

P.2

Événement

UN PROJET DE DÉCRET CONFIRME
LE RÔLE DE RÉGULATEUR FINANCIER
DE FRANCE COMPÉTENCES

P.28

Stratégie

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE, UN
MÉTIER EN PLEINE MUTATION

P.30

Reportage

DÉS FORMATIONS
À PLEIN RÉGIME
DANS LE TRANSPORT

INFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 955 • Du 1^{er} au 14 décembre 2018 www.centre-inffo.fr



P.9

À la une

LA RÉFORME DONNE DES AILES AUX COMPAGNONS DU DEVOIR

Chez les Compagnons du Devoir, l'ensemble des corps de métiers se réunissent chaque année lors de Congrès Métiers. Ici, au 58^e congrès des Compagnons Passants Charpentiers du Devoir du Tour de France, à Lyon en 2017.



16^{ème}
UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
BIARRITZ
DU 30 JANVIER AU 1^{ER} FÉVRIER
2019

Réforme de la formation, de l'apprentissage
et de l'orientation

Ensemble, relevons le défi
des compétences !

3 formules pour saisir les opportunités
de la réforme :

LE CAMPUS

Avec tous les acteurs,
anticiper les mutations,
se préparer aux
transitions

LE CLUB
ENTREPRISE

Maîtriser le nouveau
cadre, saisir
les opportunités
de la réforme

LE PASS
LIBERTÉ

Composer
son parcours
en toute liberté

www.centre-info.fr/uhfp



@UHFPCentreInfo
#UHFP2019

Un événement



Sommaire



p. 2 **L'événement**

La réforme donne des ailes aux Compagnons du Devoir

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**

À la rencontre des Compagnons du Devoir

p. 15 **Guide pro**

Expertise

Un guide sur les compétences
des référents mobilité en CFA

Savoir-agir

Lancer un appel d'offres de formation

Législation

Nouvelles règles applicables
au contrat d'apprentissage

p. 19 **Acteurs**

p. 26 **Stratégie**

• Patrice Guézou, nommé directeur général
de Centre Info

• Le conseil en évolution professionnelle,
un métier en pleine mutation

p. 30 **Reportage**

Des formations à plein régime dans le transport

p. 32 **Innovation**

Une plateforme de services pour l'inclusion
professionnelle des demandeurs d'emploi
autistes

p. 34 **Itinéraire**

Elise Courtot, la voie de l'alternance

p. 36 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Compagnons

Fidèles à un héritage de 800 ans, les compagnons du Devoir et du Tour de France allient tradition et modernité en matière d'apprentissage. Malgré son grand âge, cette vénérable institution n'a jamais reculé devant la nécessité d'innover dans le domaine pédagogique. La réforme de l'apprentissage inscrite dans la loi du 5 septembre 2018 ? Les compagnons sont prêts à la mettre en œuvre rapidement (lire notre dossier à la une, pages 9 à 14). "Nous voulons doubler le nombre d'apprentis d'ici 2022. Pour cela, nous avons lancé une étude sur tout le territoire afin d'identifier les besoins en compétences et de définir un plan de développement sur cinq ans", explique Jean-Claude Bellanger, secrétaire général de cette société compagnonnique, héritière des bâtisseurs de cathédrales.

Mutation

Issu de la loi du 5 mars 2014, le conseil en évolution professionnelle a un bel avenir devant lui. Réunis en séminaire récemment, les principaux opérateurs du CEP ont dressé le bilan de la mise en œuvre de ce jeune dispositif. Tout en traçant de nouvelles perspectives dans le cadre de la nouvelle réforme, issue de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (lire notre article pages 28 et 29). En termes d'accompagnement, l'instauration du conseil en évolution professionnelle a fait évoluer les pratiques. La réforme en cours devrait encore modifier le rôle des conseillers.

La rédaction

à suivre...



Téléchargez ce numéro
sur le nouveau site
www.centre-info.fr



INFFO
FORMATION

Inffo Formation est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • Directrice de la publication : Françoise Gérard • Rédacteur en chef : David Garcia • Rédacteur en chef adjoint : François Boltz • Rédactrice-graphiste : Sandy Brunel • Rédacteurs : Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • Rédacteur-réviseur : Abdoulaye Faye • Collaborations : Raphaël Baldos, Chantal Bangy, Jean Berthelot de la Glétais, Emmanuel Franck, Anne Grillot, Sophie Massieu, Christelle Monneret, Raphaëlle Pienne • Service commercial : Guillaume Fournier • Commission paritaire : n° 0620 G 82527 • ISSN : 2491-7761 • Impression : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • Publicité : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • Abonnement : 190 € HT

RÉFORME DE LA FORMATION

UN PROJET DE DÉCRET CONFIRME LE RÔLE DE RÉGULATEUR FINANCIER DE FRANCE COMPÉTENCES

Présenté au Cnefop le 20 novembre, un projet de décret fixe les modalités de répartition des contributions versées par les entreprises pour le financement de la formation professionnelle. France Compétences fixera annuellement la ventilation des ressources attribuées aux différents dispositifs prévus la loi dans la limite du cadre fixé par le projet de décret.

Estelle Durand et Catherine Trocquemé



L'IMAGE

Dans la salle des accords du ministère du Travail, le 8 novembre 2018, une présentation de l'espace des organismes de formation pour mettre en place les dispositions de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Parmi les missions confiées à France Compétences par la loi du 5 septembre 2018, celle de la régulation financière vient d'être précisée par un projet de décret, présenté le 20 novembre au Cnefop. Le conseil d'administration de cette nouvelle instance fixera tous les ans la répartition des fonds collectés auprès des entreprises au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage. France Compétences ne se contentera pas de distribuer les ressources aux opérateurs de com-

pétences, à la Caisse des dépôts et consignations, aux opérateurs de conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés, etc. Chaque année, l'instance quadripartite pourra faire évoluer le montant des enveloppes attribuées aux différents dispositifs (CPF, CEP, alternance, etc.). Ce pouvoir est limité par le projet de décret, qui définit le pourcentage minimum et maximum de la collecte attribuée à chacun d'eux. Une fourchette qui sera affinée par un arrêté du ministère chargé de la Formation professionnelle. Conséquence pour les acteurs sur le



Chaque année, l'instance quadripartite pourra faire évoluer le montant des enveloppes attribuées aux différents dispositifs"

terrain : ils auront peu de latitude sur le plan financier. Leurs missions devront s'exercer dans un cadre très contraint.

10 à 20 % pour le CPF

En pratique, une part de la totalité des fonds collectés¹ sera versée à l'État par France Compétences pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi. Le projet de décret détaille le montant de cette dotation jusqu'à 2022. Elle sera de 1,532 milliard d'euros en 2019 et atteindra 1,684 milliard en 2022. C'est donc sur ce solde que s'appliquent les règles de répartition des ressources aux autres dispositifs.

En matière de formation professionnelle, entre 10 et 20 % des fonds collectés seront fléchés vers la Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour le financement du compte personnel de formation.



1. Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD.

LES FUTURES COMMISSIONS PARITAIRES INTERPROFESSIONNELLES RÉGIONALES

Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) seront chargées de prendre en charge financièrement les transitions professionnelles, de valider les projets de reconversion des démissionnaires et de suivre la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP). Leur conseil d'administration sera composé de vingt membres : dix représentants des organisations syndicales de salariés et dix des organisations patronales. Chaque organisation disposera d'un nombre de voix proportionnel à son audience au niveau national et interprofessionnel. Dans l'attente de la mise en place des CPIR (au plus tard le 1^{er} janvier 2020), leurs missions seront assurées à titre temporaire par les Fongecif et Opacif.

LE TAUX DE CONVERSION DES HEURES DU CPF, FIXÉ À 15 EUROS

Parmi les projets de décrets soumis pour avis aux membres du Cnefop le 20 novembre, l'un clôt le débat sur le taux de conversion des heures du CPF : il sera de 15 euros. Son calcul repose sur une moyenne des taux horaires constatés à hauteur de 10 euros pour les demandeurs d'emploi et de 23 euros pour les salariés. Au 31 décembre 2018, le stock d'heures des titulaires d'un CPF sera automatiquement converti en euros sur cette base de 15 euros de l'heure. À partir du 1^{er} janvier 2019, le CPF renouvelé sera crédité de 500 euros par an et de 800 euros pour les personnes les moins qualifiées. La loi du 5 septembre 2018 confie à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) la gestion financière et technique du CPF à compter du 1^{er} janvier 2020.

Entre 5 et 10 % des fonds seront versés par France Compétences aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) pour la prise en charge des projets de transition professionnelle (CPF de transition). Entre 5 et 10 % seront alloués aux opérateurs de compétences pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés. Enfin, entre 1 et 3 % des fonds iront aux opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) des actifs occupés. Cette enveloppe sera complétée par une part des contributions collectées auprès des travailleurs indépendants.

64 à 72 % pour l'alternance

En matière d'alternance, le projet de décret prévoit une enveloppe comprise entre 64 et 72 % des fonds à la main de France Compétences. Une partie de ces ressources sera orientée vers les Régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis (CFA) pour répondre aux spécificités de leurs territoires. Le montant de cette dotation sera fixé par un arrêté du ministre en charge de la Formation professionnelle. Le gouvernement a évoqué à plusieurs reprises la somme de 250 millions d'euros.

Le reste des fonds consacrés à l'alternance sera versé aux opérateurs de compétences pour le financement des contrats. Le projet de décret prévoit une part réservée à la péréquation (15 à 35 %) et au financement de l'aide au permis de conduire créée pour les apprentis (0,5 à 1 %). Une grande partie du projet de décret est consacrée aux mesures transitoires pour les années 2019 et 2020. ●



Semaine de l'emploi des personnes handicapées LES ENTREPRISES MOBILISÉES POUR LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La Semaine de l'emploi des personnes handicapées, qui s'est tenue du 19 au 25 novembre, a permis de le rappeler : le manque de qualification reste un frein à leur embauche. Seuls 27 % des personnes handicapées ont le bac ou un niveau supérieur, et un quart d'entre elles présente un niveau inférieur au CAP. Les entreprises recrutent le plus souvent au moins à bac + 2. Résultat : 510 000 personnes handicapées sont à la recherche d'un emploi et leur taux de chômage de 20 % pèse le double de la moyenne nationale. Les entreprises échouent à employer les 6 % de travailleurs handicapés que leur impose la loi depuis 1987 : le taux d'emploi plafonne à 3,4 %. Dès lors, à l'image de Malakoff Médéric, par exemple, qui a noué des partenariats avec les Universités

de Nanterre ou de Cergy-Pontoise, les entreprises interviennent dans la formation de futurs candidats. Notamment par le biais de l'alternance. D'autres, comme Arkéa Crédit mutuel, choisissent d'embaucher les personnes handicapées au niveau bac et de les former en interne. Toutes entrent dans ce que Guy Tisserant, président et fondateur de TH Conseil, un cabinet spécialisé, appelle une *"logique de qualification"*. Les reconversions professionnelles que permettent ces formations s'avèrent d'autant plus précieuses que la moitié des travailleurs handicapés a plus de

Guy Tisserant (en fauteuil), président et fondateur de TH Conseil, co-présente ici le Handi-Mooc, conçu avec l'Agefiph.



50 ans. Logique, puisque souvent, le handicap survient en cours de parcours professionnel. S'impose alors parfois un changement de profession en raison de l'état de santé. Un nouveau départ qui suppose, le plus souvent, d'acquérir de nouvelles compétences.



www.semaine-emploi-handicap.com/edition-2018



L'image

Dans le cadre de la Semaine de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) 2018, une session de travail pour les participants de l'**Handi'nov'Lab**, *"journée prospective innovation"* ouverte le 20 novembre à *"l'ensemble de l'écosystème du handicap et de l'emploi"* par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

D'INFOS <https://agefiph-handinnov.com>

Il l'a dit

“ Pour les personnes handicapées, il faudra que le CPF soit en adéquation avec les formations nécessaires. Les adaptations pédagogiques ou individuelles augmentent le coût d'une formation ”

Ivan Talpaert

directeur de la sécurisation des parcours à l'Agefiph.



Caisse des dépôts et consignations UN ESPACE DÉDIÉ AUX ORGANISMES DE FORMATION

La Caisse des dépôts et consignations, chargée de développer la future application du compte personnel de formation, lancé son dispositif d'accompagnement. L'institution financière publique met à disposition des organismes de formation un espace dédié :

Of.moncompteformation.gouv.fr.



L'espace dédié Of.moncompteformation.gouv.fr, ouvert par la CDC.

En s'y inscrivant, les professionnels désireux de se positionner sur le marché du CPF monétisé pourront s'informer régulièrement sur les avancées des travaux de la CDC, de l'actualité de la mise en œuvre de la réforme, participer à des enquêtes et, à partir du premier semestre 2019, tester les fonctionnalités de la future application dans sa version bêta. Cette dernière leur permettra de se familiariser avec les différentes fonctionnalités et, si besoin, de retravailler leur offre pour l'adapter. À partir de juillet 2019, ils pourront saisir leurs actions de formation. Le calendrier prévoit qu'en octobre 2019, les actifs puissent choisir, réserver et acheter en ligne leurs formations. Pour rappel, au 1^{er} janvier 2019, le CPF sera affiché en euros.



www.of.moncompteformation.gouv.fr

En vue



HUGUES DE BALATHIER
directeur général adjoint de France Compétences

Hugues de Balathier va prendre les fonctions de directeur général adjoint de France Compétences. Il était depuis avril 2014 chef de service à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), adjoint à la déléguée générale, dont il avait assuré l'intérim entre le départ d'Emmanuelle Wargon et la nomination (en janvier 2016) de Carine Chevrier. Hugues de Balathier est diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris, ancien élève de l'Éna (2001-2003). De 2005 à 2010, il a été conseiller en charge des questions d'emploi et de formation professionnelle au cabinet des ministres Gérard Larcher, Jean-Louis Borloo, Christine Lagarde et Laurent Wauquiez.

