportunités. Comment s'en emparer pour rendre **l'information sur la formation** plus compréhensible, lisible et accessible à tous ? Comment les pratiques "traditionnelles" évoluent-elles pour **répondre aux besoins** des usagers ? Les 1^{ères} Assises nationales de l'information sur la formation organisées par Centre Inffo et le Réseau des Carif-Oref, en partenariat avec l'Université Paris-Dauphine, accueilleront producteurs et diffuseurs d'information pour débattre ensemble de ces sujets et se préparer aux évolutions à court et moyen termes. ●

+ D'INFOS Programme et inscriptions :
www.centre-inffo.fr/rco-assises

Partenariat BIEN CONNAÎTRE LES DISPOSITIFS DE FORMATION pour assurer ses mandats de représentant du personnel

Afin de permettre aux membres des comités d'entreprise et représentants syndicaux d'**assurer pleinement leur mandat** lors des consultations et négociations intégrant la formation (voir dans ce numéro, pp. 28-29), Centre Inffo les informe de leurs droits et obligations sur ses sites Droit de la formation et Actualité de la formation, et organise des sessions de formation. Celles-ci ont pour objectif de cerner les attributions et les prérogatives du comité d'entreprise, de maîtriser les procédures d'information et de consultation, d'appréhender les spécificités du statut de représentant du personnel.

Centre Inffo a conclu un **partenariat de diffusion** avec le site Trouver-une-formation-ce.com, qui informe directement les élus. ●



+ D'INFOS www.droit-de-la-formation.fr
www.trouver-une-formation-ce.com

Session de formation Saint-Denis - 23 janvier / 9h à 17h MAÎTRISER LES DERNIÈRES NOUVEAUTÉS DE LA RÉGLEMENTATION sur la formation professionnelle continue

Pour ceux qui sont familiers du secteur de la formation mais n'ont pas suivi en détail les derniers **changements législatifs et réglementaires** relatifs à l'application de la loi Travail, la loi Rebsamen, et d'autres encore, Centre Inffo organise régulièrement des sessions de formation sur ces sujets : on y mesure les répercussions engendrées par ces changements dans la **gestion de la formation** pour être directement opérationnel. ●

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

Fongecif Paca LA PREMIÈRE ÉDITION DU "CEP TOUR"

Avec le slogan "Devenez qui vous êtes !", le Fongecif Paca, acteur référent régional du conseil en évolution professionnelle, est parti fin 2016 à la rencontre des actifs, salariés en poste ou demandeurs d'emploi.

Un espace d'information, d'accompagnement et d'échanges, gratuit et sans inscription, a sillonné sept villes et six départements. "Cette première édition est très prometteuse, indique le président du Fongecif, René Ancelin. Nous tenions à rencontrer notre public sur le terrain, écouter et récolter des impressions précieuses pour améliorer nos actions." Les actifs, en poste ou non, ont été au rendez-vous. Forts de cette première expérience, Le Fongecif poursuivra en 2017 ces actions de proximité. Il prévoit de mettre l'accent sur la sensibilisation des chefs d'entreprise en vue

d'un partenariat avec les Opcas. "La pédagogie entreprise est un axe essentiel, souligne René Ancelin. Nous voulons développer les webinaires, des réunions interactives pour toucher les chefs d'entreprise qui n'ont pas le temps de se déplacer." Le Fongecif enregistre

15 000 nouvelles demandes d'information par an en Paca, ajoute son directeur, Gérard Goron : "Les personnes n'ont pas de compte à rendre, elles doivent se sentir libres et en confiance." ●

+ D'INFOS
www.fongecif-paca.com



Emploi Store PÔLE EMPLOI RÉFÉRENCE ADDWORKING



Le fondateur d'Addworking, Julien Pérona.

Pour accompagner les demandeurs d'emploi dans le démarrage d'une activité hors salariat, l'Emploi Store de Pôle emploi a contracté un partenariat avec Addworking.

Avec son "Pass" #ReadyToWork, l'"agence digitale" Addworking aide les demandeurs d'emploi à proposer leurs compétences

professionnelles à une entreprise : création d'une microentreprise, aide à l'expression des compétences, présentation de futurs clients, garantie de paiement de la mission, assurance professionnelle, etc. L'objectif du Pass est de "déprécariser l'indépendant", souligne Addworking. ●

+ D'INFOS www.emploi-store.fr/portail/services/readyToWork
www.addworking.com

CFA Sup de Vinci PROFILS DE "CHASSEURS"

Au CFA Sup de Vinci, dans l'ouest parisien, les alternants

suivant la formation "Négociation d'affaires" apprennent à devenir "chasseurs". C'est-à-dire à développer un portefeuille de clients avec un fort volontarisme. Les techniques comprennent le "social selling" (utilisation des réseaux professionnels) ou encore le "nurturing" ("alimentation", à fins de fidélisation). Les alternants suivent aussi des cours de développement personnel qui "favorisent leur écoute, leur empathie et leur intelligence émotionnelle". ●

+ D'INFOS www.supdevinci.fr

Plans locaux pour l'insertion et l'emploi OBJECTIFS ANNUELS ATTEINTS

Pour la seizième année consécutive, une consolidation des résultats des Plie (plans locaux pour l'insertion et l'emploi) vient d'être présentée par l'Alliance villes emploi.

