

P.04

L'événement

CONFÉRENCE SOCIALE :
DE LA CRISE AUX OPPORTUNITÉS

P.28

Innovation

QUELS DISPOSITIFS FORMATION
POUR LES AUTO-ENTREPRENEURS

P.32

Portrait

ANNE BALTAZAR,
PRÉSIDENTE DE L'AGEFIPH

INFFO FORMATION

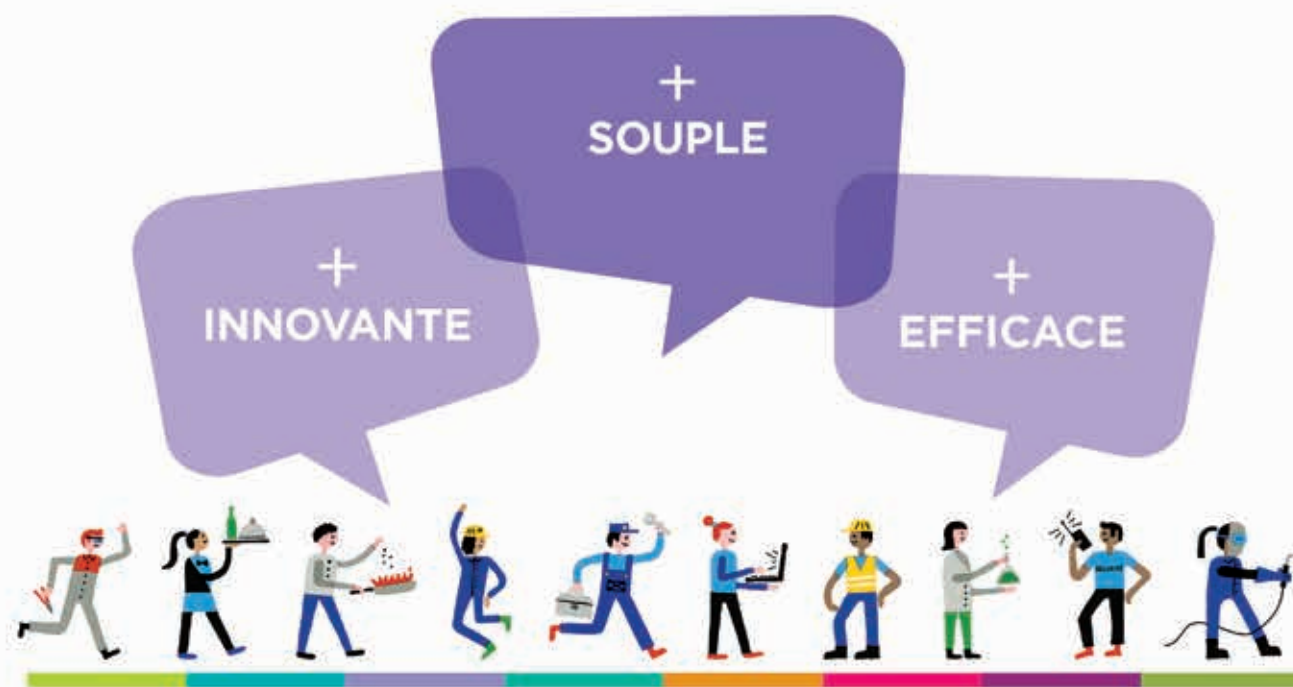
INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 887 • Du 1^{er} au 14 novembre 2015 www.centre-inffo.fr

P.11 *À la une*

**ADULTES ÉLOIGNÉS
DU MARCHÉ DU
TRAVAIL, QUELS
ACCOMPAGNEMENTS ?**

© Julien Faure - Pôle emploi



Les métiers RH évoluent
La loi évolue
La formation évolue
Les financements changent...

L'Afpa répond à ces évolutions et vous propose sa **nouvelle filière de formations RH**
 ↳ **17 formations modulaires**
 ou articulées en **parcours professionnalisants**

N° Indigo 0 826 46 14 14

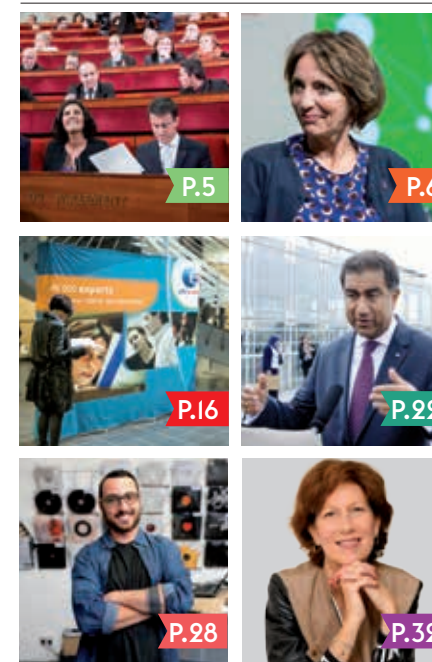
0,15 € TTC / MN



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



Sommaire



- p. 4 **L'événement**
 Conférence sociale : de la crise aux opportunités
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**
 Adultes éloignés du marché du travail
 Quels accompagnements ?
- p. 17 **Guide pro**
Savoir-agir
 Avant, pendant et après : comment réussir son expatriation ?
Expertise
 La décentralisation, une amie de trente ans
Législation
 Instances politiques et administratives régionales : le directeur de la formation
- p. 21 **Acteurs**
- p. 26 **L'interview**
 Florence Poivey, présidente de la commission formation du Medef
- p. 28 **Innovation**
 • Quels dispositifs formation pour les auto-entrepreneurs ?
 • Un Mooc consacré au dialogue social dans la formation
- p. 32 **Portrait**
 Anne Baltazar, militante humaniste
- p. 34 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Éloignement

Comment réinsérer les adultes éloignés du marché du travail ? Édité dans le cadre de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes, un rapport relatif à "l'accompagnement vers la formation et l'emploi des adultes éloignés du marché du travail" explore un certain nombre de pistes, en s'appuyant sur des expérimentations concrètes. "Nous avons la chance en France d'avoir des professionnels bien formés et des réseaux adaptés. Cependant, ces derniers sont souvent trop cloisonnés, alors que certains outils d'accompagnement pourraient être mutualisés", prévient notamment Patrice Granier, un des superviseurs de la coordination française de ce rapport (lire nos articles, pages 11 à 16).

Régionalisation

Un mois avant les élections régionales (6 et 13 décembre prochains), *Inffo formation* revisite l'histoire de la décentralisation, placée sous le signe d'une régionalisation croissante de la formation professionnelle (voir nos articles pages 18 et 19). Au fil des législations, la Région est devenue le véritable chef de file institutionnel en la matière. Premier acte, la loi du 2 mars 1982, qui donne la main aux Conseils régionaux dans le domaine de la formation. Deuxième étape, les lois de 2002 et surtout de 2004, qui voient les Régions prendre en charge l'insertion professionnelle des jeunes, les formations artistiques et culturelles, puis sanitaires et sociales. Enfin, depuis la loi du 5 mars 2014, la Région pilote le service public régional de l'orientation.

La rédaction

à suivre...



Retrouvez sur
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'Alquerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Marin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye
 • **Documentation** : Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 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

CONFÉRENCE SOCIALE DE LA CRISE AUX OPPORTUNITÉS

Les équations formation du dialogue social 2015 ?
Compte personnel d'activité = pierre angulaire de la sécurisation
des parcours professionnels.
Défis climatique et numérique = besoins de compétences.

Nicolas Deguerrey



L'IMAGE

Le Premier ministre Manuel Valls prononce les conclusions de la conférence sociale, dans l'hémicycle du Palais d'Élysée, le 19 octobre.

