

P.2

L'événement

À L'AUBE DE LA PRÉSIDENTIE MACRON,
UNE REFORTE DU SYSTÈME
DE FORMATION

P.26

Vu d'ailleurs

DANEMARK :
LA FLEXISÉCURITÉ, LE MODÈLE
GAGNANT ?

P.28

Stratégie

LA PRÉPARATION
OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI
SÉDUIT LES ENTREPRISES

INFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 922 • Du 15 au 31 mai 2017 www.centre-info.fr



P.9 *À la une*

LA FORMATION PROFESSIONNELLE À L'HEURE DIGITALE

ORGANISMES DE FORMATION

Toute la réglementation de votre activité

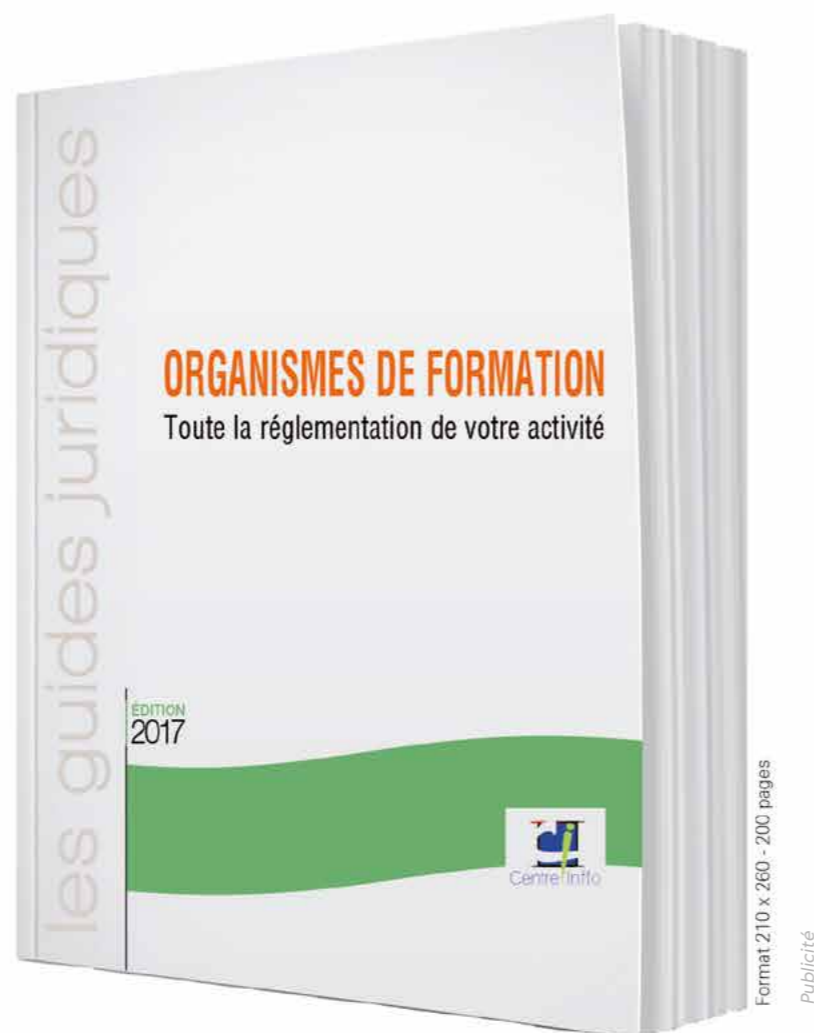
NOUVELLE ÉDITION 2017
COLLECTION les guides juridiques



Ce guide incontournable pour les professionnels du secteur, 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 des dernières nouveautés de 2016, cet outil s'impose comme la référence indispensable en matière de gestion quotidienne d'un organisme de formation.



Format 210 x 260 - 200 pages

Publicité

Centre Inffo propose également deux journées de formation

- « Identifier les principales obligations d'un organisme de formation » (initiation) les 2 juin, 5 juillet ou 12 décembre 2017
- « Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation » (approfondissement) du 22 au 24 novembre 2017

Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 01 - commercial@centre-inffo.fr - www.centre-inffo.fr
Version papier ou téléchargement PDF : prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %)

Sommaire



p. 2 **L'événement**

Une refonte du système de formation sera lancée dans les premiers mois du quinquennat

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**

La formation professionnelle à l'heure digitale

p. 15 **Guide pro** **Expertise**

Enquête sur leurs dépenses de formation : le formulaire "2017" est en ligne
Savoir-agir

La génération Y veut des formations riches de sens
Législation

Référencement et contrôle des organismes de formation par Pôle emploi

p. 20 **Acteurs**

p. 24 **Enquête**

Aide aux aidants : une nouvelle problématique formation pour les entreprises

p. 26 **Vu d'ailleurs**

Danemark : la flexisécurité, le modèle gagnant ?

p. 28 **Stratégie**

La préparation opérationnelle à l'emploi séduit les entreprises

p. 30 **Portrait**

Yannick Roussel, pédagogue d'intraprise

p. 32 **Ici, vu, entendu**

En deux MOTS

Refonte

Élu président de la République le 7 mai, Emmanuel Macron va pouvoir mettre en œuvre la refonte de l'actuel système de formation professionnelle annoncée pendant sa campagne. "Ce que je propose, c'est une sécurité professionnelle nouvelle qui induit de nouveaux devoirs, mais assortis de nouveaux droits à la formation et à la qualification tout au long de la vie", affirmait le candidat d'En marche ! lors de la présentation de son programme (lire pages 2 et 3). Et de promettre alors un grand plan de 15 milliards d'euros dont bénéficieraient un million de jeunes sans qualification et un million de demandeurs d'emploi. À suivre dès cet été et à la rentrée !

Digitalisation

La "révolution numérique" bouleverse la formation professionnelle, c'est entendu. Au-delà de ce constat un brin convenu, *Inffo formation* a mené l'enquête auprès des Opca, des organismes de formation et des jeunes pousses à l'assaut du marché (lire pages 9 à 14). Quel modèle économique ? Comment accompagner les prestataires de formation ? La technologie suffit-elle à faire une bonne FOAD (formation ouverte à distance) ? Réponses dans notre dossier à la une. En guise de hors-d'œuvre, l'analyse de Jacques Bahry, président du Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale) : "La technologie ne suffit pas elle seule. Souvenons-nous des années 2000 et de la bulle internet qui ont vu fleurir des centaines de petits organismes qui ont cru qu'en ne faisant que du e-learning, ils détenaient la clé du paradis !" À bon entendre...

La rédaction



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

à suivre...



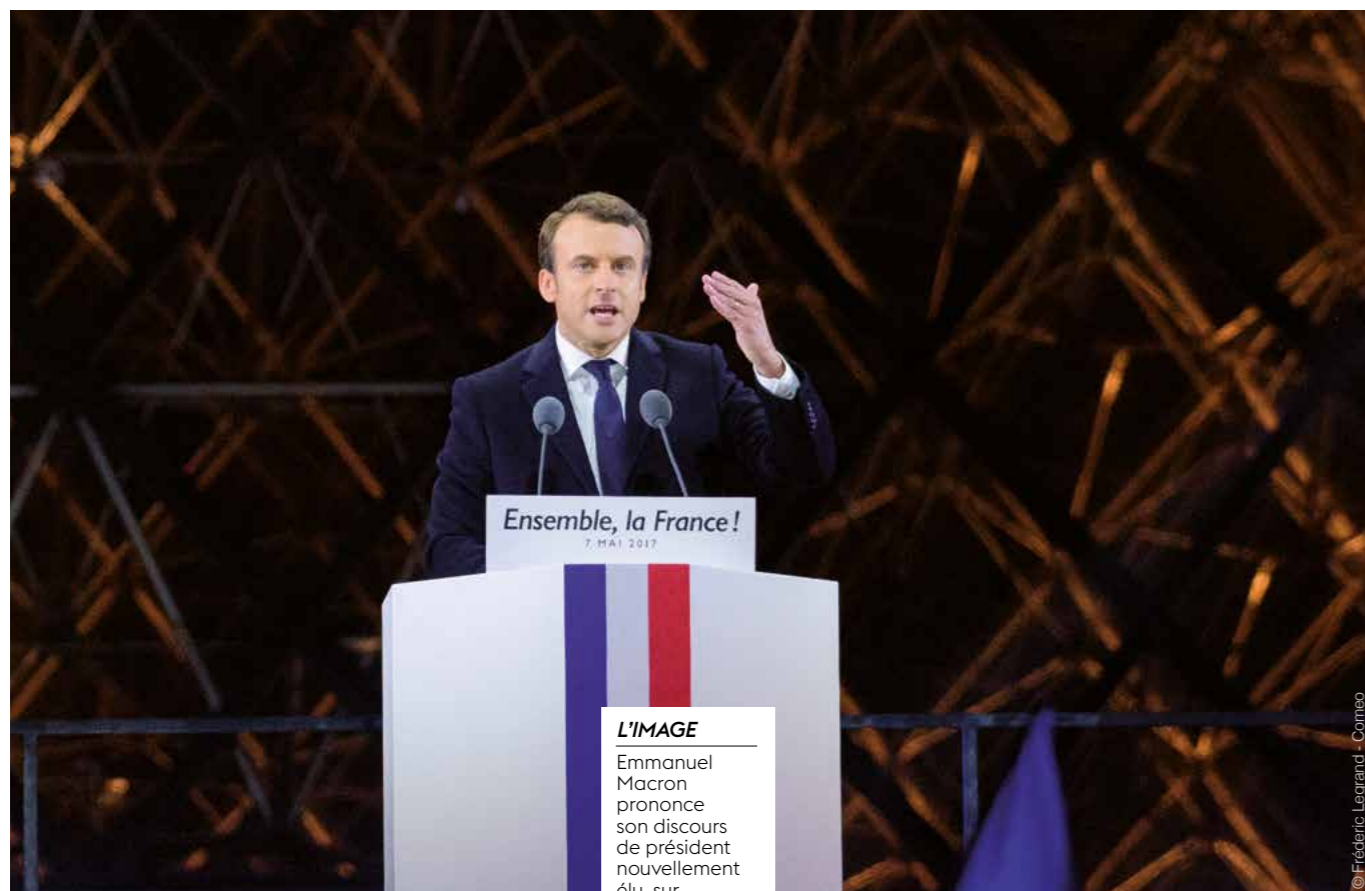
est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin
• **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Laurence Estival, Françoise Gérard, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Valérie Grasset-Morel • **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, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

EMMANUEL MACRON, ÉLU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

UNE REFONTE DU SYSTÈME DE FORMATION SERA LANCÉE DANS LES PREMIERS MOIS DU QUINQUENNAT

Quel programme formation pour le quinquennat à venir ? Grand plan de 15 milliards, compte personnel d'activité et individualisation de la formation, orientation : récapitulatif des principales mesures portées par le nouveau chef de l'État, Emmanuel Macron, élu dimanche 7 mai.

David Garcia



L'IMAGE

Emmanuel Macron prononce son discours de président nouvellement élu, sur l'esplanade du Louvre, le dimanche 7 mai.

Bouleversement en vue. Emmanuel Macron, élu le 7 mai président de la République, investi le 14 mai, a choisi la refonte complète du système de formation professionnelle comme l'un des axes majeurs de l'action de son gouvernement. En cause ? Un système "pas à la hauteur des enjeux de notre temps et des attentes des citoyens", avait estimé le candidat en dévoilant

son programme, le 2 mars. Il le jugeait inadapté à une conjoncture économique qui voit "des entreprises, et parfois des secteurs entiers, disparaître et se transformer".

"Ce que je propose, avait ainsi affirmé le candidat, c'est une sécurité professionnelle nouvelle qui induit de nouveaux devoirs, mais assortis de nouveaux droits à la formation et à la qualification tout au long de la vie."

L'urgence, pour le candidat, c'était surtout le



Un grand plan de formation pour 1 million de jeunes sans qualification et 1 million de demandeurs d'emploi"

lancement d'un grand plan de formation pour lequel il a promis de débloquer 15 milliards d'euros. En bénéficieraient 1 million de jeunes sans qualification, 1 million de demandeurs d'emploi. Il verrait le doublement de la garantie jeunes¹.

Des droits individuels pour les actifs

Flexisécurité oblige, cette universalisation de l'assurance-chômage s'accompagnerait d'une refonte importante du système de formation que le candidat s'est engagé à lancer "dans les premiers mois" de son quinquennat. Pour que les actifs prennent effectivement la main sur leur droit à la qualification.

Dans cette optique, la majeure partie des contributions des entreprises pour la formation sera progressivement convertie en droits individuels. Les actifs pourront les mobiliser directement pour acheter les prestations de leur choix auprès d'un opérateur, sans passer par l'intermédiaire d'un prescripteur.

Ce renforcement des droits individuels passera par le compte personnel d'activité. Les publics les plus éloignés de l'emploi bénéficieront d'un appui renforcé pour accéder au bilan de compétences ou à la formation. "Ce système sera juste", a promis l'ancien ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique. Mais il a également annoncé qu'il réduirait considérablement la part des partenaires sociaux dans la gouvernance des fonds de la formation.

L'accent sur l'orientation

Interpellé par un chef d'entreprise lors d'une audition au Medef, le 28 mars dernier, sur "les recrutements chronophages, dans la mesure où les compétences diplômées aujourd'hui sont absentes et où le savoir-être des jeunes n'a pas été consolidé dans leurs études", Emmanuel Macron avait dit son intention de renforcer la place de



1. La garantie jeunes permet à un chômeur âgé de 16 à 25 ans sans qualification de percevoir une allocation mensuelle équivalente au RSA en échange d'un accompagnement renforcé par une Mission locale. Près de 120 000 jeunes sont aujourd'hui concernés.



