



« Jeudi de l'AFREF » 18 septembre 2014

8h45-12h45

Carré des sciences, Amphithéâtre STOURZE

25 rue de la montagne Sainte Geneviève – 75005

SECURISATION DES PARCOURS : QUELLES CONSEQUENCES POUR L'ORGANISATION DE LA FORMATION ?

Programme de la matinée

Après un mot de bienvenue aux participants, **Claude VILLEREAU**, *délégué général* de l'AFREF, souligne la composition variée du public présent dans la salle : représentants d'entreprises, d'organismes de formation et d'étudiants de l'Université de Nanterre. Il donne la parole à **Maël LOQUAIS** qui a élaboré le programme de cette matinée.

Maël LOQUAIS, doctorant en Lorraine et *membre* de l'AFREF présente le déroulement de la matinée autour de la thématique de la sécurisation des parcours qui se décompose en trois temps.

Dans un premier temps **René BAGORSKI** introduira la thématique de la matinée.

Puis **Pierre LEFOLL**, *directeur* et **Norbert HELLUY**, *vice-président* du CESER présenteront une étude expérimentale menée en Bretagne et sur la manière dont ils ont conçu la problématique de la sécurisation des parcours.

Ensuite **René BAGORSKI**, *directeur* au département des relations partenariales à l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), présentera tous les enjeux de la réforme de la loi et reviendra sur les différents éléments difficiles.

Enfin, **Benoit PALISSON**, animateur territorial au Conseil régional de Lorraine, reviendra sur ce qui pose problème en tant qu'expérience de terrain sur la problématique de la sécurisation de parcours.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 18 septembre 2014 : «Sécurisation des parcours : qu'elle conséquence pour l'organisation de la formation ? »

1

1-Introduction de la problématique : « De la sécurité de l'emploi à la sécurisation de l'emploi 1969-2013 »

Par René BAGORSKI, Directeur du département relations partenariales de l'AFPA.

D'abord professeur de Français et d'histoire Géographie, René BAGORSKI continua vers un parcours syndicaliste entre 1998 et 2009 [permanent syndical en région centre avec des mandats notamment au conseil économique et social puis à partir de Septembre 2001, conseiller confédéral à la CGT]. Depuis le 14 janvier 2013, il est directeur du département relations partenariales au sein de la direction de la stratégie de l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes).

En introduction, René BAGORSKI propose d'analyser la manière dont la « sécurité » des carrières à progressivement laisser place à la « sécurisation » des parcours inscrite dans la réforme de 2013 et ce que cela implique pour les différents acteurs concernés.

Avant de parler de sécurité et de sécurisation des parcours, il souligne qu'il est nécessaire de définir et de différencier les deux termes. La « sécurité » renvoie à une notion de protection. Le terme de « sécurisation » renvoie à un certain nombre de moyens donnés à des individus où a des collectivités leur permettant de réaliser un objectif, sans garantie toutefois de réussite de ce dernier.

En passant en revue les différents Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) concernant la formation, qui ont été réalisés depuis 1969, et particulièrement leurs préambules, René BAGORSKI montre que depuis près de 40 ans, on est allé d'une logique de sécurité vers une logique de sécurisation.

- 1) Après les mouvements de grève de Mai 1968, l'**ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi** émerge du protocole de Grenelle. Le point 4 du préambule de cet accord apporte des informations sur le rôle et les choix des entreprises dans cette politique de sécurité de l'emploi. « *Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas, elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes* ». En 1969, l'objectif clairement affiché était donc la sécurité de l'emploi dont l'entreprise était le principal garant.
- 2) L'**ANI du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel** fonde la légitimité des partenaires sociaux à régir le dispositif de formation continue, fait entrer la formation professionnelle dans le droit du travail, mais il exclut le secteur public du dispositif. A cette période, les parties signataires constatant les insuffisances de la situation actuelle, estiment qu'il est nécessaire de revoir l'ensemble du processus éducatif de façon à ce que soient assurées la cohérence et la continuité entre les premières formations qui préparent à l'accès à l'emploi et les formations complémentaires qui s'adressent aux travailleurs en activités. Persuadées que l'enseignement et la formation sont facteurs de progrès social, du développement technique et de la croissance économique, elles ont procédé à cet examen dans le double objectif de répondre aux besoins des entreprises et de permettre aux individus d'y trouver la satisfaction de leurs aspirations.
- 3) L'**ANI du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle** initie un tournant assez radical. On parle « d'accès des salariés » donc de chemin à parcourir et non pas de la manière dont on structure la formation professionnelle des salariés. Contrairement à 1969 où l'entreprise essayait de garantir l'employabilité des salariés, le salarié doit désormais être acteur de son parcours de formation, de son parcours professionnel, mais doit aussi assurer son employabilité.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 18 septembre 2014 : «Sécurisation des parcours : qu'elle conséquence pour l'organisation de la formation ? »

2

- 4) **L'ANI de 2009, la formation tout au long de la vie professionnelle** précise clairement l'accent mis sur la sécurisation des parcours. Il contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises. Il constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés. Ici on revient sur ce double objectif ; toujours la compétitivité des entreprises mais au sein de celles-ci, il faut qu'il y ait des salariés capables, au-delà des obligations de l'employeur d'adaptation au poste de travail, voire de maintien et évolution dans l'emploi, d'assurer leur propre employabilité avec notamment l'utilisation du DIF qui reste lié au bon vouloir de l'employeur qui doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Cela conduira, dans certaines entreprises, à des dérives. Le salarié étant fortement incité à choisir des formations répondant au besoin de l'entreprise.
- 5) **L'ANI de 2013 sur la sécurisation de l'emploi**, au final, montre la forte évolution de la sémantique durant les quatre dernières décennies. On est parti d'un ANI sur la « sécurité de l'emploi » pour aboutir à un ANI sur la « sécurisation de l'emploi ». En d'autres termes, le passage d'une logique où on était en réflexion sur comment protéger, à une logique de mise à disposition auprès du salarié, de moyens lui permettant d'assurer dans l'entreprise et en dehors, son employabilité. Cela passe notamment par la création du compte personnel formation qui est à l'initiative du salarié et qu'il peut mobiliser sur les actions de formation certifiantes et qualifiantes. On sécurise, on donne les moyens au salarié de réaliser un objectif, mais on assure en aucun cas le résultat.

Puis René BAGORSKI met en évidence que le problème de la sécurisation des parcours soulève 3 autres questions.

Si on parle de sécurisation des parcours, c'est qu'il y a danger...

1) Quelle est la nature du danger ?

