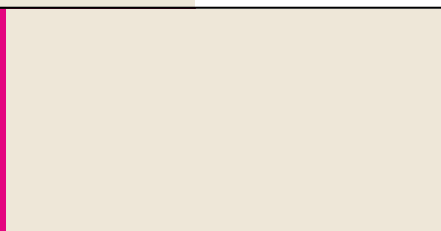
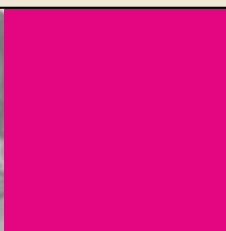
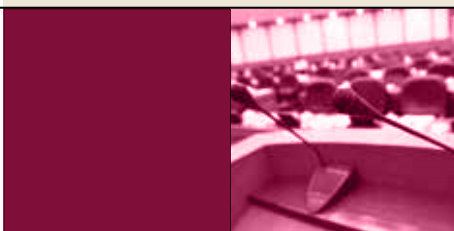


Séminaire Centre Inffo - Sciences Po



Une approche inédite des convergences public-privé

Les nouveaux enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Jeudi 21 février 2013



Centre Inffo

Dossier documentaire réalisé par Centre Inffo

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Les nouveaux enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Département Documentation

Chantal Deslandes
c.deslandes@centre-inffo.fr

Emmanuelle Herpin
e.herpin@centre-inffo.fr



SciencesPo.



Centre Inffo

Février 2013

SOMMAIRE

Sélection d'articles

Connaître et anticiper les évolutions réglementaires en cours p.5

- Jean-Marc Ayrault détaille l'agenda formation du gouvernement
Béatrice Delamer p.6
- Thierry Repentin détaille les priorités de son ministère
Aurélie Gerlach p.7
- Thierry Repentin compte «mener la bataille de l'emploi, donner la priorité à la jeunesse et préparer l'avenir» en 2013
Béatrice Delamer p.9
- Michel Sapin attend un vaste mouvement de négociations collectives sur les contrats de génération en 2013
Béatrice Delamer p.10
- Un projet de loi sur l'apprentissage et la formation professionnelle présenté en juin 2013
Aurélie Gerlach, Béatrice Delamer p.11
- L'accord sur la sécurisation de l'emploi, crée un « compte personnel de formation »
Benjamin d'Alguerre p.12
- Emplois d'avenir : Thierry Repentin se félicite de l'implication des acteurs sur le volet «formation» du dispositif
Aurélie Gerlach p.14
- Repenser la collecte de la taxe d'apprentissage pour l'orienter vers les niveaux IV et V : un futur chantier pour le ministère de la formation professionnelle
Benjamin d'Alguerre p.15
- Compte individuel de formation : un premier consensus pour le CNFPTLV
Benjamin d'Alguerre p.17

Définir et négocier efficacement les priorités de formation p.19

- Les premiers contrats d'apprentissage intérimaires seront signés chez Manpower en septembre
Benjamin d'Alguerre p.20
- ManpowerGroup France et Microsoft lancent l'« Université des Talents du Numérique et du Digital »
Knock Billy p.21
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : édition 2012 (Extrait)
Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique p.22
- La difficile construction d'une politique de formation territorialisée en Ile-de-France
Jules Simha, Carole Tuschszirer p.27
- Contrat de projets Etat-Région Ile-de-France 2007-2013 (Extrait)
Conseil régional Ile-de-France p.31

Réussir l'optimisation financière : dispositifs, montages experts et accompagnement p.37

- Les transferts entre financeurs finaux et initiaux : schéma simplifié des flux des transferts entre financeurs
Annexe au projet de loi de finances pour 2013 : formation professionnelle p.38
- Le CPRDF, un outil au service du développement de la coopération entre acteurs régionaux (Étude Sémaphores)
Aurélie Gerlach p.40
- Les fonds européens en France : lancement de la concertation nationale sur les objectifs
Sandrine Guédon p.42

Améliorer l'achat de formation : entre obligations et bonnes pratiques

p.43

Avec «Best-Of», Opcalia met en relation ses adhérents avec les prestataires de formation
Sandrine Guédon

p.44

Les outils nationaux de développement de l'alternance doivent favoriser l'efficacité des différents systèmes et la convergence des acteurs (Julien Veyrier, Centre Inffo)
Béatrice Delamer

p.45

Thierry Repentin clarifie la mission des Carif-Oref dans le projet Dokelio
Aurélie Gerlach

p.46

Quels achats de formation pour les entreprises ?
Benjamin d'Alguerre

p.49

L'achat de formation : l'exemple de GDF Suez / Interview de Sylvain Humeau
Nadia Bruneau

p.50

GDF Suez a développé un « meta-catalogue » pour l'achat des actions de formation (matinée Centre Inffo)
Sandrine Guédon

p.52

Repères bibliographiques

Connaître et anticiper les évolutions réglementaires en cours

p.54

Définir et négocier efficacement les priorités de formation

p.56

Réussir l'optimisation financière : dispositifs, montages experts et accompagnement

p.57

Améliorer l'achat de formation : entre obligations et bonnes pratiques

p.59

Nous remercions l'ensemble des rédactions et des auteurs pour leur aimable autorisation de reproduction des articles cités dans ce dossier.
Toute reproduction intégrale ou partielle de ce dossier est soumise aux accords de Centre Inffo et des auteurs des articles.

CONNAITRE ET ANTICIPER
LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES
EN COURS



Jean-Marc Ayrault détaille l'agenda formation du gouvernement



Jean-Marc Ayrault a fait un point sur la mise en œuvre des chantiers inscrits dans la feuille de route sociale arrêtée après la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 lors du conseil des ministres du 30 janvier 2013.

Au premier rang desquels l'emploi, priorité gouvernementale. Il a rappelé que les emplois d'avenir avaient été créés à l'automne, et que les contrats de génération, actuellement en cours d'examen par le Sénat, avaient fait l'objet d'un accord unanime des partenaires sociaux. Il a confirmé que le projet de loi retranscrivant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier dernier sur la sécurisation *« sera à l'ordre du jour du conseil des ministres dès le 6 mars prochain »*.

La formation n'a pas été en reste, ayant fait l'objet de *« chantiers importants »* selon lui. Il a indiqué que dix territoires élaboraient des pactes régionaux pour la réussite éducative et professionnelle des jeunes et des plans d'action régionaux pour la formation des demandeurs d'emploi. Il a également souligné que le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels consacrerait cette année 50 millions d'euros à des actions partenariales, notamment avec les régions. Et ce *« pour accompagner les mutations économiques »*, conformément à la nouvelle convention conclue entre l'État et les partenaires sociaux [\[1\]](#).

Le chef du gouvernement a aussi annoncé la rénovation du service public de l'orientation dans le cadre de l'acte III de la décentralisation. Ainsi qu'un projet de loi sur la formation professionnelle et l'apprentissage, qui devrait être présenté en conseil des ministres en juin prochain.

Il a estimé que la conférence sociale de juillet 2013, annoncée par François Hollande lors de ses vœux aux forces vives de la Nation le 17 janvier *« sera l'occasion de donner un nouvel élan au dialogue social »*

[\[1\]](#) mais dont la signature a été reportée

Le 31 janvier 2013, par [Béatrice Delamer](#)

Thierry Repentin détaille les priorités de son ministère

« *L'État apportera sa contribution au plan de redressement de l'Affpa.* » C'est ce qu'affirme Thierry Repentin, ministre délégué à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage, à l'occasion de l'examen en séance publique des crédits « Travail et emploi » du projet de loi de finances pour 2013 à l'Assemblée nationale, jeudi 8 novembre 2012. A l'issue de la séance, les crédits ont été adoptés.



Dans le cadre de son discours, Thierry Repentin souligne que l'action de son ministère s'établira autour de quatre grands axes, « *dont un certain nombre de déclinaisons ont pris ancrage dans les conclusions de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet dernier* », la préparation de la nouvelle étape de décentralisation constituant un enjeu « *transversal* ».

Pour un droit à la formation tout au long de la vie

En premier lieu, il affirme vouloir « *améliorer l'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle* ». Il rappelle qu'il a réuni à nouveau les participants à la table ronde « Formation professionnelle » il y a quelques semaines sur ce sujet, et qu'une nouvelle réunion doit se tenir cette semaine. « *Avec leur accord, un document de 'méthode' sera diffusé en régions pour organiser une déclinaison régionale sur cette question.* »

Ensuite, le ministre affirme qu'il souhaite « *accompagner la création du compte individuel de formation* ». Pour rappel, le CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) a été saisi en septembre afin de mener un travail sur la question. « *Il s'agira de suivre les travaux, d'être attentif aux conclusions, et en fonction de celles-ci de préparer une négociation interprofessionnelle et les textes nécessaires à sa mise en œuvre* », indique-t-il.

Offrir un accès à la qualification à chaque jeune

Le second axe de travail pour le ministre, est d'« *offrir à chaque jeune l'accès à un premier niveau de qualification* ». Sur ce point, les partenaires sociaux ont également été saisis d'un document cadre. Celui-ci propose notamment d'œuvrer pour « *une meilleure complémentarité entre l'apprentissage et les formations non alternées en définissant une carte des formations que les régions prépareront en dialogue avec l'État.* » Le gouvernement veut également signer des « *pactes pour la réussite éducative et professionnelle* » avec chaque région afin d'inciter à une meilleure organisation « *des dispositifs locaux de décrochage/raccrochage* » et d'insertion professionnelle des jeunes.

Thierry Repentin fait part de sa volonté de veiller à ce que l'offre de contrats en alternance se maintienne sur les premiers niveaux de qualification : « *il convient de rééquilibrer cette tendance d'élévation des niveaux à l'entrée en apprentissage et de maintenir une offre dès les premiers niveaux de qualifications... de même qu'un usage équilibré de la ressource, en particulier la taxe d'apprentissage* », dit-il. Il affirme ainsi qu'un travail sera mené en ce sens

avec les partenaires sociaux et les chambres consulaires avec lesquelles le gouvernement compte « *reconventionner pour le renouvellement de leur 'développement de l'apprentissage'* ». » Enfin, Thierry Repentin ajoute que les emplois d'avenir permettront d'assurer aux jeunes peu diplômés une « *qualification en cours d'emploi* ».

Mettre en place le service public de l'orientation

Le troisième axe de travail consiste à « *concrétiser le service public de l'orientation pour que chacun puisse choisir sa vie professionnelle* » : « *La mise en œuvre du service public de l'orientation s'inscrit dans les perspectives de décentralisation. [...] Il s'agira de mieux coordonner les dispositifs existants, mieux territorialiser le SPO et bien le positionner comme une offre de service pour répondre aux interrogations professionnelles de nos concitoyens tout au long de leur vie* ».

Sécuriser les service public de la formation

Enfin, le dernier axe de travail mis en avant par le ministre est « *affirmer et sécuriser le service public de la formation* ». Jugeant que la compétence des personnes n'est « *pas une prestation comme les autres* » et ne peut donc « *être soumise aux lois du marché* », il juge nécessaire de « *sécuriser juridiquement les instruments de conventionnement qu'il peut utiliser dans sa relation aux organismes de formation* ».

Maintenir les financements à l'Afpa

Affirmant que la formation est un élément déterminant du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi que vient d'adopter le gouvernement, Thierry Repentin souligne qu'un effort global d'investissement a été fait : « *Le budget total que l'État prévoit de consacrer à la formation professionnelle en 2013 s'élève à 3 milliards 732 millions d'euros, soit une hausse de 2,6 % par rapport à la loi de finances pour 2012* », dit-il.

Il indique ainsi que l'État s'engage à maintenir ses financements à l'Afpa, 87 millions d'euros étant inscrits dans le projet de loi de finances : 56 millions d'euros pour le financement de la politique de certification du ministère du Travail, 21 millions d'euros au titre de l'hébergement et la restauration des publics fragiles pris en charge par l'État, 10 millions d'euros d'investissement pour la modernisation du dispositif de formation. « *Enfin notre budget compensera aux régions le coût financier des compétences qui leur ont été transférées en matière de formation professionnelle et d'apprentissage au titre des différentes lois de décentralisation. La dotation globale de décentralisation est stable depuis 2011 et s'élève à 1 702,7 millions d'euros.* »

Le 12 novembre 2012, par [Aurélien Gerlach](#)



Thierry Repentin compte « mener la bataille de l'emploi, donner la priorité à la jeunesse et préparer l'avenir » en 2013

La qualification est un « *solide rempart* » contre le chômage qui contribue à l'insertion durable et favorise l'évolution des compétences au niveau national, a souligné Thierry Repentin, ministre de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, face aux partenaires sociaux à qui il présentait ses vœux en compagnie de Michel Sapin le 28 janvier 2013. Il s'est félicité de l'accord trouvé sur l'utilisation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et des objectifs communs « *la formation des jeunes sans qualification, notamment en emploi d'avenir, la prévention des mutations économiques, la formation des salariés, notamment en direction des publics les plus fragiles.* » a-t-il détaillé.

La formation au service de l'emploi

Il souhaite, pour mettre la formation au service du développement de l'emploi, « *un développement de la formation aux nouveaux métiers, notamment ceux identifiés par le Pacte de compétitivité comme cibles du programme d'investissements d'avenir : les éco-industries, les métiers verts, les métiers de l'énergie renouvelable, les métiers du traitement et de la valorisation des déchets, du traitement de l'eau, de l'agroalimentaire, des services à la personne, du secteur médico-social et dans le tourisme. Il faut se tourner vers toutes ces filières porteuses qui demandent une anticipation des besoins.* » Et au niveau de l'accès à la formation dans l'entreprise, il veut que les représentants des salariés soient associés aux orientations du plan de formation.

L'orientation et l'apprentissage en préparation

Estimant que l'orientation se fait tout au long de la vie, et passe « *autant par l'emploi que par la formation ou la création d'activité* », Thierry Repentin a précisé que le service public de l'orientation, qui sera créé dans la loi sur la décentralisation actuellement en préparation, serait animé par les Régions et qu'il aurait les jeunes comme cible prioritaire. Pour ces derniers, le gouvernement prépare, en consultant les acteurs, une loi visant à développer l'apprentissage pour le mois de juin afin d'atteindre l'objectif « *réalisable* » de 500 000 apprentis à l'horizon 2017. Il a confirmé que des mesures seront prises pour mobiliser des secteurs et des entreprises qui ne font pas assez appel aux apprentis et pour que le secteur public le fasse aussi.

Ouvrir l'accès à la formation

Jugeant « *injuste* » la critique du système de la formation professionnelle français, le ministre a estimé qu'il fallait valoriser ses résultats car « *dénigrer la formation c'est aussi décourager les gens de se former* ». Pour aller dans ce sens il veut « *ouvrir plus largement le droit à la formation et veiller à une plus grande égalité d'accès* », notamment avec le compte personnel de formation inscrit dans l'ANI du 11 janvier 2011, dont les modalités et le financement seront précisées « *en lien étroit avec les partenaires sociaux et avec les parlementaires* », a-t-il tenu à préciser.

Le 30 janvier 2013, par [Béatrice Delamer](#)

Michel Sapin attend un vaste mouvement de négociations collectives sur les contrats de génération en 2013



La sécurisation des parcours dans les métiers, c'est pour dans 30 ans. Telle est la conviction que Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a voulu partager avec les « forces vives de la Nation » lors de la présentation de ses vœux aux partenaires sociaux lundi 28 janvier. Il avait choisi de se projeter dans trente ans, par analogie à l'anniversaire, notamment, des 30 ans des lois Auroux [1]

Il imagine que, chacun étant équipé de droits portables, nous pourrions alors nous connecter à notre compte sur Internet (version 4.0 ou 5.0) « *et piloter nos droits formation (démultipliés et dans une pédagogie du stage renouvelée), notre revenu garanti dans les périodes de transition qui ne seront plus forcément appelées chômage, voire le temps autonome d'étude ou de création qui*

viendra nourrir notre travail en lui-même. Alors, plus que de couverture sociale, on parlera « d'enveloppe » dans laquelle nous pourrions nous mouvoir sans perdre la chaleur de la couverture. »

Il envisage aussi qu'en 2043, le contrat de génération sera « *devenu une forme d'évidence comme la sécurité sociale ou la retraite* » car, « *les entreprises qui savent marier les générations et transmettre les compétences ont l'avenir pour elles !* » En attendant, il a rappelé qu'en 2013, il s'agira de mettre en œuvre le contrat de génération dans toutes les entreprises, grandes ou petites et à l'occasion de la transmission d'entreprise. « *J'attends dans le pays un vaste mouvement de négociation collective pour les contrats de génération* » a-t-il exhorté, et a rappelé que 2013 serait aussi l'année de la montée en puissance des emplois d'avenir (4 000 actuellement créés)

[1] Jean Auroux, ministre du Travail du gouvernement Mauroy en 1981 a fait voter quatre lois, promulguées en 1982

- [loi n° 82-689](#) relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise
- [loi n° 82-915](#) relative au développement des institutions représentatives du personnel
- [loi n° 82-957](#) relative à la négociation collective et au règlement des conflits du travail
- [loi n° 82-1097](#) relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
-

Le 30 janvier 2013, par [Béatrice Delamer](#)



Un projet de loi sur l'apprentissage et la formation professionnelle présenté en juin 2013

Un projet de loi sur le développement de l'apprentissage et la formation professionnelle devrait être présenté en Conseil des ministres en juin 2013, a indiqué le ministère au *Quotidien de la formation* jeudi 17 janvier. Tout en ajoutant qu'il était « *encore trop tôt* » pour apporter des précisions, mais que le ministre voulait que le projet soit présenté « *le plus vite possible* ».