Fonds pour la transformation de l'action publique UN PROJET DE PLATEFORME INTERMINISTÉRIELLE DE FORMATION DES AGENTS DE L'ÉTAT

Les seize lauréats du deuxième appel à projets du Fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP) ont été dévoilés le 12 novembre. Le projet Mentor, plateforme interministérielle de formation en ligne des agents de l'État, a été distingué. Initiative de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), il vise à mieux accompagner les agents dans le développement de leurs compétences et leurs évolutions professionnelles. Il s'agit d'assurer la transition vers un modèle hybride associant cours et outils en ligne et temps présentiels, au bénéfice

de près de 900 000 agents. Le dispositif devrait permettre de créer des *"communautés de pairs"*, de choisir et organiser ses formations en fonction de ses activités professionnelles, voire personnelles. Financé à hauteur de 4,9 millions d'euros par le fonds, Mentor est aussi l'occasion pour l'État d'initier la convergence des plateformes de formation à distance et de mutualiser les investissements, techniques et pédagogiques entre ministères. Le FTAP est l'un des leviers du programme gouvernemental de transformation *"Action publique 2022"*. Au total, trente-trois

Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, et Mounir Mahjoubi, secrétaire d'État chargé du Numérique, avec les lauréats du deuxième appel à projets Fonds pour la transformation de l'action publique.



projets ont été financés par le fonds en 2018, à hauteur de 195 millions d'euros.

D'INFOS www.modernisation.gouv.fr/investir-pour-transformer-le-2eme-appel-a-projets-du-ftap-retient-16-nouveaux-laureats



Étude Dares LES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES FAVORISENT LE CHANGEMENT DE MÉTIER



La formation en appui pour une reconversion choisie, et non subie.

Selon une étude récemment publiée par la Dares

(direction des statistiques, ministère du Travail), entre 2010 et 2015, près d'une personne en emploi sur quatre a changé de métier. Ces mobilités sont plus fréquentes lorsque le métier exercé initialement requiert des compétences transférables. À l'opposé, dans les activités

réglementées, la mobilité est faible. C'est le cas de la formation (5 % de changements de métier). Fondée sur l'enquête "Formation et qualification" de l'Insee conduite auprès de 13 900 personnes de 20 à 50 ans, l'étude confirme par ailleurs que les mobilités sont deux fois plus fréquentes chez les 20-29 ans que chez les 40-50 ans. Les femmes ont une probabilité de six points supérieure aux hommes de changer de métier.

+ D'INFOS

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques>

Semaine européenne des compétences professionnelles JUSQU'EN DÉCEMBRE, "LAISSEZ VOTRE TALENT S'EXPRIMER"

La Commission européenne, en coopération avec la présidence

autrichienne, a organisé du 5 au 9 novembre la troisième édition de la Semaine européenne des compétences professionnelles. Elle a été organisée avec le soutien du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) et de la Fondation européenne pour la formation. Sous le slogan "Laissez votre talent s'exprimer", des milliers de jeunes de toute l'Europe ont eu l'occasion d'en apprendre davantage sur les possibilités de formation et de carrière, dans le cadre de plus de 1 000 manifestations organisées à travers l'Europe – et prolongées jusqu'en décembre.

+ D'INFOS

www.cedefop.europa.eu/fr
www.etf.europa.eu/fr

Journée nationale des CPRIA DEVENIR DES LIEUX D'INNOVATION EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

Quelle place pour les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), dans

le futur paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage ? Réunis le 15 novembre lors de la septième édition de la Journée nationale des CPRIA, les représentants de l'U2P (Union des entreprises de proximité) et des cinq syndicats de salariés ont esquissé plusieurs pistes à explorer. Ces lieux d'"expertises mutualisées", selon les termes de François Hommeril, président de la CFE-CGC, sont en bonne place pour informer les employeurs et les salariés sur la réforme et les évolutions qu'elle

implique. Mais d'autres possibilités s'offrent à ces instances paritaires, dans la mesure où elles sont amenées à travailler sur des sujets tels que l'accès à l'emploi, la connaissance et l'attractivité des métiers, les besoins en recrutement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pour Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, les CPRIA peuvent devenir des "espaces d'innovation" sur de nombreux sujets. Les problématiques d'hébergement ou de transport des apprentis font ainsi partie des champs dans lesquels elles pourraient intervenir, en lien avec les Conseils régionaux, selon Alain Griset, président de l'U2P. Pour lutter

Alain Griset, président de l'U2P.



contre les ruptures de contrat d'apprentissage, les CPRIA pourraient aussi constituer, selon Michel Beaugas, secrétaire confédéral de FO, des lieux de formation pour les maîtres d'apprentissage.

+ D'INFOS

<https://u2p-france.fr/dialogue-social-cpria>



Olympiades des métiers LA FRANCE PROPOSE D'ACCUEILLIR LES FINALES MONDIALES 2023 DANS LA MÉTROPOLE DE LYON

Le 12 novembre, la Métropole de Lyon a été choisie par le Comité français des Olympiades des métiers - WorldSkills France pour accueillir, en cas de succès de la candidature de la France, les 45^{es} finales mondiales. Les Olympiades des métiers voient, tous les deux ans, près de 1 200 jeunes âgés de moins de 23 ans et originaires de tous les continents se mesurer dans près de cinquante métiers. Le président de la République vient d'adresser la lettre de candidature à WorldSkills International. Ensuite, il y aura, comme pour les Jeux olympiques, une visite de validation, les 4 et 5 février 2019. Le 20 août 2019, à Kazan, en Russie, aura lieu le vote par l'ensemble des nations. Chaque pays dispose d'une voix. Sera alors déterminée la ville hôte de 2023, après Kazan 2019 et Shanghai 2021.



+ D'INFOS

www.worldskills-france.org

Le groupe de gouvernance de la candidature, associant autour de WorldSkills France la Métropole de Lyon, de la CCI et de la Chambre de métiers, de l'Université de Lyon, du Medef et de la CPME du Rhône.

Au Journal officiel NAISSANCE DU CONSEIL DE L'INCLUSION DANS L'EMPLOI

Le décret n° 2018-1002 du 19 novembre 2018 porte création du Conseil de l'inclusion dans l'emploi, pour une durée de cinq ans. Placé auprès de la ministre chargée de l'Emploi, il est chargé de "concevoir, à la conception, à l'élaboration et au suivi des politiques d'inclusion dans l'emploi", en réalisant des évaluations et en diffusant les "bonnes pratiques". Il assurera le suivi des démarches de "responsabilité sociale". Le CIE est composé de vingt-trois membres (représentants des institutions et personnalités qualifiées), parmi lesquels la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle et le directeur général de Pôle emploi. Le décret de 1991 relatif au Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) est abrogé.

+ D'INFOS

www.legifrance.gouv.fr



"PENDANT LES TRAVAUX, LA FORMATION CONTINUE... QUELLES PERSPECTIVES ?"

6 décembre à Paris

Matinée organisée par le Cnam (Conservatoire national des arts et métiers) et le Synofdes (Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale). Les enjeux économiques et pédagogiques des formations à distance, l'adaptation des organismes de formation aux nouveaux formats de l'offre, les acteurs face au nouveau marché de la formation.

www.cnam.fr • www.synofdes.org

"FORMATION PROFESSIONNELLE ET ORGANISATION DES TRANSITIONS"

13 décembre à Paris

Dans le cadre des conférences du CEET (Centre d'études de l'emploi et du travail), à l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (Inetop). Les Opcv, le CPF, etc.

<http://ceet.cnam.fr/seminaires>

DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AUX BESOINS EN COMPÉTENCES

18 décembre à Paris

Colloque organisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Objectif : identifier les sources et les mesures des tensions sur le marché du travail, et leur lien avec l'inadéquation des compétences. Des chercheurs et des experts internationaux présenteront leurs travaux les plus récents et échangeront avec les participants.

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

17 %

des demandeurs d'emploi n'ont aucun diplôme.

Mais plus de 68 % d'entre eux bénéficient d'une expérience métier. (Baromètre national de l'emploi Qapa).



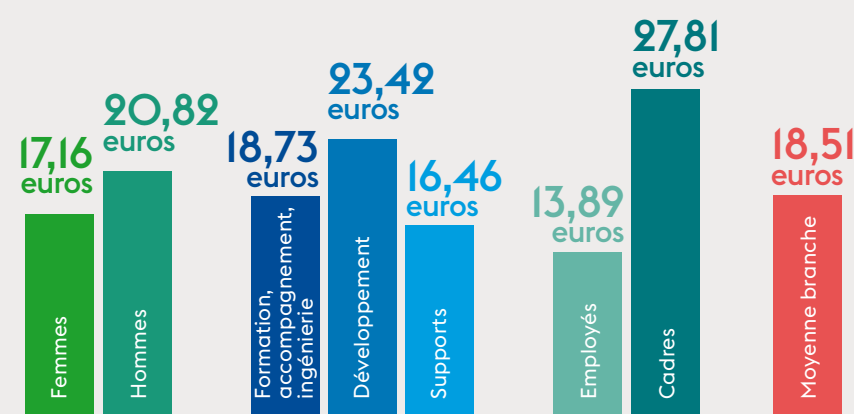
LE PANORAMA SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE LA BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS

Selon le Panorama social et économique 2018, réalisé par le cabinet Ambroise Bouteille et associés, la branche des organismes de formation privés totalise 72 000 salariés, sur l'ensemble du territoire (métropole et outre-mer), ce qui représente environ la moitié du secteur de la formation professionnelle continue. Des effectifs en légère baisse (- 1,7 %), alors que le secteur dans son ensemble a, lui, augmenté (+ 5,6 %).

Infographie Centre Info

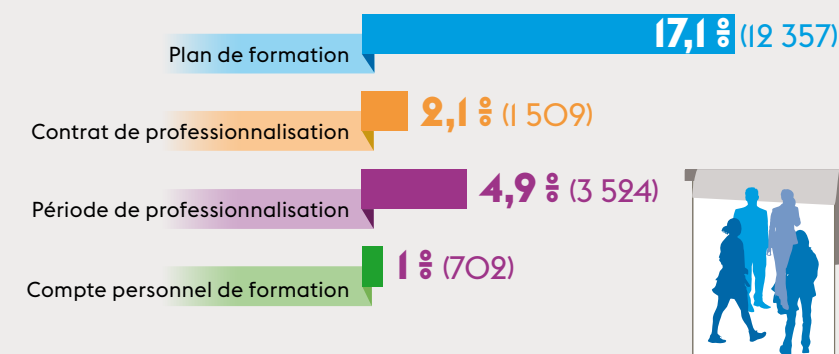
<http://ffp.org/branche> • www.ambroisebouteille.com

LA RÉMUNÉRATION BRUTE HORAIRE MOYENNE

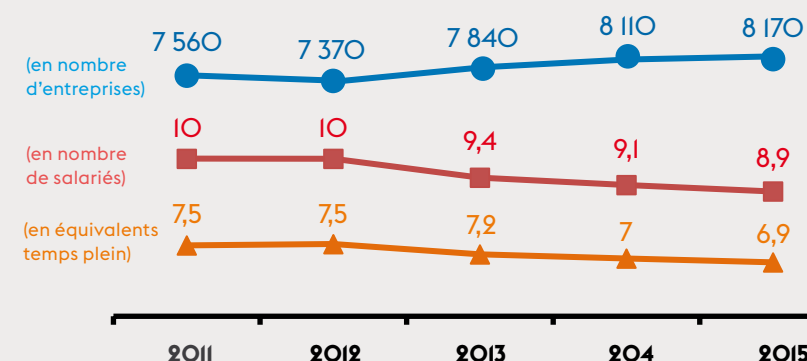


LA FORMATION DES 72 000 SALARIÉS DES ORGANISMES DE FORMATION

Taux d'accès (chiffres 2016)



ÉVOLUTION DU NOMBRE ET DE LA TAILLE DES ENTREPRISES



8 170

ENTREPRISES DE FORMATION.
TROIS SUR QUATRE SONT DES TPE.

À 62 %



LE PROFIL MAJORITAIRE DES SALARIÉS DE LA BRANCHE EST FÉMININ.

1,6



MILLION D'EUROS, C'EST LE CHIFFRE D'AFFAIRES MOYEN DES EMPLOYEURS AYANT AU MOINS UN SALARIÉ.



Au sein des Compagnons du Devoir, l'ensemble des corps de métiers se réunissent chaque année lors de Congrès Métiers. Ils ont pour objectifs de définir les évolutions des métiers et des formations à court, moyen et long termes. Ici, en mai 2017, au Congrès des Compagnons Maçons et jardiniers-paysagistes.

Quand traditions et transitions se conjuguent LA RÉFORME DONNE DES AILES AUX COMPAGNONS DU DEVOIR

Ici, le mot tradition prend tout son sens. Les pratiques des Compagnons du Tour de France tirent leur origine de celles des bâtisseurs de cathédrales, voici quelque huit cents ans. Et pourtant, cette association, extrêmement vivace, riche d'initiatives et de son sens de l'excellence au travail, s'avère très proche du "nouveau monde" de la formation, qui met l'accent sur les apprentissages en situation de travail. Nous sommes allés à la rencontre de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France. Elle se prépare à la mise en œuvre d'une réforme qui semble taillée à sa mesure.

LES COMPAGNONS DU DEVOIR EN ORDRE DE MARCHÉ POUR SAISIR LES OPPORTUNITÉS DE LA RÉFORME

Les Compagnons du Devoir occupent une place à part dans l'écosystème de la formation professionnelle. Héritière d'une tradition millénaire, l'Association ouvrière a su adapter ses parcours et s'apprête aujourd'hui à changer d'échelle, affichant l'objectif de doubler le nombre d'apprentis d'ici 2020.

Catherine Trocquemé



Le 19 janvier 2018, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, écoute le témoignage de compagnons. À sa droite, le secrétaire général des Compagnons du Devoir, Jean-Claude Bellanger ; à sa gauche, le député européen Jean Arthuis.

Des compagnons présentent au public un "chef d'œuvre". Une telle réalisation permet de d'être reçu "compagnon-fini".

mécanisme du "coût contrat", les CFA des Compagnons du Devoir ont, là aussi, une longueur d'avance. Unique acteur indépendant à disposer du statut d'Octa (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage), l'association a adopté une culture commerciale et d'optimisation des ressources. Des atouts déterminants sur un marché désormais ouvert à la concurrence.

Le plateau de Reims abrite une équipe d'une trentaine de personnes entièrement dédiées aux relations avec les entreprises. Habités à s'adapter, les compagnons savent qu'il faut investir dans la formation de son management composé d'une douzaine de délégués régionaux et des directeurs de CFA. "Depuis plus d'un an, précise le secrétaire général, nous organisons des séminaires avec nos délégués régionaux à raison d'une journée toutes les six semaines. Nous avons travaillé en amont sur les grands axes de la réforme et fait des propositions. C'est une bonne manière de se l'approprier." Il s'agit surtout d'informer le réseau des étapes-clés de la mise en œuvre et de développer les compétences de conduite du changement.