“En 2015, les Plie ont accompagné 102 755 personnes éloignées de l'emploi et ont permis un retour durable à l'emploi pour 45 % d'entre elles”, indique Marie-Pierre Establie d'Argencé, déléguée générale d'Alliance villes emploi. L'objectif affiché (42 % de retour à l'emploi) est donc atteint.

Depuis la fondation du premier Plie, en 1990, ces partenariats s'appuient sur quatre “fondamentaux” : l'animation du territoire, l'accompagnement renforcé des participants, l'ingénierie de développement local, la mutualisation et l'ingénierie financière. Les 150 Plie recensés en 2016 recouvraient 4 434 communes, soit 19 millions d'habitants. ●

+ D'INFOS

www.ville-emploi.asso.fr/rapport-de-consolidation-des-plie-2015



Marie-Pierre Establie d'Argencé, déléguée générale d'Alliance villes emploi.

Infa Clermont-Ferrand FORMATION “DÉCOUVERTE DES MÉTIERS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE”



La première formation de découverte des métiers de l'économie sociale et solidaire a été mise en place par la fondation Infa (Institut national de formation et d'application) à Clermont-Ferrand.

“Travailler autrement : cela vous interESS ?”

Du 3 octobre au 23 décembre dernier, douze demandeurs d'emploi âgés de 26 à 58 ans, certains au chômage depuis plus de dix ans, ont participé à cette formation “découverte des métiers de l'ESS”. D'une durée de 363 heures, elle alliait 258 heures au centre de formation et 105 heures de stage dans deux structures de l'ESS. “Destinée à des personnes durablement éloignées de l'emploi, cette formation était assez intensive : 30 heures par semaine pour les périodes passées au centre de formation et 35 heures pour les périodes de stage”, relève Claire Rouchy, coordinatrice du pôle insertion de l'Infa Auvergne-Rhône-Alpes. ●

+ D'INFOS www.infa-formation.com/centres-infa/l-infa-auvergne.html

Olympiades des métiers CAEN ACCUEILLERA LES FINALES NATIONALES EN 2018

Les finales nationales des 45^{es} Olympiades des métiers se tiendront à Caen en novembre 2018, a décidé le conseil d'administration de Worldskills France, le 20 décembre dernier.

La Normandie mettra à disposition un espace de 65 000 m², pour huit pôles métiers scindés en trois zones : “J'observe”, “J'essaie”, “Je m'informe”. Un pôle attractif “Innovation, numérique et recherche” de 1 000 m² est également prévu. D'ici-là, les finales nationales des 44^{es} Olympiades se dérouleront à Bordeaux du 9 au 11 mars, en vue de sélectionner l'équipe de France qui ira concourir à Abu Dhabi en octobre. ●

+ D'INFOS

www.worldskills-france.org

Faculté de médecine Pierre et Marie Curie LA FORMATION DIPLOMANTE DES MALADES



Le professeur Catherine Tourette-Turgis.

L’“Université des patients” est un dispositif pédagogique qui consiste à inclure dans plusieurs formations diplômantes universitaires du champ de la santé des personnes vivant avec une maladie chronique.

Depuis sa création, l'Université a formé et diplômé 123 patients (DU d'éducation thérapeutique du patient, master, doctorat) avec plus de 15 pathologies représentées (cancer, VIH, diabète, maladies rénales chroniques, maladies cardio-vasculaires, polyarthrite rhumatoïde, etc.). Créée par le professeur Catherine Tourette-Turgis, l'Université est logée à la faculté de médecine Pierre et Marie Curie, à Paris. ●

+ D'INFOS

www.upmc.fr/fr/salle_de_presse/universite_des_patients.html

Pact conseils DES MANAGERS ÉVALUÉS SUR SIMULATEUR DE VOL



En simulateur de vol.

+ D'INFOS

www.pact-conseils.com ● www.strammer.com

Face, Faf-TT et Afdas “1 EXPÉRIENCE, 1 EMPLOI”

La Fondation Agir contre l'exclusion, le Faf-TT et l'Afdas se mobilisent pour accompagner vers un emploi durable les anciens bénéficiaires de contrats courts de l'Euro 2016 de football.

Vincent Baholet, délégué général de la Fondation Agir contre l'exclusion, Isabelle Duc, présidente du Faf-TT (Opca de l'intérim), et Angéline Barth, présidente de l'Afdas (Opca de la communication, des médias et des loisirs), ont signé une convention en ce sens. L'objectif est de transformer ces expériences à durée déterminée “vers un emploi durable, récurrent ou en tension, en valorisant et en certifiant les compétences spécifiques développées”.



Vincent Baholet, délégué général de Face.