Les partisans d'Emmanuel Macron sur l'esplanade du Louvre et des Tuileries, le dimanche 7 mai 2017.

l'orientation dès la fin du collège et tout au long du lycée : "Les jeunes ne savent pas s'orienter post-bac", avait-il observé.

Il souhaitait également développer les filières d'apprentissage, y compris pour les formations les plus qualifiées et les plus qualifiantes. Ajoutant : "L'apprentissage a été cantonné dans les filières les plus techniques et manuelles, et c'est une erreur."

Plus de visibilité pour les formations

Dans l'enseignement secondaire comme dans le supérieur, Emmanuel Macron a annoncé l'association des branches professionnelles à la définition des programmes et à l'organisation des formations. Les branches définiront également les métiers pour lesquels les formations par apprentissage devront être privilégiées. Emmanuel Macron souhaite que le public sache "combien d'étudiants ont un emploi une fois diplômés et combien poursuivent leurs études".

Après la prise de fonctions du nouveau président, son premier gouvernement doit préparer des mesures opérationnelles pour cet été et la rentrée. ●



Accord-cadre national ACCOMPAGNER 1 000 RÉFUGIÉS VERS L'EMPLOI

Les ministres de l'Intérieur, du Travail et du Logement du gouvernement Cazeneuve ont signé le 4 mai un accord-cadre national portant sur l'expérimentation d'un parcours intégré vers l'emploi pour 1 000 réfugiés.

36 000 réfugiés ont été accueillis en France l'année dernière, et ce nombre est appelé à s'accroître. Sur la base de l'expérimentation d'un parcours d'accompagnement pour 100 migrants menée par l'Afpa et le Faf-TT (Opca du travail temporaire), le dispositif associe hébergement, découverte des métiers, accompagnement social et formation professionnelle. En lien avec le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et Pôle emploi, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) est chargé de repérer les personnes concernées, en priorité celles hébergées en centre d'urgence. Un contrat d'intégration républicaine (CIR) est alors

signé : il prévoit une formation civique de 12 heures et si besoin, une formation linguistique. Puis un entretien de diagnostic (mobilisant les Opca, les branches et les entreprises) évalue les compétences acquises et envisage une orientation. Ensuite, un parcours d'insertion d'une durée de huit mois comprend une séquence de construction d'un projet professionnel avec orientation vers une formation certifiante (400 heures) ou notamment un développement professionnel intérimaire (450 heures).

+ D'INFOS

www.logement.gouv.fr/IMG/pdf/2017.05.03_accord_cadre_national.pdf

Matthias Fekl, ministre de l'Intérieur du gouvernement de Bernard Cazeneuve, ici lors d'un déplacement en Ariège, le 23 mars dernier.



Rencontres annuelles LES FORMATEURS-CONSULTANTS INDÉPENDANTS VEULENT TRAVAILLER EN RÉSEAU

Les Chambres syndicales des formateurs-consultants (CSFC) tenaient leurs rencontres annuelles le 27 avril dernier.

L'occasion d'évoquer de nombreux sujets : le décret qualité, Datadock, l'uberisation du travail indépendant ou encore l'évolution des métiers du conseil et de la formation. Pour Jacques Faubert, président des CSFC, "les consultants-formateurs indépendants se situent dans la zone grise entre le salariat classique et le travail indépendant. Pour beaucoup, notre activité reste une profession de reconversion. Typiquement, c'est l'ancien cadre au chômage". C'est pourquoi les Chambres syndicales conduisent un travail de définition de la notion d'indépendant. Par ailleurs, ajoute Jacques Faubert, "nous devons apprendre à travailler en réseau, à monter des plateformes, des groupements collaboratifs indépendamment des statuts des uns et des autres. Nous sommes peut-être des entrepreneurs en solo, mais nous ne pouvons pas être des entrepreneurs solitaires".

+ D'INFOS www.csfc-federation.org

Organismes privés de formation LES PROJETS 2017-2018 DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Jean Wemaëre, le président fondateur du groupe Demos, a été réélu le 27 avril à la tête de la Fédération de la formation professionnelle (FFP).

Au nombre de ses projets en 2017-2018, la création d'un Observatoire des nouvelles pratiques pédagogiques et l'accompagnement, par "un projet d'ampleur" qui reste à dévoiler, de la transformation digitale des entreprises de formation. L'organisation d'employeurs réunit près de 600 entreprises et leurs 2 000 établissements sur l'ensemble du territoire.

+ D'INFOS www.ffp.org



Spécialistes de la formation initiale et continue PRÉFIGURATION D'UNE "ALLIANCE DE RECHERCHE"

Le récent rapport Vers une société apprenante propose de construire une "alliance de recherche" réunissant spécialistes de la pédagogie, chercheurs et administrations.

S'appuyant notamment sur des contributions d'internautes via la plateforme Apprendre demain, les auteurs du rapport soulignent la nécessité de "mieux adosser à la recherche la formation initiale et continue de tous les acteurs de la société apprenante". Lesquels sont incités à "documenter leurs pratiques, à se former en continu et à coopérer dans une démarche de recherche, en prévoyant une diplomation et une certification de cette compétence ayant un impact positif sur les carrières". Le rapport fait suite à une mission confiée à François Taddei (directeur du Centre de recherches interdisciplinaires de l'Université Paris Descartes) par la ministre de l'Éducation nationale fin septembre 2016.

+ D'INFOS <http://apprendredemain.fr>



En vue

CATHERINE BARBAROUX
présidente d'En Marche !

L'ancienne DGEFP (délégue générale à l'emploi et à la formation professionnelle, de 1999 à 2005) Catherine Barbaroux est devenue présidente par intérim d'En marche ! suite à la démission d'Emmanuel Macron, le 8 mai. Elle était jusqu'ici déléguée du mouvement En marche ! Le congrès fondateur du futur parti La République en marche est annoncé pour la mi-juillet. Catherine Barbaroux était précédemment présidente de l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie).

64 %

des salariés pensent
changer au moins trois
fois de métier
au cours de leur carrière

(baromètre annuel
Monster / Ifop).

59 %

des jeunes
de moins de 25 ans
sont confiants
en ce qui concerne
leurs perspectives de trouver
un emploi dans
les six prochains mois

(baromètre Deloitte).

Enseignement professionnel LES EMPLOYEURS DEMANDENT À CO-CONSTRUIRE LES PROGRAMMES



Florence Poivey,
présidente de
la commission
éducation, formation
et insertion du Medef.

La Fondation Concorde et le Medef viennent de consacrer deux notes à la question du rapprochement entre l'orientation, l'éducation et l'entreprise.

"Le marché du travail d'aujourd'hui n'a plus la capacité d'absorber le flux des jeunes qui ne maîtrisent pas le socle commun de connaissances", observe Florence Poivey, présidente de la commission éducation, formation et insertion du Medef, dans une note publiée ce mois de mai par *Les Cahiers français*.

Le choix d'une réorientation en formation professionnelle après l'abandon d'un premier cycle universitaire a augmenté de 10 % (pour les contrats de professionnalisation) ces dernières années.

+ D'INFOS

www.medef.com • <http://fondationconcorde.com>

Florence Poivey en déduit la nécessité du retour des entreprises dans les instances où se discutent les programmes de l'enseignement professionnel. Elle veut favoriser les passerelles avec l'apprentissage et, surtout, inciter les services d'orientation à présenter la voie professionnelle aux jeunes et à leurs parents sous un jour favorable.

Quant à la Fondation Concorde, qui a publié le 4 mai son *Manifeste pour ressusciter une jeunesse sacrifiée*, elle juge que "la plupart des formations, aujourd'hui, ne permettent plus l'acquisition de compétences mais se limitent aux connaissances". Ce cercle de réflexion demande également d'"intégrer les représentants du monde économique dans la conception des programmes".



Conseil économique, social et environnemental PRÉCONISATION POUR UN REVENU MINIMUM SOCIAL GARANTI



À la tribune du Conseil économique, social et environnemental.

Le Conseil économique, social et environnemental a adopté le 25 avril un avis sur le revenu minimum social garanti (RMSG) qu'il propose de substituer à la garantie jeunes.

Vingt-cinq préconisations figurent dans cet avis. Les deux rapporteuses, Martine Vignau, secrétaire nationale de l'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa), et Marie-Aleth

Grard, vice-présidente d'ATD Quart Monde, proposent un revenu minimum socle de 600 euros. Versé dès 18 ans, il devrait être complété pour les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé et de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Le Cese estime "indispensable d'accroître l'offre d'emploi ou de stages d'immersion".

+ D'INFOS

www.lecese.fr

Au Journal officiel FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Le décret n° 2017-684 modifiant les dispositions relatives à la formation initiale et continue des conseillers prud'hommes est paru au Journal officiel le 30 avril.

Il précise le régime des autorisations d'absence. Les conseillers prud'hommes qui n'ont jamais exercé de mandat ont obligation de suivre une formation "initiale" après leur nomination. À défaut, ils sont réputés démissionnaires. Organisée par l'École nationale de la magistrature, elle doit avoir été suivie pour prétendre à la formation continue. Les employeurs doivent leur accorder des autorisations d'absence : cinq jours au titre de cette formation initiale, six semaines au titre de la formation continue (deux semaines au cours d'une même année civile).

+ D'INFOS

www.legifrance.gouv.fr

Territoires zéro chômeur de longue durée FORMATIONS SUR MESURE POUR 85 DEMANDEURS D'EMPLOI BRETONS

À Pipriac, en Bretagne, dans le cadre de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée, une formation préalable à l'embauche de vingt-cinq jours a été conçue sur mesure pour 85 demandeurs d'emploi.

Lancée en décembre, l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée se déroule dans dix territoires pilotes sélectionnés pour mettre en place des "entreprises à but d'emploi" (EBE). En Bretagne, sur les 85 participants, 33 ont terminé la formation en mars et ont été recrutés par l'EBE Tezea. 32 autres sont en cours de formation.

La Région Bretagne finance cette action à hauteur de 70 000 euros, ce qui représente 70 % du coût total de la formation. Le reste est pris en charge par le Point Accueil emploi (10 000 euros), l'association qui porte l'expérimentation, et par l'Agefiph (18 000 euros). Plusieurs titulaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) sont en effet au nombre des bénéficiaires. Les activités de l'entreprise et les contenus de formation ont été adaptés à leurs compétences et à leurs souhaits. "Nous avons apprécié de pouvoir construire une formule très souple, avec des contenus individualisés tout en gardant une



Déplacement de la ministre du Travail Myriam El Khomri à Pipriac, le 17 février dernier. Ici avec les acteurs du projet Territoires zéro chômeur de longue durée.

dimension collective très importante pour créer des liens et une solidarité entre les futurs salariés", souligne Denis Prost, le chef du projet à Pipriac. Le montage de la formation a été confié à l'association Maisons familiales et rurales.

+ D'INFOS

www.zerochomeurdelongueduree.org

Olympiades des métiers à Abu Dhabi L'ÉQUIPE DE FRANCE DES MÉTIERS EST SÉLECTIONNÉE



Une équipe de France des métiers enthousiaste.

Le Comité français des Olympiades des métiers a dévoilé le 2 mai les noms des 39 jeunes titulaires qui composent l'équipe de France des métiers. Ils concourront durant la WorldSkills Competition d'Abu Dhabi.

Organisées tous les deux ans dans l'un des 77 pays membres du mouvement WorldSkills, les Olympiades des métiers regroupent à chaque édition plus de 1 000 jeunes de moins de 23 ans, venus mesurer leur savoir-faire. Les sélectionnés français ont auparavant brillé sur le podium des finales nationales qui se sont tenues à Bordeaux, du 8 au 11 mars. Cette année, le Comité français a fait le choix de représenter notre pays dans 34 métiers sur les 52 en compétition. Rendez-vous à Abu Dhabi du 14 au 19 octobre prochain.

+ D'INFOS

www.worldskills-france.org

Rapport des inspections générales LA MIXITÉ DES MÉTIERS DOIT DEVENIR "SYSTÉMIQUE"

Quel est l'impact des politiques publiques en faveur de la mixité des métiers ? Celle-ci ne progresse qu'à un "rythme extrêmement lent", souligne un rapport (Inspection générale des affaires sociales et Inspection générale de l'éducation nationale et de la recherche). En cause : la problématique n'est pas suffisamment intégrée dans les dispositifs. Ainsi du conseil en évolution professionnelle (CEP), alors que, pointe le rapport, la promotion de la mixité n'a pas été intégrée dans la formation des conseillers. Il faut donner une "dimension systémique" à cette problématique, insiste-t-il. Le gouvernement s'était fixé début 2014 un objectif d'un tiers de métiers mixtes en 2025.

+ D'INFOS

www.igas.gouv.fr



15° CONGRÈS LTD (LEARNING, TALENT ET DÉVELOPPEMENT)

13 juin à Paris

Digitalisation de l'offre, intelligence collective, etc. Cinq cycles de conférence et dix sessions thématiques avec plus de 40 intervenants (Thales, SNCF, Air France, Nokia, Volvo, Generali, etc.).
www.ltd-conference.com

8° FORUM RÉGIONAL DES MÉTIERS DE LA FORMATION

13 juin à Montpellier

Organisé par le Carif-Oref d'Occitanie. Conférence participative autour de la démarche qualité, un "world café" et un forum ouvert de restitution.
www.atout-metierslr.fr

LES FORMATIONS EN TRAVAIL SOCIAL EN EUROPE

27-29 juin à Paris

Conférence européenne organisée par l'Union nationale des acteurs de formation et de recherche en intervention sociale (Unaforis) et l'Association européenne des écoles de travail social (EASSW), sous le patronage de l'Unesco.
<http://evenements.unaforis.eu>

30

des directeurs administratifs et financiers (Daf) évoquent comme un défi majeur la "pénurie de compétences et connaissances nécessaires" pour proposer aux directions d'entreprise des conseils d'ordre stratégique. (Enquête du cabinet de recrutement Robert Half).