Le danger est de nature multiple parmi lesquelles on retrouve :

- La compétitivité des entreprises,
- L'employabilité des salariés
- le développement économique des territoires, ce qui sera développé dans l'intervention du CESER de Bretagne.

2) Comment peut-on sécuriser les parcours ?

La manière de « sécuriser les parcours » dépend du type de parcours : parcours dans l'entreprise ou parcours entre deux emplois.

- Parcours dans l'entreprise (logique 2003)
 - Adaptation au poste
 - Maintien et évolution dans l'emploi
 - Développement des compétences
- Dès la sortie du système scolaire (logique 2013)
 - accès au 1^{er} emploi
- Parcours entre deux emplois
 - Transition professionnelle (contrat de sécurisation des parcours)

3) Qui assure la sécurisation de l'emploi?

La sécurisation des parcours professionnels associe différents acteurs:

- Les pouvoirs publics : prérogatives de l'Etat, des Régions (publics prioritaires, financement, accompagnement...)
- Les entreprises : contrat de travail et lien de subordination, plan de formation...

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 18 septembre 2014 : «Sécurisation des parcours : qu'elle conséquence pour l'organisation de la formation ? »

3

- L'individu : le compte personnel formation?

En conclusion, René BAGORKI indique qu'il y a dès le départ une distinction claire entre la sécurité où le salarié est protégé et la sécurisation, où on donne les moyens aux individus de se protéger à travers la formation. L'évolution des vocabulaires au sein des différents ANI montre bien le chemin parcouru entre la période où la « sécurité » des carrières était garantie par la société, l'Etat, le contrat de travail et son lien de subordination, et la période actuelle où malgré ce contrat de travail il est demandé à l'individu d'être acteur de son propre parcours de formation, de son propre parcours professionnel et d'assurer en grande partie son employabilité.

2-Etude expérimentale menée en Bretagne sur la mise en place de la problématique de la sécurisation des parcours

Intervention de Pierre LE FOLL *Directeur du CESER de Bretagne*

Le CESER (Conseil économique, social et environnemental régional) de Bretagne est composé de 119 représentants socioprofessionnels présentés par leur organisation ou association et nommés par le préfet. C'est un organe consultatif du conseil régional. Le CESER a une composition tripartite et quatre collèges :

- 38 représentants du monde de l'entreprise dans le collège 1
- 38 représentants des organisations syndicales dans le collège 2
- 38 représentants de la vie collective régionale et de l'environnement dans le collège 3
- 5 personnalités qualifiées dans le collège 4

En 2005, un premier travail s'appelant « 50 clefs pour l'emploi en Bretagne » avait été réalisé. Il s'agissait d'une collecte de 50 initiatives d'aide aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Ce rapport analysait notamment les initiatives d'aides périphériques au retour à l'emploi. Mais il n'était pas allé au fond de l'analyse de chacun des exemples présentés et n'abordait que les questions périphériques à l'emploi (mobilité, logement, garde des enfants...). La question de la conciliation de la flexibilité (souhaitée par les entreprises) et la sécurisation des parcours professionnels (plus mise en avant par les salariés) n'était pas abordée dans ce rapport.

En 2007, le CESER a souhaité donc prolonger ce premier travail en se penchant sur la question de la flexibilité de la sécurisation des parcours professionnels. La raison de ce questionnement tenait en partie au fait qu'il s'agissait d'une période de forts mouvements en termes de restructurations d'entreprises et mutation d'entreprises.

Un groupe de travail s'est alors mis en place à l'initiative conjointe d'un représentant syndical et d'un représentant patronal membres du CESER. Pour établir un dialogue, la question de la flexibilité de la sécurisation des parcours professionnels a été abordée en constituant un groupe de travail rassemblant des membres des différents collèges. Le but de ce dialogue était de faire combiner l'approche économique et l'approche sociale des différents représentants. Ils ont tenté de voir comment il était possible de concilier la flexibilité et la sécurisation des parcours professionnels. La méthode a consisté à se mettre d'accord sur un objectif de travail et a permis d'établir un cahier des charges aboutissant à un travail participatif associant trente membres du CESER pendant huit mois à réfléchir à cette question.

Dans un premier temps il s'agissait pour le groupe d'échanger autour des termes de flexibilité et de sécurisation, où chacun a pu présenter sa vision, ses objectifs, ses avantages, ses inconvénients, avec

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 18 septembre 2014 : «Sécurisation des parcours : qu'elle conséquence pour l'organisation de la formation ? »

4

parfois des visions très différentes voire contradictoires. Puis, de fil en aiguille, l'objet de la méthode a consisté à ce que tous arrivent à avancer ensemble sur les questions de la complexité, de la flexibilité et de la sécurisation afin de définir comment il était possible d'aborder les choses pour faire le lien entre les deux. Il fallait ainsi progressivement prendre en compte le fait que la flexibilité était souhaitée par l'entreprise, mais qu'elle pouvait également être souhaitée par le salarié sous l'angle de la mobilité ou d'un projet professionnel par exemple. Pour la sécurisation des parcours professionnels, il est possible de dire la même chose, car chez certains chefs d'entreprises et certaines entreprises, il s'agit d'un objectif de stabilisation de la main-d'œuvre, voire du chef d'entreprise, et d'un moyen de faire monter en capacité les personnes pour pouvoir les garder dans l'entreprise.

Puis, à partir de cette mise au point qui constituait une problématique, le groupe s'est donné pour objectif de repérer, de décrire et d'analyser à travers une enquête, des exemples, des initiatives de flexibilité et/ou de sécurisation pour essayer d'en dégager ensuite une analyse critique des points positifs et des points négatifs ainsi que des enseignements.

Les membres du groupe sont donc allés sur le terrain et ont sélectionné environ 50 exemples, dont 34 ont été retenus. À partir de ces derniers, un questionnaire très précis a été élaboré. Les membres se sont alors constitués en binôme de deux collègues différents pour aller rencontrer les personnes porteuses de l'action. Ces rencontres ont permis d'élaborer 34 fiches de descriptions. Une analyse de chaque exemple a permis d'en dégager les points forts et faibles et d'établir des préconisations à caractère plus général.

Le CESER a donc pris le temps du débat et du dialogue en pesant le sens des mots et les réalités du terrain. Il est arrivé au final à vouloir remplacer le mot « conjuguer » plutôt que « concilier » la flexibilité et la sécurisation des parcours. Cela a permis d'aboutir au rapport « Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne » en septembre 2007

Intervention de Norbert HELLUY *Vice-président du CESER et président de la commission de formation du CESER*

À partir des 34 expériences réalisées en Bretagne, **trois principaux acteurs** ont été repérés comme majeur dans la conjugaison de la flexibilité avec la sécurisation des parcours professionnels. Ces trois acteurs sont respectivement, les entreprises, les salariés et autres actifs et les territoires.