Le Faf-TT et l'Afdas, tous deux opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), ont déjà initié la démarche “1 expérience, 1 emploi” : une “plateforme d'acteurs opérationnels” permettant la mise en relation de projets professionnels avec des offres d'emploi détectées dans le cadre du plan “500 000 formations supplémentaires” et des POE collectives déployées par les branches et leur Opca. Une cellule dédiée de conseillers, animée par des chargés de mission régionaux, complètera cette ingénierie. Les partenaires vont aussi relier cette initiative au label “Le Maillot de l'emploi”, créé pour valoriser les projets liant le sport et l'insertion. ●

+ D'INFOS

www.fondationface.org

Établissement et service d'aide par le travail ATTESTATIONS "DIFFÉRENT ET COMPÉTENT"



Une remise d'attestation Différent et Compétent, ici en Bretagne.

La reconnaissance du professionnalisme des travailleurs handicapés sera à l'honneur lors de la cérémonie des attestations "Différent et Compétent", le 26 janvier au Plessis-Robinson (92).

100 travailleurs d'État (établissement et service d'aide par

le travail) franciliens se verront remettre ces attestations descriptives de leurs compétences professionnelles, certifiées par des représentants du secteur professionnel, du ministère de l'Éducation nationale et de celui de l'Agriculture. D'abord initié par des directeurs d'État en Bretagne, le dispositif "Différent et Compétent" a été déclaré conforme aux attentes de "reconnaissance de l'acquis et de l'expérience" (RAE) et réaffirme le positionnement médico-social de ces établissements au service des personnes. ●

Faculté des métiers de l'Essonne LES "MERCREDIS DE L'APPRENTISSAGE"

Pour informer les jeunes et les entreprises de l'intérêt de l'apprentissage, les CCI (chambres de commerce et d'industrie) ont choisi d'utiliser une marque commune au plan national : les "Mercredis de l'apprentissage". La Faculté des métiers de l'Essonne, membre du campus des 24 écoles de la CCI, participe à cette opération. Du 18 janvier au 21 juin (six rendez-vous), elle organise des "amphithéâtres de l'apprentissage et de l'alternance" sur son site à Évry. ●



www.facmetiers91.fr

www.essonne.fac-metiers.fr/entreprise

- ENTREPRISES D'INSERTION -

Lors de la réunion de lancement, le 7 décembre 2016 dans les locaux de l'Afpa, avec l'ensemble des acteurs de l'expérimentation (entreprises participant à l'expérimentation, Opcalia, Afpa, Fédération des entreprises d'insertion).



Fédération des entreprises d'insertion L'EXPÉRIMENTATION "FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL"

Une expérimentation "Formation en situation de travail" (Fest) a débuté en décembre dans cinq entreprises d'insertion.

Mariette Kammerer

L'expérimentation, pilotée par la DGEFP, le Copanef et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), vise à faire reconnaître la formation sur poste de travail comme une réelle modalité d'acquisition de compétences. Une quinzaine d'Opcalia a répondu à un appel à candidatures, dont Opcalia, qui porte trois projets Fest. L'un d'eux concerne cinq entreprises d'insertion - D.Multiple (Hauts-de-France), Reval Prest (Grand-Est), Envie 44 (Loire), Id'ées 25 et Juratri en Bourgogne-Franche Comté - adhérentes à Opcalia

et proposées par la Fédération des entreprises d'insertion. "Quelle que soit l'activité de production de ces entreprises, BTP, propreté ou espaces verts, il nous semblait intéressant que l'expérimentation s'appuie sur le référentiel CléA (compétences-clés), et que nos salariés, après deux ans en entreprise d'insertion, puissent faire valoir ces compétences dans la suite de leur parcours", explique Muriel Pibouleau, chargée de la professionnalisation à la Fédération, qui a travaillé sur le cahier des charges avec Opcalia. L'idée est ensuite de décliner la méthode à d'autres compétences et certifications métiers. Cette approche sur poste de travail apparaît "bien adaptée au public en insertion, pour qui le départ en formation suscite toujours une appréhension", ajoute-t-elle. ●

TIRER PARTI DES SITUATIONS RÉELLES

Au programme : identifier les situations de travail appropriées, définir des objectifs d'apprentissage professionnels, trouver les méthodes qui faciliteront ces apprentissages et mesurer l'acquisition des compétences.

C'est l'Afpa qui a été choisie, par appel d'offres, pour outiller les encadrants techniques et leur apprendre à structurer la pratique formative, avec une logique de parcours pédagogique et d'évaluation.

Les chargés d'accompagnement social, qui travaillent sur le projet professionnel des personnes en insertion, seront également formés. L'Afpa va donner des modèles d'outils mais aussi utiliser ceux qui existent dans l'entreprise, car les entreprises d'insertion utilisent déjà des référentiels de savoir-être, de savoir-faire et des grilles d'évaluation.

Les encadrants commenceront par analyser chaque situation de travail, pour la traduire en situation de formation. "On peut travailler l'écrit en demandant un compte rendu de mission chez le client. La discussion entre collègues sur l'activité à réaliser ou le débriefing avec le responsable d'atelier sont aussi des situations d'apprentissage", illustre Muriel Pibouleau, chargée de la professionnalisation à la Fédération des entreprises d'insertion. "Le but est de tirer parti de situations réelles de la vie de l'entreprise, et non pas de plaquer des exercices scolaires étrangers à l'activité." ●

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**

1709PO

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 2017)

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 >

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ DE NOUVEAUX DÉCRETS POUR ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Avec l'ouverture, le 12 janvier, du portail numérique géré par la Caisse des dépôts et consignations, le compte personnel d'activité entre pleinement en vigueur. Plusieurs décrets publiés récemment apportent des précisions importantes.