Le choix des certifications

Tradition chevillée au corps, l'Association ouvrière n'a jamais eu peur de l'innovation. En soixante-dix ans, elle a construit de véritables filières d'apprentissage et initié de nouvelles

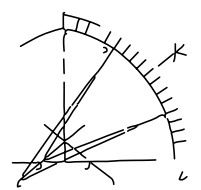
Depuis un an, les équipes de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France se préparent à la mise en œuvre d'une réforme qui semble taillée sur mesure pour cette association créée en 1941 mais inscrite dans la vieille tradition du compagnonnage. Les héritiers des bâtisseurs de cathédrales ont déjà un pied dans le "nouveau monde". "Nous serons prêts à lancer de nouvelles sessions de formation en apprentissage dès le printemps 2019", annonce Jean-Claude Bellanger, son secrétaire général.

Doubler le nombre d'apprentis d'ici 2022

En libéralisant le marché de l'apprentissage et en introduisant le financement au contrat, la loi du 5 septembre 2018 a donné des ailes aux compagnons. Pragmatiques, ils ne laissent rien au hasard pour développer massivement l'apprentissage sur la trentaine de métiers couverts par le réseau. "Nous voulons doubler le nombre d'apprentis d'ici 2022. Pour cela, nous avons lancé une étude de marché sur tout le territoire afin d'identifier les besoins en compétences et définir un plan de développement sur cinq ans. Nous espérons que le coût au contrat intégrera les coûts de fonctionnement, de transport, de restauration, de mobilité et d'accompagnement personnalisé des jeunes", explique Jean-Claude Bellanger.

Conduite du changement

Dans chaque région, les nouvelles actions de formation cibleront les métiers en tension, comme, en Provence, celui de couvreur. Sur le nouveau modèle économique de l'apprentissage né du



10 000

apprentis accueillis chaque année. Plus de 3 500 en perfectionnement sur le Tour de France

3 QUESTIONS À

Michel Guisembert, ancien premier conseiller (président) de l'Association ouvrière des Compagnons du Devoir, président du Comité français des Olympiades des métiers

"Mettre en évidence des œuvres et les personnes qui les réalisent"

Comment décririez-vous la pédagogie compagnonnique ?

Au mot pédagogie je préfère de loin le mot transmission. Entre quelqu'un qui sait quelque chose et quelqu'un qui veut apprendre. On pourrait faire croire que, pour apprendre un métier, il suffit de regarder des gestes professionnels sur internet. Mais en situation de travail, ce sont des relations humaines qui passent. C'est la base même du compagnonnage ! Nous favorisons aussi le nombre d'individus à rencontrer. Si vous amenez quelqu'un à voyager, il bénéficiera d'un enrichissement

humain, professionnel et culturel considérable.

Quelle a été votre expérience ?

À la fois riche, intense et brève, puisque j'ai fait un Tour de France de cinq ans. Il m'a permis d'apprendre un métier, mais aussi d'apprendre par le métier. À me passionner pour les mathématiques, pour la physique, pour les sciences humaines pour la gestion d'entreprise, enfin tout ce qui est intéressant ! Et qui n'est que le complément de la pratique du métier. J'ai pratiqué mon métier : tourneur, puis fraiseur, ensuite chef d'atelier, en bureau d'études, gérant d'entreprise.

Je serais tenté de dire, une carrière presque normale.

Quels objectifs les compagnons fixent-ils à leurs aspirants ?

Je me suis rendu compte qu'il était nécessaire, parce que nous en avons tous besoin, de mettre en évidence des œuvres et les personnes qui les réalisent. Parce que cela tire vers le haut et que cela montre des voies à suivre. Nous en avons besoin, et ce n'est pas si compliqué que cela d'y arriver. Il suffit de rencontrer ! Des personnes qui partagent des valeurs et aussi une idée de la pratique de métier. Et, tout simplement, d'aimer ce que l'on fait.

Propos recueillis par François Boltz

REPÈRES

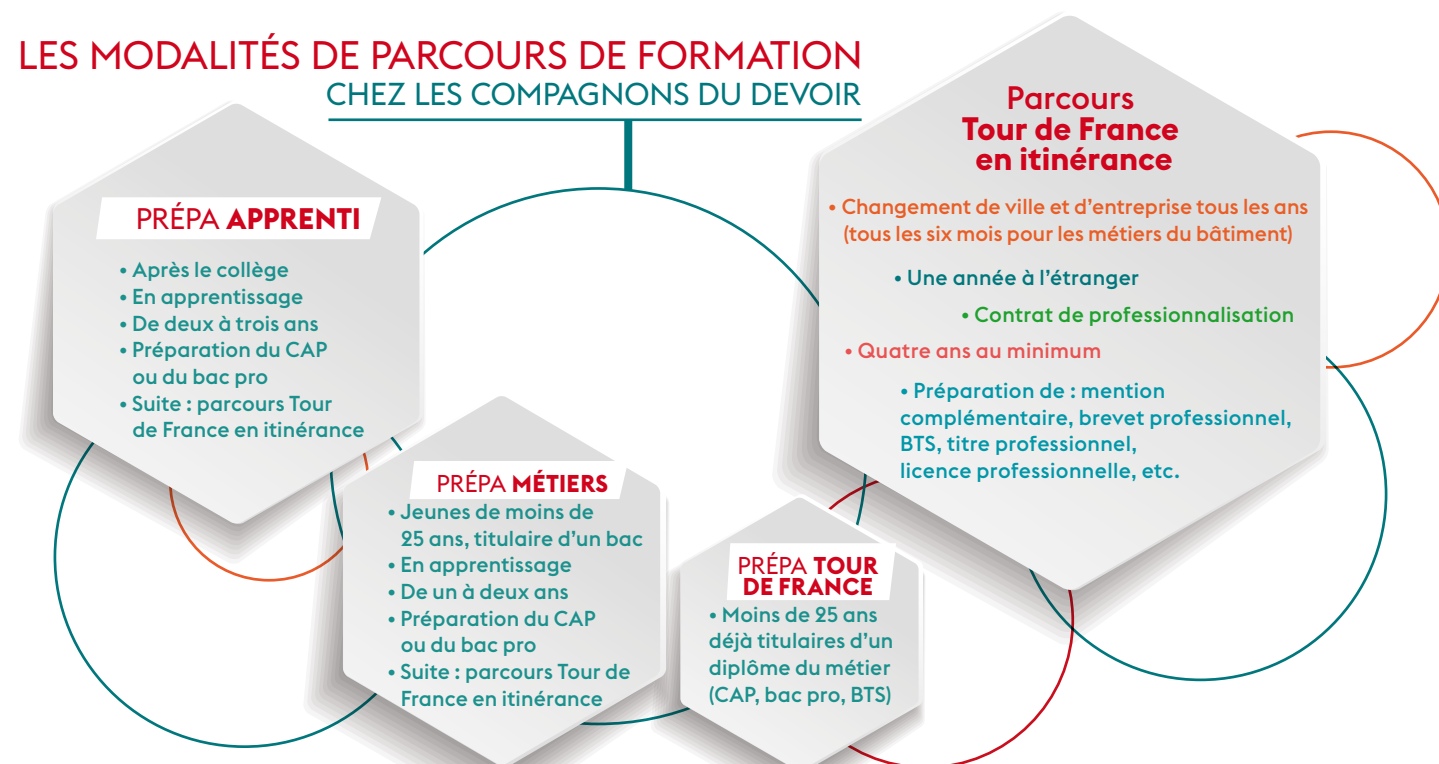
LES SOCIÉTÉS COMPAGNONNIQUES

L'Association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France (AOCDTF, fondée en 1941 par le regroupement de sociétés plus anciennes) n'est pas la seule à pratiquer et enseigner les traditions du compagnonnage. Existente également l'Union compagnonnique du Tour de France des Devoirs Unis (fondée en 1889), et, notamment, la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment (FCMB, fondée en 1952, elle regroupe sept sociétés compagnonniques). Autres sociétés : l'Association des compagnons passants tailleurs de pierre, la Fédération des compagnons boulangers et pâtisseries restés fidèles au Devoir, la Cayenne Itinérante, le Compagnonnage Égalitaire, etc. Le compagnonnage, comme "réseau de transmission des savoirs et des identités par le métier", a été inscrit en 2010 par l'Unesco sur la liste du patrimoine culturel immatériel de l'Humanité.



À trente-neuf ans, Jérémie Mosnier a été élu président des Compagnons du Devoir et du Tour de France le 12 juin 2018. Il veut doubler le nombre d'apprentis formés par l'association.

LES MODALITÉS DE PARCOURS DE FORMATION CHEZ LES COMPAGNONS DU DEVOIR



1 CFA national • 15 CFA régionaux + 19 annexes • 58 Maisons (hébergement et restauration).

Chez les Compagnons du Devoir, les corps de métiers se réunissent chaque année lors de Congrès Métiers. Ici, en mai 2017, lors du Congrès des Compagnons Mécaniciens-serruriers et fondeurs.



●●● approches pédagogiques. Fruit de choix stratégiques décidés entre 2008 et 2014, ce positionnement en fait, aujourd'hui, un acteur bien armé pour cette réforme. En 2008, le Conseil d'orientation des Compagnons du Devoir, composé des élus des provinces et des élus des métiers, décide d'élargir les parcours pour proposer des formations du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à la licence professionnelle. Développé avec le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), ce cursus valide notamment les expériences acquises lors du Tour de France par un BTS. En 2014, les Compagnons du Devoir choisissent la certification Iso 9001 pour organiser leur démarche qualité. "L'engagement sur cette certification exigeante nous a apporté de la rigueur, de l'exigence

et de l'efficacité", affirme Jean-Claude Bellanger. Enfin, autre axe majeur de la réforme sur lequel les compagnons se sont déjà engagés, l'innovation pédagogique et la digitalisation.

Soudés autour de valeurs communes

L'association a ainsi mis en place des classes inversées dans ses CFA. "Nous accueillons de plus en plus de jeunes en situation de décrochage pour qui l'expérience de l'apprentissage théorique a été compliquée", confirme Jean-Claude Bellanger. Dans cette approche pédagogique, l'entreprise est placée au centre de la formation et le formateur s'y déplace une journée par mois pour accompagner le jeune et sécuriser son parcours. Les outils de e-learning complètent le dispositif. En 2018, 150 jeunes auront bénéficié de cette nouvelle formule amenée à se déployer dans les années à venir. Portés par une communauté soudée autour de valeurs communes, les Compagnons du Devoir restent inclassables. Cette neutralité facilite les partenariats avec tout le monde. La banque d'affaires JP Morgan participe au financement de nouveaux outils de réalité virtuelle.

Demain, l'Association ouvrière proposera des prestations aux grandes entreprises désireuses de créer leur CFA ou travaillera avec des structures d'accueil de jeunes décrocheurs pour les intégrer dans leurs sessions d'apprentissage. Une liberté qui fait la force des compagnons – et qu'ils préservent jalousement. ●

CHEZ LES COMPAGNONS, APPRENDRE UN MÉTIER ET DES VALEURS

Héritiers d'une tradition séculaire, les Compagnons du Devoir conservent des modalités de fonctionnement très spécifiques visant à développer savoir-faire et savoir-être. Illustration par une visite à la Maison des compagnons de Tours, à la fois lieu de vie et de formation préparant à plus d'une dizaine de métiers.

Raphaëlle Pienne

Dans la banlieue pavillonnaire du nord de Tours, les bâtiments des Compagnons du Devoir se repèrent facilement. Encadrant leur entrée, une échauguette en tuffeau et un petit pavillon rond en brique surmonté d'un toit en ardoise rappellent qu'ici sont formés les actuels héritiers des maîtres bâtisseurs du Moyen Âge. Raphaël Vergeade, qui nous y accueille, n'a pourtant rien d'un "ancien". À 24 ans, ce jeune compagnon menuisier assume depuis juillet la tâche de prévôt¹ de l'établissement. Sa mission : veiller à la bonne marche de cette Maison des compagnons qui accueille 572 apprenants : 380 apprentis, qui y acquièrent les bases d'un métier, également de futurs compagnons venant se perfectionner pendant leur Tour de France, ou des adultes en formation continue.



1. Compagnon prenant en charge la gestion d'une Maison, nommé généralement pour trois ans à la fin de son Tour de France.

2. Conférence-débat animée par un compagnon expérimenté portant sur les traditions ou l'histoire du compagnonnage.

3. Métallier-serrurier ; carrossier ; plombier ; couvreur ; maçon ; boulanger ; pâtissier ; peintre ; menuisier ; charpentier ; mécanicien de maintenance ; électrotechnicien ; électricien du BTP.

●●● Fraternité, courage, discipline et patience font partie des valeurs délivrées aux jeunes

Vie en commun

La visite débute par les bâtiments les plus anciens, datant de 1969, qui hébergent notamment les lieux de vie. Ici sont logés les apprentis, dans des chambres de trois à quatre, mais aussi les formateurs. Un espace de vivre-ensemble, où les différentes tâches sont partagées en commun. La salle à manger en est le cœur névralgique. "C'est un espace important, les repas sont pris ensemble et nous partageons certaines règles, comme de ne pas avoir de téléphone portable ou se tenir et être habillé correctement", explique Raphaël Vergeade. C'est aussi dans cette salle que se déroulent les

La Maison des compagnons du Devoir de Tours héberge également un centre de formation d'apprentis (CFA).



activités du soir. Car pour celui qui aspire à devenir compagnon, la journée continue après le dîner. À Tours, ces activités ont lieu de 20h à 21h30, ainsi que le week-end. "Il peut s'agir d'une causerie², d'activités ludiques comme des percussions ou de la relaxation, ou encore d'ateliers de prise de parole en public, de cours de secourisme...", détaille le prévôt. En ces occasions, les jeunes côtoient d'autres métiers que le leur : futurs pâtisseries et mécaniciens se rencontrent, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance à une même famille.

Transmission

En journée néanmoins, c'est dans le centre de formation que l'on va retrouver les apprenants lorsqu'ils ne sont pas en entreprise dans le cadre de l'alternance. À Tours, le bâtiment – flambant neuf – est divisé en grands pôles (industrie, bois, finitions du bâtiment, etc.) qui rassemblent les ateliers et salles de classe où l'on se prépare à pas moins de 13 métiers³. ●●●

Dans l'atelier de découpe du bois, utilisé pour la formation des menuisiers et des charpentiers.



Lilou, 17 ans, a choisi de préparer un CAP de couvreur avec les Compagnons du Devoir.



14,7 %

de filles sont en formation à la Maison des compagnons de Tours (elles sont acceptées chez les Compagnons du Devoir depuis 2004).

Jeunes compagnons, Jonathan, Charly et Mathieu, remplissent leur gâche de formateur à Tours.