Au président de la République l'ouverture, au Premier ministre la clôture. À l'unisson, ils ont mis en avant la formation comme outil essentiel de la lutte contre le chômage. Priorité du quinquennat oblige, c'est avec le souci des jeunes et des demandeurs d'emploi de longue durée que les partenaires sociaux représentatifs – à l'exception de la CGT qui avait fait le choix du boycott – ont mis à profit trois tables rondes thématiques pour travailler à une vision commune.

Compte personnel d'activité

“Réinventer notre modèle social, c'est créer de nouveaux droits qui suivent les salariés tout au long de leur carrière, indépendamment de leurs statuts et de leurs évolutions professionnelles, c'est encourager leur mobilité, la prise de risque et c'est donner à chacun la possibilité de rebondir, sans craindre le chômage, le déclassement et l'exclusion”, rassure Manuel Valls en clôture. De la table ronde n° 1, le Premier ministre retient *“quatre orientations”*. D'abord, que le futur compte personnel d'activité (CPA) *“permette aux*

Les ministres Marisol Touraine (Affaires sociales) et Myriam El Khomri (Travail) aux côtés du Premier ministre et du président du Cese, Jean-Paul Delevoye, et des partenaires sociaux.



actifs de mieux connaître leurs droits pour mieux les mobiliser”. Pour cela, *“avancer par étape pour construire une réforme audacieuse”*. Deuxième orientation, *“accompagner les actifs”* dans l'utilisation de ce compte en s'appuyant sur les Missions locales et Pôle emploi, mais aussi sur l'Afpa, amenée à jouer un *“rôle essentiel”*. Enfin, il s'agira de faire du CPA *“un outil de lutte contre les inégalités”*, ce qui suppose, par exemple, l'abondement pour les moins qualifiés et le recours au compte pour la maîtrise du français.

Souhaitant l'engagement rapide des partenaires sociaux dans des discussions interprofessionnelles, le Premier ministre a annoncé l'envoi dans les deux semaines d'un document d'orientation. Il a précisé que *“ces discussions pourront déboucher sur une négociation, un calendrier et une méthode”*, et nourriront le projet de loi que présentera début 2016 Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Côté syndicats, l'idée du CPA séduit, sous réserve qu'elle échappe à l'écueil de l'*“outil virtuel”* (Frank Mikula, CFE-CGC), comme à la cannibalisation des droits individuels par l'entreprise (Laurent Berger, CFDT). Accord de principe côté patronal, non sans crainte d'une coûteuse *“usine à gaz”* (Pierre Gattaz).



Réinventer notre modèle social, c'est créer de nouveaux droits qui suivent les salariés tout au long de leur carrière”

Manuel Valls
Premier ministre.

Le défi climatique

Thème de la deuxième table ronde, la transition énergétique, loin d'être une *“entrave au développement”*, est pour Manuel Valls une *“opportunité de croissance et d'emplois”* pour l'industrie française. Position volontiers partagée par les partenaires sociaux, à condition que l'on cesse de *“présenter ces métiers comme des voies de*

**150 000
FORMATIONS
PRIORITAIRES
PROCHAINEMENT
FINANCÉES.**

garage”, rappelait Joseph Thouvenel (CFTC). Pour Manuel Valls, citant le ministère du Travail américain, *“60 % des métiers et carrières de demain n'existent pas aujourd'hui”*. D'où la responsabilité *“d'anticiper et de forger une vision de long terme, de provoquer les ruptures technologiques et d'organiser les mutations dans les emplois et les compétences”*. Ce sera notamment le cas pour le vaste secteur des énergies renouvelables et la construction, mais pas seulement. Très combatif sur le sujet, il prévient : *“La filière nucléaire reste une filière d'avenir.”*

Sur tous ces points, *“le gouvernement adressera avant fin novembre une lettre de mission au président du Cnefop pour qu'il se saisisse de ces problématiques”*, avant l'organisation d'un *“point d'étape”* à la fin du premier trimestre 2016.

Révolution numérique

Objet de la troisième et dernière table ronde, la révolution numérique implique de *“faire évoluer l'appareil de formation”*. À cet égard, Manuel Valls retient la proposition d'*“établir une cartographie de l'évolution des métiers qui permettrait de mieux anticiper les mutations de notre industrie”*. Pour tirer tout le potentiel du numérique, le ministre de l'Économie, Emmanuel Macron, devrait proposer d'ici à fin 2015 une *“stratégie nationale”* destinée à alimenter le projet de loi qu'il présentera au premier trimestre 2016.

Enfin, parce que la conférence sociale est également l'occasion de renforcer ce qui marche, François Hollande l'avait annoncé dès l'ouverture, le plan *“formations prioritaires”* à destination des demandeurs d'emploi comptera 150 000 bénéficiaires en 2016. ●



Ateliers et chantiers d'insertion LES 20 ANS DU RÉSEAU CHANTIER ÉCOLE

Thierry Dez,
directeur
d'Uniformalion.



Le réseau Chantier école fête ses 20 ans. L'occasion de s'interroger sur l'avenir des Ateliers et chantiers d'insertion, dans le contexte des deux réformes, celle de la formation de 2014 et celle de l'insertion par l'activité économique en 2013. Aux termes de laquelle les salariés en parcours d'insertion entrent dans le calcul des

effectifs de l'entreprise. Des structures ont changé de catégorie, passant à celle de IO à 49 salariés, ou à celle des plus de 50. "Or, les fonds mutualisés pour les plus de 50 ne sont pas assez importants", explique Luis Semedo, délégué national de Chantiers école. "Les Ateliers et chantiers d'insertion ont la particularité d'être particulièrement consommateurs de formation, ce qui est normal car c'est leur objet", souligne Thierry Dez, directeur d'Uniformalion. Une réflexion a été entamée par les acteurs, tels que le Fonds paritaire, l'État et les professionnels de l'insertion.

+ D'INFOS

www.chantierecole.org

Certification socle "Cléa" UNE FEUILLE DE ROUTE

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) a choisi un nom pour la certification socle de connaissances et de compétences professionnelles : le "Cléa".

Un document de synthèse a été mis à disposition (sur le site du Fonds paritaire) pour cadrer la mise en œuvre de la nouvelle certification selon les publics concernés, attributions de chaque acteur et les délais envisagés. Pour les salariés, la date de mise en œuvre est fixée au 1^{er} janvier 2016. Les partenaires sociaux préparent actuellement une campagne de communication sur le socle.

+ D'INFOS

www.fpspp.org

Travailleurs précaires LES DROITS À LA RETRAITE INCLUENT DES PÉRIODES DE FORMATION

La ministre des Affaires sociales Marisol Touraine l'a annoncé :

désormais, demandeurs d'emploi en fin de droits, travailleurs handicapés et apprentis verront leurs périodes de stage prises en compte dans le calcul de leur retraite. Le décret a été publié au *Journal officiel* du 8 octobre. "Jusqu'à présent, a expliqué la ministre, les travailleurs précaires qui décidaient de suivre une formation professionnelle ne validaient aucun trimestre de retraite. Aujourd'hui, nous corrigeons cette injustice et nous levons un frein important à la formation professionnelle, levier décisif pour se réinsérer dans l'emploi." La mesure entre rétroactivement en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.



+ D'INFOS

www.social-sante.gouv.fr

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.