Valérie Michelet et François Boltz

LA SOLUTION

QUOI ?

Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire et de sécuriser son parcours en supprimant les obstacles à la mobilité.

COMMENT

Un service en ligne gratuit pour consulter ses droits, opérationnel depuis le 12 janvier.

QUI ?

Tous les actifs, y compris les non salariés à partir du 1er janvier 2018.

JUSQU'À QUAND ?

Tout au long de la vie, et non plus simplement jusqu'à la retraite. Cette expression prend tout son sens pour la première fois.



Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, ici à l'École 42, le 8 avril 2016, lors du lancement du Hackathon dédié au CPA.

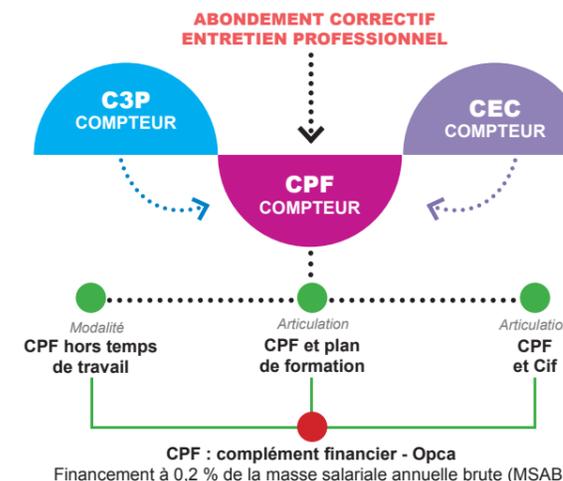
Le compte personnel d'activité (CPA), dispositif qui regroupe le compte personnel de formation, le compte de prévention de la pénibilité et le nouveau compte d'engagement citoyen, est officiellement lancé avec l'ouverture, le 12 janvier, du portail numérique gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations¹. Il regroupe les trois comptes mais permettra aussi, notamment, de consulter son bulletin de paie. D'autres services y seront proposés, comme la possibilité de renseigner son parcours professionnel, ou encore d'indiquer son niveau de diplôme le plus élevé obtenu. L'objectif est d'offrir à chacun de ses bénéficiaires "un moyen de faire évoluer ses compétences, de construire son

parcours professionnel et surtout de rebondir en cas de difficultés", a déclaré Myriam El Khomri. "C'est la base d'une protection sociale du XXI^e siècle car il répond aux mutations du monde du travail", a-t-elle ajouté.

Nouveaux décrets

Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Le décret n° 2016-1999 du 30 décembre 2016 détermine les modalités de mise en œuvre pour les travailleurs indépendants, les membres de professions libérales et des professions non salariées et de leurs conjoints collaborateurs, et les artistes auteurs. Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

COMPTEURS, ABONDEMENTS, FINANCEMENT



Chaque titulaire du CPA peut consulter ses droits et les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Le décret n° 2016-1950 du 28 décembre 2016 met en place les traitements automatisés de données à caractère personnel nécessaires à la gestion du système d'information du CPA.

Validation de l'engagement associatif

Le CEC recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet notamment d'acquiescer des heures à raison de l'exercice de ces activités, dans la limite d'un plafond de 60 heures. Le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 fixe, pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquiescer des heures, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le compte personnel de formation. L'organisme ayant assuré la prise en charge de la formation est remboursé par les personnes morales désignées par la loi.

Le projet de loi Égalité et citoyenneté (voté définitivement le 22 décembre 2016, le texte est en cours d'examen par le Conseil constitutionnel) intègre le volontariat de la réserve civile de la police nationale à la liste des activités de bénévolat ou de volontariat pouvant donner droit au recensement d'heures.



Dès que les personnes mobiliseront leur CPA, les droits seront financés

Myriam El Khomri

ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Le décret n° 2016-1826 du 21 décembre 2016 fixe les modalités de déclaration et de validation de l'engagement associatif, qui font intervenir le titulaire du compte d'engagement citoyen et l'association au sein de laquelle il effectue son engagement. Et le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 précise que l'employeur du maître d'apprentissage, ou le maître d'apprentissage lui-même s'il est un travailleur indépendant, déclare cette activité sur le portail de l'alternance².

Aménagements du CPF

Les règles d'ouverture et de fermeture du CPF s'alignent sur celles du CPA. La liste des titulaires du CPF s'élargit ainsi aux retraités (qui pourront faire valoir leur droit à formation via le CEC). Le compte est donc désormais fermé au décès du titulaire et non plus à la date de son départ à la retraite. La liste des formations éligibles s'élargit, avec les actions de bilan de compétences, les formations aux créateurs ou repreneurs d'entreprise. La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe "léger" sera bientôt éligible au CPF (projet de loi Égalité et citoyenneté).