Le ministre Thierry Repentin avait expliqué le 7 décembre dernier que les dispositions financières de la décentralisation, y compris celles relatives à la taxe d'apprentissage, ne seraient pas dans le projet de loi sur la décentralisation qui est attendu pour le mois de mars (voir notre [article](#))

Ce texte sera le fruit des concertations avec les partenaires sociaux et différents acteurs actuellement en cours et devant encore se poursuivre environ un mois, et non pas faire l'objet de la conclusion d'un accord national interprofessionnel, comme ce fut le cas de la précédente réforme [1]. Le projet de loi sera essentiellement consacré au développement de l'alternance et de l'apprentissage, portera notamment sur une amélioration de la gestion et de la répartition de la taxe d'apprentissage, avec comme objectif de préserver des financements pour les niveaux IV et V.

Une nouvelle conférence sociale

Le président de la République, à l'occasion de ses vœux aux entreprises et aux syndicats jeudi 17 janvier, semble confirmer cette information. En effet, sur le sujet de la formation professionnelle, François Hollande affirme que deux sujets préoccupent le gouvernement : la formation des demandeurs d'emploi et celle des jeunes sans qualification. S'il se félicite de « *l'accord trouvé entre le FPSPP (Fonds de sécurisation des parcours professionnels) et l'État* », il souhaite « *aller au delà, en faisant en sorte que le système de formation professionnelle soit plus efficace en termes d'orientation, de qualité des formations, et de développement de l'apprentissage, avec une rationalisation des financements et une réduction du nombre d'organismes collecteurs* ». « *Les fonds de l'apprentissage doivent aller dans des lieux où ce sont les apprentis qui sont formés. Et notamment ceux qui ont les plus basses qualifications.* » Ces évolutions, dit-il, s'appuieront sur une concertation qui associera les collectivités locales, « *et notamment les régions, d'autant qu'elles se verront confier de nouvelles compétences dans les lois de décentralisation sur ces sujets* ».

Il a annoncé que se tiendrait en juillet un nouveau rendez-vous de la conférence sociale à laquelle seront conviés, notamment, les partenaires sociaux. Celle-ci portera en particulier sur les thèmes de « *la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle hommes-femmes, l'amélioration [du] système de formation professionnelle* », a déclaré François Hollande. Elle aura, selon le chef de l'État, le même objectif que la conférence d'Iéna, tenue en juillet 2012, à savoir préciser l'agenda gouvernemental, « *ouvrir les discussions, les négociations nécessaires entre partenaires sociaux et indiquer le programme législatif du gouvernement* ».

[1] [Ani du 7 janvier 2009](#)

Le 18 janvier 2013, par [Aurélien Gerlach](#), [Béatrice Delamer](#)

2 / l'événement

L'accord sur la sécurisation de l'emploi crée un "compte personnel de formation"



“Franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation”, c’est l’objectif de l’accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier. Il insiste sur le caractère universel, individuel et transférable du nouveau¹ “compte personnel de formation” – “CPF”, donc –, accessible tant aux salariés qu’aux demandeurs d’emploi.

Il aura donc fallu attendre la neuvième (et dernière) séance de débats, les 10 et 11 janvier, pour que la taxation des CDD et la création d’un “contrat de travail intermittent” (qui sera expérimenté durant deux ans), évoquées depuis le début de la négociation figurent noir sur blanc dans le texte. Des mesures qui constituaient quelques-uns des “chevaux de bataille” de la CFDT, laquelle avait conditionné sa signature à l’ajout de ces clauses. Côté patronal, c’est l’UPA qui avait surpris, le 10 janvier, en provoquant un “clash” avec ses partenaires du Medef et de la CGPME, à propos de la complémentaire santé avant, finalement, de rentrer dans le rang lors du dernier jour de la négociation. Entre portes qui

s’entrouvrent et portes qui claquent (la CGT, demandant, le dernier jour à 21 h 30, une interruption de séance afin de “relire attentivement” un texte qu’elle n’a jamais eu l’intention de signer², FO tempêtant contre les signataires qui “auront besoin d’un gilet pare-balles lorsqu’ils devront justifier cet accord devant leurs militants”...), les partenaires sociaux ont, à une courte majorité, finalement paraphé ce qu’il convient désormais d’appeler “accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises, de la sécurisation de l’emploi et des parcours professionnels des salariés”, impliquant des évolutions dans le monde de la formation professionnelle. Panorama.

suite p. 3 ➤

centre inffo ● l’information sur la formation

l'événement / 3

suite de la p. 2 ►

Le compte personnel de formation

Promesse de campagne du candidat François Hollande, la création de ce compte, dont le financement fera l'objet d'une négociation spécifique entre État, Régions et partenaires sociaux, ambitionne de "franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation". Lors des discussions, certains s'étaient étonnés de voir la création de ce dispositif intégrée aux débats alors même que le Conseil national pour la formation professionnelle tout au long de la vie s'était vu, en décembre 2012, mandaté par Thierry Repentin pour en expérimenter les modalités. Agnès Le Bot, chef de file de la délégation CGT observait, le 10 janvier, que l'empressement du patronat dissimulait sa volonté de "prendre le pas sur les travaux du CNFPTLV" dont les conclusions "risquaient de déplaire au Medef". Des soupçons écartés, le lendemain, par Patrick Bernasconi, meneur de la délégation patronale. "La négociation relative au compte personnel de formation n'est pas liée aux travaux du CNFPTLV et n'interfère donc pas avec eux". De fait, le dispositif inscrit dans l'accord insiste sur le caractère universel, individuel et transférable de ce compte, accessible tant aux salariés qu'aux demandeurs d'emploi. Les salariés à temps plein verront leur compte alimenté à raison de 20 heures par an (lequel compte pourra se voir également abondé automatiquement en cas de dispositions conventionnelles plus favorables à l'accumulation des heures de Dif). Quant au compte des salariés à temps partiel ou en CDD, il sera abondé au prorata des heures travaillées. "Nous étions très attachés à l'universalité de ce droit, expliquait Pierre Malo-Hecquet, de la délégation CFE-CGC, en effet, les heures de Dif, telles qu'elles existent actuellement, sont perdues en cas de démission, alors que le compte personnel instauré concerne l'intégralité d'une carrière. En outre, un salarié qui aurait essuyé un premier refus de la part de son employeur quant au financement d'une formation qualifiante ou certifiante verra sa seconde demande prise en charge par le Fongecif". Moins convaincu, Stéphane Lardy, de FO, persistait à qualifier ce compte personnel de "bricolage". "La création d'un tel dispositif est un sujet complexe qui n'a manifestement pas été travaillé par le Medef. En l'état, ce compte de

formation n'est rien d'autre que la solubilité du Dif dans le Cif", a-t-il asséné.

Cif-CDD et congé de reclassement

Autre mesure inscrite dans le texte de l'accord, l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au congé individuel de formation, une mesure portée par la CFDT. Les discussions auront amené les partenaires sociaux à préconiser une modification de l'article R. 6322-20 du Code du travail afin de ramener les conditions d'accès au Cif à quatre mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des vingt-huit mois écoulés (et non de trente-six comme c'est actuellement le cas). "Une mesure d'équité", indiquait Marie-Andrée Séguin, membre de la délégation cégétiste, là où Stéphane Lardy tançait sévèrement "une mesure cosmétique qui ne concernera que 240 personnes supplémentaires par rapport aux 7 000 salariés qui en bénéficient déjà aujourd'hui". De la même manière, un autre article du Code du travail (le L. 1233-71 relatif au congé de reclassement) sera lui aussi amené à subir un toilettage juridique afin de porter sa durée à douze mois au lieu des neuf actuels, "en vue d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle".

Conseil en évolution professionnelle

Mais la négociation intégrait également la création d'un "conseil en évolution professionnelle" destiné, certes, à tous les salariés, mais plus spécifiquement à ceux des TPE et PME, plus éloignés de l'accompagnement que les collaborateurs des grands groupes. Un dispositif d'aide et de conseil, qu'il appartiendra aux partenaires sociaux de mettre en œuvre en partenariat avec les services de l'orientation, dans le cadre du troisième acte de la décentralisation. Mieux informer sur l'environnement professionnel (évolution des métiers, situation des territoires, etc.), mieux identifier les compétences nécessaires à acquérir et repérer les offres d'emploi adaptées aux compétences des usagers constitueront les services liés à ce nouveau droit. Un droit qui pourra être accessible aux salariés par le biais du compte personnel de formation. "Cette notion de conseil est tellement peu claire que l'accord prévoit la mise en place d'un groupe de travail chargé de la définir", soupirait Stéphane Lardy, pas particulièrement enthousiaste face à cette disposition.

Une POE renforcée pour les demandeurs d'emploi

Enfin, un volet de l'accord était consacré à la facilitation des mesures de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), impliquant Pôle emploi et les Opcas. Ainsi, les organismes collecteurs ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle emploi pourront désormais proposer à des demandeurs d'emploi d'intégrer un parcours de POE au sein des entreprises en besoin. Une possibilité que l'accord subordonne à l'autorisation des branches professionnelles (pour les Opcas de branche) ou de la Commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA) pour les deux Opcas interprofessionnels.

Le contrat de génération en danger ?

À en croire Patrick Bernasconi, l'exonération des charges patronales d'assurance chômage, durant trois mois, sur l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI constituera "une mesure incitative à l'embauche à durée indéterminée et, donc, au recul de la précarité chez les jeunes". Aux yeux de la CGT, en revanche, cette disposition n'est rien de moins que la "mise à mort du contrat de génération". "Si les CDI des moins de 26 ans se voient moins taxés, pourquoi les entreprises feraient-elles l'effort de garder des seniors en leur sein ?", s'interrogeait Mohamed Oussedik, négociateur de la centrale de Montreuil. "Cette mesure est indépendante du contrat de génération, annonçait, pour sa part, le chef de file du Medef. Au contraire, cette disposition constituera une aide au démarrage à la vie professionnelle pour de nombreux jeunes." "La seule chose que cet accord sécurise, c'est la délinquance patronale !", tempérait Agnès Le Bot à la fin de la négociation. "Un accord positif pour lutter contre la précarité", rétorquait Patrick Pierron, le leader de la CFDT. Un texte "pas exceptionnel, mais acceptable", estimait Joseph Thouvenel, meneur de la délégation CFTC. "Un document pervers !", selon Stéphane Lardy. Prudente, Marie-Françoise Leflon, de la CFE-CGC, affichait une certaine neutralité, laissant au bureau national du syndicat de l'encadrement le soin de trancher. Reste maintenant au politique de traduire cet Ani dans la loi.

■ Benjamin d'Alguerre

1. Il ne sera bien sûr effectif qu'à compter de l'extension de l'Ani et/ou de sa transcription dans la loi.
2. La CGT l'a déclaré dès le mois d'octobre.

Emplois d'avenir : Thierry Repentin se félicite de l'implication des acteurs sur le volet « formation » du dispositif

« Avec des objectifs cumulés de 500 000 contrats de génération, 500 000 contrats d'apprentissage et 150 000 emplois d'avenir à l'horizon 2017 et un soutien renouvelé aux contrats de professionnalisation via le FPSPP, je crois qu'aucun Gouvernement n'aura mené une politique de l'emploi aussi volontariste pour notre jeunesse. » C'est ce que déclare Thierry Repentin, ministre délégué à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage, mardi 4 décembre 2012, à l'occasion d'un débat tenu au Sénat sur l'emploi, la formation et la qualification des jeunes. Au cours de son intervention, il a notamment insisté sur le volet formation des Emplois d'avenir, et s'est réjoui de l'engagement des acteurs.



Il s'est notamment félicité de ce que les partenaires sociaux gestionnaires du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) avec lesquels le gouvernement a abouti à un accord pour signer une nouvelle convention-cadre pour la période 2013-2015 (voir notre [article](#)) aient décidé de consacrer 30 millions d'euros au dispositif, par le biais d'un appel à projets « dédié aux compétences transversales et à la sécurisation du parcours professionnel des jeunes en emploi d'avenir ». Selon le ministre, cet engagement est conforme à la volonté de plusieurs parlementaires à l'occasion de la discussion du projet de loi qui appelaient de leurs vœux une implication du FPSPP. Cet engagement, dit-il, « est une marque de confiance des partenaires sociaux » ;

Par ailleurs, il déclare que les Opcv concernés vont s'engager sur leurs fonds mutualisés sur un montant de près de 40 millions d'euros. L'État, quant à lui, doit mobiliser, au niveau national du FSE (Fonds social européen), pour plus de 10 millions d'euros en appui aux Opcv, « ainsi que des crédits propres destinés à faciliter l'ingénierie des parcours de formation ». Il affirme enfin que les collectivités territoriales sont très impliquées. « Un décret est en cours de finalisation prévoyant une contribution spécifique de 0,5 % pour financer au sein du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) des formations dédiées aux jeunes embauchés en leur sein. Je viens également d'écrire aux présidents de région, qui commencent à adapter leurs dispositifs de formation à destination des jeunes en emploi d'avenir, pour souligner qu'il s'agit moins pour eux d'un surcoût que d'un investissement. »

De manière générale, le ministre considère que la nouvelle convention cadre avec le FPSPP jouera un rôle important : « d'une part le dispositif dit de péréquation (près de 250 millions d'euros au total) soutiendra notamment les actions de professionnalisation des jeunes embauchés dans le cadre des contrats de génération. D'autre part la convention prévoit le financement de l'élaboration de référentiels inter-branches relatifs au rôle de tuteur et de référent, qui faciliteront la qualité de l'accueil de ces jeunes dans l'entreprise ainsi que la transmission de savoirs et d'expérience ».

Le 6 décembre 2012, par [Aurélien Gerlach](#)



Repenser la collecte de la taxe d'apprentissage pour l'orienter vers les niveaux IV et V : un futur chantier pour le ministère de la Formation professionnelle

Invité à clôturer les deux jours d'échanges organisés par les Maisons familiales rurales (MFR) des 28 et 29 novembre 2012, le ministre de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage Thierry Repentin aura évoqué l'un des chantiers sur lequel les services de son ministère auront à travailler dans les temps à venir : celui d'une rationalisation du réseau de la collecte de la taxe d'apprentissage et de la création d'un mode de répartition de celle-ci plus équitable, davantage axée vers les premiers niveaux de qualification (IV et V). Un thème sur lequel les MFR sont déjà sérieusement positionnées puisque 88 % des contrats d'apprentissage et 62 % des contrats de professionnalisation qu'elles signent concernent précisément ces niveaux.

La création de parcours de préparation à l'apprentissage afin d'y sensibiliser les jeunes et éviter un maximum de décrochages ; développer la mixité des statuts d'apprentis (entre apprentissage scolaire ou sous contrat de travail) ; diminuer le coût de l'apprentissage actuellement supporté par les familles et, pourquoi pas « songer à inscrire, dans la loi de finances 2014 la création d'une mission gouvernementale sur la formation tout au long de la vie » : autant de propositions que Xavier Michelin, président de l'Union nationale des maisons familiales rurales (UNMFREO) aura soumises au ministre en charge du portefeuille de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage. Un ministre qui se sera dit sensible au travail de terrain accompli par les MFR, « particulièrement dans un contexte de chômage des jeunes qui atteignait 21,8% au premier trimestre 2012 et où ceux qui sortent du système de formation initiale sans diplômes ont cinq fois plus de chances de se retrouver sans emploi que les autres ».

La question de la formation en zone rurale

Rappelant que l'une des ambitions du quinquennat était de diminuer de moitié le nombre de jeunes sans formation sur le marché du travail, Thierry Repentin a rappelé qu'une partie des crédits dévolus aux emplois d'avenir – ainsi que des futurs contrats de génération – seront plus particulièrement affectés aux zones rurales prioritaires. Quant aux Régions, qui verront leurs compétences emploi et formation étendues dans le cadre de la prochaine loi de décentralisation et qui auront la charge de développer des services publics régionaux d'orientation (SPRO) tenant compte de la réalité des territoires (urbains, péri-urbains et ruraux), elles seront encouragées à construire ces services en y renforçant la dimension-métiers. « Mes services ont d'ores et déjà transmis aux préfets et présidents de Conseils régionaux les documents nécessaires à l'élaboration des futurs pactes régionaux pour la réussite éducative et professionnelle, lesquels devront être soumis à l'avis des partenaires sociaux en Régions, ce qui contribuera à la valorisation des métiers dont les besoins sont ressentis sur les territoires » a annoncé le ministre.

