

P.2

*L'événement*

PROJET DE LOI : LES TROIS  
AMENDEMENTS QUI CHANGENT  
LA DONNE

P.24

*L'interview*

ESTELLE SAUVAT, HAUT-COMMISSAIRE  
À LA TRANSFORMATION DES  
COMPÉTENCES

P.28

*L'entretien*

PIERRE COURBEBAISSÉ, NOUVEAU  
PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DE  
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 946 • Du 15 au 30 juin 2018 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

P.9 *À la une*

## JEAN WEMAËRE, UN PASSAGE DE TÉMOIN À L'HEURE DE LA RÉFORME

Jean Wemaëre  
(ici en 2009)  
vient de quitter  
la présidence  
de la Fédération  
de la formation  
professionnelle.

30 JANVIER AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019 :  
réservez dès à présent ces dates

DRH, responsables de formation en entreprise publique ou privée, organismes de formation, décideurs et acteurs du champ de la formation et de l'orientation professionnelles,

Centre Inffo vous attend à Biarritz en 2019 pour une manifestation exceptionnelle :

## UHFP 2019

*l'emploi, l'apprentissage, la formation et l'orientation professionnelles à l'heure des réformes !*

- Pour tout connaître des nouvelles règles du jeu
- Pour échanger avec les meilleurs experts du secteur
- Pour partager les moments conviviaux

UNIVERSITÉ D'HIVER  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE



www.centre-inffo.fr/uhfp

BIARRITZ

## Sommaire



p. 2 **L'événement**  
Projet de loi : les trois amendements qui changent la donne

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**  
Jean Wemaëre, un passage de témoin à l'heure de la réforme

p. 15 **Guide pro**  
**Expertise**  
Quelle réforme pour la certification professionnelle ?  
**Savoir-agir**  
Les atouts de la classe virtuelle  
**Législation**  
La Région chargée de nouvelles missions en matière d'orientation professionnelle

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**  
Estelle Sauvat, haut-commissaire à la transformation des compétences

p. 28 **L'entretien**  
Pierre Courbebaisse, nouveau président de la Fédération de la formation professionnelle

p. 30 **Vu d'ailleurs**  
Bénin : le réseau des Maisons familiales rurales

p. 32 **Reportage**  
Trois chantiers délocalisés pour découvrir l'éco-construction

p. 34 **Itinéraire**  
Anne-Hélène Le Guennec : objectif médiation

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

## En deux MOTS

### Pic

"Le Plan d'investissement dans les compétences doit se traduire par deux millions de success stories !", affirme la haut-commissaire chargée de la transformation des compétences, Estelle Sauvat, dans une interview accordée à *Inffo formation* (lire pages 24 à 27). L'ambition du Pic est de financer la formation d'un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et d'un million de jeunes éloignés du marché du travail, d'ici 2022. "Notre enjeu est de construire une société des compétences plus inclusive et plus compétitive pour les entreprises", analyse Estelle Sauvat. "Nous allons désormais inviter les Régions à formuler des propositions, dans le cadre de Pactes régionaux. Le travail qui durera quatre mois permettra de définir des axes communs de transformation."

### Transparence

Successeur de Jean Wemaëre à la tête de la Fédération de la formation professionnelle, Pierre Courbebaisse était déjà très impliqué dans la préparation de l'actuelle réforme de la formation professionnelle, alors qu'il était encore vice-président. "C'était très intéressant de prendre de la hauteur et de saisir précisément les enjeux auxquels nous devons répondre", expose-t-il dans la rubrique L'entretien (lire pages 28 et 29). La FFP se veut un soutien de la réforme, en particulier sur la monétisation du compte personnel de formation et son accès direct par l'intermédiaire d'une application mobile. Parmi les priorités de sa présidence, Pierre Courbebaisse met en avant son souci de transparence.

La rédaction

à suivre...



Retrouvez sur [www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr) ce numéro téléchargeable et les documents-clés



Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • O1 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr  
 • **Directeur de la publication** : Julien Nizri • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz  
 • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguery, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Mireille Broussous, Françoise Gérard, Véronique Le Saux, Mariette Kammerer, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Catherine Stern • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Latré-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, O1 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

## PROJET DE LOI RELATIF À LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

# LES TROIS AMENDEMENTS QUI CHANGENT LA DONNE

L'examen au Parlement du projet de loi relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel a débuté le 11 juin. Sur les 297 amendements retenus par la commission des affaires sociales de l'Assemblée, trois apportent des modifications substantielles à l'architecture financière, au dispositif du CPF de transition et au calendrier des futurs opérateurs de compétences.

Catherine Trocquemé



### L'IMAGE

L'hémicycle de l'Assemblée nationale. Le projet de loi relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel a été examiné par les députés du 11 au 15 juin. Il le sera par les sénateurs à partir du 9 juillet. La procédure accélérée ayant été engagée par le gouvernement, il n'y aura qu'une seule navette entre les deux assemblées.

**À** l'heure où nous mettons sous presse, l'examen du projet de loi sur la réforme de la formation et de l'apprentissage venait de débuter à l'Assemblée nationale. Lorsque le texte est arrivé en commission des affaires sociales, les 29 mai dernier, trois sujets en particulier ont suscité des questions, largement relayées par les députés : la suppression des exonérations de la taxe d'apprentissage, la complexité des modalités du compte personnel de formation (CPF) et la perti-

nence opérationnelle de l'agenda du regroupement des futurs opérateurs de compétences. Le gouvernement en a pris acte et a porté, avec la rapporteure du projet de loi, Catherine Fabre (LaREM), trois amendements majeurs.

### Les exonérations de la taxe d'apprentissage maintenues

L'amendement relatif à l'article 17 consacré au financement est revenu sur la suppression des exonérations de la taxe d'apprentissage. Cette mesure inquiétait les secteurs associatif et agri-

cole, les employeurs assujettis aux bénéfices non commerciaux et certaines entreprises de moins de 10 salariés. En maintenant ces exonérations, l'amendement simplifie le calendrier de mise en œuvre de la réforme. La période transitoire initialement prévue, de 2019 à 2024, jugée peu "lisible pour les entreprises", est supprimée.

On estime à 600 millions par an le montant de ces aides. Une somme qui devait permettre de baisser le taux de prélèvement d'ici 2024. Par ailleurs, l'amendement maintient deux régimes distincts (taxe d'apprentissage et contribution à la formation professionnelle) au sein de la contribution unique et reprend une répartition entre deux catégories d'employeurs - de moins de 11 salariés et de 11 salariés et plus.

Enfin, l'amendement confirme la place centrale et stratégique de France Compétences, désigné comme l'unique destinataire des fonds mutualisés collectés par les Urssaf, et chargé "de leur répartition entre les organismes chargés du financement des actions de formation".



*L'amendement confirme la place centrale de France Compétences, désigné comme l'unique destinataire des fonds mutualisés collectés par les Urssaf"*

### Une nouvelle commission paritaire chargée du CPF de transition

Un amendement relatif à l'article 1<sup>er</sup>, consacré au CPF, simplifie les modalités de mise en œuvre du CPF de transition. Il confie le dispositif à une nouvelle Commission paritaire interprofessionnelle régionale. Agréée par l'État, elle devra apprécier la pertinence du projet, instruire la demande de prise en charge financière et décider ou non de financer le projet. Supprimé, donc, le passage obligé par le CEP (conseil en évolution professionnelle). Cet accompagnement reste une "possibilité offerte au salarié en fonction de son autonomie", comme le précise l'exposé des motifs.

Catherine Fabre, députée LaREM de Gironde, rapporteure du projet de loi à l'Assemblée nationale.



**31**  
OCTOBRE 2018,  
DATE LIMITE  
POUR LA  
CONCLUSION  
DES ACCORDS  
CONSTITUTIFS  
DES FUTURS  
OPÉRATEURS DE  
COMPÉTENCES.

L'amendement n'en dit pas plus sur cette nouvelle Commission paritaire. Difficile néanmoins de ne pas la rapprocher du profil des Fongecif. Ces derniers, très inquiets pour leur avenir, avaient mis en avant, ces derniers mois, leur expertise en matière de reconversion professionnelle.

### Les branches sous pression

Enfin, le troisième amendement relatif à l'article 19, consacré à la création des futurs Opérateurs de compétences, accélère la transformation des Opca. Pilier de la réforme de l'apprentissage confiée aux branches professionnelles, la rationalisation de ces opérateurs, gage d'efficacité, est considérée comme urgente par le gouvernement.

L'amendement fixe un nouveau calendrier très serré. Les accords constitutifs entre les branches et leurs Opérateurs de compétences devront être prêts au 31 octobre 2018, pour de nouveaux agréments au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les partenaires sociaux n'ont donc plus que cinq mois pour s'entendre sur une cartographie de leurs opérateurs de compétences. Autant dire que les branches sont sous pression. Dans un courrier du 29 mai, la ministre du Travail Muriel Pénicaud a confié à Jean-Marie Marx, président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) et à René Bargorski, président de l'Afref (Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation), la mission de proposer des pistes de regroupement des branches au sein des opérateurs de compétences. Leur rapport, attendu en août, définira leur périmètre selon une logique sectorielle ou de filière économique. ●



## Plan d'investissement dans les compétences 200 MILLIONS D'EUROS ALLOUÉS À LA FORMATION DES SALARIÉS EN INSERTION

**La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a signé le 28 mai un accord-cadre pour la formation des salariés du secteur de l'insertion par l'activité économique** dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (Pic).

"L'IAE est un pilier de notre politique d'insertion dans l'emploi, a-t-elle rappelé aux réseaux et Opcas signataires de l'accord. Le triptyque accompagnement, emploi, formation donne des résultats, c'est pourquoi nous consacrerons une part importante du Pic, 200 millions d'euros sur cinq ans, dont 20 millions en 2018, à



Le 28 mai, de droite à gauche, la sénatrice Christiane Demontès, présidente du Conseil national de l'IAE (CNIAE), Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Emmanuel Stéphant, président du réseau Chantier école.

la formation des salariés en insertion." La présidente du Conseil national de l'IAE, Christiane Demontès, a dit sa satisfaction. L'accord prévoit que les nouveaux crédits serviront à financer tout type d'action de formation (frais pédagogiques, frais annexes et une partie de la rémunération). Le Pic interviendra en cofinancement avec les Opcas : il pourra financer jusqu'à 50 % d'une action de formation et jusqu'à 80 % d'un projet d'ingénierie.

En tant que premier Opcas du secteur, Uniformation aura cette année une enveloppe de 13,5 millions d'euros à gérer, sur les 20 alloués par le Pic, a indiqué Thierry Dez, son directeur général. Des comités de pilotage régionaux, présidés par la Direccte, définiront des priorités par bassin d'emploi en fonction des besoins en compétences des entreprises.

**+ D'INFOS**  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)



## L'image Le 28 mai, lancement au Stade de France de l'opération Foot à l'école, qui inclut des formations professionnelles d'enseignants,

dans la perspective de la Coupe du monde de football féminin organisée en France en 2019. Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, et Laura Flessel, ministre des Sports, signent la convention avec Noël Le Graët, président de la Fédération française de football.

## Il l'a dit



**Nous sommes attendus sur l'emploi des jeunes. À Agefos-PME, l'alternance va devenir notre épicerie."**

**Joël Ruiz**  
directeur général de l'Opcas interprofessionnel Agefos-PME, dans un entretien accordé au *Quotidien de la formation*, édition du 4 juin dernier.

[www.actualite-de-la-formation.fr/le-quotidien-de-la-formation](http://www.actualite-de-la-formation.fr/le-quotidien-de-la-formation)



## Congrès de la CFDT POUR UN "DROIT EFFECTIF À LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE"

**Le 49<sup>e</sup> congrès de la CFDT s'est déroulé du 4 au 8 juin à Rennes. Devant l'Association des journalistes de l'information sociale, le 31 mai à Paris,**



Le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, à Rennes le 4 juin.

le secrétaire général Laurent Berger a insisté sur les besoins de formation "énormes" dans certaines entreprises où "les carnets de commande ne se remplissent plus" faute de moyens pour former les demandeurs d'emploi qui pourraient y répondre. Réitérant son opposition à la monétisation du compte personnel

de formation, il a estimé qu'elle pouvait "réduire la portée de ce droit". Il a appelé à "la mise en œuvre d'une gouvernance régionale quadripartite".

**+ D'INFOS**  
[www.cfdt.fr/portail/congres-2018](http://www.cfdt.fr/portail/congres-2018) congres-2018



**MARA BRUGIA**  
directrice par intérim du Cedefop

Après la démission du directeur du Cedefop, James Calleja, la directrice adjointe, Mara Brugia, a été nommée directrice par intérim du Cedefop. Elle a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> juin. Le processus de nomination d'un nouveau directeur est en cours. Directrice adjointe depuis 2014, Mara Brugia, née à Pérouse, avait rejoint le Cedefop en 1994. En tant que chef de domaine (2004-2014), elle a dirigé des équipes d'experts travaillant sur l'analyse des politiques de formation, en particulier sur l'apprentissage et les outils de reconnaissance et de transparence des qualifications.



**83 %**

des salariés sont séduits par l'idée de disposer d'un budget formation personnel

(sondage BVA pour BPI group, cabinet de conseil RH).

**33 %**

des salariés souhaitent utiliser leur budget CPF pour se reconvertir

(sondage BVA pour BPI group).

## Hackathon formation L'APPLICATION CPF, "CLÉ DE LA RÉUSSITE DE LA RÉFORME"



Des participants au concours de développeurs "Hack ta formation".

**Au terme d'un concours piloté par la Fédération de la formation professionnelle (FFP), les étudiants lauréats du hackathon** (concours de développeurs) "Hack ta formation" se sont retrouvés le 5 juin au ministère du Travail pour présenter à Muriel Pénicaud leur vision de la future application CPF (compte personnel de formation).