Le décret n° 2016-1997 du 30 décembre 2016 fixe le taux de la cotisation des collectivités territoriales assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'elles emploient, pour financer leur compte personnel de formation. Cette cotisation dont le taux est fixé à 0,2 % est versée au CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale). Enfin, pour le financement des heures de CPF des travailleurs handicapés, l'établissement ou le service d'aide par le travail (Ésat) versera à l'Opca dont il relève une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés. Le décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 détermine les modalités de calcul de l'assiette forfaitaire de cette contribution.

Myriam El Khomri a souligné que le lancement du CPA était "une première étape", car "le champ des possibles est immense" pour enrichir le compte personnel d'activité de nouveaux droits. ●



1. www.moncompteactivite.gouv.fr

2. https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance

2017 : L'AN UN DE LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES ÉLUS DU PERSONNEL

La question de la reconnaissance des compétences des représentants du personnel constitue une ancienne revendication des organisations syndicales. Elle devrait être prochainement satisfaite, grâce à la publication d'un référentiel et d'un décret.

Cédric Morin

Le chef de la mission Organisation des contrôles de la DGEFP, Stéphane Rémy prend la parole lors du colloque "Quelles trajectoires pour les représentants du personnel ?", le 16 décembre dernier à Paris.

LA SOLUTION

QUI ?

Un groupe de travail

associant des représentants des salariés et des employeurs, réuni sous l'égide de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

POUR QUOI ?

Définir les référentiels

d'un "socle de compétences" acquises lors de l'exercice de mandats syndicaux.

POUR QUI ?

Tous les acteurs du dialogue social et du paritarisme

sont concernés par la question de la reconnaissance de ces compétences.



1. <https://inventaire.cncp.gouv.fr>



Un groupe de travail associant les partenaires sociaux se met actuellement en place sous l'égide de la DGEFP, pour une concertation approfondie.

L'objectif des travaux est l'inscription à l'Inventaire par la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle)¹ d'une certification reconnaissant les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel, mobilisables dans un parcours professionnel.

En outre, un texte réglementaire portant sur l'article 33 de la loi Travail devrait être rapidement publié. Il vise la mise en place d'une formation commune pour tous les négociateurs afin de fluidifier le dialogue social.

L'investissement syndical ou au sein des instances de représentation du personnel est souvent pointé comme un frein

dans le développement des carrières, voire comme un facteur de mise à l'écart, qui découragerait nombre de candidats.

Une étape importante pour tous les acteurs du dialogue social

"Il est indiscutable que nombre de syndicalistes sont « placardisés » et la reconnaissance de leurs acquis d'élus est le levier qui peut permettre de relancer leurs carrières", soulignait René Bagorski, le directeur chargé du suivi des Opcas et des relations avec les branches professionnelles au sein de l'Afpa, à l'occasion du colloque "Progression, stagnation, reconversion : quelles trajectoires pour les représentants du personnel ?", le 16 décembre à Paris².

Et d'ajouter : "Le décret qui porte sur la formation de négociateur concernera également les représentants du patronat, comme les responsables des ressources humaines. La question de la reconnaissance de ces compétences concerne

LES DEUX LEVIERS DE CETTE RECONNAISSANCE



Inscription à l'Inventaire d'une certification reconnaissant les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel



Un décret d'application de l'article 33 de la loi Travail, prévoyant la mise en place d'une formation commune pour tous les négociateurs

tous les acteurs du dialogue social et du paritarisme."

La reconnaissance des savoir-faire acquis est d'autant plus importante et urgente que ces dernières années, le profil des militants exerçant des mandats a fortement évolué.

"Les profils militants changent, nous ne sommes plus sur des parcours syndicaux qui couvrent l'ensemble de la vie professionnelle", explique Yannick Lequentrec, sociologue et directrice de l'Institut du travail de Toulouse, qui a mis en place une expérimentation de VAE pour ces profils. "Il est donc indispensable de reconnaître les compétences acquises pour permettre de reprendre une carrière professionnelle dans l'entreprise. C'est particulièrement vrai pour les femmes, dont les parcours d'élus sont encore plus discontinus."

Une reconnaissance sous forme de blocs de compétences

Le futur décret n'a pas pour objectif d'élaborer un "diplôme" de représentant du personnel, mais bien d'identifier des compétences distinctes, comme la connaissance du droit du travail, le management, qui se matérialiseront sous la forme de "blocs de compétences", indique Corinne Raffini, secrétaire confédérale de la CFDT.

"L'objectif est de valoriser le savoir-faire des élus, mais surtout que ces blocs permettent de valider directement des modules dans le cadre de parcours qualifiants. C'est pourquoi ils seront inscrits à l'Inventaire et cela fera lien avec le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). Voici des années que nous attendons une

mesure de ce type, ce qui donnera de l'appétence aux salariés pour s'investir."

L'ensemble des organisations syndicales attend la publication de ce décret depuis plus de deux ans, mais l'importante activité législative avec notamment la loi Travail a retardé ce processus.

"Il nous semblait indispensable d'associer les partenaires sociaux à la rédaction du décret de la loi Rebsamen pour identifier les compétences à valoriser, ce qui nécessite du temps et de la préparation, précise Stéphane Rémy, chef de la mission Organisation des contrôles à la DGEFP. Il y avait par ailleurs beaucoup d'autres textes à produire. Il n'a jamais été question d'abandonner celui-ci.