- **Les entreprises.**

Il s'agit en théorie d'adapter l'activité de l'entreprise et sa compétitivité en faisant évoluer les qualifications des salariés et l'organisation du travail. Il s'agit pour l'entreprise de créer un contexte de confiance qui engendre un climat social de qualité et permet de fidéliser des salariés. Mais dans la pratique, cela est très compliqué. Les entreprises sont différentes, et il n'y en a pas une qui va répondre à ce questionnement de façon identique mais toutes sont attachées à la notion de flexibilité.

- **Les salariés et les autres actifs, dans l'emploi ou hors de l'emploi.**

Pour eux, la sécurisation des parcours professionnels doit permettre de combler de manière optimale la continuité du parcours de la personne, la permanence du revenu et la conservation des droits sociaux et assurer une progression d'une situation à une autre dans un parcours qui devrait pouvoir être ascendant. Il est nécessaire d'intégrer tous ces paramètres pour parler d'une véritable sécurisation. C'est pourquoi il est important de connaître le sens même des mots, ce que l'on met derrière les mots. Que signifie sécurité ? Que signifie sécurisation ? Même si lors de ce travail, les représentants n'ont pas toujours réussi à se mettre d'accord sur ces termes, une synthèse est au moins apparue qui fait référence au territoire. À partir du moment où l'on est bien dans son territoire, il y a une forme de sécurisation qui existe.

- **Les territoires et les acteurs collectifs territoriaux.**

Pour eux, la recherche de sécurisation est un facteur déterminant pour l'image qu'ils donnent et pour leur attractivité. Ils constituent un lieu propice au développement économique et social, pour les entreprises et les salariés. C'est important pour les entreprises qui ont l'avantage d'y trouver une main-d'œuvre formée, compétente et active. Et pour une personne qui recherche un parcours sécurisé, il est important que celui-ci s'inscrive dans un territoire où la personne sera reconnue, où la notion de vivre ensemble sera forte

Les 34 initiatives qui ont été recensées en Bretagne essayent, chacune à leur manière, de conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels. Il est possible de les répartir en **cinq grands groupes** qui constituent autant de leviers pour réussir.

- **Coordonner et innover avec les territoires.** Comme la vie personnelle et la vie professionnelle sont imbriquées, les solutions de reclassement sont plus faciles quand elles sont mises en œuvre à l'échelon du territoire. Une mobilité géographique est quant à elle plus difficile et souvent préjudiciable au bien être des personnes. Il est aussi plus aisé de mettre en place des outils de sécurisation des parcours professionnels dans le cadre précis d'un bassin d'emploi ou d'un pays, car la proximité des différents acteurs facilite la construction de réseaux, la concertation et la coordination.
- **Se concerter dans l'entreprise et les secteurs professionnels pour prévenir ou guérir.** Ici on a une vraie volonté de concertation en interne, mais aussi en externe.
La concertation au sein de l'entreprise ou entre celle-ci et des interlocuteurs extérieurs apparaissent comme une donnée essentielle qui construit les relations entre les différents acteurs de la vie économique. La formation tout au long de la vie, le dialogue social, la négociation collective et l'adaptation de certaines règles juridiques pour permettre la continuité du revenu des personnes sont autant d'éléments essentiels à cette concertation.
- **Aménager pour conjuguer les emplois de qualité avec la productivité.** Ici, l'aménagement du temps de travail et des conditions de travail visent à construire des emplois de qualité pour garantir un revenu décent au salarié et lui permettre ainsi de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- **Accompagner les personnes vers et dans l'emploi.** L'accompagnement est un domaine essentiel. Si les personnes ne se sentent pas à la fois écoutées et soutenues, ça ne fonctionne pas. Pour certaines personnes, la mise en place d'un accompagnement individualisé et spécifique est indispensable pour garantir leur adhésion à un projet professionnel.
- **Développer et valoriser les compétences.** On est encore nombreux aujourd'hui à penser que l'éducation nationale a donné une formation tellement large qu'elle suffit pour l'ensemble de la vie professionnelle. Dans la réalité, le monde et la technologie évoluent tellement vite, qu'il est nécessaire de se former en permanence. C'est ici qu'une difficulté importante apparaît : souvent les personnes ne savent pas quels sont les outils à mettre en œuvre pour arriver à ce changement. Ce qui manque finalement au sein des entreprises c'est la notion de formation continue. Elle apparaît de manière sous-jacente dans toutes les initiatives qui ont été retenues.

À partir de ce rapport du CESER, quelques préconisations ont été mises en avant pour faire avancer de façon décisive la conjugaison de la flexibilité avec la sécurisation des parcours professionnels en Bretagne. La notion de territoire apparaît ici comme une notion indispensable à prendre en compte. Il est important de mobiliser au niveau local, de former et de reconverter une ressource qui existe, car on a trop tendance à oublier que dans les territoires il y a beaucoup de ressources, mais qu'elles ne sont pas toutes exploitées. **Quatre propositions majeures** ont alors été établies.

- Réunir une conférence régionale permanente pour réaliser un suivi sur cette question, définir des priorités et favoriser la coordination, soutenir des recherches et innovations dans ce domaine.

- Conforter les initiatives des partenaires territoriaux, des partenaires sociaux et de faciliter les démarches des collectivités territoriales pour conjuguer la flexibilité et la sécurisation.
- Mobiliser les politiques du Conseil régional sur ses compétences.
- Encourager les expérimentations juridiques.

Pour conclure, le système d'aujourd'hui est un système concurrentiel où il faut tenir compte de la formation professionnelle. Comment peut-on intégrer cette notion de concurrence dans le fonctionnement ? Cela peut-il être un atout ou un frein ? Peut-on imbriquer les deux, et ainsi permettre la sécurisation des parcours ?

Discussion avec la salle :

Question de la salle : Vous avez dit qu'il ne faut pas déconnecter le Conseil en évolution professionnelle de l'entreprise, comment faire ?

Réponse Norbert HELLUY : Le recours au CEP est un droit individuel. Il ne faut pas que l'entreprise se désintéresse du CEP, car il doit être en relation avec elle pour avoir sa pleine légitimité. Il est là pour répondre aux salariés mais pas uniquement. Aucune région ne fonctionne de manière identique. Le conseil en évolution professionnelle ne sera donc pas mis en œuvre de la même façon partout. Le CEP sera complémentaire avec le travail RH fait en interne de l'entreprise.