Découvrez la vidéo de notre offre NEXT GENERATION

Plus d'informations +33 (0) 821 908 080
Ou sur : www.valinformatique.fr

VAL Informatique
Éditeur de logiciels

BIEN PLUS QUE DES LOGICIELS



DGEFP HUGUES DE BALATHIER- LANTAGE ASSURE L'INTÉRIM



Les ministères chargés du Travail et de la Jeunesse ont nommé par arrêté paru au *Journal officiel* du 16 octobre Hugues de Balathier-Lantage aux fonctions de délégué

général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) par intérim. Il était adjoint d'Emmanuelle Wargon, partie le 9 septembre dernier pour rejoindre le groupe Danone.

+ D'INFOS

www.emploi.gouv.fr/acteurs/dgef

13 %

des diplômés d'école d'ingénieurs en 2014 ont été formés par la voie de l'apprentissage. (enquête du Centre d'études sur les formations et l'emploi des ingénieurs)

40 %

des 243 formations d'ingénieurs à la rentrée 2015 sont accessibles par l'alternance.



THIERRY LE GOFF

est le nouveau "DRH des fonctionnaires"

Le poste de directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) lui a été confié lors du conseil des ministres du 14 octobre dernier. Thierry Le Goff était le directeur général adjoint.

Carine Soulay, maître des requêtes au Conseil d'État, qui avait été placée en détachement auprès de la Commission européenne en février 2015, est la nouvelle directrice générale adjointe.

"Bleu budgétaire" 2016 POUR L'ADAPTATION DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES



L'examen du projet de loi de finances 2016 a commencé à l'Assemblée nationale le 16 octobre. Le "bleu budgétaire" (annexe par mission) est paru.

1,7 milliard d'euros est budgété pour améliorer l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences. Le document rappelle que l'apprentissage fait l'objet de financements spécifiques de l'État (exonération des cotisations salariales et patronales, avantages fiscaux, primes) et d'un appui de l'État, des Régions et des branches. 1 572,9 millions d'euros sont alloués à l'alternance (contre 1 293,3 millions en 2015), dont 1 248,6 pour l'apprentissage, correspondant à la compensation des exonérations et au financement (pour 308 millions d'euros)

de l'aide "TPE jeune apprenti". Une enveloppe de 16,32 millions d'euros est destinée aux contrats de professionnalisation. 47,66 millions d'euros sont consacrés à plusieurs postes visant à réduire les inégalités d'accès à la formation. Ils comprennent la rémunération des stagiaires (23,6 millions d'euros) et le soutien de l'État dans les contrats de plan État-Région 2015-2020, qui financent, notamment, les Carif-Oref, la GPEC et les engagements de développement de l'emploi et des compétences (22,82 millions d'euros). La subvention de l'Afpa s'élève à 95,6 millions d'euros, contre 138,4 millions en 2015. Elle intègre le financement complémentaire de 10 millions d'euros pour le dispositif "Formation deuxième chance".

+ D'INFOS

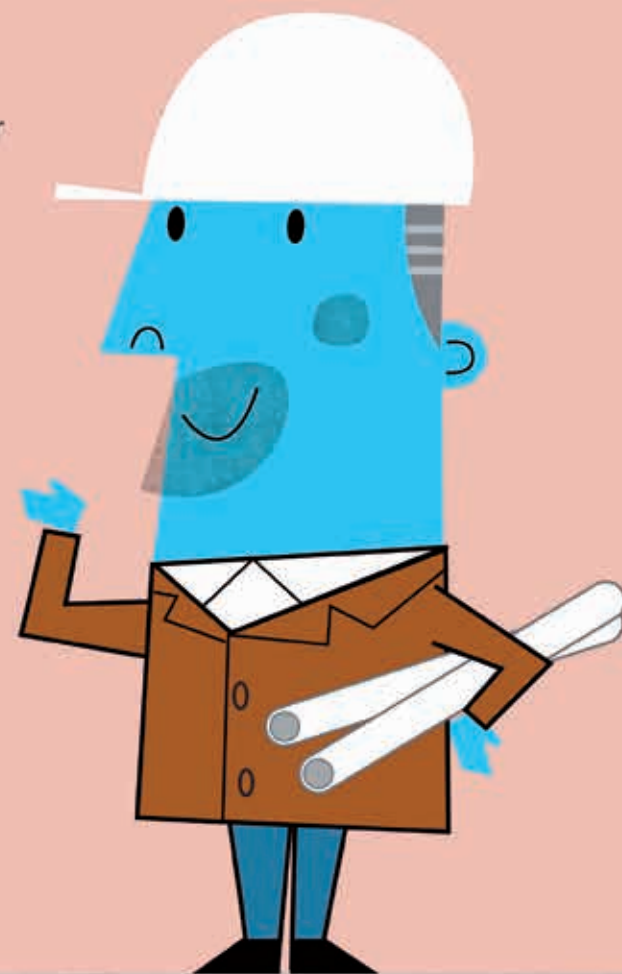
www.performance-publique.budget.gouv.fr

L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

C'EST POSSIBLE AVEC MON COMPTE PERSONNEL DE FORMATION !

Le compte personnel de formation permet aux salariés et demandeurs d'emploi de se former efficacement et d'être acteurs de leurs parcours professionnels.

Vous aussi, activez votre compte et découvrez vos nouveaux droits sur moncompteformation.gouv.fr



DICOM - Avril 2015



L'essentiel



Conseil national de l'industrie LA FORMATION POUR LUTTER CONTRE LA DÉSINDUSTRIALISATION



"Inscrire la formation professionnelle et technologique comme l'un des volets majeurs des politiques publiques en faveur de l'industrie."

C'est l'une des recommandations formulées par le groupe de travail du Conseil national de l'industrie dans un avis rendu public le 16 octobre. "Les difficultés de recrutement de l'industrie pourraient créer une situation critique où la désindustrialisation du pays s'auto-entretiendrait par le manque de renouvellement des compétences, compte tenu des nombreux départs en fin de carrière", indique le CNI. Il appelle les ministères à actionner les leviers d'une "politique transversale de renouveau des compétences industrielles". Le groupe de travail du CNI poursuivra sa réflexion en 2015 et 2016 sur la formation continue ainsi que sur l'alternance. Avec comme point d'orgue l'édition 2016 de la Semaine de l'industrie, qui se déroulera du 14 au 20 mars.

+ D'INFOS

www.entreprises.gouv.fr/conseil-national-industrie

Système d'information commun aux Fongecif LA MUTUALISATION PROGRESSE

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours (FPSPP) poursuit son action contribuant à l'harmonisation du système d'information commun au réseau des Fongecif qu'il anime. Il a rejoint le GIE (groupement d'intérêt économique) Multifongecif, créé par les Fongecif Alsace, Île-de-France et Bretagne pour construire un système d'information unique. Les 26 Fongecif sont maintenant représentés dans le GIE.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

INFFO FORMATION • N° 887 • DU 1^{er} AU 14 NOVEMBRE 2015



1^{ère} SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

du 16 au 22 novembre

Créée voici dix-neuf ans par l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées est étendue cette année aux pays européens. Au programme, de nombreuses actions comme des Handicafés, des *jobdatings*, des forums emploi-handicap et des "points com" dans des entreprises partenaires autour de leur référent handicap ou responsable RH, etc. www.semaine-emploi-handicap.com

4^e SOLUTIONS RH ET E-LEARNING EXPO RHÔNE-ALPES

23 et 24 novembre à Lyon

Salon des outils et services dédiés aux dirigeants d'entreprise, aux responsables des ressources humaines, de la formation et des systèmes d'information. 25 conférences et 17 ateliers. L'accent sera mis sur les grandes tendances à l'horizon 2019 du marché du *e-learning*, du *mobile learning*, du *serious game*, du "digital dans la fonction", etc. www.salon-srh.com

26,8 %

des sortants de formations prescrites par Pôle emploi à la fin décembre 2014 ont accédé à un emploi durable dans les six mois suivants.