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



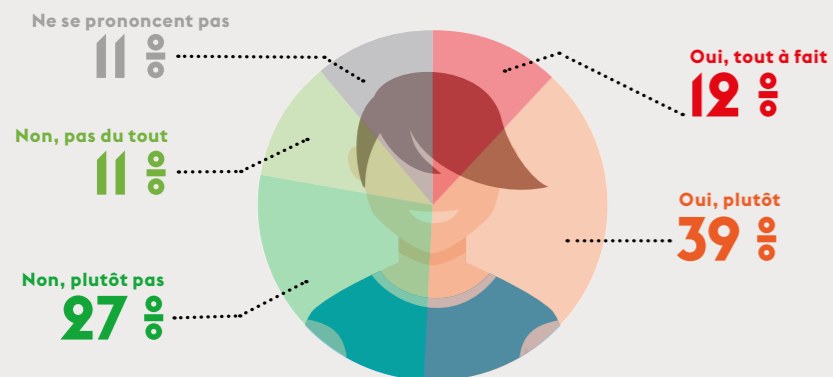
LE REGARD DES "MILLENNIALS" SUR LEUR VIE DANS L'ENTREPRISE

Acteur majeur de la formation professionnelle continue, le groupe Cegos a présenté fin avril les résultats de son deuxième baromètre "Les millennials et le travail : l'entreprise au défi". 1 043 salariés actifs de 20 à 30 ans d'entreprises de plus de 100 salariés du secteur privé ont été interrogés en France.

Source : Cegos

UNE FORTE ENVIE DE DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

Trouvez-vous que l'offre de formation de votre entreprise répond à ses enjeux de développement ?



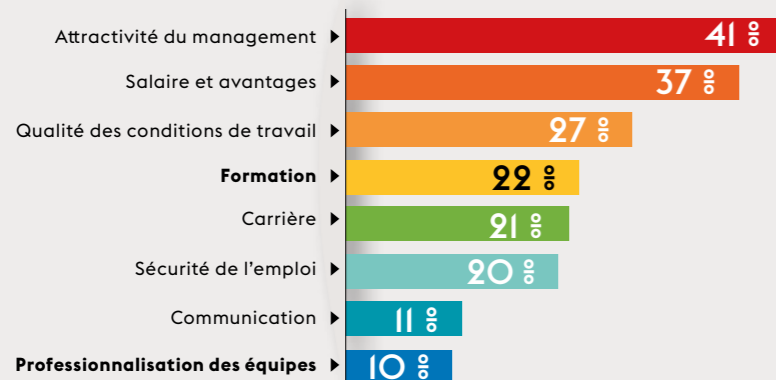
56 %



DES JEUNES ACTIFS PLACENT L'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES AU NOMBRE DE LEURS "BESOINS" AU TRAVAIL (40 % LORS DE L'ENQUÊTE DE 2012).

L'ATTACHEMENT DES JEUNES ACTIFS AU "BIEN-VIVRE" DANS L'ENTREPRISE

Quels devraient être selon vous les principaux défis de votre entreprise en matière de ressources humaines ?



42 %

ONT POUR PRINCIPALE ASPIRATION À TROIS ANS L'ACCÈS À DES RESPONSABILITÉS MANAGÉRIALES.



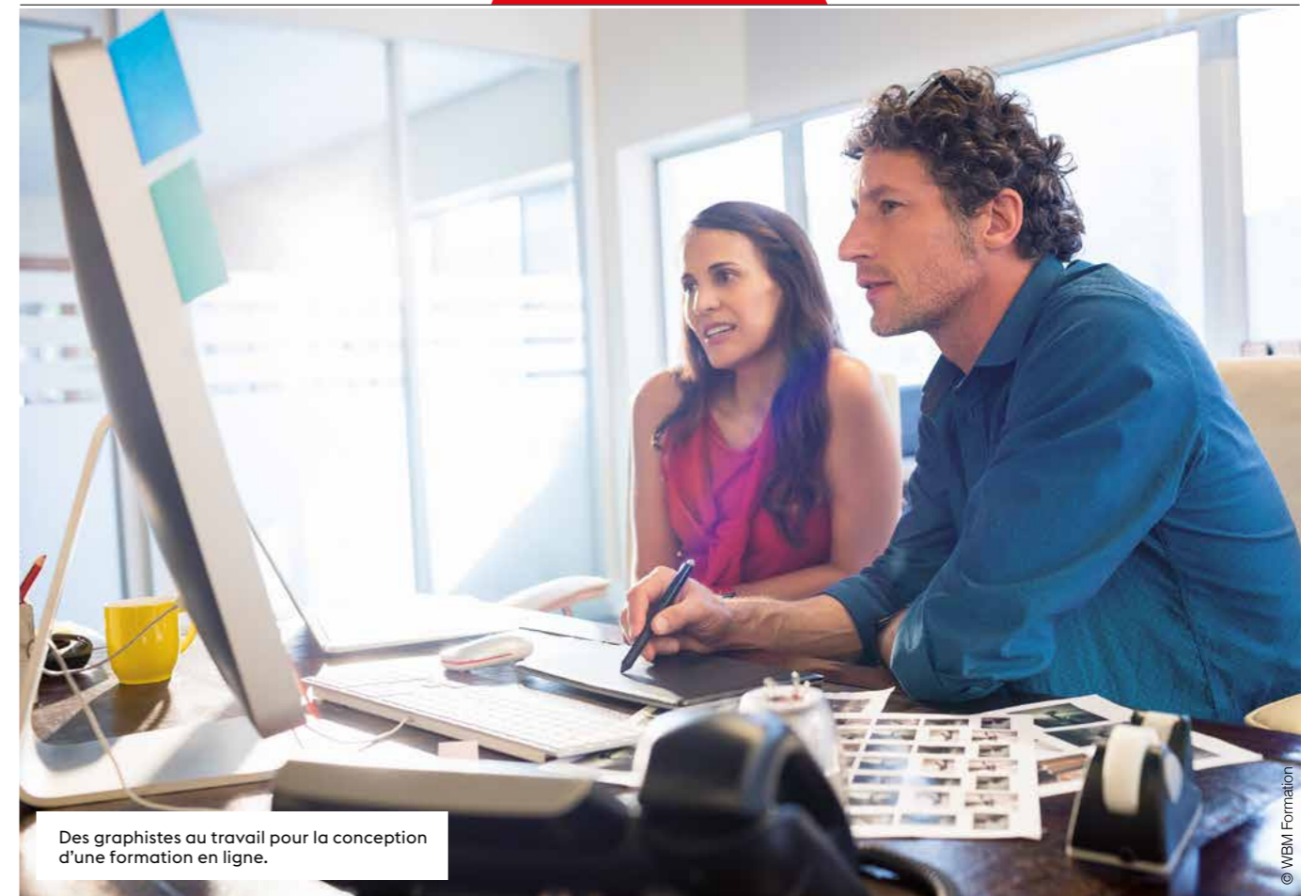
DES "MILLENNIALS" QUI PEUVENT METTRE EN ŒUVRE LEURS COMPÉTENCES

Concernant votre expérience professionnelle actuelle, diriez-vous que...



21 %

PLACENT "LE LEADERSHIP, L'AUTORITÉ ET LA COMPÉTENCE" COMME PREMIÈRE QUALITÉ D'UN MANAGER (LOIN DERRIÈRE "L'ÉCOUTE", 54 %).



Des graphistes au travail pour la conception d'une formation en ligne.

La formation professionnelle

À L'HEURE DIGITALE

"Les start-up de la EdTech préparent votre edutainment."

Vous n'avez pas compris ? C'est que la digitalisation ne vous a pas encore submergé. Normal : dans les salles de formation, le bon vieux paperboard est encore là et bien là, et ses grandes feuilles de papier continuent inlassablement de tourner. Mais, un peu comme les moteurs "hybrides" apportent l'électrique dans le monde automobile, les apprentissages mixtes, avec les tutoriels et autres Mooc, gagnent du terrain dans celui de la formation. Cette révolution qui avance, vos Opca - et les fameuses start-up - vont vous y préparer.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- Les analyses et les initiatives des deux Opca interprofessionnels
- Ce "multimodal" qui ne doit pas perdre de vue ses objectifs pédagogiques
- Comment les "jeunes pousses" investissent le marché de la formation

TOUT UN MODÈLE ÉCONOMIQUE À RÉINVENTER

Agefos-PME et Opcalia accompagnent les organismes de formation privés dans leur digitalisation. Un chantier majeur qui s'accélère pour permettre aux organismes de prendre la vague du numérique.

Valérie Grasset-Morel

Les organismes de formation ont encore du chemin à faire pour s'adapter à la révolution digitale. Plus de la moitié des organismes de formation privés (52 %) ne réalisent aucun chiffre d'affaires en formation digitale, d'après une étude du cabinet Ambroise Bouteille¹. Ces données diffèrent cependant fortement selon la taille des organismes. À l'occasion de la présentation de cette étude financée par Agefos-PME, son directeur général, Joël Ruiz, a insisté sur "l'obligation [pour les Opca] d'accompagner cette transformation de l'offre de formation". Les prestataires qui relèvent de la branche des organismes de formation privés adhèrent soit à Agefos-PME, soit à Opcalia, les deux Opca inter-branches et interprofessionnels. Opcalia accompagne actuellement la branche sur la suite de l'étude du cabinet Ambroise Bouteille, qui prendra la forme d'une cartographie des métiers des organismes de formation et d'un référentiel de compétences.

Pour l'heure, l'accompagnement des Opca porte autant sur la digitalisation des organismes en tant qu'entreprises qu'en qualité de dispensateurs de formation. De plus en plus sollicités par les entreprises éduquées au digital par les "millennials" (leurs plus jeunes salariés), les prestataires doivent intégrer des outils digitaux dans leur pédagogie afin de répondre aux attentes résumées par l'acronyme "Atadawac", pour "any time, any device, any where, any content": des contenus ou services accessibles tout le temps, partout et sur tous les supports digitaux (notamment mobiles).



Quand les start-up technologiques rencontrent les spécialistes de la pédagogie.

Opération "Act'OF"...

"C'est tout le modèle économique des organismes de formation qu'il faut réinventer", insiste Mathieu Carrier, responsable innovation et qualité de l'offre de formation d'Agefos-PME. Cet Opca y travaille depuis 2015 dans le cadre de son opération Act'OF, cofinancée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans le cadre de l'appel à projets Mutéco. Cette action permet aux organismes de "prendre connaissance des nouveaux usages (blended learning, Mooc, serious games, réalité virtuelle, mentorat en visioconférence...) et d'être accompagnés sur les nouvelles postures pédagogiques de type classe inversée".

Act'OF vise aussi à accompagner les organismes dans leurs obligations "qualité" et leur révolution numérique comme toute autre entreprise. Ceci, en complément de Smart PME, la nouvelle offre transverse d'Agefos-PME destinée à accompagner la digitalisation : prise en compte du "cloud computing" (travail avec des serveurs informatiques distants), du "big data" (données massives, sans cesse alimentées par les utilisateurs mondiaux), facturation électronique, gestion des relations clients, présence sur les réseaux sociaux, etc. D'après Jacques Bahry, président du Fffod (Forum ●●●



3 QUESTIONS À

Jacques Bahry, directeur développement et projet au groupe IFG, président du Fffod, vice-président de Centre Inffo

"La technologie ne suffit pas à faire une bonne FOAD"

Quelles sont les erreurs à éviter avec le digital ?

La première consiste à croire que se doter d'une plateforme suffit à faire une bonne FOAD. L'autre extrême consiste à assortir ses formations classiques de beaux PowerPoint en pensant s'être ainsi ouvert au numérique. Réaliser une bonne FOAD ou formation multimodale exige la mise en place d'une chaîne de métiers complémentaires avec, comme maillon essentiel, le métier d'ingénieur de formation. Le multimodal doit être au service de l'objectif pédagogique qui tient compte du sujet traité, des attentes des apprenants et du matériel à disposition.

Que pensez-vous de l'essor des start-up sur le marché de la formation ?

La technologie ne suffit pas à elle seule. Souvenons-nous des années 2000 et de la bulle internet qui ont vu fleurir des centaines de petits organismes qui ont cru qu'en ne faisant que du e-learning, ils détenaient la clé du paradis ! Combien en reste-t-il aujourd'hui ? Les survivants sont les organismes ayant la pédagogie dans leurs gènes qui ont su s'ouvrir à la technologie. La place croissante des start-up sur le marché est liée au fait que les entreprises ont professionnalisé l'achat de formation à un point tel qu'elles ont fini par internaliser l'ingénierie de formation. Sachant précisément

ce qu'elles veulent, elles n'ont besoin que d'"exécutants" qui leurs fournissent des outils.

Comment expliquer la numérisation encore très partielle des organismes ?

En France, le marché évolue par paliers. Il a été relancé par la loi de 2014 qui a reconnu la FOAD comme une modalité légitime de formation et par la loi Travail de 2016. Pourtant, on note une appropriation lente par tous les acteurs de ces opportunités et une frilosité des financeurs à prendre le tournant du numérique. L'ingénierie pédagogique n'est pas la seule fonction concernée. Le marketing commercial doit être lui aussi au cœur de cette transformation.