Question de la salle : Concernant l'anticipation, elle reste aujourd'hui un grand mot, tout le monde est pour mais peu l'exerce. Comment passer à une mise en œuvre de l'anticipation, avant le recrutement, notamment dans les secteurs qui évoluent ?

Réponse Norbert HELLUY : Il faudrait d'abord booster la vie dans les territoires car l'anticipation passe avant tout par une meilleure connaissance de ce qui s'y fait. Or, il y a un vrai problème d'échanges car très peu d'instances permettent le dialogue et la liaison entre les différentes entreprises. Il en résulte une méconnaissance de ce qui se fait dans le territoire qui entrave l'anticipation. Avant d'anticiper, il y aurait donc un véritable travail de structuration des entreprises à faire.

Intervention d'une consultante en VAE : Concernant la logique d'anticipation, je me rappelle d'une phrase de St Exupéry : « l'avenir n'est jamais que du présent à mettre en ordre, aussi il ne faut pas le prévoir mais le permettre. » Le permettre, c'est quoi ? Est-ce obliger les personnes à faire des formations professionnelles en essayant d'imaginer ce dont on va avoir besoin ? Ou, est-ce plutôt utiliser des périodes de transition afin d'augmenter les savoirs de base et la culture générale des personnes pour les amener à être en capacité de se former si nécessaire et en capacité de mobilité interne ou externe à l'entreprise ?

Réponse Norbert HELLUY : La notion est « formation tout au long de la vie et non formation continue ». L'objectif de la loi de 2009 est de faire en sorte que chaque salarié puisse progresser d'un niveau sur l'ensemble de sa carrière. C'est une obligation pour l'entreprise de vérifier que cette personne va réussir cette progression.

Question de la salle: On a mis en place en Picardie un système pour faire travailler ensemble les entreprises, le territoire et les associations. Mais il subsiste une difficulté. Selon les entreprises les salariés ne sont pas prêts à faire de formation, ils n'ont pas le temps. Comment arriver à concilier le tout ? N'est-ce pas une utopie ?

Intervention de Benoit PALISSON : Associer les entreprises à l'évolution professionnelle pose problème. Il est difficile de concilier les deux car on est dans des logiques qui se marient difficilement. Je ne crois pas en l'anticipation car les entreprises n'y arrivent pas. De plus, la stratégie doit être en lien avec les RH, ce qui est rarement le cas. J'estime qu'il faudrait plus penser en terme de prospective que d'anticipation

Intervention de René BAGORSKI : Je pense au contraire que l'anticipation peut exister. Par exemple, il y a un projet d'amener la fibre optique pour 2022 dans l'ensemble des villages en France. Il y a une anticipation au niveau de deux secteurs professionnels, ceux qui amènent la fibre optique aux bâtiments et ceux qui installent dans les bâtiments ce qui est nécessaire pour recevoir la fibre. On est dans un secteur qui a un objectif clairement identifié et qui connaît les compétences nécessaires que devront avoir les différents salariés dans les années à venir. Ils anticipent ainsi fortement sur l'évolution des compétences des salariés qui sont dans les entreprises. La notion d'anticipation peut donc exister dans certains secteurs.

3 – Enjeux de la réforme sur la sécurisation des parcours pour les acteurs de la formation

Par René BAGORSKI

René BAGORSKI aborde les enjeux globaux de la réforme de 2013, pour les différents acteurs de la formation.

État des lieux du financement global de la FPC

avant la Réforme...

De quelles sources proviennent ces financements ?

Certaines personnes diraient que ces financements proviennent de sources privées (entreprises) et de sources publiques (état). Cependant toutes les sommes considérées comme privées provenaient jusqu'alors d'une obligation légale. En effet, si l'entreprise ne dépense pas son budget formation, elle doit verser la somme correspondante au trésor public. Aussi, les fonds de la Formation professionnelle continue sont des fonds qui sont publics/privés.

Si l'on observe les chiffres du financement global de la FPC (*Source : « jaune » budgétaire 2013*), les entreprises sont celles qui ont le financement le plus élevé soit environ 14 milliards. L'Etat et les Régions ont des enveloppes à peu près identiques d'environ 5 milliards d'euros. Les collectivités publiques consacrent environ 7 milliards pour la formation des fonctionnaires.

Aujourd'hui, il y a plus de 6 millions de salariés du secteur privé formés chaque année, la durée moyenne de formation étant de 30 heures

Et après la réforme... ?

Avec la réforme et la mise en place du compte personnel de formation qui octroie un crédit de 150 heures de formation, le marché de la formation devrait à priori exploser. Sauf qu'en 2016 l'obligation fiscale légale sera de 1%. Il y aura donc une réduction relativement importante des enveloppes mutualisées et les branches professionnelles pourront à travers les négociations conventionnelles donner des moyens financiers supplémentaires.

La question du financement et son enjeu est donc de savoir : **Quelle sera en 2016 l'enveloppe réelle 2017-2018 de financement de la formation professionnelle dans notre pays ?**

Sera-t-elle encore de 33 milliards ? Sera-t-elle de 6 milliards mutualisés ? Aura-t-on une vision beaucoup plus large sur des enveloppes permettant de construire des projets économiques fiables et viables pour les opérateurs de formation ?

Le décret sur les moyens financiers dont disposeront les régions demain n'a pas encore été publié. On sait cependant que l'on sera dans une logique de dotation. Or, l'Etat a demandé aux collectivités territoriales de participer à hauteur de 11 milliards dans le cadre des économies de 50 milliards. Ceci a pour conséquence une réduction du financement de la formation via deux biais.

Premièrement, la réduction de la formation à destination des demandeurs d'emploi. En effet, certaines régions considèrent la formation des demandeurs d'emploi comme « inutile » dans le contexte de crise actuelle.

Deuxièmement, les reports de paiement à destination des organismes de formation par les conseillers régionaux qui paient désormais au mois de mars de l'année n+1, ce qui était autrefois payé au mois d'octobre de l'année n. Ceci s'avère être problématique pour le secteur de la formation.

Constat : un statut quo impossible

Il y a des critiques récurrentes à cette nouvelle réforme autour desquelles on trouve un certain consensus.