L'image de l'alternance à valoriser

Et de valorisation des métiers, il en aura beaucoup été questions tant dans les propos de Thierry Repentin que dans ceux de Xavier Michelin, particulièrement en matière d'apprentissage, toujours perçue comme une voie de formation par défaut. « L'image de l'apprentissage et de l'alternance souffre encore de la survalorisation du modèle académique » a reconnu le ministre pour qui le développement de ce mode de formation dans les Universités ne peut que le revaloriser. « Cependant, Geneviève Fioraso, en charge de l'Enseignement supérieur, et moi-même serons particulièrement vigilants pour que la majorité des crédits de l'alternance ne partent pas exclusivement au service de l'apprentissage universitaire au détriment des niveaux moins élevés » a-t-il assuré. Mais au-delà du ministre de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, c'est l'ancien président de l'Union sociale de l'habitat (USH) qui se sera exprimé pour rappeler l'importance des questions de logement dans le processus d'alternance et d'apprentissage, source de difficultés d'accès à cette voie de formation, mais aussi de ruptures de contrats. Un problème que les MFR rencontrent moins que d'autres acteurs de la formation, puisque de par l'existence d'internats accueillant les apprentis, le taux de rupture y est deux fois inférieur à la moyenne. « A ce titre, les MFR constituent des exemples ! » a annoncé Thierry Repentin, « des exemples dont il est nécessaire de tirer la quintessence pour inspirer d'autres structures ».

Le 30 novembre 2012, par Benjamin d'Alguerre

Compte individuel de formation : un premier consensus pour le CNFPTLV

Le compte individuel de formation, Jean-Marc Ayrault l'avait annoncé en clôture de la Conférence sociale du mois de juillet. Dès septembre, les services de Thierry Repentin avaient missionné le CNFPTLV afin d'élaborer le canevas de ce que le ministre de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage avait alors qualifié de « *carte Vitale de la formation* ». C'est désormais chose faite puisque le 18 décembre 2012, à l'occasion de la première séance du Conseil présidée par Danielle Kaisergruber, de premiers éléments de scénarisation concernant la mise en place de ce compte individuel ont été dévoilés. En attendant un premier rapport officiel, prévu en mars 2013.



« Probablement l'une des étapes les plus importantes depuis le vote de la loi Delors en 1971 ! » estimait Jean Wemaëre, président de la Fédération de la formation professionnelle au sortir des débats. « Un texte vertueux, consensuel, mais fragile... que nous espérons ne pas voir "flingué" dans le cadre de la négociation sur la sécurisation de l'emploi » soulignait pour sa part Pascale Gérard, vice-présidente de PACA en charge de la formation et représentante de l'ARF [1]. « Un travail qui s'inscrit dans cette obligation nationale qu'est l'éducation permanente » notait Paul Desaignes, secrétaire confédéral de la CGT. Pour l'heure, et en dépit de

quelques commentaires sur le caractère « sportif » que risquent de prendre les débats dès lors qu'il s'agira de budgéter les propositions relatives au compte individuel de formation, c'est le consensus qui semble l'emporter au sein du CNFPTLV quant au texte proposé par le groupe de travail. Un texte issu, en partie, de l'observation des dispositifs existant chez nos voisins européens (Écosse, Pays de Galles, Belgique, États-Unis, Chili, Autriche, etc.), mais soucieux, également d'articuler le futur compte individuel de formation autour de ces trois mécanismes que sont l'épargne (chaque individu acquiert des droits personnels en fonction de son activité ou de sa situation), la dotation (un financeur délivre au bénéficiaire un titre ouvrant droit à une action de formation) et la mutualisation (chaque individu peut présenter un projet à une instance *ad hoc* entraînant le financement de ce dernier). « Le groupe de travail valide l'hypothèse d'un compte individuel, réceptacle de ces différents droits » résume le document. « Reste à savoir à qui il appartiendra d'abonder. À l'État ? Aux employeurs ? À la Région ? » s'est interrogé Jean-Pierre Therry, conseiller confédéral CFTC qui approuve cependant ce projet, pas si différent du « chèque formation » préconisé par son organisation syndicale.

Cette interrogation sur l'abondement est partagée par l'Unsa qui imagine un dispositif calqué sur celui de la Sécurité sociale. « Pourquoi ne pas imaginer un compte individuel de formation susceptible d'être ouvert dès la maternelle en vue de permettre à chaque citoyen de flécher son parcours tout au long de sa vie ? » s'est demandé Jean-Marie Truffat, secrétaire national des syndicats autonomes en charge de la formation professionnelle. Lui, en revanche, refuse le modèle du chèque-formation « one-shot » destiné à n'être utilisé qu'à l'occasion d'une unique action de formation.

Mais, dans le cadre de ce nouveau droit, *quid* des dispositifs existants tels que le Dif et le Cif (« dont il faudra changer l'acronyme pour éviter les confusions » expliquait Danielle Kaisergruber alors que la CGT, elle, évoquait un « portefeuille de formation »). Dans son document, Pierre Le Douaron s'est montré clair : « la construction de ce nouvel outil doit s'articuler avec l'existant pour éviter de créer un outil de plus dans un univers qui en comporte déjà de nombreux ». Ainsi, le congé individuel de formation « est un dispositif éprouvé et dont les résultats sont soulignés par plusieurs travaux ». En revanche, le Dif « n'a pas connu le développement attendu (...) son évolution vers une plus grande portabilité n'a pas résolu la tension entre un droit de négociation à l'intérieur de l'entreprise et un droit d'accès à l'extérieur ». Aux yeux de la nouvelle présidente du CNFPTLV, cependant, le futur compte individuel de formation n'aura pas vocation à se substituer aux dispositifs déjà existants.

Un nouveau droit, donc, qui pourrait pleinement prendre sa mesure dans le cadre du renforcement des Régions en matière de formation professionnelle. « Le grand volet de la décentralisation concernera la gestion de la formation professionnelle » a indiqué Pascale Gérard, rappelant également qu'il n'était pas question, pour l'État, de transférer aux Régions les compétences du service public de l'emploi. En revanche, l'élue provençale a invité les acteurs de la formation à participer à une « conférence multipartite pérenne » rassemblant État, partenaires sociaux et Régions autour des questions de formation, « même si les négociations venaient à échouer ». L'État, justement, représenté par Marie Morel, sous-directrice politiques de formation et du contrôle au sein de la DGEFP, considère « noble » l'idée du compte individuel de formation, « mais qui pose sur la table la question du fond – et des fonds - nécessaires ».

[1] Association des régions de France

Le 19 décembre 2012, par [Benjamin d'Alguerre](#)

DÉFINIR ET NÉGOCIER
EFFICACEMENT LES PRIORITÉS
DE FORMATION



Les premiers contrats d'apprentissage intérimaires seront signés chez Manpower en septembre

La loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée de 2011 (dite « Loi Cherpion ») avait induit la possibilité s'ouvrir le contrat d'apprentissage aux intérimaires. Pas étonnant, donc, que dès septembre prochain, Manpower, le géant du travail temporaire ait prévu de signer ses premiers contrats à ce titre, affichant l'objectif de parvenir à 300 contrats annuels.

« Notre priorité, explique Thierry Vaudelin, directeur formation et apprentissage, n'est pas de « vendre » un dispositif mais de répondre aux besoins des entreprises en termes de compétences et diplômes souhaités et de publics à recruter. Toutes les solutions pour l'emploi sont proposées à nos clients : gestion directe de contrats d'apprentissage intérimaires, contrats de professionnalisation, contrats d'insertion professionnelle intérimaires, mais aussi une offre de recrutement d'alternants ».

Pour mettre en place ces dispositifs, Manpower bénéficie d'experts formation en région ainsi que d'un réseau de plus de 1 000 organismes de formation ou CFA. *« Nos équipes formation accompagnent nos agences dans les entreprises pour analyser le besoin et proposer la meilleure solution, dans le cadre d'un partenariat gagnant-gagnant »*, précise Thierry Vaudelin.

Le 19 juillet 2012, par [Benjamin d'Algerre](#)



ManpowerGroup France et Microsoft lancent l'« Université des Talents du Numérique et du Digital »

[ManpowerGroup France](#) et [Microsoft](#) ont annoncé mardi 16 octobre 2012, l'ouverture de l'« Université des Talents du Numérique et du Digital », dont l'objectif est de palier « *la pénurie [persistante] de talents dans le secteur de l'informatique et des télécoms* ». « *Destinée aux entreprises partenaires Microsoft de toutes tailles, cette initiative commune a vocation à répondre à leurs besoins en profils-clé sur les métiers en forte demande, et ainsi accompagner leur croissance avec les technologies Microsoft* », ont indiqué les deux entreprises. Qui décrivent l'initiative comme une « *approche sur-mesure d'actions de formation, de sélection, et d'accompagnement de candidats en recherche d'emploi, bénéficiant déjà d'une formation initiale ou d'une expérience sur les métiers de l'informatique* ». Cette démarche est, pour les partenaires de Microsoft, « *une solution innovante clé-en main pour accéder à des ressources certifiées et opérationnelles immédiatement* ».

D'une durée de 20 à 25 jours, les formations sont ouvertes à des profils justifiant d'un minimum de deux à trois années d'expérience. Celles-ci seront sanctionnées par une certification sur les technologies Microsoft. Elles portent sur les métiers « Infrastructure & Développement » (développeur en technologie “.net”, ingénieur Systèmes réseaux et virtualisation, consultant décisionnel technologie SQL/BI, ingénieur « Private Cloud & Infrastructure », ingénieur infrastructure et communication unifiée, ingénieur d'études sur la technologie collaboratif SharePoint). Elles seront assurées par [FuturSkill](#), filiale de ManpowerGroup France.

Les partenaires prévoient de former et de certifier 100 personnes d'ici fin 2012 et 500 en 2013. Manpower assure le recrutement des candidats qui peuvent postuler en ligne.

Le 22 octobre 2012, par [Knock Billy](#)



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2012

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines
Faits et chiffres



RAPPORT ANNUEL

La
documentation
Française

DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Une politique de ressources humaines socialement responsable

Faire évoluer les modes d'accès à la carrière et les qualifications

1

Afin de mettre en œuvre les orientations issues de ce rapport, la DGAFP a engagé dès le mois de décembre 2011 une démarche visant à :

- définir le potentiel de mutualisation entre écoles ;
- identifier les possibilités de regroupement/fusion de sites de formation ;
- définir les modalités de déploiement de la comptabilité analytique ;
- identifier les outils et indicateurs pertinents à mettre en place pour un meilleur suivi de l'ensemble des écoles de service public.

Un cycle de réunions bilatérales avec l'ensemble des ministères a ainsi été conduit pour identifier des pistes de réformes concrètes.

Quatre enjeux ont été identifiés à la fois par le rapport et lors des rencontres bilatérales :

- un nécessaire approfondissement de la réforme de la formation initiale sur le fond (pédagogique) dans une logique de convergence, d'harmonisation et de pilotage interministériel ;
- un accompagnement des rapprochements/fusions d'écoles potentiels : bien que l'initiative et les modalités appartiennent aux ministères, un accompagnement par la mise en place d'audits ciblés, d'étude d'impact des rapprochements/fusions paraît indispensable ;
- la prise en compte de la diversification des activités des écoles et en particulier la nécessaire clarification des rôles en matière de délivrance de diplôme et de recherche. Une doctrine interministérielle devra être formalisée afin d'encadrer ces nouvelles activités ;
- la mise en place d'indicateurs de suivi d'activité et de performance.

Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique, les thématiques de l'exemplarité des employeurs publics et des parcours professionnels permettront d'aborder la question des recrutements dans la fonction publique, et notamment la problématique des écoles de service public et les attentes en termes de formation en début de carrière pour les agents publics.

1.5 Engager une démarche de mutualisation dans la formation continue

La démarche de mutualisation constitue un volet important du dossier de la formation continue dans la fonction publique. Elle permet l'émergence d'une offre rationalisée, efficiente et plus lisible et accessible pour les administrations ainsi que pour les agents.

La DGAFP a, dans ce contexte, lancé au dernier trimestre de 2010 une expérimentation dans deux régions pilotes qui a débouché sur deux mesures :

- l'ouverture réciproque anticipée des stages (ORAS) qui permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise au bénéfice principal de ses agents ;
- la construction d'une offre commune transverse (OCT), qui vise à confier à un ministère en région la responsabilité de porter des formations transverses ouvertes en interministériel.

Ces deux mesures concourent à l'élaboration et la structuration d'une offre interministérielle de formation en région, à l'optimisation du remplissage des stages et à une meilleure prise en compte des besoins en compétences. Elles s'appuient sur une nomenclature commune des

Une politique de ressources humaines socialement responsable

1

Faire évoluer les modes d'accès à la carrière et les qualifications

domaines de formation transverse applicable à l'ensemble des départements ministériels, services déconcentrés de l'État et opérateurs de formation. Leur déploiement a permis leur généralisation sur tout le territoire pour 2011.

À cet égard, le bilan global de l'activité « formation interministérielle déconcentrée » des PFRH apparaît, en 2011, nettement positif :

- le coût global des stages comptabilisé pour 2011 s'élève à près de 2,2 M€ ;
- le nombre de sessions de formation organisées était de 1205 pour toute l'année 2010 et, compte tenu d'ORAS et OCT, atteint le chiffre de 2150 pour 2011 ;
- le nombre de stagiaires bénéficiaires d'actions de formation interministérielles ou transverses est aussi en augmentation. Environ 15 000 stagiaires avaient été formés en 2010, ils sont été 25 750 (décomptés) pour l'année 2011, ce qui représente une augmentation de plus de 70 % par rapport à l'année précédente.

À la suite de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, dans le cadre des thématiques *l'exemplarité des employeurs publics et les parcours professionnels*, des travaux seront engagés au printemps 2013 sur la diversité et le recrutement dans la fonction publique d'une part et la formation professionnelle d'autre part.

Thème - Formation

Formation statutaire et professionnelle dans les ministères 7.1

7

Avertissement : Les décrets du 15 octobre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État) et du 26 décembre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.

En 2010, dans la fonction publique de l'État, un agent a suivi en moyenne 8,2 jours de formation : 4,6 jours de formation statutaire et 3,6 jours de formation professionnelle. Les dépenses de formation dans les ministères ont baissé, en relation notamment avec la baisse des recrutements et les transferts de personnels de l'État vers la fonction publique territoriale dans le cadre de la décentralisation : 3,7 contre 3,9 milliards d'euros en 2009. Elles représentent 6,3 % de la masse salariale : 2,7 % pour la formation statutaire et 3,6 % pour la formation professionnelle.

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation s'établit à 7,4 jours (8 jours en 2009). La part des dépenses correspondantes de

formation dans la masse salariale a légèrement baissé en 2010 : elle représente 7,3 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, sur ce champ, est de 3,3 en 2010. Les agents de catégorie A et B bénéficient de 4,2 jours de formation professionnelle par agent. Les agents de catégorie C disposent de 2,1 jours.

La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'Enseignement, est plus élevée pour les agents de catégorie B : elle atteint 2,5 jours en 2010 contre 2,4 et 1,9 respectivement pour les agents des catégories A et C.

En 2009, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,5 jours. Il est en baisse par rapport à 2007 (3 jours). Les agents de catégories A et B bénéficient respectivement de 3,7 jours et 3,5 jours en moyenne par agent en 2009 (respectivement 6,4 et 6,2 jours en 2007). Le nombre moyen de jours de formation reste stable pour les agents de catégorie C : 2,1 jours en 2009 contre 2,3 jours en 2007 (source : CNFP / DGCL, *Synthèse nationale des rapports aux CTP*).

Définitions et méthodes

Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents. La formation statutaire correspond donc à ce qui était recensé auparavant dans la formation initiale et à une partie du perfectionnement.

Formation professionnelle. On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;

- les préparations aux examens et concours ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

La formation professionnelle regroupe donc ce qui était recensé auparavant dans la formation continue (hors formation statutaire), et inclut également les formations pour professionnalisation et la VAE.

Thème - Formation

7

7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

A - La formation dans les ministères :

Champ : l'enquête porte sur les agents civils de l'État, titulaires et non-titulaires. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	À partir de 2008
Formation initiale Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai	Formation statutaire Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai Pacte Formation obligatoire prévue par le statut
Formation continue Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel	Formation professionnelle Formation continue Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan de compétence VAE Professionalisation

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue désormais 12 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre six précédemment) :

- accueil, sensibilisation à l'environnement professionnel ;
- management, gestion des ressources humaines ;
- achats publics ;
- gestion et le suivi des politiques publiques ;
- techniques juridiques ;
- techniques administratives ;
- informatique ;
- langues ;
- Europe ;
- développement durable ;
- formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère ;
- service aux usagers.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif

en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.

Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale. La masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction par le coût forfaitaire annuel.

Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'Éna et les Ira. *Pour les années 2009 et 2010, l'Éna n'a pas communiqué les chiffres sur la formation interministérielle.*

La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par trois administrations : le ministère de l'Intérieur, les ministères économique et financier, ainsi que les Services du Premier ministre.

B - La formation dans la fonction publique territoriale

Les données sur la formation des agents territoriaux sont issues de la Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales aux 31 décembre 2009, 2007 et 2005. La nouvelle nomenclature de formation n'avait pu être prise en compte.