Il faudra également identifier les organismes de formation capables de proposer des cursus adaptés. L'autre décret est beaucoup plus rapide à produire, nous souhaitons que ces cursus de négociateurs puissent être pris en charge par les Opcas."

De son côté, René Bagorski souligne que les partenaires sociaux ne sont pas totalement tributaires de la loi et de la publication des décrets pour entériner la reconnaissance des compétences liées à l'exercice de mandats.

"Le dispositif sera articulé autour de blocs de compétences et pour qu'il soit éligible au compte personnel de formation, il devra être inscrit à l'Inventaire. Il suffirait donc que les partenaires sociaux décident d'inscrire sur les listes des branches des cursus pour entériner la reconnaissance de ces compétences, sans attendre la publication des décrets. Cela permettrait d'initier le processus." ●

Entériner la reconnaissance des compétences, pour lancer le processus"

René Bagorski

directeur chargé du suivi des Opcas et des relations avec les branches professionnelles au sein de l'Afpa.



2. Colloque organisé par Miroir social et Trouver une formation-CE.

LE TEMPS DE L'ÉVALUATION DES POLITIQUES DE FORMATION

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle a vocation à promouvoir l'usage et les apports de l'évaluation auprès de l'ensemble des acteurs. Différents travaux sont proposés à la réflexion.

Christelle Destombes



En matière d'évaluation, les outils ont été élaborés et s'améliorent au fil du temps.

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), l'un des groupes techniques du Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (Copanef), a pour mission de mener ou de faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle. Il doit consolider chaque année les évaluations réalisées, notamment sur les programmes confiés aux Opca et au FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), sur la qualité des formations et sur les dispositifs innovants mis en place par les branches.

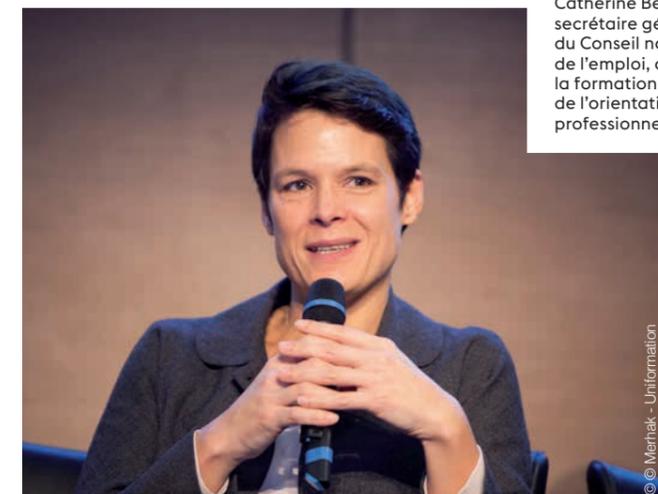
Mais ces travaux n'ont rien d'une évidence. Lors d'une journée d'étude du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP)¹, Olivier Mériaux, directeur technique et scientifique à l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), qui a mené en 2014 une étude sur le suivi et l'évaluation des accords interprofessionnels², insistait sur leur caractère novateur. Il évoquait celle conduite à la fin de l'année 2015 par l'État et les partenaires sociaux pour développer les actions de formation en situation de travail (Fest). En matière d'évaluation, les outils ont été élaborés et s'améliorent au fil du temps.

Un dispositif inédit de "suivi longitudinal"
Ainsi, le CNEFP a initié en 2013 un dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés, "Défis", confié au Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Financé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, Défis a reçu le label d'intérêt général et de qualité statistique, délivré par le Conseil



1. Le 14 décembre dernier, avec pour thème "Entre politiques paritaires et pratiques de formation, le temps de l'évaluation".
2. www.ires-fr.org/images/files/EtudesAO/CFDT/EtudeCFDT_Suivi_et_Evaluation_des_Ani_2015.pdf

“Le monde de l'évaluation est très riche, mais nous avons besoin de synthèses exploitables pour l'aide à la décision”



Catherine Beauvois, secrétaire générale du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

national d'information statistique de l'Insee, ce qui lui assure un "taux de réponse obligatoire". Le dispositif ressort d'une enquête en deux temps, avec un volet "entreprises" auprès de 4 500 entreprises privées, mené en 2015, et un volet "salariés", consistant à interroger pendant cinq ans (et jusqu'en 2019) quelque 16 000 salariés.

Défis permettra de repérer l'ensemble des formations suivies et les changements professionnels sur la période. Marion Lambert, chargée d'études au Céreq, précise que l'étude portera sur les circonstances des transitions professionnelles. Elle décrira les conditions de travail et leur évolution (changement de poste, nouvelles techniques, augmentation des compétences, autonomie, etc.), les changements affectant les entreprises (restructuration, plan social) et les événements personnels (famille et santé). Ces éléments seront couplés aux informations sur la qualité des emplois, notamment la capacité à formuler un projet professionnel, la reconnaissance des compétences acquises, les relations au travail et le bien-être.