(rapport annuel sur la mise en œuvre de la convention tripartite entre l'Unedic, Pôle emploi et le ministère du Travail)

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



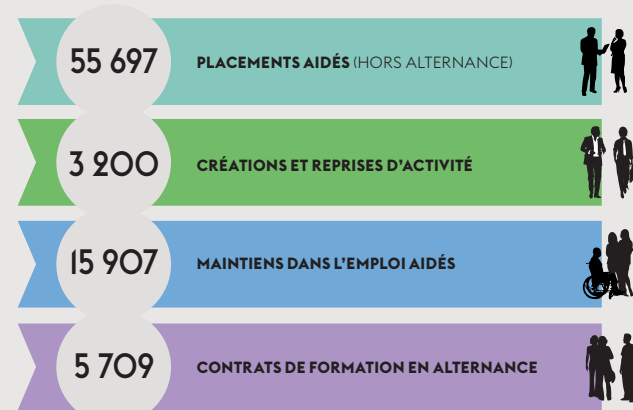
LES RÉSULTATS DE L'AGEFIPH EN 2014

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), organisme paritaire chargé de favoriser l'insertion des quelque 361 700 salariés handicapés du secteur privé, gère les contributions versées par les entreprises de vingt salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi : 421,7 millions d'euros de collecte nette l'année dernière.

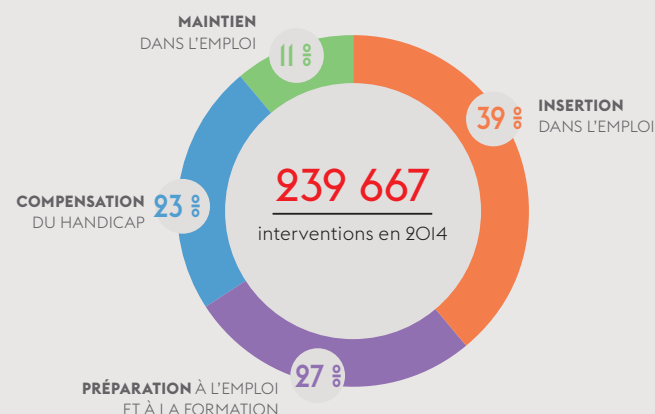
LES BÉNÉFICIAIRES PAR TYPE DE FORMATION EN 2014



L'ACTION DE L'AGEFIPH DANS LE SECTEUR PRIVÉ



LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH ET DU FIPHFP (FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE)



36 %

DES DÉPENSES D'INTERVENTION DE L'AGEFIPH EN 2014 ONT ÉTÉ CONSACRÉES À LA FORMATION.

65 000

SALARIÉS HANDICAPÉS SONT ENTRÉS DANS UN DISPOSITIF DE FORMATION (+ 6 % PAR RAPPORT À 2013).

20 %

C'EST LA HAUSSE DU BUDGET ALTERNANCE DE L'AGEFIPH PAR RAPPORT À 2013.



Adultes éloignés du marché du travail QUELS ACCOMPAGNEMENTS ?

Dans le cadre de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (AEFA), la coordination française a réalisé un rapport sur "L'accompagnement vers la formation et l'emploi des adultes éloignés du marché du travail", avec des exemples d'initiatives conduites par des acteurs impliqués et coordonnés. Focus sur l'une d'entre elles.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Un exemple d'initiative : le parcours d'insertion adapté "Réussir sa sortie"

Un réseau social professionnel développé au plan local

L'action croisée des acteurs de l'accompagnement

DES EXPÉRIMENTATIONS AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

Le retour à la formation et à l'emploi des jeunes adultes sortant de prison est un défi qui ne peut être relevé qu'avec des solutions sur mesure. Une initiative menée en Essonne a retenu l'attention des rapporteurs de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes.

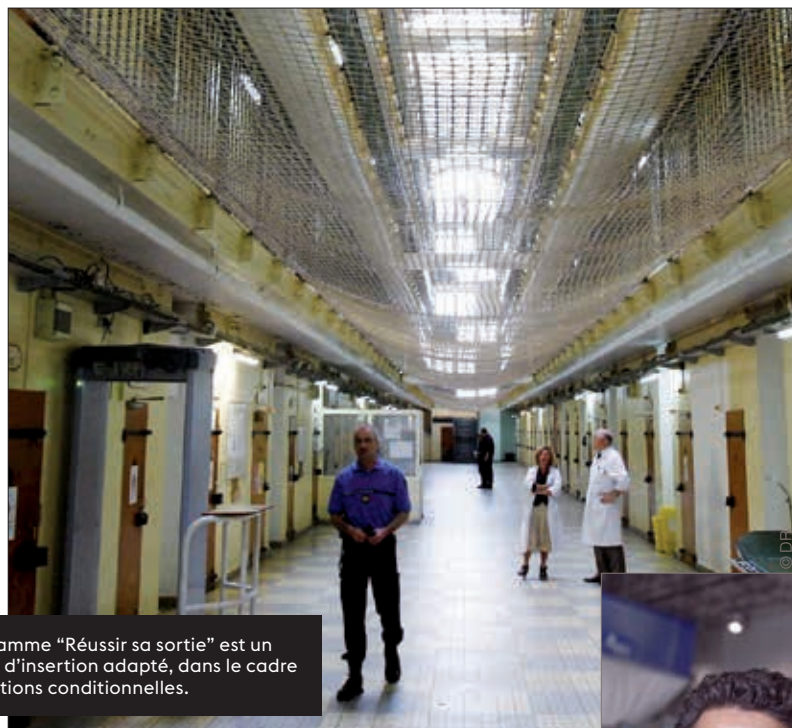
Cédric Morin

L'accompagnement des publics en difficulté vers la formation et l'emploi suppose de développer des outils propres, en fonction de la spécificité de chaque profil. "Nous avons la chance en France d'avoir des professionnels bien formés et des réseaux adaptés. Cependant, ces derniers sont souvent trop cloisonnés, alors que certains outils d'accompagnement pourraient être mutualisés", observe Patrice Granier, l'un des superviseurs du document édité dans le cadre de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes. "Trop souvent, ajoute-t-il, ces initiatives ne sont pas pérennisées, il s'agit de programmes ponctuels, faute de moyens. C'est d'ailleurs pourquoi il nous a semblé important de produire ce rapport de synthèse sur l'accompagnement vers la formation et l'emploi des adultes éloignés du marché du travail."

"Réussir sa sortie"

Parmi les pratiques retenues et citées en exemple par le rapport, figure une expérimentation menée pendant seize mois, à partir d'avril 2009, auprès de soixante-douze jeunes de 18 à 25 ans, sortant de la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis. Les bénéficiaires ont été suivis par dix Missions locales d'Essonne et le Service pénitentiaire d'insertion et de probation, avec la participation de quatre organismes de formation, dans le cadre d'une prise en charge globale pour prévenir la récidive et s'insérer professionnellement.

"L'une des réussites notables de cette initiative est la qualité du travail interdisciplinaire qui a été réalisé par les professionnels des Missions locales et du ministère de la Justice", souligne Françoise Divisia, l'experte qui a étudié ce programme pour l'AEFA. "Ce sont des équipes qui n'ont pas l'habitude d'intervenir ensemble, mais ils avaient un cadrage très précis et la volonté de se comprendre."



Le programme "Réussir sa sortie" est un parcours d'insertion adapté, dans le cadre de libérations conditionnelles.

Ateliers collectifs et diagnostics individualisés

Le programme s'est déroulé en trois phases comportant chacune des sessions de formation, tandis que l'accompagnement classique par les conseillers référents justice des Missions locales a été renforcé dans le cadre d'actions individuelles ou de groupes.