L'occasion de "passer d'un droit perçu comme théorique à un droit accessible, pour toute la population active", s'est félicitée Muriel Pénicaud. Les trois équipes distinguées ont présenté ce qui va devenir le principal outil d'accès à la formation dans le cadre du projet de loi Avenir professionnel. Le président de la FFP, Pierre Courbebaisse, ne manquait pas de

souligner l'enjeu : "Une véritable égalité d'accès à la formation" suppose de "réussir l'opérationnalité du CPF". Les étudiants de Lyon, Rennes et Montpellier ont expliqué comment ils avaient placé "l'utilisateur au centre". En quelques clics, leurs applis permettent de créer son compte CPF et de personnaliser son expérience par un test ou questionnaire - afin d'accéder à l'offre de formation la plus pertinente. Bien entendu géolocalisée, chaque proposition de formation sera enrichie d'avis d'anciens stagiaires et d'informations sur le taux de réussite, les débouchés, l'employabilité ou le salaire moyen. Enfin, l'appli intégrera l'inscription finale à la formation choisie, et son paiement.

**+ D'INFOS** <http://hacktaformation.fr>



## Présidence du Medef LA FORMATION AU PROGRAMME DES CANDIDATS

Le débat des candidats était organisé au Conseil économique, social et environnemental.



Réunis le 31 mai à l'initiative de l'Institut de l'entreprise, les six candidats à la présidence du Medef ont débattu sur leur projet. Deux d'entre eux ont insisté sur la place que doit jouer la formation et l'apprentissage dans les priorités de l'organisation patronale : "Si je suis élu, j'organiserai des États généraux de la formation et de l'apprentissage", a indiqué Alexandre Saubot, ancien président de l'UIMM (Union des industries et métiers de

la métallurgie). Geoffroy Roux de Bézieux (vice-président délégué du Medef, chargé de l'économie) a insisté sur les opportunités ouvertes par la révolution technologique : "Un Observatoire prospectif des emplois et des compétences permettra de mettre en place des transitions entre filières", a-t-il déclaré.

+ D'INFOS

[www.institut-entreprise.fr](http://www.institut-entreprise.fr)

## Arofe FUSION DES TROIS CARIF-OREF DE NOUVELLE-AQUITAINE

La Région Nouvelle-Aquitaine et la préfecture finalisent la mise en place de la nouvelle Association régionale pour l'orientation, la formation et l'emploi (Arofe), avec la nomination de son directeur général, Jérôme Burguière. Cette organisation intégrera cet été les trois Carif-Oref actuels : Aquitaine Cap métiers, Agence régionale de la formation tout au long de la vie (Poitou-Charentes) et Prisme Limousin. Le siège social de la nouvelle association se situera au Centre régional Vincent-Merle, à Pessac. Elle disposera d'implantations territoriales à Angoulême, Limoges, La Rochelle et Poitiers. La présidence est confiée à Pierre-Yves Duwoye, ancien recteur d'académie, ancien directeur de cabinet de Vincent Peillon au ministère de l'Éducation nationale.

+ D'INFOS

[www.aquitaine-cap-metiers.fr](http://www.aquitaine-cap-metiers.fr)

## Rapport McKinsey D'ICI 2030, UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES NÉCESSAIRE ET ATTENDUE

Une récente étude réalisée par le cabinet conseil McKinsey pointe l'urgence d'adapter notre système de formation professionnelle aux défis de l'automatisation et de l'intelligence artificielle. Aux États-Unis et dans 14 pays européens, les compétences "physiques" et manuelles devraient reculer de 15 %. Ce glissement concerne près de la moitié des heures travaillées et de nombreux emplois – des conducteurs aux caissiers en passant par des postes administratifs à faible valeur ajoutée. De nouvelles compétences seront cruciales : technologiques (+ 55 %), mais aussi "sociales et émotionnelles" (+ 24 %). Ce dernier champ recouvre l'entrepreneuriat,



Lors du salon Viva Technology (24-26 mai 2018), Eric Hazan, directeur de McKinsey Digital en France.

le management, la prise d'initiatives. Enfin, les entreprises auront besoin de compétences liées à la créativité, la gestion de projet ou encore l'interprétation d'informations complexes (+ 8 %). McKinsey appelle cette nouvelle catégorie les "cols neufs". La formation initiale et

professionnelle jouera donc un rôle déterminant dans les années qui viennent. La montée en compétences et des remises à niveau régulières devront accompagner le développement de la robotisation et de l'intelligence artificielle. Le cabinet conseil évalue entre 30 % et 40 % les activités qui seront profondément transformées et exigeront donc une requalification.

+ D'INFOS

[www.mckinsey.com/fr/our-insights](http://www.mckinsey.com/fr/our-insights)



## Hommage DÉCÈS DE FRANÇOISE DEGRESSAC, ANCIENNE RÉDACTRICE EN CHEF D'INFFO FLASH ET DU QUOTIDIEN DE LA FORMATION

Françoise Decressac est décédée le 25 mai à Paris. De 1989 à 2004, elle a été rédactrice en chef du bimensuel *Inffo Flash* (renommé depuis *Inffo formation*), avant de créer *Le Quotidien de la formation* en 2004.

Elle avait 72 ans. Passée par *Liaisons sociales* où elle avait appris à connaître les dispositifs emploi-formation, Françoise Decressac avait également travaillé pour l'ANPE et l'Onisep sur les questions d'orientation. Incollable sur ces sujets, elle les a suivis, décryptés et commentés d'un œil incisif au sein des différentes publications de Centre Inffo où elle a effectué ensuite toute sa carrière. "Centre Inffo ayant un rôle de relais, il s'agissait de faire connaître au plus grand nombre la réalité des évolutions sur le terrain, la richesse des expériences dans les branches, les entreprises, de recentrer l'information sur les faits, les chiffres, de sortir de débats idéologiques", nous disait-elle, à l'occasion



de l'édition de notre numéro "40 ans de Centre Inffo", en novembre 2016. Vingt-sept ans plus tôt, à son arrivée, *Inffo Flash* était un support d'information juridique et documentaire. "C'était une information un peu aride. Il était temps de proposer aux lecteurs un journal qui reflète plus concrètement la mise en œuvre des dispositifs sur le terrain et leurs initiatives, de donner la parole aux acteurs comme aux décideurs politiques et syndicaux",

poursuivait Françoise Decressac. "Très engagée dans les causes sociales ou humaines, s'indignant haut et fort, elle suscitait même de vifs débats avec ses confrères amis", se souvient Marie-Madeleine Sève, journaliste adhérente, tout comme Françoise, à l'Ajjs (Association des journalistes de l'information sociale). En août 2006, elle avait pris sa retraite pour s'installer à Fréhel, dans les Côtes-d'Armor. "Très active, branchée sur l'actualité locale et nationale, toujours prête à transmettre ses savoirs", elle participait à de nombreuses associations, créant notamment en 2016 un atelier d'écriture, Mots d'Armor. Ainsi qu'elle l'écrivait, "nous prenons le temps de les goûter, de les dire, de les laisser dire, ces mots qui ont des sens et des évidences surprenants, de les laisser venir à nous comme de petits enfants..." Tout un programme, qui s'est hélas interrompu le 25 mai.

+ D'INFOS

[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

## Afref DE L'“ÉDUCATION PERMANENTE” À L'INDIVIDUALISATION DE LA FORMATION

Au lieu d'un marché régulé paritairement, bientôt "cinq marchés de la formation"? Les intervenants de la matinée de l'Afref (Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation) du 31 mai, consacrée à "l'esprit des lois", ont relié histoire et prospective. Selon Marc Dennery, directeur associé du cabinet C-Campus, ces marchés seraient ceux des entreprises (estimé à 5 milliards d'euros), de l'alternance (5 milliards), du compte personnel de formation (1,3 milliards d'euros), des TPE spécifiquement (1 milliard) et enfin celui de la "co-construction", difficile à évaluer. René Bagorski, président de l'Afref, a exposé l'évolution des lois sur la formation depuis les concepts de Condorcet (l'instruction nationale) à la loi de 2003 qui fait disparaître l'"éducation permanente" au profit de l'enjeu économique, jusqu'à la consécration de l'individualisation de la formation.

+ D'INFOS

<http://fr.afref.org>



**“LES 8 COMPÉTENCES  
CLÉS EUROPÉENNES”**  
2 et 3 juillet à Paris

Au Conservatoire national des arts et métiers. Les enjeux du Cadre de référence européen, les modalités de sa mise en œuvre, à partir des résultats du projet "Eure.K" sur la reconnaissance, la valorisation, la validation et l'accréditation des acquis d'apprentissage.  
[www.eure-k.eu](http://www.eure-k.eu)

**8° RENCONTRE THÉMATIQUE EPALE  
FRANCE**

5 juillet à Paris

Organisée par l'agence Erasmus+ France Éducation & Formation et la plateforme collaborative Epale France. L'orientation dans l'éducation et la formation des adultes. Un focus sur le conseil en évolution professionnelle.  
[www.agence-erasmus.fr](http://www.agence-erasmus.fr)



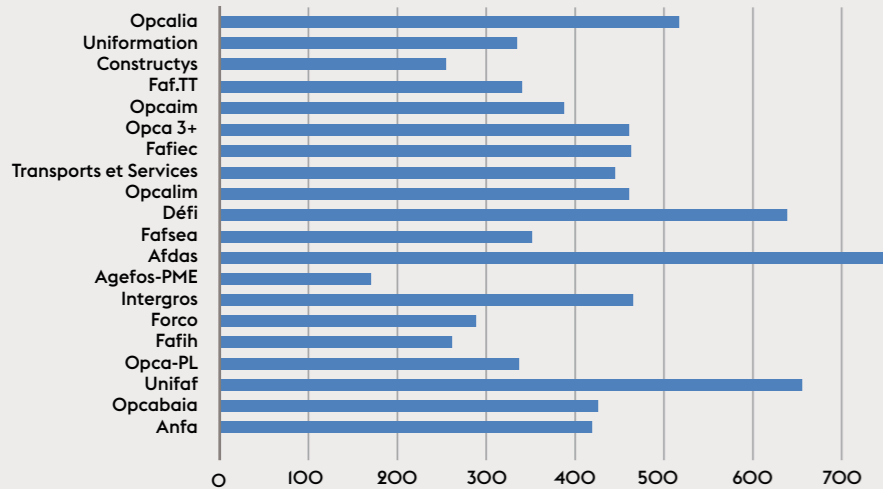
## ÉVALUATION DES PERFORMANCES DES OPCA ET OPACIF

Un récent rapport de l'Igas (Inspection générale des affaires sociales) s'attache à tirer les enseignements des six premières années de mise en œuvre des conventions triennales d'objectifs et de moyens conclus entre l'État et les organismes paritaires collecteurs agréés – 20 OPCA et 25 Opacif. Saluant leur impact positif, l'Igas reconnaît une meilleure connaissance mutuelle, un dialogue renforcé, une dynamique collective et une amélioration de la gestion des organismes.

Infographie Centre Info

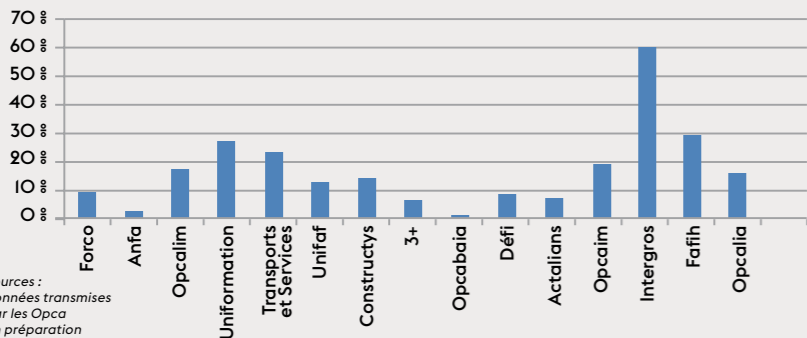
www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2017-127R.pdf

### COLLECTE PAR SALARIÉ RELEVANT DU CHAMP DE L'OPCA (en euros)



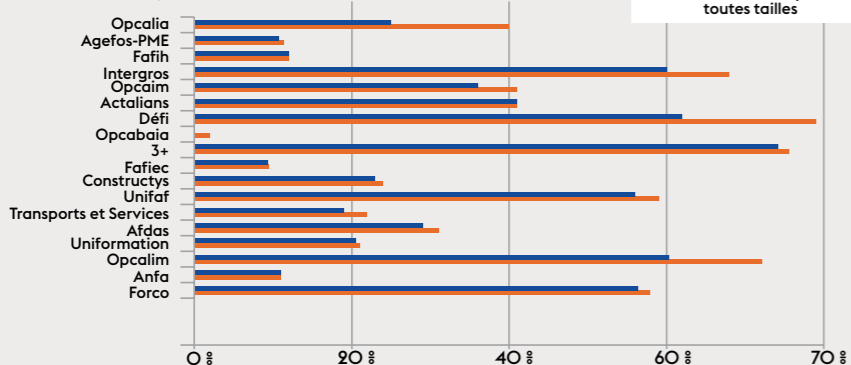
Sources : ESF, collectes effectuées au titre de l'année 2016.

### MONTANTS RELATIFS ENGAGÉS AU BÉNÉFICE DES DEMANDEURS D'EMPLOI (en pourcentage)



Sources : données transmises par les OPCA en préparation des comités de suivi des Com.

### TAUX D'ENTREPRISES CONSEILLÉES EN 2016 (en pourcentage)



LES 20 OPCA ET LES 25 OPACIF GÈRENT PRÈS DE



DE CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES DESTINÉES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION.

LES PLAFONDS DE FRAIS DE GESTION :



DE LA COLLECTE POUR LES OPCA.



C'EST LA CONTRIBUTION DES OPCA DÉDIÉE AU FPSPP (FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS).

Les administrateurs de la Fédération de la formation professionnelle, réunis le 13 avril 2018. Septième en partant de la droite : Jean Wemaère, président-fondateur. À sa droite, Emmanuelle Pérès, alors déléguée générale de la FFP. Et à sa droite, Pierre Courbebaisse, nouveau président de la FFP.



## Président-fondateur de la Fédération de la formation professionnelle

# JEAN WEMAÈRE, UN PASSAGE DE TÉMOIN À L'HEURE DE LA RÉFORME

Président de la Fédération de la formation professionnelle depuis sa création en 1991, Jean Wemaère a cédé la place à Pierre Courbebaisse en avril dernier. S'il reste actif au sein de la FFP, dont il est aujourd'hui "président-fondateur", ce passage de témoin constitue l'occasion de revenir sur vingt-sept ans de transformations du secteur de la formation professionnelle, et sur les défis à venir dans un contexte de réforme. Au sein de son entreprise, le président du groupe Demos s'investit lui-même depuis longtemps sur les enjeux d'internationalisation ou de digitalisation de son activité.