4. Mission ou tâche accomplie pour la communauté qui peut être courte (gâche de vaisselle, de rangement, etc.) ou longue (gâche de prévôt, de formateur, etc.).

5. Étapes marquant les passages du statut d'apprenti à celui d'aspirant compagnon, puis de compagnon, donnant lieu à une cérémonie.

6. Éléments du nom compagnonique, attribués selon les métiers (soit en atelier, soit sur des échafaudages) complétés d'un nom de province (Champagne, Le Gâtinais, etc.) et parfois d'une "vertu" (la clé des cœurs, la sérénité, etc.).

On y rencontre Lilou, 17 ans, en première année de CAP couvreur. "Avant, j'étais en lycée techno en arts appliqués, mais je ne trouvais pas d'intérêt aux cours", explique la jeune fille. "C'est plus strict ici, mais on est conscient qu'on vient pour travailler." Ce qu'elle apprécie dans sa formation chez les compagnons : "Être tout le temps occupée, avoir des cours qui sont tous en rapport avec le métier, l'esprit de groupe qui est très bon, et avoir des professeurs plutôt jeunes."

Les formateurs sont en effet le plus souvent des compagnons de fraîche date, qui accomplissent cette mission dans le cadre d'une gâche⁴ qu'ils doivent à la communauté à la fin de leur Tour de France. Pour Charly Duveau, formateur en couverture, cette jeunesse comporte plusieurs avantages : "Nous restons motivés par l'envie de transmettre notre passion et proches de la réalité professionnelle, car il y a peu, nous étions encore en entreprise." Les formateurs jouent aussi un rôle de modèles : "Nous accompagnons énormément les jeunes sur les savoir-être. Comme il y a peu de différence d'âge, ils se confient plus facilement à nous et c'est souvent le formateur qui donne envie d'entrer chez les compagnons", indique-t-il.

Un parcours, d'aspirant à compagnon

Même si cela n'est pas systématique, devenir compagnon est bien la finalité du parcours des jeunes entrant ici en apprentissage. Il passe par un long processus d'intégration, marqué par des étapes et des rites de passage. La réalisation d'un "chef d'œuvre" fait partie des plus connus. "Mais nous parlons plutôt de travail de réception", corrige Raphaël Vergeade.

Avant cette étape précédant l'entrée dans le sta-

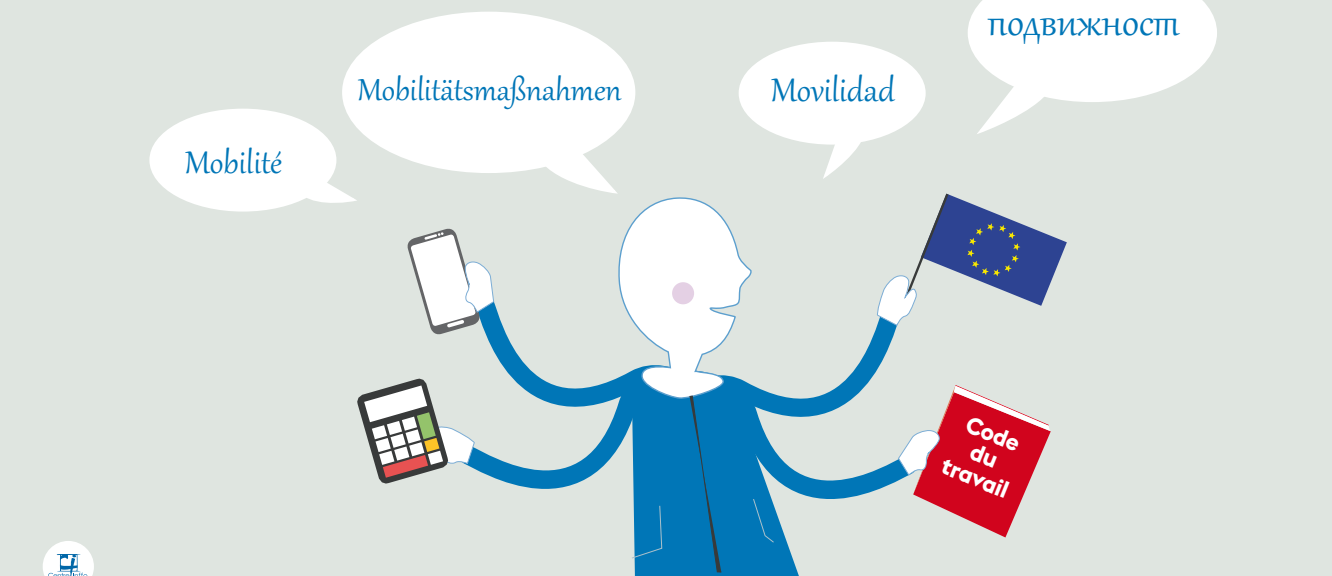
tut de compagnon, le jeune apprenti aura d'abord été "adopté" par ses pairs. "L'adoption⁵ se passe sur une journée, c'est un passage et un enseignement, avec une mise en scène pour délivrer nos valeurs aux jeunes : la fraternité, le courage, la discipline, la patience...", explique Raphaël Vergeade. Le jeune "adopté" se verra attribuer un surnom ("pays" ou "coterie"⁶, complété de sa ville ou région d'origine) et pourra entamer son Tour de France en tant qu'aspirant compagnon. Il changera de ville tous les six mois à un an afin de se perfectionner dans son métier. Une période pouvant durer de quatre à sept ans, que moins de la moitié des aspirants compagnons achève.

Reçu compagnon, il poursuivra son Tour de France pendant quelques années avant de se "sédentariser". Par la suite, il pourra encore être sollicité par la communauté pour juger les travaux de réception, parrainer les aspirants compagnons ou encore réfléchir à l'évolution des formations à son métier. Pas question en effet d'oublier, comme le rappelle Raphaël Vergeade, que "quand on est compagnon, c'est pour la vie".

Agence Erasmus+ France / Éducation Formation

UN GUIDE SUR LES COMPÉTENCES DES RÉFÉRENTS MOBILITÉ EN CFA

Nicolas Deguerry, journaliste à Centre Inffo



1 IDENTIFIER ET CARACTÉRISER LA FONCTION

La loi du 5 septembre 2018 stipule que les centres de formation d'apprentis doivent encourager la mobilité grâce à la mise en place de "personnel dédié" : les référents mobilité. "Dans la perspective du nouvel Erasmus post-2020, qui pourrait voir tripler le nombre de bénéficiaires du programme, il importait plus que jamais de mieux identifier et caractériser cette fonction", souligne Laure Coudret-Laut, directrice de l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation. Agence qui vient de publier un guide Compétences d'un(e) référent(e) mobilité dans un centre de formation d'apprentis.

2 LE PROFIL DES RÉFÉRENTS MOBILITÉ

Le guide précise les caractéristiques principales du travail des référents mobilité. La fonction est majoritairement occupée par des femmes, diplômées de l'enseignement supérieur (niveau I et II). Le métier s'organise autour de quatre missions d'importance décroissante : organisation, gestion administrative et financière, coordination et communication. L'analyse des besoins de formation souligne l'importance des langues étrangères et "porte globalement sur des activités avec une composante européenne (dispositifs de mobilité, financement, administratif et juridique, validation des acquis d'apprentissage)".

3 BIENTÔT UN RÉFÉRENTIEL MÉTIER

Quelles sont les conditions de réussite de ces actions dans les CFA ? Il apparaît essentiel de créer une fonction spécifique de référent mobilité. Une pleine implication du personnel des CFA est aussi nécessaire, notamment à travers la constitution d'un groupe de travail ou d'un comité de pilotage animé par le référent mobilité. L'engagement fort des acteurs locaux, régionaux et nationaux est requis. L'Agence Erasmus+ présente un référentiel d'activités et de compétences associées à la fonction de référent mobilité. Elle indique qu'un premier référentiel métier sur cette fonction sera élaboré en 2019 et présenté les 14 et 15 mai prochains lors des Assises territoriales de la mobilité des apprentis (Atma).

Marché de la formation

LANCER UN APPEL D'OFFRES DE FORMATION

Éric Delon, journaliste

Procédure lourde et coûteuse, l'appel d'offres doit être réservé à des achats importants. Le potentiel de gain est substantiel. Pour qu'il atteigne son objectif, il importe de veiller à respecter un certain nombre de modalités.

► Valider le besoin de formation

Afin que l'appel d'offres se réalise dans les meilleures conditions il est impératif de vérifier en interne que la formation en question représente bien la meilleure solution à la problématique envisagée. "L'entreprise doit s'interroger sur la pertinence ou non de faire appel à un organisme extérieur plutôt que de recourir à un formateur interne ou de mettre en œuvre une formation en situation de travail", souligne Mathilde Bourdat, manager de l'offre au sein du groupe Cegos. Elle ajoute qu'une formation doit impérativement répondre à des problématiques de compétences (individuelles ou collectives). "En aucun cas, une formation ne peut résoudre une problématique d'organisation du travail ou de management", prévient-elle.

► Indiquer les objectifs

concrets de la formation
Pour répondre au mieux à la demande, les organismes de formation doivent posséder une représentation claire des objectifs de la formation. Quel est le contexte ? Quel est le public visé ? Quels sont

les résultats attendus ? "Parfois, des appels d'offres ne contiennent que des intentions de formation et non des objectifs, ce qui est une erreur", note Mathilde Bourdat, qui recommande, dans la formulation de l'appel d'offres, de recourir à des verbes d'action (exemples : déléguer, réaliser, consolider, etc.).

► Bien connaître son marché

Avant d'adresser son appel d'offres, il convient de bien connaître le marché. Pas simple, tant l'univers des organismes de formation est disparate, entre les grands acteurs généralistes et les petits organismes spécialisés. Outre internet, il existe des portails référençant un grand nombre d'organismes, mais aussi des bases de données spécialisées. Il peut être pertinent, par ailleurs,

de faire appel au Garf (Groupement des acteurs et des responsables de formation) qui revendique un réseau national de 500 professionnels de la formation.

► Donner des informations sur l'entreprise

Dans le cahier des charges, il est important de fournir le maximum d'informations pratiques sur l'entreprise afin d'aider les organismes répondants à formuler l'offre la mieux adaptée. "Il est vivement recommandé [et même obligatoire si marché public] d'identifier une personne en interne qui pourra répondre à toutes les questions concernant le contenu du cahier des charges", recommande Mathilde Bourdat. ●

DANS QUEL CAS FAIRE APPEL À UN APPEL D'OFFRES ?

Réaliser un appel d'offres est une procédure lourde et coûteuse. Elle est donc à réserver aux achats importants en termes économiques et/ou stratégiques qui offrent un potentiel de gain substantiel. L'appel d'offres présente l'avantage, d'une part, d'inviter les fournisseurs habituels (avec qui le volant d'affaires est conséquent) à remettre en cause leurs offres et leurs pratiques commerciales, et, d'autre part, de trouver des fournisseurs alternatifs.



Réforme de la formation, NOUVELLES RÈGLES APPLICABLES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Anne Grillot, juriste à Centre Inffo

Les règles applicables au contrat d'apprentissage ont évolué dès la publication de la loi du 5 septembre 2018. Au nombre des modifications : le recrutement possible d'un apprenti jusqu'à l'âge de 29 ans révolus, des assouplissements quant à la durée du contrat et sur les conditions de rupture anticipée.

Le recrutement d'apprentis vise à présent les jeunes de 16 à 29 ans révolus. La durée du contrat, sauf cas dérogatoires, varie entre six mois et trois ans. Elle peut être inférieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de compétences acquises lors de mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée écourtée est alors fixée par une convention tripartite.

► Délai pour trouver un employeur

La date de début de formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. Il en est de même pour la date de début de la période de formation en CFA. À titre dérogatoire, lorsque l'apprenti n'a pas trouvé d'employeur, il peut à sa demande débuter le cycle de formation en apprentissage, dans la limite de trois mois (avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle). Charge au CFA de l'assister dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet



d'une prise en charge par un opérateur de compétences. La durée du travail est de huit heures maximum par jour et de trente-cinq heures par semaine (dix heures et quarante heures pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État).

► La rupture du contrat d'apprentissage

Passé le délai de quarante-cinq jours en entreprise où il est possible de rompre le contrat (voir notre Guide pro, Inffo formation n° 953, p. 17), la rupture peut désormais être actée par accord signé des deux parties. Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une

LA MOBILITÉ INTERNATIONALE EST ENCOURAGÉE

Le contrat peut se dérouler jusqu'à un an maximum à l'étranger, à condition d'une exécution minimale de six mois en France. Les frais générés par la mobilité hors du territoire national peuvent être financés par les opérateurs de compétences. L'entreprise ou le CFA d'accueil à l'étranger sont seuls responsables des conditions d'exécution du travail déterminées par les dispositions légales et conventionnelles. Une protection sociale est assurée nécessitant une adhésion à l'assurance volontaire sous réserve de conventions internationales de Sécurité sociale.

entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant. Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours. Le centre de formation prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et l'aide à retrouver un employeur pour achever son cycle de formation. En cas d'exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement constituant une cause réelle et sérieuse. L'apprenti a la possibilité de trouver un nouveau CFA dans un délai de deux mois. ●

Les dossiers documentaires de Centre Inffo

REGARD SUR LES RÉFORMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

La 6^e édition du dossier documentaire (9 novembre 2018) est disponible en téléchargement gratuit sur le site de Centre Inffo.

Elle propose une **synthèse des différentes étapes de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel**. Pour chacune des deux réformes (formation professionnelle et apprentissage) sont proposées les ressources documentaires incontournables, parmi lesquelles l'intégralité des préconisations des auteurs des rapports portant sur ces thèmes. Une sélection d'articles issus des publications de Centre Inffo complète le dossier. ●

+ D'INFOS www.ressources-de-la-formation.fr

Cycle de veille juridique et stratégique

DESSINE-MOI LA RÉFORME !

Les experts de Centre Inffo **décryptent la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** pour les acteurs institutionnels, entreprises, opérateurs et organismes de formation et vous donnent toutes les clés de compréhension pour anticiper sa mise en œuvre.

• Intervenants : experts de Centre Inffo ; avec la **participation d'Alain Druelles**, Conseiller à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud. ●

► **Jeudi 13 décembre 2018 à la MGEN**
3, square Max-Hymans 75015 Paris • de 9h à 12h30

RENDEZ-VOUS 10 - "Opérateurs de compétences : en avant, marche vers... le financement de l'apprentissage !"

Après avoir suivi chaque étape de l'élaboration de la loi, voici venu le temps de la mise en œuvre. "Dessine-moi la réforme !" se met **au rythme des décrets d'application** et donne le mode opératoire de la transformation aux acteurs de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation.