- Discrimination d'accès à la formation (salariés les moins qualifiés, femmes, salariés des TPE...)
- Cadre juridico-administratif trop prégnant (circulaires et contrôle / « payer plutôt que former »)
- Mutualisation faussée (droit de tirage, effets contre-redistributifs en faveur des grandes entreprises)
- Définition de l'action de formation « imputable » trop restrictive
- Pratiques excessivement centrées sur l'adaptation au poste au détriment de la qualification
- Opposabilité insuffisante du DIF (salarié acteur... mais sous tutelle de l'employeur)
- Faiblesse du dialogue social sur la formation dans l'entreprise
- Articulation insuffisante : branche / territoire

Enjeux et objectifs de la Réforme

Outre le financement, la réforme de 2013 concentre d'autres enjeux et objectifs qu'il est important de souligner.

1) **Renforcer la sécurisation des parcours individuels** auquel est confronté le système de formation actuel en tuyau d'orgues, non étanche où l'instance du demandeur de formation change en fonction de son statut. Le renforcement passe donc par :

➤ **La neutralisation du « statut » pour l'accès aux dispositifs :**

- D'information-orientation par la mise en place du Service public de l'orientation – SPO et du Conseil en évolution professionnelle – CEP.
- De formation (Compte personnel de formation - CPF)

L'objectif est d'amener des opérateurs clairement identifiés avec des pratiques unifiées. On neutralise le statut pour qu'un parcours sécurisé soit proposé aux individus.

➤ **L'affectation de moyens supplémentaires en direction de publics « prioritaires »** (jeunes

Le compte personnel de formation est censé être individuel, transférable et au choix de l'individu. Cependant le compte n'est crédité d'heure que si la personne est salariée. Toute personne demandeur d'emploi ou n'ayant jamais travaillé n'aura pas de crédit d'heure.

Est-ce que la personne pourra vraiment choisir en fonction de son projet ou devra elle utiliser ses heures dans le cadre de priorités déterminées par les différents financeurs pouvant abonder le compte.

Est-il si universel qu'il le prétend ? Est-il libre d'utilisation ? Tous les enjeux sont là

- **Priorité donnée aux actions à visée *qualifiante/certifiante*** (CPF, période de professionnalisation, validation des acquis de l'expérience - VAE).
Ceci pose deux problèmes principaux. Le premier étant un problème de compréhension. Tous les individus ne sont pas en mesure de cerner la différence entre la qualification et la certification, mais aussi de choisir vers quel type de formation s'orienter. Le second problème est un problème d'opportunité. Les individus peuvent être orientés vers tel ou tel type de formation en fonction d'une réalité économique territoriale ou des fléchages dessinés par les opérateurs de formation et non pas en fonction de leur projet.

2) Repositionner les acteurs.

- **L'OPCA** (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*) est le collecteur unique des contributions « formation » et de la taxe d'apprentissage. Sa mission principale est le conseil. Les OPCA sont désormais juge et partie à la fois. Ils conseillent sur des formations dont ils ont en charge le financement. Cela n'a-t-il pas pour conséquence de restructurer le marché du conseil ? Si les OPCA sont composés d'un certain nombre de secteurs professionnels qui eux-mêmes ont des priorités, cela ne risque-t-il pas d'aboutir à un marché fermé ?
- **Le FPSPP** (*Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels*) est le garant du « fléchage » des financements vers les publics prioritaires (demandeurs d'emploi, salariés des TPE...). Il va contribuer à la fois au financement des comptes personnels formation pour les salariés à travers un refinancement de FONGECIF (Association pour la formation des adultes), mais aussi des demandeurs d'emploi. Mais le FONGECIF ne va-t-il pas décider de ses priorités en fonction des priorités déterminées par le FPSPP, notamment en direction des publics prioritaires.
- **Les Régions** sont les chefs de file de la formation professionnelle continue et de l'orientation professionnelle sur leur territoire. Elles vont déterminer à la fois, la formation initiale en lien avec le Rectorat et aussi la formation continue au sein d'une nouvelle instance; le CREFOP ((Comité Régional de l'emploi de la formation de l'orientation professionnelle). Elles vont également déterminer les priorités de formation et les listes éligibles au compte personnel de formation au niveau territorial. La nouvelle instance des partenaires sociaux, le COPAREF (Conseil Paritaire interprofessionnels Régionaux pour l'Emploi et la Formation) va déterminer sa propre liste de certifications éligibles au niveau interprofessionnel et territorial.

3) Agir sur l'offre de formation. Cette action porte sur :

- la **transparence de l'offre** par la mise en place d'un système d'information national sur l'offre de formation et les perspectives du marché de l'emploi (conditions de mise en œuvre fixées par *décret en Conseil d'État*)...
- **La qualité des actions réalisées** par contrôle via les financeurs (OPCA, OPACIF, État, Régions, Pôle emploi, AGEFIPH) sur la base de critères définis par *décret en Conseil d'État*... Ce n'est pas la qualité des actes de formation qui va être visée par le décret mais la capacité d'un organisme de formation à prouver qu'il fait de la formation de qualité. Les différents financeurs vont donc mettre en place des cahiers des charges en fonction du décret.
- **La définition de l'action de formation** : actualisation de la définition (FOAD, pré requis...), évolution de « l'imputabilité » à « l'éligibilité ». Derrière tous les enjeux précédemment cités, derrière la sécurisation que l'on veut mettre en place dans un nouveau système, se pose la question suivante : qu'est-ce qu'une action de formation et donc que va-t-on payer quand on va financer une action de formation ?

Au final, ce nouveau texte sur la sécurisation des parcours professionnels fait naître de nombreuses zones d'ombre. Avec cette réforme, qu'a-t-on sécurisé ? Est-ce qu'on a sécurisé les flux financiers,

l'objectif ? C'est-à-dire que toutes formations débouchent sur une certification reconnue sur le marché du travail. Est-ce qu'on a sécurisé le parcours de l'individu dans la détermination et la mise en œuvre de son projet ? Ou, si ce n'est pas le cas, que reste-t-il à faire pour que cela puisse se réaliser ? Toutes ces évolutions ont-elles eu un impact sur les acteurs de la formation : les opérateurs financiers, les OPCA, les conseils régionaux ? Quelle est l'incidence sur les acteurs de l'orientation et les priorités de la formation ? Quelle incidence sur un système dont on veut qu'il soit vertueux demain ? Il est clairement annoncé que l'on passe d'une logique de financement à une logique de parcours . Cela sera-t-il si simple ?

Discussion avec la salle :

Question de la salle : Vous avez dit tout à l'heure que si le salarié n'est pas prioritaire, il risque de financer sa formation lui-même. Qu'en est-il ?