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, août 2012, numéro

95 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

LA DIFFICILE CONSTRUCTION D'UNE POLITIQUE DE FORMATION TERRITORIALISÉE EN ÎLE-DE-FRANCE

Jules Simha
CEE

Carole Tuchsirer
CEE

Les régions, aujourd'hui compétentes en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, s'efforcent d'adapter leurs actions au plus près des besoins de leurs populations. Pour poursuivre cet effort, elles s'engagent dans la voie de la « territorialisation ».

La mise en place par le conseil régional d'Île-de-France d'un programme qualifiant territorialisé, porté localement par les communautés d'agglomération, laisse apparaître les difficultés à appréhender les contours du « territoire pertinent » en matière de régionalisation de la formation.

Trois exemples illustrent ces difficultés, et chacun souligne à quel point le « territoire pertinent » ne peut être désigné à partir d'un seul et unique critère tel que le partenariat local, l'espace géographico-administratif ou le projet. En définitive, seule une conjonction de ces trois dimensions semble en mesure d'en faire avancer la définition.

Objet de réformes successives depuis la loi fondatrice de juillet 1971, la formation professionnelle est parfois considérée comme le remède à de nombreux maux sociaux (Brucy, 2007). Son évolution semble attester, de la part des acteurs publics, d'un effort croissant pour l'adapter aux besoins du marché du travail, des entreprises et des demandeurs d'emploi. Les régions, reconnues (au fil des lois de décentralisation) compétentes en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, et dont le rôle s'est progressivement renforcé, s'inscrivent dans ce contexte et cherchent, chacune, les moyens de parvenir à cet ajustement. Elles paraissent converger vers une volonté de « territorialiser » leur politique de formation professionnelle, c'est-à-dire de tenir

compte des spécificités des « territoires » dans la construction de leur catalogue d'actions.

Si l'idée de « territorialisation » semble bien partagée, elle ne saurait occulter les nombreux problèmes que soulève la définition du « territoire », notion polysémique souvent associée à un discours louant les vertus de la proximité (Autès, 2000). À ce titre, la création et l'opérationnalisation, par la région Île-de-France, d'un programme qualifiant territorialisé (PQT) laissent apparaître les difficultés à appréhender les contours de cette réalité abstraite : qu'est-ce qu'un territoire ? À partir de quels critères et selon quelle méthode en déterminer la pertinence ?

● Les enjeux d'un programme de formation mieux « régionalisé »

En premier lieu, il convient de préciser que le conseil régional d'Île-de-France (Crif) a longtemps articulé sa politique de formation professionnelle uniquement à son programme de formation régional. À l'inverse de l'idée de territorialisation, ce dernier adopte une vision globale des besoins en formation professionnelle et les traite, en conséquence, au niveau régional, c'est-à-dire sans que les acteurs locaux (agence Pôle emploi, mission locale, maison de l'emploi, Plie, organisme de formation, etc.) y soient associés. Le résultat renvoie, selon les propos d'un représentant du Crif, à la métaphore d'un « paquebot formation régionale » : ce programme, bien que conséquent, souffrirait d'un manque de souplesse et d'une difficulté à capter les spécificités locales de la demande de formation. Autrement dit, « *le paquebot [aurait] du mal à desservir les criques* », et certains besoins ne seraient pas pourvus.

Le processus de territorialisation vise à l'inverse à mettre en œuvre des actions élaborées à partir des besoins en emplois locaux, en prenant en compte les obstacles à la formation (transports, garde d'enfants, illettrisme, etc.). Mais cette dernière doit aussi faire l'objet d'une démarche globale, articulée à des enjeux de développement économique. Dans cette perspective, l'Île-de-France, à l'instar d'autres régions, décide de s'engager dans la voie de la territorialisation afin de compléter son programme de formation régional.

Cette nouvelle ligne directrice prend la forme, fin 2008, du « programme qualifiant territorialisé » (PQT, cf. encadré 1). Présenté par le Crif comme un outil novateur, le PQT est censé faire intervenir les acteurs locaux dans l'identification des besoins de formation et dans la construction d'une offre adaptée. Le partenariat entre ces derniers et la région répondrait à la logique de contractualisation. Aussi, afin de pouvoir contractualiser avec les acteurs locaux, le Crif demande-t-il à ces derniers de se structurer autour d'un « porteur », une entité cosignataire, juridiquement capable de s'engager avec la région, de gérer les questions quotidiennes posées par le PQT et de recevoir les subsides régionaux nécessaires à l'élaboration d'une nouvelle action de formation.

Encadré 1

LE PROGRAMME QUALIFIANT TERRITORIALISÉ (PQT)

En Île-de-France, la territorialisation de la formation professionnelle trouve sa traduction dans le « programme qualifiant territorialisé » (PQT), un outil de contractualisation triennal entre la région et les communautés d'agglomération. À destination des demandeurs d'emploi les plus en difficulté, il soutient des actions de formation à vocation qualifiante, intégrées au sein d'un parcours accompagné et dont l'objectif est le retour à l'emploi.

Le PQT intervient dans le cadre d'un programme de contractualisation, le pacte, initialement dévolu aux problématiques d'emploi et de développement économique. Ainsi, il est porté par la direction régionale à la formation professionnelle, alors que le pacte relève de la direction régionale au développement économique et à l'emploi.

Du fait de cette imbrication, le PQT suit le même déroulement que le pacte : un diagnostic partagé est réalisé par les acteurs locaux, qui déterminent ensuite la stratégie – le projet – à mettre en œuvre ; sur cette base est constitué un plan d'actions.

Annuellement, il représente entre deux cents et cinq cent mille euros, contre quatre-vingt-douze millions pour le programme régional de formation. Alors qu'il s'appliquait, à l'origine, à une dizaine de territoires, il en concerne désormais le double.

Or, le conseil régional a lui-même désigné l'entité à son sens la plus appropriée au moment de la conceptualisation du PQT : la communauté d'agglomération¹. Ce faisant, il tranchait implicitement la question du choix de la maille territoriale. Ainsi, le choix de la communauté d'agglomération comme entité porteuse du PQT revient à considérer celle-ci à la fois en tant qu'espace géographico-administratif (délimité par ses frontières avec les communes avoisinantes) et en tant que collectif d'acteurs.

Toutefois, en parallèle, le conseil régional souligne que « le territoire pertinent est celui qui correspond au projet », sans chercher, par ailleurs, à définir ce dernier. Espace géographique, acteurs et projet participeraient alors à l'émergence d'une définition du « territoire » pertinent en matière de « régionalisation » de la formation professionnelle.

C'est à la lumière de ce tryptique qu'est observée la mise en œuvre du PQT en Île-de-France. Trois des terrains étudiés (cf. encadré 2) illustrent les articulations et les oppositions entre ces trois dimensions constitutives du « territoire ».

● Des acteurs mobilisés qui se heurtent à un cruel manque de moyens

La première communauté d'agglomération étudiée ne regroupe que deux communes à faible potentiel économique, dont l'accès aux pôles d'activité voisins est rendu difficile par l'absence de grands axes de communication et de transports en commun. Elle est elle-même faiblement dotée en moyens humains et financiers pour relever les défis auxquels elle est confrontée (fort taux de chômage, population souvent étrangère et faiblement qualifiée). Cette faiblesse a fait de la recherche de partenariats de qualité avec l'ensemble des acteurs (Pôle emploi, missions locales, conseil général, associations) une obligation. Insérée dans de multiples dispositifs de la politique de la ville dont elle tente de tirer le plus grand bénéfice financier, cette communauté d'agglomération, aidée de ses partenaires, réagit souvent à chaud dans une « logique de coup », au gré des opportunités publiques.

L'annonce, par la région, de la mise en œuvre du PQT a été perçue comme la possibilité de passer d'une logique de coup à une logique de projet fondée sur des orientations de long terme, dont les effets se feraient directement sentir auprès des populations défavorisées. La phase de diagnostic, effectué par l'ensemble des acteurs (cf. encadré 1), a mis en évidence une offre de formation sous-dimensionnée au regard des difficultés de la population locale. Au-delà de ce point d'accord, cette première étape a également montré la difficulté à passer d'un état des lieux quantitatif à la formulation d'un diagnostic partagé, porteur d'une stratégie collective.

Aussi, après une multitude de réunions regroupant acteurs locaux et régionaux, aucune action de formation spécifique n'a-t-elle pu être développée. En effet, la recherche de partenariats de qualité et le volontarisme des acteurs locaux se sont heurtés à un cruel manque de moyens personnels et financiers. Les nombreux projets évoqués (public jeune, BTP, services à la personne, hôpital,

1. Les communautés d'agglomération ont été instituées en 1999 par la loi relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale. Elles réunissent plusieurs communes appartenant à une même agglomération en vue de la gestion d'une fonction partagée.

Encadré 2

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'analyse brièvement relatée ici s'inscrit dans le cadre de l'évaluation triennale d'une « expérimentation sociale », celle du programme qualifiant territorialisé (PQT). Dans ce cadre, et en accord avec le conseil régional d'Île-de-France, quatre territoires ont été sélectionnés afin de faire l'objet d'une observation participante. Plus précisément, l'équipe d'évaluation a assisté à l'ensemble des réunions et comités de pilotage (trente-sept) qui associaient tous les acteurs intéressés au projet, et a procédé à trente et un entretiens semi-directifs auprès d'acteurs impliqués tant au niveau régional (directeurs de la formation professionnelle ainsi que du développement économique et de l'emploi, acteurs en charge de la conception du programme régional de formation professionnelle, ensemble des chargés de mission) qu'au niveau territorial (acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation professionnelle et du développement économique au sein des départements, intercommunalités, mais aussi au sein de Pôle emploi, d'organismes de formation ou de plateformes de services aux demandeurs d'emploi).

L'évaluation s'appuie en outre sur une analyse documentaire des rapports internes au conseil régional.

NB : Les noms des acteurs et des territoires ont été anonymisés.

gardiens d'immeubles) n'ont fait que souligner une tendance à l'éparpillement que, faute de temps, aucun acteur n'a réussi à canaliser.

Il a peut-être manqué un accompagnement des acteurs locaux dans la démarche de territorialisation initiée par la région. Mais tous les acteurs interrogés ont également tenu à souligner l'absence de pertinence de leur propre territoire en tant qu'échelle appropriée à l'analyse des enjeux emploi-formation (Centre Inffo, Geste, 2010).

● Un territoire performant mais dépourvu de dynamique partenariale

La seconde communauté d'agglomération, sur laquelle aucune nouvelle action de formation professionnelle n'a vu le jour, se distingue de l'exemple précédent par son important potentiel économique. Elle conserve de nombreuses activités industrielles et dispose d'un pôle tertiaire développé, notamment dans des filières stratégiques comme l'audiovisuel. Toutefois, ce potentiel économique ne bénéficie pas à la population locale, insuffisamment qualifiée pour accéder aux emplois proposés. Dans un tel contexte, la perspective du PQT a été bien accueillie par les acteurs locaux, mais sa mise en œuvre a été freinée par un important déficit partenarial à trois niveaux :

- Sur le plan régional, tout d'abord : les différents services et directions du conseil régional mobilisés en vue de l'élaboration du programme de territorialisation n'ont pas travaillé de concert sur les modalités de sa mise en œuvre (cf. encadré 1).
- Sur le plan local, ensuite : l'histoire même du territoire semble avoir contribué à l'émergence d'une défiance d'une partie des acteurs locaux à l'égard de l'entité en charge du projet. Ainsi, le diagnostic sur la base duquel est censée être conçue l'action de formation a été établi par la communauté d'agglomération sans qu'elle y ait associé les autres acteurs du territoire. À ce mode de fonctionnement, il convient d'ajouter que cette structure intercommunale a toujours estimé qu'elle n'était pas la mieux placée ni la plus compétente pour assurer l'ingénierie de programmes de formation.

- Sur le plan transversal, enfin : les deux niveaux précédents ont eu la plus grande difficulté à communiquer l'un avec l'autre. Et, au terme des trois années d'observation (cf. encadré 2), il s'avère que leurs visions respectives de la territorialisation sont encore largement opposées, ce que peut en partie expliquer la très faible présence, sur le terrain, de l'acteur régional chargé de territorialiser la formation professionnelle. D'un côté, le Crif voit dans le programme de territorialisation une logique partenariale sous-tendant un projet de formation, lui-même conçu à partir des besoins repérés et validés par l'ensemble des acteurs. De l'autre, la communauté d'agglomération, qui n'a pas cherché à produire de projet local, considère le PQT comme un financement supplémentaire d'actions de formation déjà disponibles dans l'offre régionale².

Il convient en outre de souligner que ce territoire a été le premier à tenter de contractualiser avec la région un PQT articulé à des enjeux de développement économique. Les acteurs du conseil régional avaient alors peut-être mésestimé le nombre et la nature des difficultés qu'ils rencontreraient, et ne s'y étaient pas préparés.

● Une initiative aboutie sur un territoire choisi par les acteurs eux-mêmes

La troisième initiative observée s'est déployée sur un espace territorial ne correspondant à aucune communauté d'agglomération. Au moment où la région contractualise avec les acteurs de ce « territoire », celui-ci dispose déjà de l'association pour la sécurisation des parcours de l'aide à la personne (Aspap), un organisme qui prend en charge un dispositif d'accompagnement et de formation professionnelle des demandeurs d'emploi dans ce secteur. La particularité de cette association réside dans l'existence d'une « chaîne de formation » qui associe tous les acteurs sollicités à un moment ou un autre dans le processus de formation et de placement des demandeurs d'emploi (prescripteurs de formation, structures d'insertion, organismes de formation, employeurs, etc.). Dans la mesure où l'Aspap constitue le pilote d'une démarche partenariale qu'elle a elle-même constituée, et parce qu'elle favorise l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la sécurisation de leurs parcours, elle correspond aux principes du PQT. Le conseil régional décide donc de l'abonder financièrement et participe ainsi à une augmentation de 30 % du nombre de places de formation.

L'Aspap offre de cette façon à la région sa première réalisation depuis qu'elle a entrepris la territorialisation d'une partie de son offre de formation professionnelle. De plus, ce projet n'ayant pas nécessité de fort engagement de sa part puisque le dispositif fonctionnait avant qu'il n'intervienne, le conseil régional peut afficher cette réussite tout en maintenant ses effectifs sur des missions davantage considérées comme prioritaires. Toutefois, afin d'en capitaliser les acquis, il décide d'intégrer dans son programme de formation régional l'intégralité des besoins auxquels répondait l'Aspap. Il peut de ce fait étoffer et préciser son offre régionale.

Les acteurs locaux, mobilisés des années durant sur la constitution d'une expertise sectorielle et territoriale en matière de placement et de formation des demandeurs d'emploi, ont pu alors avoir le sentiment d'en être dépossédés au risque de voir leur autonomie

2. Elle souhaitait ainsi financer une action de formation dans le sanitaire et social, l'hôtellerie-restauration et les métiers du BTP, ce que la région proposait déjà dans le cadre de son catalogue de formation.

remise en question. En effet, en intégrant ces besoins à son propre programme, la région reprend la main sur le choix des organismes de formation. Elle déséquilibre ainsi la chaîne de formation de l'Aspap et fragilise son existence en la privant d'un rôle essentiel : l'intermédiation avec les organismes sélectionnés pour la formation des demandeurs d'emploi.

Les difficultés rencontrées sur ce territoire révèlent la position délicate du conseil régional vis-à-vis de la territorialisation de la formation professionnelle : alors que sa mise en place est présentée comme un outil à la main des acteurs locaux, elle peut aussi apparaître comme une démarche aboutissant à renforcer le programme de formation régional, en affaiblissant malgré elle les dispositifs locaux.

● La communauté d'agglomération : un choix contestable

Au vu des expériences évoquées, plusieurs constats viennent éclairer les difficultés de mise en œuvre du programme de territorialisation de la formation professionnelle. Parmi ceux-là, le choix fait par la région Île-de-France de confier aux communautés d'agglomération la responsabilité de définir celui-ci. Comme on a pu le voir, ce choix ne va de soi ni dans les faits, ni dans les textes déterminant les compétences de ces structures intercommunales.

Dans le premier exemple, c'est la construction même de la communauté d'agglomération qui pose problème : elle regroupe deux communes situées sur un territoire dépourvu d'infrastructures et de potentiel économique. Malgré les bonnes volontés et la dynamique partenariale de l'ensemble des acteurs, la mise en place du PQT se heurte constamment à la faiblesse des moyens du territoire et de la communauté d'agglomération en particulier.

Dans le second exemple, ce n'est pas la question des moyens qui fait obstacle à la mise en place du programme, ni même celle de l'espace géographico-administratif, mais bien plutôt la faible légitimité dont dispose aux yeux des autres acteurs publics (Pôle emploi, missions locales, associations) la communauté d'agglomération. Cette dernière leur semble en effet peu transparente dans ses choix, centrée sur elle-même et faiblement investie dans la promotion d'un bien commun territorial (Méhaut, Verdier, 2009).