• Intervenants : experts de Centre Inffo, et d'autres intervenants en fonction des thèmes (programmes détaillés en cours d'élaboration). ●

► **Jeudi 21 février 2019 à Paris**

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

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

Comprendre et appliquer la réforme ! LES FICHES PRATIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 2019

Toute la réforme de la formation et ses décrets dès leur parution. L'intégralité du droit de la formation mis à jour en permanence.

- Disponibles dès le **1^{er} janvier 2019** dans leur **version numérique** actualisée en permanence,
- les **deux volumes** des Fiches pratiques 2019 paraîtront le **1^{er} mars 2019** afin d'intégrer la totalité des décrets de la loi Avenir professionnel.

- **1 nouveau sommaire** intégrant les nouveautés de la loi du 5 septembre 2018 ;
- **39 chapitres** répertoriés par questionnement stratégique et opérationnel ;
- **800 fiches** opérationnelles ;
- **10 000 références** ;
- une équipe de plus de **20 experts** (juristes, ressources humaines, etc.). ●



+ D'INFOS contact.fiches-pratiques@centre-inffo.fr

Sessions de formation ÉLIGIBILITÉ AU CPF : CONSTRUIRE DES RÉFÉRENTIELS MÉTIER, COMPÉTENCES, CERTIFICATION ET DES BLOCS DE COMPÉTENCES

Deux jours de formation, pour être à même de :

- comprendre les conditions d'éligibilité d'une certification et d'une formation au compte personnel de formation/compte personnel d'activité ;
- connaître les spécificités de l'ingénierie de certification pour un enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles ;
- identifier les éléments constitutifs d'un référentiel ;
- comprendre les logiques et principes méthodologiques de structuration d'une certification en blocs de compétences. ●

► **lundi 10 et mardi 11 décembre 2018 à Saint-Denis**

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

Livre et lecture en Bretagne

DES FORMATIONS SUR LA DYSLEXIE POUR LES PROFESSIONNELS DU LIVRE

"**Livre et lecture en Bretagne**" propose, depuis 2016, des **formations sur le handicap et la lecture pour les professionnels du livre**.

Cette association a organisé, du 16 au 19 octobre 2018, une semaine consacrée aux dyslexies à Lesneven et à Landerneau, dans le Finistère. Les enseignants, documentalistes, orthophonistes, libraires et bibliothécaires ont pu se perfectionner sur les différentes formes de dyslexie et la façon d'accueillir les personnes souffrant de ce trouble spécifique de l'apprentissage. Ils ont pu aussi accéder à des ressources essentielles : législation, critères d'adaptation d'un projet éditorial

pour les personnes dyslexiques, évolutions technologiques pour compenser les difficultés de lecture, etc. "*Il y a une très forte demande d'information des parents d'enfants dyslexiques et, par ricochet, des professionnels du livre qui cherchent à leur tour à répondre à ce besoin, exprimé aussi bien en bibliothèque qu'en librairie*", explique Christine Loquet, chargée de mission auprès des publics empêchés à Livre et lecture en Bretagne. Ces formations, bientôt déclinées dans les autres départements bretons, sont dispensées par Bibliopass, organisme de formation spécialisé sur le handicap et la lecture. Membre de la commission Accessibib de l'Association des bibliothécaires de



Le 16 octobre 2018 à Landerneau, une table ronde organisée par Livre et lecture en Bretagne sur le handicap à l'attention des professionnels du livre.

France, ce cabinet a été créé par Françoise Sarnowski, bibliothécaire et formatrice sur les questions d'accessibilité. ●

+ D'INFOS www.livrelecturebretagne.fr

Nouvelle-Aquitaine

FORMATION DES PROFESSEURS PRINCIPAUX

La plus vaste région de France métropolitaine s'apprête à proposer des formations aux professeurs principaux de quatrième et troisième, pour qu'ils soient en situation de mieux orienter leurs élèves. "*La loi du 5 septembre 2018 nous donne un cadre pour réunir des professionnels de l'orientation et de la formation, des entrepreneurs, des dirigeants d'entreprise autour des professeurs principaux*", explique Jean-Louis Nembrini,

vice-président de la Région en charge de l'éducation. La Région souhaite faire intervenir des professionnels, notamment issus des secteurs qui peinent à recruter (dont l'informatique). Les modalités de cette expérimentation sont en cours de discussion entre le Conseil régional et le ministère de l'Éducation nationale, pour une mise en route attendue en janvier 2019. ●



Jean-Louis Nembrini, ancien recteur, vice-président de la Région Nouvelle-Aquitaine en charge de l'éducation.

+ D'INFOS www.nouvelle-aquitaine.fr

Agence Hopscotch et CFPJ

UNE OFFRE DE FORMATION À DESTINATION DES HAUTS DIRIGEANTS

L'agence Hopscotch, spécialiste de "**l'économie de la relation**", lance une nouvelle offre de formation à destination des hauts dirigeants, en partenariat avec le CFPJ (Centre de formation et de perfectionnement des journalistes). Intitulée "*Communiquer en leader*", elle propose aux dirigeants un coaching sur mesure pour "*affirmer leur leadership*" en communiquant et gérer les situations difficiles. En complément, les partenaires ont développé un module spécifique pour former les équipes de communication à l'accompagnement de leurs dirigeants. ●

+ D'INFOS www.cfpj.com
<https://hopscotchgroupe.com>

Dessine-moi la réforme!

Les experts de Centre Inffo décryptent la loi

« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

La loi "avenir professionnel" du 5 septembre 2018 a été publiée au *Journal officiel*. Les experts de Centre Inffo décryptent les impacts de ce texte pour les acteurs institutionnels, entreprises, opérateurs et organismes de formation - et vous donnent toutes les clefs de compréhension pour anticiper sa mise en œuvre.

Rendez-vous à Paris



Jeudi 13 décembre 2018

De 9 h à 12 h 30

MGEN, 3 Square Max Hymans 75015 PARIS

Avec la participation d'**Alain Druelles**, Conseiller à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud.

Rendez-vous à Bordeaux



Jeudi 20 décembre 2018

De 14h à 17 h 30

Hilton Garden Inn - Salle Merlot -
17, Allée de Rio, 33800 Bordeaux

Avec notamment la participation de **Catherine Fabre**, députée de la deuxième circonscription de Gironde, rapporteure de la loi pour les volets formation et apprentissage.

Intervenants :

Fouzi Fethi, juriste-consultant, direction juridique de Centre Inffo. **Valérie Michelet**, juriste-consultante, direction juridique de Centre Inffo. **Jean-Philippe Cépède**, directeur juridique de Centre Inffo.

Consulter régulièrement notre site www.centre-inffo.fr pour retrouver nos dates en régions

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr

Tél. : 01 55 93 92 01



Cosmetic Valley

LA COSMETIC
EXPERIENCE, POUR
DÉCOUVRIR DES MÉTIERS
PORTEURS

La filière parfumerie-cosmétique recrute : 15 000 salariés ont été embauchés en 2017 et 50 000 emplois doivent être créés d'ici à 2030, indique le pôle de compétitivité Cosmetic Valley.

Qui regrette que la variété des métiers de la filière (production, fabrication, qualité, brevets, chimie, numérique, etc.) soit méconnue. Cosmetic Valley a donc décidé d'aller au-devant des jeunes (collégiens et lycéens, mais aussi jeunes adultes) et de leur proposer une application mobile. La "Cosmetic Experience" leur permettra de découvrir ces métiers de la parfumerie-cosmétique d'une manière ludique, autour d'un "livret augmenté", d'un site internet et d'autres outils multimédias. Le pôle de compétitivité se présente comme "le premier centre mondial de ressources en parfumerie-cosmétique". ●



Marc-Antoine Jamet, président de Cosmetic Valley.

+ D'INFOS www.cosmetic-valley.com

DGLFLF

UN NOUVEAU DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL
À LA LANGUE FRANÇAISE

Paul de Sinety, délégué général à la langue française

Le ministère de la Culture a désormais un nouveau délégué général à la langue française et aux langues de France. Paul de Sinety a été nommé à cette fonction en remplacement de Loïc Depecker, en poste depuis 2015. La Délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLFLF), créée en 2001, a pour mission "d'animer et de coordonner la politique linguistique

du gouvernement et d'orienter son évolution dans un sens favorable au maintien de la cohésion sociale et à la prise en compte de la diversité de notre société". ●

+ D'INFOS www.culture.gouv.fr/Thematiques/Langue-francaise-et-langues-de-France

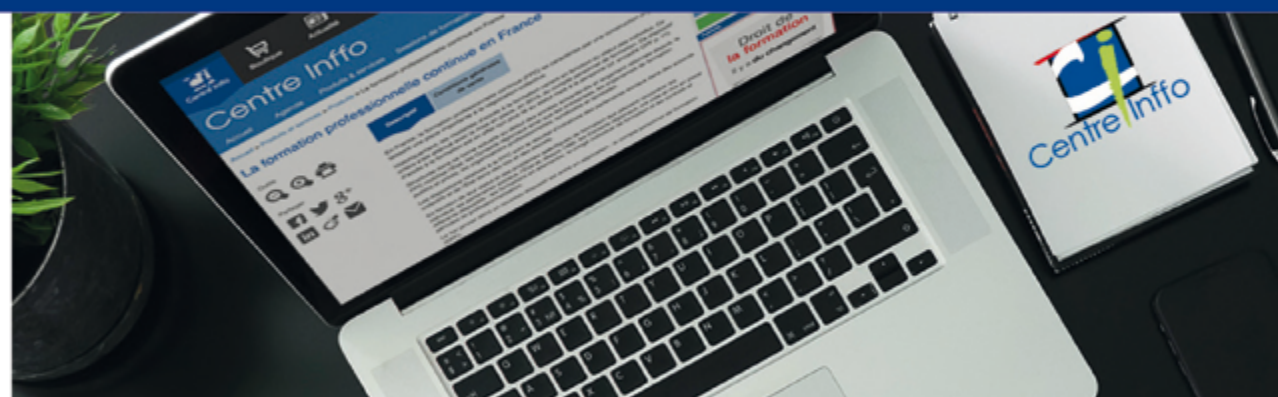
Académie
d'Orléans-Tours et Afpa
LE MOOC EMPAN
REVIENT POUR
UNE SAISON 2

Une présentation du Mooc Empan.

Après le succès de la première saison suivie par plus de 6 500 professionnels de la pédagogie, le Mooc Empan (Enrichir mutuellement sa pratique pédagogique avec le numérique) revient pour une saison 2, qui démarrera le 17 janvier 2019 avec ses témoignages et experts invités. Les inscriptions sont ouvertes depuis le 12 novembre 2018. À l'origine de ce cours gratuit, se trouvent le groupement d'intérêt public Formation tout au long de la vie et insertion professionnelle (GIP FTLV-IP) de l'Académie d'Orléans-Tours, l'Afpa Ingénierie et la Région Centre Val-de-Loire. Les contenus fédèrent les expertises de l'Éducation nationale, du réseau des Gréta, de l'Afpa, de l'Université et du Cnam. La nouvelle saison durera six semaines et utilisera des exemples d'activités conduites par des pairs. Des experts et "invités surprise", partageront leurs expériences sur les apports du numérique en pédagogie. Une première semaine d'introduction permettra de prendre en main la plateforme Fun (France Université numérique) et de se préparer au travail collaboratif en découvrant les autres acteurs. ●

+ D'INFOS
<http://formationcontinue.ac-orleans-tours.fr/le-gip-ftlv-ip>
www.dailymotion.com/video/x6f4juo

VEILLE STRATÉGIQUE SUR LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES



Aperçu formation

Téléchargeable gratuitement sur le site www.centre-inffo.fr, [Aperçu formation](#) propose une synthèse hebdomadaire de l'actualité de la formation et de l'emploi.

Complément utile des publications de Centre Inffo : le Quotidien de la formation, l'actualité quotidienne indispensable et INFFO FORMATION, le bimensuel n°1 des acteurs de la formation et de l'orientation, [Aperçu formation](#) est réalisé par le département Documentation de Centre Inffo et mis en ligne chaque mardi.

[Aperçu formation](#) offre également une sélection d'informations sur l'actualité de la formation en région et en Europe, et dans sa rubrique « A lire » des titres récents en rapport avec l'actualité de la semaine.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

ANNONCE DE LA CRÉATION D'UN PARLEMENT MÉDITERRANÉEN DE LA JEUNESSE

Le 13 novembre, à l'occasion de l'Acte II de "Méditerranée du futur", Renaud Muselier, président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, a reçu une trentaine de délégations méditerranéennes et européennes. Plus de 1 000 personnes ont participé à cette journée dédiée à la jeunesse et à l'innovation. Elles ont pu échanger au cours de cinq ateliers portant notamment sur l'innovation et l'employabilité, les jeunes et l'entrepreneuriat. Renaud Muselier a annoncé la création d'un Parlement méditerranéen de la jeunesse. Il réunira des jeunes de tous les pays avec lesquels la Région a des accords de coopération et

se réunira chaque année à l'occasion de Méditerranée du futur. Dans le cadre de cette initiative, a souligné Renaud Muselier, "en un an, nous avons lancé des projets communs sur toute la façade méditerranéenne, au Maroc, en Algérie, en Italie, en

Tunisie, en Egypte, en Israël, dans les Territoires palestiniens, au Liban, en Espagne, en Arménie, en Jordanie". ●

+ D'INFOS

www.maregionsud.fr

Les participants du projet Méditerranée du futur, le 13 novembre 2018 à la Villa Méditerranée, à Marseille.