Avant la libération des jeunes détenus, six semaines ont été dédiées au recrutement et à la préparation à leur sortie. Dans ce cadre, cinq demi-journées organisées par un centre de formation ont été consacrées aux conditions de réussite de l'insertion professionnelle, en plus de modules dédiés aux démarches à réaliser. En parallèle de ces ateliers collectifs de douze jeunes, les formateurs ont réalisé des bilans-diagnostics individualisés, avec l'élaboration d'un plan d'action pour préparer l'insertion.

Dans un deuxième temps, une fois l'incarcération achevée, bien souvent dans le cadre de libérations conditionnelles, les six groupes de douze bénéficiaires ont consacré huit semaines à l'élaboration d'une stratégie de projet professionnel. Pendant deux semaines, ils ont fait le point dans les locaux d'un centre de formation sur les différentes démarches administratives à mener. Ensuite, pendant six semaines, les jeunes se sont lancés dans



3 QUESTIONS À

Cécile Reynaud, directrice du Carif-Oref Auvergne

"Un réseau social pour les professionnels de l'orientation et de la formation"

Comment le réseau social professionnel "loda" s'est-il développé en Auvergne ?

Le projet est né en 2011, avec l'ambition de déployer l'outil dans les pratiques du plus grand nombre d'acteurs, de façon complémentaire et intégrée au portail Carif-Oref dédié aux professionnels (<http://pro.formationauvergne.com>). Le cahier des charges a été établi avec l'aide d'un groupe d'usagers potentiels et acteurs de terrain. La notion de "communauté" en fait un outil de professionnalisation très large, qui s'étend jusqu'aux acteurs du paritarisme, puisque même le Crefop a sa communauté.

Comment fonctionne ce réseau ?

Aujourd'hui, loda est utilisé par près de 1 400 professionnels dans 38 communautés. Ces communautés se sont créées progressivement en suivant les besoins croissants des acteurs organisés au niveau territorial, institutionnel ou thématique (VAE, handicap, service public régional de l'orientation, etc.). Certaines communautés éphémères ne vivent que trois mois avant, pendant, et après une session du programme de professionnalisation "partagée" organisée par le Carif-Oref.

En quoi participe-t-il de la professionnalisation ?

Les membres de loda partagent de l'information, obtiennent des réponses à leurs questions, publient des ressources et des manifestations. Plus de 3 800 publications ont ainsi été apportées sur le réseau depuis sa création. Par exemple, des alertes recrutements pour des stages conventionnés non remplis, des documents de travail utiles, des initiatives innovantes, etc. L'outil permet ainsi de décloisonner les pratiques, de fluidifier les flux d'information et ainsi d'accroître la réactivité des personnels au contact des usagers terminaux.

Propos recueillis par Nicolas Deguerrey

REPÈRES

L'AGENDA EUROPÉEN POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DES ADULTES

Le Conseil de l'Union européenne a adopté en novembre 2011 une résolution pour un "agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes". Ce texte fixait cinq orientations : amélioration de la qualité de l'offre de formation, participation des adultes les moins qualifiés à la formation, promotion "de l'équité, de la cohésion sociale et de la citoyenneté active", développement de "la créativité des adultes et de leur environnement d'apprentissage", amélioration des connaissances sur le secteur de la formation des adultes. La coordination française de l'AEFA a réalisé un rapport sur un ensemble d'expérimentations : femmes bénéficiaires du congé de libre choix d'activité (CLCA), jeunes décrocheurs des régions ultra-marines (avec le service militaire adapté), personnes en situation de handicap mental ou psychologique, et personnes sous main de justice (avec "Réussir sa sortie", le parcours d'insertion adapté exposé ici).



La maison d'arrêt de Fleury-Mérogis.



72

jeunes sortant de la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis ont été concernés par le programme "Réussir sa sortie".

LE PROGRAMME "RÉUSSIR SA SORTIE" À FLEURY-MÉROGIS

Une pluralité d'acteurs

Mission locale des Ulis, conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, organisme de formation, centre de semi-liberté, etc.

1

Patrice Granier, formateur et consultant, l'un des "superviseurs" de l'étude AEFA (Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes).



2

Des profils variés

Psychologues du travail, juristes, etc.

Un solide travail d'équipe

"Langage commun et lecture commune" des différents professionnels

3



Françoise Divisia, consultante en politiques européennes d'éducation et formation, l'une des expertes de l'étude de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes.

4

Un accompagnement individualisé du dedans au dehors

Prise en charge globale

Des séquences collectives

Temps de groupe

5

●●● la découverte de différents univers professionnels, l'analyse de fiche de poste, la rédaction de CV et la préparation à des entretiens d'embauche. Cette phase a aussi été l'occasion d'information sur le droit du travail, et de mise en situation au sein d'un chantier d'insertion dédié au secteur du bâtiment.

Deux mois de remise à niveau

Enfin, le programme s'est soldé par deux mois de remise à niveau et d'accompagnement vers l'emploi. Deux organismes de formation sont intervenus à raison de cinq demi-journées par semaine, le premier soutenait chaque bénéficiaire dans ses recherches d'emploi, et le second avait en charge la remise à niveau. Par ailleurs, tout au long du programme, sachant que les différents groupes de douze jeunes l'ont intégré successivement, les dif-

férents coordinateurs étaient en étroite contact pour échanger sur l'orientation de chaque jeune ou débattre de l'amélioration du programme.

Une expérience probante

Le Credoc a mené une évaluation de l'expérimentation par le biais de questionnaires auprès des jeunes, d'un tableau de bord de suivi de leurs parcours et d'entretiens pendant le programme, mais aussi jusqu'à un an après leur sortie du dispositif. Ainsi, cinq mois après la troisième phase du programme, quarante-neuf des soixante-douze bénéficiaires n'ont pas été réincarcérés, mais seulement dix-neuf ont rempli le deuxième questionnaire qui leur a été soumis à ce moment. Parmi ces derniers, huit sur dix ont eu accès à l'emploi et, plus globalement, on observe un taux de réincarcération deux fois plus faible que celui du groupe témoin. Tous les jeunes qui n'ont pas été réincarcérés disent avoir entretenu des liens étroits avec les conseillers référents justice de la Mission locale les six premiers mois de leur sortie. L'expérimentation leur a permis de réfléchir à leur avenir dès la phase de détention, de gagner en confiance en soi. Les activités de groupe ont été dynamisantes et les deux tiers des bénéficiaires du programme l'ont jugé utile. Des résultats qui permettent aux rapporteurs de l'AEFA d'estimer très probante l'expérimentation, avec 95 % des aménagements de peine qui ont été accordés. En 2012, 32,5 % des jeunes étaient en emploi pérenne, et 53,3 % travaillaient ou étaient en formation six mois après la fin du programme. ●

PROFESSIONNELS DE L'ACCOMPAGNEMENT : DE LA FONCTION AU MÉTIER

L'accompagnement vers la formation et l'emploi des adultes éloignés du marché du travail n'existerait pas sans l'action persévérante de nombreux acteurs. Panorama.

Nicolas Deguerry

“

Toute démarche personnalisée visant à aider les personnes éloignées du marché du travail à concevoir et mettre en œuvre leur projet d'inclusion sociale et professionnelle et, ce faisant, à améliorer leurs chances

d'accès ou de retour à l'emploi.” C'est avec cette définition que le groupe de travail mis en place par l'Agence Erasmus+ se propose d'appréhender l'accompagnement vers la formation et l'emploi des adultes éloignés du marché du travail, thème du rapport réalisé dans le cadre de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes.

