

P.04

*L'événement*

MYRIAM EL KHOMRI PROMEUT  
L'APPRENTISSAGE

P.28

*Innovation*

PÉDAGOGIE : DIX ANS  
D'"APPREANCE"

P.32

*Portrait*

PHILIPPE MEIRIEU  
L'ENGAGÉ VOLONTAIRE

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 885 • Du 1<sup>er</sup> au 14 octobre 2015 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



© Verveilles, Vasilis

P.11 *À la une*

## RÉFUGIÉS : QUELS DISPOSITIFS DE FORMATION POUR S'INTÉGRER ?

À Idomeni, en Grèce,  
le 19 août 2015 : des  
réfugiés à la frontière  
macédonienne.

# AFTRAL, vous accompagne pour choisir et gérer les formations de vos collaborateurs

+ de services + de proximité + de résultats

WWW.AFTRAL.COM

ESPACE-CLIENT.AFTRAL.COM

## Le site internet www.aftral.com

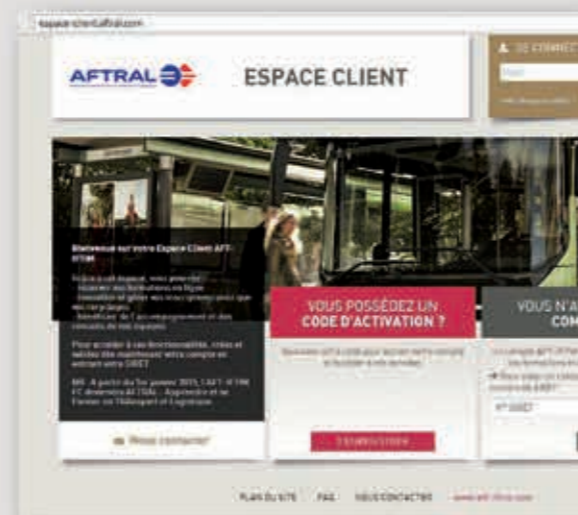
• Un moteur de recherche performant dès la page d'accueil simplifie la recherche de formations initiale et continue.

• Des pages région, CFA et écoles accessibles depuis une carte de France également en page d'accueil, laissent une large place aux informations locales.



## L'espace client espace-client.aftral.com

• Accessible via internet à partir d'une adresse spécifique mais aussi à partir de la page d'accueil du site internet, les clients d'AFTRAL et les prospects peuvent **procéder en temps réel à l'inscription d'un ou plusieurs stagiaires aux différentes formations proposées par les centres.** Ce nouveau service permet également aux entreprises de consulter l'historique des formations de leurs salariés et de connaître le résultat d'obtention et/ou de validation de la formation.



Une question, une insatisfaction ?  
service-client@aftral.com



## Sommaire



- p. 4 **L'événement**  
Myriam El Khomri promeut l'apprentissage
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**  
Réfugiés : quels dispositifs de formation pour s'intégrer ?
- p. 15 **Guide pro**  
Expertise  
Travailleurs étrangers : comment accéder à la formation professionnelle  
Savoir-agir  
Se former pour gérer efficacement les conflits  
Législation  
Qu'est-ce que le contrat de sécurisation professionnelle ?
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **L'interview**  
Stéphane Lardy, secrétaire confédéral Force ouvrière chargé de l'emploi, de l'Unedic et de la formation professionnelle
- p. 28 **Innovation**  
Pédagogie : dix ans d'"apprenance"
- p. 32 **Portrait**  
Philippe Meirieu, l'engagé volontaire
- p. 34 **Ici, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Solidarité

La France s'est engagée à accueillir 24 000 réfugiés syriens dans les deux ans à venir. Un effort de solidarité nationale qui implique l'activation d'un dispositif existant d'insertion par la formation (voir notre article "À la une", pages 11 à 14). En l'occurrence, le contrat d'accueil et d'intégration (CAI). Ce dernier "concerne tous les primo-arrivants et, dans ce cadre, l'État offre une formation gratuite, explique Hervé Adami, professeur à l'Université de Lorraine. En contrepartie, ils s'engagent à respecter les valeurs de la République". L'Office français de l'immigration et de l'intégration gère le CAI pour le compte du ministère de l'Intérieur. En 2013, 23 732 personnes avaient suivi une formation linguistique dans le cadre de ce dispositif, soit un peu plus d'un cinquième des signataires de ce contrat.

### Convertibilité

Dans un entretien exclusif accordé à *Info formation* (voir pages 24 à 27), Stéphane Lardy, secrétaire confédéral en charge de la formation professionnelle au sein de Force ouvrière, ébauche les contours du futur compte personnel d'activité. "Nous pouvons imaginer un compte dont le contenu pourrait être converti en formation, en temps... Il faut donc faire attention. Pour nous, il n'est pas question de convertir les heures du CPF en argent, pour faire autre chose que de la formation."

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-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri  
 • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel  
 • **Secrétaire de rédaction adjointe** : Monique Chatard • **Rédacteurs** : Benjamin d'Algerne, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Marin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Foye  
 • **Documentation** : Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1917 G 82527 • **ISSN** : 2103-3390 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94180 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr  
 • **Abonnement** : 190 € HT

# MYRIAM EL KHOMRI PROMEUT L'APPRENTISSAGE

Le 11 septembre, Myriam El Khomri avait choisi Rouen pour ses premiers pas en dehors de Paris en tant que ministre du Travail. Un premier déplacement placé sous le signe de l'apprentissage et de l'emploi des jeunes.

Benjamin d'Alguerre



#### L'IMAGE

Myriam El Khomri lors de sa visite de l'Institut national de la boulangerie et de la pâtisserie, le 11 septembre dernier. À sa gauche, la députée et ancienne maire de Rouen Valérie Fourneyron (ministre chargée de la Jeunesse en 2012-2014 et secrétaire d'État chargée de l'Artisanat en 2014).

Le regard est fixe, l'attitude concentrée, le geste précis... Pour un peu, on pourrait presque croire que les dix stagiaires boulangers qui s'échinent devant leur préparation ont réussi à occulter la présence d'une ministre, d'une demi-douzaine d'élus locaux et d'une quinzaine de journalistes pour ne se concentrer que sur le travail à accomplir. C'est à peine s'ils lèvent la tête lorsque les flashes crépitent ou qu'un photographe leur demande de prendre la pose. "C'est déstabilisant pour les jeunes qui travaillent. On ne va pas s'attarder pour ne pas les déranger", souffle discrètement

Myriam El Khomri avant de saluer et de quitter l'atelier suivie de son aréopage. "Mais c'est aussi déstabilisant pour moi... Je ne suis pas habituée à voir autant de jeunes autour de moi. Surtout des jeunes qui travaillent", sourit celle qui, jusqu'au 2 septembre, occupait encore le poste de secrétaire d'État à la Politique de la ville avant d'hériter du portefeuille du Travail, laissé vacant par François Rebsamen.

#### Pas question d'oublier la formation

Pour son premier déplacement hors de Paris coiffée de sa nouvelle casquette, Myriam El Khomri avait choisi Rouen. Une visite que la nouvelle



*"Nous allons travailler à l'augmentation des crédits pour la formation professionnelle"*

ministre avait placée sous le signe de la promotion de l'apprentissage en choisissant l'emblématique Institut national de la boulangerie et de la pâtisserie (INBP), un établissement historique – fondé en 1974, il a célébré ses 40 ans en 2014 – où se côtoient adultes en reconversion professionnelle et apprentis venus y apprendre un métier dans le cadre du CFA associé qui, cette année, accueille sa vingtième promotion.

"Je suis la ministre du Travail et de l'Emploi... mais aussi de la Formation professionnelle, il ne faut pas l'oublier!", a-t-elle indiqué en guise de piqûre de rappel. "Si j'ai souhaité venir ici, c'est parce que j'ai appris que le secteur de la boulangerie connaissait des problèmes de recrutement. C'est pourtant l'un des domaines de l'excellence française." Une excellence reconnue internationalement – on vient même d'Australie se former à l'INBP – mais qui peine à séduire les jeunes Français. Pour autant, si l'apprentissage a connu trois années de baisse consécutive, la courbe a commencé à s'infléchir en fin d'année dernière, de façon encourageante.

#### Manque de candidats

"En Seine-Maritime, nous avons enregistré une petite hausse du nombre de contrats signés après le déploiement des exonérations de charges pour les entreprises de moins de 11 salariés recrutant un apprenti", confirme Christophe Doré, vice-président (UPA) de la Chambre de métiers du département.

Comment poursuivre dans cette direction ? "Les chefs d'entreprise artisanale nous indiquent qu'ils rencontrent encore des difficultés pour recruter des apprentis. Cette année, il reste encore 570 places en apprentissage vides, faute de candidats." Une réalité dont témoigne Florent Delahaye, boucher-charcutier dans l'arrière-pays normand dont l'annonce, pourtant passée en juin dernier, n'a toujours pas trouvé preneur.

L'Institut national de la boulangerie et de la pâtisserie, à Rouen.



janvier 2016

LE MINISTÈRE LANCERA UNE PLATEFORME DE MISE EN RELATION DES APPRENTIS ET DES EMPLOYEURS

#### "Aider les entreprises à déposer leurs offres et les apprentis à choisir leur formation"

Faciliter la mise en relation des candidats à l'apprentissage, des employeurs et des centres de formation, c'est l'un des objectifs du gouvernement, affirmé lors la Journée de mobilisation pour l'emploi du 12 mai 2015.

"L'apprentissage est une priorité. C'est pour cela que nous allons travailler à l'augmentation des crédits pour la formation professionnelle, que nous avons travaillé à lever les appréhensions des employeurs avec le « décret escabeau » [qui lève certaines interdictions pour les mineurs en formation], ou avec la plateforme de mise en contact entre apprentis et entreprises, que nous mettrons en ligne en 2016 pour aider les entreprises à déposer leurs offres et les apprentis à choisir leur formation", a expliqué Myriam El Khomri.

En attendant cet outil, les trois concertations dédiées à l'apprentissage qui avaient été annoncées en mai dernier, lorsque François Rebsamen était ministre, sont plus que jamais inscrites au calendrier. La première, consacrée au statut et à la rémunération des apprentis, s'est ouverte le 24 septembre. ●



## Rapport Mettling TRANSITION NUMÉRIQUE : LA RÉPONSE FORMATION



Remise du rapport de Bruno Mettling, le 15 septembre.

**Le directeur des ressources humaines du groupe Orange, Bruno Mettling, a remis le 15 septembre à Myriam El Khomri son rapport sur la transition numérique dans le monde du travail.**

“Le numérique modifie à grande vitesse les compétences dans tous les métiers, qu’ils soient manuels ou intellectuels, a indiqué Myriam El Khomri. Des fonctions sont appelées à disparaître, d’autres à se transformer. Ce rapport n’est pas pessimiste, des dizaines de milliers d’emplois vont se créer pour remplacer ceux qui vont disparaître. Mon enjeu est d’aider les actifs à réussir cette mutation.”

Pour Bruno Mettling, elle “appelle à une véritable mobilisation des grandes entreprises, start-up et monde académique.

Si les grandes entreprises peuvent apporter leurs plateformes de développement (outils de calculs, base de données, plateformes d’éducation numérique), le monde académique peut apporter sa force de recherche.”

Il préconise le lancement d’une consultation dans les branches pour mesurer les besoins de formation. “Une période de six mois pourrait être allouée aux partenaires sociaux pour faire remonter les besoins intersectoriels et sectoriels ; ils pourraient ensuite bâtir, dans une logique collaborative avec le ministère du Travail, un cahier des charges visant à préciser l’articulation de l’effort d’éducation numérique.” La question figurera en bonne place dans les discussions avec les partenaires sociaux lors de la conférence sociale du 19 octobre.