Propos recueillis par Valérie Grasset-Morel

La réalisation d'un Mooc par l'Université de Liège.



Toute l'équipe interne qui a travaillé sur le premier Mooc de la SNCF.

REPÈRES

L'AGRICULTURE VIT AUSSI SA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE

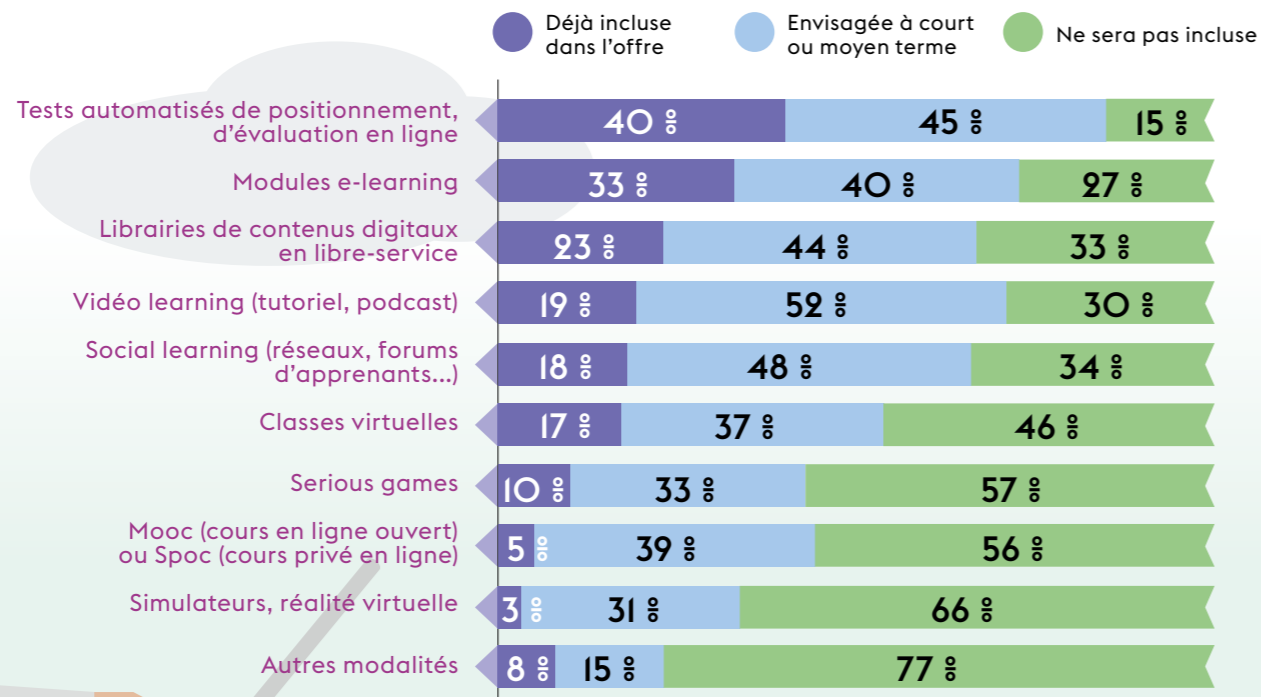
Depuis 2014, Vivéa, le fonds pour la formation des exploitants agricoles (www.vivea.fr) est proactif sur le digital pour accompagner les quelque 1 800 organismes de formation de ce secteur, dont la plupart ont d'autres activités (chambres d'agriculture, coopératives d'utilisation de matériel agricole, etc.). "À l'heure du tout-info et avec l'arrivée de jeunes agriculteurs ayant grandi avec les nouvelles technologies, il était essentiel d'accompagner les organismes dans la transformation de leurs pratiques et de leur offre", précise Anne-Frédérique Jegouic, responsable de la GPEC à Vivéa. En 2015, 24 organismes pionniers se sont investis dans une action expérimentale pour intégrer les formations mixtes digitales (FMD) dans leur offre. Vivéa a prolongé cette politique d'acculturation du digital (application mobile AppVIVEAfm et page internet dédiées, vidéo). En mars, Vivéa a ouvert un compte Twitter : @viveafmd dédié aux FMD.



1. Étude rendue publique en janvier dernier par la branche des organismes de formation privés (4 250 organismes, représentant 110 500 salariés), via son Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'USAGE DES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE FORMATION À DISTANCE

PAR LES ORGANISMES DE FORMATIONS



Source : données de l'étude de l'Observatoire prospectif de la branche des organismes de formation.

des acteurs de la formation digitale), directeur développement et projet au groupe IFG et coprésident de l'Observatoire des métiers des organismes de formation privés², ceux-ci "exploitent encore insuffisamment la masse importante de données clients dont ils disposent et qui sont des informations majeures pour inciter au « réachat », par exemple".

... ou "OF Transitions"

De son côté, Opcalia multiplie également les initiatives pour accompagner les organismes. Depuis 2015, il leur propose OF Transitions, une offre interentreprises modulable sur l'impact du digital sur le métier de formateur, l'ingénierie pédagogique, les métiers support, la dématérialisation, la qualité de l'offre... "Certains entrent dans cette démarche par le CRM³ qu'ils viennent d'acquérir. En les aidant dans la prise en main de cet outil, nous les engageons dans une réflexion plus large sur la digitalisation", témoigne Valérie Rabaey, directrice adjointe d'Opcalia en Bretagne. Ces modules peuvent être suivis d'une offre intra. Mais "très peu d'organismes ont été demandeurs jusqu'à présent".

D'où l'idée d'Opcalia d'aller plus loin en déposant un projet dans le cadre du Programme d'investis-

Le Lab'RH Drouais, qui a reçu en novembre dernier le trophée "F d'or de la formation professionnelle" d'Opcalia Centre-Val de Loire.



sements d'avenir (PIA), en partenariat avec la Fédération de la formation professionnelle (FFP). Ce projet a notamment pour objectif de "proposer aux organismes une démarche globale d'accompagnement à la transition numérique dans la durée, avec un prolongement d'OF Transitions jusqu'en 2018", précise Alexandra Devaux, directrice Services et développement d'Opcalia. Les organismes de formation n'ont plus le choix : c'est "prendre la vague du siècle" ou "boire la tasse".



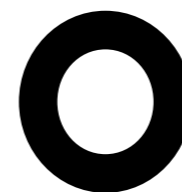
2. Jacques Bahry est également vice-président de Centre Inffo.

3. Customer relationship management, système de gestion des relations avec les clients.

LES JEUNES POUSSÉS À L'ASSAUT DU MARCHÉ DE LA FORMATION

Concurrents ou complémentaires ? Les organismes de formation et les start-up des "EdTech" – nouvelles technologies appliquées à l'éducation – doivent apprendre à cohabiter.

Valérie Grasset-Morel



Optimiser les coûts, améliorer la qualité et l'efficacité des formations, les déployer à plus large échelle, rapidement et juste à temps en fonction des besoins, rénover les approches de formation classiques : telles sont les motivations des entreprises ayant recours au e-learning interrogées par l'Association française des industriels du numérique de l'éducation et de la formation (Afinef)¹.

Jeremy Lamry, président de Monkey Tie et cofondateur du Lab'RH.



Quelles sont les réponses des organismes de formation à ces attentes ? 73 % des prestataires interrogés dans le cadre du 19^e baromètre de l'Observatoire économique de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) ont entrepris des actions pour adapter leur ingénierie pédagogique. Mais cet investissement ne leur permet pas encore de s'imposer dans l'univers du digital learning, comme le montre une autre étude récemment

diligentée par la branche des organismes de formation privés. Ils ont face à eux des start-up de la "EdTech" – des nouvelles technologies appliquées à l'éducation – dont l'agilité est la marque de fabrique.

Ces nouveaux venus sur le marché de la formation bouleversent l'écosystème, "à l'instar des VTC qui ont pénétré le marché protégé des taxis", observe Jeremy Lamry, PDG de Monkey Tie et cofondateur du Lab'RH, un consortium de 420 start-up qui innove dans le champ RH sous plusieurs formes (recrutement, mobilité, formation, etc.).



1. www.afinef.net/wp-content/uploads/2014/10/Barometre-e-learning-2015.pdf

Quand Twitter "devient une salle de formation continue".



De nouvelles solutions opérationnelles

Ne trouvant pas les solutions qui leur conviennent sur le marché, beaucoup d'entreprises ont internalisé l'ingénierie de formation et font désormais appel à ces start-up. C'est le cas du groupe immobilier Nexity (7 000 salariés) qui a choisi d'investir dans un logiciel conçu par une start-up nîmoise. Il permet de créer des modules de formation sans connaissance technique. "Le but était de donner les moyens à nos collaborateurs et à nos experts de bâtir eux-mêmes rapidement des petits modules de formation de qualité honorable à un coût très raisonnable", explique Matthieu Wargnier, DRH du groupe.

Un module permet par exemple d'apprendre à extraire des données clients en cinq minutes au lieu d'une demi-heure, ou bien de diffuser à une cible particulière des actualités juridiques sans avoir à investir dans des modules coûteux. "Les organismes de formation traditionnels sont trop « lourds », trop cloisonnés, le papier y est omniprésent", juge Stylianos Antalis, co-créateur en 2007 de Yes'N'You, une EdTech qui propose des solutions alliant présentiel et distanciel : formations à l'anglais notamment, et la création de formations sur mesure pour les entreprises (dits "Cooc", ou "Spoc").



180

start-up EdTech ont été dénombrées en France par Victor Wacrenier, président de AppScho. Son "top cinq" : OpenClassrooms, DigiSchool, 360 Learning, Sqool, Kartable. <https://lc.cx/wu6x>

Une présentation du Lab'RH, ici à Paris La Défense.



●●● **Besoin d'instantanéité**

Ces start-up ont compris l'importance des relations interpersonnelles dans les apprentissages, à la différence des organismes qui ont fait du "tout-digital" dans les années 2000 et qui ont échoué. "Éblouis par la dématérialisation des apprentissages, ils n'ont pas pris en compte les relations entre les personnes", analyse Mathieu Carrier, responsable innovation et qualité de l'offre de formation d'Agefos-PME. Le développement des réseaux sociaux et l'essor des espaces collaboratifs ont changé la donne. Ainsi que l'arrivée de salariés qui jonglent depuis l'enfance avec les nouvelles technologies et ne se satisfont pas de formations "top down" (descendantes) et du e-learning classique. "Aujourd'hui, les DRH achètent de la transformation numérique, du conseil en pédagogie digitale", observe Nicolas Turcat, responsable du pôle e-education de la Caisse des dépôts qui a conçu, avec le pôle de compétitivité francilien Cap Digital, un observatoire des EdTech françaises. "Elles ont compris que les entreprises et les salariés ont besoin de formations just-à-temps", poursuit-il.

"Ce besoin d'instantanéité en formation est une tendance forte", souligne à son tour Pierre Dubuc, cofondateur d'OpenClassrooms, leader français du secteur EdTech (plus de 1 000 cours collaboratifs en ligne dispensés à près de trois millions d'utilisateurs par mois). Cette start-up n'en propose pas moins des parcours diplômants en ligne (développeur, designer, chef de projet digital, etc.).

Parcours de formation ultra-personnalisés

Les EdTech ont également saisi l'importance de cibler l'apprenant. "J'ai l'impression que les organismes traditionnels s'adaptent plus à la demande du client-acheteur qu'à l'apprenant", remarque Sarah Nafaa (24 ans), créatrice en 2015 de Mooky Skills, une start-up spécialisée dans l'adaptive learning. Ce mode d'apprentissage, en pointe outre-Atlantique, est un ensemble d'outils utilisant les big data, l'intelligence artificielle, le machine learning (apprentissage statistique), les neurosciences et la psychologie cognitive afin de personnaliser la formation.

"Mooky Skills est une plateforme web qui permet d'étudier à partir d'un test le fonctionnement du cerveau de l'apprenant (quel est son type de mémoire, son niveau d'engagement dans les apprentissages, etc.)", précise Sarah Nafaa. Ceci, afin de lui bâtir un parcours de formation sur mesure qui pourra comporter selon son profil, des vidéos, des serious games, des Mooc, du présentiel...

La start-up se prépare à mettre en ligne, cet été, un nouveau test conçu avec un chercheur de Neoma Business School². Mais Stylianos Antalis se montre rassurant : "Il ne faut pas avoir peur du digital, mais il faut l'utiliser à bon escient et s'assurer de son apport pédagogique." ●



Stylianos Antalis, co-créateur en 2007 de Yes'N'You.



2. École supérieure de commerce française née de la fusion de Reims Management School avec Rouen Business School.

Enquête sur leurs dépenses de formation : le formulaire "2017" est en ligne P.15

La génération Y veut des formations riches de sens P.16

Référencement et contrôle des organismes de formation par Pôle emploi P.17



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

EXPERTISE

Enquête sur les dépenses de formation des entreprises
LE FORMULAIRE 2017 EST EN LIGNE

L'ENQUÊTE ANNUELLE "ACEMO"

La loi du 5 mars 2014 a substitué à la déclaration fiscale n° 2483 l'obligation pour l'employeur de transmettre à l'autorité administrative "des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés" (article L. 6331-32 du Code du travail).