Propos recueillis par Aurélie Gerlach et David Garcia

Jean Wemaëre présente l'étude *Formation professionnelle, faire décoller l'investissement dans les compétences*, réalisée avec le cabinet Roland Berger, le 11 octobre 2017.

## JEAN WEMAËRE, PRÉSIDENT-FONDATEUR DE LA FFP : "Notre métier est en perpétuelle évolution"

avons saisi deux fois le Conseil de la concurrence, qui nous a donné raison. En 2000, il a rendu un avis affirmant que la formation professionnelle n'était pas un service public. Cela justifiait l'application de la législation des marchés publics et, donc, le respect du droit de la concurrence. Sept ans plus tard, la seconde saisine concernait l'AFPA à qui nous reprochions d'être juge et partie dans le service public de l'emploi. Là encore, le Conseil est allé dans notre sens.

Un autre chantier que la FFP a mené dès sa création est celui de la professionnalisation et de la qualité. C'est pourquoi la FFP a été, avec le ministère du Travail, à l'initiative de la création de l'OPQF (Office professionnel de qualification des organismes de formation) en 1994.

### Vous promouvez également la notion de "capital humain". Pensez-vous qu'elle se soit imposée ?

Dès les années 80, j'ai perçu l'enjeu qu'il y avait à démontrer la valeur ajoutée de notre activité. En 2006, j'ai créé au sein du Groupement des professions de service et du Medef une commission sur les actifs immatériels. Il en est ressorti que l'actif immatériel le plus important, la première force de production d'une entreprise est le capital humain, et que la formation professionnelle constitue un moyen de le développer ! Cela a beaucoup intéressé. En 2013 et 2016, les ministères l'Économie et des Finances et du Travail nous ont confié deux missions démontrant l'intérêt de cet investissement<sup>3</sup>. ●●●

#### REPÈRES

### VERS UNE GRANDE CONFÉDÉRATION DÉDIÉE À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION

"J'ai commencé à réfléchir à la création d'une grande confédération de l'enseignement et de la formation, qui pourrait être la plateforme de tous les acteurs engagés dans les processus d'acquisition de savoirs et de compétences tout au long de la vie", explique Jean Wemaëre.

### Pouvez-vous revenir sur la création de la Fédération de la formation professionnelle ?

Plusieurs victoires ont rapproché les organismes de formation à partir des années 70, par exemple l'obtention de la possibilité d'être assujettis à la TVA alors qu'une directive de Bruxelles prévoyait que la formation y échappait. Cependant, le facteur déclencheur a été la négociation de la convention collective entre 1978 et 1987, date de la signature. Président de la CSNOF<sup>1</sup> à partir de 1984, j'ai œuvré au rapprochement avec nos amis de l'Unorf<sup>2</sup> – qui regroupait des organismes associatifs et paritaires. Pour que nous soyons représentatifs, il fallait aussi que les OF venant du conseil, comme par exemple la Cegos qui adhérait au Syntec, nous rejoignent. C'est pourquoi le Syntec Formation a été créé. Ce dernier, le CSNOF et l'Unorf ont fusionné pour devenir la FFP en 1991. J'en suis resté le président pendant vingt-sept ans.

### De quelle manière la Fédération a-t-elle pesé dans l'évolution du monde de la formation ?

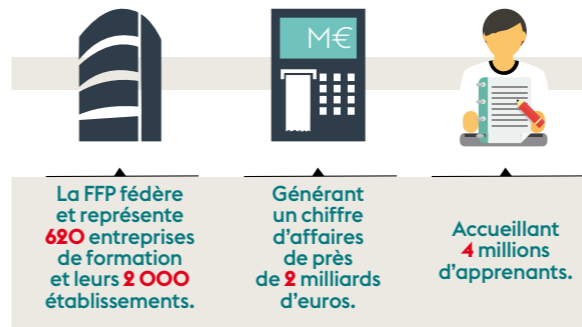
L'un des chantiers a été la reconnaissance de notre activité comme une activité de marché. Nous

Notre message a inspiré le gouvernement !"



1. Chambre syndicale nationale des organismes de formation.
2. Union nationale des organismes de formation
3. "Rendre compte des impacts économiques et sociétaux des investissements en formation professionnelle" (2013) et "Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité" (2016).

### LES CHIFFRES-CLÉS DE LA FFP



●●● Cette idée est aujourd'hui l'esprit même de la réforme, et je pense avoir contribué à cela.

### Avez-vous été confronté à des résistances ?

Je me souviens d'une table ronde au ministère du Travail en 2012, avec l'ancienne DGEFP, Emmanuelle Wargon. Tandis que j'intervenais sur le capital humain, trois personnes se sont levées et sont parties en me disant : "Monsieur, l'être humain n'est pas un capital !". Cela faisait débat.

### Quelle réflexion menez-vous au sujet des nouvelles technologies appliquées à la formation professionnelle ?

En 1991, avec Jean-Marie Luttringer, nous avons rédigé un livre blanc sur l'évolution des métiers de la formation. Parler de digitalisation, à une époque où tout le monde concevait la formation comme un face-à-face, c'était novateur. Aujourd'hui, la réforme prend également en compte ces évolutions. Notre message a inspiré le gouvernement !

Il faut à présent que le client évolue et adopte de nouvelles pratiques comme le *e-learning*, le *blended*, la réalité virtuelle... Les grandes entreprises, qui ont à former beaucoup de monde, sont les plus en avance. D'autant qu'elles comprennent que cela contribue à sensibiliser les collaborateurs à la digitalisation de leur activité.

### À quoi ressemblera l'action de formation de demain ?

Difficile à dire, notre métier est en perpétuelle évolution ! Néanmoins, je pense que ce qu'il faut désormais comprendre est que l'on peut être en situation de formation à tout moment : à son poste de travail, avec ou sans tuteur, dans son bureau... Quantifier et organiser cela est plus difficile. Apprentissage collaboratif, *social learning*, accès à des bases de données sur internet, Mooc... Ces modalités vont certainement se développer, et seront enrichies par les nouvelles technologies. ●

## "Il faut retenir une conception extensive de l'éligibilité au CPF"



Jean Wemaëre ouvre le colloque "Capital humain et formation professionnelle, investissements pour la compétitivité" organisé par la FFP le 16 novembre 2016 au Conseil économique, social et environnemental.

### Quelles sont pour vous les conditions de la réussite de la réforme de la formation professionnelle ?

Le passage à l'abondement en euros du CPF, prévu par le gouvernement, est une excellente chose. Cependant, il est nécessaire de retenir une conception extensive de l'éligibilité au compte – notamment en ce qui concerne les *soft skills* –, sinon cela ne prendra pas. Cela pourrait englober également les formations co-construites avec l'entreprise. Imaginez : l'individu apporte 500 euros de son CPF et son employeur met la même chose au pot pour le financement d'une formation définie ensemble.

## Démontrer aux publics la richesse que la formation apporte"

### Que pensez-vous de l'évolution du rôle des Opca ?

Le système de l'intermédiation à la française, avec ses organismes collecteurs, n'a jamais bien fonctionné. Dans les autres pays, on est dans un système de *B to B* ! C'est pourquoi la transformation des Opca en opérateurs de compétences est une bonne chose, d'autant plus que la mission de réflexion sur les métiers et compétences de demain ●●●

Le 9 avril 2018, Jean Wemaëre ouvre la finale du Hackaton destiné à créer la future application du CPF.



●●● – longtemps sous-valorisée – va être très utile. Cela rejaillira sur les individus qui auront l'opportunité d'apprendre des métiers d'avenir et les formations à destination des demandeurs d'emploi s'inspireront de cette réflexion. C'est intelligent comme approche ! Je n'en connais pas de semblable dans d'autres pays.

**La formation bénéficie essentiellement aux plus qualifiés, comment y remédier sans intermédiation ?**

Inciter les bas niveaux de qualification à recourir à la formation est un enjeu majeur. Plusieurs pistes existent. La première est la reconnaissance de la formation, notamment en termes d'évolution dans le poste de travail et dans la rémunération. Cette idée est récente : la loi de 2014 est la première à faire ce lien. Le Medef et les employeurs en général ont longtemps été réticents !

Le CEP et l'entretien professionnel tous les six ans sont déjà de bons outils pour faire comprendre à l'individu la nécessité de prendre en charge son parcours. Il faudrait renforcer cela par l'organisa-

Le 20 juin 2012, la FFP et le cabinet Asterès dévoilent lors d'une conférence de presse le livre blanc *Libérer la formation*.



tion de journées consacrées à développer l'appétence des publics fragiles, et démontrer la richesse que cela apporte.

Notons que la réforme propose des mesures intéressantes, comme l'abondement de 300 euros supplémentaires de CPF par an pour le personnel non qualifié.

**Dans une récente chronique, le consultant Jean-Marie Luttringer regrette la disparition du Cif qu'il juge être un outil privilégié de reconversion pour l'individu. Qu'en pensez-vous ?**

Le Cif touchait 40 000 personnes par an, il s'agissait d'un dispositif élitiste. Notons également que le CPF permet toujours le financement de congés de reconversion, même si le budget diminue. Le gouvernement a fait le choix de la quantité plutôt que de privilégier quelques-uns.

Jean-Marie Luttringer a néanmoins raison lorsqu'il fait valoir que l'apprentissage de certains métiers d'avenir demande du temps et des moyens. Nous allons voir comment cela est géré par le ministère du Travail. ●



50 %

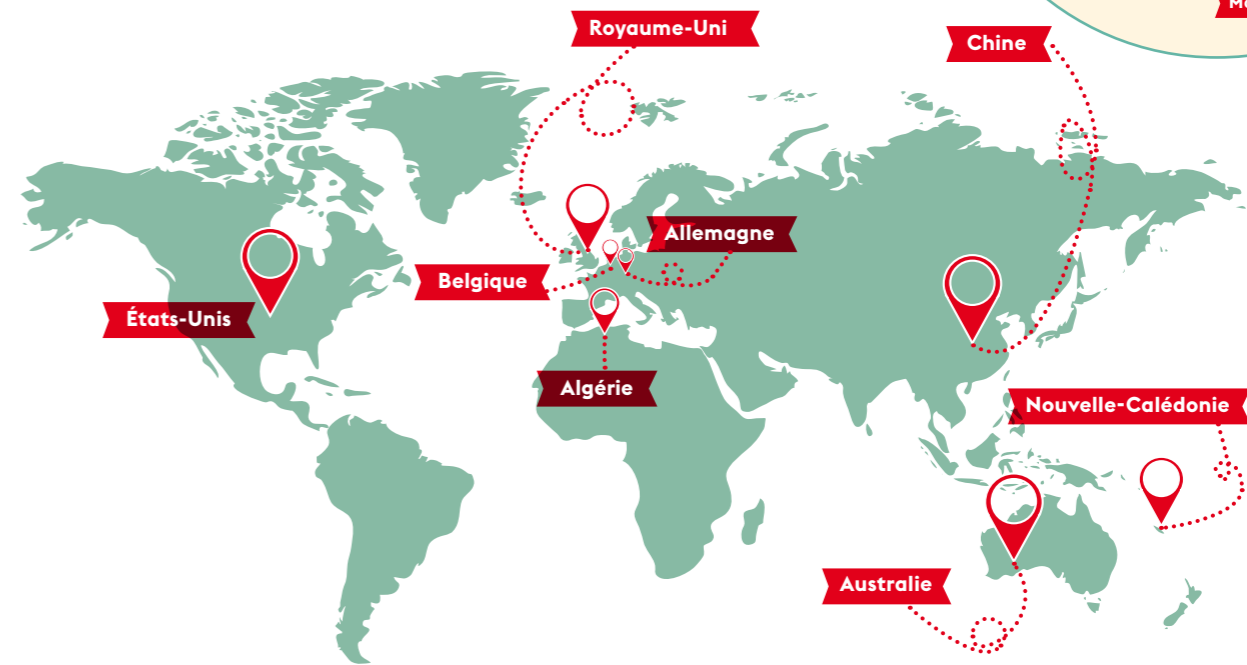
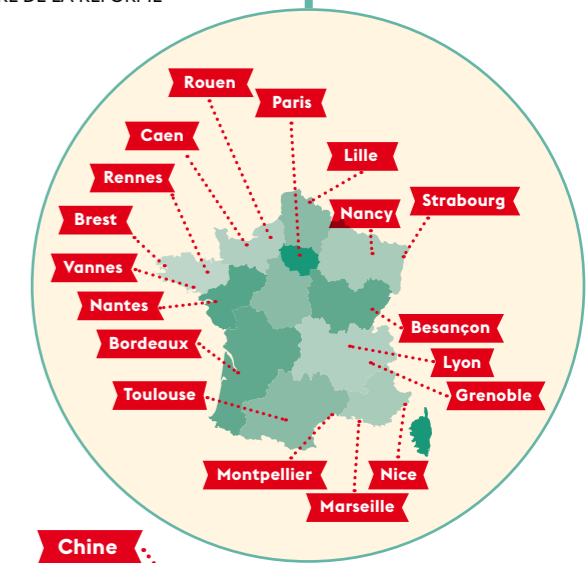
La FFP propose la mise en place d'un crédit d'impôt à hauteur de 50 % des dépenses de formation à titre personnel des actifs réalisés, dans le cadre d'un abondement du CPF (étude *Formation professionnelle - Faire décoller l'investissement dans les compétences, 2017*).

REPÈRES

**UN CRÉDIT D'IMPÔT FORMATION**

Parmi les pistes évoquées pour développer le recours à la formation professionnelle, Jean Wemaëre propose la mise en place d'un crédit d'impôt qui bénéficierait aux particuliers abondant leur CPF. "Pour l'heure, les pouvoirs publics refusent cette idée, en raison de son coût. Je prends contact avec des députés LREM comme Bruno Bonnel ou Cédric Villani pour les convaincre. Selon l'étude FFP - Roland Berger publiée fin 2017, cette mesure pourrait permettre jusqu'à 1 point de croissance du PIB", dit-il.

**"La formation professionnelle, un marché émergent en Chine"**



Carte de l'implantation de Demos dans le monde.