**+ D’INFOS**  
<http://travail-emploi.gouv.fr>

## Comité StraNes DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES POUR UNE “SOCIÉTÉ APPRENANTE”

**Dans le rapport du Comité StraNes (Stratégie nationale de l’enseignement supérieur) remis à François Hollande le 8 septembre,**

Sophie Béjean (présidente) et Bertrand Monthubert (rapporteur général) identifient cinq axes stratégiques pour préparer l’avenir. Parmi ceux-ci, “une société apprenante par la formation tout au long de la vie” et “la mobilité sociale et une réelle égalité des chances par une réforme de l’orientation et une adaptation des formations”. Les évolutions de l’emploi montrent une tendance à la “polarisation” autour des emplois très qualifiés ou peu qualifiés, au détriment des niveaux intermédiaires. L’offre de formation doit permettre de s’insérer sur un marché du travail très mobile, donc en mettant l’accent sur les compétences transférables. Le Comité rappelle la nécessité de rendre attractives les filières conduisant aux nouveaux métiers, en concentrant les actions d’information sur celles-ci.

**+ D’INFOS**  
[www.enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr)

## Inventaire des certifications NOUVEAU GUIDE DE L’UTILISATEUR



George Asseraf, président de la CNCP.

**Pour les organismes désireux de recenser une certification à l’inventaire, une nouvelle version du guide de l’utilisateur est en ligne sur le site de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Dans les catégories B “norme de marché” et C “utilité économique et sociale”, la demande doit désormais être accompagnée par une “autorité légitime”, identifiée dans une liste officielle consultable sur le site.**

**+ D’INFOS**  
[www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)



## Réforme territoriale ACCOMPAGNEMENT ET FORMATIONS POUR LES AGENTS

**La ministre de la Fonction publique Marylise Lebranchu a adressé le 9 septembre un “plan d’accompagnement RH” accompagné d’une “feuille de route” à ses collègues ministres et aux préfets de région préfigurateurs, dans le cadre de la réforme territoriale.**

Elle souhaite que soit réalisée, pour chaque nouveau service, chaque nouvelle direction régionale ou nouvel établissement public, une “étude d’impact RH”, avant le 31 octobre prochain. Celle-ci présentera une cartographie des effectifs, des emplois et des compétences des services appelés à se regrouper, notamment



La ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique Marylise Lebranchu lors d’une réunion d’information et de concertation sur la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), en juin dernier.

la répartition par âge, catégorie hiérarchique, domaine fonctionnel, etc. Elle identifiera aussi “les compétences critiques ou en tension au regard des changements organisationnels envisagés”. Et devra également évaluer “les conséquences des changements organisationnels sur l’organisation du travail”. Le plan interministériel

d’accompagnement RH, réalisé d’ici la fin de l’année, comprendra la “définition d’un plan de formation et de développement des compétences” à destination de l’ensemble des personnels concernés par la réforme.

**+ D’INFOS**  
[www.action-publique.gouv.fr](http://www.action-publique.gouv.fr)

11

**accords formation** relevant du champ intersectoriel d’Agefos-PME ont été révisés à ce jour, parmi lesquels 7 prévoient une obligation conventionnelle sur le plan de formation.

700

c’est le nombre de réunions d’information sur la réforme de la formation organisées par Agefos-PME depuis 2014. (Source : “Orientations stratégiques à trois ans”).



**RENÉ BAGORSKI**

est le nouveau président de l’Association française de réflexion et d’échange sur la formation (Aref).

Il a succédé à Fabrice Gutnik. Négociateur CGT jusqu’en janvier 2009, René Bagorski a depuis cette date quitté toute activité syndicale pour devenir consultant expert en formation professionnelle, avant de rejoindre l’Afpà en 2013, au poste de directeur du département relations partenariales.

Au programme des mois à venir, le déploiement d’une réflexion autour de l’innovation pédagogique qui devrait connaître son point d’orgue en octobre 2016 avec l’organisation d’une Université de l’Aref sur cette thématique.

**Ammon ERP Formation**  
VOTRE ORGANISME DE FORMATION SUR UN PETIT NUAGE

**Avec la solution Ammon, intégrez la NEXT GENERATION. AUJOURD’HUI.**

AMMON ERP FORMATION : solution de gestion commerciale, financière et pédagogique dédiée aux centres de formation. Prenez un temps d’avance et passez en mode Cloud.

VAL informatique  
Éditeur de logiciels

Bien plus que des logiciels



## Grande école du numérique OBJECTIF : 50 STRUCTURES LABELLIÉES



Le président de la République, le 17 septembre.

**“D’ici la fin de l’année, 50 structures seront labellisées et nous avons l’objectif qu’il y ait déjà 2 500 élèves qui puissent commencer d’être formés”, a déclaré François Hollande,** le 17 septembre, dans le cadre du

lancement de la Grande école du numérique. L’annonce a été faite lors de la remise du rapport de préfiguration de l’école par Stéphane Distinguin, président de Cap Digital, Gilles Roussel, président de l’Université de Marne-la-Vallée, et le consultant François-Xavier Marquis. Cette école étant conçue comme un réseau de structures différentes, les formateurs auront de multiples statuts : des enseignants, des formateurs, des entrepreneurs, voire “des utilisateurs qui ont fait leurs preuves”.

**+ D’INFOS**

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

## Manifeste Cési “POUR L’ALTERNANCE ET L’APPRENTISSAGE”

**Le Cési, groupe de formation professionnelle, a réuni les acteurs de l’alternance le 18 septembre à l’occasion de la publication de son manifeste “Pour l’alternance et l’apprentissage dans l’enseignement supérieur”. “Lorsqu’on fait travailler ensemble des jeunes motivés, des entreprises volontaires et des centres de formation adaptés, on peut obtenir des résultats exceptionnels”, a souligné Vincent Cohas, directeur général du Cési.**

**+ D’INFOS**

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



## Rapport Combrexelle LA RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL ET LE COMPTE PERSONNEL D’ACTIVITÉ



Remise du rapport Combrexelle.

**La réforme du droit du travail et la mise en œuvre du compte personnel d’activité seront intégrées dans un même projet de loi, au plus tard début 2016.** C’est ce qu’a annoncé le Premier ministre le 9 septembre, à l’occasion de la remise du rapport “La négociation collective, le travail et l’emploi” du conseiller d’État Jean-Denis Combrexelle. Ce document liste 44 propositions visant à élargir très fortement la place de la négociation collective (de branche ou d’entreprise) par rapport à celle du Code du travail. Quant au compte personnel d’activité (CPA), ce nouveau dispositif englobera d’autres droits, comme le compte personnel de formation (CPF). Ce projet ne devrait pas faire l’objet d’une négociation entre partenaires sociaux.

## À venir

### BIENNALE FORMATION-EMPLOI

**7 octobre à Paris**  
Pour la 4<sup>e</sup> édition de sa Biennale, le Céreq (Centre d’études et de recherches sur les qualifications) a choisi de questionner “le rôle des branches professionnelles dans la structuration des relations formation-emploi”. Comment les branches construisent-elles leurs politiques ? Avec quels outils de diagnostic et de prospective ? Quelles formes de coopération entre politiques régionales et acteurs de branche ?  
<http://biennale2015.cereq.fr>

### COLLOQUE ANNUEL “EMPLOI ET TERRITOIRES”

**12 octobre à Paris**  
Organisé par le Conseil d’orientation pour l’emploi, avec des économistes, des décideurs publics et des entrepreneurs. “Quelles politiques pour favoriser l’activité et l’emploi partout en France ?”  
[www.coe.gouv.fr](http://www.coe.gouv.fr)

### “LES MATINALES DE L’AIO”

**24-26 novembre, région Rhône-Alpes**  
Organisée par le Pôle Rhône-Alpes de l’orientation (Prao) avec six réseaux de l’accueil, information et orientation pour partager leurs pratiques.  
[www.rhonealpes-orientation.org](http://www.rhonealpes-orientation.org)

**48 000**

**offres d’emploi**  
ont été publiées par l’Apec au mois d’août (+ 11 % par rapport à août 2014)

## OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

**Réservez dès maintenant votre espace publicitaire dans INFFO FORMATION**

**Contact : INGRID DUBOCQ**  
Responsable Régie Publicitaire  
Tél. : 01 40 09 68 47  
E-mail : [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr)

## Certification professionnelle UNE ÉVALUATION EST EN COURS

**Le Premier ministre a missionné l’Igas (Inspection générale des affaires sociales) et l’IGAENR (Inspection générale de l’administration de l’Éducation nationale et de la recherche) pour analyser les évolutions nécessaires de la politique de certification suite à la loi du 5 mars 2014, “tant en termes d’efficacité, d’efficience que de cohérence dans la gouvernance”. Cette évaluation vise à améliorer la visibilité et la cohérence des commissions professionnelles consultatives (CPC), à assurer la qualité du processus d’élaboration et de reconnaissance des certifications, et à “mieux réguler l’offre publique et privée”.**



Pierre Boissier, chef de l’Inspection générale des affaires sociales.

**+ D’INFOS**

[www.modernisation.gouv.fr](http://www.modernisation.gouv.fr)



José Ángel Gurría, secrétaire général de l’OCDE, le 7 septembre.

### L’image

#### L’OCDE publie une étude sur l’amélioration du système de formation français

L’Organisation de coopération et de développement économiques met l’accent sur les compétences de base. Il demande de “former les effectifs du nouveau service public régional d’orientation” et de “s’assurer que le nouveau compte personnel de formation donne accès à une formation aux compétences de base”.

**AFFIRMER SON PROFESSIONNALISME C’EST BIEN LE PROUVER C’EST MIEUX**

**Professionnels de la formation faites-le avec la certification qualité ICPF & PSI**

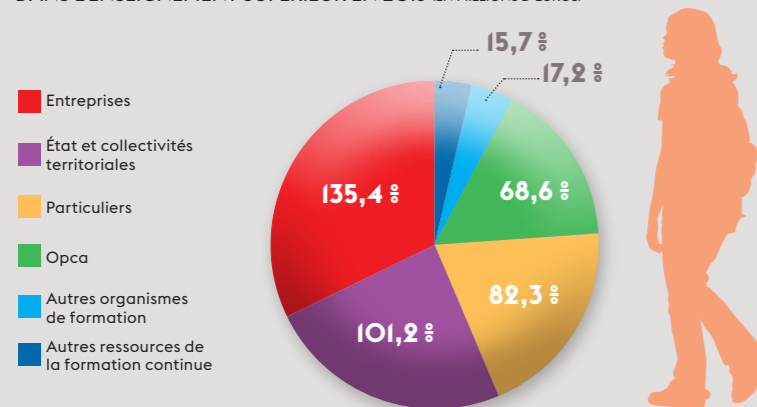
**INFORMATIONS ET ENREGISTREMENT**  
Info@certif-icpf.org  
01 82 83 56 40  
www.certif-icpf.org



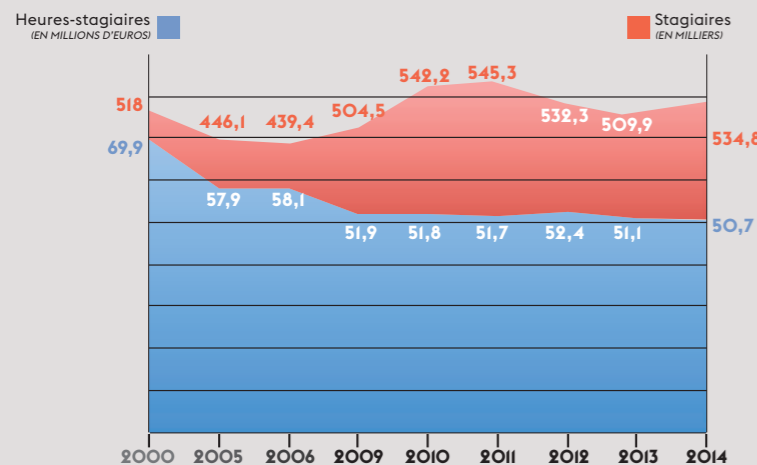
## LA FORMATION CONTINUE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance vient de publier l'édition 2015 de "Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche". Avec plus de 420 millions d'euros, le chiffre d'affaires de la formation continue dans l'enseignement supérieur a progressé de 4 % en 2013.