Réponse René BAGORSKI : La loi sur la formation a été réalisée dans un contexte de crise économique. L'objectif assigné à ce texte a dévié de l'objectif de départ : créer « un droit » universel à la formation pour toute personne qui souhaiterait se former tout au long de la vie. C'est dorénavant un moyen supplémentaire donné aux actifs les plus fragiles, pour pouvoir intégrer le marché du travail ou rester dans l'entreprise. A partir du moment où l'on suit cette logique, il faut effectivement trouver des priorités. Le compte personnel est établi par différents acteurs. Ces derniers vont le déterminer en fonction des priorités qui sont les leurs et par rapport à la fragilité des publics qui sont de leur responsabilité. Pour les conseils régionaux, ce sont les demandeurs d'emploi. Concernant les listes éligibles au niveau des demandeurs d'emploi, il est dit expressément que s'il n'y a pas d'accord au niveau territorial entre les différents acteurs, c'est la liste de formation qualifiantes du Conseil régional qui deviendra la liste éligible.

Réponse Norbert HELLUY : Les montants horaires alloués aux organismes de formation par les financeurs sont en train de diminuer. Parallèlement, depuis quelques années le coût global de la formation n'a cessé d'augmenter et les salariés sont de plus en plus sollicités pour financer une part de leur formation. Ainsi, l'objectif d'individualisation n'aura d'autres impacts que de faire automatiquement augmenter le coût de la formation. Cela risque d'aller à l'encontre de l'objectif de sécurisation des parcours, les personnes n'étant pas forcément en mesure de financer leur formation.

Intervention René BAGORSKI : Les certifications partielles peuvent être éligibles aussi au financement du compte personnel formation. Une certification partielle c'est une partie d'un titre, d'un diplôme qui est qualifiante et certifiante. L'évolution forte du marché de la formation fait qu'il va être de plus en plus souvent proposé au salarié qui souhaite être formé, une certification partielle correspondant aux heures financées dont il bénéficie. Ainsi le salarié obtiendra une certification complète en plusieurs années, c'est-à-dire en obtenant successivement des certifications partielles à chaque fois qu'il disposera d'heures financées de formation.

Question de la salle : L'ANI et la loi vont-ils avoir un impact sur Pôle emploi ou l'UNEDIC ? De plus, vous nous annoncez à terme une restructuration de l'offre de formation et sans doute des organismes. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Réponse René BAGORSKI : Sur cet aspect, il est difficile de faire des prédictions. Mais il est évident qu'un certain nombre d'organismes seront obligés de se repositionner. Il est par exemple de plus en plus demandé aux organismes de formation d'avoir recours à des formes de formations différentes : présentielle, numérique, etc. Cela implique des investissements que tous les organismes ne sont pas en mesure d'effectuer. Sans compter que le coût de certaines formations, présentielle par exemple, risque d'être réduit. Il y a donc tout de même quelques évolutions de systèmes à venir.

Question de la salle : Demain, un MOOC pourra-t-il être éligible ?

Réponse Norbert HELLUY : Les OPCA ne prennent pas en compte et ne financent pas tout ce qui est du domaine de la formation à distance. Sauf quelque rares opérateurs et dans des cas très précis.

Question de la salle : Et concernant le premier employeur de France, Pôle emploi ?

Réponse René BAGORSKI : Avec le nouveau texte, la formation collective et l'achat de formation groupé, ne sont plus de la responsabilité de Pôle emploi. Cela aura évidemment un fort impact sur cet acteur. Mais des solutions sont en train d'être trouvées entre les régions et Pôle emploi pour qu'il y ait un cahier des charges, un cadre prédéterminé, faisant qu'officieusement il dispose quand même d'un certain nombre d'enveloppes en fonction des priorités territoriales. De plus, Pôle emploi fait partie des cinq opérateurs de conseil en évolution professionnelle. Dans le cadre de cette mission, il conservera un rôle structurant, en tous cas régulateur du système de la formation sur son territoire de référence.

4 - Sécurisation de parcours : un concept face à ses contradictions

Par Benoit PALISSON.(conseil régional Lorraine)

Benoit PALISSON travaille aujourd'hui au Conseil régional, après avoir été chargé de mission pour différents organismes lorrains chargés de la mobilité et de la formation.

Son approche pour évoquer les changements dans les territoires engendrés par la sécurisation des parcours est celle d'un technicien qui travaille sur la sécurisation de parcours depuis une quinzaine d'années au contact du public.

Le fil conducteur de son parcours relève de la sécurisation des parcours avec un questionnement particulier sur la posture professionnelle de celui qui accompagne ?

Il s'interroge sur ce métier de conseiller :

→ **La posture professionnelle initiale** est difficile à tenir. La fonction du conseiller professionnel relève du développement de la personne, c'est à dire qu'il doit permettre l'apprentissage de l'autonomie en formation. Benoit PALISSON a constaté que cette posture déjà difficile à tenir, est quasiment impossible à tenir aujourd'hui. Pour faire face aux nouveaux objectifs, il faut adopter une nouvelle posture.

→ **La nouvelle posture** est celle de conseiller en gestion de risques. Cette posture ne correspond pas forcément aux objectifs donnés mais permet de mettre en garde la personne.

- 1) Quel risque prend- on à en parler à l'employeur ?
- 2) Quel risque à faire une demande de financement ? Sachant que celle-ci a de grandes probabilités d'être refusée.
- 3) Quel est le risque de partir en formation ? A l'issue de la formation il faut réintégrer l'entreprise ou rechercher un travail et cela comporte des risques. Il convient de conseiller la personne et de l'avertir.

→ **On voit alors l'apparition d'un nouveau métier**, celui de conseiller ingénierie en gestion de parcours. En cassant le statut, on a donc accès à différents éléments et par conséquent on peut mobiliser le compte personnel de formation et d'autres dispositifs. Mais il faut connaître tous les