Île-de-France

DES AIDES FINANCIÈRES POUR L'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE DES APPRENTIS

Construire des liens entre les écoles, les CFA et les structures culturelles franciliens, tel est l'objet du dispositif d'aides régionales à l'éducation artistique et culturelle (EAC) de la Région Île-de-France. Il est doté de 2,55 millions d'euros. En 2018-2019, 100 projets seront mis en œuvre dans 300 lycées et CFA. Les projets subventionnés visent



Agnès Evren, vice-présidente de la Région Île-de-France chargée de la Culture, du Patrimoine et de la Création.

la pratique artistique ou "la rencontre des œuvres et des artistes". Les projets Creac (Convention régionale d'éducation artistique et culturelle), axés vers les lieux culturels de proximité, sont subventionnés dans la limite de 50 000 euros. Les Preac (Programmes EAC) sont diffusables sur l'ensemble du territoire francilien (maximum, 150 000 euros). D'autres projets plus ponctuels, avec des équipes artistiques, peuvent recevoir jusqu'à 25 000 euros. ●

+ D'INFOS

www.iledefrance.fr/aides-services

Adzuna

LE JAPONAIS : LA LANGUE QUI PAIE LE MIEUX EN FRANCE

Une étude conduite à partir des 850 000 offres d'emploi du moteur de recherche d'emploi international Adzuna.fr

porte sur le salaire proposé aux polyglottes en France. Réalisée en septembre 2018, elle indique que parmi toutes les langues évaluées, c'est le japonais qui offre le salaire le plus élevé. Les offres d'emploi proposent en moyenne 43 928 euros annuel brut, mais le nombre d'offres est limité (environ 350). La connaissance du japonais est principalement souhaitée dans les secteurs du commerce international, du tourisme et de l'enseignement. Sur un an, les salaires ont augmenté pour la majorité des langues et particulièrement pour le chinois, l'italien et le japonais. ●

+ D'INFOS

www.adzuna.fr/blog

Fafih

L'OPCA DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION RÉAFFIRME SA SPÉCIFICITÉ

Le Fafih, OPCA et Octa de l'hôtellerie-restauration, des loisirs et des activités de tourisme, entend conserver sa place dans le futur paysage de



Le Fafih, représenté par son président Didier Chastrusse (au premier plan), aux 40 ans de l'EPMT (École de Paris des métiers de la table), membre du réseau des CFA Fafih.

la formation et de l'apprentissage. C'est le message qu'a fait passer son président, Didier Chastrusse, lors de la deuxième édition de ses Assises de l'apprentissage. Cette manifestation destinée aux directeurs des IO5 CFA partenaires du Fafih se déroulait le 14 novembre, dans le cadre du salon Équiphôtel. Le rapport Marx-Bagorski a préconisé la création d'un opérateur de compétences regroupant "les professions de l'artisanat, les professions libérales, l'hôtellerie, la restauration et le tourisme". Un scénario que le Fafih n'approuve pas, du fait des spécificités des métiers de ses adhérents, a indiqué Didier Chastrusse aux dirigeants de CFA, qui forment 35 000 apprentis. Le Fafih va lancer d'ici à la fin de l'année une plateforme numérique

d'information et d'échanges destinée aux centres de formation du réseau. En parallèle, l'organisme paritaire se prépare à reconduire sa journée de découverte des métiers de l'hôtellerie-restauration, des loisirs et du tourisme. La deuxième édition de cette manifestation baptisée Deciday I, qui aura lieu le 17 janvier 2019, sera l'occasion de journées portes ouvertes. Le président du Fafih a par ailleurs annoncé que les partenaires sociaux avaient entamé des réflexions en vue de transformer les certificats de qualification professionnelle (CQP) en titres, ce qui permettrait d'élargir les possibilités de formation en apprentissage. ●

D'INFOS
www.fafih.com

- CITÉS DES MÉTIERS -

Les équipes Cité des métiers lors du Summit CDM2I organisé à Rouen du 30 mai au 1^{er} juin 2018.



CDM2I, UNE DÉMARCHE D'INNOVATION POUR LES CITÉS DES MÉTIERS

Le nom même du projet, CDM2I KeepInnovation, résume l'ambition : inscrire les Cités des métiers dans le XXI^e siècle, mais en conservant l'esprit d'innovation qui les a fondées. Une rencontre a lieu le 8 novembre dans les locaux de la Cité des métiers de Paris, au sein d'Universcience.

Nicolas Deguerry

Portée par le réseau international des Cités des métiers, la démarche CDM2I KeepInnovation a démarré en octobre 2017. Pour Alain Jouneau, secrétaire général du réseau, il s'agissait de lancer une vaste réflexion collective, dans "l'esprit pionnier" qui a vu naître le concept, en 1993, sous l'impulsion d'Olivier Las Vergnas, aujourd'hui président d'honneur. La feuille de route prévoit de retourner aux sources de l'inspiration pour se développer dans le respect de la culture avant-gardiste à l'origine du concept. La croissance du réseau – il existe actuellement trente-trois Cités des métiers, dont seize en France –, a entraîné une diversification des approches. Si l'existence du label, propriété d'Universcience, a su préserver

l'unité du réseau, la démarche CDM2I permet d'apporter un moment de formalisation. Ce qui se dessine ? Une permanence des fondamentaux (anonymat et gratuité de l'accueil sans rendez-vous, neutralité, multipartenariat etc.), jointe à la volonté de créer une Cité "la plus ouverte possible, à la fois aux territoires, aux personnes et aux structures". Comme cela se pratique déjà, il faudra aussi être capable de s'associer à d'autres lieux, pour s'y déplacer de manière éphémère ou pérenne. Depuis un an, les équipes des Cités des métiers de France et de l'étranger se retrouvent à intervalles réguliers pour construire cette stratégie de développement. Après celle du 8 novembre, une note stratégique sera remise à Universcience le 15 février 2019. ●

UN LIEU FÉDÉRATEUR, OÙ CHACUN VIENT EXERCER SA MISSION

Très inspirées des "tiers lieux", les Cités des métiers s'inscrivent dans une "dynamique sociale" qui entend éviter l'hyperspécialisation. Dans le cadre de partenariat d'acteurs, elles proposent une grande diversité de modalités d'action, incluant le numérique et l'événementiel, dans des "lieux vitrine" que le public fréquente à des fins de culture, de loisirs ou même de consommation. À cet égard, Alain Jouneau, secrétaire général du réseau international des Cités des métiers, souligne que la création de la première d'entre elles, au sein de la Cité des sciences et de l'industrie de Paris, n'est pas un "accident de l'Histoire". Et le fait qu'Universcience, établissement culturel, détienne le label de ce réseau est pour lui aujourd'hui encore davantage porteur de sens. Et de résumer l'objectif : "Proposer un lieu ambiteux, fédérateur, où chacun vient poser sa pierre et exercer sa mission au sein d'un lieu qui le dépasse."

Les tiers lieux

Popularisé par les Fab Labs, les tiers lieux peuvent se définir comme des espaces de rencontres informelles, au sein desquels le public participe à l'invention permanente de l'offre de services. Ceci, par l'usage même qu'il fait du lieu, en fonction de la réalité de ses besoins et en dehors de toute prescription. Selon le site Movilab.org, il s'agit à la fois d'un service, d'un outil et d'un processus : "Un tiers lieu ne se définit pas par ce qu'il est mais par ce que l'on en fait !" Une trente-quatrième Cité des métiers sera inaugurée au Grand Roissy (Île-de-France) en 2019. ●

D'INFOS www.reseaucitesdesmetiers.com

Bulletin d'abonnement



à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

☐ OUI, je m'abonne à **INFFO FORMATION**

1808PO

MES COORDONNÉES

☐ M. ☐ Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____ n° APE / / / / /

n° SIRET / / / / / / / / / / / / / / / /

MODE DE RÈGLEMENT

pour _____ abonnement(s) d'un an (tarif 2018)

France métropolitaine : 190 € HT
soit 193,99 € TTC (TVA 2,10 %)
Outre-mer : 190 € HT + TVA en vigueur

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par :

☐ chèque bancaire ☐ chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client / / / / / / /

Le / / / / ,

à _____

signature - cachet établissement >

PATRICE GUÉZOU NOMMÉ DIRECTEUR GÉNÉRAL DE CENTRE INFFO

Réuni en séance extraordinaire le 14 novembre, le conseil d'administration a nommé Patrice Guézou à la direction générale de Centre Inffo. Succédant à Julien Nizri, appelé à exercer de nouvelles responsabilités au sein du groupe Électricité de France, il prendra ses fonctions le 3 janvier 2019. Dans l'intervalle, l'intérim sera assuré par la directrice générale adjointe, Françoise Gérard.

David Garcia

Il prendra ses fonctions le 3 janvier 2019. Le conseil d'administration de Centre Inffo a nommé le 15 novembre, au poste de directeur général, Patrice Guézou, jusqu'alors directeur emploi-formation-entrepreneuriat à CCI France.

“Je suis très heureux de ce choix, s'est félicité le président de Centre Inffo, Louis-Charles Viossat. Patrice Guézou a été sélectionné parmi de nombreux candidats de haute qualité. C'est un grand professionnel expérimenté dans le domaine de la formation professionnelle, qui a une vision pour Centre Inffo et son rôle dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et pour les prochaines années.” Le président ajoute : “Devant les membres du comité de sélection, il a manifesté des qualités de dynamisme, d'enthousiasme, de communication, tout à fait adaptés à la personnalité que nous recherchions.”

Patrice Guézou présente un double profil orienté vers le secteur public et le monde de l'entreprise, “en phase avec le positionnement de Centre Inffo, souligne Louis-Charles Viossat. Fort de son statut d'opérateur de l'État en charge de l'information sur la formation professionnelle, notre association a fait le choix de développer son offre en direction des entreprises. C'est le sens notamment de la création de l'UHFP Entreprises, dans le cadre de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, en 2018. Offre qui sera reconduite l'an prochain, du 30 janvier au 1^{er} février 2019”.

Patrice Guézou est administrateur de Centre Inffo depuis avril 2013, au titre de ses fonctions chez CCI France. Il confie : “J'ai dit au conseil d'administration que comme beaucoup d'administrateurs,



Patrice Guézou, ici à la 14^e Université d'hiver de la formation professionnelle (UHFP).

j'ai eu l'occasion de bénéficier des services de Centre Inffo, en tant qu'apprenant, lorsque j'ai assisté à des sessions de formation ; en tant que lecteur des Fiches pratiques de la formation continue ; et comme partenaire et co-intervenant à l'Université d'hiver de la formation professionnelle.”

Et d'expliquer : “Centre Inffo est un tiers de confiance qui offre des prestations auprès des parties prenantes de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle. Un tiers de confiance, c'est un acteur ou un organisme apprécié pour la qualité de ses interventions, pouvant exercer sa mission auprès des acteurs du champ de la formation professionnelle, en toute neutralité”, précise Patrice Guézou. Un acteur travaillant étroitement avec les pouvoirs publics, aussi bien la DGEFP¹, le ministère du Travail, que les autorités régionales.



1. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Centre Inffo est
un tiers de confiance”

Le président Louis-Charles Viossat et Julien Nizri, alors directeur général, ici le 1^{er} février 2018 à la 15^e UHFP.



Feuille de route

Évoquant la feuille de route fixée par le conseil d'administration, le futur directeur général pointe la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage. “La loi du 5 septembre 2018 offre de belles opportunités à la fois de consolidation et de développement pour Centre Inffo, par le canal, notamment, de l'enrichissement de l'information auprès des bénéficiaires du CPF² et de l'accompagnement des organismes de formation et des entreprises”, précise-t-il.

Experts motivés et engagés

Louis-Charles Viossat a, par ailleurs, rendu hommage à l'ancien directeur général : “Pendant plus de quatre ans, Julien Nizri a permis une modernisation réelle de notre association. Des progrès ont été faits grâce à lui dans tous les domaines, et il laissera une trace très positive.”

Julien Nizri, pour sa part, s'est dit “très heureux” du travail accompli par Centre Inffo durant ces quatre dernières années pour mettre en œuvre la feuille de route assignée par le conseil d'administration, qui était en particulier de “renforcer le positionnement de Centre Inffo dans le cadre de sa mission de service public tout en développant ses ressources propres”.

Ses souvenirs marquants ? L'UHFP (Université d'hiver de la formation professionnelle), qui a “pris une ampleur majeure” et “l'accompagnement que Centre Inffo a apporté dans le cadre de la concertation apprentissage. Je garde le souvenir d'équipes composées d'experts motivés et engagés et d'un conseil d'administration tout autant engagé et impliqué dans la réussite des projets”.

Et l'ancien directeur général de conclure : “Je n'ai aucun doute que Patrice Guézou saura poursuivre le développement de Centre Inffo et relever les défis dans le cadre du nouvel écosystème issu de la loi Avenir professionnel, en accompagnant l'ensemble des acteurs, en particulier sur les enjeux du conseil en évolution professionnelle, de la certification, de la qualité des formations et de l'information des professionnels et du grand public.” ●



PARCOURS

Administrateur de Centre Inffo depuis avril 2013, au titre de ses fonctions de directeur emploi-formation-entrepreneuriat de CCI France, Patrice Guézou est titulaire d'un DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées) Consultation et formation dans les organisations, de Paris IX-Dauphine. Il a été conseiller technique auprès de Thierry Repentin, ministre délégué en charge de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage. Et ce, de septembre 2012 à mars 2013. Son champ recouvrait notamment les relations avec les entreprises, les organismes de formation et les professionnels de la formation. Précédemment, il avait occupé plusieurs fonctions au sein du campus du groupe Veolia, de 2003 à 2012.



2. Compte personnel de formation.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, UN MÉTIER EN PLEINE MUTATION

Le paysage des prestataires habilités à délivrer le conseil en évolution professionnelle (CEP) va évoluer avec la loi du 5 septembre 2018. Le bilan effectué par les opérateurs historiques, le 8 novembre à Paris, met en lumière l'importance de la professionnalisation des conseillers dans le déploiement de ce service depuis 2015. Une dynamique qu'il faudra poursuivre, voire renforcer.

Estelle Durand



Les acteurs du CEP témoignent lors du séminaire consacré aux quatre ans du conseil en évolution professionnelle, le 8 novembre 2018 à Paris.

C'est l'un des enseignements du bilan de quatre ans de mise en œuvre du CEP : l'instauration du CEP a conduit les opérateurs – Apec, Cap emploi, Fongecif et Opacif, Missions locales, Pôle emploi – à structurer leurs prestations d'accompagnement, à intégrer de nouveaux outils, mais aussi à faire monter en compétences leurs équipes de conseillers. Sur le terrain, de nombreuses initiatives en ce sens ont vu le jour.

Le réseau des Fongecif, après avoir identifié les nombreux changements induits par le cahier des charges du CEP, a construit un parcours de formation modulaire. Ces actions de professionnalisation ont porté sur la posture des conseillers, dont *“le rôle n'est pas de valider des projets mais d'accompagner des parcours”*, selon Isabelle Cuco, responsable de la mission conseil du Fongecif Paca, mais aussi sur la digitalisation. Un sujet important, dans la mesure où les conseillers doivent intervenir dans le cadre d'une offre de service multimodal.

Coordination et formation

À ces formations, se sont ajoutées des initiatives destinées à favoriser le partage d'outils et la coopération entre les différents acteurs de l'accompagnement et de la formation. *“Plus la coopération est élevée, plus on garantit la réussite des transitions”*, souligne Bruno Bertoli, en charge du dispositif national de professionnalisation du réseau des Fongecif.