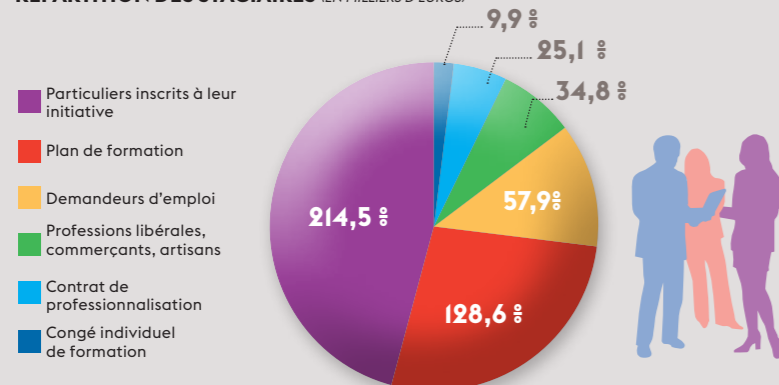
RESSOURCES DE LA FORMATION CONTINUE DISPENSÉE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN 2013 (EN MILLIONS D'EUROS)



DANS LES GRÉTA : DÉVOLUTION DU NOMBRE DE STAGIAIRES ET DU VOLUME DES HEURES-STAGIAIRES



RÉPARTITION DES STAGIAIRES (EN MILLIERS D'EUROS)



902 MILLIONS D'EUROS

C'EST LE CHIFFRE D'AFFAIRES DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE AU TITRE DES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE (SANS LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES)



193

GRÉTA (GROUPEMENTS D'ÉTABLISSEMENTS) ONT ACCUEILLI 534 000 STAGIAIRES EN 2014



74 % C'EST LA PART DES UNIVERSITÉS DANS CES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE



À la frontière syro-turque.

## Réfugiés : QUELS DISPOSITIFS DE FORMATION POUR S'INTÉGRER ?

Avant même d'envisager travailler ou de faire reconnaître sa qualification, il est indispensable pour un réfugié de maîtriser la langue française et de connaître le fonctionnement et la culture du pays d'accueil.

C'est pourquoi, depuis 2007, ces derniers comme les autres primo-arrivants intègrent un parcours d'intégration qui fait la part belle à la formation.

Cédric Morin

### 3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

La mobilisation du contrat d'accueil et d'intégration

Une formation de formateurs spécifique

La prise en compte du cas des migrants déjà hautement qualifiés

# UNE FORMATION CIVIQUE ET LINGUISTIQUE OBLIGATOIRE

**Avec l'accueil dans les deux ans à venir de 24 000 réfugiés par la France, la question de la formation des migrants revient au premier plan. Un dispositif existe pour faire face à cette situation. Il est d'ores et déjà mobilisé.**

Il faut dissocier le droit à la formation des travailleurs étrangers bénéficiant d'une situation régulière avec un titre de séjour sur le sol français, de ceux dont la situation est en voie de régularisation. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, toute personne étrangère et qui n'est pas membre d'un pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, doit conclure avec l'État un contrat d'accueil et d'intégration, qui l'engage à suivre une formation civique et linguistique.

Ce CAI regroupe toutes les prestations auxquelles a droit une personne étrangère venant en France pour la première fois et souhaitant y rester durablement. "Il concerne tous les primo-arrivants et, dans ce cadre, l'État offre une formation gratuite. En contrepartie ils s'engagent à respecter les valeurs de la République", explique Hervé Adami, professeur à l'Université de Lorraine, responsable notamment d'un département qui forme les enseignants pour dispenser ces cursus.

Ainsi, le CAI est destiné tout autant aux personnes qui remplissent les conditions requises pour obtenir une carte de séjour temporaire pour raisons professionnelles – hors saisonniers ou intérimaires –, ou familiales et plus généralement privées. C'est le cas aussi pour les titulaires d'un visa de plus de trois mois, ou les titulaires d'une carte de résident qui n'avaient pas signé de CAI à leur arrivée.

**150 nationalités représentées**  
C'est l'Office français de l'immigration et de l'intégration qui gère pour le ministère de l'Intérieur

Un groupe de réfugiés, le 13 septembre 2015 à Munich.



les prestations de formation au titre du contrat d'accueil et d'intégration. En 2013, 97,3 % des personnes auxquelles ce contrat a été proposé l'ont signé, soit 107 467. L'âge moyen des signataires était de 33 ans, selon le rapport d'activité 2013 de l'Ofii, 150 nationalités étaient représentées et 37 % des signataires étaient des ressortissants du Maghreb. Le CAI est signé pour une durée d'un an, qui peut être reconduite notamment si la personne n'a pas fini le cycle de formation dans lequel elle s'est engagée.

**Diagnostic personnalisé**  
Le contrat d'accueil et d'intégration débute par un entretien qui est l'occasion d'établir un diagnostic personnalisé, et d'apprécier le niveau de français du candidat par des tests oraux et écrits de connaissance, dont le contenu est fixé par arrêté. Si la personne obtient plus de la moyenne, 50/100, elle est dispensée de formation linguistique. En revanche, la formation civique est obligatoire pour toutes les signatures de CAI, et en 2013, 4 868 séances de formation civiques ont été réalisées. La formation civique s'étend sur six heures, elle est prise en charge intégralement par l'État et les prestataires sont retenus par appel d'offres. Elle peut être complétée facultativement par un cursus sur le "vivre en France", axé principalement sur les démarches de la vie quotidienne. ●●●

## 3 QUESTIONS À

**Christophe Donon**, directeur de la stratégie de l'Afpa.



**“Nous pouvons aussi intervenir dans la phase d'insertion”**

L'Afpa vient de proposer 2 000 lits pour des migrants. Vous disposez d'autant de places disponibles ?

Nous avons aujourd'hui plus de 2 200 places disponibles sur toute la France en raison d'une baisse de fréquentation de nos foyers. Depuis 2010, avec la décentralisation de la prescription, les stagiaires sont dans des centres de formation plus proches de leur domicile, et notre parc est vieillissant et moins attractif. Nous allons devenir vraisemblablement une structure publique, cette proposition entre dans nos missions d'utilité sociale.

Envisagez-vous d'intervenir sur votre cœur d'activité, l'apprentissage ?

Nous avons fait une deuxième proposition à l'État : mettre en place un dispositif partenarial sur l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés. Nous pourrions travailler avec d'autres structures spécialisées dans l'accompagnement social pour offrir des compétences complémentaires. Nous interviendrions sur le volet formation, orientation et insertion professionnelle.

Comment concrètement pourriez-vous intervenir ?

Il faudra mettre en place des parcours sécurisés et individualisés. Certains réfugiés sont médecins, d'autres sont enseignants ou mécaniciens. Il faut, dans un premier temps, réaliser un diagnostic professionnel, ce qui peut prendre deux heures comme une journée, en fonction de chaque situation. Pour ceux qui n'ont aucune formation, il faudra définir une orientation vers un parcours qualifiant. Pour les premiers, il est envisageable de mettre en place une forme de VAE, pour leur permettre d'exercer leur métier en France.

Réfugiés à leur arrivée à Catane, Italie, le 30 juin 2015.



Sauvetage par la garde-côte italienne de 3 000 migrants au large des côtes libyennes, le 22 août dernier.



## REPÈRES

### BILAN DE COMPÉTENCES

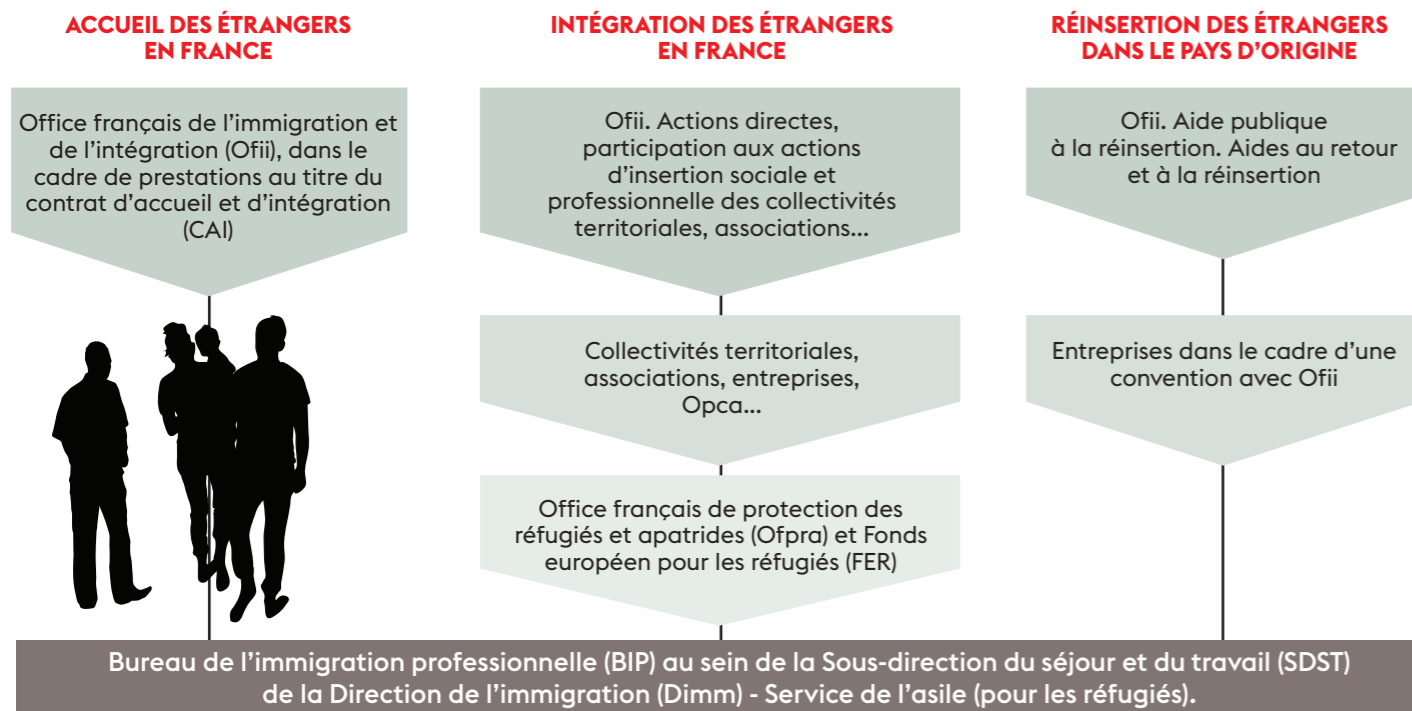
Depuis 2009, les bénéficiaires d'un contrat d'accueil et d'intégration, âgés de 18 à 55 ans, sans formation initiale ni emploi, doivent suivre obligatoirement un bilan de compétences professionnelles. Il doit permettre aux intéressés de connaître et valoriser leurs expériences passées. Il doit être établi avant la fin du CAI, et à partir du moment où la personne a acquis des bases suffisantes en langue française. Ce bilan s'étend sur une durée de trois heures et il est conduit par un prestataire choisi par l'Ofii, à l'issue d'une procédure de marché public. En 2013, 43 865 bilans ont été prescrits, ce qui représente un taux de prescription de 40,3 %.



**97,3 %**  
des candidats à un titre de séjour signent un contrat d'accueil et d'intégration.

## STRUCTURES PARTICULIÈRES INTERVENANT EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Interventions techniques et financières pour les domaines suivants



Réfugiés suivant une formation linguistique.

parcours de formation. Le Dilf (diplôme initial de langue française) certifie les premiers apprentissages en langue française, et peut constituer une étape avant le Delf (diplôme d'études en langue française). La première présentation à l'examen du Dilf est prise en charge *via* l'Ofii, mais les passages suivants, si le candidat échoue, sont à sa charge. Le Delf, pour sa part, concerne les personnes ayant au minimum un niveau d'études secondaires.