Plus généralement, au regard du droit administratif, si la communauté d'agglomération peut se prévaloir de compétences dans le domaine du développement économique et de l'emploi, tel n'est pas le cas dans le champ de la formation professionnelle. Quand bien même cette intercommunalité serait reconnue par ses acteurs et aurait la capacité d'animer un dialogue social de qualité,

elle ne dispose pas du savoir-faire lui permettant de bâtir des programmes de formation, d'où l'enlèvement fréquent des projets dans les phases de diagnostic servant à repérer les besoins.

Ce savoir-faire peut néanmoins se fabriquer à l'occasion d'un projet porté par des acteurs convaincus de sa nécessité et de sa faisabilité. Tel est le cas dans le dernier exemple rapporté. L'initiative portée par l'Aspap est représentative de cette démarche, dans la mesure où elle émane des acteurs locaux, eux-mêmes fédérés autour d'une action qui fait consensus sur un territoire désigné par leurs soins. Ainsi, seule la conjonction des ces trois dimensions – acteurs, espace et projet – semble susceptible de définir le « territoire » qui apparaît alors comme un *espace d'action située* (Jobert, Guarriello, Heidling, 2008).

En matière de politiques publiques territoriales, le territoire pertinent ne peut se définir à partir de son seul périmètre géographique, pas plus qu'il ne peut l'être par un acteur extérieur à son périmètre. L'objectif affiché par le conseil régional de mieux régionaliser son offre de formation en partant des besoins locaux s'est trouvé confronté à cet écueil. Ni le bassin d'emploi, ni le département, ni la communauté d'agglomération ne peuvent *a priori* constituer des territoires pertinents pour l'action publique locale. En revanche, le projet autour duquel se mobilise un réseau d'acteurs semble être en mesure d'en définir les frontières. De ce point de vue, l'idée, à une époque envisagée par la direction de la formation professionnelle du Crif, de recourir à des appels à projets en direction des territoires pour construire des programmes de formation, sans qu'un acteur « chef de file » y soit d'emblée désigné, pourrait être poursuivie.

RÉFÉRENCES

- Autès M.**, 2000, *Les politiques publiques locales*, Cahiers Lillois d'Économie et de Sociologie, n° 35-36.
- Brucy G. et al.**, 2007, *Former pour réformer*, Paris, La Découverte.
- Centre Inffo**, Geste, 2010, *Appui technique à la mise en œuvre d'une démarche territorialisée de formation*, Rapport final.
- Jobert A., Guarriello F., Heidling E.**, 2008, « Le dialogue social territorial », in Jobert A. (dir.), *Les nouveaux cadres du dialogue social*, Bruxelles, PIE Peter Lang, pp. 25-105.
- Méhaut P., Verdier E.**, 2009, « Recomposition de l'action publique et émergence de nouvelles scènes de négociation sociale ? », in Duclos et al. (dir.), *Les nouvelles dimensions du politique*, Paris, LGDJ, pp. 201-216.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

Elles sont également disponibles via la lettre électronique flash.cee.

Ainsi que sur le compte Twitter  @CeeEtudesEmploi, auquel vous pouvez désormais vous connecter.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan - Conseillère scientifique : Carole Tuchsirer - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Fabien Anelli - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1211 - 092 - Novembre 2012 - ISSN : 1767-3356



PREFECTURE DE LA REGION
D'ILE-DE-FRANCE

CONTRAT DE PROJETS ETAT-REGION

**ILE-DE-FRANCE
2007-2013**

GRAND PROJET 1

AGIR SUR LE CHOMAGE

OBJECTIFS

Dans un environnement national et international de plus en plus concurrentiel et un contexte de mutations technologiques rapides, le soutien et le développement des qualifications professionnelles et de l'emploi durable figurent parmi les principales priorités de l'Etat et de la Région Ile-de-France.

Les mutations économiques sont plus rapides en Ile-de-France que dans les autres régions françaises. Ces changements fragilisent l'économie des territoires concernés et ont un fort impact sur l'emploi (restructurations d'entreprises qui se concrétisent par des fermetures de site, des licenciements...) mais ils créent également des opportunités pour les entreprises (ouverture de nouveaux marchés à l'export ou par de nouveaux produits/services, développement d'avantages concurrentiels...).

Les politiques de formation et d'emploi doivent donc assurer une meilleure prise en compte des demandes de qualification des entreprises et des besoins de formation tout au long de la vie des divers publics : jeunes, demandeurs d'emploi, salariés.

Le contrat de projets Etat-Région a l'ambition de soutenir ces opportunités et de favoriser l'égalité des chances et des territoires, aussi bien en valorisant les ressources humaines par une amélioration du fonctionnement du marché du travail et des conditions de travail que par un appui aux filières prioritaires et un accompagnement des mutations économiques.

DEFINITION DES ACTIONS

VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES

1. Le Groupement d'Intérêt Public Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les Formations

La Région et l'Etat conviennent de la reconduction du GIP CARIF sous une appellation qu'il conviendra de mettre en conformité avec le contenu de ses missions. Prioritairement investi d'une mission d'animation des différents réseaux, le GIP apportera son appui au développement des synergies entre les politiques de formation, d'insertion et d'emploi portées par la Région, l'Etat et les acteurs socio-économiques franciliens selon une déclinaison en 3 volets :

- Dans le cadre de l'OREF, le CARIF est chargé de l'analyse socio-économique des territoires et poursuivra à cet effet la construction d'outils de collectes des données et d'analyse des besoins, l'appui à la réalisation des diagnostics territoriaux. Conformément à son rôle d'interface entre prospective et action en matière d'emploi, l'OREF renforcera sa mission d'anticipation des mutations économiques. Un effort particulier d'information sera engagé par une large diffusion de ses travaux sous forme de publications mais aussi par l'organisation régulière de manifestations permettant à tous les acteurs de disposer d'un socle commun de connaissances et d'agir en complémentarité ;

- L'information sur l'offre de formation et sur les métiers est un enjeu majeur pour l'accès ou le maintien dans l'emploi et le renforcement de la qualification des franciliens. La fonction de lieu-ressources que le GIP-CARIF exerce dans ce domaine devra donc être mieux adaptée aux besoins, une démarche globale d'amélioration portant sur la qualité, la lisibilité, l'exhaustivité, l'accompagnement sera lancée à cet effet ;
- Ouvertes sur l'ensemble du champ emploi-formation-insertion, ces deux premières fonctions viendront en appui de l'animation des différents réseaux (missions locales, illettrisme, handicap, maisons de l'emploi et de la formation...) qui devra contribuer à la professionnalisation des acteurs et à la rationalisation et à la mutualisation des interventions au bénéfice des publics franciliens.

2. L'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)

L'Etat contribuera au financement de la remise à niveau du patrimoine immobilier de l'AFPA pour 8,042M€

3. Les compétences linguistiques

L'Etat et la Région mènent des actions diverses en direction des publics dont l'insuffisance de la maîtrise de la langue française est un obstacle à l'accès à la qualification professionnelle et à l'insertion sur le marché du travail.

Ces interventions portent sur des publics différents : primo-arrivants, bénéficiaires du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) pour l'Etat, personnes en situation d'illettrisme dans le cadre du programme IRILL pour l'Etat, publics demandeurs d'emploi, jeunes orientés par les Missions locales y compris les primo-arrivants ayant

signé un contrat d'accueil et d'intégration (CAI) pour la Région.

Pour une part essentielle, l'intervention de l'Etat est assurée au travers de l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE).

La coordination régionale des actions de l'Etat et de la Région visant à développer les compétences linguistiques sera confortée et permettra de rechercher les complémentarités et de mieux articuler ces acquisitions avec les parcours de formation et d'insertion professionnelle.

4. Les Ecoles de la Deuxième Chance

Le dispositif E2C en Ile-de-France fait actuellement l'objet d'un développement très rapide puisqu'en complément des E2C de Seine-Saint-Denis, de l'Essonne et de Paris déjà existantes, plusieurs nouvelles implantations seraient projetées sur le territoire francilien.

Mises en place à l'initiative des collectivités et de leurs partenaires locaux, ces structures visent à aider, dans le cadre d'une forte alternance école/entreprise, les jeunes de 18 à 25 ans à s'engager dans un parcours de qualification vers un métier et un emploi durable.

La Région, déjà très fortement engagée dans le soutien financier de ce dispositif, ne sera pas en mesure d'accompagner le développement des projets locaux dans toute son ampleur.

Celui-ci devrait pouvoir s'appuyer sur une concertation de niveau régional permettant de définir des orientations communes à l'ensemble des structures et un renforcement de la qualité des actions (capacité d'accueil, accompagnement vers l'emploi, mobilisation des missions locales et du SPE ...).

La multiplication des projets nécessitera néanmoins la mobilisation de ressources complémentaires.

5. Les Maisons de l'emploi et de la formation

La Région et l'Etat souhaitent intervenir en subvention d'investissement pour la mise en œuvre de centres d'information et de ressources communs au sein de chaque maison de l'emploi (mobiliers de documentation, équipements informatiques, logiciels et fonds documentaires, etc.). Ce service faciliterait l'accès des différents publics à l'information et permettrait également aux partenaires présents dans les Maisons de l'emploi et de la formation de travailler sur un projet partagé et d'échanger entre eux les informations. La mise en place d'un accueil commun fait également partie des projets à soutenir (subvention d'investissement également – mobilier, équipements de communication – standard, etc.) pour faire des Maisons de l'Emploi et de la formation de véritables lieux d'accueil et de suivi des demandeurs d'emploi.

6. L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

La Région et l'Etat souhaitent renforcer leur partenariat avec cette structure qui pourrait nourrir leurs réflexions, notamment sur l'anticipation des mutations économiques, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), le développement des groupements d'employeurs ou encore le soutien au dialogue social territorial.

ANTICIPATIONS DES MUTATIONS ECONOMIQUES

1. Le soutien aux filières

Dans le cadre de plans d'action filières ou de clusters pluriannuels, la Région et l'Etat souhaitent travailler de concert pour soutenir les secteurs et filières en mutation accélérée et/ou en développement. Ces secteurs ont été choisis en raison de leur potentiel de création de valeur ajoutée et d'emplois, de la nécessité de maintenir l'emploi industriel en Ile-de-France, des enjeux de l'aménagement durable du territoire, des besoins des populations franciliennes. La liste est la suivante :

- les logiciels et les systèmes complexes,
- les sciences de la vie (dont les biotechnologies et la santé),
- l'automobile,
- l'aéronautique et le spatial,
- les industries de la création (dont l'image et le multimédia, la mode, le design, les métiers d'art et les industries culturelles),
- les éco-industries.

La Région et l'Etat conviennent également de favoriser le développement de la filière mécanique et de la première transformation des métaux, en raison de son rôle transversal dans le développement de certaines filières prioritaires communes.

Le contenu des plans d'actions filières/de clusters répondra notamment aux problématiques identifiées par la DRIRE à l'occasion de la réalisation d'une monographie industrielle régionale et des travaux prospectifs engagés par la Région pour l'établissement de son Schéma Régional de Développement Economique.

Construits en étroite collaboration avec leurs partenaires du développement économique (syndicats et organismes professionnels, pôles de compétitivité, Systèmes Productifs Locaux, etc...), ils pourront comporter des volets relatifs à :

- la structuration de la filière (animation, soutien au développement des relations entre les acteurs de la filière, notamment entre les PME et les grandes entreprises, amélioration de la visibilité...),
- la réalisation de diagnostics stratégiques dans les PME-PMI, avec accompagnement des opérations préconisées et suivi des résultats obtenus,
- l'appui au développement commercial (organisation de conventions d'affaires, mise en place de plates-formes informatiques...),
- la promotion de l'intelligence économique, de la veille technologique et réglementaire,
- le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein des PME-PMI,
- l'intégration des TIC dans les PME-PMI,
- l'appui au développement international des PME-PMI,
- Favoriser les transferts de technologies,
- la mobilisation de dispositifs verticaux existants : appui à la création et à la transmission reprise d'entreprises via des aides au conseil et au financement des projets.

2. Accompagnement et redynamisation :

Les interventions de l'Etat et de la Région soutiendront les coopérations entre acteurs territoriaux du développement de l'économie et de l'emploi (organismes et organisations professionnelles, pôles de compétitivité, systèmes productifs locaux...). Certains dispositifs de formation

impliquant les acteurs locaux pourront entrer dans ce cadre, comme les écoles de la deuxième chance, dès lors qu'ils contribuent à réduire les écarts territoriaux de développement en valorisant les ressources humaines locales.

Ainsi, l'Etat et la Région favoriseront un nouveau développement des territoires.

Cette action vise en priorité les territoires fragilisés ou susceptibles de l'être et ceux qui sont affectés par des cessations ou des diminutions d'activités entraînant des suppressions d'emplois en série, et ceci par le soutien à des actions de développement économique local exogène, mais également endogène.

Mais elle peut accompagner aussi les dynamiques de développement de l'emploi induites par la mutation qu'entraînent les pôles de compétitivité.

Des opérations spécifiques novatrices, comme par exemple la mise en place d'un groupement d'intérêt public ayant pour objet l'accompagnement des mutations économiques (GIP sud 77 par exemple) ou, le cas échéant, dans le cadre d'actions mobilisant notamment le dispositif national de conversion du ministère de l'industrie pourront être conduites.

L'action commune de l'Etat et la Région s'articulera autour des axes suivants :

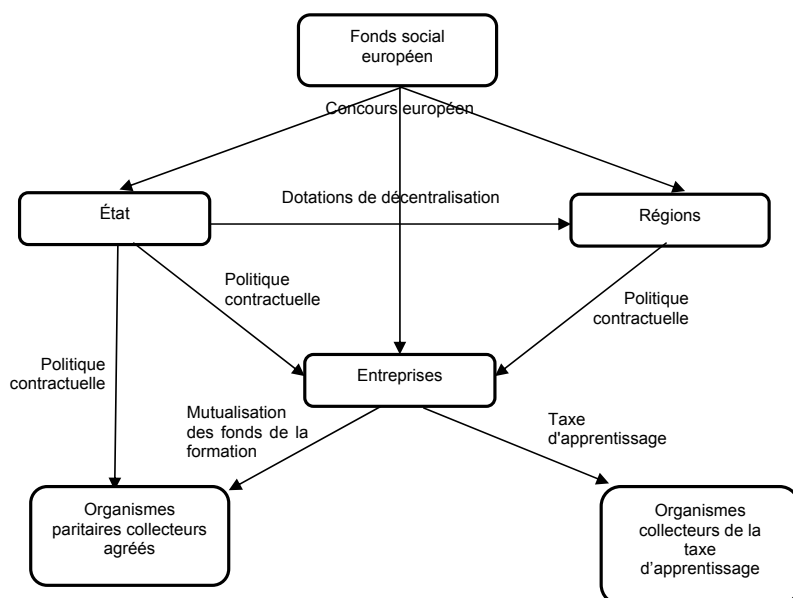
- organisation d'une cellule régionale partagée de veille, d'appui et de capitalisation, conduisant notamment des études d'impact « à froid » de territoires et comptes clé,
- anticipation des mutations, en préparant non seulement les territoires potentiellement fragiles, mais également les entreprises et les salariés, par des diagnostics prospectifs et des études de reconversion, un soutien à la mise en réseau des acteurs...

- gestion de crise et revitalisation par la mobilisation, le cas échéant, du dispositif national de conversion et/ou en appui de l'élaboration des conventions de revitalisation.

RÉUSSIR L'OPTIMISATION
FINANCIÈRE : DISPOSITIFS,
MONTAGES EXPERTS
ET ACCOMPAGNEMENT

Encadré 3

LES TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS FINAUX ET INITIAUX SCHÉMA SIMPLIFIÉ DES FLUX DE TRANSFERTS ENTRE FINANCEURS



Un transfert s'effectue entre un financeur initial, qui utilise ses propres fonds ou ceux reçus d'un autre financeur, et un financeur final. C'est ce dernier qui procède directement à la dépense.

Les dotations de décentralisation versées par l'État aux conseils régionaux

Depuis plus de 25 ans, la décentralisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle se met en œuvre progressivement. La loi du 7 janvier 1983 a donné aux régions la compétence générale en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. La loi du 20 décembre 1993 leur a donné la charge de la formation professionnelle continue des jeunes. La loi du 27 février 2002 a étendu aux adultes la compétence des régions pour l'organisation des formations, à travers le Plan régional de développement des formations (PRDF), et leur a transféré le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis. Enfin, la loi du 13 août 2004 a organisé la décentralisation de l'organisation et du financement d'une partie des stages de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), avec le transfert de la partie du programme d'activités subventionné s'adressant aux demandeurs d'emploi. Ce transfert devait intervenir avant le 1^{er} janvier 2009, et a été anticipé au moyen d'une convention tripartite entre le conseil régional, l'État et l'Afp dans une région au 1^{er} janvier 2006, dans dix-sept régions au 1^{er} janvier 2007 et dans deux régions au 1^{er} janvier 2008. Les deux dernières régions de France métropolitaine ont attendu la date butoir (Corse et Lorraine).

Après ces décentralisations, l'État intervient comme financeur initial en fournissant des moyens financiers aux régions sous forme de dotation de décentralisation ou, dans le cas de l'Afp, sous forme de droit à compensation retenu sur la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP).