À cette approche large correspond un écosystème d'une grande variété, caractérisé par la difficulté de présenter une vision univoque du professionnel de l'accompagnement. Aussi le rapport souligne-t-il l'absence d'un métier unique de “conseiller en accompagnement et en orientation”, situation en partie expliquée par l'inexistence concomitante d'une “filiale initiale y préparant (hormis par l'Inetop¹ avec le Decop, diplôme de conseiller d'orientation psychologue)”.

De fait, le profil des quelques 40 000 professionnels du conseil et de l'accompagnement² œuvrant dans environ 8 000 structures est assez hétérogène.

Des professionnels d'une grande variété

D'une part, les professionnels présentent des profils formation différents, d'autre part, le périmètre d'intervention est lui aussi d'une grande diversité. Côté formation, on trouve ainsi 5 000 agents doté d'“une formation de base similaire, de type psychologue (essentiellement dans l'Éducation nationale, en qualité de conseiller d'orientation psychologue, en raison des prérequis nécessaires pour passer le concours, ainsi qu'à Pôle emploi avec les anciens psychotechniciens de l'Afp)”. Globalement, les sciences sociales et humaines forment le viatique du reste des professionnels, “y compris, précise le rapport, à Pôle emploi qui emploie à lui seul plus de la moitié des professionnels en charge d'un accompagnement de publics”.

S'agissant des structures d'emploi, on retrouve toute la diversité des lieux d'accueil, d'information et d'orientation, poussant plus ou moins loin la notion d'accompagnement : Pôle emploi, Centres d'information et d'orientation, Centres d'information sur le droit des femmes et des familles, Centres d'information jeunesse, Cap emploi, Missions locales, Maisons de l'emploi, Cités des métiers, Apec, Fongecif, Fafsea, centres d'information consulaires, régiments de service militaire adapté (RSMA), etc. Toutes ces structures ont un rôle essentiel en matière de professionnalisation : “Les spécialités, les fonctions et les qualifications des différents agents relèvent principalement de la gestion des ressources humaines, du plan de formation et, le cas échéant, de la GPEC des institutions employeuses, ainsi que de la mise à disposition d'outils, de notices et d'instructions destinés à guider les conseillers



1. L'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle est un institut du Conservatoire national des arts et métiers, <http://inetop.cnam.fr>

2. Environ 30 000 équivalent temps plein.



Un exercice au 1^{er} RSMA de Martinique.



8 000

structures spécialisées pour l'accompagnement des adultes peu qualifiés



Forum Pôle emploi
1 semaine pour 1 emploi,
à Saint-Etienne (42).

... dans leurs animations collectives et le suivi individuel des bénéficiaires.”

Des programmes déployés par les Carif-Oref

Ce à quoi le rapport ajoute la contribution de programmes de professionnalisation orchestrés par certaines Régions et le plus souvent déployés par les Carif-Oref³. C'est par exemple le cas avec le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, qui propose une offre de services complète à destination de l'ensemble des professionnels du secteur (voir www.rhonealpes-orientation.org), ou du Carif-Oref Auvergne qui a lancé en décembre 2012 un service de professionnalisation particulièrement original basé sur un réseau social.

Objectif ? “Renforcer une culture commune emploi-formation-orientation via la création d'espaces d'échange qui permettent à des professionnels en Auvergne de s'informer, d'échanger sur leurs

pratiques et de s'entraider sur un mode interinstitutionnel décloisonné, dans le but d'apporter une meilleure qualité de service au public”, explique Cécile Reynaud, directrice du Carif-Oref Auvergne.

Les lieux de l'accompagnement

L'étendue du périmètre de tout service d'accompagnement révélée par l'analyse semble être parfaitement perçue par le public final. Lequel, si l'on en croit le rapport, semble apprécier les lieux intégrés : “De l'avis des intéressés eux-mêmes, le travail des professionnels du conseil et de l'accompagnement et donc la mission même de leur institution s'en trouvent facilités lorsqu'il existe une « superstructure » de type Maison de l'emploi, Maison de l'emploi et de la formation ou Cité des métiers, qui apportera des prestations complémentaires, tant aux partenaires qu'au public.”

À cet égard, la mission indique avoir particulièrement apprécié le modèle proposé par la Cité des métiers de Porto, au Portugal. Ouverte en 2006 à l'initiative de la municipalité, elle accueille aujourd'hui quelques 4 000 personnes par an auxquelles elle dispense conseils, actions collectives et accompagnements individuels. Grâce à ses nombreux partenariats, elle est en capacité d'offrir un large éventail de services, en direct ou en délégation sous le contrôle d'un “conseiller-référent”. Une telle organisation, qui a le mérite de rendre lisible le système, paraît propice à incarner la notion d'accompagnement, ainsi que semblent l'indiquer les 90 % d'utilisateurs se déclarant “très satisfaits”. ●



3. Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation - Observatoires régionaux emploi formation.

REPÈRES

L'ACCOMPAGNEMENT

Du conseil en évolution professionnelle au compte personnel de formation, l'accompagnement est devenue central dans les politiques publiques de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Pour autant, Martine Poulin, responsable orientation et accompagnement des adultes et des organisations au Cnam et co-signataire du rapport, souligne qu'en dépit d'“un apparent consensus social, le mot ne désigne ni une notion stabilisée dans ses significations ni un territoire bien délimité dans ses usages”. Il renvoie à des pratiques aussi diverses que “le counselling, le coaching, le sponsoring, le mentoring, le tutorat, le conseil, le parrainage ou encore le compagnonnage”...

Guide PRO

Comment réussir son expatriation ? P. 17

La décentralisation : une amie de trente ans P. 18

Quels profils, quelles compétences pour les directeurs de la formation des Conseils régionaux ? P. 19



Knock Billy
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Avant, pendant et après

COMMENT RÉUSSIR SON EXPATRIATION ?



QUEL QUE SOIT LE CAS DE FIGURE, PARTIR TRAVAILLER À L'ÉTRANGER NE S'IMPROVISE PAS. DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTENT.

En 2014, 1,68 million de Français vivaient officiellement hors des frontières nationales. S'y côtoyaient des expatriés au sens classique du terme, c'est-à-dire les salariés d'une entreprise française affectés à l'étranger pour quelque temps, et des Français venus tenter leur chance par eux-mêmes ou développer un projet. Pour optimiser le succès d'une expatriation, la préparation du collaborateur et de sa famille avant le départ et dans le pays est essentielle. “Une expatriation réussie, c'est lorsque chaque membre de la famille trouve sa place dans le pays et s'enrichit de cette expérience internationale”, précise Anne-Laure Budin, directrice France chez NetExpat, cabinet spécialisé dans la formation et l'accompagnement des expatriés et de leur conjoint. Il est également

très important de bien préparer son retour après l'expatriation pour optimiser tous les acquis. Pour cela, il existe des outils permettant de mesurer l'“expatriabilité” des candidats. C'est la première étape essentielle à proposer aux salariés travaillant dans un environnement multiculturel. Les outils dits d'“assessment” visent à développer la confiance en soi en vue d'une mobilité internationale. “Les collaborateurs et leur conjoint pourront comparer les traits de leur personnalité par rapport au pays de destination, indique Anne-Laure Budin. Cela permet d'effectuer un état des lieux et d'adapter l'accompagnement aux besoins de chacun.” Les formations interculturelles sont des accélérateurs d'intégration si elles sont réalisées dans le pays de destination dès l'arrivée. Elles visent à développer auprès de l'expatrié une forme d'“intelligence culturelle” qui intègre les connaissances de la situation à l'étranger, la vie pratique, la vie professionnelle, les subtilités de la vie quotidienne, les capacités