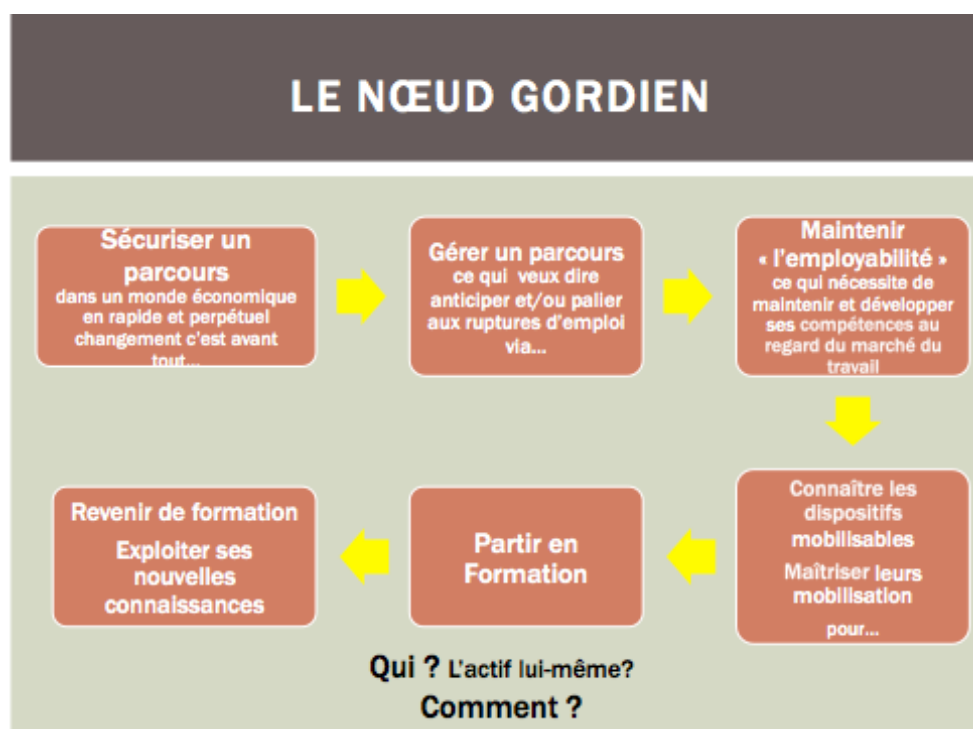
acteurs et avoir un réseau suffisant afin d'avoir des informations justes, notamment sur le budget. Il faut être expert dans l'orientation, dans le dispositif, dans la formation, savoir ce qui s'y joue et être bon à ce jeu. C'est un nouveau métier et presque une utopie.

La référence à « Alice au pays des merveilles » de Lewis Carroll résume bien la problématique de la sécurisation de la personne et de celui qui l'accompagne.

« Alice – Pourriez-vous m'indiquer s'il vous plait, quelle direction je dois prendre ?

Lapin – Cela dépend dans une large mesure de là où vous voulez aller. »

Benoit PALISSON a cherché à comprendre ce qu'impliquait le fait de sécuriser son parcours.



Source : Benoit Palisson

L'actif doit trouver une zone de rencontre pour construire son parcours qui se trouve à l'intersection des connaissances de l'offre de formation, du contexte économique, du contexte politico-juridique et de la connaissance de soi.

Les précédentes réformes mettent en place une carte mais sans indiquer la direction à prendre. Quel métier ? Quel emploi ? Quelle compétence ? Les zones d'insécurité sur cette réforme sont les suivantes :

- Le compte personnel de formation contient seulement 150 heures pour sécuriser son parcours et cela uniquement sur certaines formations et à condition de détenir un projet concret.
- Le congé individuel de formation n'est destiné qu'à des personnes très informées et autonomes dans leur gestion de carrière avec un projet qui doit savoir convaincre et être en adéquation avec le budget.
- Le plan de formation induit une baisse de cotisation des employeurs dans leur obligation de formation. Encore une fois, cela ne peut se mettre en place que s'il existe un plan de formation et si l'entreprise investit.

Le compte personnel de formation est un outil intéressant mais qui sera peu utilisé car il faut déjà en être informé. Par ailleurs le budget est limité et offre peu de possibilité de parcours.

Pour **Benoit PALISSON**, le salarié en tant qu'acteur de son parcours pose problème.

Le salarié est désormais dans l'obligation de se prendre en main. Sinon il est considéré comme responsable de son échec, c'est-à-dire : ne pas avoir maintenu ses compétences et être au chômage. Autrefois supportée par l'entreprise, la responsabilité de la sécurisation de parcours est aujourd'hui supportée directement par l'actif. Un facteur anxiogène est introduit par le fait que le salarié ne sait pas quelles compétences il va devoir acquérir et utiliser demain. Les actifs peuvent avoir un projet, car cela tient de l'injonction, mais il a peu de chance de parvenir à le mener à terme ont un projet mais n'y parviennent pas.

→ **On peut se retrouver face à une injonction paradoxale**, on incite les actifs à être acteurs de leur sécurisation de parcours sans qu'ils aient les moyens de le faire.

Face à cette injonction paradoxale, les actifs peuvent adopter plusieurs comportements. Il existe un risque de renoncement, mais aussi un risque d'incompréhension, de stress, d'agressivité et de résistance forte aux changements futurs. Par conséquent il se retrouve face à de mauvais choix quoi qu'il fasse

Concernant la réforme sur le conseil en évolution professionnelle :

En ce qui concerne le conseil en évolution professionnelle, la notion d'apprentissage de l'autonomie dans l'orientation est encore présente. Le conseiller a une mission formative et doit être expert dans tous les domaines et pour tous les publics (demandeurs d'emploi, jeunes, salariés, artisans, fonctionnaires...). Il doit être capable d'articuler les dispositifs de financement, être bon en gestion de parcours et connaître les besoins économiques, principalement locaux car souvent dans les territoires la mobilité géographique est très faible. Le conseiller doit aussi être averti de l'offre de formation.

Le risque est de déboucher soit sur du conseil en ordre dispersé soit sur un conseiller omniscient. Il peut aussi y avoir une troisième voie mais il est difficile de trouver la bonne réponse.

Il ne faut cependant pas laisser l'actif ou le conseiller en évolution tout faire et tout porter seul. Le territoire doit apporter des réponses, des informations et doit pouvoir proposer des parcours en donnant les moyens d'y accéder. Le territoire doit être en capacité d'exposer les enjeux locaux.

Aujourd'hui les instances locales travaillent sur le « comité de coordination territorial pour l'emploi et la formation professionnelle » pour diffuser la carte, donner la direction à prendre et faire la diffusion des chemins possibles à emprunter.

Tous les acteurs doivent partager la responsabilité de la sécurisation de parcours. Ils doivent supporter ensemble la réussite, et aussi l'échec. Dans un contexte de restriction budgétaire, la mutualisation des

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 18 septembre 2014 : «Sécurisation des parcours : qu'elle conséquence pour l'organisation de la formation ? » 14

moyens représente un avantage, on peut construire des parcours OPCA, Région, Pôle emploi avec des financements multiples.

On est passé de la responsabilité de la sécurisation de parcours portée par le service public, puis par l'entreprise, puis par l'actif lui-même. Mais la solution serait d'arriver à une responsabilité partagée par le territoire et l'actif lui-même. C'est la définition d'une décentralisation de la sécurisation de parcours dans une perspective locale.