Les transferts de l'État vers les entreprises

L'État aide directement les entreprises à financer la formation de leurs salariés, notamment lors de restructurations. Les transferts de l'État aux entreprises englobent les cofinancements de l'État au titre de sa politique contractuelle. Celle-ci comprend notamment les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), les conventions de formation et d'adaptation du Fonds national pour l'emploi (FNE), le remplacement de salariés partis en formation.

Toutes ces dépenses sont formellement des transferts, mais sont comptées dans la présente étude comme des dépenses finales de l'État afin de mieux mesurer la politique publique de formation.

Les transferts des régions vers les entreprises

Les régions peuvent soutenir la formation des salariés en versant des subventions soit aux entreprises, soit aux organismes collecteurs. On compte ici les montants versés en aide au plan de formation des entreprises, au congé individuel de formation (CIF) et au droit individuel à la formation (DIF).

Les entreprises, les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Depuis 1993, les entreprises de 10 salariés et plus sont assujetties à une obligation de participer au financement de la formation professionnelle. Cette obligation s'élève en 2010 à 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés ou plus, et 1,05 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés. Les fractions de cette contribution consacrées au financement du plan de formation, du congé individuel de formation (CIF), ainsi que de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) sont fixées respectivement à 0,9 %, 0,2 % (0 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés), et 0,5 % (0,15 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés). Depuis la loi du 31 décembre 1991, l'obligation légale de financement de la formation professionnelle s'étend aux entreprises de moins de 10 salariés qui, en 2010, doivent acquitter une contribution égale à 0,55 % des salaires versés, dont 0,4 % au titre du plan de formation et 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF (tableau A).

Tableau A : taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle (en % de la masse salariale)

Entreprises de :	Contribution globale	...affectée au CIF	...affectée à la professionnalisation et au DIF	...affectée au plan de formation (reliquat)
20 salariés ou plus	1,60	0,20	0,50	0,90
10 à 19 salariés	1,05	0	0,15	0,90
Moins de 10 salariés	0,55		0,15	0,40

La loi fixe des taux de contribution globaux, et relatifs aux différents dispositifs : ces taux sont des seuils ayant valeur de minimum légal, que les entreprises peuvent dépasser. On obtient le montant de la contribution minimale au plan de formation par différence entre le taux global et les taux relatifs aux autres dispositifs.

Ces fonds, destinés aux jeunes et aux salariés du privé, sont mutualisés par les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Les Opca sont des institutions paritaires agréées par l'État pour recevoir les fonds des entreprises et éventuellement être leur intermédiaire pour des actions relevant du plan de formation, du congé individuel de formation ou de la professionnalisation.

La mutualisation est obligatoire pour l'ensemble des contributions, à l'exception du plan de formation des entreprises de 10 salariés ou plus. Les entreprises de 10 salariés ou plus peuvent en effet déduire certaines dépenses directes de formation de leur obligation au titre du plan de formation. Certains accords de branche fixent cependant un taux minimum à verser aux Opca, mais celui-ci ne peut concerner l'ensemble de l'obligation.

Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation ou rembourser à l'entreprise les montants que celle-ci a versés au prestataire. Dans la présente étude, les dépenses des Opca sont comptabilisées comme une dépense des entreprises.

Suite à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les entreprises sont tenues de verser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui s'est substitué au Fonds unique de péréquation (FUP) et dont les modalités de fonctionnement et d'intervention sont fixées par le décret n°2010-155 en date du 19 février 2010, une contribution correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs. Il s'agit de financer des actions visant à la qualification (ou la requalification) des salariés et des demandeurs d'emplois dont les faibles qualifications ou les carences en compétences fragilisent leur maintien dans l'emploi ou leur réinsertion professionnelle. Le pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel. Pour le versement 2011 (sur la participation 2010), l'arrêté du 6 décembre 2010 fixe le pourcentage de reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à 10%. Il était de 13 % pour 2009. Le FPSPP doit recevoir, selon la loi, un prélèvement sur l'ensemble des sommes dues au titre de l'obligation légale de formation, dont le taux est fixé annuellement entre 5 % et 13 % (alors que le FUP ne recevait que 5 % à 10 % des seuls fonds appelés au titre de la professionnalisation).

Les 10 % s'appliquent à l'ensemble de l'obligation de financement. Ils ne sont pas censés être une cotisation supplémentaire mais un prélèvement sur les sommes déjà collectées. Comme les sommes versées pour la professionnalisation et le CIF transitent nécessairement par un Opca, ce sont ces derniers qui reversent directement au FPSPP. En revanche, les sommes versées pour le plan de formation (0,9 %) n'étant pas nécessairement « mutualisées » via un Opca, le versement au bénéfice du FPSPP doit figurer dans la déclaration 24-83 sur la participation des employeurs d'au moins 10 salariés au développement de la formation professionnelle continue.

Le CPRDF, un outil au service du développement de la coopération entre acteurs régionaux (Étude Sémaphores)

« S'il révèle la nécessité de clarifier les compétences de différents acteurs, ce cycle de contractualisations ouvre également des coopérations qui, quelles que soient les hypothèses retenues dans le cadre du prochain acte de décentralisation, seront utiles et même nécessaires pour l'avenir. » C'est ce que souligne une étude du cabinet de conseil Sémaphores, intitulée « Lecture transverse des CPRDF (Contrats de plan régionaux de développement de la formation) », et mise en ligne sur son site internet vendredi 18 janvier 2013. Celle-ci a été réalisée à la demande de plusieurs OPCA et de plusieurs régions sous la direction de Carine Seilier, responsable du pôle formation professionnelle de Sémaphores. L'objet de l'étude est de lire les intentions des acteurs, signataires de ces contrats ou partenaires qui ont été impliqués dans le processus de concertation à l'occasion de ce cycle de contrats, et d'identifier ce qu'ils révèlent sur la conduite de politiques de formation partenariales et sur la gouvernance de la formation professionnelle en région.

Pour rappel, les CPRDF, signés pour trois ans dans les différentes régions entre la fin de l'année 2011, et le début de l'année 2012 (à l'exception de l'Île-de-France) ont été créés par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, en remplacement des anciens PRDF (plans régionaux de développement des formations). L'objet était de transformer ceux-ci en véritables contrats définissant les objectifs communs des différents acteurs régionaux.

Vers une cohérence accrue des politiques régionales de formation

L'étude de Sémaphores souligne que l'enjeu de l'articulation des structures d'AIO (Accueil-information-orientation) a progressé à travers ce cycle de CPRDF, sans être résolu en tant que tel dans la mesure où l'enchevêtrement des compétences constitue sur ce volet, « une difficulté que le prochain acte de décentralisation est invité à résoudre ». Ainsi, les nouveaux CPRDF affichent une volonté d'établir des « référentiels communs et de mutualiser les outils [qui] constituent des facteurs favorables pour l'amélioration de la cohérence d'ensemble du dispositif ». Restent néanmoins, selon Sémaphores, plusieurs axes d'amélioration : « un enjeu de clarification des concepts et des services, un enjeu autour de la place des acteurs économiques et de l'orientation et du conseil destiné au public salarié et, enfin, un enjeu d'articulation entre service public de l'orientation et service public régional de la formation qui nécessite sans doute une clarification au niveau institutionnel. » Le cabinet de conseil constate également des difficultés dans la mise en œuvre de l'articulation des cartes de formation.

L'étude montre aussi une évolution dans la prise en charge des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. « Les évolutions peuvent se lire autour de la volonté de la région de mieux impliquer les différents acteurs – prescripteurs, opérateurs de formation, autres partenaires – dans les actions qu'ils financent sur ce volet et de mieux formaliser les modalités de leur intervention afin de construire des approches plus individualisées et prenant mieux en compte les pré-requis et les difficultés des publics ». Ce cycle de contrats, en outre, se donne pour objectif, d'après Sémaphores, de

mieux articuler les outils et dispositifs financés par les différents acteurs au service de la continuité professionnelle des actifs.

D'autres évolutions à l'œuvre, sont relevées dans certains CPRDF : « nécessité d'articuler une approche long terme (en matière de formation, la réponse ne peut pas être purement adéquationniste) et approche en termes de réactivité », volonté de mise en commun des financements à travers des pactes, conférences des financeurs, voire des fonds régionaux de sécurisation des parcours, engagement d'actions au service de la continuité professionnelle et visant directement le public salarié... Le cabinet Sémaphores note également une montée en puissance des enjeux d'animation infra-régionale : « Plusieurs CPRDF désignent le niveau territorial comme le niveau pertinent pour la conduite d'actions de GPEC Territoriale, permettant d'accompagner, voire d'anticiper les mutations économiques, de renforcer le lien emploi-formation et de favoriser le développement économique du territoire ».

Les partenaires sociaux doivent améliorer « leur capacité à agir au niveau régional »

Outre les difficultés rencontrées dans l'articulation des structures d'AIO ou des cartes de formation, Sémaphores désigne plusieurs « évolutions en demi-teinte ». Ainsi, le rapport souligne que « les articulations branches / territoires qui constituent un enjeu pour l'avenir ne sont pas non plus abouties ».

Sémaphores note que pour les partenaires sociaux et les Opcv, le cycle de CPRDF appelle à « une évolution de leur capacité à intervenir de façon pertinente au niveau régional ». Parmi les axes possibles, le rapport met en exergue les pistes suivantes :

- « Être force de proposition vis-à-vis de la région sur le co-financement d'actions à destination des actifs salariés [...] ;
- être en capacité de participer à / cofinancer des projets transverses dans une approche filière et/ou territoriale et de favoriser l'acquisition des compétences transverses et/ou de certificats de qualification inter-branches.
- réfléchir à l'évolution du cadre d'intervention contrats d'objectifs territoriaux [...] ;
- mettre à disposition des informations sur les besoins d'emploi et de formation dans la ou les branches, à travers la régionalisation des travaux des OPMQ [1], la construction de travaux d'observation inter-branches ou dans une approche filière.
- s'inscrire dans des projets de meilleur « pilotage » de l'offre pour préparer les adaptations nécessaires aux évolutions des besoins économiques et des métiers [...] ;
- construire des modalités d'achat commun avec Pôle Emploi et demain avec les conseils régionaux ;
- participer / initier des démarches Qualité (en matière d'offre de formation) et d'accompagnement des organismes de formation partagées avec les autres financeurs en région ;
- mieux croiser et mutualiser les approches spécifiques à destination des TPE – PME du Territoire [...] ;
- réfléchir aux articulations entre les cartes de formation initiale par la voie scolaire et en apprentissage et l'offre de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- développer la capacité à intervenir sur une maille assez fine, infra-régionale, notamment dans le cadre de projets de GPEC-T [...]. »

[1] Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
Le 25 janvier 2013, par Aurélie Gerlach

Les fonds européens en France : lancement de la concertation nationale sur les objectifs

La concertation nationale destinée à préparer la mise en œuvre des Fonds européens (Feder, FSE, FEAMP, FEADER) en France a été lancée le 20 décembre dernier avec la première réunion de l'Instance nationale de préparation de l'accord de partenariat mise en place par le gouvernement. Cette instance va recueillir les avis écrits de 300 partenaires institutionnels, socioéconomiques et de la société civile.



Cette concertation aboutira à la rédaction d'un accord de partenariat qui sera signé entre la France et la Commission européenne. Elle fixera les orientations stratégiques destinées à appliquer les objectifs de la [Stratégie Europe 2020](#). Cette dernière affiche cinq objectifs dont deux en matière d'emploi et d'éducation : à l'horizon 2020 les États membres doivent parvenir à un emploi pour 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans ; au moins de 40 % doit avoir un diplôme de

l'enseignement supérieur.

La France a de son côté avancé onze objectifs qui seront assignés à l'utilisation des fonds européens : promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité professionnelle et investir dans l'éducation, les compétences et la formation tout au long de la vie (FTLV). S'agissant de cette dernière, le FSE devra selon le document stratégique permettre de réduire le nombre de jeunes sans qualification sur la marché du travail et développer des politiques actives sur la marché du travail, construire un service public de la formation.

À partir du printemps 2013, les autorités de gestion des futurs programmes seront associées à la rédaction, dans une démarche de co-construction d'une première version de l'accord de partenariat. La remise du projet d'accord à la Commission européenne est prévue dans le courant du 2nd semestre 2013.

Enfin, le grand public sera consulté en avril et mai 2013 via le [site internet](#), qui ouvrira le 1er février prochain.

Le 8 janvier 2013, par Sandrine Guédon

AMÉLIORER
L'ACHAT DE FORMATION :
ENTRE OBLIGATIONS
ET BONNES PRATIQUES



Avec “Best-OF”, Opcalia met en relation ses adhérents avec les prestataires de formation

“C’est à l’occasion d’une étude auprès de nos adhérents, en 2007, que nous avons pleinement mesuré le manque de visibilité de l’offre de formation”, a rappelé Olivier Gauvin, directeur Pôle territoires et petites entreprises d’Opcalia Île-de-France, lors de la matinée du 13 mars.

C’est ainsi que l’Opca a développé le service “Best-OF”, qui référence et met en relation l’offre et la demande. Il s’agit d’une plateforme sur laquelle les prestataires “qui répondent aux critères” sont mis en contact de manière électronique avec l’entreprise adhérente. Laquelle devra évaluer la formation une fois l’action réalisée, en la notant de 1 à 5, “ce qui permet aux autres entreprises adhérentes de faire ensuite leur choix”. Le site sert également à envoyer des appels d’offres pour tous types d’entreprises, et

permet des achats de formation groupés. “C’est la réponse pédagogique qui compte en premier lieu, a assuré Olivier Gauvin. Ensuite, nous regardons si l’organisme de formation est bien structuré. Et il y a les normes : à réponse équivalente, nous allons privilégier un organisme de formation qui est dans une démarche de qualité.”

Opérationnel depuis février 2010, le site comporte une entrée pour les organismes de formation, qui sont référencés instantanément, et une entrée pour les entreprises adhérentes avec lesquelles les prestataires peuvent être en relation directe. Ce référencement gratuit est accompagné d’une charte stipulant, notamment, que chaque organisme sera évalué. Les conditions d’inscription font par ailleurs obligation aux prestataires de répondre aux demandes des entre-

prises dans un délai de dix jours ouvrés maximum. Pour les entreprises, cette plateforme constitue un “espace de capitalisation de bonnes pratiques”.

Lors de son lancement, Philippe Huguenin-Génie, directeur d’Opcalia Île-de-France, avait affirmé : “Nous avons créé ce service unique dans le monde des Opca afin de répondre à la demande récurrente des entreprises d’être accompagnées dans le choix de leurs formations et des prestataires qui les proposent. Chaque entreprise utilisatrice apporte sa contribution pour relever le challenge de la qualité de la formation.” Ainsi, “nous donnons les moyens aux entreprises franciliennes de sécuriser leurs achats de formation – et de gagner du temps”.

■ S. G.

 www.opcalia-idf.com/bestof

L’Inffo formation n°809 - 1^{er} au 15 avril 2012

Les outils nationaux de développement de l'alternance doivent favoriser l'efficacité des différents systèmes et la convergence des acteurs (Julien Veyrier, Centre Inffo)

« En matière d'alternance, comme d'outils d'information : le pluriel s'impose » a prévenu Julien Veyrier, directeur de Centre Inffo, lors de son intervention dans le cadre des journées « Développons les alternances » organisées par l'Union nationale des Maisons familiales rurales (MFR) le 29 novembre à Paris. Il était chargé d'explorer quels outils nationaux pouvaient aider au développement de l'alternance.



Estimant que le développement des alternances ne se limite pas à la mise en oeuvre d'outils d'information ou de plateformes d'échange, mais qu'il est « le fruit d'une conviction partagée entre acteurs du monde de la formation et acteurs de la sphère économique », il a, par analogie, ajouté que les outils nationaux de développement de l'alternance se construisent également sur des rencontres et des convergences. Et pour national que soit l'outil, il n'en repose pas moins sur la diversité des acteurs, comme le prouve l'expérience acquise par Centre Inffo : « la qualité d'un outil national repose directement sur sa capacité à fédérer des acteurs, des pratiques et même des outils existant par ailleurs, que ces outils soient mis en oeuvre au niveau territorial ou au niveau des branches » a-t-il expliqué.

Selon Julien Veyrier, c'est cette capacité à « fédérer au niveau national, des ressources et des données produites et utilisées aussi par des acteurs très différents » qui permet à Centre Inffo, d'assurer la maîtrise d'oeuvre du portail « orientation pour tous » qui rassemble

plus de 2 800 fiches métiers, fournies par Pôle emploi, les branches professionnelles et les fonctions publiques, et qui répertorie 205 854 formations initiales et continues, recensées par les Carif-Oref dans les régions et les directions régionales de l'Onisep. Un travail réalisé sous l'égide du délégué à l'information et l'orientation qui favorise « un rapprochement des acteurs autour d'un même souci d'information, sans pour autant affecter la spécificité de leur champ d'intervention respectif » s'est-il félicité.