Cette transmission se fait désormais via l'enquête annuelle "Acemo - Dialogue social dans l'entreprise" de la Direction des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail. Cette enquête est réalisée annuellement et permet depuis 2015 d'assurer notamment un suivi statistique annuel de l'activité formation des entreprises employant 11 salariés et plus. Elle est à caractère obligatoire. Le formulaire 2017 a été publié (http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/questionnaire_dse_2017.pdf) le 18 avril dernier. ●

2 NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION

L'entreprise doit préciser le nombre total de salariés ayant suivi au moins une action de formation au cours de l'année 2016, y compris dans le cadre du compte personnel de formation, d'un congé individuel de formation, d'une période de professionnalisation,



d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience, du plan de formation et d'une formation hors temps de travail. En revanche, l'entreprise ne doit pas indiquer les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Chaque salarié ne doit être compté qu'une seule fois. L'entreprise indique le volume global d'heures de formation correspondant. Si pour certaines actions de formation, l'entreprise ne dispose que du nombre de jours, elle doit considérer qu'une journée de formation équivaut à six heures. ●

3 MONTANT TOTAL DES DÉPENSES DE FORMATION

Le montant versé aux Opca est demandé hors taxes afin d'obtenir une échelle de mesure

uniforme. Le montant prend en compte les versements légaux, conventionnels et volontaires en 2016, y compris la contribution de 1 % en cas d'emploi de salariés en CDD. Les "autres dépenses de formation" à indiquer comprennent les rémunérations brutes des salariés formés et les allocations de formation éventuellement versées en contrepartie d'une formation suivie en dehors du temps de travail. Quant aux dépenses directes de formation non remboursées par un Opca, il peut s'agir soit de dépenses d'achat de formation ou de dépenses de formations réalisées en interne. Le montant total des dépenses est égal à la somme du montant versé aux Opca et des autres dépenses de formation. ●



Christelle Destombes
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Management relationnel
LA GÉNÉRATION Y VEUT DES FORMATIONS RICHES DE SENS



LES JEUNES ACTIFS, CES MOINS DE 30 ANS APPELÉS "GÉNÉRATION Y", OU "GÉNÉRATION POURQUOI", ARRIVENT DANS LES STAGES DE FORMATION CONTINUE. ET LES ENFANTS DU MILLÉNAIRE NE S'EN LAISSENT PAS CONTER...

Les jeunes nés autour de 1984 et ensuite, dénommés "génération Y" par le magazine *Ad Age* en 1993, bénéficient d'une aura médiatique particulière, due à leur difficulté à s'intégrer dans l'entreprise traditionnelle. Prononcée à l'anglo-saxonne, cette génération *Why* veut comprendre pourquoi elle doit faire telle ou telle chose, a besoin d'exemplarité, de donner du sens à son travail. Elle apprécie la culture du résultat et la reconnaissance, et apprécie un management relationnel. Pour Christine Paolini, diplômée en psychologie et auteure de *Tous formateurs*, gérer la génération Y en formation implique de tenir compte de ces données. Il faut donc clairement expliquer les objectifs de la formation et préciser les règles de fonctionnement (non-utilisation du téléphone portable, respect des horaires, etc.). *"Ils aiment qu'on leur fasse confiance. Si la formation a du sens pour eux, ils peuvent*

donner le meilleur d'eux-mêmes." Christine Paolini précise que la génération Y a besoin de s'exprimer et d'être active : *"Au lieu des PowerPoint, et des cours magistraux, ils apprécient de faire. Il faut privilégier les exercices, et les jeux, car ils sont sensibles aux récompenses."* Et d'ailleurs, ajoute-t-elle, *"ils sont sensibles tout court. Avides de justice et notamment d'égalité homme-femme, ils détestent qu'on les range dans une case. Cette génération est sous pression, on lui raconte depuis le brevet que ce sera compliqué pour elle."* La formatrice témoigne qu'elle a aidé un jeune homme à rédiger son CV et à définir son projet, et que son *"cœur s'est serré"*

quand il s'est étonné : *"Alors moi aussi, j'ai droit à avoir un projet professionnel ?"* Et la "génération Z", qui la suit, apparaît déjà comme encore plus sensible, un peu plus individualiste, et particulièrement inquiète pour son avenir. Ces jeunes élevés dans le culte du selfie ne sont pas si à l'aise qu'ils le laissent paraître. Il faut d'autant plus les accompagner : *"Notre rôle est de les guider pour qu'ils se lancent dans la vie active, qu'ils osent entreprendre ce qui les passionne, en leur donnant le temps et les outils pour qu'ils trouvent leur voie. Cela sans les juger, sans les rabaisser, ni les traiter de haut"*, conclut-elle. ●

NÉS AVEC L'INFORMATIQUE ENTRE LES MAINS

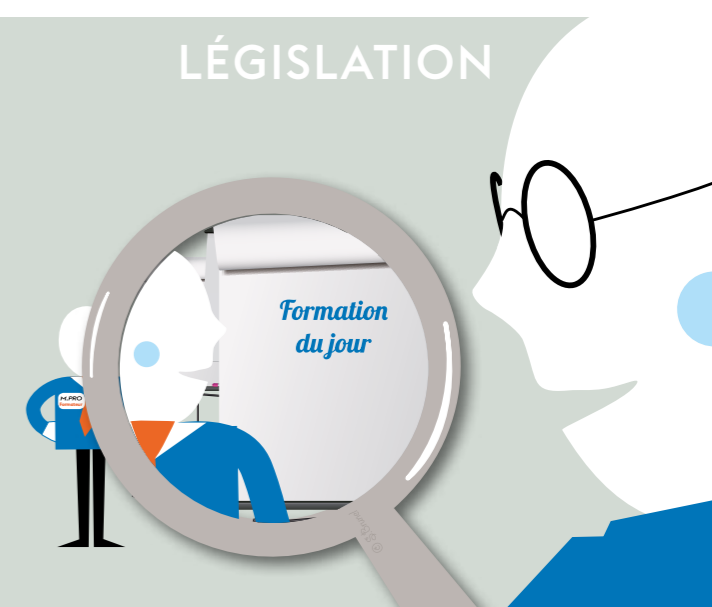
La génération Y, dite aussi génération du millénaire (*millennial*), née avec l'informatique dans les mains (*digital native*), est un grand fantôme des recruteurs. Supposée insatisfaite et capricieuse, elle maîtrise les nouvelles technologies et les réseaux sociaux. Conscients de la logique actuelle de l'économie qui les contraint au "zapping", ces "millennials" sont supposés ne pas vouloir "sacrifier toute leur vie" au travail. Ils respectent la hiérarchie pour ses compétences et non en fonction de son grade.



Delphine Fabian
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Politique d'assurance qualité de Pôle emploi
RÉFÉRENCIEMENT ET CONTRÔLE DES ORGANISMES DE FORMATION



PÔLE EMPLOI EST CONCERNÉ PAR LES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 5 MARS 2014 QUI INVITENT LES FINANCEURS DE FORMATION À S'ASSURER DE LA CAPACITÉ DES PRESTATAIRES DE FORMATION À DISPENSER DES ACTIONS DE QUALITÉ. UNE INSTRUCTION (2017-16, BOPE DU 19 AVRIL), APPLICABLE DEPUIS CE 9 MAI 2017, PRÉCISE LES CONTRÔLES EFFECTUÉS À CE TITRE.

En tant que financeur de formation, Pôle emploi est soumis à trois obligations. Il doit publier un catalogue qui référence les organismes de formation dont il finance les formations et qui sont conformes aux critères qualité du décret. Lorsqu'il finance une action via la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), l'aide individuelle à la formation (AIF) ou l'action de formation conventionnée (AFC), il doit s'assurer que l'organisme de formation est en conformité. Et il communique au grand public les méthodes utilisées pour vérifier cette conformité. Depuis le 9 mai 2017, un devis pour une AIF ou une demande de prise en charge d'une POEI ne peut être analysé par le conseiller de Pôle emploi que si l'organisme de formation est : soit référencé au catalogue qualité de Pôle emploi ou attributaire d'un marché AFC ;

soit détenteur d'un label ou certificat reconnu par le Cnefop ; soit référencé au catalogue qualité d'un Conseil régional, d'un Opcva, d'un Opacif ou de l'Agefiph ; soit titulaire d'une attestation de conformité délivrée par Pôle emploi. Une telle attestation peut être demandée via le formulaire en ligne sur le site de Pôle emploi. La liste des points de vérification figure en annexe de l'instruction. Pôle emploi procède à des contrôles *a posteriori* des organismes référencés à son catalogue qualité. Ils peuvent être réalisés sur la base des saisines des conseillers en agence, ou des réclamations des demandeurs d'emploi. Des contrôles sur place inopinés peuvent avoir lieu. Par ailleurs, Pôle emploi peut venir observer l'animation de séquences de formation. Ces contrôles donnent lieu à la réalisation d'un rapport dans lequel Pôle emploi se prononce sur les éventuelles sanctions et le maintien ou non de l'organisme dans le catalogue. Trois types d'écarts de conformité peuvent être constatés : "point sensible" (manquement sur l'un ou plusieurs critères du référentiel), "non-conformité mineure" (manquement sur plusieurs points), "non-conformité majeure" (sur tous les points). Dans les deux premiers cas, une mise en demeure est

adressée à l'organisme. Au terme du délai d'un mois, l'organisme de formation peut voir le financement de ses actions de formation suspendu. Dans le troisième cas, la suspension est immédiate, de même que la sortie des stagiaires des locaux en cas de risque d'atteinte à l'intégrité des personnes. ●

LE PREMIER CATALOGUE QUALITÉ

Le catalogue qualité du 9 mai 2017 a été constitué de façon transitoire. D'abord, avec les attributaires AFC financés en 2016 (à l'exception des cas de mise en demeure). Puis avec les organismes ayant dispensé en 2016 une AIF ou une POEI (s'ils détiennent un label ou un certificat reconnu par le Cnefop et ne sont pas sous l'effet d'une sanction ou d'une mise en demeure). Jusqu'au 9 mai, ont été intégrés les organismes de formation non référencés dans les catalogues des Régions (avec plus de dix répondants aux enquêtes de satisfaction menées par Pôle emploi en 2016, et jugés conformes aux exigences du décret qualité). D'ici le 30 juin, puis tous les trois mois, seront intégrés les organismes ayant dispensé une formation financée par Pôle emploi depuis le début de l'année en cours et répondant aux critères d'éligibilité du catalogue.

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

Partenariat Ocirp - Centre Inffo PRIX 2017 OCIRP ACTEURS ÉCONOMIQUES & HANDICAP

Faire connaître et valoriser les actions innovantes menées par les entreprises privées, publiques ou les acteurs de l'économie sociale au profit d'une meilleure intégration des personnes handicapées dans la société : c'est l'objectif du Prix Ocirp Acteurs économiques & handicap. L'Ocirp est l'Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance.

En 2016 ont ainsi été primées des initiatives d'aide à la parentalité des personnes en situation de handicap, d'accessibilité de jeux de société pour les déficients visuels, de création artistique... Partenaire associé de ce Prix, Centre Inffo participe au jury de la 10^e édition.

Les résultats définitifs seront célébrés le 29 juin. ●

+ D'INFOS
www.ocirp.fr/prix-ocirp-handicap-2017

Petit déjeuner Ingénierie 22 juin, Paris, 9 à 11h "ÉCRIRE EN COMPÉTENCES" - CYCLE COMPÉTENCES ET CERTIFICATION DES PERSONNES

Vous souhaitez mettre en œuvre une démarche compétences pour développer des certifications professionnelles, améliorer votre ingénierie de formation, décrire des métiers ou des postes, ou gérer des compétences. Vous avez besoin de méthodes et de points de repère pour organiser une démarche cohérente.

Centre Inffo vous propose en 2017 un cycle de quatre petits déjeuners pour vous donner des clés de compréhension et des apports méthodologiques pour faire avancer votre projet étape par étape.

Le premier rendez-vous, intitulé "Écrire en compétences", permet d'acquérir les principes méthodologiques d'écriture essentiels à la construction de référentiels de compétences. ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements

Tout le droit de la formation DÉCOUVRIR LES FICHES PRATIQUES



Un doute sur l'interprétation ou l'application d'un texte juridique ou réglementaire ?

Besoin de mieux connaître les mécanismes de financements de la formation, de cerner les responsabilités des différents acteurs impliqués dans l'emploi, l'orientation et la formation ?

Si vous ne connaissez pas (encore) Les Fiches pratiques de la formation continue, rendez-vous sur le site de Centre Inffo pour les découvrir !

Instrument de travail pour des milliers de professionnels, cette référence rassemble tout le droit de la formation et renvoie aux textes-source. Sous format papier, numérique (site www.droit-de-la-formation.fr), accessible sur tablette, cet ouvrage deviendra vite votre meilleur conseiller juridique ! ●

+ D'INFOS
Présentation détaillée sur www.droit-de-la-formation.fr/decouvrir/fiches-pratiques/#presentation

École supérieure de gestion et de commerce international de Paris UNE FORMATION TUTORÉE PAR UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À RECONNAISSANCE FACIALE

L'ESGCI (École supérieure de gestion et de commerce international de Paris) a présenté le 27 avril son "premier cours au monde" tutoré par une intelligence artificielle à reconnaissance faciale.