La formation n'est que l'un des facteurs de transition, même si les premiers résultats indiquent que, sur 12 % des salariés ayant suivi une formation au cours de leur parcours, 57 % pensent qu'elle leur a permis de trouver un travail. Le Céreq publiera une synthèse annuelle de ces résultats, dont une prévue à la fin de l'année 2017. Une base de données sera accessible aux chercheurs, via le réseau Quêtelet³.

Pour l'aide à la décision

L'enjeu de l'évaluation est essentiel, selon Catherine Beauvois, secrétaire générale du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Le Cnefop n'a pas vocation à réaliser lui-même les évaluations,

rappelle-t-elle, mais à exprimer les besoins quant à l'évaluation et à se les approprier. Il a par exemple la responsabilité de l'évaluation du conseil en évolution professionnelle, et a publié un cahier des charges pour préciser le cadre de cette évaluation. "Le monde de l'évaluation est très riche, mais nous avons besoin de synthèses exploitables pour l'aide à la décision", précise Catherine Beauvois.

Quand l'exigence politique de démontrer l'efficacité des dispositifs s'impose aux acteurs, la performance des travaux d'évaluation doit être grande. À cet égard, Christian Janin, ancien président du Copanef, se félicite de la stabilisation financière du CNEFP qui bénéficie d'une ligne budgétaire pour l'évaluation. Il a plaidé pour qu'il garde son autonomie par rapport aux partenaires sociaux.



3. www.reseau-quetelet.cnrs.fr/spip



UN CERTIFICAT INTERUNIVERSITAIRE "ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES"

Invitée à échanger sur les pratiques wallonnes en matière d'évaluation, Béatrice Van Haeperen, coordinatrice scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, évoque une initiative partagée des Universités de Bruxelles, de Liège et de Louvain : le certificat "Évaluation des politiques publiques", destiné à toute personne occupant des fonctions dans le cadre de la préparation, de la commande, de l'organisation, du suivi et de la réalisation d'évaluations de politiques, de projets et de programmes publics. D'une durée de 150 heures, ce certificat permet aux acteurs d'acquérir une culture de l'évaluation et de mieux définir les besoins de l'évaluation dans leur conception et la mise en œuvre. Utile pour une nécessaire professionnalisation de l'évaluation.

Ce 19 janvier, Alain Griset succède à Jean-Pierre Crouzet à la présidence d'une UPA devenue récemment l'U2P, l'Union des entreprises de proximité. Artisan taxi, président de la Chambre des métiers des Hauts-de-France, Alain Griset fut également, dix-sept ans durant, le dirigeant de l'Assemblée permanente des Chambres des métiers et de l'artisanat (APCMA).

Benjamin d'Algerre

ALAIN GRISET

LE "PATRON DES ARTISANS"
VENU DU NORD

C'était le 14 décembre dernier. Rendez-vous était fixé au siège de l'Assemblée permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA), immeuble haussmannien situé à deux pas des Champs-Élysées. "Normalement, je ne devrais plus être là !", lançait, de sa voix où pointait un reste d'accent ch'ti, celui qui venait de passer la main, après dix-sept ans passés à la tête de l'Assemblée. La veille, en effet, le Nordiste Alain Griset cédait sa présidence à l'Alsacien Bernard Stalter. Charge désormais à ce patron coiffeur venu du Grand Est de chapeauter les orientations d'une structure qui pilote 93 Chambres de métiers et 110 centres de formation d'apprentis.

Concurrence patronale

Toutefois, si la "page Griset" se tourne à l'APCMA alors que ce dernier prend les rênes de la nouvelle UPA (devenue U2P après le ralliement des professionnels libéraux de l'UNAPL), le nouveau "patron des artisans" conserve un pied dans le monde consulaire grâce à sa réélection, en 2016, à la présidence de la Chambre interdépartementale du Nord-Pas-de-Calais au terme d'une campagne difficile, marquée par la concurrence d'une liste patronale dissidente soutenue par la CGPME et – indirectement – par le Medef.

bio

1989
président
du syndicat
des taxis de Lille.

1995
président de
la CMA du Nord.

1999
président
de l'APCMA

2017
président
de l'U2P

"Pendant longtemps, la CGPME et le Medef ont ignoré les CMA. Ils n'ont commencé à s'intéresser à nos élections qu'en 2005, après s'être rendu compte du poids que pèse l'APCMA auprès des petites entreprises", commente, un peu amer, celui qui, en tant que président de l'U2P, fait désormais jeu égal avec François Asselin et Pierre Gattaz dans la cour des organisations d'employeurs représentatives, tenantes du dialogue social.

"La locomotive de la CMA du Nord"

En dépit de la trentaine de présidences de CMA arrachées par l'alliance CGPME-Medef, Alain Griset reste le patron incontesté de l'artisanat dans son fief des Hauts-de-France où cet artisan taxi de Douai (un véhicule, un salarié) reste élu sans discontinuer depuis 1995. "Il est populaire auprès des professionnels", explique Laurent Rigaud, boucher-charcutier à Leers et vice-président de la CMA du Nord-Pas-de-Calais. "C'est normal : c'est quelqu'un qui écoute les gens et qui va droit au but. Autant à Paris, c'est « Monsieur Griset » et il s'occupe de politique dans les salons ; autant ici, il reste « Alain » et est un peu la locomotive de la Chambre sur le terrain !"