Discussion avec la salle

Question Maël LOQUAIS : Quelle possibilité peut-on imaginer autour de la sécurisation des parcours ? Comment cela peut-il se mettre en place concrètement ?

Réponse Benoit PALISSON : Il faut que tous les acteurs avancent dans la même direction, il faut que les communautés de communes et les conseils généraux s'investissent. Il ne suffit pas de faire un plan d'action, il faut le mettre en œuvre et pour cela revenir sur les questions d'orientation avec le service public de l'orientation. L'enjeu majeur de 2015-2016 est la coordination des acteurs. Comment décloisonner le conseil Pôle emploi, le conseil de la mission locale, le conseil OPACIF ?

Question de la salle: De quelles instances les conseillers en évolution professionnelle vont-ils dépendre ? Par qui vont-ils être payés ?

Réponse Benoit PALISSON : Ils restent salariés de leur structure.

Question de la salle : En tant que conseillère en VAE en Ile de France, j'ai formé un certain nombre de professionnels à l'orientation VAE. Je me suis rendu compte qu'au niveau de ces professionnels, très peu connaissent les dispositifs de formation, il y a un réel travail de professionnalisation et de maintien de la professionnalisation. Qu'en pensez-vous ?

Réponse Benoit PALISSON : La question de la professionnalisation est centrale. J'interviens moi-même en tant que formateur sur un diplôme universitaire de responsable de formation que soutenu par la Région Lorraine qui souhaite insuffler les choses. La professionnalisation représente un véritable enjeu et il est important d'y travailler. Concernant l'expertise, pour ma part il est impossible d'être expert dans tous les domaines, mais c'est malheureusement ce qui est demandé.

Intervention Maryvonne SOREL : Il ne faut pas oublier que la personne n'est pas un sujet indépendant de son environnement, l'être humain ne vit que par, dans, pour et avec son environnement. Il faudrait arrêter de tout remettre sur la motivation des personnes car la motivation c'est la dynamique de la relation personne-environnement.

Remarque Jean Luc FERRAND : On essaie de construire un comité de coordination local. Cela existait dans les actions de reconversion des mineurs en Lorraine en 1966 et on essaie de le remettre en place car cela fonctionnait très bien. Quelques réflexions de ma part

- Ce sont les acteurs de terrain comme vous qui reconstruisent le système par le bas. On a l'impression que toute la mécanique juridique institutionnelle, les accords des partenaires sociaux et la loi de décentralisation inventent le système par le haut en le compliquant et en reproduisant le tuyau d'or dont on dit que c'est le principal obstacle.

- La solution passe par le bassin d'emploi or la notion de bassin d'emploi n'est présente nulle part, dans aucun texte. Or tout se joue là et les solutions ne peuvent venir que de là. Il y a une contradiction entre la construction du système et la réalité du terrain.
- Depuis 30 ans on assiste à l'insécurité des statuts, je pense qu'il ne faut pas prendre à la légère la sécurisation des parcours mais il y a une fonction idéologique derrière tout cela.
- Pour améliorer le système il faut plus de fluidité, de décloisonnement. Or cela ne passe par aucune loi. Ce sont les acteurs de terrain qui peuvent changer les choses mais c'est un véritable travail de fourmis.

Remarque de Norbert HELLUY : Je travaille dans une chambre des métiers où nous avons une mission de service public et je participe à bon nombre d'instances dans lesquelles j'apporte la connaissance à la fois du tissu artisanal et de la formation que nous sommes susceptibles de donner. Nous arrivons à trouver des solutions dans les bassins de vie et d'emploi, qui sont très utiles et efficaces sur le terrain. La maison de l'emploi essaie d'améliorer le système en y incluant des acteurs qui ne sont pas des acteurs de la formation et cela est important.

Intervention Benoit PALISSON : Les maisons de l'emploi qui sont en grande difficulté aujourd'hui, offrent l'avantage d'être « neutres ».

Remarque Norbert HELLUY : En Bretagne il y a cohabitation entre maison de l'emploi et maison de la formation professionnelle. Les maisons de la formation professionnelles initiées, financées, certifiées et contrôlées par le Conseil régional prendront certainement le pas sur les maisons de l'emploi.

Intervention de la salle : Il y a un double bémol dans cette réforme, on parle de compétence et non plus de diplôme, c'est très bien car c'est ce que recherche une entreprise. Ce qui est inquiétant, c'est qu'on reparle de certification et de qualification. J'ai le sentiment que ce sont des certifications qui vont être financées. Au final, on individualise mais dans des cases déjà formatées.

Réponse de Benoit PALISSON : Une majorité d'entreprises se rassurent avec le diplôme et les salariés aussi.

Réponse de Norbert HELLUY : Les formations (et les certifications) sont de plus en plus structurées en modules. Ceci doit permettre de mieux répondre aux besoins, tant des salariés que des entreprises, de mieux mobiliser les fonds de la formation avec l'objectif de faire progresser les compétences-

En clôture de séance, **Claude VILLEREAU** remercie l'assistance, ainsi que les organisateurs et intervenants de ce séminaire.

BIBLIOGRAPHIE :

- C. PARMENTIER « Encadrer et sécuriser les parcours professionnels : des outils pour accompagner et professionnaliser » Broché, 2011
- E. HERPIN, département documentation du centre inffo. « Quelle sécurisation des partenariats, pour une sécurisation des parcours en région ? » 2011

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF
Séance du 18 septembre 2014 : «Sécurisation des parcours : qu'elle conséquence pour l'organisation de la formation ? »

16

- C. QUENTRIC, département documentation du centre info « Informer, conseiller, suivre : comment les régions sécurisent les parcours VAE ? » 2012

WEBOGRAPHIE :

- site de l'AFPA (l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)
<http://www.afpa.fr>
- ANI du 11 janvier 2013
http://direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_1_emploi-2.pdf
- CESER Bretagne
http://www.bretagne.fr/internet/jcms/TF071112_5042
- OPCA
<http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/opca-opacif>
- Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490&categorieLien=id>
- Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_loi_Formation_professionnelle_emploi_democratie_sociale_6mars2014.pdf
- Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
<http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/>
- Conseil régional de Lorraine
<http://www.lorraine.eu/accueil.html>

Auteurs du compte-rendu : Lina DOUGLAS, Lisa HOUEL, Sophie SCELLIER, du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi), à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Directrice de la spécialité Master ATOGE : Guillemette DE LARQUIER

Coordinateur pour les travaux de compte rendu : Jacques PEVET, délégué AFREF

Responsable du thème : Maël LOQUAIS

Contacts AFREF : Jacques PEVET, Claude VILLEREAU