à faire face à des situations inhabituelles, etc. Des formations et des coachings sont également proposés pendant la phase de prise de poste. Il est important de continuer le suivi pendant l'expatriation pour bien préparer le retour d'expatriation du point de vue professionnel, mais également social. Il s'agit d'aider à garder le contact avec son réseau professionnel et personnel. Et de mettre en place un plan de carrière. ●

NETEXPAT

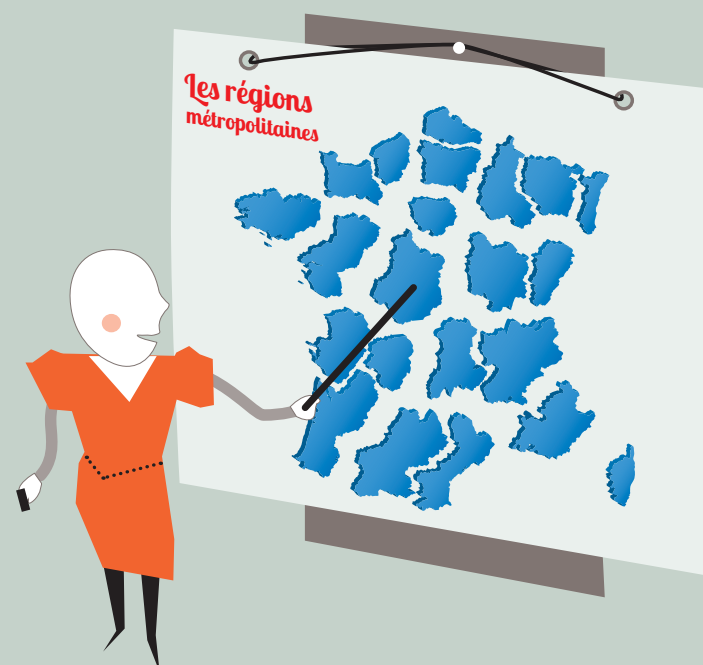
NetExpat accompagne les collaborateurs de plus de 250 multinationales dans plus de 70 pays. Ce cabinet est spécialisé dans les services de formation et de coaching aussi bien pour l'expatrié que pour son conjoint. La plupart des conjoints saisissent l'opportunité d'une expatriation pour poursuivre leur carrière professionnelle dans le pays d'accueil. Ils peuvent alors bénéficier de programmes de coaching pour une recherche d'emploi ou une création d'entreprise.



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE Spécial Régions

La décentralisation UNE AMIE DE TRENTE ANS



1 DE LA PROVINCE AUX RÉGIONS

En 1980, l'Éna n'est pas à Strasbourg, le TGV n'est pas encore déployé et la notion de capitale régionale renvoie plus au folklore touristique qu'à l'affirmation d'un véritable pouvoir. Avec l'"acte I de la décentralisation", les Régions s'emparent cependant de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage (loi du 2 mars 1982). Par définition, un premier acte laisse la pièce inachevée. De fait, l'État a d'abord conservé de nombreuses fonctions (normative, contrôle, impulsion des partenariats). Les années 1990 ont cependant vu l'élargissement de la compétence des Régions aux jeunes : d'abord en matière de formation qualifiante (1994), puis sur la politique d'"accueil, information, orientation" et les actions préqualifiantes (1999). ●

2 DU VOULOIR DE L'ÉTAT AU POUVOIR DES RÉGIONS

La décentralisation s'accélère dès 2002, avec notamment : création des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle ; réforme de la collecte de la taxe d'apprentissage ; inclusion des adultes et définition du schéma régional des formations de l'Afpa dans le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP). Le mouvement se confirme en 2004 et les Régions récupèrent l'insertion professionnelle des jeunes, les formations artistiques et culturelles, puis sanitaires et sociales. ●

3 CHEF DE FILE

Avec la loi du 5 mars 2014, la Région devient le véritable chef de file du service public régional de l'orientation. Au-delà des cinq opérateurs nationaux du conseil

en évolution professionnelle, elle a toute latitude pour en désigner d'autres (Cités des métiers, Maisons de l'emploi, Maisons de l'information sur la formation et l'emploi, etc.). Elle organise et finance le service public régional de la formation professionnelle et devient responsable de nouveaux publics : personnes handicapées, détenus, personnes en situation d'illettrisme et Français de l'étranger. Contractualisé entre l'État et le Conseil régional depuis 2011, le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) se voit adjoindre l'orientation, pour devenir CPRDFOP. Enfin, la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République du 7 août 2015 accroît les pouvoirs de la Région dans le domaine de l'emploi, en lui permettant notamment de participer dans le cadre des Crefop à la coordination des acteurs du service public de l'emploi sur son territoire. ●

LÉGISLATION Spécial Régions

Instances politiques et administratives régionales

LE DIRECTEUR DE LA FORMATION



ILS ÉTAIENT VINGT-SEPT, BIENTÔT ILS SERONT DIX-HUIT. QUELS PROFILS, QUELLES COMPÉTENCES POUR LES DIRECTEURS DE LA FORMATION DES CONSEILS RÉGIONAUX ?

"Je ne connais qu'un sujet mais je le connais." Et c'est bien pour cette raison que nous nous sommes tournés vers Steven Thénault, directeur de l'éducation et de la formation en Région Alsace depuis 2001, auparavant directeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en Région Centre, où il avait débuté comme adjoint au directeur des finances en 1986. Soit un petit côté "Le roi est mort, vive le roi !", qui vient illustrer l'une des fonctions du directeur de formation : assurer la continuité de service au-delà des échéances électorales. Car s'il est chargé de mettre en œuvre les orientations politiques décidées par la majorité élue, lui n'est pas passé par les urnes. C'est d'ailleurs en répondant à une annonce publiée dans la presse nationale que Steven Thénault a rejoint l'Alsace. Pour celui qui ne

croit guère au profil type, le poste requiert, au-delà de la maîtrise technique à ranger au rang des évidences, un solide tempérament : "Il faut être capable de décider", résume-t-il. Le rôle du directeur ? "Proposer une organisation qui n'aura peut-être pas été celle imaginée par l'élue, mais qui saura répondre aux attentes de l'exécutif." Capable de "comprendre le politique", le directeur doit pouvoir le décliner dans "une organisation efficace où chacun des services sera en mesure de comprendre son rôle et la finalité de ce qu'il fait dans le cadre d'une chaîne de production". Jamais loin de la sociologie des organisations, Steven Thénault revendique une fonction d'"interface"

entre ses équipes techniques et le politique. Source de pouvoir, la technique exige un sens des responsabilités : vis-à-vis de l'élue quant aux résultats obtenus, vis-à-vis de ses services qu'il convient de sécuriser. Il en est conscient, le pouvoir dépend aussi de la répartition des rôles entre le directeur général, le président et ses vice-présidents. Enfin, parce qu'il perçoit la Région comme une "administration de mission", Steven Thénault invite à ne pas se limiter à un rôle de gestionnaire : "Ce qui apporte de la valeur ajoutée, c'est l'anticipation, le pilotage, la programmation et l'évaluation." Et de conclure : "Le reste, c'est consommateur de temps." ●

UNE DIRECTION DISCRÈTE

Moins connus du grand public que les élus, ils sont seize hommes et onze femmes, garants de la mise en œuvre des politiques publiques régionales de formation. En tant que techniciens, les directeurs de la formation ont la responsabilité du bon usage de budgets compris entre une vingtaine de millions d'euros pour la Guyane et plus de sept cents pour l'Île-de-France. S'ils s'occupent tous de formation et d'apprentissage, l'intitulé de leur direction vient parfois rappeler qu'ils représentent une forme de trait d'union entre l'administratif et le politique : "Emploi, formation et métiers de demain" en Pays de la Loire, "Formation tout au long de la vie" en Franche-Comté, "Éducation et formation" en Poitou-Charentes, etc.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Université d'hiver de la formation professionnelle COMPÉTENCES, INNOVATION, PERFORMANCE : LE MONDE BOUGE, LA FORMATION AUSSI !