Une locomotive qui s'est particulièrement employée pour développer les politiques d'appren-



À Paris, c'est
« Monsieur Griset ».
Dans les Hauts-
de-France,
il reste « Alain »"

tissage aux métiers de l'artisanat dans une région sinistrée par la fin d'une économie qui ne reposait que sur les mines et la sidérurgie. "En 2000, le Nord-Pas-de-Calais comptait 82 entreprises artisanales pour 10 000 habitants, et 10 000 apprentis là où on aurait dû en avoir quatre fois plus", déplore Alain Griset. La faute à un exécutif régional très à gauche qui voyait alors dans l'apprentissage un simple vivier de travailleurs à bas coûts à offrir aux entreprises. "Depuis, les mentalités ont évolué", précise-t-il.

Université régionale des métiers

Sa fierté ? La transformation, en 2005 et sur le modèle de ce qui se faisait en Bretagne, des CFA du Nord-Pas-de-Calais en "Université régionale des métiers" bien dotée en matériel neuf, "où les jeunes se rendent sans raser les murs". L'opération a coûté 130 millions d'euros, mais elle a permis d'établir une véritable filière

de formation, du CAP au bac + 3, où les cursus se suivent exclusivement par le biais de l'apprentissage.

L'initiative a, depuis, essaimé dans tout le réseau des Chambres de métiers et de l'artisanat. "Parfois avec le soutien des politiques... parfois sans, en dépit de leurs discours sur la nécessaire promotion de l'apprentissage", résume celui qui a connu onze ministres de l'Artisanat et douze ministres du Travail durant son mandat à la tête de l'APCMA.

En parlant de mandats, Alain Griset devra en rendre un autre dans quelques mois. Celui de président de l'Union nationale des taxis, alors qu'elle vient de gagner son bras de fer contre Uber. Mais sans doute pas la dernière bataille pour le nouveau président de l'U2P dont l'organisation va devoir ferrailer cette année pour faire reconnaître sa voix et sa représentativité dans le concerto patronal. ●



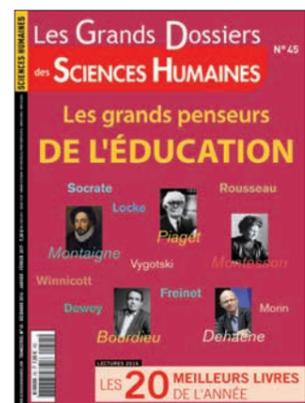
SUR LE WEB

La formation par et pour les seniors : apprendre dans la deuxième moitié de la vie

7^e édition des rendez-vous des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement de l'Université de Lorraine, en décembre dernier. Intervenants : Dominique Kern, Thierry Oster et José Luxen. Colloque sur les pratiques de formation, les situations et contextes comme sources d'apprentissages informels ou formels de ceux qui sont considérés comme seniors dans le monde du travail.

+ D'INFOS

<http://rdvacteurs.univ-lorraine.fr>



Sciences humaines n° 45

PUBLICATION

Les grands penseurs de l'éducation

Ce numéro invite les penseurs de tous pays qui ont proposé depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours, une conception de la manière d'éduquer, d'apprendre, de former et de transmettre.

+ D'INFOS

www.scienceshumaines.com



Éducation permanente n° 209

PUBLICATION

Transmettre

Ce dossier d'Éducation permanente propose une réflexion sur la notion de transmission et les pratiques qu'elle recouvre : dispositifs de transmission et changements qui affectent notamment le champ de la formation des adultes.

+ D'INFOS

www.education-permanente.fr



SUR LE WEB

L'alternance : une vraie formule gagnante

Sur StudyradaTV, web TV de la formation, de l'emploi et de la vie étudiante, une conseillère en orientation du réseau Tonavenir.net (réseau de conseillers d'orientation scolaire) précise les avantages du système de l'alternance, ses contraintes aussi, et prodigue des conseils pour trouver une entreprise.

+ D'INFOS

<https://www.youtube.com>



Inscrivez-vous au Rendez-vous du droit

Le nouveau bilan pédagogique et financier 2017 Quelles simplifications pour les organismes de formation ?

Lundi 30 janvier 2017, MGEN Paris
de 9 heures à 12 heures 30



Le bilan pédagogique et financier passe de quatre à deux pages à partir de 2017. Quels sont les champs à renseigner impactés ? Quelles informations ne seront plus demandées aux organismes de formation ? Quelle est la portée des simplifications introduites ?

Avec le concours de la mission Organisation du contrôle de la DGEFP, Centre Info propose de répondre à ces questions et à celles que se posent les organismes de formation à propos du nouveau bilan pédagogique et financier en 2017.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-info.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

DÉCRET DU 30 JUIN 2015

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

N'attendez pas
pour vous faire
certifier,
nous avons
la solution
qu'il vous faut.

afnor
CERTIFICATION



Reconnue
par le CNEFOP

Contactez-nous sur :
www.afnor.org/certification