C'est dans cette diversité, dans la complémentarité, que réside, selon le directeur de Centre Inffo, l'efficacité des outils nationaux et non dans le rapprochement ou la fusion des structures, comme il était fait précédemment. Le rôle des outils nationaux n'est plus « de diffuser verticalement des données recueillies au niveau central, mais de favoriser l'émergence d'un niveau homogène d'information entre les acteurs dans un fonctionnement horizontal » a-t-il plaidé.

Un esprit qui permet la mise en oeuvre de Dokelio, le futur système national d'information sur l'offre de formation confiée par l'État à Centre Inffo. « Un tel système ne peut se concevoir qu'en associant très étroitement les organismes de formation, les financeurs régionaux, les organismes paritaires et les opérateurs régionaux en charge de l'information sur l'offre de formation » a-t-il affirmé, ajoutant que ce vaste chantier est bien au service d'un développement des alternances entre activité et formation professionnelle tout au long de la vie. Et si la relation entre l'offre de formation se noue au niveau local, il plaide pour que national et local ne soient pas opposés : « l'enjeu est de favoriser, à travers un outil national, l'efficacité des différents systèmes et la convergence des acteurs autour d'une même vision des objectifs assignés à la formation professionnelle. » Alors seulement pourra-t-on assurer selon lui l'efficacité des politiques publiques, la qualité de l'offre proposée et l'effectivité du droit à la formation professionnelle.

Le 30 novembre 2012, par [Béatrice Delamer](#)

Thierry Repentin clarifie la mission des Carif-Oref dans le projet Dokelio

Ce mois d'octobre, débute une phase de test du projet Dokelio dans six régions, "afin de permettre à l'ensemble des acteurs concernés de contribuer très opérationnellement à la stabilisation des conditions de déploiement et de s'approprier l'outil". C'est ce qu'a déclaré Thierry Repentin, ministre délégué à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage, le 28 septembre, dans une vidéo diffusée à l'occasion du rassemblement des Carif et des Oref, qui s'est tenu les 27 et 28 septembre.

Dokelio est le projet de base de données nationale sur l'offre de formation, lancé en 2011, dont Centre Inffo assure la mise en œuvre [1], avec pour objectif d'améliorer la visibilité et la lisibilité de l'offre de formation. Dans la vidéo, le ministre a précisé aux Carif-Oref le rôle qu'il souhaitait leur voir jouer dans la mise en place de cette plateforme. "Il n'est pas question de faire cet outil contre vous, mais bien avec vous !", les a-t-il rassurés.

Thierry Repentin s'est déclaré conscient du fait que le projet Dokelio avait pu générer des interrogations, dans la mesure où il "induit la saisie des offres de formation par les organismes eux-mêmes", et aussi parce que les Carif-Oref "n'ont pas saisi clairement la mission qui est attendue" de leur part dans mise en œuvre du projet. Il entend écarter tout malentendu. "Cette base de données sur l'offre de formation a vocation, demain, c'est-à-dire dans le courant premier semestre 2013, à se substituer au système actuel d'échange d'informations constitué de flux régionaux non homogènes en termes de contenus que partagent les acteurs de la chaîne d'accès à la formation des demandeurs d'emploi", a-t-il exposé. Elle a pour vocation d'assurer une qualité de prestation homogène sur l'ensemble du territoire.

Pour autant, ce système national ne doit pas être considéré comme construit contre les Carif, qui resteront "les garants de la qualité de l'offre de formation saisie en ligne", l'offre ne devenant visible pour les prescripteurs qu'une fois leur validation donnée. De même, ajoute-t-il, Dokelio n'a pas vocation à se substituer aux systèmes d'information actuellement utilisés en régions, "qui disposent souvent de fonctionnalités propres de gestion des achats ou des prescriptions". Et de confirmer : cette base de données "ne vise qu'à réunir un ensemble de données homogènes à l'échelle nationale et à dialoguer avec les systèmes d'information régionaux pour les besoins particuliers des acteurs territoriaux. Il peut aussi s'interfacer avec des systèmes d'information régionaux qui préexisteraient."

Le ministère assure le pilotage stratégique

Thierry Repentin a souligné que l'État souhaitait à présent que cet outil soit mis en place rapidement, dans un cadre d'une coopération de tous les acteurs. "C'est pourquoi j'ai décidé de modifier la gouvernance du projet, qui vient d'être réorganisé. Mon cabinet assure ainsi désormais le pilotage stratégique du projet. Il préside les réunions du comité d'orientation du projet qui réunira désormais l'ensemble [de ses] acteurs et utilisateurs : les Régions, l'InterCarif, les partenaires sociaux, les prescripteurs que sont Pôle emploi, les Missions locales, l'Apec, l'Agefiph, bien évidemment la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) en qualité de MOA (maître d'ouvrage) du projet Dokelio, Centre

Inffo en qualité de MOE (maître d'œuvre) du projet. Enfin, un comité technique réunit les experts-métiers et informaticiens de chacun des acteurs que je viens de citer", a déclaré le ministre. Indiquant également avoir écrit à chacun des présidents de Région pour leur présenter le projet et son nouveau système de gouvernance, et transmis au président du réseau des Carif-Oref, Vincent Merle, un question-réponse sur le projet.

Un positionnement en appui

"Les Carif-Oref auront effectivement un rôle central et stratégique à assumer sur le territoire régional au service de l'information, de l'accès à la formation, de sa qualité, des diagnostics aux besoins de développement des compétences, mais également de l'appui au suivi et à l'évaluation des CPRDF (contrats de plan régionaux de développement de la formation) dont vous avez si bien su accompagner l'adoption", a ajouté le ministre. S'il s'est dit conscient des inquiétudes suscitées par l'acte III de la décentralisation au sein du réseau des Carif-Oref, il a affirmé que leur positionnement en appui de la Région, de l'État mais également du CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) leur assurera "un rôle encore plus stratégique demain qu'aujourd'hui". L'État gardera sa compétence emploi, a-t-il confirmé, mais avec "le souci de repenser ses missions, particulièrement sur les territoires". Les Régions devraient, en effet, voir leurs compétences en matière de formation "confortées". "Ces deux politiques publiques poursuivent des objectifs communs : le développement économique des territoires et la création d'emploi [...]. Un réseau comme le vôtre, qui bénéficie déjà de cette spécificité d'être au cœur des relations entre l'État et les Régions dans le champ emploi-formation, doit demain jouer un rôle particulier au service de la coordination de ces politiques. Par ailleurs, la fonction d'observation du lien entre emploi et formation au sein des territoires va devenir de plus en plus importante."

VINCENT MERLE : "DIALOGUER SANS ÊTRE SOUS LA PRESSION DE QUERELLES"

"Nous n'avons pas besoin d'attendre l'acte III de la décentralisation pour commencer à repenser notre rôle. Nous savons de toute manière que les compétences des Régions vont être accrues, notamment en ce qui concerne la carte des formations, ou encore l'orientation. Or, cela appelle une expertise renforcée, et celle-ci est portée principalement aujourd'hui par les Carif et les Oref." C'est ce qu'a déclaré Vincent Merle, président du Réseau des Carif-Oref (RCO) à L'Inffo, en marge des rencontres organisées à Toulouse du 26 au 28 septembre, sur le thème "La prospective en perspective".

Selon lui, les Carif et les Oref font partie des rares institutions permettant de faire "un trait d'union entre l'État et les Régions". Interrogé sur l'impact de la décentralisation sur le rôle de ces institutions, il a répondu : "Ce sont des lieux qui permettent de dialoguer sans être sous la pression de querelles de territoire, et demain, cela sera encore plus utile d'aujourd'hui..." Une opinion partagée par Janine Loïdi, conseillère régionale de Midi-Pyrénées, et par ailleurs présidente du Carif-Oref : "La décentralisation va avoir pour conséquence de développer les compétences des Carif-Oref, qui sont les bras armés des Régions en ce qui concerne l'expertise sur l'emploi et la formation. Leurs missions vont par conséquent s'étoffer, même si nous n'en connaissons pas encore avec certitude les contours."

Vincent Merle a ajouté que, sur les champs d'expertise des Carif et des Oref, il n'était pas possible de raisonner en termes de blocs de compétences, transférables. "Certaines resteront du domaine de l'État, comme par exemple la certification, l'Éducation nationale. La formation et l'emploi de leur côté, resteront des compétences partagées."

Pour "se faire entendre" Dans ce cadre, la mise en réseau des Carif et Oref, depuis décembre 2011, permet, de son point de vue, à ces institutions "de se faire entendre. Cela fait longtemps que les Carif et les Oref travaillent ensemble. Les échanges sont déjà une pratique courante. Toutefois, si l'association a été créée, c'est pour nous permettre de parler d'une seule

voix”, s’est félicité Vincent Merle. Qui s’est également réjoui de ce que le réseau commence à produire des documents en son nom propre.

Maryse Dubois, membre du groupe de coordination des directeurs du réseau, a cité plusieurs thèmes sur lesquels des travaux sont menés : “Nous avons un chantier concernant la gestion de l’offre, sur lequel nous travaillons notamment avec la DGEFP, Centre Inffo et les organismes de formation. Certif Info, un référentiel national de certifications, fait également l’objet d’un travail de fond.” Le réseau assure aussi, entre autres, une veille relative au SPO (service public de l’orientation), des travaux sur les CPRDFP (contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles) en lien avec le CNFPTLV (Conseil national pour la formation professionnelle tout au long de la vie), sur les travaux des observatoires et sur la VAE (validation des acquis de l’expérience).

[1] En accord avec le décret paru le 7 décembre 2012.

Le 16 octobre 2012, par [Aurélié Gerlach](#)



10 / entreprise

Quels achats de formation pour les entreprises ?

Que veulent les entreprises en matière de formation ? Qui forment-elles et comment ? Quelles méthodes de formation recueillent leurs suffrages et ceux de leurs collaborateurs ? Et quelle place font-elles à ces dispositifs à la marge que sont la VAE ou le Dif ? Éléments de réponses, lors de la matinée de réflexion sur ce thème, organisée par Centre Inffo le 13 mars dernier.

Chez BNP Paribas, près de 80 % des salariés accèdent à la formation et 60 % des Dif sont utilisés¹, a affirmé Patrick Portais, responsable formation France pour le groupe bancaire, ajoutant que la culture de la formation y est *"particulièrement forte"*. Mais si BNP Paribas accorde autant d'importance à la formation, c'est aussi dans le cadre d'un contexte particulier dans lequel *"les banques sont très chahutées"*. *"Le travail sur le professionnalisme bancaire constitue un enjeu particulièrement important"*, a-t-il expliqué, aussi, le domaine de la formation a été défini comme prioritaire cette année. Deux axes stratégiques ont d'ailleurs été arrêtés par le géant bancaire afin de coller au mieux à ses besoins, à savoir les formations transversales et intra-entreprise. Et parmi les domaines de formation plébiscités par les collaborateurs de la BNP, se trouvent aujourd'hui le management, mais également le développement personnel, un secteur qui a le vent en poupe.

Ce même thème représente 20 % des formations dispensées au sein de GDF-Suez, il est vrai loin derrière les apprentissages liés aux métiers pratiqués dans le groupe (70 % des formations effectuées, dont la moitié liées à des questions de sécurité). Mais cette grande entreprise, elle aussi, connaît la crise, comme l'a avoué Sylvain Humeau, responsable du centre d'expertise du groupe. *"Nos budgets formation souffrent des conséquences de la crise économique"*, a-t-il souligné, cette situation a bien sûr un impact sur nos stratégies de formation.

Priorité aux formations-métier

Alors, certes, BNP Paribas et GDF Suez constituent de grands groupes, mais quelles problématiques rencontrent les PME et TPE consommatrices de formation ? Pour Maude Fagot, d'Agefos-PME Île-de-France, les premières préoccupations des petites et moyennes entreprises concernent essentiellement les for-

mations-métier, de préférence qualifiantes. *"L'informatique, les langues et les ressources humaines constituent le Top 3 des formations demandées par les PME"*, a annoncé Maude Fagot. Même constat du succès des formations-métier du côté de l'autre Opcat interprofessionnel, Opcalia. Olivier Gauvin, directeur du pôle territoires et petites entreprises au sein de la délégation francilienne de l'organisme collecteur, a ainsi indiqué que 41 % des formations financées par son Opcat concernaient des entreprises de dix salariés et moins. Quant au public concerné, *"il a en moyenne entre 35 et 45 ans et occupe généralement des fonctions d'encadrement"*, a-t-il précisé.

Concernant les tendances pédagogiques, le présentiel demeure plébiscité par les entreprises, quelle que soit leur taille. Pourtant, les tentatives d'introduire des éléments de e-learning ne manquent pas. *"Depuis 2003, Opcalia promeut autant que possible la formation à distance, notamment en matière de bureautique"*,

a annoncé Olivier Gauvin. Une manière de permettre aux TPE d'accéder à des formations auxquelles elles n'avaient que peu recours, mais aussi d'optimiser les sessions, sans risque de les voir annulées par manque de participants. Une stratégie que partage Agefos-PME, même si, a exposé Maude Fagot, *"les TPE sont parfois réticentes face aux nouvelles technologies, par méconnaissance de ces dernières"*.

■ Benjamin d'Alguerres

Extrait du site <http://www.pratiques-de-la-formation.fr>

L'achat de formation : l'exemple de GDF Suez

Interview de Sylvain Humeau, Responsable SynerForm

Quels sont vos besoins en matière de formation pour vos salariés (domaines de formation, modalités pédagogiques choisies....) ?

Concernant les besoins de formation pour GDF SUEZ, il convient de distinguer deux catégories de structures :

Les fonctions centrales (15% de l'effectif), la répartition de l'achat de formation par domaine est la suivante :

- Développement personnel : 50 %
- IT-Bureautique : 20%
- Langues : 20%
- Santé-Sécurité : 10 % (SST, Incendie)

Et les Entités opérationnelles (85% de l'effectif) :

- Développement personnel : 30 %
- IT-Bureautique : 10% ,
- Métier : 20%
- Santé-Sécurité : 40 % (habilitations, CACES ...).

Concernant les durées, en dehors des formations obligatoires dont la durée varie selon la typologie de la formation, nous achetons principalement des formations courtes (1 à 2 jours, pour limiter le temps d'absence du collaborateur). Les dispositifs qualifiant ou certifiant, peuvent atteindre 10 jours et plus (financement, notamment, dans le cadre des périodes de professionnalisation).

Concernant les modalités pédagogiques, même si les formations présentielles sont encore largement majoritaires, on constate depuis plusieurs années une volonté de maintenir l'efficacité des formations tout en réduisant les coûts associés, notamment par une diminution de l'absentéisme. Ainsi, par exemple, nous proposons depuis début 2012, des formations aux habilitations électriques en mode « blended » (théorie en e-learning et travaux pratiques en inter ou intra). Nous avons également une réflexion analogue pour les formations bureautiques.

Le frein principal à ces formations pour les opérationnels, reste encore l'accès à l'outil informatique (cas des techniciens détachés chez les clients).

Par ailleurs, les collaborateurs du groupe bénéficient depuis 4 ans de l'ensemble de l'offre Crossknowledge (350 modules de formation au développement personnel), accessibles via le portail « Campus » dédié à GDF SUEZ.

Comment recherchez vous et sélectionnez vous les prestataires de formation susceptibles de

répondre à ces besoins ?

Chez GDF SUEZ, l'achat de formation est réalisé au plus près du terrain (environ 280 à 300 gestionnaires formation pour le périmètre national).

Pour rechercher l'offre de formation, GDF SUEZ dispose depuis juin 2011, d'un « *Méta-catalogue* », base de données accessible pour les gestionnaires de formation via un portail internet.

Cet outil a pour objectif de :

- Permettre de façon simple et rapide, la recherche et comparaison des offres de formation, à partir des critères usuels de recherche (mots clés, domaines de formation, lieux et période préférentielle de réalisation, choix des organismes),
- Mettre en avant les offres des organismes internes GDF SUEZ et des organismes externes référencés, afin d'optimiser les achats de formation pour le groupe.

L'achat de formation se fait ensuite en prenant contact avec l'organisme sélectionné à l'aide du méta-catalogue.

Bien entendu, ces organismes ont fait l'objet en amont, d'une procédure de référencement structurée, impliquant les acteurs de la direction des achats et les responsables formation des entités sur le périmètre France et Belgique : des réunions semestrielles de suivi des contrats cadres sont organisées : « *Core team Opting training* ».

Quelles sont les évolutions dans vos pratiques d'achat de formation sur ces dernières années ?

De la même façon que la plupart des grandes entreprises, GDF SUEZ poursuit une démarche d'amélioration des achats de formation, selon deux principaux axes :

- Limiter le nombre d'organismes référencés à 40-50 sur le périmètre national, ceci afin de bénéficier du meilleur taux de remise par la massification des achats,
- Promouvoir l'utilisation de ces organismes référencés auprès des entités du groupe.

Par ailleurs, début 2011, un Centre d'expertise interne dédié à l'optimisation des achats externes de formation (SynerFORM) a été mis en place.