### Les enseignants sont formés spécifiquement

En 2013, 23 732 personnes avaient suivi une formation linguistique dans le cadre du CAI. 58 % ont été orientés vers le Dilf, 36 % ont suivi une formation pour passer un Delf, et, 8 % dans un parcours permettant d'avoir les deux diplômes. *“Les enseignants sont formés spécifiquement pour ces publics, souligne Hervé Adami. Il ne s'agit pas de professeurs de français langue étrangère, mais de français langue d'intégration. Nous avons créé un diplôme universitaire pour les formateurs en FLI, qui peut se préparer à distance.”*

L'enjeu est majeur : qu'il s'agisse de la pratique de la langue française ou de la citoyenneté, la formation est ainsi à même de jouer un rôle essentiel dans l'intégration des réfugiés. ●

### ●●● Des cours de français qui débouchent sur un diplôme

Quant à la formation linguistique, elle dure au maximum 400 heures et commence idéalement dans les trente jours suivant la signature du CAI. Le coût est pris en charge par l'État, documents pédagogiques compris.

Depuis 2010, il existe deux parcours distincts qui permettent d'obtenir un diplôme à l'issue de ce

Travailleurs étrangers : comment accéder à la formation professionnelle P. 15

Se former pour gérer efficacement les conflits P. 16

Qu'est-ce que le contrat de sécurisation professionnelle ? P. 17



**Célia Coste**  
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

## Travailleurs étrangers COMMENT ACCÉDER À LA FORMATION PROFESSIONNELLE



### 1 AUTORISATION DE TRAVAIL VAUT ACCÈS À LA FORMATION

Pour la formation professionnelle comme pour l'emploi, existe en France un principe de non-discrimination entre les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers. À condition, pour ces derniers, de respecter certaines règles vis-à-vis de l'administration française. L'accès des travailleurs étrangers aux prestations de formation professionnelle continue françaises est conditionné à la possession d'un titre de séjour en cours de validité et valant autorisation de travail. Certains titres font automatiquement office d'autorisation. C'est le cas, par exemple, des cartes de résident longue durée dans l'Union européenne, des cartes de séjour temporaire "Étudiant" ou encore des cartes de séjour "Compétences et talents" (qui concerne les

travailleurs dont les compétences sont susceptibles d'avoir un intérêt direct ou indirect pour la France et leur pays d'origine). ●

### 2 SANS VISA OU TITRE DE SÉJOUR

D'autres titres de séjour ne prévoient pas directement d'autorisation de travail intégrée ou automatique. Dans ce cas, le travailleur étranger adresse une demande instruite par une unité territoriale de la Direccte sur présentation du contrat de travail. Celui qui n'est pas titulaire d'un visa ou d'un titre de séjour peut recevoir une autorisation provisoire de travail (APT, d'une durée maximale de douze mois). À noter que le travailleur étranger peut suivre une action de formation sur le territoire national sans autorisation de travail s'il se charge lui-même de ses frais. ●

### 3 LE CONTRAT D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, toute personne étrangère conclut avec l'État un contrat d'accueil et d'intégration lorsqu'elle est admise pour la première fois sur le sol français et qu'elle a pour intention de s'y installer durablement. Le CAI est établi par l'Office français de l'immigration et de l'intégration, et cosigné par le préfet. Un tel acte engage la personne signataire à suivre une formation civique et linguistique, si nécessaire. La formation civique permet une présentation des institutions et des valeurs de la République. La personne étrangère peut également bénéficier d'une formation linguistique intégralement prise en charge par l'État d'une durée maximum de 400 heures si le travailleur étranger a un niveau inférieur au niveau exigé pour l'obtention du diplôme initial de langue française (Dilf). ●





**Knock Billy**  
journaliste à Centre Inffo

## SAVOIR-AGIR

### Se former pour GÉRER EFFICACEMENT LES CONFLITS



**UNE PRÉVENTION EFFICACE DES CONFLITS CONSISTE À DÔTER AUSSI L'ENSEMBLE DES SALARIÉS (À COMMENCER PAR LES MANAGERS) DE SAVOIR-FAIRE COMPORTEMENTAUX, DE CONTRÔLE DE SOI ET DE COMPRÉHENSION DES AUTRES.**

“L'absence de tension entre collègues ou avec le manager serait mauvais signe. Cela supposerait une organisation peu dynamique, dans laquelle les idées ne circulent pas. Les tensions sont inhérentes à toute organisation humaine. Elles peuvent permettre de revoir les règles de fonctionnement de l'équipe et de la redynamiser. Cependant, si les conflits se multiplient au point de paralyser la production, il y a lieu d'engager rapidement des pistes de résolution”, conseille Laurent Caulin, coach et formateur en développement personnel. Selon lui, les entreprises ne

se préoccupent pas assez de cette question. Pourtant, “il est important d'aider le manager à prévenir les conflits au sein de son équipe en l'aidant, par la formation ou l'accompagnement, à comprendre les mécanismes d'un conflit pour mieux y faire face et savoir choisir la meilleure stratégie pour créer au sein de son équipe un climat favorable à la performance”.

Le manager ne peut pas gérer efficacement un conflit s'il n'a pas un certain niveau de compréhension de sa propre personnalité et de certains aspects de la personnalité humaine, indique Daniel Paraiso, coach en évolution professionnelle. Selon lui, “la prévention se fait en pratiquant les stratégies de communication adaptées et l'écoute”, pour repérer les signes avant-coureurs de situations conflictuelles. Outre cet aspect, le manager doit savoir identifier les différents types (constructif ou

destrucitif, de générations, d'intérêts ou d'identité, d'autorité, de pouvoir, de valeurs, de rivalité ou de concurrence, etc.) et les différentes sources (psychologique, liée au fonctionnement et à l'organisation de l'entreprise...) de conflits. Lors des sessions de formation ou d'accompagnement, “le manager est doté d'outils et de méthodes lui permettant de définir et mettre en œuvre des stratégies et modes d'intervention adaptés pour résoudre un conflit dans son équipe”, indique Laurent Caulin. Que le conflit concerne le manager lui-même et l'un de ses collaborateurs, ou des collaborateurs entre eux, “il doit pouvoir amener les protagonistes à se dépasser, à pratiquer la critique constructive”. Selon le coach, “le manager doit aussi pouvoir adopter une position de médiateur. Lorsqu'il est impliqué dans une situation conflictuelle qu'il a du mal à résoudre, la solution la plus efficace est de recourir à un tiers facilitateur, de préférence extérieur à son service”. Laurent Caulin “conseille vivement d'ailleurs aux directions des entreprises de mettre en place des dispositifs internes de médiation, en formant certains salariés à la médiation. Cela peut faire avancer le dialogue social et prévenir les risques psychosociaux”. ●

#### SEPT COMPORTEMENTS POSSIBLES FACE AU CONFLIT

Il est important de savoir détecter les différents comportements que peut adopter un individu face à un conflit. Yvan Potin, du Centre de ressources en économie-gestion de l'académie de Versailles, en distingue sept.

1. L'évitement (ignorer le conflit ou faire semblant de l'ignorer).
2. La dénégation (nier les faits).
3. La manipulation (tenter de séduire ou de faire culpabiliser).
4. La collaboration (approche non violente de compromis).
5. La soumission (s'accommoder à la situation).
6. La confrontation (suite à une réponse autoritaire ou oppressive).
7. La démission (la fuite).



**Philippe Grandin**  
journaliste à Centre Inffo

## LÉGISLATION

### Qu'est-ce que LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE ?



**LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) A ÉTÉ MIS EN ŒUVRE LE 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2011. IL S'ADRESSE AUX SALARIÉS CONCERNÉS PAR UN LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ET CONCERNE LES ENTREPRISES DE MOINS DE 1 000 SALARIÉS ET CELLES QUI SONT EN REDRESSEMENT OU EN LIQUIDATION JUDICIAIRE.**

L'objectif est de permettre aux salariés qui acceptent le CSP d'accéder pendant un an à une meilleure indemnisation de Pôle emploi et de bénéficier de prestations spécifiques d'aide au retour à l'emploi. Une nouvelle convention du 26 janvier 2015, signée par l'ensemble des partenaires sociaux, est venue apporter quelques retouches au dispositif, dans l'objectif d'assouplir la possibilité du retour à l'emploi du salarié bénéficiaire du contrat. Cette convention est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2015 et concerne toutes les procédures de licenciement économique engagées depuis cette date et jusqu'au 31 décembre 2016.

L'adhésion du salarié au CSP entraîne la rupture de son contrat de travail. Dès le lendemain de son accord, il n'est plus salarié et ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise. Il est devenu stagiaire de la formation professionnelle indemnisé dans le cadre du CSP. Il ne réalise donc pas de préavis dans le cadre de la rupture de son contrat. Pendant douze mois, l'ancien salarié perçoit, s'il a acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise, une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) d'un montant de 75 % du salaire journalier brut de référence (80 % pour les CSP antérieurs au 1<sup>er</sup> février 2015). S'il n'a pas un an d'ancienneté, il percevra l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Dans tous les cas, il bénéficiera de prestations d'évaluation de ses compétences et d'accompagnement au retour à l'emploi fournies par Pôle emploi. La convention du 26 janvier 2015 lui donne accès à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). Les actions de formation sont donc celles “correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court

ou moyen terme, et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés”, souligne l'article II de la convention. ●

#### POURSUITE DE LA FORMATION AU TERME DU CSP

La convention du 26 janvier 2015 fait valoir que “lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du CSP”. Cependant, la durée d'indemnisation au titre des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

## Synthèse de journées d'échanges de pratiques COMMENT LES RÉGIONS SE SONT EMPARÉES DU SPRO ET DU CEP

Responsables de la compétence "orientation" depuis la loi de mars 2014, les Conseils régionaux mettent en œuvre le "service public régional de l'orientation" (SPRO) et coordonnent la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui favorise l'évolution et la sécurisation professionnelles des actifs. Retour sur le passage de l'expérimentation dans huit régions à la généralisation, avec la synthèse de journées d'échanges entre Conseils régionaux organisées sur ce sujet en juin 2015 par Centre Inffo et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

+ D'INFOS

[www.regions-et-formation.fr](http://www.regions-et-formation.fr)



## Nos experts sur vos sites internet L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE, L'AFFAIRE DE TOUS

Rendre un site internet accessible à tous, ce serait une folie de ne pas le faire ! Invité du "Café de Laetitia" sur Handichat (la web TV de l'Agefiph), Jean-Philippe Simonnet, responsable des développements internet et chef de projet accessibilité à Centre Inffo, explique tout l'intérêt de penser et réaliser l'accessibilité numérique pour faciliter la vie des usagers d'un site internet. C'est l'affaire de tous, bien au-delà des techniciens : par exemple rédiger clairement, éviter les schémas compliqués, choisir des couleurs contrastées, sous-titrer les vidéos... et cheminer ensemble vers un web de qualité.

+ D'INFOS

Une vidéo en ligne sur :  
<http://2014.handichat.fr/le-cafe-de-laetitia/centre-inffo-O>



## Kelixto LA PLATEFORME DE SERVICES SUR L'OFFRE DE FORMATION AU SERVICE DES ENTREPRISES

Pour faciliter le travail des responsables de formation et des directions des ressources humaines, Centre Inffo a développé Kelixto, la solution progicielle innovante d'optimisation de l'achat de formation. Elle est née du partenariat avec un grand groupe pour outiller les DRH. Cette solution performante, aussi bien adaptée aux grandes entreprises qu'aux PME et aux ETI (entreprises de taille intermédiaire), permet d'agrèger l'offre de formation des différents prestataires et de se constituer un "métacatalogue" personnalisé.