Infographie CentreInfo

**Demos est aujourd'hui présent dans 11 pays. Qu'est-ce qui vous a poussé à développer l'activité du groupe hors des frontières françaises ?**

Le point de départ a été le traité de Maastricht, en 1992 : j'ai compris qu'un vrai marché européen était sur le point de se mettre en place. J'ai donc créé un réseau d'opérateurs partenaires en Angleterre, Allemagne, Espagne... Il s'agissait alors essentiellement de monter ensemble des formations à destination de locaux sur les spécificités françaises (droit, réglementations, etc.). Comme cela ne se développait pas très vite, j'ai changé de tactique en 1999 et décidé de racher des organismes de formation à l'étranger ou d'en créer. Nous avons commencé à mettre en place une véritable offre européenne !

Je souhaitais aussi être présent dans le monde anglo-saxon et aux États-Unis, dont j'admirais les pédagogies intelligentes. En 2008, après l'introduction en bourse de Demos, j'ai acheté

le groupe Hemsley Fraser, l'un des leaders de la formation en Angleterre, très présent aux États-Unis.

**Pourquoi avoir entamé le développement de votre activité en Chine, voici plus de quinze ans ?**

La Chine va devenir la première puissance mondiale, il faut y être présent ! Au début des années 2000, j'ai eu l'occasion d'échanger avec un banquier de retour en France après un séjour à Shanghai. Il avait eu l'occasion de rencontrer l'équivalent local du CFPB (Centre de formation de la profession bancaire) et m'a dit : "Les Chinois adhèrent à l'OMC<sup>1</sup>, ils sont perdus face aux nouvelles réglementations et obligations auxquelles ils doivent se conformer."

Je suis allé à leur rencontre, aidé dans cette entreprise par un ancien collaborateur, Dai Shen<sup>2</sup>. À l'issue de l'entretien, nous avons décidé de la création d'une joint-venture<sup>3</sup>. Deux ans après, ●●●



1. Organisation mondiale du commerce.
2. Dai Shen a par la suite réintégré le groupe Demos, dont il est devenu directeur général avant de prendre la tête de Brest Business School, rachetée par le groupe Weidong Cloud Education. Il est senior vice-président du groupe chinois depuis 2016.



●●● nous avons voulu aller plus loin. En 2004, nous avons créé une filiale à Pékin. J'avoue avoir toujours été curieux de la Chine. L'un des grands oncles de mon épouse, un ancien jésuite qui a travaillé avec Matteo Ricci pour évangéliser les mandarins chinois, est enterré à Pékin dans la cour du parti !

En septembre 2016, visite chez Demos de Stanley Mutumba Simataa, vice-ministre de l'information de la République de Namibie et président de la Conférence générale de l'Unesco. À sa gauche, Dai Shen, senior vice president de Weidong Cloud Education Group et ancien directeur général du groupe Demos.



fortuné qui s'est développé dans la formation initiale et vise désormais la formation professionnelle.

Par l'intermédiaire de Dai Shen, nous nous sommes rencontrés et avons tout de suite sympathisé. M. Wang a racheté les parts du groupe Montefiore, le fonds financier qui était entré au capital en 2012 pour me permettre de rembourser des dettes que j'avais contractées pour acheter une filiale anglaise. Il assure aujourd'hui le développement de Demos.

### Quel regard portez-vous sur la culture chinoise des affaires ?

La dimension mondiale les intéresse et la France particulièrement. Il y a toujours eu un lien culturel entre nos deux pays. Dès le XVII<sup>e</sup> siècle, Louis XIV amorçait une politique diplomatique en direction de Pékin et des relations privilégiées avec l'empereur ! Dans leur idée, on ne peut pas construire un groupe sans être présent en France. Ils sont respectueux de notre activité, et nous laissent une liberté totale, d'autant que la réglementation française de la formation est complexe.

### Où en est le marché de la formation professionnelle en Chine ?

C'est un marché émergent. Les Chinois commencent juste à être conscients de l'importance de la formation tout au long de la vie, comme réponse à des enjeux tels que l'évolution des métiers, l'impact des nouvelles technologies, l'internationalisation des critères de qualité... Auparavant, ils se préoccupaient surtout de développer les compétences de base de la population (lecture, calcul, etc.). Les métiers étaient simples, et recouraient à peu de technologie. Même si Weidong a des concurrents, il y en a peu. C'est un acteur important qui a l'oreille des pouvoirs publics et qui est intégré dans le développement économique du pays. ●

**3 000 consultants et formateurs** interviennent pour le groupe Demos. Avec près de **600 conseillers** de formation et administratifs.

**35 personnalités** composent le conseil de perfectionnement et **25 chercheurs, universitaires** ou experts des sciences humaines et sociales composent le comité scientifique.



3.

Une coentreprise, ou entreprise en participation.

### Pouvez-vous nous en dire plus sur le groupe chinois Weidong Cloud Education, qui a pris les commandes de Demos en 2016 ?

À l'origine, c'est un groupe spécialisé dans le bâtiment, les travaux publics et la gestion immobilière. Dans l'optique de faire bénéficier la société de leur succès – comme cela se fait beaucoup en Chine – ils ont décidé d'investir dans le développement de produits pédagogiques en ligne, dans le domaine de la formation initiale (connaissances de base, calcul...). Ils ont une tour à Tsingtao avec 300 développeurs dédiés et sont le premier partenaire mondial de l'Unesco dans le domaine de l'éducation.

### Comment se sont noués les premiers contacts ?

Je connaissais bien un vice-ministre chinois de la Fonction publique, qui venait souvent en France. Un jour il me confie avoir dans son staff une certaine mademoiselle Wang, fille d'un entrepreneur chinois

## REPÈRES

### L'AFRIQUE EN LIGNE DE MIRE

"L'un des souhaits du groupe Weidong est que nous collaborions pour développer des produits, et des nouvelles formes de formation à destination de la Chine, mais aussi de l'Afrique", affirme le fondateur de Demos.

Il juge en effet que ce continent en développement est un marché d'avenir. "Il faut créer des emplois sur place, et pour cela, la formation est nécessaire. Les besoins sont immenses. Pour l'heure, nous n'en sommes qu'aux débuts."

## Projet de loi Avenir professionnel QUELLE RÉFORME POUR LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE ?

Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo

### ÉVOLUTION DES RÉPERTOIRES NATIONAUX

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel refonde l'élaboration et la régulation des certifications en lien avec les besoins du marché de l'emploi (article 14). Le Répertoire national des certifications professionnelles est maintenu. Un Répertoire spécifique remplacera l'Inventaire pour les certifications et habilitations "correspondant à des compétences professionnelles complémentaires". Celles enregistrées au Répertoire national seront définies par trois référentiels : d'activités (situations de travail et activités exercées, métiers ou emplois visés), de compétences (y compris transversales) et d'évaluation (critères et modalités). Elles seront classées par niveau et domaine d'activité (selon un Cadre national des certifications qui sera établi par décret) et constituées de blocs de compétences, définis comme des "ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées". Les certifications ou habilitations enregistrées au Répertoire spécifique pourront



faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles. ●

ou au Répertoire spécifique, seront enregistrées pour une durée maximale de cinq ans. ●

### 2 PROCÉDURES D'ENREGISTREMENT

La procédure de demandes d'enregistrement au Répertoire spécifique sera alignée sur celle du Répertoire national. Deux modalités distinctes sont prévues : enregistrement "de droit commun" (dont les diplômes et titres délivrés au nom de l'État) ou selon des "conditions simplifiées", pour les certifications portant sur des métiers et compétences identifiées par France Compétences comme "particulièrement en évolution". Toutes les certifications, publiques ou privées, au Répertoire national

### 3 COMMISSION CERTIFICATION DE FRANCE COMPÉTENCES

Les deux Répertoires seront établis et actualisés par France Compétences (qui se voit confiées les missions relevant jusqu'ici de la Commission nationale de la certification professionnelle, CNCNP), dotée d'une commission Certification professionnelle. Laquelle sera dotée d'une compétence régulatrice : son avis conforme sera ainsi exigé pour toute demande d'enregistrement. Ceci en conformité avec la compétence de prospective, de veille et d'évaluation dévolue à France Compétences. ●

## Accompagnement des stagiaires LES ATOUTS DE LA CLASSE VIRTUELLE

Mireille Broussous, journaliste

Rien de tel, quelques semaines après une formation en présentiel, que d'utiliser la classe virtuelle – en ligne et en direct avec le formateur – pour revenir avec les stagiaires sur ce qu'ils ont mis en application.

“La classe virtuelle s'articule parfaitement avec le présentiel mais aussi avec le e-learning. Après avoir travaillé en toute autonomie sur des modules, la classe virtuelle permet aux apprenants d'être accompagnés. Par ailleurs, elle est aussi de plus en plus souvent utilisée de façon exclusive”, explique Thomas Papillon, manager classe virtuelle chez AF2A, spécialiste français de la formation en assurances.

### ► De nombreux avantages

Pour le salarié, une formation en classe virtuelle est facile à intégrer à son emploi du temps, permet d'éviter des déplacements et limite donc son coût. Du côté de l'organisme de formation, elle est sécurisante car il ne faut pas un très grand nombre de participants pour rentabiliser la formation. Par ailleurs, elle est adaptée à tous les types de formations hormis, bien sûr, à celles qui nécessitent des manipulations.

### ► Règles de base

La durée d'une formation en classe virtuelle ne peut excéder deux heures et demie. Sinon, gare à la déconnexion des stagiaires, même si une pause a lieu. Quant au nombre



de participants, l'idéal est qu'il se situe entre quatre et dix, afin qu'entre eux les interactions soient optimales.

### ► Créer une dynamique

“Le formateur doit impulser un rythme. Il veille à ce que les séquences s'enchaînent bien et gère son timing de façon précise”, rappelle Thomas Papillon. La prise de parole par le formateur ne peut excéder dix minutes d'affilée. Ensuite, à lui de questionner les participants, de lancer des quiz ou des ateliers en petits groupes. Le silence est à bannir ! Le formateur doit animer la séance en permanence.

Les supports (PowerPoint, jeux, images, etc.) doivent être esthétiques et soignés pour susciter l'attention. Pour relancer la dynamique, il peut s'efforcer de surprendre les participants grâce à des courtes vidéos ou des photos décalées.

### ► Étonnement

Malgré la webcam, certains stagiaires sont plus à l'aise devant leur ordinateur qu'en salle. “Ils sont souvent très satisfaits d'apprendre autant dans un tel contexte et étonnés d'avoir eu le sentiment d'une cohésion de groupe”, conclut Thomas Papillon. ●

### UNE INTERFACE FLUIDE

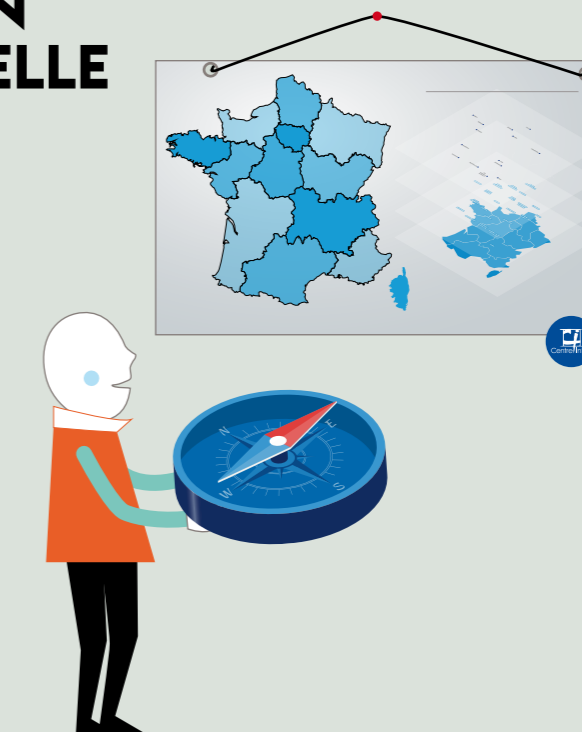
“Il est impératif que le matériel fonctionne bien, que l'on se voit, que l'on s'entende sans entrave. Les participants doivent être munis d'un casque et d'un micro afin de pouvoir rester concentrés”, rappelle Thomas Papillon, expert en classe virtuelle chez AF2A. L'interface doit offrir des fonctionnalités adaptées : petite icône indiquant au formateur que tel stagiaire veut prendre la parole, possibilité de poser des questions par écrit au formateur, capacité à créer des sous-groupes qui momentanément ne peuvent communiquer entre eux, etc.

## Projet de loi Avenir professionnel LA RÉGION CHARGÉE DE NOUVELLES MISSIONS EN MATIÈRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel organise l'extension des missions des Régions en matière d'orientation pour accompagner le parcours de formation des jeunes, quel que soit le projet professionnel visé (article 10).

Le projet de loi intègre dans les missions du SPRO (service public régional de l'orientation) celle d'information des jeunes en formation initiale sur les métiers et les évolutions de l'emploi. La Région bénéficiera du concours de l'Onisep (pour l'élaboration de la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions) et des services de l'État (pour la diffusion de cette information et sa mise à disposition des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur). Les missions exercées par les Délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements (Dronisep) seront transférées aux Régions (de même qu'à la collectivité de Corse et aux collectivités territoriales de Martinique et de Guyane). Les transferts de compétences ayant pour conséquence d'accroître les charges des collectivités ouvriront droit à une compensation financière. En outre, l'État pourra, à titre expérimental et pour une durée de trois ans, avec l'accord des



intéressés, mettre à la disposition des Régions des agents exerçant dans les services et établissements relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale.

Ces dispositions découlent d'un double constat, formulé dans l'étude d'impact. D'une part, le positionnement actuellement dévolu aux Régions en matière d'orientation, et le fait que l'orientation des publics scolaires et universitaires échappe à leur compétence, ne facilitent pas la mise en place du SPRO et ne favorisent pas la diffusion auprès des élèves et de leur famille d'une information sur l'environnement économique, les métiers et les formations professionnelles ancrée dans les réalités du territoire régional. D'autre part, la politique

### DOSSIER LÉGISLATIF

L'Assemblée nationale publie sur son site un dossier législatif détaillé, avec tous les textes de référence : le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel déposé le 27 avril 2018, l'étude d'impact, l'avis du Conseil d'État, les travaux des commissions des affaires sociales, des affaires culturelles et des affaires économiques, et les discussions en séances publiques à l'Assemblée, du 11 au 15 juin.