Le logiciel "Nestor" sera présenté aux Nations Unies, à New-York, le 17 mai. Lancé par le laboratoire en innovation LCA Consulting, ce projet a été mené par le docteur Marcel Saucet, professeur à l'ESGCI. "À terme, nous aurons une classe entière de e-learning avec une caméra à reconnaissance faciale, qui reconnaîtra l'étudiant et lui dira à quel moment il risque d'être inattentif", indique Olivier Sercq, directeur des écoles ESGCI, ESG-RH et ESG Finance. Alors que l'apprenant regarde une vidéo de cours sur son smartphone ou

son ordinateur, le logiciel Nestor observe les mouvements de son visage et adapte ensuite les questions de l'examen en fonction de ses moments d'inattention. Ceci afin de l'inciter à rester concentré lors de la diffusion suivante. Pour le docteur Marcel Saucet, également chercheur associé et enseignant à l'Université

de San Diego, en Californie, "il s'agit d'un projet révolutionnaire pour les entreprises comme pour les écoles. Il n'a pas pour vocation de remplacer le corps professoral, mais de rendre le savoir accessible". ●

+ D'INFOS
www.esgci.fr



Le 27 avril, le docteur Marcel Saucet, professeur à l'ESGCI, présente le logiciel "Nestor".

Baromètre EducPros UN TIERS DES AGENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SOUHAITENT SE RECONVERTIR



En bibliothèque universitaire, à Bordeaux.

Des enseignants-chercheurs aux "Biatss" (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé), un tiers des répondants au baromètre EducPros 2017 de L'Étudiant indique vouloir quitter l'enseignement supérieur dans les cinq ans. 10 % s'en disent même certains. Les personnels Biatss sont les plus désireux de se réorienter (43 %). Ce baromètre EducPros sur le moral des personnels de l'enseignement supérieur a recueilli 1 540 réponses. ●

+ D'INFOS www.letudiant.fr

Comité interministériel à la sécurité routière JOURNÉES DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE AU TRAVAIL

Du 9 au 12 mai s'est déroulée la première édition des Journées de la sécurité routière au travail. Animations, sensibilisations et formations étaient au programme. Insrites dans le cadre de la 4^e édition de la Semaine mondiale des Nations Unies pour la sécurité routière, elles étaient l'occasion de rappeler que les accidents de la route sont la première cause de mortalité dans le cadre du travail. ●

+ D'INFOS <http://entreprises.routeplussure.fr/journees-securite-routiereautravail>

Syndicat national des sociétés d'assistance UN PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES DIGITALES

Le Syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA) a présenté le 26 avril ses résultats et ses objectifs.

Avec la digitalisation

(géolocalisation, systèmes d'alerte et de prévention, cybersécurité, etc.), le métier de chargé d'assistance évolue. Le SNSA a initié une démarche de certification digitale sur le modèle de celui mis en place par la branche assurance. L'objectif est de doter d'ici 2020 l'ensemble des salariés des sociétés d'assistance d'un "portefeuille de compétences" pour l'exercice dans le nouveau

cadre digitalisé des activités. Par ailleurs, après une formation au dialogue social (diplômante Sciences Po) proposée aux cadres, la profession a mis en place un CQP "chargé d'assistance en place" qui vient de s'enrichir d'un module sur les véhicules électriques. Le SNSA revendique de regrouper la quasi-totalité des sociétés de ce secteur (Axa Assistance, Europ Assistance, Mondial Assistance, etc.), qui emploient 10 470 salariés. ●

+ D'INFOS
www.snsa.asso.fr



Le président du SNSA,
Nicolas GUSDORF

Coding Factory UNE NOUVELLE ÉCOLE POUR FORMER LES DÉVELOPPEURS

Itescia, école du management de la CCI (Chambre de commerce et d'industrie) Paris Île-de-France, crée la marque Coding Factory qui proposera sa première formation de codeur informatique à la rentrée 2017.

La Coding Factory vivra "en mode start-up" avec des méthodes pédagogiques et des équipements adaptés (open space de 200 m², bar connecté, espace de travail collaboratif, etc.) au sein du "hub [plateforme] de l'innovation" de la CCI Val-d'Oise. Elle s'adresse autant aux salariés en reconversion qu'aux jeunes. La formation a pour vocation l'insertion rapide dans le monde du travail de développeurs web et mobile, d'intégrateurs d'objets connectés, de développeurs de jeux, etc. Les start-up pourront y recruter directement leurs alternants. ●



Des apprenants d'Itescia travaillant en îlots comme cela sera le cas dans la Coding Factory.

+ D'INFOS <https://codingfactory.fr>

Union nationale des entreprises du paysage UN JARDIN EXCEPTIONNEL RÉALISÉ PAR DES APPRENTIS

Les visiteurs du 26^e Festival international des jardins de Chaumont-sur-Loire (20 avril-20 novembre) peuvent découvrir le "Jardin de sous-bois", réalisé par les apprentis des CFA du Loir-et-Cher et du CFPPA (centre de formation pour la promotion agricole) d'Indre-et-Loire.

Un projet complexe que les apprentis ont mené du début (29 novembre 2016) à la fin (18 avril 2017), avec le concours d'entreprises du paysage de la région et en partenariat avec l'Union nationale des entreprises du paysage. Une formation dans les conditions réelles d'un chantier. ●

+ D'INFOS
www.lesentreprisesdupaysage.fr

Institut de formation des établissements touristiques et hôteliers CINQ BONNES RAISONS DE DEVENIR FORMATEUR D'ADULTES



Connaître
puis savoir
enseigner les
six techniques
de service en
restauration.

L'Institut de formation des établissements touristiques et hôteliers (Ifeth) encourage les professionnels de ce secteur à se tourner vers la transmission de leurs savoir-faire.

Parce qu'"on ne s'improvise pas pédagogue", il propose une gamme de formations certifiantes. Mais avant cela et pour recruter ses prochaines promotions, il pointe "les cinq bonnes raisons de devenir formateur d'adultes". À savoir : avoir envie de transmettre, donner un nouvel élan à sa carrière ("le formateur entreprend, il développe sa clientèle"), se professionnaliser (parfaire ses compétences en les expliquant), donner du sens et être utile, et, finalement, "apprendre encore et toujours", car le formateur assure une veille permanente sur les évolutions du métier. ●

+ D'INFOS www.ifeth.com

Compagnons du Devoir 7^e ÉDITION DU DÉFI INNOVER ENSEMBLE

Impulsé par les Compagnons du Devoir, le Défi Innover ensemble est un projet collaboratif à vocation pédagogique. Pour sa 7^e édition, 24 participants répartis en quatre équipes mixtes comprenant des cordonniers-bottiers, des maroquiniers, des selliers ou des tapissiers en formation chez les Compagnons du Devoir, des designers industriels ou textiles élèves à l'École nationale supérieure de création industrielle (ÉNSCI), ainsi que des managers de la création étudiants à l'Institut français de la mode (IFM), travailleront ensemble autour de la thématique "Peaux neuves". Ils ont quatre mois pour développer un produit "innovant, esthétique et cohérent avec les attentes du marché".

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

Medef et Rue de la formation LA CAMPAGNE "SE TRANSFORMER POUR CONQUÉRIR"



Christophe
Possémé,
président
du Bâtiment
Associé,
présente son
activité.

Le Medef a lancé une nouvelle campagne télé et web consacrée à la nécessité d'intégrer dans un "mix stratégique" la montée en compétences des salariés grâce à la formation professionnelle.

Des programmes courts : 30 chefs d'entreprise de TPE-PME témoignent de leurs réussites et de leurs méthodes pour "conquérir l'international", réussir leur transition numérique ou leur transition verte en formant leurs collaborateurs. Ces épisodes sont diffusés en semaine sur France 3 et les samedis et dimanches sur France 5, en trois "vagues thématiques" au cours du premier semestre 2017 : après "Visa pour l'international" (janvier-février), et "Impulsion numérique" (mars-avril), "Itinéraire vert" débute le 15 mai. La campagne digitale s'articule autour d'une refonte du site Ruedelaformation.org, décliné dans des formats adaptés au mobile. Les "Lab TV" décryptent les réussites de PME sous forme d'interviews vidéo. Des chefs d'entreprise, des DRH et des salariés expliquent ce que la stratégie de leur entreprise doit à la formation professionnelle. Le dispositif est aussi décliné sur Twitter, où @Rue2laFormation prend la parole avec le hashtag #FormPro. ●

+ D'INFOS
www.medef.com/medef-tv.html
www.ruedelaformation.org

La Réunion “DIS-MOI DIX MOTS” POUR LA MAÎTRISE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Les lauréats des prix individuels et collectifs.



La remise des prix “Dis-moi dix mots” s’est déroulée le 4 mai à l’Hôtel de Réunion. Le Carif-Oref était cette année le relais de ce concours mis en place par le ministère de la Culture.

Il s’agissait de récrire un texte poétique en utilisant quelques-uns des dix mots du concours. À savoir, cette année, “avatar”, “héberger”, “nomade” ou encore “émoticône”. Le lycéen Allan Pothin a obtenu le premier prix individuel. Le concours était ouvert aux jeunes et aux organismes de formation spécialisés dans l’alphabétisation, le FLE (français langue étrangère), FLS (français langue de scolarisation), apprentissage, réapprentissage, remise à niveau des savoirs de base et compétences-clés. Les Missions locales et la MLDS (Mission de lutte contre le décrochage scolaire) étaient parties prenantes.

+ D’INFOS

www.cariforef-reunion.net

Centre d’études de l’emploi et du travail GOOGLE S’AVANCE SUR LE MARCHÉ NUMÉRIQUE DU TRAVAIL

Le Centre d’études de l’emploi et du travail (CEET) vient de publier une étude sur “Google et le marché numérique du travail”. Principale porte d’entrée sur le web, Google ne s’était jusqu’à présent pas directement intéressé au marché du travail en ligne. Mais depuis quelques mois, il développe un dispositif, encore en phase d’expérimentation. Cloud Jobs API est conçu pour établir un “langage commun” et coordonner la recherche d’emploi en ligne. S’il venait à être largement adopté, il percuterait directement l’activité des acteurs privés, notamment les multidiffuseurs et agrégateurs d’offres d’emploi.

+ D’INFOS

www.cce-recherche.fr

- ASSOCIATION FRANÇAISE DE RÉFLEXION ET D’ÉCHANGE SUR LA FORMATION -



René Bagorski,
directeur des relations
avec les partenaires
sociaux de l’Afpa,
président de l’Afref.

Judis de l’Afref LA FORMATION PEUT-ELLE ÊTRE “UBÉRISÉE” ?

“Uberisation de la formation : tous apprenants, tous formateurs ?”, telle était la question soulevée par le Jeudi de l’Afref (Association française de réflexion et d’échange sur la formation) du 27 avril dernier.

Christelle Destombes

“Les matinées de l’Afref ont cette vocation d’être un temps de débat, de dispute, c’est pourquoi nous avons choisi un terme volontairement provocateur”, a déclaré en préambule René Bagorski, son président. Pour Paul Santelmann, directeur de la veille emploi et qualifications à l’Afpa, qui intervenait lors de ce “Judis”, la précarisation du marché de la formation est réelle, mais c’est précisément son manque d’attractivité qui le rend difficilement “uberisable”. “La profession se désagrège”, observe-t-il même : sur

les 146 000 formateurs en France, plus d’un sur trois travaille à temps partiel, et sept sur dix gagnent moins de 2 000 euros par mois. Plus d’un formateur non salarié sur deux est auto-entrepreneur. Les processus d’apprentissage se répartissent entre les stages et la formation en situation de travail, sans oublier les réseaux d’échange de savoir, les autoformations, les apprentissages informels. Ce marché est trop peu rentable, insiste Paul Santelmann, d’autant que la réappropriation de la formation par les entreprises, d’une part, et l’extension de la formation initiale, de l’autre (quand l’Éducation nationale souhaite que 70 % d’une classe d’âge accède au niveau licence), laissent peu de place aux organismes de formation. C’est pourquoi une uberisation massive de la formation lui semble improbable.

UNE OFFRE EN RELATION DIRECTE ENCORE FAIBLE

À l’inverse d’une course en taxi, la formation n’est pas un “service standard substituable”. Pourtant, des plateformes tentent bien d’uberiser la formation.

L’uberisation exige une plateforme numérique, une relation immédiate entre un client et un produit ou service, une commission prélevée par la plateforme et un système d’évaluation croisée (client/prestataire). Appliqué à la formation, le concept a des impacts sur le client, qui devient son propre prescripteur et s’approche du paradigme de la “formation tout au long de la vie”. Reste la question des critères de qualité pour juger d’une formation uberisée, et de la mise en équivalence de tous les prestataires. De fait, cherchant des plateformes répondant aux critères énoncés, Frédéric Ducasse, consultant en “digital learning” chez Didro, estime que quelques-unes seulement émergent en France : la première, Kokoroe, accélérée par Microsoft Ventures, cherche à “hacker le savoir”. Elle met en relation des particuliers et propose peu de formations à visée professionnelle, mais des cours de langue et d’activités de loisirs (musique, cuisine, danse, sports, etc.). Peu de chances de concurrencer une offre de formations existante, d’autant qu’elle n’offre aucun service aux entreprises. La société américaine Udemy, qui développe une offre francophone, est plus significative : 22 000 formateurs, plus de 45 000 cours en ligne, plus de 15 millions d’utilisateurs dans le monde. Cours de développement informatique, de marketing, de design, de “business” ou de développement personnel ne permettent cependant d’obtenir que des “nanodegrees”, des certifications maison.

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 >

AIDE AUX AIDANTS : UNE NOUVELLE PROBLÉMATIQUE FORMATION POUR LES ENTREPRISES

L'aide aux aidants a mis du temps à s'installer dans le paysage social des entreprises, mais a finalement fait son entrée dans les problématiques RH. Depuis l'entrée en vigueur du "congé de proche aidant" le 1^{er} janvier 2017, les employeurs sont de plus en plus nombreux à intégrer cette nouvelle dimension à leurs politiques formation.