+ D'INFOS

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



## Les petits déjeuners du droit de la formation

### MISE EN ŒUVRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LES QUESTIONS À SE POSER

C'est dans le cadre du café Procopé, à Paris, que se tiendra ce "petit déjeuner du droit", organisé par Centre Inffo le 22 octobre prochain. En effet, d'ici le 6 mars 2016, les entreprises doivent organiser les nouveaux entretiens professionnels prévus par la loi de 2014 et consacrés aux perspectives d'évolution du salarié en termes de qualification et d'emploi. Centre Inffo vous propose les réponses aux questions que se posent actuellement les entreprises. Profitez de ce petit déjeuner pour échanger sur les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel.

+ D'INFOS

[www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements](http://www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements)



Région Lorraine

## LA SYNERGIE DES ACTEURS DANS DIX-SEPT BASSINS D'EMPLOI

Alors que la Région Lorraine prépare sa fusion avec l'Alsace et Champagne-Ardenne, Laurence Demonet, sa vice-présidente en charge de la formation, a fait le point sur la mise en œuvre de la réforme.

### "Nous sommes actuellement dans une phase de recensement

de ce que nous réalisons dans les territoires pour que cela perdure après la fusion", nous indique-t-elle. Avant même la loi de 2014, la Région Lorraine avait signé avec le Rectorat, les services de l'État et ceux du Département, un accord prévoyant un diagnostic territorial. Avec cette "photographie" des besoins, elle a identifié des

priorités, depuis mises à jour. "Avec la mutualisation des moyens financiers et humains, explique-t-elle, nous avons des équipes du Conseil régional, de la Direccte et de Pôle emploi qui travaillent ensemble dans nos dix-sept bassins d'emploi sur les questions d'éducation, de formation, d'emploi et d'orientation. Cette synergie fonctionne et c'est un atout pour le déploiement des outils de la réforme, qui bénéficient d'une culture commune de travail." À l'échelle des bassins d'emploi, des comités territoriaux regroupent les acteurs sur ces différentes questions, depuis 2009. Évoquant d'autres accords signés avec les branches professionnelles, elle



Conseillère régionale, membre de la commission permanente, 2<sup>e</sup> vice-présidente déléguée aux actions régionales relevant de la formation et de l'accompagnement des parcours de vie.

ajoute : "C'est l'élaboration de parcours métiers qui nous permet de définir nos achats de formation, cela permet aussi d'être réactifs pour attirer des entreprises sur notre territoire."

+ D'INFOS INTERVIEW EN TEXTE INTÉGRAL  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

## Opcalia

### APPRENTISSAGE : IMPLIQUER LES ENTREPRISES



Patrice Lombard, président d'Opcalia.

Comment relancer l'apprentissage était la question posée aux acteurs de la formation réunis en "master classe de l'alternance" organisée par Opcalia à Blois, le 17 septembre.

"À nous de démarcher les entreprises pour leur faire comprendre leur intérêt à embaucher un jeune", a déclaré Patrice Lombard, président d'Opcalia. Pour le rapporteur de la loi du 5 mars 2014, Jean-Patrick Gille, "le système des primes ne répond pas à tous les problèmes. Quand les entreprises le veulent, elles sont prêtes à déboursier pour embaucher un apprenti". Il faut donc partir de leurs besoins, et non l'inverse.

+ D'INFOS

[www.opcalia.com](http://www.opcalia.com)

## Projet Voltaire ÉLIGIBLE AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Projet Voltaire, service en ligne personnalisé de remise à niveau en orthographe, a dépassé la barre des 2 millions d'utilisateurs.

Il est désormais éligible au compte personnel de formation. La remise à niveau personnalisée est décomposée en sept niveaux, par ordre croissant de difficulté. Il donne en effet accès au Certificat Voltaire, qui a vocation à être mentionné sur un CV afin d'attester un niveau en orthographe auprès des recruteurs (au même titre que le ToEIC pour le niveau d'anglais).

+ D'INFOS

[www.projet-voltaire.fr](http://www.projet-voltaire.fr)

## Agence universitaire de la francophonie PARTENARIAT AVEC LES RÉGIONS

L'Agence universitaire de la francophonie (AUF) et l'Association des Régions de France (ARF) ont signé le 15 septembre un accord de partenariat au service de la coopération avec les pays du Sud.

Fondée à Montréal en 1961, l'AUF est un réseau associatif mondial de 812 établissements universitaires et scientifiques travaillant principalement en français. L'accord a été paraphé par Bernard Cerquiglini, recteur de l'AUF, et Jean-Paul Bachy, président de la commission "affaires internationales" de l'ARF. Cette

collaboration passera par des propositions de mobilité et de formation pour les étudiants, chercheurs et formateurs, responsables d'établissement des territoires de coopération, qu'ils soient dans l'espace francophone (Méditerranée, Afrique subsaharienne, Madagascar) ou non. Le réseau international s'étend en effet à l'Amérique latine, la Chine, l'Inde, les États-Unis, le Canada ou encore la Russie. ●



Le bureau Afrique de l'Ouest de l'Agence universitaire de la francophonie, à Dakar, Sénégal.

+ D'INFOS

www.auf.org  
www.regions-et-formation.fr

## Bahreïn FORMATION ET EXPERTISE AU MOYEN-ORIENT



Isa bin Abdulrahman Al Hammadi, ministre d'État aux Affaires de l'information de l'État du Bahreïn.

La Royal university for women de Bahreïn et l'Institut national de l'audiovisuel (Ina) ont conclu un accord de coopération et de formation.

Il prévoit la formation de quatre groupes de huit journalistes ou jeunes diplômées en journalisme de l'État du Bahreïn.

D'une durée de trente jours, elle débutera à Bry-sur-Marne en octobre et sera validée par la remise d'un certificat professionnel dans la réalisation de contenus journalistiques. "Cet accord conforte l'Ina comme centre de référence pour la formation des professionnels aux métiers de l'audiovisuel et des nouveaux médias, et permet à l'Institut de développer son offre de formation et d'expertise au Moyen-Orient", s'est félicité Laurent Vallet, son président. ●

+ D'INFOS

www.institut-national-audiovisuel.fr

## Euro 2016 de football TREMPIN POUR LES JEUNES



L'inauguration du nouveau stade de Bordeaux, en mai dernier.

Un accord-cadre national "pour que le Championnat d'Europe de football 2016 serve la croissance et l'emploi" a été signé par le président de la République et huit partenaires, dont les Missions locales et Euro 2016 SAS. 100 000 personnes devraient être embauchées pour l'organisation de l'Euro 2016. Il s'agit de recenser les besoins en emplois directs et indirects, puis de préciser les formations éventuellement nécessaires. ●

+ D'INFOS

www.unml.info

## Chambres de commerce et d'industrie DÉVELOPPER LES SERVICES EN LIGNE



Patrice Guézou, directeur formation et compétences de CCI France.

Le 17 septembre à Lyon, à l'occasion de la Journée de l'entrepreneur des futurs, le réseau consulaire dévoilait son projet "Bâtir la CCI de demain".

Elle sera "connectée, collaborative, réactive", souhaite André Marcon, le président du réseau CCI France. Le projet s'articule autour des chantiers "e-CCI" (services dématérialisés), "CCI Campus" (interconnexion entre les établissements) et "CCI Data" (recueil, valorisation et monétisation des données produites et collectées par les Chambres). Auxquels s'ajoutera une offre "Next Gen" en direction de start-ups et des leaders technologiques. "L'objectif est d'optimiser le face-à-face entre l'usager et sa Chambre de commerce et de permettre la mutualisation des ressources", a précisé Patrice Guézou, directeur formation et compétences de CCI France. ●

+ D'INFOS

www.cci.fr

## Midi-Pyrénées PÔLE RÉGIONAL DE FORMATION AUX MÉTIERS DE LA SANTÉ

Le 16 septembre à Toulouse était inauguré par Martin Malvy, président de la Région Midi-Pyrénées, le nouveau Pôle régional d'enseignement et de formation aux métiers de la santé. Il regroupe douze écoles et instituts de formation, et accueille la formation continue des personnels du CHU. ●

+ D'INFOS

www.midipyrenees.fr

## Institut Montaigne UNE FORMATION SYNDICALE RENFORCÉE

L'Institut Montaigne vient de rendre public son rapport "Sauver le dialogue social, priorité à la négociation d'entreprise".



Il préconise de faire de l'accord d'entreprise la "norme de fixation des règles générales des relations de travail".

Et formule plusieurs propositions en faveur de l'amélioration de la formation des représentants syndicaux. Première piste : "Prévoir une augmentation sensible et significative des heures de formation pour les représentants syndicaux", indique Gérard Adam, co-président du groupe de travail de l'Institut Montaigne et professeur émérite du Cnam. Sans formaliser des programmes uniformes à l'échelle nationale, ces formations pourraient porter sur des sujets macro-économiques, stratégiques et juridiques.

Autre piste : "La possibilité de mettre en place une aide à la formation au moment du retour à la vie professionnelle, soit pour actualiser les connaissances, soit pour organiser une réorientation professionnelle, selon les besoins du salariés." Le management ne doit pas demeurer en reste. "Il faut initier un changement dans les comportements des chefs d'entreprise qui ne sont pas tous assez formés et sensibilisés pour se saisir de ces problématiques", assure Gérard Adam. ●

+ D'INFOS

www.institutmontaigne.org

## Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

# NOUVELLES OPPORTUNITÉS

Une Rencontre européenne sur le développement des compétences-clés au travail se tenait à Lyon, le 10 septembre.



Hervé Fernandez, directeur de l'ANLCI

Rappelant la contribution de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (fournir des données, accélérer la diffusion des bonnes pratiques, produire des repères et des outils pour que l'action se développe), son directeur Hervé Fernandez a souligné que 100 000 salariés avaient bénéficié d'une formation de base au cours des cinq dernières années. En effet, s'est-il félicité, la loi du 5 mars 2014 crée des logiques favorables à la "mise en synergie des acteurs". ●

+ D'INFOS

www.anlci.gouv.fr/

## La Réunion INSTALLATION DU COPAREF

Le Comité paritaire régional interprofessionnel pour l'emploi et la formation (Coparef) à la Réunion s'est mis en place le 11 septembre 2015.

Il a élu président Didier Fauchard (Medef) et vice-président Max Lebon (CFE-CGC). Ils ont listé leurs sujets prioritaires : les listes du compte personnel de formation, la répartition de la part non affectée de la taxe d'apprentissage, la carte des formations professionnelles, le contrat de plan régional pour le développement de l'orientation et de la formation professionnelles. ●

+ D'INFOS

www.cariforef-reunion.net

## - RÉINSERTION -

### REDONNER CONFIANCE EN SOI

Issus de la maison d'arrêt de Pau, les six stagiaires ont bénéficié, pendant sept mois (du 2 mars au 11 septembre), d'un total de 931 heures de formation.

"Ce genre d'expérience redonne confiance en soi", témoigne Fred, 41 ans, l'un des stagiaires. Il énumère les diverses activités auxquelles il a participé dans un contexte de semi-liberté (aménagement de peine), de la réalisation d'enduits à la démolition de cloisons, en passant par "la réfection de pièces pour accueillir les touristes", sous une chaleur parfois écrasante. Comme les autres stagiaires, Fred tire un "bilan positif" de cette expérience, même s'il "n'accorde pas beaucoup d'importance au diplôme". "On s'en est bien sorti et je l'ai fait à titre d'exemple pour les autres détenus, pour les inviter à s'engager dans cette voie", souligne-t-il.

Sur le plan de sa réinsertion, il a décidé de ne pas exercer dans une entreprise de bâtiment mais de "repartir en formation, à partir du 21 septembre, pour renouveler son certificat d'aptitude à la conduite en sécurité". Suite à une proposition de Pôle emploi, ce renouvellement d'une durée de trois jours mobilise son compte personnel de formation (CPF) dans la mesure où Fred a dix ans d'expérience (en tant que cariste). De son côté, Philippe Gentilhomme, formateur de la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment de Lons, qui a encadré les six stagiaires sur le plan pédagogique, fait valoir que "ces derniers ont été surpris par l'aspect physique du métier". Sur le chantier, "les stagiaires ont assimilé plus vite les diverses facettes du métier et ils ont travaillé beaucoup plus que ce qui était prévu au programme", rapporte-t-il. ●



Alain Rousset, président de la Région Aquitaine, lors de la remise des diplômes au fort du Portalet, le 11 septembre.