### + D'INFOS

[www.assemblee-nationale.fr/15/dossiers/choix\\_avenir\\_professionnel.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/15/dossiers/choix_avenir_professionnel.asp)

d'orientation des élèves définie par l'État se caractérise par une approche éducative de l'orientation, développée dans les apprentissages disciplinaires. Depuis la rentrée 2015, cette approche est inscrite dans le cadre du parcours Avenir, proposé à tous les élèves de la classe de sixième à celle de terminale. La découverte du monde économique et professionnel est le premier objectif de ce parcours, qui vise aussi le développement du sens de l'engagement et de l'initiative, ainsi que l'élaboration du projet scolaire et professionnel. Mais il peine à s'inscrire dans l'action pédagogique menée auprès des élèves. ●

+ D'INFOS [www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique](http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique)

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

## Centre Inffo à vos côtés COMPRENDRE LA RÉFORME DE LA FORMATION, RÉUSSIR LA TRANSITION

Comprendre les grands principes de la loi, connaître les évolutions réglementaires, s'approprier rapidement les nouveaux dispositifs et s'adapter à ce nouvel environnement : tout un *challenge* pour l'ensemble des acteurs du champ orientation-apprentissage-formation professionnelle ! Centre Inffo est à leur côté avec :

- le **Journal de la réforme**, où l'on retrouve en accès libre toutes les étapes de la loi et ses textes officiels ;
- **des dossiers documentaires** sur la réforme ;
- **des sessions d'information et de formation** adaptées aux différentes catégories d'acteurs. ●

+ D'INFOS

<https://reforme.centre-inffo.fr>  
[www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)  
[www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements](http://www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements)

## Clip vidéo LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PAR ET POUR LES CONSEILLERS : LA COMCEP

La communauté digitale des conseillers en évolution professionnelle (ComCEP) est un **forum d'échanges entre pairs**. Plus de 600 membres l'utilisent aujourd'hui pour résoudre les problèmes concrets des usagers en y partageant ressources et outils.

Impulsée par la DGEFP en lien avec les Régions et cofinancée par les cinq opérateurs nationaux, la ComCEP **fête ses deux ans** et s'affirme comme un outil inter-réseaux au service des territoires. Elle est développée par Centre Inffo, l'UODC (Université ouverte des compétences) et le réseau des Carif-Oref. ●

+ D'INFOS

S'inscrire sur : [www.uodc.fr/forums/comcep](http://www.uodc.fr/forums/comcep)

## Webinaire Centre Inffo OpenClassrooms Jeudi 28 juin 2018, de 15 h à 15 h 45

### COMMENT ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS DANS L'ENTREPRISE ?

Comment accompagner la transformation des métiers ? À l'heure où la réforme incite les entreprises à développer une culture de la formation continue pour développer les compétences de chacun, Centre Inffo organise un **webinaire en partenariat avec OpenClassrooms** sur ce sujet, avec l'étude de cas concrets d'entreprises ayant répondu de manières différentes à cet enjeu de taille. ●

+ D'INFOS

Inscription gratuite mais obligatoire pour pouvoir bénéficier du replay sur [www.webikeo.fr](http://www.webikeo.fr)

## En ligne CONNAÎTRE LES SYSTÈMES DE FORMATION EN EUROPE

Centre Inffo vous propose une présentation des systèmes de formation des États membres de l'UE et de l'EEE (Espace économique européen) sur son site **Europe-et-formation**.

Vous y trouverez des informations socio-économiques, les filières de formation initiale, un descriptif des formations en alternance lorsqu'elles existent, le système de formation pour les adultes, ainsi que des zooms sur les certifications, la qualité, et d'autres sujets d'actualité.

**Consultez dès maintenant les fiches** : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Italie, Norvège, Pologne, Roumanie, Suède. Les données actualisées des autres pays arrivent bientôt ! ●

+ D'INFOS

[www.europe-international-et-formation.eu](http://www.europe-international-et-formation.eu) > Union européenne & formation > Les systèmes de formation professionnelle en Europe

## Club d'entreprises Face Angers Loire PRÉPARATION À L'APPRENTISSAGE POUR DES JEUNES DES QUARTIERS

L'Apprenti Academy vient d'être lancée par le club d'entreprises Fondation agir contre l'exclusion (Face) Angers Loire. Objectif : accompagner cette année une vingtaine de jeunes de quartiers prioritaires dans la signature d'un contrat d'apprentissage.

"À la rentrée, 700 offres d'apprentissage étaient non pourvues dans la région, notamment sur des premiers niveaux de qualification (soudeur, plombier, technicien d'usinage, ouvrier du bâtiment), alors que dans les quartiers des jeunes ne trouvent pas d'employeur", constate Adeline Jouin, responsable du dispositif Apprenti Academy. Début mai, les chargés de mission de la Fondation agir contre l'exclusion ont reçu en entretien individuel des jeunes repérés par des relais locaux

d'insertion et d'orientation. Puis l'Apprenti Academy a organisé une visite des trois CFA partenaires (UIMM, CCI et BTP 49) permettant aux candidats de se faire une idée plus précise des différents métiers, avant un entretien de validation du projet professionnel avec le centre de formation. "C'est le jeune qui fait les démarches, mais on le prépare à l'entretien et on explique à l'entreprise le cadre de

l'accompagnement", ajoute la responsable. Les jeunes pourront réaliser un stage d'immersion en juin ou juillet avant la signature du contrat d'apprentissage en septembre. Le club espère accompagner 60 jeunes l'année prochaine. ●

+ D'INFOS

[www https://angersloire.fondationface.org](https://angersloire.fondationface.org)



## Consult'in France 9<sup>e</sup> ÉDITION DU PRIX ACADÉMIQUE DE LA RECHERCHE EN MANAGEMENT



Le Prix académique de la recherche en management, porté par l'association professionnelle Consult'in France, en partenariat avec la Fneg (Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises), a récompensé, le 24 mai dernier, les "meilleures publications de recherche". Le prix du "meilleur ouvrage de management de l'année" a été décerné à Kevin Levillain, pour son livre *Les entreprises à mission : un modèle de gouvernance pour l'innovation* (Vuibert). ●

+ D'INFOS

<https://consultinfrance.fr>

## La Fabrique LA MINI-ENTREPRISE, UN PROJET PASSERELLE

Les étudiants de La Fabrique (mode et décoration), en partenariat avec ceux d'Isipca (école des métiers du parfum), des Gobelins (métiers de l'image) et les apprentis de Ferrandi (restauration) ont présenté le 30 mai à Paris leur projet pédagogique conjoint de "mini entreprise". L'objectif était de concevoir une offre complète de produits finis, depuis l'étape recherche-développement, conception et production jusqu'au lancement final. Modèles, logo, etc., un défilé de mode a associé les compétences des élèves et apprentis. ●

+ D'INFOS

[www.lafabrique-ecole.fr](http://www.lafabrique-ecole.fr)

## Agence nationale de lutte contre l'illettrisme CAMPAGNE "FACE À L'ILLETTRISME, VOUS N'ÊTES PAS SEULS"

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme a présenté le 24 mai dernier sa nouvelle campagne de sensibilisation.

"Il y a des solitudes qui ne se voient pas", mais "Face à l'illettrisme, vous n'êtes pas seuls". Ce message accompagnera la 5<sup>e</sup> édition des Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) fédérées par l'ANLCI, qui se tiendront du 8 au 15 septembre 2018. L'enjeu : "Expliquer aux 2,5 millions de personnes concernées dans

notre pays et à leur entourage que des solutions de proximité sont à leur portée", explique l'Agence. Et ainsi valoriser la pluralité des actions sur les territoires conduites par les acteurs de la formation, de l'entreprise, de l'action sociale, culturelle, citoyenne, éducative, etc. Pour contribuer à la réussite de ces Journées, l'ANLCI invite à lui commander des affiches, des cartes postales, des visuels



L'une des affiches de la campagne de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

sous format numérique, et de relayer très largement ce message. ●

**+ D'INFOS**  
[www.illettrisme-journees.fr](http://www.illettrisme-journees.fr)

## Icédap "LES RENDEZ-VOUS DU PAS", UNE WEB-SÉRIE DE FORMATION

Dans le cadre du prélèvement à la source (PAS), Icédap (Ingénierie, conception, éditions d'actions pédagogiques), lance une web-série à l'attention des acteurs de la banque, de l'assurance et de la gestion de patrimoine : "Les Rendez-vous du PAS".

Sept animations vidéo composées chacune de trois épisodes d'une minute présentent les changements générés par la réforme fiscale qui entrera en application au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Cette solution de digital learning associe texte, voix et animations graphiques, faisant se succéder, pour chaque séquence, deux

épisodes informatifs et un épisode illustratif. La formule "Les Rendez-vous" a été lancée par Icédap en 2017 pour répondre aux attentes des entreprises : "Diffuser en

interne une information fiable, la même pour tous et en un minimum de temps." ●

**+ D'INFOS**  
[www.icedap.com](http://www.icedap.com)

## Institut supérieur des élus 214 FORMATIONS FINANÇABLES EN DIF ÉLUS

L'Institut supérieur des élus, organisme de formation indépendant des partis politiques, a inscrit à son catalogue 214 formations, toutes finançables en Dif élus. Parmi elles, "Rôle des élus, finances et marchés publics", "Optimiser la relation élus-agents territoriaux", ou encore "Le travail de l'équipe municipale". Le droit individuel à la formation des élus locaux a été institué par la loi du 31 mars 2015. Il est financé par une cotisation obligatoire de 1 % du montant brut annuel des indemnités de fonction versées aux élus des communes, des Établissements publics de coopération intercommunale, des Départements et des Régions. Le fonds est confié à la Caisse des dépôts et consignations. ●

**+ D'INFOS**  
[www.is-elus.com](http://www.is-elus.com)

## Sup de vente FORUM SPÉCIAL APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION COMMERCIALE

Sup de vente, école de la fonction commerciale et établissement de la CCI Paris Île-de-France, organise les 7 et 21 juin la 11<sup>e</sup> édition de son forum dédié au recrutement en apprentissage. 200 apprentis déjà inscrits à l'école se présentent directement aux entreprises participantes dans les conditions réelles d'un entretien d'embauche. Ils ont préalablement été coachés : préparation aux entretiens, optimisation des CV, gestion du stress, etc. L'accompagnement se poursuit pendant toute la durée du contrat. L'école reçoit chaque année 900 offres de postes en alternance de ses 65 entreprises partenaires. ●



Lors d'un job dating (entretiens d'embauche) de Sup de vente, ici avec l'organisme de formation Orsys.

**+ D'INFOS**  
[www.supdevente.fr](http://www.supdevente.fr)

## Commission européenne APPEL À PROPOSITIONS "ÉVALUATIONS DES COMPÉTENCES"

Un webinaire présentant l'appel à propositions "Soutien au déploiement d'évaluations des compétences" dans la mise en œuvre des parcours de renforcement des compétences" s'est déroulé le 29 mai dernier. Cet appel à propositions concerne le programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI). Lequel est un instrument de financement géré directement par la Commission européenne, pour contribuer à la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020. Il appuie financièrement des projets de promotion d'un "niveau élevé d'emplois durables et de qualité". ●

**+ D'INFOS**  
[www.\\_\\_\\_\\_\\_fr](http://www._____fr)

## Cnam et AUF DÉVELOPPER LA FORMATION EN AFRIQUE FRANCOPHONE



De gauche à droite : Olivier Faron, administrateur général du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), et Jean-Paul de Gaudemar, recteur de l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF)

Olivier Faron, administrateur général du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), et Jean-Paul de Gaudemar, recteur de l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF), ont signé le 22 mai un accord-cadre de coopération. Très présents en Afrique francophone, spécialement dans quelques pays comme le Sénégal, la Côte d'Ivoire ou Madagascar, les deux partenaires s'engagent à mettre en œuvre des activités d'ingénierie de formation continue, de professionnalisation de l'offre, de promotion de la validation des acquis. Les thèmes prioritaires : l'environnement et l'urbanisation, le traitement des données, la digitalisation, la santé, l'accès à l'énergie, la structuration de l'économie. En projet : le déploiement d'un campus numérique du nouvel espace universitaire francophone (C-Neuf) destiné aux apprentissages des savoirs (Learning Lab), des savoir-faire (Fab Lab) et des savoir-être (Living Lab). Également prévu, le développement numérique du nouvel espace universitaire francophone (IDNeuf), la structuration du campus franco-sénégalais, et de projets semblables en Afrique de l'Ouest. ●

**+ D'INFOS** [www.cnam.fr](http://www.cnam.fr)  
[www.auf.org](http://www.auf.org)

## Normandie HERVÉ MORIN PRÉVOIT LA DISPARITION DE 44 DES 60 CFA NORMANDS

Le président de la Région Normandie, Hervé Morin, ici le 18 avril 2018 au Havre.



**Le président de la Région Normandie, Hervé Morin, a animé le 24 mai à Caen une réunion avec les acteurs normands de l'apprentissage et de la formation pour faire le point sur la réforme en cours.**

**La compétence régionale** en matière d'apprentissage s'exerce jusqu'au 31 décembre 2019. 2020, a prévu Hervé Morin, verra la disparition de l'élaboration de la carte des formations, du "dialogue de gestion" avec les CFA, des schémas régionaux des formations en alternance, du versement de l'aide unique aux entreprises. En Normandie, 44 des 60 CFA seraient menacés de disparition. Les subventions de fonctionnement étaient jusqu'alors de 74 millions d'euros pour l'ensemble du territoire. La Région a décidé de financer

la totalité des demandes de financement d'équipement en cours. Les dispositifs d'aides aux apprentis, notamment l'aide à la mobilité, représentant près de 12 millions d'euros, sont pris actuellement en partie en charge par la Région sur ses fonds propres. Ils sont maintenus une dernière fois pour la rentrée scolaire 2018. L'aide supplémentaire au titre du Plan normand de l'apprentissage pour les jeunes de plus de 18 ans, actuellement 3 185 contrats sur les 27 393 en cours (soit 3 millions d'euros) est abrogée dès cette rentrée. La Région Normandie conserve le Portail et la Bourse de l'apprentissage. La Quinzaine de l'apprentissage et les Olympiades des métiers ne seront pas renouvelées après la prochaine édition. ●

**D'INFOS**

[www.normandie.fr](http://www.normandie.fr)

## - OCCITANIE -



En visite de la plateforme Grand Sud Logistique (sur les communes de Campsas, Labastide-Saint-Pierre et Montbartier, en Tarn-et-Garonne), le 15 mai 2018, à l'occasion du Forum emploi.