De la même manière, Pôle emploi s'est doté de nombreux outils pour aider ses conseillers à adopter une posture de facilitateurs et à *“passer d'une approche prescriptive à une logique de co-construction”* avec les demandeurs d'emploi,

La professionnalisation des conseillers a été déterminante dans la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) instauré par la loi du 5 mars 2014. L'évolution des compétences des professionnels de l'accompagnement reste un enjeu majeur dans le cadre de la nouvelle réforme de la formation, comme en ont témoigné les opérateurs du CEP réunis en séminaire le 8 novembre dernier à Paris, à l'initiative du Cnefop¹ avec le Copanef², le CNEFP³, le FPSPP⁴, la DGEFP et Régions de France.



Le CEP concerne l'ensemble de nos concitoyens, et surtout ceux qui n'ont pas les réseaux qu'il faut”

comme l'explique Frédéric Robineau, responsable du département Expérimentation et projets de Pôle emploi. Sur le terrain, les actions de professionnalisation ont pris différentes formes : formation aux fondamentaux du CEP, cursus de perfectionnement, animation de groupes d'évolution professionnelle (GEP), création d'une communauté de conseillers, etc.

Au sein des Missions locales, l'adaptation des compétences des conseillers s'est faite dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) signé entre la branche professionnelle et l'État. Du côté de



VERS UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE ?

Le rapport CEP, bilan de quatre ans de mise en œuvre adopté par le Cnefop, en novembre, souligne le rôle central des actions de professionnalisation menées par les opérateurs dans le cadre de leur stratégie de déploiement du CEP. Cependant, les actions inter-opérateurs “souhaitables au regard de l'ambition d'universalité du CEP, ont été plus timides”, selon le Conseil national. C'est donc un des défis à relever dans le cadre du CEP rénové mis en place par la loi du 5 septembre 2018, tout comme l'élargissement de la dynamique de professionnalisation aux fonctions de management au sein des opérateurs. “Étudier l'opportunité d'une certification professionnelle de référence pour les métiers du conseil en évolution professionnelle et sécurisation des parcours” fait également partie des enjeux, selon le Cnefop.



En clôture du séminaire, le 8 novembre 2018, Jean-Marie Marx, ancien président du Cnefop (aujourd'hui haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi), salue le travail mené depuis quatre ans par les acteurs du CEP.

l'Apec, qui a dû élargir ses prestations d'accompagnement, des personnes ressources spécialisées dans l'ingénierie des parcours et du financement ont été désignées afin d'épauler les conseillers.

Actions transversales

La mise en œuvre du CEP a donné lieu aussi à des initiatives plus transversales. Sur le terrain, les opérateurs peuvent s'appuyer sur le référentiel réalisé par l'Afpa, qui détaille les 17 compétences inhérentes à l'activité des conseillers et permet ainsi de renforcer leur professionnalisation. Autre exemple : plusieurs opérateurs, dont Centre Inffo⁵, ont créé la ComCEP, une plateforme destinée à tous les professionnels du CEP. Cette communauté digitale permet d'échanger sur les pratiques, de mutualiser des ressources telles que des supports de formation, ou encore de s'informer sur la réforme, témoigne Anaïs Mauchamp, conseillère CEP et animatrice de la communauté des conseillers.

L'instauration du CEP a fait évoluer les pratiques en matière d'accompagnement, et la réforme en cours devrait à l'avenir modifier encore le rôle des conseillers. Pour André Chauvet, consultant, ce qui caractérise aujourd'hui le métier, c'est la fonction d'ensemblier, et la nécessité d'une transversalité entre les différents opérateurs. Ce qu'un conseiller met à la disposition du bénéficiaire, c'est *“une ressource d'information, une ressource de réseau”*. Et cette activité d'intermédiaire ou de médiateur va, selon lui, prendre de l'ampleur à l'avenir. D'où l'importance de l'évolution des compétences et de la professionnalisation des conseillers. ●



1. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle.
3. Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.
4. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
5. Soutenue par la DGEFP et Régions de France, la ComCEP (www.uodc.fr/forums/comcep) est portée par Centre Inffo, le réseau des Carif-Oref, l'Université ouverte des compétences (UODC) et financée par l'Apec, Cheops, le FPSPP, Pôle emploi et l'UNML.

DES FORMATIONS À PLEIN RÉGIME DANS LE TRANSPORT

En plein essor, le secteur du transport peine à recruter, notamment des conducteurs, de poids lourds comme d'autocars. Pour attirer de nouvelles recrues partout en France, certains centres de formation se délocalisent loin des grandes villes, comme l'Aftal à Courlaoux, à la frontière entre le Jura et la Saône-et-Loire.

Camille Jourdan



Sur l'aire d'évolution extérieure, Thierry Frenot montre à ses stagiaires du Caces caristes les différentes manœuvres sur lesquelles ils seront évalués.

Dans le hall d'un grand entrepôt, Thierry Frenot installe des poteaux pour délimiter les parcours que devront suivre ses stagiaires caristes cet après-midi. "Ils doivent savoir conduire les chariots élévateurs en ligne droite, en courbe, en marche avant ou arrière", décrit le formateur. Aujourd'hui, il a en charge cinq conducteurs routiers qui renouvellent leur certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces).

Ouvert voici cinq ans, le site de l'Aftal¹ de Courlaoux (Jura) propose une large panoplie de formations, initiales et continues. C'est ainsi que ce matin, une cinquantaine de stagiaires sont éparpillés dans les différents espaces du centre. D'un côté notamment, les jeunes du CAP conducteur routier passent leur permis, sur la piste ; et d'un autre, dans une petite salle, une dizaine de personnes déjà en poste suivent la formation sauveteur et secouriste du travail (SST). Pendant que les uns s'appliquent à reculer entre une série de plots orange sous une pluie battante, les autres apprennent à mettre une personne en position latérale de sécurité, ou à faire un massage cardiaque. Autant de techniques indispensables à un conducteur routier.

Le transport de voyageurs : entre théorie et pratique

Dans la cour, des autocars estampillés "véhicule école" sont garés. Pas de sortie prévue pour eux aujourd'hui : les dix stagiaires qui se forment à la conduite de voyageurs passent la semaine à

suivre des cours théoriques. "On étudie par exemple des cas de transport : on doit savoir préparer notre itinéraire, estimer le kilométrage, la consommation, gérer les imprévus, etc.", décrit Annie. À 55 ans, elle a décidé de préparer un titre professionnel pour devenir conductrice de cars scolaires : "Les horaires en temps partiel me conviennent parfaitement, car j'ai un autre travail

LES JOURNÉES DU TRANSPORT ROUTIER EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Les 23, 24 et 25 octobre derniers, Pôle emploi, en partenariat avec les entreprises et les organismes de formation du secteur, organisait les Journées du transport routier en Bourgogne-Franche-Comté. L'occasion pour les demandeurs d'emploi de la région de découvrir des métiers qui souffrent d'une mauvaise réputation. Ainsi, près de 300 personnes ont pu assister aux portes ouvertes d'une quarantaine d'entreprises et de quatre organismes de formation, répartis sur tout le territoire. Plus de la moitié souhaiteraient *a priori* intégrer le secteur du transport, et plus particulièrement celui de la conduite. Pour qu'ils puissent mener à bien leur projet, ces quelque 170 demandeurs d'emploi seront accompagnés dans leur formation par Pôle emploi.

Formateur indépendant, Arnaud Clément forme des professionnels de tous secteurs à devenir sauveteur secouriste du travail (SST), dont des conducteurs routiers, via l'Aftal.



à côté. Mais ce n'est pas facile de se remettre dans le Code 36 ans après avoir passé son permis !", sourit-elle.

"Nous sortons de deux semaines de pratique, poursuit Jonathan, où nous avons pu appréhender notamment la conduite de nuit." Ce matin, ces apprentis conducteurs de bus scolaires ont rencontré leurs futurs employeurs. "Nous sommes venus leur redire que nous comptons sur eux", explique Frank Maraval de l'entreprise CTP Prêt à partir, qui reconnaît avoir beaucoup de difficultés à recruter. "Nous faisons donc régulièrement appel à des centres de formation ou à des organismes comme Pôle emploi", développe-t-il. C'est la deuxième fois que sa compagnie travaille avec le centre de Courlaoux, dont l'emplacement apparaît, selon Frank Maraval, comme un atout : "Nos conducteurs doivent être proches des lignes que nous exploitons", lignes majoritairement situées en zones rurales. "Ce qui bloque certaines personnes, c'est le temps partiel", note Carole Mutez, de Mobilités Bourgogne-Franche-Comté. Il faut en effet faire ses preuves dans le transport scolaire avant d'envisager d'autres trajets, plus longs.



Aux trois quarts de leur formation, les candidats au titre professionnel de conducteur de bus interurbain ont rencontré leurs futurs employeurs.

Nos conducteurs doivent être proches des lignes que nous exploitons"

Des examens et un contrat à la clé

Pendant que Thierry Frenot prépare les parcours, ses stagiaires sont en "autoformation" sur les ordinateurs : ils lisent les règles de base à appliquer sur le terrain. Puis ils rejoignent leur formateur sur l'aire d'évolution. Après avoir présenté les différentes commandes du chariot élévateur, Thierry montre trois parcours à réaliser : charger et décharger une semi-remorque latéralement, soulever une poutre et deux palettes et passer par une porte, matérialisée par deux plots ; charger une caisse puis monter sur une rampe en marche arrière. "Quand vous franchissez la porte du hall, vous marquez un stop et klaxonnez", prévient le formateur. Prudemment, les stagiaires reproduisent tour à tour les manœuvres demandées. Demain, ils passeront un test pour valider leur Caces, qui sera renouvelé pour cinq ans.

Quant aux étudiants en transport de voyageurs, une fois leur titre professionnel en poche, ils seront embauchés en CDD de douze mois, voire en CDI pour emmener des enfants à l'école. "Mais plus tard, j'aimerais pouvoir faire de longues excursions", confie Amin, 21 ans, et benjamin du groupe.

En attendant de pouvoir conduire leur bus pour les uns, leur camion ou chariot de manutention pour les autres, chacun se débrouille pour être à l'heure à la formation, pour suivre ses cours, et ce, malgré l'absence de... transports en commun près du site. "Ils se débrouillent toujours : ils font du covoiturage, et bénéficient d'aides à la mobilité", explique Isabelle Loison, directrice du site. ●



1. Depuis 2015, les activités de formation initiale et continue de l'AFT (Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports) et de l'AFT-Ifim Formation continue sont regroupées au sein de l'Aftal (Apprendre et se former en transport et logistique).

UNE PLATEFORME DE SERVICES POUR L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI AUTISTES

Du 19 au 26 novembre, s'est tenue la Semaine de l'emploi des personnes handicapées. En Pays de la Loire, Pôle emploi expérimente depuis le mois de septembre une plateforme régionale de services pour l'inclusion professionnelle des personnes autistes.

Raphaëlle Pienne

Le 24 mars 2018, Pôle emploi Pays de la Loire organisait un challenge sportif pour sensibiliser ses équipes à la cause de l'emploi des personnes autistes.



LA SOLUTION

QUI ?

Pôle emploi Pays de la Loire, avec le cofinancement de l'Agence régionale de santé, de la Direccte et de l'Agefiph.

QUOI ?

Un accompagnement renforcé, reposant sur des conseillers Pôle emploi spécialement formés, un coaching emploi et le repérage d'entreprises "handi-accueillantes".

POUR QUI ?

Les demandeurs d'emploi diagnostiqués "autistes", disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et orientés vers le travail en milieu ordinaire par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).



1. Rapport sur le devenir professionnel des personnes autistes, remis au ministère des Affaires sociales et de la Santé.

“ En matière d'emploi des personnes autistes, le service public de l'emploi brille par son absence”, écrivait Joseph Schovanec dans un rapport¹ remis en mars

2017. Un constat très critique, qui est pour partie à l'origine de l'expérimentation actuellement menée par Pôle emploi en Pays de la Loire. “Sur Innov'action, la plateforme collaborative interne de Pôle emploi, une conseillère a interpellé sur les conclusions du rapport. Je suis moi-même concerné, ayant un fils autiste, et j'avais déjà le projet de faire quelque chose : cela a été un déclencheur”, explique Guy Dutertre, directeur territorial de Pôle emploi Loire-Atlantique et chef de projet.

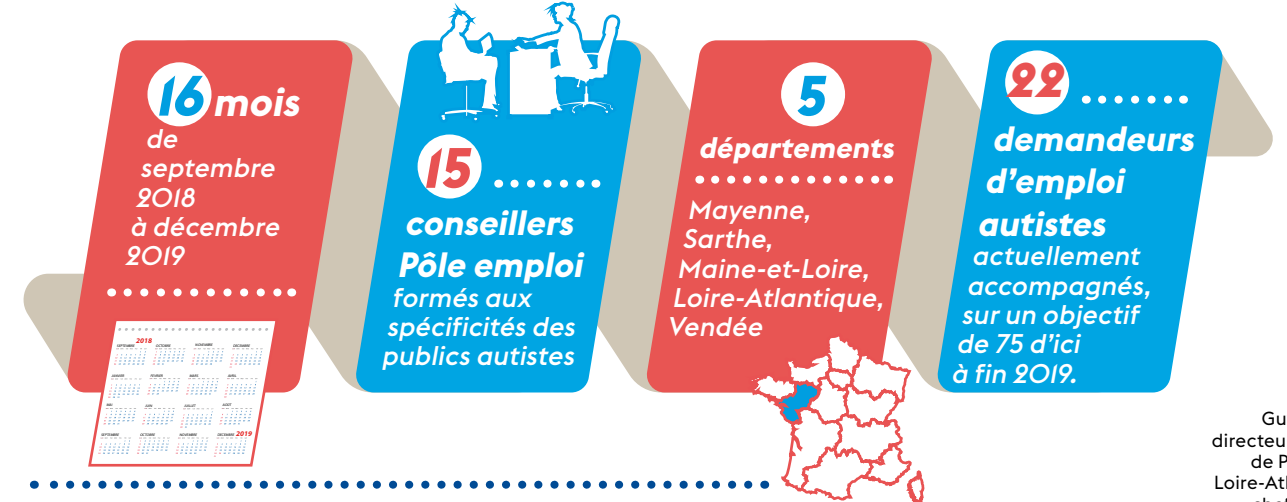
À l'automne 2017, il obtient l'accord de sa direction régionale pour constituer

un groupe de travail sur la question. Cette concertation débouchera dans un premier temps sur une phase de sensibilisation des équipes en interne à l'emploi des personnes autistes. L'expérimentation d'une plateforme de services à destination des demandeurs d'emploi touchés par ce handicap constitue une seconde phase, qui vient de débuter et doit s'achever en décembre 2019.