Benjamin d'Alguerre

Selon les estimations, la France compte de 8 à 11 millions de salariés contraints à devoir partager leur temps entre leur travail et l'aide à un proche touché par la maladie, le handicap ou le vieillissement. Le phénomène n'est pas nouveau et a commencé à émerger en tant que phénomène social dans les années 1970 et 80. Mais durant presque trois décennies, il n'a été traité que sous l'angle des solidarités familiales et des politiques de santé publique, sans vraiment émerger dans la sphère de l'entreprise. Aujourd'hui, cette problématique prend de l'ampleur, puisqu'elle touche près d'un salarié sur six, voire sur cinq pour les plus de 50 ans. "Longtemps, les entreprises se sont désintéressées de ce sujet, mais elles sont désormais obligées d'en tenir compte", explique Fabrice Gutnik, directeur opérationnel au sein du cabinet Psya, un organisme spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux. "La problématique des aidants impacte l'articulation entre les différents temps sociaux : le temps de travail comme le temps hors travail", ajoute-t-il.

Une prise de conscience du rôle de l'entreprise

"Devenir aidant chamboule et génère un isolement social progressif", confirme Mélanie Tocqueville, responsable de l'ingénierie de compétences et de formation au sein d'Iperia, institut de formation axé sur la professionnalisation des salariés des particuliers employeurs. Et ce chamboulement, les directions des ressources humaines le constatent elles aussi : stress, absentéisme, burn-out, troubles du sommeil et problèmes de concentration deviennent souvent le lot commun des salariés placés en situation de devoir prendre soin d'un proche.



Une Journée "Soutenons les aidants" à Pontault-Combault (Seine-et-Marne), en octobre dernier.

Bon gré mal gré, les entreprises ont fini par intégrer la nécessité de l'aide aux aidants dans leurs thématiques RH. Selon les chiffres du baromètre Autonomie 2017 de l'Ocirp (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), près de 54,1 % des salariés, DRH et délégués syndicaux estiment que cette aide relève de la responsabilité de l'employeur. Ce chiffre atteint même 69 % dans la seule catégorie des salariés.

"Nous assistons à une prise de conscience du rôle de l'entreprise", observait Jean-Manuel Kupiec, directeur général adjoint de l'Ocirp lors de la publication de l'enquête, le 24 janvier dernier.

Thème sociétal, mais aussi gage de performance

La plupart du temps, les salariés préfèrent laisser leur employeur dans l'ignorance de leur situation. "Ce n'est pas une problématique simple à aborder tant elle touche à la vie privée des individus", note Fabrice Gutnik.



17 000
particuliers formés en trois ans par l'Association française des aidants



Les entreprises doivent se saisir de la possibilité d'un congé payé pour l'aidant"

Jean-Manuel Kupiec

directeur général adjoint de l'Ocirp (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).



En atelier de formation chez Iperia.
Une formation chez Psya Rhône-Alpes.



Fabrice Gutnik, directeur opérationnel chez Psya.



Le cabinet Psya, est spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux.

Mais la tendance générale est à la bienveillance, puisque 76,7 % des RH et 78 % des représentants syndicaux sont favorables à un renforcement du droit des aidants.

L'aide aux aidants ne s'improvise pas et parfois, l'excès de mansuétude peut être vécu comme un étouffement par les salariés concernés, ajoutant à leur malaise. Particulièrement lorsque l'entreprise gère maladroitement la situation ou se contente s'emparer du sujet à des seules fins de communication. "Heureusement, c'est un cas qui se présente peu", tempère Florence Leduc, présidente de l'Association française des aidants (Afa) : "Depuis l'irruption des sujets liés à la RSE (responsabilité sociale des entreprises), les employeurs ont compris que l'aide aux aidants constituait certes un thème sociétal porteur, mais surtout un gage de performance économique".

Impliquer aussi les petites entreprises

Face à cette problématique, le sujet de la formation – ou, au minimum, de la sensibilisation – se pose. Et celle-ci concerne un large éventail d'acteurs (responsables RH, élus de CHSCT, voire médecins du travail ou cadres supérieurs) au premier rang desquels les managers de proximité, placés directement au contact des salariés, mais aussi les représentants du personnel, en première ligne sur les questions liées à l'adaptation du temps de travail, au télétravail ou au droit à la déconnection.

Casino, Danone, le Crédit agricole, La Poste, la SNCF ou Sanofi ont ainsi développé leurs propres plans d'action en direction des aidants et formé leurs équipes à cette fin. Pour l'heure, cette prise de conscience reste l'apanage des grands groupes ou des grosses PME. "Nous touchons peu les petites structures", regrette Florence Leduc. Afin d'y remé-

dier, son association a lancé un programme destiné à former 17 000 particuliers en trois ans. Il sera prochainement décliné au format e-learning.

D'autres réseaux associatifs sont également à la manœuvre, comme l'Association des paralysés de France (3 000 formations) ou France Alzheimer (25 000 formations), en partenariat avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). "Par ce biais, nous pouvons toucher des salariés, voire des dirigeants, de petites entreprises, qui peuvent à leur tour sensibiliser autour d'eux, y compris sur leur lieu de travail", explique-t-on au sein de la CNSA.

La récente implication des pouvoirs publics, via les lois ASV et Travail (voir encadré) ont permis d'ouvrir de nouveaux champs de possibilité pour les proches aidants. Mais les moyens restent modestes et jugés insuffisants. "Il faudra à l'avenir que les entreprises se saisissent de la possibilité d'un congé payé pour l'aidant", annonce Jean-Manuel Kupiec. 55,9 % des concernés le réclament. ●

LE "DROIT AU RÉPIT" ET LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Dans le monde des aidants, la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV) du 28 décembre 2015 a été perçue comme une petite victoire puisqu'elle instaure la reconnaissance du statut de l'aidant, un "droit au répit" de 500 euros annuels et d'un congé applicable depuis le 1^{er} janvier 2017.

La loi Travail du 8 août 2016 l'a confirmé et intitulé "congé de proche aidant", avec la possibilité de son extension par accord d'entreprise. Ce congé reste non rémunéré, d'où l'appel des professionnels du secteur à l'implication des entreprises et des branches.



Karsten Dybvad, le président de la Confédération des entreprises de l'industrie.



Dans le port de Copenhague.



Vous avez dit "Arbejdsmarkedsuddannelsescentre" ?

Les partenaires sociaux jouent un rôle clé dans le système de formation danois. Un Conseil national de la formation des adultes intervient auprès du ministère de l'Éducation. Onze Comités nationaux de formation continue (par secteurs d'activité) sont responsables de la définition des compétences communes à développer. Ils sont déclinés au niveau territorial, où ils ont un rôle de conseil auprès des centres de formation (Arbejdsmarkedsuddannelsescentre, AMU) et des "collèges professionnels".

© Niels Ahlmann Olesen

Danemark

LA FLEXISÉCURITÉ, LE MODÈLE GAGNANT ?

Emmanuel Macron promet une flexisécurité à la française. Retour d'expérience sur ce pays, le Danemark, qui a fait de la formation la pierre angulaire de sa flexisécurité.

Laurence Estival



2 500 programmes de formation professionnelle d'adultes sont financés par l'État.

Heux comme un Danois sur Terre. Ce petit pays de 5,7 millions d'habitants semble avoir trouvé la formule magique pour atteindre le plein emploi. Avec un taux de chômage autour de 6 % selon Eurostat, nombre d'entreprises se plaignent même de difficultés de recrutement. L'arme secrète de Copenhague repose depuis la fin des années 1990 sur la mise en place d'un nouveau compromis social appelé "flexisécurité". Un mot revenu sur le devant de la scène en France avec l'élection d'Emmanuel Macron qui y est très favorable.

Au Danemark, le principe est simple : d'un côté, les protections des salariés contre les licenciements ont été abaissées. De l'autre, ces salariés, s'ils perdent leur emploi, bénéficient d'un revenu compensant à 90 % leur ancien salaire, mais avec un plafond de 2 400 euros brut mensuels, pendant deux ans. En cas de besoin, des formations leur permettent de remettre rapidement le pied à l'étrier. "Ce système fonctionne plutôt bien car le chômage de longue durée est quasiment inexistant", souligne Stig Hansen Nørgaard, consultant senior au ministère du Travail. Si des sommes importantes sont consacrées à la formation des demandeurs d'emploi, les entreprises qui ont

L'entreprise emblématique du Danemark, Lego.



"l'obligation légale d'entretenir l'employabilité de leurs collaborateurs jouent elles aussi un rôle moteur en amont pour faciliter la mobilité d'un emploi à l'autre."

Amélioration constante

En dépit de la réussite de ce modèle, les Danois cherchent à l'adapter en permanence pour prendre en compte les changements sur le marché du travail. Tous les trois ans, des nouveaux accords sont signés entre les syndicats de salariés et les représentants des entreprises. À l'image du compromis signé début février par les partenaires sociaux dans le secteur de l'industrie, sorte d'"accord parapluie", qui a vocation à être ensuite décliné dans différentes branches. Un accord a d'ailleurs été conclu dans la branche des transports.

"Les employeurs cherchent toujours plus de flexibilité, pour s'adapter à l'évolution des marchés ou aux contraintes technologiques. Les salariés cherchent en échange à renforcer les moyens dédiés à leur sécurité", résume Stig Hansen Nørgaard. Dans cette dernière négociation, chacun a marqué des points : les premiers ont obtenu la possibilité de moduler la durée de travail hebdomadaire de 32 à 42 heures (contre 37 précédemment) contre une hausse des salaires de 5,16 % étalée sur trois ans, la possibilité pour les salariés les plus âgés de prendre trente-deux jours de vacances supplémentaires par an mais, surtout, la promesse d'augmenter les budgets dédiés à la formation. Digitalisation, robotisation et plongée du nombre d'emplois faiblement qualifiés oblige.

Des actions seront notamment conduites auprès des publics les plus fragiles (dyslexiques, faiblement qualifiés, etc.) en puisant dans une liste de programmes pouvant aller pour certains jusqu'au suivi de cursus diplômants. "La montée en compétences de nos salariés est décisive pour permettre à nos entreprises de rester compétitives",



3 QUESTIONS À
Christian Lyhne Ibsen,
professeur de sociologie à
l'Université de Copenhague

"Flexibilité et sécurité ne vont pas l'une sans l'autre"

Comment aider les demandeurs d'emploi dans un contexte de mutations profondes ?

C'est un vrai défi. Permettre rapidement de passer d'un emploi à l'autre suppose de réfléchir sur les qualifications des salariés. La question concerne tous les individus, mais elle est particulièrement cruciale pour les "cols bleus". La possibilité de se former tout au long de la vie est, dans ce contexte, fondamentale. Tout aussi important est le constat qu'il faut anticiper ces changements. Il ne faut surtout pas attendre que les gens soient au chômage pour s'en préoccuper. L'idée de pouvoir se former en situation de

travail a ainsi gagné progressivement du terrain. Les deux derniers accords qui concernent l'industrie reflètent cette prise de conscience en renforçant le rôle de l'employeur dans le maintien de l'employabilité des salariés.

En échange, les salariés ont accepté d'augmenter la durée de travail hebdomadaire...

Actuellement comme hier, les partenaires sociaux restent très attachés aux compromis, car ce système a pour vocation de faire en sorte qu'au final tout le monde soit gagnant.

Le Danemark est souvent pris comme un modèle de lutte contre le chômage. Pensez-vous que

ce modèle soit transposable ?

Il est adapté à la culture de notre pays comme à sa taille. Dans des pays davantage peuplés, c'est plus compliqué, car cela implique des déplacements importants, un déménagement, avec aussi la question du travail du conjoint. Mais il n'est pas interdit de s'inspirer de ce que nous avons fait au Danemark en l'adaptant à sa propre réalité. Le problème est que ces dernières années, trop souvent les pays qui se sont revendiqués de notre modèle ont plus mis en avant la flexibilité que la sécurisation des parcours. Or l'une ne va pas sans l'autre.

Propos recueillis par Laurence Estival

a souligné Karsten Dybvad, le président de la Confédération des entreprises de l'industrie, à l'issue de la négociation.

Flexisécurité pour tous

L'encre de ces accords à peine séchée, les partenaires sociaux travaillent à la prochaine étape. "Nous devons nous atteler à la situation des indépendants, de plus en plus nombreux, en cherchant les moyens d'augmenter leur sécurité et en réfléchissant à la manière de faciliter leur passage vers l'emploi salarié comme la possibilité pour les salariés de devenir indépendants", conclut Stig Hansen Nørgaard. Déjà prêt à relever le défi. ●

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI SÉDUIT LES ENTREPRISES

Créée par la loi du 24 novembre 2009, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) est depuis juillet 2010 intégrée à la réglementation de Pôle emploi. Ouverte à tout demandeur d'emploi et à tout type d'employeur, elle ouvre droit à des aides financières à la formation. Les entreprises apprécient.

Nicolas Deguerry



Aux Laboratoires d'Uriage.

en 2013 à 124 en 2014. À cela, plusieurs explications, parmi lesquelles les politiques publiques de l'emploi, mais aussi l'engouement des entreprises.

Intensif et efficace

Exemple avec les intégrateurs de solution "open source" (code source ouvert) Alter Way et Smile, qui ont tous deux mobilisé l'Open Source School, école informatique créée par des acteurs de la branche, dans le cadre d'une POE initiée fin 2016. Avec, semble-t-il, un succès certain puisque, composée de profils variés (une mère de famille en reprise d'activité, un homme qui n'avait pas la formation d'un développeur mais qui en avait fait un loisir, un autre ayant un profil de commercial...), toute la promotion a aujourd'hui trouvé un CDI.