## FORMER LES FUTURS SALARIÉS DE LA PLATEFORME LOGISTIQUE GRAND SUD

**Un Forum emploi s'est tenu mi-mai sur la zone logistique Grand Sud, près de Montauban (Tarn-et-Garonne), co-organisé par trois Opca (Faf-TT, Forco et Opca Transports et Services) et Pôle emploi. Objectif : sélectionner les futurs salariés d'une zone en plein développement, avec 200 postes à pourvoir à terme**

Catherine Stern

**Pour que les demandeurs d'emploi se rendent compte de la réalité des métiers de la logistique, quoi de mieux que de les inviter à visiter les entreprises qui recrutent ?**

C'est ce que se sont dit les organisateurs du Forum emploi qui s'est tenu dans la zone logistique Grand Sud, les Opca du travail temporaire (Faf-TT), du commerce (Forco) et du transport et des services, avec Pôle emploi et les collectivités locales. En un après-midi, 250 personnes ont pu rencontrer les entreprises de la zone (Denjean, XPO, Stef, Gamm vert, etc.), qui recherchent des préparateurs de commandes, caristes, chefs d'équipe), sept agences d'intérim et de nombreux acteurs de la formation (Afpa, Conseil

régional, Fongecif, etc.). IIO ont pu faire le tour des installations. "Cela fait gagner du temps à tout le monde : les candidats voient ce qui les attend vraiment, estime Benoît Leclerc, directeur des opérations chez Denjean, prestataire d'Intermarché. Le travail est dur, mais nous avons des outils modernes et des progressions de carrière sont possibles." Dans les immenses allées de l'entrepôt, les visiteurs ont pu voir des jeunes gens passer sur des chariots silencieux, un casque à commande vocale sur la tête. Objectif : convaincre le maximum de personnes pour les faire entrer dans un processus de formation et les embaucher ensuite, d'abord en intérim, puis en CDI. ●

## UNE SEMAINE DE COACHING POUR COMPRENDRE LE SECTEUR ET LE TERRITOIRE

**Grand Sud, zone logistique de 450 hectares, va fortement se développer cette année, avec l'arrivée d'Easydis, filiale de Casino, dont l'entrepôt de 10 hectares sera opérationnel en septembre. "Nous devons former cent personnes d'ici juin 2019", explique Maxime Bonpays, délégué interrégional Sud-Ouest du Faf-TT. Pour répondre à ce développement et pallier les difficultés de recrutement, l'Opca du travail temporaire a proposé en septembre 2017, après une réunion à la préfecture, de mutualiser les énergies avec le Forco et l'Opca Transports, et d'associer tous les acteurs du territoire : Pôle emploi, Cap emploi, l'Agefiph, les Missions locales, le Département, l'Afpa, sans oublier Afrtal, le premier organisme de formation en transport et logistique en France.**

### Formations sur mesure

L'originalité du dispositif, qui répond à un appel à projet d'expérimentation territoriale du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), est de proposer des formations sur mesure. "Ceux qui ont déjà le Caces ne vont pas le repasser. Nous allons modulariser l'offre de formation, pour des titres de préparateur de commande, d'agent magasinier, de cariste, en nous basant sur le référencement de l'Opca Transports et Services, poursuit Maxime Bonpays. Les personnes qualifiées lors du Forum bénéficieront d'un sas de préqualification, une semaine de coaching proposée par le Faf-TT, pour qu'elles aient les compétences de base, comprennent le secteur, le territoire, etc." Un territoire encore peu attractif mais qui, d'ici deux ans, bénéficiera des services qui lui manquent : restauration, hôtellerie, crèche et un centre de formation. D'ores et déjà, un Forum similaire est demandé pour les métiers du transport. ●

### 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 >

Parcours

2013

cofondatrice de Yes We Code, SSII spécialisée dans le développement d'applications digitales dans le domaine des RH.

2011 à 2017

directrice générale de Sodie (groupe Alpha), spécialisée dans le reclassement de salariés.

novembre 2017

haut-commissaire à la transformation des compétences.



**ESTELLE SAUVAT**  
HAUT-COMMISSAIRE  
À LA TRANSFORMATION  
DES COMPÉTENCES

# “UTILISER LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES COMME UN LEVIER DE TRANSFORMATION STRUCTURELLE”

Estelle Sauvat, nommée en novembre 2017 haut-commissaire à la transformation des compétences auprès de Muriel Pénicaud, ministre du Travail, est chargée de la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences, un effort inédit de 15 milliards d'euros pour former deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi sans diplôme, à travers des parcours personnalisés, adaptés à chacun.

Propos recueillis par David Garcia

**L'ambition du Plan d'investissement dans les compétences (Pic) est de financer la formation d'un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et d'un million de jeunes éloignés du marché du travail, d'ici 2022. Quelle est sa philosophie générale ?**

Le Plan d'investissement dans les compétences doit se traduire par deux millions de *success stories* ! Ce plan d'une ampleur inédite, et d'un genre nouveau, encourage l'émergence de nouvelles façons d'agir et de se former. Dans un contexte

d'embellie conjoncturelle, les entreprises sont en quête de compétences dans tous les secteurs. Ce Plan d'investissement est un moyen formidable d'offrir une perspective et un avenir à des millions de Français, en leur donnant l'opportunité de se former aux métiers d'aujourd'hui et de demain.

En formant un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés en cinq ans, notre enjeu est de construire une société des compétences plus inclusive et plus compétitive pour les entreprises. Ne laisser personne au bord

de la route. À l'heure où les transformations bouleversent à un rythme accéléré le monde du travail, transformations numériques et écologiques notamment, nous souhaitons encourager les expérimentations pour réinventer les modalités de montées en compétences et d'accès à l'emploi plus efficaces et plus rapides pour les personnes les plus vulnérables. Dans une logique de R&D sociale à grande échelle, ce plan permet de changer d'échelle !

**À travers de nouvelles approches pédagogiques ?**

De formations professionnelles permettant l'accès au numérique pour tous, à l'intégration systématique de modules de formations sur le développement des compétences relationnelles (*soft skills*) particulièrement recherchées par les entreprises, nous investissons également dans de nombreux programmes de formation proposant des approches pédagogiques plus adaptées aux personnes n'ayant pas envie spontanément de revenir sur les bancs de l'école.

Nous souhaitons renforcer les approches non scolaires, les apprentissages par le "faire", fondées sur les compétences vocationnelles, intégrant chaque fois que nécessaire le digital. Ces nouvelles approches ont l'avantage de renforcer une intégration avec le monde du travail, en phase avec ses réalités en évolution rapide.

Toutes ces expérimentations seront évaluées et partagées pour faire progresser l'ensemble du système de formation professionnelle, tout en cherchant à déverrouiller certains freins ou complexités, pour rendre plus optimal la mise en œuvre de ce Plan d'investissement.

**Un exemple de déverrouillage à venir ?**

Qu'ils soient inscrits ou pas comme demandeurs d'emploi, les jeunes suivis par les Missions locales devront pouvoir accéder à une formation financée ou cofinancée par l'État. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Tous les marchés financés par le Plan d'investissement devront alléger ou lever les freins administratifs. Voici un exemple de "levée de verrous" nécessaire auquel le Haut-Commissariat à



*Une idée force guide notre réflexion commune : l'obligation de repenser la nature des achats de formation”*

la transformation des compétences œuvre pour sécuriser et dynamiser l'accès en formation de tous les jeunes, et non exclusivement ceux inscrits à Pôle emploi.

**Quelle est la finalité de l'appel à projets lancé par le ministère du Travail à destination des branches professionnelles, en avril ?**

Ce programme fait partie des onze lancés depuis début janvier. L'objectif est d'accompagner les branches dans leurs études prospectives des compétences et des métiers, avec un focus sur les métiers du numérique et de la transition écologique.

Ce sera l'occasion d'investir sur des approches différentes, pouvant déboucher sur de nouveaux outillages. Inscrite dans une logique de transformation, cette démarche vise à faire émerger des approches plus agiles, s'appuyant sur la logique de blocs de compétences. Il s'agit de mieux répondre aux nouveaux besoins en compétences des entreprises. Sont attendues, entre autres, des approches opérationnelles susceptibles de contribuer au financement de la mobilité dans les métiers qui disparaissent.

Les réponses sont attendues pour la fin juin, il est donc encore trop tôt pour en dresser un bilan exhaustif. Mais, d'ores et déjà, un certain nombre de branches ont exprimé leur intérêt, tels que le secteur du recyclage ou du bâtiment, dans un contexte de recherche de compétences émergentes ou complémentaires, pour répondre aux nouvelles exigences environnementales en lien avec la transition écologique à l'œuvre.



## 200

Les premiers *open labs* (espaces collaboratifs) sont actuellement déployés par la Caisse des dépôts, jusqu'à l'été, avec près de 200 participants.



Lors de la signature de la convention d'amorçage de Bourgogne-Franche-Comté, le 26 avril 2018 : de gauche à droite, Estelle Sauvat, Marie-Guite Dufay, présidente du Conseil régional, et Muriel Pénicaud, ministre du Travail.

### Quel bilan faites-vous des conventions d'amorçage avec les Régions, préfigurant les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences ?

Douze Régions ont signé une convention d'amorçage pour l'année 2018, et d'autres signatures auront lieu dans les tout prochains jours. Seize se sont engagées dans cette phase d'amorçage, à l'exception de Provence-Alpes-Côte d'Azur et d'Auvergne-Rhône-Alpes.

Là où nous ne contractualisons pas, Pôle emploi prend le relais. Se donner le temps d'élaborer les projets de transformation sur chaque territoire est essentiel à la réussite du Plan d'investissement dans les compétences. L'année 2018 nous a donné l'opportunité d'assurer une phase d'amorçage qui a permis de conduire un dialogue de qualité, un dialogue constructif avec l'ensemble des Régions et d'échanger sur les forces et les limites

du modèle actuel, de proposer des voies d'élaboration nouvelles et de cibler plus finement les objectifs soutenus par le Plan d'investissement.

### Quelle est la prochaine étape ?

Nous allons désormais les inviter à formuler des propositions de transformations, dans le cadre de Pactes régionaux, afin de répondre aux objectifs du Plan d'investissement dans les compétences, au cours des années 2019-2022, en tenant compte des spécificités de chacun des territoires, de la nature du marché du travail local et des réalisations déjà conduites.

Cette méthode de co-élaboration et co-construction des Pactes régionaux est indispensable pour réussir une transformation en profondeur, co-partagée. Il doit s'agir d'une vision partagée État-Régions qui nous permettra d'atteindre collectivement les objectifs qualitatifs et quantitatifs que nous recherchons.

Cet investissement est l'occasion d'adapter des méthodes d'achat plus agiles, plus en cohérence avec l'urgence des besoins en compétences des entreprises. Cet investissement est aussi l'occasion d'expérimenter des formats pédagogiques mieux adaptés aux besoins singuliers de chacun, dans une logique de parcours, pour assurer un continuum formation-emploi tenant compte d'une acquisition des prérequis indispensables pour passer les barrières à l'entrée. Nous encourageons les voies nouvelles.

### Avez-vous des exemples ?

Tester une approche de "job-rotation" en partenariat avec des entreprises volontaires nous intéresse particulièrement. Il s'agit d'une expérimentation de "rotation du travail" permettant de favoriser le départ en formation et la mise en

### LES JEUX OLYMPIQUES 2024 S'INSCRIVENT DANS LA DYNAMIQUE DU PIC

Fortement créateurs d'emploi d'ici à la fin du quinquennat, les Jeux olympiques organisés à Paris en 2024 devraient offrir une activité à 200 000 personnes. "Ce très grand projet sera porteur d'emploi, nous souhaitons anticiper et former les compétences attendues, avec des jeunes et des demandeurs d'emploi prêts à « entrer dans le jeu » !", sourit Estelle Sauvat. Les travaux d'analyse des besoins en compétences seront menés conjointement avec le comité d'organisation des Jeux olympiques, ainsi qu'avec les entreprises amenées à accompagner le sujet. Un programme de cette envergure suppose que les grandes entreprises se regroupent et donnent les premières impulsions.



Le travail qui commence et qui durera quatre mois permettra de définir des axes communs de transformation"

activité : des salariés s'inscrivent dans des formations longues avec le maintien de leur salaire, ils sont remplacés de façon temporaire par des demandeurs d'emploi qui sont recrutés en emploi court et voient leur formation de prise de poste cofinancée par les pouvoirs publics.

prenant continuellement en compte les avis des apprenants.

### Ce travail commence ce mois de juin ?

Sur ces méthodes et cette approche pluriannuelle, nous avons recueilli une forte adhésion des Régions. Le travail qui commence et qui durera quatre mois va permettre de définir des axes communs de transformation.

Une idée force guide notre réflexion commune : l'obligation de repenser la nature des achats de formation pour aller vers plus d'agilité. Cette conviction est partagée par tous, l'État, les Régions, les entreprises et les jeunes et demandeurs d'emploi... Elle doit guider notre action collective.

### Vous êtes aussi chargée de veiller à la mise en place d'une application numérique du compte personnel de formation. Où en est-on ?

Prévue à partir du second semestre 2019, la date de lancement de l'application numérique<sup>1</sup> doit être précisée lors de la phase parlementaire d'examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>2</sup>. Nous travaillons en étroite collaboration avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Caisse des dépôts et consignations.

Les premiers *open labs*<sup>3</sup> sont actuellement déployés par la Caisse des dépôts, jusqu'à l'été, avec près de 200 participants.

Nous allons croiser les pratiques et réflexions de plusieurs experts et *start-up* du secteur RH, avec l'ambition de donner un coup d'accélérateur à la production de ces nouveaux services numériques. Notre enjeu : passer des concepts proposés dans ces *open labs* au produit, sur des temps courts. Lequel sera testé par le grand public en amont du lancement.

La programmation restera très dense, notamment sur la façon de traduire le volet compétences et la mise en visibilité de toute l'offre de formation certifiante. ●



"La transformation des compétences, un enjeu national" était le thème de la conférence prononcée par Estelle Sauvat le 31 janvier 2018, en ouverture de l'Université d'hiver de la formation professionnelle organisée par Centre Inffo.