### Formation de détenus

## AU FORT DU PORTALET, L'EXPÉRIMENTATION EST UNE RÉUSSITE

Fiers de leurs travaux de réfection réalisés au fort du Portalet (voir *Info formation n° 878*), qui surplombe la vallée d'Aspe (Pyrénées-Atlantiques), les stagiaires sous main de justice ont tous reçu, le 11 septembre, leur titre professionnel de maçon.

Philippe Grandin

À propos de ce chantier associatif restauration du fort et formation professionnelle, Alain Rousset, président de la Région Aquitaine, a considéré : "Je n'ai pas trouvé un système qui insère et qualifie mieux que ce chantier école, qui repose sur la convergence des services État-Région." Pierre-André

Durand, préfet des Pyrénées-Atlantiques, a de son côté loué "un exemple de partenariat réussi État-Région" avec pour épilogue "deux gagnants : le site lui-même et les stagiaires qui ont vécu une expérience professionnelle et personnelle riche". Et Alain Rousset d'ajouter : "Nous avons su établir avec les différents acteurs publics et privés concernés un pôle de compétences que nous allons diffuser dans les Régions qui nous rejoignent." À ce titre, dans le cadre de la fusion, une convention unique sera élaborée et signée entre la grande Région (Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin) et la Direction interrégionale des services pénitentiaires (Disp) avant la fin de l'année. ●

### 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**

410PO

#### 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 2015)

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 >



**STÉPHANE LARDY**  
 SECRÉTAIRE CONFÉDÉRAL FORCE OUVRIÈRE  
 CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'UNEDIC ET  
 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Parcours

**2001**  
 secrétaire de la Fédération  
 générale des travailleurs de  
 l'agroalimentaire

**2006**  
 président de l'Observatoire  
 prospectif des métiers et des  
 qualifications des industries  
 alimentaires

**2007**  
 secrétaire confédéral

**2013**  
 négociateur de l'Ani formation

# “LES DROITS CONVERTIBLES, ENJEUX DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ”

Le chef de file de Force ouvrière pour la formation professionnelle met l'accent sur l'évaluation en continu du dispositif phare de la réforme 2014 : le compte personnel de formation. Alors que déjà se prépare la prochaine étape : le compte personnel d'activité.

Propos recueillis par Béatrice Delamer et Célia Coste

**Comment réagissez-vous à la nomination de Myriam El Khomri au ministère du Travail ?**

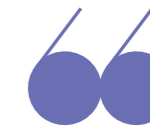
La nomination d'une personne peu attendue est un choix politique. Bien que je ne la connaisse pas, laissons la nouvelle ministre travailler et se plonger dans les dossiers. Je jugerai sur pièces.

En ce qui concerne la formation professionnelle, il s'agit plutôt de continuer la mise en œuvre de la réforme. Mais nous allons avoir un sujet dès la conférence sociale : le compte personnel d'activité. Il y aura un enjeu, car le Medef tentera de négocier le CPA contre davantage de flexibilité dans le droit du travail.

**Quel bilan tirez-vous de la mise en œuvre de la réforme, un an et demi après le vote de la loi ?**

Il est trop tôt pour faire un bilan. En matière de formation professionnelle, ce sont des processus longs. Mais les chiffres sont là. Pour le CPF, il y avait 1 719 000 ouvertures de compte, 36 000 dossiers validés fin août 2015. C'est certainement lié au fait que Pôle emploi a envoyé des dossiers. Et de plus en plus d'Opca sont accrochés au système informatique, ce qui leur simplifie formidablement la gestion des dossiers.

Cette réforme n'est pas celle de 2009. La précédente était institutionnelle et organisationnelle, pauvre en réforme de dispositifs. Celle-ci introduit



Notre objectif : l'appropriation du CPF par les équipes syndicales en entreprise”

la fin de l'obligation fiscale, la mise en place du CEP, du CPF, l'accrochage, la mise en place des listes... Elle a été lancée dans une période qui n'est pas simple, une période de crise, où les budgets formation ne sont pas prioritaires.

**Vous croyez donc au compte personnel de formation ?**

Il est normal que le CPF ne soit pas encore quelque chose de concret pour les salariés : c'est une révolution. Cela prendra du temps, le tout est d'être dans la montée en charge.

Mais on "survend" le compte personnel de formation. Pour certains publics, s'il n'y a pas de conseil en évolution professionnelle, il n'y aura pas de CPF. Cela va de pair.

Je peux comprendre que la tête de pont de la réforme, ce soit le CPF, mais il ne représente que 1 milliard d'euros, par rapport aux 13 à 14 milliards de la formation professionnelle [total des contributions des entreprises, hors abondements de l'État, des Régions et d'autres opérateurs]. Pour l'instant, les entreprises confient la gestion du 0,2 % à leur branche. Nous, nous demandons à nos équipes syndicales de commencer à parler du CPF, à l'occasion des négociations du plan de formation. C'est à ce moment qu'il faut se poser la question de savoir s'il faut ou non en internaliser la gestion pour 2016 et en faire un objet de co-construction des qualifications et des compétences. Par ailleurs, il faut aussi donner à l'offre de formation le temps de se restructurer. Ce n'est donc pas maintenant que nous pouvons juger du succès de la réforme.

**Qu'est-ce qui vous ferait dire que cette réforme est réussie, et quand ?**

La réforme ne se jugera pas seulement sur l'aspect quantitatif, même s'il est important que le nombre de CPF augmente. Ce que nous allons regarder, à FO, c'est le fait que le CPF soit compris comme un dispositif totalement intégré dans le parcours d'un salarié. Mais cela prendra des années, car c'est une révolution culturelle.

Ensuite, il faudra s'intéresser aux types de formations et de certifications, car notre objectif est la qualification des salariés. Nous pourrions compter sur les

retours d'Opca. Dans un an ou deux, nous allons par exemple pouvoir identifier les certifications sur lesquelles aucun financement n'aura été débloqué.

Si nous ne pouvons pas dresser un bilan, nous pouvons commencer les évaluations, dans le cadre du Cnefop, où je préside la commission évaluation. Disons que l'année prochaine, nous nous pencherons sur la liste des 40 formations éligibles au CPF d'une branche. Quels sont les critères qui vont révéler si une certification fonctionne, ou pas ? Le financement en est un. A-t-on choisi la bonne certification ? Une évaluation sur la montée d'un dispositif prend de trois à quatre ans. Nous allons étudier le CPF socle, et celui avec abondements : à quoi amènent-ils ? À une meilleure qualification ? À un accès plus rapide à l'emploi ?

**Comment conjuguer ce besoin de temps avec les attentes des acteurs ?**

Ce n'est pas aux organismes de formation de faire le marché. Évidemment, ceux qui ne faisaient que du Dif doivent reconfigurer leur offre. Les professionnels ont voulu la réforme, ils doivent s'adapter. Il n'est pas possible de défendre d'un côté le libre marché et de le remettre en question de l'autre. Le CPF, ce n'est pas toute la formation profession-

**EN 2017, LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel d'activité regroupera les différents comptes que les salariés peuvent conserver tout au long de leur carrière. Parmi ces "droits portables" figurent le compte personnel de formation, mais aussi le compte pénibilité, qui permet aux salariés ayant exercé des métiers pénibles de pouvoir se former, en cumulant des points. Les droits au chômage "rechargeables" (permettant à un demandeur d'emploi de préserver des droits à indemnisation en cas de reprise d'emploi) seront également concernés. De même que les comptes épargne-temps transférables.



Le secrétaire confédéral en charge de l'emploi et de la formation professionnelle de la CGT-FO s'exprime lors d'une table ronde l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 31 janvier 2014.

**CPF**

**36 000**  
dossiers  
validés fin août 2015,  
pour le CPF.

nelle en France. Et nous ne sommes pas rigides. L'éligibilité des certifications pour les salariés n'est pas la même que pour les demandeurs d'emploi. Notamment en ce qui concerne les habilitations : nous sommes plus souples pour les demandeurs d'emploi. Notre travail, c'est cette capacité à réviser les listes pour qu'elles correspondent aux demandes des partenaires sociaux dans les branches, les Coparef, les régions. Cela nécessite de se parler, ce qui n'est pas simple.

**Quels sont les objectifs et les grands chantiers à venir cette année 2015-2016 ?**

Nous poursuivons toujours le déploiement de la réforme. Notre objectif, cette année, est de décliner et d'approfondir l'appropriation par les équipes syndicales du CPF dans les négociations

l'un des grands sujets de la conférence sociale qui se tiendra les 19 et 20 octobre. L'entrée en vigueur en janvier 2017, c'est demain ! Nous avons à faire face à un calendrier court. Pour l'instant la question de la concertation est encore sur la table, mais n'est pas tranchée. Nous nous déciderons sur les modalités dans les mois à venir. Cela dépendra beaucoup de la teneur de la conférence sociale, mais aussi de l'avancée sur la réforme du Code du travail.

**Pour vous, à quoi le compte personnel d'activité devra-t-il ressembler ?**

Il devra être un élément de meilleure sécurisation des parcours, mais aussi de flexibilité. En effet, si la personne dispose d'un filet de sécurité plus intéressant, elle aura davantage de liberté pour assurer les transitions professionnelles. C'est d'ailleurs sur son caractère transitionnel que nous devons agir, qu'il soit vertical ou horizontal.

En outre, l'enjeu du compte personnel d'activité, c'est la convertibilité de droits. Nous pouvons imaginer un compte dont le contenu pourrait être converti en formation, en temps... Il faut donc faire attention. Pour nous, il n'est pas question de convertir les heures du CPF en argent, pour faire autre chose que de la formation.

Il devra y avoir un socle non fongible, quels que soit les droits attachés au compte personnel d'activité. Reste donc à définir les droits qui ne pourront pas être convertis. On peut imaginer un système de fongibilité asymétrique. Exemple : je vais nourrir mon CPF par mon épargne salariale, mais pas le contraire. Ce sont des années de travail, car tout le monde n'est pas sur un pied

d'entreprises, notamment. Un enjeu majeur pour nous. Nous sentons que la réforme commence à prendre, maintenant il faut démultiplier les efforts pour qu'elle prenne l'ampleur espérée. Ce n'est pas simple, mais nous nous mobilisons pour atteindre ce but. De plus, le compte personnel d'activité va être

“Le sujet de 2016 sera de savoir comment adapter la gouvernance à la réforme territoriale”

Stéphane Lardy, à la gauche du secrétaire général Jean-Claude Mailly, lors de la conférence sociale thématique organisée au ministère du Travail, le 3 avril 2015.



Lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, aux côtés de Florence Poivey, représentant le Medef, le 31 janvier 2014.



autres, la mise en place du compte personnel de formation, ce qui se passe en termes de qualité de traitement du CEP, des questions d'insertion des jeunes, de formation continue dans les entreprises... Ce programme sera formellement voté à la prochaine réunion plénière du Cnefop.

**Comment appréhendez-vous la réforme territoriale ?**

La loi "Notre" (nouvelle organisation territoriale de la République) va largement impacter les dispositifs et la gouvernance. Le sujet de l'année 2016 sera de savoir comment s'adapter aux nouvelles Régions, notamment au niveau des Fongecif et des Coparef. Une réunion est d'ailleurs prévue à la fin du mois de septembre avec les administrateurs des Fongecif pour faire le point sur ces sujets.

**La fusion des Fongecif dans les régions regroupées est-elle d'actualité ?**

Nous allons certainement vers des fusions, mais cela implique des questions de restructuration et de mobilité des salariés. Il va falloir revoir les statuts et renouveler les agréments. Nous sommes très attachés au fait que les Fongecif poursuivent leurs actions de proximité. Cela implique de traiter des questions statutaires de représentativité. Par exemple, dans une région comme Aquitaine Limousin Poitou-Charentes, il n'est pas possible d'imaginer de n'avoir des représentants qu'à Bordeaux... ●

d'égalité. L'idée de fond, c'est l'amélioration des droits des salariés.