L'Open Source School entend renouveler l'expérience et cette fois-ci doubler l'effectif. Géraldine Moreau-Luchaire, responsable recrutement chez Smile, confirme apprécier un dispositif qui "forme à un métier et sait être très opérationnel". Accompagné par Pôle emploi, Smile a sélectionné quatre candidats sur la quarantaine proposée, aujourd'hui tous en CDI après avoir suivi une formation intensive de développeur PHP (un langage de programmation) de 400 heures, dont 70 en stage. Précisant qu'il a fallu "vendre le projet aux managers", Géraldine Moreau-Luchaire confirme aujourd'hui estimer cette forme de recrutement qui garantit, selon elle, un haut niveau de motivation des candidats.

Même tonalité chez Alter Way, où la responsable du recrutement, Audrey Auber, indique sa grande satisfaction quant au profil des deux personnes recrutées en CDI au terme du même processus. "Plus que les compétences techniques, nous avons recherché le "matching" en termes de valeur, de personnalité et d'inscription dans la durée", explique-t-elle. Et là encore, le profil atypique des candidats a permis d'accéder à des personnes "hyper motivées, motrices pour l'entreprise".

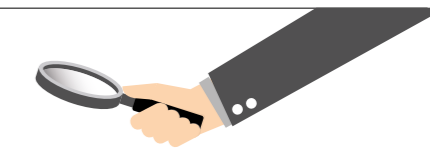
“ Les entreprises recherchent des gens qui peuvent rentrer rapidement dans l'emploi ”

Le "Jaune budgétaire" formation professionnelle 2017 en témoigne, la préparation opérationnelle à l'emploi progresse. Tant au niveau des POE individuelles (POEI) qui passent de 77 formations achetées par Pôle emploi en 2010 à 20 413 en 2015, que des POE collectives (POEC), qui passent de 1 073 en 2011 à 15 591 en 2015. Pour les Opca, contributeurs majeurs du dispositif, cela représente aussi une augmentation forte avec une dépense passée de 63 millions d'euros

Dominique Bissuel, directeur de l'Afpa Isère.



Géraldine Moreau-Luchaire, responsable recrutement chez Smile.



15 591

POE collectives en 2015
(données Jaune budgétaire pour 2017).

Preuve de la réalité de l'intérêt porté au dispositif, Alter Way envisage une nouvelle POE, cette fois-ci pour recruter des administrateurs système en charge de l'hébergement et de l'infogérance.

Un dispositif qui fait évoluer l'offre de formation

Calibrée pour répondre aux besoins réels des entreprises et des territoires, la POE s'affiche clairement comme un dispositif de nature à répondre à la problématique des métiers en tension. Ainsi des Laboratoires dermatologiques d'Uriage, qui se sont associés à l'Afpa, Pôle emploi et Opca Défi pour une action de formation à la conduite de lignes automatisées.

Mise sous pression par des objectifs de développement international et la création de nouveaux produits, l'entreprise a souhaité étoffer

les effectifs de son pôle de production. Si les Laboratoires d'Uriage "embauchent régulièrement des collaborateurs en intérim pour pourvoir aux remplacements et aux pics d'activité, explique Marie Bottin, responsable recrutement et formation, en 2016, nous avons travaillé sur notre organisation industrielle et avons souhaité prendre un engagement et pérenniser l'emploi de nos futurs salariés".

Résultat ? Deux candidats en CDD et quatre en CDI, en poste sur le site de conditionnement d'Échirrolles, en Isère (38), après trois mois de formation adaptée en POE collective.

Conseillère entreprise à Pôle emploi, Sylvie Angelini explique l'"accompagnement personnalisé" apporté par l'opérateur : "Notre collaboration lors d'un précédent recrutement nous a permis de nous adapter à leurs besoins spécifiques, nous avons assuré la diffusion de l'offre d'emploi, la réception et présélection des candidatures." Ainsi, ce "sourcing" de l'opérateur et de ses partenaires a permis d'identifier une vingtaine de personnes remplissant l'un des prérequis suivants : être titulaire d'un diplôme ou avoir une première expérience dans l'industrie ou détenir des compétences transférables.

Directeur de l'Afpa Isère, Dominique Bissuel a vu l'évolution d'une mesure "de plus en plus connue et de plus en plus appréciée des entreprises". La raison du succès ? La POE répond bien aux attentes d'employeurs soucieux d'être accompagnés pour des recrutements opérationnels à la signature du contrat de travail. Précisément ce que propose la POE : "Au lieu de partir des référentiels de formation nationaux, on part des fiches de poste", explique-t-il. À la clé, des programmes courts de deux à trois mois qui privilégient les compétences comportementales et les compétences génériques de base du métier, à charge pour l'entreprise de compléter ensuite par une formation technique adaptée aux spécificités de son activité. ●

UN DISPOSITIF INDIVIDUEL ET COLLECTIF

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Dans le premier cas, il s'agit de pourvoir à une offre déposée par un employeur à Pôle emploi par la formation d'un demandeur d'emploi aux compétences proches de celles requises pour le poste à pourvoir. La formation peut être réalisée soit par un organisme de formation interne à l'entreprise, soit par un organisme de formation externe, sans possibilité de mixage. La POE collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un Opca. La formation des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans peut avoir lieu dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

+ D'INFOS Voir Les Fiches pratiques de la formation continue - édition 2017.

Yannick Roussel occupe, depuis octobre, la direction de l'Ésam. Une école de management au modèle pédagogique fondé sur le "learning by doing" (apprendre par la pratique), l'"intrapreneuriat" (entreprendre avant même de quitter son école ou son entreprise). Une façon d'enseigner qui entre en résonance avec son propre parcours de vie.

Benjamin d'Algerre

YANNICK ROUSSEL

PÉDAGOGUE D'INTRAPRISE



Plutôt que de simuler des projets de création d'entreprise, pourquoi ne pas monter de vraies structures ?”

Rendez-vous était donné sur le campus Parodi de l'IGS, à deux pas du canal Saint-Martin. Troisième étage. Bureau très sobre. "Je suis installé depuis peu", explique Yannick Roussel, qui occupe depuis le 4 octobre 2016 le poste de directeur de l'Ésam (École supérieure d'administration et de management). Une école dont les étudiants côtoient ceux de Harvard dans le cadre du Global Case Finance, concours international de simulation de création d'entreprise.

L'importance des mentors

"Vous savez, j'ai mal commencé avec l'Éducation nationale", annonce-t-il sans ambages. Méfiance immédiate. Généralement, lorsque le dirigeant d'un centre de formation de l'élite managériale débute sa présentation ainsi, c'est le signe avant-coureur d'une tirade sur le mérite de celui qui s'est élevé seul contre le système. Mais pas chez Yannick Roussel. Cet homme de 58 ans, père de quatre garçons, dont la scolarité ennuyeuse aurait pu s'achever dans la câblerie du sud de la Manche où son père l'avait fait entrer comme ouvrier dès ses 18 ans, après son échec au bac, n'oublie pas ce qu'il doit à ceux qui lui ont donné un coup de pouce tout au long de sa carrière. Grâce à un enseignant caennais, Guy Levesque,



2003
directeur des études pour l'Istec (Institut supérieur des sciences, techniques et économie commerciales)

Octobre 2016
directeur de l'Ésam (École de management du groupe IGS)

Avril 2017
participation des étudiants de l'Ésam à la compétition "Global Case Finance" de Harvard

il a pu reprendre ses études et décrocher un Deug scientifique à 23 ans. "Ce n'était pas de la VAE, qui n'existait pas à l'époque, mais pas loin !", commente-t-il. Jean-Max Gervais, directeur d'école d'ingénieurs, lui a permis de reprendre un cursus en auditeur libre. Et Régis Paumier, PDG du groupe Acome, enfin, a su le convaincre de retourner sur les bancs de la fac. Il a eu la patience d'attendre que Yannick Roussel soit diplômé pour l'intégrer dans les rangs de ses ingénieurs, malgré ses 30 ans passés à l'époque. De tous ceux-là, le directeur de l'Ésam parle avec émotion : "C'est à eux que je dois d'avoir développé une approche du learning by doing [apprendre par la pratique] que j'essaie de transmettre aujourd'hui aux étudiants."

Faire son chemin

Yannick Roussel a donc fait du chemin, de Saint-Hilaire-du-Harquouët, sa localité normande de naissance, jusqu'aux abords du parisien quai de Jemmapes. Il n'a jamais vraiment coupé les ponts avec la Normandie, d'ailleurs, lui qui a fondé en 2002 dans sa ville d'origine "Dessinator", festival de bande dessinée qui célèbre en 2017 son quinzième anniversaire. "Il comprend une dimension pédagogique", se félicite-t-il. Sa carrière d'enseignant a débuté au tournant du millénaire par un poste à l'Istec (Institut su-

périeur des sciences, techniques et économie commerciales), occupé en alternance avec la direction d'ASM, un cabinet de consultants en marketing, et la vice-présidence française d'Intentac (*International entrepreneurship academy*), un réseau de promoteurs de l'entrepreneuriat fondé par Martin Curley, le président d'Intel Labs Europe, et Piero Formica, économiste à l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques).

Entreprendre sans plus attendre

De l'entrepreneuriat à l'"intrapreneuriat" et de la pédagogie au "learning by doing", il n'y a qu'un pas et celui-ci a été allègrement franchi. "J'ai envie d'inspirer le désir d'apprendre", explique Yannick Roussel, désormais à la tête d'un institut dont la plaquette promotionnelle assure aux étudiants qu'ils "ne seront plus spectateurs de leur formation". Sa vision de la création d'entreprise est à l'anglo-saxonne : "Plutôt que leur faire simuler des projets de création d'entreprises

fictives, pourquoi ne pas les aider à monter de vraies structures et de les tester in situ ?”

L'Ésam abrite aujourd'hui sa propre pépinière d'entreprises. Environ trente étudiants, sur un effectif total de 300, se sont lancés dans la conception de "business models". Avant, peut-être, de se jeter dans le grand bain, une fois leur diplôme en poche. "Je suis soufflé par leur autonomie", avoue-t-il. C'est d'ailleurs de manière totalement autonome que cinq étudiants ont frappé à sa porte – celle du milieu du couloir, qu'on peine à identifier – pour lui demander sa validation et son soutien pour participer au Global Case Finance de Harvard qui s'est déroulé en avril 2017 face à des compétiteurs venus de tout ce que la planète compte de prestigieuses écoles de commerce. "Leur volontarisme et leur performance m'ont impressionné..." Il ne poursuit pas sa phrase au-delà et se contente de sourire, fier de ses intrapreneurs en herbe. ●



SUR LE WEB

Compte personnel de formation et qualité

L'organisme de formation MyConnecting organisait le 25 avril dernier une "web conférence" pour identifier les facteurs de qualité et d'efficacité de la formation. Avec le consultant Jean-Pierre Willems et le directeur général d'Opcalia Yves Hinnekint. Disponible sur YouTube.

+ D'INFOS

www.youtube.com/watch?v=RqPF7ci73m8&feature=em-subtitle_digest



Olivier Faron
Paris : Fondation pour l'innovation politique, avril 2017

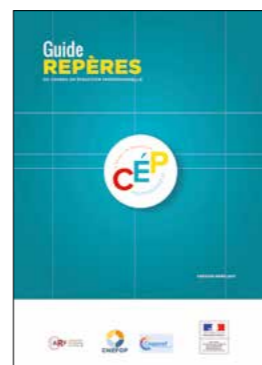
PUBLICATION

Former, de plus en plus, de mieux en mieux : l'enjeu de la formation professionnelle

Olivier Faron, administrateur général du Cnam, aborde les nouveaux enjeux de la formation professionnelle et propose une définition de la "formation utile".

+ D'INFOS

www.fondapol.org/etude/olivier-faron-former-de-plus-en-plus-de-mieux-en-mieux-lenjeu-de-la-formation-professionnelle



Paris : ministère du Travail, 2017. 148 p.

PUBLICATION

Guide repères du conseil en évolution professionnelle

Ce guide élaboré au sein du Cnefop vise à faciliter l'appropriation du conseil en évolution professionnelle (CEP), à favoriser l'harmonisation des pratiques des opérateurs et l'exercice des responsabilités de chacun (opérateurs CEP, financeurs, prestataires de services).

+ D'INFOS

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/article/conseil-en-evolution-professionnelle-cep>



Radio classique, série "Au plus près des jeunes" du 3 avril 2017.

SUR LE WEB

Simplon : former gratuitement aux nouveaux métiers du numérique

À écouter en podcast sur le site de Radio classique. Simplon est une entreprise de l'économie sociale et solidaire, un réseau d'écoles qui propose des formations gratuites aux métiers du numérique "en tension" pour trouver rapidement un emploi ou de créer sa propre activité.

+ D'INFOS

www.radioclassique.fr/magazine/articles/simplon-former-gratuitement-aux-nouveaux-metiers-numerique/

PROFESSIONNELS DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION

Disposez chaque jour de toute l'actualité de votre secteur !



Le Quotidien de la formation

LA LETTRE NUMÉRIQUE QUOTIDIENNE INDISPENSABLE POUR BIEN SE POSITIONNER DANS SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Une information concise, impartiale et sourcée pour tout connaître :

- des événements de la profession
- des évolutions réglementaires
- des pratiques et des débats....



CENTRE INFO VOUS ATTEND A BIARRITZ POUR

LA 15^{ème}



UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

*du 31 janvier
au 2 février
2018*

uhfp2018@centre-info.fr