Nous encourageons également les démarches d'"apprentissage inversé", où l'apprenant explore des ressources pédagogiques numériques avant de les mobiliser individuellement ou collectivement. Et les démarches d'"alternance inversée", où l'apprenant met en pratique en situation d'activité avant de mutualiser et prendre du recul en centre de formation les compétences mobilisées.

Le développement de ressources formatives recourant à la réalité virtuelle, ou le recours à des intelligences artificielles pour accompagner et personnaliser les parcours sera également incité.

À travers le développement de nouvelles approches collaboratives apprenantes (*test & learn*), les Pactes régionaux pourront développer l'apprentissage par l'action et la conduite de projets collectifs choisis et conçus par les apprenants eux-mêmes, les enseignements mutuels, entre pairs... Des approches agiles de la formation,



1. Des étudiants lauréats du concours de développeurs "Hack ta formation" ont présenté leurs projets à Muriel Pénicaud, le 5 juin dernier (voir en page 5).

2. Assemblée nationale du 11 au 15 juin, Sénat après le 9 juillet.

3. Espaces collaboratifs.



## PIERRE COURBEBASSE, LE NOUVEAU PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, S'ENGAGE DANS LA RÉFORME

Militant et entrepreneur de la première heure, Pierre Courbebaisse a pris les rênes de la Fédération de la formation professionnelle le 16 avril dernier, à un moment charnière pour les organismes de formation privés. Déterminé à défendre la vision de la FFP lors du travail législatif sur le projet de loi "Avenir professionnel" et à accompagner les acteurs dans leur transformation, il déroule sa feuille de route.

Catherine Trocquemé

**D**ans la petite salle de réunion au siège de la Fédération de la formation professionnelle, ce 24 mai, Pierre Courbebaisse<sup>1</sup>, souriant et détendu, présente les membres de son bureau devant les journalistes. Laissant tour à tour la parole à son équipe, le tout nouveau président de l'organisation professionnelle ne cache pas son enthousiasme de se trouver au cœur d'une réforme sans précédent. "D'ici trois ans, nous attendons 100 000 alternants supplémentaires", dit-il. La FFP évalue le potentiel du compte personnel de formation (CPF) rénové et monétisé à plus de 3 millions de comptes mobilisés.

Il faut dire que le projet de loi en cours de discussion au Parlement rejoint les orientations portées par la Fédération fondée en 1991 par Jean Wemaëre (voir dans ce numéro, page 9). La libéralisation de l'ouverture des centres de formation

d'apprentis (CFA) et leur financement au contrat, la monétisation du CPF, le renforcement de la démarche qualité ou encore la simplification de la gouvernance de la formation professionnelle constituent, aux yeux de Pierre Courbebaisse, autant de leviers susceptibles de relever les nouveaux défis du monde du travail.

### Les vertus de la transparence

Lorsque nous l'avons rencontré quelques mois plus tôt, celui qui était alors vice-président de la FFP se montrait déjà très impliqué dans la construction de la réforme.

"Il y a eu une phase de préparation et de discussions en amont, explique-t-il. Des groupes de travail composés de professionnels et d'acteurs de la formation, mais aussi d'économistes, de juristes, de représentants de think tank [réservoirs d'idées] ou d'associations se sont réunis de décembre à février." Il ajoute : "C'était très intéressant de prendre de la hauteur et de saisir précisément

les enjeux auxquels nous devons répondre." Pierre Courbebaisse y a retrouvé des convictions longtemps défendues au sein de la FFP. Cet Auvergnat venu à Paris poursuivre ses études a créé un organisme de formation dès 1975, dans le sillage de la "loi Delors", fondatrice du système de la formation professionnelle. Aujourd'hui, le groupe Afec qu'il dirige regroupe une centaine de centres répartis dans 22 antennes régionales. "Au fil du temps, souligne-t-il, le système est devenu trop complexe et nous constatons des dysfonctionnements. J'en observe, pour ma part, depuis des années." Et de citer "l'inégalité d'accès à la formation dans les plus petites entreprises et pour les moins qualifiés".

Pierre Courbebaisse a vécu des vagues successives de réformes et de décentralisation sans véritable rupture. Le mouvement vers une plus grande autonomie des individus était certes amorcé avec la création du CPF et du conseil en évolution professionnelle, en 2014. Pour cet acteur et observateur de la formation, "ces nouveaux droits n'étaient pas réellement effectifs car ils restaient adossés à des dispositifs intermédiaires. Nous devons aller plus loin".

La monétisation du CPF et son accès direct via une application représentent donc, pour Pierre Courbebaisse, une avancée majeure. Selon lui, l'application, en fournissant des informations-clés sur l'activité des organismes de formation et des retours d'expérience des stagiaires, ne peut que stimuler l'innovation et la qualité des offres. Le sujet de la transparence tient particulièrement à cœur au nouveau président de la FFP. Lors de sa conférence de presse, Pierre Courbebaisse en faisait un de ses points de vigilance sur l'exécution de la réforme : "Nous devons pouvoir disposer des comptes de la formation professionnelle, des conventions d'objectifs et de leur suivi ainsi que des rapports sur l'évolution du CPF tous les trois à six mois."

### La bataille de la qualification

Sa longue expérience de la formation professionnelle a nourri de solides convictions. Selon le président de la FFP, le travail de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) doit être poursuivi dans une approche de compétences

et de manière indépendante. "Les titres sont les seuls à être modularisés et à permettre de créer des équivalences. Leur système est réactif. Il faut les conserver", affirmait-il le 24 mai. Son groupe forme 50 000 demandeurs d'emploi par an, dont 20 000 dans le cadre d'une certification. Ce public qu'il connaît bien "a besoin de se former et, surtout, de se former dans des délais plus courts. Pas plus de deux mois".

Autre point sur lequel Pierre Courbebaisse restera attentif : le développement du modèle de l'apprentissage. "L'apprentissage est une solution au chômage structurel des jeunes. La péréquation territoriale devrait être renforcée", dit-il.

Les organismes de formation adhérents à la FFP sont prêts à s'engager sur ce marché et attendent le calcul des coûts au contrat pour construire leur modèle économique. Pierre Courbebaisse veut faire entrer la gouvernance de la FFP dans une nouvelle ère en ouvrant le champ de l'organisation professionnelle "aux start-up du numérique ou à des opérateurs, et en élargissant la consultation des adhérents".

Arrivé à la tête de la Fédération à un tournant pour la formation professionnelle, Pierre Courbebaisse entend bien mettre toutes ses forces dans la préparation et l'accompagnement de cette réforme. ●

Il faut pouvoir former les demandeurs d'emploi dans des délais plus courts

### LE PLAN D' ACTIONS 2018-2019

Lors de la conférence de presse du 24 mai, Pierre Courbebaisse a détaillé les grands axes de travail de la FFP pour 2018-2019. Une grande campagne ouverte à tous les acteurs (y compris les organismes non adhérents de la Fédération) sera lancée pour les accompagner dans leur digitalisation. L'organisation d'employeurs privés se mobilisera également sur les problématiques de formation et de mobilité professionnelle dans les trois fonctions publiques et mettra en place, en septembre, un groupe de travail. Enfin, la FFP mène une réflexion commune avec l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) pour créer un baromètre de l'alternance.



1. Pierre Courbebaisse était, jusqu'à sa nomination à la tête de la FFP, administrateur de Centre Info.



Les Mafar au Bénin reposent sur les familles, les représentants des communautés villageoises et les associations de développement. Objectif : favoriser l'insertion des jeunes dans leur milieu et le développement local par la mise en place de formations.



**Bénin**

# LE RÉSEAU DES MAISONS FAMILIALES RURALES RELANCE SON DÉVELOPPEMENT

Le Bénin a accueilli le séminaire des Maisons familiales rurales (MFR) d'Afrique de l'Ouest, d'Afrique centrale et du Maghreb. Directeur de l'Union béninoise des Maisons familiales rurales (UB-Mafar), Bonaventure Ayeda nous explique les spécificités du mouvement MFR dans son pays.

Nicolas Deguerry



## AU BÉNIN

Pays d'Afrique occidentale bordé par le Togo, le Nigeria, le Niger et le Burkina Faso.

La République du Bénin est présidée par Patrice Talon depuis 2016.

Superficie : 114 763 km<sup>2</sup> (environ un tiers de plus que la Nouvelle-Aquitaine). Capitale politique : Porto-Novo. Capitale économique : Cotonou.

L'agriculture représente 70 % du PIB.

Le Bénin est divisé en 12 départements et les Maisons familiales sont présentes dans cinq d'entre eux. Le pays compte 10 800 000 habitants. 43 % de la population est âgée de moins de 15 ans.

### La reconnaissance des formations

Si le poids économique du secteur est important, la particularité historique des formations agricoles au Bénin est, aujourd'hui encore, de ne pas bénéficier d'une reconnaissance officielle de l'État sous forme de certifications. "Cela existe dans le secteur de l'artisanat", précise Bonaventure Ayeda, directeur de l'Union béninoise des Maisons familiales rurales (UB-Mafar).

Cette question de la reconnaissance des formations a d'ailleurs été évoquée au séminaire des MFR d'Afrique de l'Ouest, d'Afrique centrale et du Maghreb, qui s'est tenu à Cotonou du 21 au 28 mars 2018. "L'exemple du Togo nous a permis

Les Mafar béninoises sur le terrain : travaux d'adduction d'eau.



de comprendre qu'il vaut mieux partir des besoins du terrain que d'aller directement frapper à la porte des politiques", rapporte Bonaventure Ayeda. Et d'expliquer que les MFR béninoises se sont d'abord adressées au gouvernement, qui les a renvoyées vers les organisations professionnelles.

### Un référentiel partagé avec les professionnels

Les MFR du Togo ont avancé plus vite par la construction de référentiels métiers. Suivant cet exemple, chaque MFR du Bénin s'efforce désormais de "prioriser des métiers". Ainsi, celles d'Abomey et de Kétou se sont-elles concentrées sur l'agriculture traditionnelle, pour construire un référentiel partagé avec les professionnels, qui a donné lieu à la création d'une "plateforme d'amélioration" sur l'ensemble du territoire. L'enjeu est d'autant plus important que, avant tout incités à rechercher un emploi dans la fonction publique ou hors du milieu rural, "seulement 10 % des 490 jeunes formés par l'État béninois, en agriculture, en 2002, se sont effectivement installés comme agriculteurs".

Comme pour les autres MFR d'Afrique de l'Ouest, le développement du réseau béninois se heurte à l'absence de financement de l'État. "L'essentiel des aides vient aujourd'hui de l'extérieur, dans le cadre d'appels à projets, de programmes européens ou de l'Agence française de développement", résume le directeur de l'UB-Mafar. Pour changer la donne, les MFR du Bénin travaillent à faire reconnaître leur rôle en matière de développement territorial pour bénéficier de l'aide des collectivités locales, et notamment des mairies. Là encore, l'exemple des voisins inspire : "Au Bénin, la création d'une Maison familiale passe par la construction d'un bâtiment dédié, ce qui nécessite d'importants financements. Au Mali, on part plutôt d'accords de partenariats avec les collectivités locales pour mobiliser l'existant (écoles, salles de réunions du village, etc.)."



**3 QUESTIONS À Bonaventure Ayeda,** directeur de l'Union béninoise des Maisons familiales rurales

## "Les MFR béninoises sont au service du développement des territoires"

Depuis quand existent des MFR au Bénin ?

L'idée de créer un réseau de MFR au Bénin remonte à 1989, dans le cadre de réflexions sur la problématique de formation des jeunes et adultes ruraux. La première est née au Nord Bénin (Kandi), en 1991. Elles sont maintenant présentes dans cinq des douze départements du territoire national : Kani, Kilibo, Abomey, Kétou et Lalo.

Quelles formes prennent-elles ?

Les MFR sont connues sous le nom de Mafar au Bénin. Ce sont des associations à but non lucratif qui regroupent

des parents de stagiaires, des professionnels, des autorités locales, des anciens stagiaires, tous issus du milieu rural. Ils s'engagent personnellement et collectivement pour le développement des personnes et des territoires ruraux par la formation agricole en alternance et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et des adultes ruraux.

À quels besoins répondent-elles ?

Les MFR du Bénin interviennent à la suite d'un diagnostic territorial, en réponse aux besoins exprimés par les jeunes et adultes ruraux. Elles les accompagnent dans les domaines de

l'agriculture, de l'élevage et de la transformation, puis de la gestion et de la commercialisation des produits agricoles. Elles offrent aussi aux plus jeunes des formations dans le domaine de l'éducation à la citoyenneté (alphabétisation, hygiène et santé, droits et devoirs civiques, etc.). La plus-value du réseau est de développer des stratégies de mobilisation des acteurs du développement de chaque territoire autour de l'accompagnement à la formation et l'insertion professionnelle des jeunes, après leur formation.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

Au-delà des échanges régionaux, Bonaventure Ayeda rappelle que les MFR d'Afrique bénéficient également de l'appui des Maisons familiales rurales françaises dans le cadre de partenariats prévus par la convention-programme ProMouv, cofinancée par l'Agence française de développement. Ainsi des MFR béninoises, inscrites dans un partenariat avec les MFR de Vendée. "Compte tenu de nos difficultés, nous avons encore besoin de nos partenaires pour définir la stratégie à mettre en place pour atteindre l'autonomie", souligne Bonaventure Ayeda. Et de conclure : "Lorsque ce sera fait, nous pourrons passer d'un partenariat technique et financier à une collaboration." ●

**+ D'INFOS**  
www.fondationmfr-monde.org



1. Le lien n° 358, magazine des MFR, mars 2017.

# TROIS CHANTIERS DÉLOCALISÉS POUR DÉCOUVRIR L'ÉCO-CONSTRUCTION

Le Gréta Bretagne Sud (GBS) propose une nouvelle offre de formation préqualifiante dans l'éco-construction : une action territoriale d'expérimentation (ATE) destinée à des demandeurs d'emploi. Onze stagiaires âgés de 18 à 46 ans, dont trois femmes, s'initient ainsi aux métiers du bâtiment dans l'idée de trouver leur vocation.