**Vous présidez la commission évaluation au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop). En quoi consiste son travail ?**

Ce qui peut paraître paradoxal, c'est que la commission d'évaluation au Cnefop n'a pas vocation à évaluer elle-même. La loi lui confère une obligation de suivi et d'évaluation des politiques en matière d'emploi et de formation, notamment du CPF et du CEP. Le Cnefop n'évalue pas, mais a un rôle de mise en relation et de coordination avec des institutions et des opérateurs qui font eux-mêmes de l'évaluation.

L'objectif, c'est de travailler avec eux pour que, dans leur programme annuel, il y ait des sujets qui intéressent le Cnefop. Un projet de programme triennal a été réalisé en ce sens pour évaluer, entre

# PÉDAGOGIE : DIX ANS D'“APPRENANCE”

L'apprenance. En 2005, Philippe Carré invitait les professionnels de la formation des adultes à se diriger “vers un nouveau rapport au savoir”, sous-titre de son livre sur *L'apprenance*. Dix ans plus tard, et alors qu'une suite est prévue par l'auteur, l'expression paraît indissociable de l'expansion des logiques du “tout au long de la vie”.

Nicolas Deguerry

## LA SOLUTION

### QUI ?

**Philippe Carré,** professeur en sciences de l'éducation, spécialiste de la formation et auteur du livre *L'Apprenance - Vers un nouveau rapport au savoir*.

### POUR QUOI ?

**L'apprenance,** “ensemble durable de dispositions favorables à l'acte d'apprendre”.

### COMMENT ?

**“vouloir apprendre”,** “savoir apprendre”, “pouvoir apprendre”.

### L'ENJEU ?

**Être apprenant...** ou ne pas être.



Philippe Carré, directeur du master IPFA - département des sciences de l'éducation de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense.

savoirs et les compétences, davantage que dans les ressources matérielles [...]. Le problème central concerne moins l'accès à l'information que la faculté de s'en servir et, plus généralement, la capacité d'apprentissage de la part des différents acteurs concernés.”<sup>5</sup>

### “Savoir apprendre” est l'une des compétences-clés

La résonance avec nos préoccupations contemporaines s'affirme d'autant plus que la loi du 5 mars 2014 est venue consolider le droit pour tous à l'orientation et à la formation. Souligner la nécessité d'une certaine capacité à l'autoformation n'est pas nouveau mais, Philippe Carré le fait remarquer, sort désormais du strict champ de l'innovation pédagogique pour irriguer la pensée économique.

Invitant au développement du “savoir apprendre” – l'une des compétences-clés consacrée par la loi – la notion apparaît ainsi à la fois comme un outil au service de la formation tout au long de la vie et comme une réponse socialement acceptable aux discours prônant l'autonomisation d'individus-acteurs. Et à ceux qui redoutent que l'apprenance ne renforce l'individualisme, Philippe Carré oppose son slogan : “On apprend toujours seul, mais jamais sans les autres.”

Reste que l'“on ne créera pas la société cognitive par décret”, souligne-t-il. Et d'insister : en ce qu'elle est une “attitude”, l'apprenance ne s'impose pas. “Qu'est-ce qui

L'apprenance ? Par ce concept, défini comme “ensemble durable de dispositions favorables à l'acte d'apprendre”, le professeur en sciences de l'éducation de Paris Ouest Nanterre La Défense prenait acte d'un changement de paradigme né du passage à la société cognitive.

Sur le plan politique, il le rappelle dans l'avant-propos de son ouvrage<sup>1</sup>, l'apprenance n'est qu'une conséquence de la volonté de développer l'“apprendre” au service des politiques de formation tout au long de la vie. Ceci, aussi bien au niveau européen<sup>2</sup> que national, ainsi que l'atteste cet extrait d'un rapport du Commissariat général du plan publié en 2002 : “Pour la France comme pour les pays comparables, la principale source de création de richesses réside désormais dans les



1. Dunod, mars 2005.

2. Livre blanc *Enseigner et apprendre*, 1995.

3. *La France dans l'économie du savoir : pour une dynamique collective*, CGP, 2002.

## DEVENIR DES DIPLÔMÉS DU MASTER IPFA

... 29 diplômés SUR LES PROMOTIONS 2012 ET 2013

### Quels métiers ?

Formateur, chargée de mission FOAD, chef de projet, consultante, coordinateur pédagogique, corédactrice au pôle numérique, ingénieur pédagogique, responsable pédagogique, responsable RH, responsable du pôle documentaire...

où ?



fait que les gens apprennent ?”, devient la clé d'entrée pour aborder les questions de formation.

### L'apprenance, depuis 1998

Si le livre de Philippe Carré est sorti en 2005, le terme d'apprenance est, lui, apparu en 1998. C'est Hubert Bouchet, secrétaire général de l'Union des cadres et ingénieurs Force ouvrière (Uci-FO) et membre du Conseil économique, social et environnemental, qui l'a proposé : “S'interrogeant sur « qu'emporter au prochain millénaire », face à la montée de la dimension intellectuelle du travail dans la société du savoir en gestation, Bouchet remarque : « Pour décrire la posture adéquate des individus en face de cette page blanche, la langue française ne nous donne aujourd'hui pas de mot satisfaisant. [...] Le terme d'apprenance pourrait être retenu comme le plus approprié à dire les attitudes et comportements à encourager chez chacun »” (*Le Monde*, 7 octobre 1998, cité par Philippe Carré).

En 1999, Hélène Trocmé-Fabre reprend le concept dans son livre *Réinventer le métier d'apprendre*. Quand Philippe Carré écrit son livre, Google retourne 278 résultats à la requête “apprenance”. Preuve d'une certaine postérité, le même moteur de recherche affiche 28 000 résultats dix ans plus tard.

Si le concept n'a pas encore détrôné le modèle dominant de la “formation clas-

sique (formelle, fermée, dirigée)” que Philippe Carré décrivait en 2005, il progresse. “Cela fait désormais partie du discours politique européen et, dans une moindre mesure, français”, estime-t-il. Et de souligner en exemple l'objectif des récentes propositions pour une stratégie nationale de l'enseignement supérieur d'aller vers une “société apprenante”.

Au-delà des rapports, l'essaimage s'affirme aussi et surtout dans une certaine évolution des usages : depuis longtemps dans le monde anglo-saxon, avec la disparition progressive de la notion de stages et le remplacement des dispositifs orientés “training” au profit d'actions centrées sur le “learning”<sup>4</sup> ; mais aussi dans les entreprises françaises, comme le prouve, estime-t-il, la suppression récente du département Formation d'une banque de la place parisienne au profit d'un département *Learning & Development*.

### Le cas du master IPFA

Proposé à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense, le master en sciences de l'éducation parcours Ingénierie pédagogique en formation d'adultes (IPFA) donne, lui, un exemple de formation intégrant le concept d'apprenance. Responsable du



On apprend toujours seul, mais jamais sans les autres”



4. Le “training” suggère une conception descendante de la formation, alors que le “learning” implique directement l'apprenant dans la construction de ses savoirs.



Conférence "Société de l'information, société apprenante" à l'IFPA.

master I, Philippe Carré s'amuse de l'embaras des nouveaux étudiants, qui peinent souvent à quitter leur "posture d'élèves, attendant que le professeur leur dise quoi faire". Problème : "Sur un cours de trente-six heures, je ne parle pas plus de trois heures", explique-t-il. L'objectif de cette "réduction du temps de transmission" ? "Les mettre en situation d'apprendre."

Rappelant les propos de Bertrand Schwartz sur la motivation à apprendre qui découle de l'intérêt personnel de l'apprenant, Philippe Carré assume donc un enseignement où les étudiants "ont le choix des moyens, comme celui de venir ou pas..." Grâce à la "pédagogie du mémoire, tout bascule au deuxième semestre, quand ils viennent aux rendez-vous de tutorat individualisé", non plus pour "écouter" le formateur, mais pour le "consulter", avec leurs "questions et préoccupations".

Et d'expliquer : "L'erreur pédagogique serait de considérer que c'est le professeur ou le formateur qui tient la main, alors

que c'est l'étudiant, ou l'apprenant." Un changement de posture qui serait "encore plus vrai avec les adultes en entreprise" et qui se trouverait renforcé par la "multitude de ressources technologiques". Citant une étude réalisée avec Marc Nagels sur soixante-seize auto-apprenants de l'espace d'autoformation de la Bibliothèque publique du Centre Pompidou, Philippe Carré pointe une évolution : "Nous nous sommes rendu compte que dès qu'ils ont un problème à résoudre ou une connaissance à développer, les deux tiers d'entre eux ont pour réflexe immédiat Google ou Wikipedia ! Nous n'aurions jamais trouvé ça voici quinze ans..."

**Une "qualification intermédiaire"**

Si l'apprenance fournit au master un cadre pédagogique particulier, la vraie spécificité résiderait plutôt dans son positionnement autour des métiers de l'ingénierie pédagogique. Pour Philippe Carré, il s'agit là d'une "qualification intermédiaire, entre la fonction classique de formateur et celle de responsable formation".

De fait, ainsi que l'avaient montré Monique Benaïly, par ailleurs intervenante dans le master, et Sandra Enlart dans un livre publié en 2008<sup>5</sup>, les années 2000 ont vu les responsables formation abandonner massivement la pédagogie pour se consacrer à l'administratif et aux RH. Une situation à laquelle se propose justement de remédier le master IPFA, qui essaie "de mélanger une formation solide en pédagogie des adultes, une formation que l'on espère intelligente à l'usage des technologies et une formation à la conduite de projets pédagogiques". Pour Philippe Carré, "c'est ce mélange qui crée la qualification et qui fait que nos étudiants sont tous casés." L'apprenance, c'est aussi l'employabilité... ●

**+ D'INFOS**

Le site de l'apprenance et de la formation des adultes : <http://apprenance-ipfa.net>



5. La fonction formation en péril, édition Liaisons.

**"DÉPENSER MOINS POUR LA FORMATION, PLUS POUR L'ORIENTATION"**

Invité à s'exprimer sur l'apprenance lors des dernières Rencontres nationales des Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (à Autun, les 11 et 12 juin 2015), Philippe Carré a suggéré de tirer les conséquences du développement de la capacité d'apprendre à apprendre : si les individus gagnent en autonomie cognitive, il devient possible de réduire les budgets formation... Non pas pour faire des économies, mais pour réaffecter les gains à l'orientation. Avec une conviction à la clé : une meilleure orientation renforce l'efficacité de la formation. Selon lui, "ce qui importe n'est pas l'énergie que déploie le professionnel de la formation à construire et animer un dispositif, mais l'énergie que le sujet met à s'engager dans son entreprise".



Logiciel de Gestion des Centres et Organismes de Formation

**VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS ÊTES À LA RECHERCHE D'UN OUTIL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?**

Notre solution vous permet de gérer simplement toute votre activité au quotidien :

- Commercial, Devis
- Gestion des sessions
- Planification
- Facturation
- Emission des documents : courrier, mail
- Gestion intégrée des formations sécurité : CACES, CATEC, SST, SSIAP, Habilitations Electriques
- Gestion intégrée des formations DPC (Professionnels de santé) : Attestations DPC, Dossiers DPC ...
- Statistiques et Bilan Pédagogique
- Planning de travail interactif et collaboratif (partagé avec les formateurs et lieux d'accueil des stagiaires)

Gescof est installé dans plus de 420 Centres de Formation (plus de 2000 utilisateurs) et vous permet de gérer de manière simple et intuitive votre activité au quotidien.