Des conseillers volontaires et spécialement formés

L'expérimentation menée repose d'abord sur la mobilisation de quinze conseillers Pôle emploi en agence, répartis sur l'ensemble des départements de la région, qui suivront chacun jusqu'à cinq demandeurs d'emploi ayant demandé à bénéficier de cet accompagnement. “Ces conseillers volontaires ont reçu une

Chiffres-clés de l'expérimentation



Guy Dutertre, directeur territorial de Pôle emploi Loire-Atlantique et chef de projet.

formation de trois jours pour comprendre les éléments de ce handicap”, expose Guy Dutertre, qui complète : “Ceux-ci vont mettre en œuvre leurs savoir-faire classiques et mobiliseront l'offre de services de Pôle emploi. La différence, c'est qu'ils pourront établir un lien de confiance fort avec la personne accompagnée et auront une écoute un peu différente. Car les personnes autistes ont souvent besoin d'une réassurance en continu.”

Florence Gentrot, conseillère Pôle emploi à Pornic, fait partie des quinze agents mobilisés sur la plateforme. Depuis septembre, elle suit ainsi trois jeunes demandeurs d'emploi autistes. “Tous ont suivi un parcours classique, le diagnostic étant arrivé très tardivement”, précise-t-elle. Leurs besoins diffèrent néanmoins. Le travail porte sur la technique de recherche d'emploi pour l'un d'entre eux, qu'elle aide notamment à identifier et à parler de ses compétences, “car il n'est pas possible d'utiliser un atelier en externe”.

Avec un autre, qui a échoué à obtenir son CAP en boulangerie, elle travaille sur le projet de formation. “Nous essayons de voir s'il est possible de modifier ce qui lui a fait rater son CAP : il vient de faire une période d'immersion dans une boulangerie classique, alors que son précédent stage était dans la grande distribution, pour tester si son projet peut être viable via un contrat d'apprentissage”, explique-t-elle.

Avec le troisième demandeur d'emploi, titulaire d'un master professionnel mais ne trouvant pas d'emploi faute de mobilité, Florence Gentrot travaille sur le

projet professionnel et sur les compétences transférables. “L'objectif est de l'orienter vers d'autres métiers qui seraient disponibles sur notre secteur géographique”, explique-t-elle, avant d'ajouter : “Le parcours est en fait le même que pour les autres demandeurs d'emploi, mais plus sécurisé.”

Des coachs emploi pour l'intégration en entreprise

En parallèle du travail des conseillers, la plateforme permet également le recours à des “coachs emploi”, dépendant de prestataires externes, qui interviendront pour accompagner la bonne intégration du demandeur d'emploi suite à une embauche, mais aussi à une entrée en stage ou en formation. “L'objectif final de la plateforme est l'inclusion durable dans l'emploi. En observant ce qui existait en France et à l'étranger, je me suis rendu compte que cet accompagnement en entreprise était important pour éviter les risques de rupture”, explique Guy Dutertre.

Le repérage par Pôle emploi Pays de la Loire des employeurs désireux d'accueillir des travailleurs autistes constitue un dernier élément de la plateforme, qui sera bientôt renforcé par la constitution d'un club d'entreprises “handi-accueillantes”.

Autant de leviers d'action qui seront évalués dans les mois à venir pour pouvoir éventuellement les reproduire à l'échelle nationale, expose Guy Dutertre. Il insiste : l'expérimentation “doit servir de manière plus large pour apprendre à faire davantage pour les personnes atteintes de handicap psychique”. ●



“ Les personnes autistes ont besoin d'une réassurance en continu ”



600 000 adultes présenteraient des troubles du spectre de l'autisme en France

Source : enquête de la Cour des comptes, décembre 2017.

JOURNAL DE LA RÉFORME DE LA FORMATION

NOUVELLE
version



L'expertise de Centre Inffo pour comprendre les enjeux de la loi "Avenir professionnel"

Avec le journal de la réforme, Centre Inffo propose une analyse de la loi "Avenir professionnel" sous différents angles. Journalistes, consultants, juristes et documentalistes vous livrent leur expertise pour comprendre toutes les facettes de la loi.

Suivi de l'actualité au jour le jour, analyse des points-clés et des thèmes de la loi, publication au fil de de l'eau des décrets à venir... Toutes les nouveautés de la loi Avenir professionnel sont sur le journal de la réforme. Rendez-vous sur reforme.centre-inffo.fr

Le plus

Pour rester informé, abonnez-vous à notre newsletter gratuite envoyée toutes les semaines



Pour être informé en continu : reforme.centre-inffo.fr
Contact : www.centre-inffo.fr

Itinéraire

ELISE COURTOT

LA VOIE DE L'ALTERNANCE

À 25 ans, Élise Courtot est chargée de coordination commerciale chez l'éditeur Robert Laffont, la plus grosse filiale de littérature générale du groupe Éditis. Pour parvenir à ce poste, elle a délibérément choisi l'alternance. Pour forcer les portes du secteur.

Nicolas Deguerry

L'éditorial ? "Peu de postes, des salaires modestes", annonce l'Onisep. Malgré tout, le secteur "continue d'attirer de nombreux passionnés, de plus en plus diplômés". Comment, dans ses conditions, sortir du lot ? La réponse d'Élise Courtot apporte une nouvelle preuve du bien-fondé de l'alternance. Dans un joli démenti à ceux qui pensent qu'une carrière dans la culture suppose d'avoir grandi rue de Valois, à Paris, Élise Courtot oppose un parcours on ne peut plus démocratique. L'enfance ? "Je n'ai pas baigné dans les livres." Scolarité ? Filière économique et sociale, dans un lycée qu'elle qualifie elle-même et sans état d'âme, "de province". Vocation ? Le goût de la lecture a commencé au lycée, l'envie de travailler dans l'édition a émergé en licence d'histoire de l'art. Manière de dire que si le projet n'a rien de tardif, il n'était pas non plus inscrit sur le berceau.

De la découverte...

De son passage en licence universitaire, Élise Courtot garde le souvenir d'avoir été insuffisamment sollicitée. "Quinze heures par semaine, on ne travaillait pas assez ! Je voulais un cursus qui me forme au contact de la réalité du terrain." D'où une poursuite d'études en DUT Métiers du livre, qui lui fournit l'occasion d'aborder les trois spécialités du secteur : librairie, bibliothèque et édition. C'est dans cette dernière qu'elle choisit d'effectuer son stage de deuxième année, au sein d'une petite maison. Parfait pour "toucher à tout", en tant qu'assistante éditoriale. Puis vient une licence pro et un stage de six mois chez ActesSud. Changement d'échelle et découverte d'un poste beaucoup plus spécialisé : attachée de presse. Le catalogue la passionne, sa fonction, moins.



Après deux ans d'apprentissage, j'étais prête

... à la formation

Élise Courtot comprend qu'une insertion de qualité passe par un master. Direction la capitale et candidatures à Paris-XIII Villetaneuse, le Graal, et Paris-X, à Saint-Cloud. Retenue à Paris-XIII en formation initiale, elle fait le choix de Paris-X qui la sélectionne pour sa filière en apprentissage. "J'en avais besoin pour financer ma vie parisienne et je savais qu'il était très compliqué de s'insérer dans le secteur." Verdict ? "Je suis complètement satisfaite." Sa chance est d'avoir bénéficié d'une très bonne maître d'apprentissage. "À la fin des deux ans, j'étais prête à devenir une vraie professionnelle." Elle n'aura d'ailleurs, au lendemain de la fin de son apprentissage, qu'à franchir un étage du groupe Éditis pour signer son contrat avec les éditions Robert Laffont. Aujourd'hui elle-même assistée d'une apprentie, elle se souvient que certains de ses camarades n'ont pas eu sa chance et s'attache au respect des règles du jeu : "Je suis très sensible à ses missions, à ses horaires et au respect de ses droits." Il ne s'agit ni de mettre une pression énorme, ni de provoquer l'ennui en ne confiant aucune responsabilité. Dans les conditions de cet équilibre, l'apprentissage est, assurément, une belle expérience. ●

bio

2011
licence I Histoire de l'art
(Bordeaux-III)

2015
licence professionnelle
Édition (Aix-en-Provence)

2012
licence I Lettres
modernes (Bordeaux-III)

2017
master Édition en
apprentissage (Paris-X
à Saint-Cloud)

2014
DUT Métiers du livre
(Aix-en-Provence)



Alex Lainé
Toulouse : Éditions Erès,
2018. 255 p.

PUBLICATION

Évaluer l'expérience en VAE : le dialogue des gens de métier

Alex Lainé est formateur et chercheur dans l'accompagnement et l'évaluation de la VAE au sein de divers dispositifs de certification. Dans cet ouvrage, à travers l'analyse de nombreuses pratiques des jurys et d'accompagnement en VAE, il définit les conditions d'une évaluation rigoureuse et celles d'un accompagnement méthodique.

D'INFOS
www.editions-eres.com/ouvrage/4287/evaluer-l-experience-en-vae



France Inter,
14 octobre 2018
(54 min.)

À LA RADIO

Questions politiques : Muriel Pénicaud

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, était l'invitée de l'émission "Questions politiques" et a commenté les chiffres du chômage, la réforme de l'assurance chômage, la formation professionnelle et la réforme des retraites.

D'INFOS
Rediffusion sur YouTube :
www.youtube.com/watch?v=jkJztVs2vTO



OpcaliaTV,
14 novembre
2018 (13 min.
45 sec.)

SUR LE WEB

Good Morning la formation : épisode 2

Pour ce second épisode de la nouvelle émission Good Morning la formation, Laurent Gérard accueille Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas, l'Opca de la branche culture, communication, médias et loisirs. Un échange sur les actualités du monde de la formation vu par un Opc de branches : collecte, CPF, alternance, accompagnement des branches, etc.

D'INFOS
<https://tv.opcalia.com/juridique/fff5ccd3db.html?profil=1>



Paris : ministère
de l'Enseignement
supérieur, de la
Recherche et
de l'Innovation,
novembre 2018.
28 p.

PUBLICATION

Enseignement supérieur, recherche, innovation en chiffres 2018

Ce fascicule synthétique présente les chiffres structurants de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, et de l'Innovation : vingt indicateurs-clés, allant de l'obtention du baccalauréat et l'entrée dans l'enseignement supérieur à l'insertion professionnelle des diplômés ; et vingt indicateurs caractérisant la recherche et l'innovation.

D'INFOS
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid135727/enseignement-superieur-recherche-et-innovation-en-chiffres.html

Glossaire



LE SECTEUR FORMATION COMPREND DE NOMBREUX SIGLES OU ACRONYMES (DISPOSITIFS OU ORGANISMES).
LA RÉDACTION VOUS PROPOSE CE GLOSSAIRE.

A

Adec : action de développement de l'emploi et des compétences
Afpa : Agence pour la formation professionnelle des adultes
AFPR : action de formation préalable au recrutement
Agefiph : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Ani : accord national interprofessionnel
APapp : Association pour la promotion du label APP
APP : Atelier de pédagogie personnalisée

C

Carif : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CEC : cadre européen des certifications
CEC : compte d'engagement citoyen
Cedefop : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Centre Inffo : Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
CEP : contrat d'études prospectives
CEP : conseil en évolution professionnelle
Cese : Conseil économique, social et environnemental
CFA : centre de formation des apprentis
CIBC : centre interinstitutionnel de bilan de compétences
Cif : congé individuel de formation
CIO : centre d'information et d'orientation
CléA : certificat socle de connaissances et de compétences
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
Cnefop : Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle
CNEFP : Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
COE : Conseil d'orientation pour l'emploi
Copaneff : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
Coparef : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPA : compte personnel d'activité
CPC : commission paritaire consultative
CPF : compte personnel de formation
CPNE : commission paritaire nationale pour l'emploi

C2P : compte professionnel de prévention
CPRDFOP : contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles
CQP : certificat de qualification professionnelle
Crefop : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

D

Dafpic : Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (Dafpic)
Dava : Dispositif académique de validation des acquis (service du Rectorat)
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Dima : dispositif d'initiation aux métiers en alternance
Dieccte : Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DPC : développement professionnel continu

E

ECTS : système européen de transfert des unités de cours capitalisables
Edec : engagement de développement de l'emploi et des compétences
É2C : École de la deuxième chance
EI : entreprise d'insertion
EOD : enseignement ouvert et à distance
Épide : Établissement pour l'insertion dans l'emploi
Ésat : établissement ou service d'aide par le travail

F

Faf : Fonds d'assurance formation
Fest : formation en situation de travail
FFP : Fédération de la formation professionnelle
FIPHP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNDMA : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FOAD : formation ouverte et à distance
Fongecif : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FPC : formation professionnelle continue
FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE : Fonds social européen

G

Geiq : groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIP : groupement d'intérêt public
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Gréta : groupement d'établissements publics de formation

M

ML : Mission locale

O

Octa : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
Opacif : organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
Opca : organisme paritaire collecteur agréé
OPQM : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
Oref : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P

PMSMP : période de mise en situation en milieu professionnel
Plie : Plan local pour l'insertion et l'emploi
POE : préparation opérationnelle à l'emploi

R

RFF : rémunération de fin de formation
RFPE : rémunération formation de Pôle emploi
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
Rome : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

S

SMA : service militaire adapté
SFCU : service de formation continue universitaire
SPE : service public de l'emploi
SPO : service public de l'orientation
SPRFP : service public régional de la formation professionnelle
SPRO : service public régional de l'orientation
SRC : service régional du contrôle de la formation continue

U

Urof : Union régionale des organismes de formation

V

VAE : validation des acquis de l'expérience

LES FICHES PRATIQUES DE LA FORMATION CONTINUE : LA RÉFÉRENCE DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION !



opérateur de compétences

CPF

Certification

CFA

Loi Avenir professionnel intégrée

*La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation*

FICHES PRATIQUES
www.centre-info.fr/droit

FICHES PRATIQUES
www.centre-info.fr/droit

édition
2019

FICHES
Les fiches pratiques de la formation continue
PRATIQUES
www.centre-info.fr/droit

Outil fonctionnel, conçu pour les professionnels de la formation des secteurs publics et privés, les Fiches pratiques de la formation continue offrent un contenu opérationnel, pratique et vivant, alliant exposés juridiques, schémas et tableaux.

Les Fiches pratiques de la formation continue sont actualisées en permanence pour tout savoir des évolutions législatives réglementaires. Leur contenu, fiable et opérationnel, aide les professionnels à sécuriser leur organisation et à en fiabiliser la mise en œuvre.