En effet, dans le cadre du plan de performance d'entreprise, un travail collaboratif mené avec l'ensemble des responsables formation du groupe (octobre 2009 – décembre 2010), a défini les missions de cette structure rattachée à la DRH groupe :

- La création du « *méta-catalogue* » évoqué précédemment.
- Organiser des sessions de formation « intra groupe », sur les principaux domaines transverses (développement personnel, bureautique, santé et sécurité - aspects réglementaires).

L'objectif est de substituer une partie des achats de formation, aujourd'hui réalisés en « inter-entreprise » par de l'intra (30 à 40% d'économie). SynerFORM, en s'appuyant sur l'analyse des consommations de l'année passée (reportings « *Opting training* »), propose et centralise des sessions de formations sur l'ensemble du périmètre national. Ainsi au-delà des gains générés, cette mutualisation des besoins permet également des synergies, en accueillant au sein des sessions de formation, des collaborateurs des différentes branches et entités du groupe.

Nadia Bruneau, Centre Inffo



GDF Suez a développé un « meta-catalogue » pour l'achat des actions de formation (matinée Centre Inffo)

C'est avec l'appui de ses gestionnaires, entre 250 et 300 personnes « *au plus près du terrain* », que GDF Suez a compilé l'ensemble des besoins exprimés par les managers afin de les associer aux « *bonnes offres de formation* ». En effet, a expliqué Sylvain Humeau, responsable du centre d'expertise du groupe, intervenant lors de la matinée organisée par Centre Inffo mardi 13 mars sur l'achat de formation : « *Nous avons constaté que faute de temps, le plan de formation se faisait à partir de deux catalogues d'organismes généralistes.* »

D'où l'idée, afin de faciliter la tâche des équipes RH, de créer un portail internet d'offres de formation opérant un tri, sur le modèle de Place de la formation. Ce « *meta-catalogue* » a été réalisé avec l'expertise de Centre Inffo. Il s'agit d'un moteur de recherche référençant les organismes de formation et les actions, « *avec un tableau limité à cent résultats, obtenu en cinq minutes* », a précisé Sylvain Humeau soulignant que « *ce n'est pas un outil d'achat mais de ciblage* ».

Le 16 mars 2012, par [Sandrine Guédon](#)

REPÈRES BIBLIOGRAPHIQUES



Connaitre et anticiper les évolutions réglementaires en cours

Les perspectives

Jean-Marc Ayrault détaille l'agenda formation du gouvernement

Béatrice Delamer

le Quotidien de la formation, 31 janvier 2013

Thierry Repentin compte «mener la bataille de l'emploi, donner la priorité à la jeunesse et préparer l'avenir» en 2013

Béatrice Delamer

le Quotidien de la formation, 30 janvier 2013

Michel Sapin attend un vaste mouvement de négociations collectives sur les contrats de génération en 2013

Béatrice Delamer

le Quotidien de la formation, 30 janvier 2013

Un projet de loi sur l'apprentissage et la formation professionnelle présenté en juin 2013

Auréli Gerlach, Béatrice Delamer

le Quotidien de la formation, 18 janvier 2013

L'accord sur la sécurisation de l'emploi, crée un « compte personnel de formation »

Benjamin d'Alguerre

l'Inffo formation, n° 826, 16-31 janvier 2013, pp. 2-3

L'Ani à l'ombre du droit : dossier spécial

Semaine sociale Lamy, n° 1569, 28 janvier 2013, 12 p.

L'accès à un premier niveau de qualification des salariés illettrés, priorité de Thierry Repentin

Philippe Grandin

le Quotidien de la formation, 18 janvier 2013

Emplois d'avenir : Thierry Repentin se félicite de l'implication des acteurs sur le volet «formation» du dispositif

Auréli Gerlach

le Quotidien de la formation, 6 décembre 2012

Promesses et pièges du contrat de génération

Nicolas Grange

Liaisons sociales magazine, n°136, novembre 2012, pp. 28-31

Repenser la collecte de la taxe d'apprentissage pour l'orienter vers les niveaux IV et V : un futur chantier pour le ministère de la formation professionnelle

Benjamin d'Alguerre

le Quotidien de la formation, 30 novembre 2012

Thierry Repentin détaille les priorités de son ministère

Auréli Gerlach

le Quotidien de la formation, 12 novembre 2012

Les dernières évolutions

Compte individuel de formation : un premier consensus pour le CNFPTLV

Benjamin d'Alguerre

le Quotidien de la formation, 19 décembre 2012

Sécurisation des parcours professionnels : pour un compromis social ambitieux

Terra Nova Pôle affaires sociales

Paris : Terra Nova, 2012, 52 p.

http://www.tnova.fr/sites/default/files/Terra%20Nova%20-%20Rapport%20S%C3%A9curisation%20des%20parcours%20professionnels_1.pdf

Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel

François Davy

Paris : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, 2012, 40 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/Securiser-les-parcours.html>**Rapport d'information n° 4361 déposé par la commission des affaires sociales sur la mise en œuvre de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels**

Gérard Cherpion, Jean-Patrick Gille

Paris : Assemblée nationale, 2012, 69 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/La-mise-en-oeuvre-de-la-loi-no.html>**40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives**

Yves Urieta

Paris : Cese, 2011, 119 p.

<http://ressources.centre-info.fr/40-ans-de-formation.html>**Rapport d'information n° 3208 déposé par la commission des affaires sociales sur la mise en application de la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

Gérard Cherpion, Jean-Patrick Gille

Paris : Assemblée nationale, 2011, 182 p.

www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i3208.pdf**La formation professionnelle des adultes : pour en finir avec les réformes inabouties**

Pierre Cahuc, Marc ferracci, André Zylberberg

Paris : Institut Montaigne, octobre 2011, 50 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/La-formation-professionnelle-des.html>**Formation professionnelle : nouvelle gouvernance et sécurisation des parcours** Coordination Joseph Gauter, Christiane Brissé, Laurent Duclos, Jean-Marie Marx, Yves Raoul

Pour, n° 207, octobre 2010, pp. 33-186

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Jean-Marie Luttringer, Jean-Pierre Willems

Droit social, n°4, avril 2010, pp. 417-423

Promouvoir et développer l'alternance : voie d'excellence pour la professionnalisation : rapport au Président de la république

Henri Proglio

Paris : La Documentation française, 2010, 62 p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/104000022/index.shtml>**L'avenir de la formation professionnelle des jeunes**

Jean-Louis Dayan, Mohamed Harfi

La note de veille du Centre d'analyse stratégique, n° 169, mars 2010, 10 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/content/note-de-veille-n%C2%B0-169-mars-2010-analyse-l%E2%80%99avenir-de-la-formation-professionnelle-des-jeunes>**Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation**

Jean-François Pilliard, Olivier Veber, IGAS, Inspection générales des affaires sociales

Paris : La Documentation française, 2009, 71 p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000217/index.shtml><http://www.ressources-de-la-formation.fr/Promotion-de-l-acces-des-publics.html>**La loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie**

L'Inffo formation, n° spécial 755-756, 1er-30 novembre 2009, 33 p.

Une réponse originale aux défis d'aujourd'hui : la formation tout au long de la vie - rapport d'information n° 1298 déposé par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales en conclusion des travaux de la mission sur la formation tout au long de la vie

Françoise Guégot

Paris : Assemblée Nationale, 2008, 226 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/L-orientation-et-la-formation.html>

La formation professionnelle tout au long de la vie : rapport public thématique

Cour des comptes

Paris : Cour des comptes, 2008, 244 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/Rapport-public-thematique-la,243.html>

Synthèse des travaux du Groupe multipartite sur la formation professionnelle

Pierre Ferracci

Paris : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, 2008, 35 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/Groupe-multipartite-sur-la.html>

Webographie

1971-2011 : regards croisés sur 40 ans de formation continue

<http://ressources.centre-info.fr/web0-40ans-ani/>

Définir et négocier efficacement les priorités de formation

Entreprises

Les premiers contrats d'apprentissage intérimaires seront signés chez Manpower en septembre

Benjamin d'Alguerre

Le Quotidien de la formation, Le 19 juillet 2012

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Les-premiers-contrats-d>

ManpowerGroup France et Microsoft lancent l'« Université des Talents du Numérique et du Digital

Knock Billy

Le Quotidien de la formation, 22 octobre 2012

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?ManpowerGroup-France-et-Microsoft>

Des engagements novateurs pour la formation des salariés intérimaires

Nanterre : ManpowerGroup, 20 décembre 2012

<http://www.manpowergroup.fr/des-engagements-novateurs-pour-la-formation-des-salaries-interimaires/>

Intérim et formation en France en 2011

FAF TT. Fonds d'assurance formation du travail temporaire

Paris : FAF TT, 2012, 55 p.

<http://www.faf-tt.fr/download?filePath=media0/1710-t2a61tnxvyx.pdf>

Rapport économique et social 2011

Prisme. Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

Paris : Prisme, 2011, 53 p.

<http://www.prisme.eu/magazine/rapport-annuel-2011/index.html>

Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires

FAF TT. Fonds d'assurance formation du travail temporaire

Paris : FAF TT, 2011. - 71 p.

<http://www.faf-tt.fr/download?filePath=media0/945-0bao36mirws.pdf>

Fonction publique

Les dispositifs de formation dans la fonction publique de l'État (octobre 2012)

Paris : Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, 2012

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/carriere-et-parcours-professionnel-63>

Circulaire du 22 octobre 2012 relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2013)

Paris : Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, 2012, 15 p.

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/10/cir_35894.pdf

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : édition 2012

Ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique

Paris : La Documentation française, 2012, 590 p.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/rapport-annuel-0>.

Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME)

Ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État

Paris : Ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, 2010, 630 p.

http://rime.fonction-publique.gouv.fr/bibliotheque/docs/Rime_2010.pdf

Réforme de la formation 2007 : enseignements et perspective dans les trois fonctions publiques

Emmanuelle Herpin

Saint-Denis la Plaine : Centre-Inffo, 2010, 33 p.

http://ressources.centre-inffo.fr/IMG/pdf/2010_reforme_de_la_formation_2007_enseignements_et_perspective_dans_les_trois_fonctions_publices.pdf

Territoire

La difficile construction d'une politique de formation territorialisée en Ile-de-France

Le 4 pages du CEE, août 2012, 4 p.

http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/95-construction-politique-formation-territorialisee-ile-de-france.pdf

Contrat de projets Etat-Région Ile-de-France 2007-2013

Paris : Conseil Régional Ile-de-France, 2007, 79 p.

<http://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf/cperiledefrance.pdf>

Evaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux

Bernard Krynen, Hervé Leost, Monique Mousseau, David Soubrie

Paris : IGAS. Inspection générale des affaires sociales, 2012, 97 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/Evaluation-du-pilotage-de-la.html>.

Réussir l'optimisation financière : dispositifs, montages experts et accompagnement

Financement de la formation : généralités

Annexe au projet de loi de finances pour 2013 : formation professionnelle

Ministère de l'économie et des finances

Paris : Ministère de l'économie et des finances, 2012, 188 p.

http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2013/pap/pdf/Jaune2013_formation_professionnelle.pdf

Les transferts entre financeurs finaux et initiaux : schéma simplifié des flux des transferts entre financeurs
 in : annexe au projet de loi de finances pour 2013 : formation professionnelle
 Ministère de l'économie et des finances
 Paris : Ministère de l'économie et des finances, 2012, pp. 36-37

La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2010 : stabilité du montant de la dépense, baisse de sa part dans le PIB

Annie Delort

Dares analyses, n° 81, novembre 2012, 16 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-081.pdf>.

Perspectives et le financement de la formation professionnelle : rapport d'information n° 1596 déposé par la commission des finances, de l'économie générale et du plan sur les perspectives et la financement de la formation professionnelle

Gaëtan Gorce

Paris : Assemblée nationale, 2009, 62 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/Les-perspectives-et-le-financement.html>

Financement de la formation par les régions

Dépenses de formation professionnelle relevant des politiques publiques au niveau régional : tableaux financiers des contrats des plans régionaux de développement des formations (CPRDF) – données 2010

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

Paris : CNFPTLV, 2012, 168 p.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_cnfptlv_tf_cprdf_donnees_2010.pdf

Le CPRDF, un outil au service du développement de la coopération entre acteurs régionaux (Étude Sémaphores)

Aurélie Gerlach

Le Quotidien de la formation, 25 janvier 2013

Lecture transverse des contrats de plan régionaux développement de la formation CPRDF : de nouvelles dynamiques régionales au service du développement économique, de l'emploi et de la formation

Cabinet Sémaphores

Paris : Sémaphores, 2012, 57 p.

<http://www.semaphores.fr/data/document/etude-comparee-opca-2.pdf>

Le financement de la formation pour les entreprises

Les fiches pratiques de la formation continue : tout le droit de la formation (volume 1)

Centre info

Saint-Denis La Plaine: Centre Inffo, 2013, 638 p.

Le Fonds social européen

Les fonds européens en France : lancement de la concertation nationale sur les objectifs et les moyens

Sandrine Guédon

Le Quotidien de la formation, 8 janvier 2013

L'avenir du FSE : 2014-2020

En octobre 2011, la Commission a présenté une proposition décrivant les priorités et les règles qui régiront le FSE au cours de la prochaine période de programmation 2014-2020.

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=fr>

Améliorer l'achat de formation : entre obligations et bonnes pratiques

Avec « Best-Of », Opcalia met en relation ses adhérents avec les prestataires de formation

L'Inffo formation, n° 809, 1^{er}-15 avril 2012, p.11

<http://www.actualites-de-la-formation.fr/?Avec-Best-OF-Opcalia-met-en>

« Mettre en place une base de données nationale de l'offre de formation financée sur fonds publics en faveur des jeunes et des adultes sans emploi (projet Dokelio)

In : Dossier de presse du Cimap (comité interministériel de modernisation de l'action publique du 18 décembre

Paris : CIMAP, 2012, pp. 5 et 22

http://www.modernisation.gouv.fr/fileadmin/Mes_fichiers/pdf/CIMAP_18_12_12/DP-CIMAP_181212.pdf

Les outils nationaux de développement de l'alternance doivent favoriser l'efficacité des différents systèmes et la convergence des acteurs (Julien Veyrier, Centre Inffo)

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 30 novembre 2012

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Les-outils-nationaux-de>

Thierry Repentin clarifie la mission des Carif-Oref dans le projet Dokelio

Aurélie Gerlach

L'Inffo formation, 16 octobre 2012, n° 820

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Thierry-Repentin-clarifie-la,30017>

Quels achats de formation pour les entreprises ?

Benjamin d'Alguerre

L'Inffo formation, 1^{er} avril 2012, n° 809

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Quels-achats-de-formation-pour-les>

L'achat de formation : l'exemple de GDF Suez / Interview de Sylvain Humeau

Nadia Bruneau

Mars 2012

<http://www.pratiques-de-la-formation.fr/L-achat-de-formation-l-exemple-de.html>

GDF Suez a développé un « meta-catalogue » pour l'achat des actions de formation (matinée Centre Inffo)

Sandrine Guédon

Le Quotidien de la formation, 16 mars 2012

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?GDF-Suez-a-developpe-un-meta>

Ressources électroniques

Portail officiel de la liste publique des organismes de formation

Conformément à l'article L. 6351-7-1 du code du travail, la liste des organismes de formation déclarés auprès des Services régionaux de contrôle de la formation professionnelle (SRC) des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et à jour de leur obligation de transmettre le bilan pédagogique et financier (BPF) est rendue publique. Elle comporte les renseignements relatifs à la raison sociale de l'organisme, à ses effectifs, à la description des actions de formation dispensées et au nombre de salariés et de personnes formées.

La description des actions repose sur les spécialités de formation délivrées. Ces informations sont extraites des déclarations d'activité des nouveaux organismes de formation et des bilans pédagogiques et financiers.

<https://www.listeof.travail.gouv.fr/>

Portail du réseau Carif-Oref

Ce site présente l'actualité du réseau des Carif-Oref, ainsi que l'offre de formation et de certification en France, mise à jour quotidiennement par l'ensemble du réseau.

<http://www.intercariforef.org/formations/>

Réseau des Carif-Oref

<http://www.intercariforef.org/formations/reseau-carif.html>

www.ressources-de-la-formation.fr



Toute la documentation sur l'orientation et la formation tout au long de la vie

Retrouvez tous nos **dossiers documentaires**,
webographies, **bibliographies**, **bulletins...**

RUBRIQUE [Publications documentaires](#)

Interrogez notre **base de données bibliographiques**,

RUBRIQUE [Bases de données](#)

Professionnels de la formation, étudiants, chercheurs,
journalistes, consultez notre **fonds documentaire** riche
de plus de 10 000 ouvrages et 700 périodiques.

Nous vous accueillons à notre permanence documentaire,
sur rendez-vous au 01 55 93 91 12.

Un documentaliste vous guidera dans vos recherches.



Contact documentation : Laurence Le Bars l.lebars@centre-info.fr
Contact presse : Françoise Salvetti f.salvetti@centre-info.fr



www.centre-info.fr

4 avenue du Stade de France
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Tél. 01 55 93 91 91 - Fax. 01 55 93 17 25



ISBN 978-2-84821-229-6
ISSN 1269-1518