De nombreux assistants sont intégrés pour vous permettre d'automatiser au mieux toutes les tâches répétitives, éviter les ressaisies : de l'émission du devis, par courrier ou par mail (pdf), à la transformation d'un devis en inscription, la gestion facilitée de l'inscription, la génération et l'expédition des documents aux stagiaires, aux responsables formation du client, jusqu'à la génération automatisée de la ou des factures (client, Opca, tiers ...), Gescof vous accompagne au quotidien, en vous laissant la possibilité d'intervenir à tous les niveaux.

Les Factures sont générées, envoyées aux clients par courrier, par mail et peuvent être transformées en écritures comptable pour une injection directe dans votre logiciel de comptabilité.

Formations SECURITE : Gescof intègre en natif toutes les formations de type réglementaires : Caces, SST, Catec, SSIAP, Habilitation Electriques et vous permet d'automatiser au maximum toutes les étapes de ce type de formations, jusqu'aux relances des recyclages.

Formations DPC : Gescof intègre en natif la gestion des formations DPC, le suivi des Etape 1 et Etape 3, la génération des attestations spécifiques et Compte-rendu OGDPC.



En OPTION, mettez en ligne votre Catalogue de formation et Sessions en Inter.

De manière transparente et sans ressaisie de votre part, votre site internet reflète automatiquement la réalité de vos saisies dans votre outil Gescof.

Vous choisissez les produits qui doivent apparaître en ligne, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création

Proposez des Espaces PRIVÉS à vos clients : vous leur permettez ainsi de visualiser leur historique des sessions suivies dans votre centre de formation, le suivi des recyclages obligatoires (formations sécurité), la possibilité de récupérer les documents les concernant (Conventions, Factures, Attestations,...)



**CONTACTEZ NOUS**

DEFI Informatique > 05.59.60.71.59  
 Votre interlocuteur commercial > Eric VALEYE  
 Mail > [e.valey@defi-informatique.fr](mailto:e.valey@defi-informatique.fr)





En passant devant les électeurs après une vie de chercheur engagé, le vice-président chargé de la formation de Rhône-Alpes, Philippe Meirieu, est resté fidèle à son credo : *“La véritable démocratie suppose que ceux et celles qui s’engagent dans la recherche acceptent aussi de s’engager dans la complexité de l’action.”*

Nicolas Deguerry

## PHILIPPE MEIRIEU

### L'ENGAGÉ VOLONTAIRE

**P**our son ami Daniel Hameline, il est le *“pédagogue à l’action”*. Pour le maire de Lyon Gérard Collomb, il est le *“Khmer vert”*. Clivant, Philippe Meirieu ? *“Pas plus que la pédagogie ne l’est !”*, se défend le principal intéressé. *“Contrairement à tous les autres pays d’Europe, la France vit sur l’idée que ceux qui s’intéressent à la pédagogie ne s’intéressent pas aux savoirs...”*, regrette-t-il. Et ce n’est pas la collaboration avec celui qui se fit fort de *“dégraisser le mammouth”* qui arrangea son cas.

L’ancien collaborateur du ministre de l’Éducation nationale de Lionel Jospin se souvient : *“Claude Allègre était un homme extrêmement intelligent mais aussi la maladresse politique incarnée, l’homme le plus provocateur que j’aie rencontré. Travailler avec lui m’a quasiment marqué au fer rouge sur les questions éducatives.”* Pour autant, quand Dany Cohn-Bendit lui suggère de prendre la tête de liste Europe-Écologie - Les Verts (EELV) en Rhône-Alpes aux régionales 2010, l’occasion d’à nouveau faire avancer ses idées sur l’éducation et la formation est trop belle...

#### Attention aux détails...

Tardif, ce premier passage devant les urnes n’est pas moins réussi : auréolé du meilleur score d’EELV, le voici vice-président en charge de la formation tout au long de la vie. Militant de toujours, il est loin d’être alors un novice de l’engagement mais, *“précipité dans un double univers que je ne connaissais pas – la formation continue*

#### bio

**1994-2014**  
professeur de sciences de l’éducation (Université Lumière-Lyon II)

**1997-2000**  
collaborateur de Claude Allègre, ministre de l’Éducation nationale

**2001-2006**  
directeur de l’IUFM de l’Académie de Lyon

**Depuis 2010**  
Vice-président de la Région Rhône-Alpes délégué à la formation tout au long de la vie

**Novembre 2014**  
retraite de l’université

*vue du côté de la technique et non de la pédagogie, la politique vue du côté des conflits quotidiens et non du travail sur les idées –, je dois vous dire que j’ai un peu paniqué à ma prise de fonction...”*

Choissant de répondre à cette complexité nouvelle par un travail acharné sur les dossiers pendant six mois, quinze heures par jour dans les bureaux du Conseil régional, il se voit bientôt taxé de *“super chef de service”* par quelques collègues qui doutent de sa capacité à incarner la fonction de vice-président. *“Ce n’est pas que je rechigne à aller sur le terrain, mais je ne veux pas me contenter d’être une espèce d’arbitre en dernier ressort, je veux comprendre et rentrer dans le détail des choses.”*

Obsessionnel ? *“J’ai gardé le sentiment que souvent, les politiques prennent des décisions sans avoir tiré le fil des conséquences. Je suis persuadé que dans la loi de 2014, que ce soit sur le conseil en évolution professionnelle ou le compte personnel de formation, on n’a pas anticipé suffisamment la chaîne jusqu’à l’usager”*, estime-t-il.

#### “Jamais de bagarres homériques sur la formation !”

Sa déception majeure ? *“Que les partenaires sociaux et l’État n’aient pas décidé de mettre nettement plus d’argent sur la formation des demandeurs d’emploi.”* Récusant les *“compromis boiteux”*, il appelle d’ailleurs à ce que la Région ait une *“compétence exclusive et non partagée, pour la gestion des fonds de la formation conti-*



*nue des demandeurs d’emploi”*. Avec dix-sept rapports d’assemblées plénières adoptés depuis 2010, un engagement fort sur la mise en place du service public régional de l’orientation et un service public régional de la formation axé sur les jeunes en difficulté et les demandeurs d’emploi de bas niveau de qualification, Philippe Meirieu assume aujourd’hui pleinement son bilan. À ceci près qu’il regrette de n’avoir *“pas réussi à faire entendre à la collectivité régionale l’importance de sa délégation.”* Et de se déclarer encore empreint d’une *“certaine tristesse”* au souvenir de *“débats quasiment hystériques pour une subvention de 50 à 100 000 euros pour Rhône-Alpes Cinéma”* quand, lui, disposait de cinq minutes de parole pour faire voter plusieurs dizaines de millions d’euros. Volontiers fidèle à sa réputation d’amateur de joute, il plaisante : *“Moi, je n’ai jamais eu droit à*



*Je suis d’abord et essentiellement un professeur, un formateur, un universitaire et un chercheur engagé”*

*des bagarres homériques sur la formation !”* L’autre bémol viendrait du cloisonnement persistant de la recherche entre formation initiale et continue, *“des mondes qui s’ignorent beaucoup”*. Au moins se félicite-t-il que l’apprentissage ait permis de rapprocher Rectorat et Région. À cet égard, *“la culture de l’Éducation nationale et celle de la formation continue se rapprochent incontestablement”*. Et de se réjouir : *“La mise en place du contrat de plan régional de développement des formations et de l’orientation professionnelles (CPRDFOP) fonctionne bien.”*

Et maintenant ? Militant du mandat unique, retraité de l’Université et bientôt 66 ans, Philippe Meirieu ne se représentera pas : *“Après avoir mis les mains dans le cambouis, je voudrais consacrer mes dernières années à parachever un certain nombre de travaux en éducation”*, lâche-t-il.

Pour Jean Houssaye, inventeur du célèbre *“triangle pédagogique”*, il y a du Bergson chez Meirieu : *“Il faut agir en homme de pensée et penser en homme d’action.”* Et pour celui qu’il qualifie de *“hérald de l’innovation pédagogique devenu dans le champ politique héros de la tradition de l’exigence du changement pédagogique”*, il n’aura, *“au fond, manqué qu’une chose : un grand ministre de l’Éducation nationale.”* Clivants, les amis de Philippe Meirieu ? ●



## À LA TÉLÉVISION

### “Mondial des métiers, la France en finale”

Les Olympiades des métiers 2015 (Worldskills) étaient à l'honneur le 13 septembre sur M6, dans l'émission "66 minutes - Grand format". Le reportage suivait Caroline Liénart en cuisine, Clément Vicard en menuiserie et Marion Guilhemjouan en soins esthétiques. Les Olympiades se sont disputées en août à São Paulo, au Brésil (voir *IF* n° 883, p. 7).

**+ D'INFOS**  
[www.6play.fr](http://www.6play.fr)



Guy Le Boterf  
Paris : Eyrolles, juillet 2015

## PUBLICATION

### Construire les compétences individuelles et collectives

Agir et réussir avec compétences, les réponses à 100 questions

Septième édition restructurée et enrichie de l'ouvrage de Guy Le Boterf, qui développe les façons pratiques de décrire et de développer les compétences collectives. Dans cet ouvrage devenu un *best-seller* des ressources humaines, Guy Le Boterf approfondit l'approche "savoir agir et interagir en situation" dont il est le créateur.

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



Sophie Courau  
Issy-les-Moulineaux :  
ESF, août 2015

## PUBLICATION

### Les outils d'excellence du formateur

Tome 2 : Concevoir et animer des sessions de formation

Régulièrement mis à jour et enrichi, cet ouvrage fournit les outils utiles aux formateurs qui ont assimilé les bases du métier et veulent approfondir les notions abordées dans le tome 1 : "Les outils de base du formateur". Il présente un abécédaire actualisé de la formation et éclaire les évolutions du métier de formateur. L'auteur y consacre une part importante à la dimension relationnelle du rapport formateur-apprenants et propose une méthode concrète de conception de stage.

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



## SUR LE WEB

### Apprenance et orientation professionnelle des adultes

27<sup>es</sup> Rencontres nationales des Mife

Une série de vidéos sur YouTube des conférences autour des thèmes de l'apprenance et de l'orientation professionnelle des adultes avec le professeur Philippe Carré (voir dans ce numéro, p. 28-30) et le consultant-formateur Stéphane Montagnier, et de l'économie sociale et solidaire comme espace de formation tout au long de la vie avec Maurice Parodi, professeur émérite à l'Université de la Méditerranée.

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



## La formation professionnelle change. L'offre de l'Afpa aussi.

Parce que la nouvelle loi sur la formation professionnelle modifie l'environnement de la GRH, l'Afpa s'engage pleinement à vos côtés avec une nouvelle gamme de formations dédiée aux RH.

Découvrez 4 nouveaux parcours professionnalisants pour mettre en œuvre sereinement la réforme dans votre entreprise !

- Responsable Ressources Humaines
- Responsable Emploi Formation et Mobilité Professionnelle
- Responsable Formation
- Conseiller en Formation

[www.afpa.fr](http://www.afpa.fr) rubrique Catalogue

**N° Indigo 0 826 46 14 14**  
0,15 € TTC / MN



Cette action est cofinancée par l'Union européenne. L'Europe s'engage en France avec le Fonds social européen.



# Vos besoins d'aujourd'hui, vos compétences de demain



## AU SERVICE DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNELS CONTINUS DÉDIÉS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Depuis 1971, l'AFOMETRA accompagne les différents acteurs de la santé au travail dans l'exercice de leurs missions. Les modules et la méthode sont adaptés à vos besoins, à votre situation et à votre secteur d'activité.

Toutes les formations proposées à notre catalogue peuvent être modifiées à la demande et réalisées en « intra » (chez vous).

Nous organisons des cycles métiers pour les médecins, les infirmier(e)s, les assistant(e)s techniques, les assistants médicaux, les assistant(e)s de service social ainsi que les RH et les directeur(trice)s.



### AFOMETRA

formation en santé au travail

10 rue de la Rosière – 75015 PARIS

Tél. : 01 53 95 38 63

Fax : 01 53 95 38 66

info@afometra.org

 [www.afometra.org](http://www.afometra.org)