Véronique Le Saux



Sur le chantier du four à pain, une partie des stagiaires travaillent à la construction d'une structure en bois, qui permettra de s'abriter en cas de journée pluvieuse. La formatrice Agnès Ravel leur enseigne la technique de Philibert de l'Orme, architecte français de la Renaissance.

Q

uatre métiers à découvrir en cinq mois : la menuiserie, la maçonnerie, l'électricité et la plomberie. Et trois chantiers, tous dans le Morbihan : la rénovation d'un bâtiment en

Pierre voué à devenir la maison des jeunes du village de Kergrist, d'un four à pain à Plumelin et d'un pigeonnier contractif, qui permet de stériliser les couvées et de réduire les nuisances causées par les pigeons.

Le Gréta Bretagne Sud (GBS) a choisi de se mettre en relation avec De la matière à l'ouvrage Association, une structure dont les formateurs, qui sont des professionnels des métiers concernés, enseignent sur le terrain en exploitant les matières

premières locales. Leur démarche ? Les circuits courts et le respect de l'environnement. "Nous souhaitons partager notre savoir-faire et rendre les gens autonomes", explique Agnès Ravel, la formatrice qui accompagne le groupe pour la maçonnerie et la menuiserie.

## Des conditions réelles pour apprendre

Dès la deuxième semaine de formation, fin février dernier, intervention sur le patrimoine bâti. "Moi, je me suis principalement occupé de l'isolation des combles dans ce premier chantier", signale Alexander Thompson. Le choix des matériaux ? De la ouate de cellulose côté sud et de la laine de bois côté nord. Le mortier permettant de consolider les murs "a été préparé avec de la terre argileuse locale, de la paille, du sable puis du chanvre", décrit Agnès Ravel, qui a obtenu son diplôme d'ouvrière professionnelle en restauration du patrimoine, en 2003, au centre de formation Le Gabion.

Pour dénicher les matières premières, c'est simple : "Nous interrogeons les locaux. La paille, c'est un élu qui nous l'a fournie. Pour la terre argileuse, nous avons utilisé le gros chantier d'aménagement de la base Intermarché, situé tout près, à Neulliac", abonde Agnès.

## Le four à pain breton

"Opération délicate ce matin, nous allons devoir remplir le fond du four pour réaliser un coffrage intérieur, il faut donc garnir le four de sable", explique Agnès Ravel, qui présente l'objectif pédagogique de la journée. Sur ce chantier, "nous



Il a fallu trois jours aux stagiaires pour défricher le dôme du four à pain, recouvert d'arbres.

démontons les pierres que nous allons remonter, nous utilisons ce qui existe déjà". "Et pour maçonner le four, nous allons utiliser un mortier de chaux et sable", explique Gaëtan Houdart, intéressé par la charpente traditionnelle ou l'élagage, un tout autre projet. "Le four à pain, nous découvrons au fur et à mesure la manière dont s'en occuper. Nous estimons puis nous réajustons en fonction de ce que nous trouvons", informe Agnès Ravel.

Décidé, Vincent Evano a trouvé deux des trois stages à réaliser : "J'effectuerai le premier en maçonnerie, le second en menuiserie et pour le troisième, je me laisse un peu de temps." Stevens Pompadou a trouvé pour sa part un stage en menuiserie : "C'est le travail manuel, le bois, la déconstruction qui m'attirent." Quant à Sandra Geffroy, qui a tenu un commerce pendant plusieurs décennies, elle s'interroge encore et souhaite explorer d'autres métiers au cours des immersions en milieu professionnel : "J'aimerais bien découvrir le métier de conducteur de travaux, celui de paysagiste et celui de peintre, spécifiquement dans la pose de revêtement de sol."



Les stagiaires en plein apprentissage technique dans les ateliers du lycée professionnel du Blavet, à Pontivy.



Nous souhaitons partager notre savoir-faire et rendre les gens autonomes"

Situé sur un lotissement en construction, le four à pain devrait à terme fonctionner et devenir un élément clé dans le paysage.

## En centre de formation

Outre les trois semaines de stage et les chantiers délocalisés, l'action territoriale d'expérimentation se scinde en six modules. Les stagiaires expérimentent l'électricité et la plomberie dans les ateliers mis à disposition par le lycée professionnel du Blavet, à Pontivy. Dès leur entrée en formation, ils ont pu bénéficier de la formation SST (sauveteur secouriste du travail). "Afin d'approfondir leurs compétences en bureautique et développer le savoir-être, des modules numérique et communication sont intégrés au parcours", décrit Michel Kervadec, conseiller en formation continue à l'agence de Pontivy du GBS.

Mi-juillet, à l'issue de cette préqualification, certains stagiaires s'orienteront vers les métiers du bâtiment, "dans le cadre d'un apprentissage, d'un contrat professionnel, ou en intégrant une formation qualifiante", poursuit Michel Kervadec. D'autres auront testé et choisiront un autre domaine professionnel. L'idée étant d'offrir des pistes aux stagiaires, de leur ouvrir des champs d'exploration. ●

## CANAPALEA : UN PROJET ERASMUS+ 2015-2018

L'action territoriale d'expérimentation (ATE) proposée par le Gréta Bretagne Sud s'inscrit dans un projet plus global axé sur l'utilisation du chanvre et de la chaux dans la construction-rénovation. Quels sont les besoins des entreprises ? Comment faire monter en compétences les professionnels du bâtiment dans le secteur de l'éco-construction ? Ce sont ces questions qui ont poussé l'Opca du bâtiment Constructys, le groupement d'intérêt public de formation d'adultes de l'Académie de Rennes (Gip-Gar), le réseau des Gréta et la communauté de communes du Pays de Pontivy à répondre à un appel à manifestation d'intérêt lancé par la Région Bretagne. L'intitulé du projet Erasmus + est en latin : Canapalea, pour paille de chanvre. Il a débuté en septembre 2015.

# ANNE-HÉLÈNE LE GUENNEC

## OBJECTIF MÉDIATION

**bio**

1988  
bac pro comptabilité

1994  
maîtrise de droit du travail

1999  
DESS Gestion des ressources humaines (formation continue)

2017  
master 2 Communication de crise et médiation d'entreprise (congé individuel de formation)

Après avoir été responsable RH dans l'industrie, puis responsable du service de conseil en évolution professionnelle du Fongecif Bretagne, Anne-Hélène Le Guennec milite aujourd'hui pour la création d'une mission de médiation institutionnelle dans le domaine du financement de la formation et du CEP.

Nicolas Deguerry



La médiation, c'est le dialogue

**E**n guise de carte de visite, Anne-Hélène Le Guennec distribue sa plaquette. Un demi-format de quatre pages qui annonce en couverture une ambition plutôt qu'une fonction : "Favoriser le conseil en évolution professionnelle, l'accès et le financement de la formation des publics prioritaires par la médiation institutionnelle." Elle nous en avait dit un mot lors de la dernière Université d'hiver de la formation professionnelle, à Biarritz, fin janvier 2018. Elle a depuis présenté le concept à Stéphane Lardy, directeur adjoint du cabinet de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud.

### Réformer par la médiation

Portée sur l'attention au détail par tempérament, elle s'est forgée par l'expérience professionnelle une conviction : l'amélioration de la qualité d'un système passe par le recueil des difficultés de terrain. Mais tout comme Jean-Louis Walter, le médiateur national de Pôle emploi, elle a aussi pu constater que les professionnels rechignent à considérer la réclamation d'un usager comme une "opportunité de s'améliorer". Dès lors, la création d'un service de médiation, à même de rapporter le vécu de l'usager, lui apparaît nécessaire. Lorsqu'elle en évoque l'idée auprès de Philippe Dole, lors de la création du conseil en évolution professionnelle, le directeur du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels lui suggère de réaliser une expérimentation régionale. "Ce conseil a révolutionné ma vie !" S'ensuit une expérimentation territoriale cofinancée par le Fongecif et la Région Bretagne, qui entend placer l'usager au cœur de l'amélioration du service

SPRO-CEP. Après avoir rédigé son rapport, Anne-Hélène Le Guennec a quitté Fongecif et Bretagne pour s'installer à Paris et porter son idée au niveau national. "Je me suis donné un an pour arriver à créer un poste de médiation institutionnelle de la formation !", sourit-elle.

### Un an pour réussir

Convaincue que la médiation passe avant tout par le dialogue, Anne-Hélène Le Guennec milite pour un travail de terrain. Et là où certains médiateurs s'appuient sur leurs savoirs, elle invite au contraire à privilégier l'écoute. "Le dialogue facilite la remontée des petits dysfonctionnements, souvent anecdotiques pour l'expert, mais en réalité très importants", estime-t-elle. Sa conviction ? "Je crois que quand on travaille la médiation, on n'a pas besoin de revoir les lois tous les quatre ans, parce que l'on a trouvé sur le terrain les moyens d'améliorer et d'adapter le système." Et de conclure : "Économiquement, c'est un choix extrêmement pragmatique." ●

-30%

Formation professionnelle continue

POURTOUT CONNAÎTRE,  
POUR BIEN COMPRENDRE,  
UN SEUL OUVRAGE DE RÉFÉRENCE !

Offre valable jusqu'au 30 juin 2018



édition 2018

**FICHES PRATIQUES**  
Les fiches pratiques de la formation continue



Pour être informé en continu : [www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr)

Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 04 - [contact.fiches-pratiques@centre-info.fr](mailto:contact.fiches-pratiques@centre-info.fr) - [www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)



BON DE COMMANDE FICHES PRATIQUES 2018



à retourner à Centre Info - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Téléphone : 01 55 93 92 04 ou 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

Code 1825PO

Dès votre commande enregistrée, un code d'activation vous est adressé par courrier pour accéder aux Fiches pratiques en ligne.

INFORMATIONS INDISPENSABLES À LA PRISE EN COMPTE DE VOTRE COMMANDE

VOS COORDONNÉES  M.  Mme

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Entreprise/Organisme \_\_\_\_\_

Service \_\_\_\_\_

n°/Rue \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Courriel \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_

n° Siret / \_\_\_\_\_

n° APE / \_\_\_\_\_ n° Client / \_\_\_\_\_

Je m'abonne pour l'année 2018 à l'offre complète\* des Fiches pratiques (OUVRAGES + ACCES INTERNET)

Prix France métropolitaine 231 € HT (330 € HT -30%) x ..... abonnement(s)  
(Soit 268,83 € TTC dont 25 % de TVA à 5,5 % et 75 % de TVA à 20 %)  
Frais de port France métropolitaine : 15,17 € HT, soit 16 € TTC à l'unité  
Prix DROM et autres, nous consulter  
Envoi en nombre ou hors France métropolitaine, nous consulter

Je m'abonne pour l'année 2018 à l'offre numérique\* LICENCE INTERNET des Fiches pratiques

Prix France métropolitaine 173,25 € HT (247,5 HT -30%) x ..... abonnement(s)  
(Soit 207,90 € TTC - TVA à 20 %) Prix DROM et autres, nous consulter  
Offre valable jusqu'au 30 juin 2018.

Je joins mon règlement à l'ordre de Centre Info

Par chèque bancaire  Par chèque postal

Je recevrai automatiquement une facture de régularisation.

\* Abonnement année civile.

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.



## SUR LE WEB

### La démarche qualité dans le domaine de la formation professionnelle

Le 15 juin 2018, l'Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines accueille la 5<sup>e</sup> journée d'échanges sur les enjeux de la FTLV (formation tout au long de la vie) dans l'enseignement supérieur. Catherine Beauvois, secrétaire générale du Cnefop, grand témoin de la rencontre, explique la mise en place d'une démarche qualité au sein des établissements et ses conséquences sur l'organisation des services.

**+ D'INFOS**  
Vidéo (6 minutes).

[www.sup-numerique.gouv.fr/cid130102/la-mise-en-œuvre-d-une-certification-qualite.html](http://www.sup-numerique.gouv.fr/cid130102/la-mise-en-œuvre-d-une-certification-qualite.html)



Cese (Conseil économique, social et environnemental ; Alain Cordesse (rapporteur) Paris : Éditions des Journaux officiels, 2018. 138 p.

## PUBLICATION

### L'emploi des seniors

L'avis présenté par Alain Cordesse prône un plan de mobilisation en faveur de l'emploi des seniors et propose trois axes d'actions : lutter contre les stéréotypes à l'égard des seniors, garantir leur maintien dans l'emploi, accompagner les transitions professionnelles.

**+ D'INFOS**

[www.lecese.fr/travaux-publies/l-emploi-des-seniors](http://www.lecese.fr/travaux-publies/l-emploi-des-seniors)



Guy Le Boterf  
Paris : Eyrolles, 19 avril 2018. 304 p.

## PUBLICATION

### Développer et mettre en œuvre la compétence

L'ouvrage répond de façon pratique à des questions essentielles et d'actualité : comment élaborer des parcours personnalisés et concertés de formations professionnalisantes ? Comment réussir des projets d'investissement dans les compétences ? Comment reconnaître et évaluer qu'un professionnel est compétent ?

**+ D'INFOS**

[www.editions-eyrolles.com/Livre/9782212569414/developper-et-mettre-en-œuvre-la-compétence](http://www.editions-eyrolles.com/Livre/9782212569414/developper-et-mettre-en-œuvre-la-compétence)



Défi métiers, 29 mars 2018

## SUR LE WEB

### Conseillers en évolution professionnelle (CEP) : journée de professionnalisation

La Région Île-de-France, avec l'appui de Défi métiers, a consacré une journée d'échanges aux actions de professionnalisation proposées aux conseillers en évolution professionnelle. Plusieurs témoignages dont Opcalia, l'Apec, l'Afdas, le Faf.TT.

**+ D'INFOS**

Six vidéos sur Youtube  
[www.youtube.com/playlist?list=PLelVlDG5w2pSXwk6AvG-tE8hU8OEowOjCq](http://www.youtube.com/playlist?list=PLelVlDG5w2pSXwk6AvG-tE8hU8OEowOjCq)

# 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  
**Copanef** : 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  
**Directe** : 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  
**FIPHPF** : 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

Sous le haut patronage de  
Monsieur Emmanuel MACRON  
Président de la République

# #ERASMUSDAYS

12 & 13 octobre 2018

ET VOUS, QUE FAITES-VOUS POUR LES #ERASMUSDAYS ?



[WWW.ERASMUSDAYS.EU](http://WWW.ERASMUSDAYS.EU)