La 14^e Université d'hiver de la formation professionnelle vous offre l'occasion de vous retrouver au cœur de l'actualité du secteur, avec plus de 100 intervenants pendant trois jours de débats, d'échanges et de découvertes. Vous aussi, faites partie des 700 professionnels de la formation et de l'orientation qui se retrouveront à Biarritz, du 27 au 29 janvier 2016. ●



UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

+ D'INFOS

La plateforme d'inscription est désormais ouverte et accessible depuis le site www.centre-inffo.fr/uhfp



Partenariat Centre Inffo-Erasmus+ RECONNAISSANCE ET VALIDATION DES COMPÉTENCES EN EUROPE

En appui à la conférence internationale Erasmus+ "Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe" qui s'est déroulée les 13 au 14 octobre 2015 à Bruxelles, le département Documentation de Centre Inffo a réalisé une webographie sur le thème "Reconnaissance et validation des compétences non formelles et informelles en Europe : enjeux, systèmes et outils". Quatre grands chapitres pour explorer ce thème : les sources d'information pertinentes en France et en Europe, les initiatives mises en place pour étudier les besoins du marché du travail et développer des compétences nouvelles au regard de l'évolution des emplois, les études et rapports, les dispositifs et systèmes de reconnaissance et de validation. ●

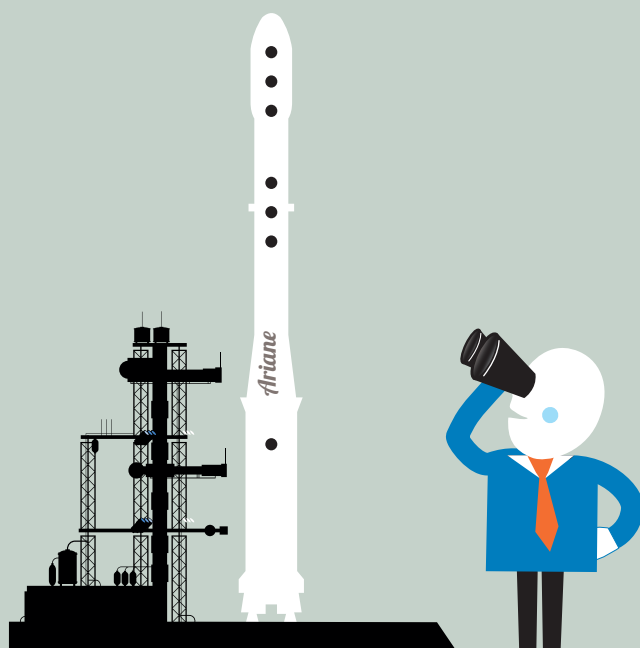
+ D'INFOS

Disponible en accès libre sur www.conferasmus.eu/webographie et sur le site de Centre Inffo www.ressources-de-la-formation.fr



Ariane LE RÉSEAU DOCUMENTAIRE NATIONAL DE L'INFORMATION-DOCUMENTATION

Réseau documentaire national constitué de professionnels de l'information-documentation intervenant dans le champ de l'orientation et de la formation tout au long de la vie et de l'emploi, le réseau Ariane a été créé par Centre Inffo en 2012. Avec ses partenaires – l'Afpa, le CDFT-Cnam (Centre de documentation sur la formation et le travail), la Cité des métiers de Paris, le Céreq, le CIDJ, la DGEFP, France Stratégie, l'Injep (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire) et l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) –, il remplit les objectifs suivants : favoriser les échanges et mutualiser les pratiques, faciliter l'accès aux ressources documentaires, valoriser les fonds documentaires, promouvoir les travaux documentaires des membres du réseau et créer des partenariats pour la réalisation de produits documentaires. La participation à la webographie de la prochaine Université d'hiver de la formation professionnelle qui se tiendra à Biarritz du 26 au 29 janvier 2016 concrétise ce partenariat. ●



+ D'INFOS

www.ressources-de-la-formation.fr



Opca Constructys et groupe Vinci "DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR LES OUVRIERS"

110, c'est le nombre d'ouvriers du groupe Vinci construction-terrassement qui ont mis en œuvre leur compte personnel de formation pour obtenir des certificats de compétences professionnelles de conduite d'engins.

Vinci souligne que cette initiative s'inscrit dans sa politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et qu'elle doit permettre à la fois de sauvegarder l'emploi et d'améliorer l'employabilité du personnel. "Du CPF pour les ouvriers !", s'est félicité David Mazurelle, directeur général de Constructys, Opca de la branche. 160 volontaires ont effectué des tests (simulateurs et engins) d'aptitude et de motivation. Les 110 salariés sélectionnés valideront à l'issue de leur formation l'un des certificats de

compétences professionnelles constitutifs des titres professionnels de "conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse" et celui de "conducteur de boteur et de chargeuse". Des modules complémentaires ont été prescrits par Vinci : GPS, habilitation électrique, signalisation,

prévention environnement, geste et postures, drogues et alcools, et maintenance de l'engin. Les sessions de formation ont commencé le 14 septembre et se concluront le 12 février 2016. ●

+ D'INFOS

www.constructys.fr



Conduite d'engins sur un chantier Vinci.



Académie de Lyon RÉDUCTION DU NOMBRE DE GRÉTA



Le Gréta de Bourg-Ambérieu.

Le réseau des Gréta (groupements d'établissements) de l'académie de Lyon annonce la réduction du nombre de Gréta tout en préservant une couverture du territoire en matière d'offres de formation et d'accueil des

personnes. À partir de janvier 2016, les Gréta passeront de huit à quatre, sans oublier le Gipal (groupement d'intérêt public de l'académie de Lyon) Formation, qui propose un appui et un accompagnement au service de la politique académique de la formation tout au long de la vie. ●

+ D'INFOS

www1.ac-lyon.fr/greta

Demos LES ORIENTATIONS DU CATALOGUE 2016

Demos, l'un des principaux organismes de formation privés français, a présenté son catalogue 2016.

Principal enseignement : son offre digitale est nettement renforcée, "aussi bien du point de vue des supports que des contenus". Demos a également opté pour le développement des méthodes pédagogiques basées sur la collaboration et le partage, "comme en témoigne l'ouverture des nouveaux espaces formation Demos à Paris La Défense". ●

+ D'INFOS

www.demos.fr

Uninformation

EN DIRECT SUR LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Une séance de “tchat” dédié au conseil en évolution professionnelle (CEP) à destination des employeurs et des salariés, c’est ce que proposait Uninformation le 15 octobre dernier.

Pour répondre à près d’une cinquantaine de questions, conseillers en évolution professionnelle, assistants de formation et Olivier Phelip, directeur du département Emploi, métiers et parcours de l’Opca de l’économie sociale, se sont mobilisés pendant une heure. Nouveauté du dispositif oblige, beaucoup de questions visaient à clarifier les conditions d’accès au



+ D'INFOS

<https://app.wisembly.com/tchatcep#stream>

<http://moncep.uninformation.fr>

CEP et son périmètre d'intervention. En tête des préoccupations exprimées par les internautes, arrivaient les questions relatives à l'inscription ou non d'une

consultation CEP sur le temps de travail, à son coût et au rôle de l'employeur. Les échanges restent consultables, et l'expérience sera renouvelée. ●

Union pour la Méditerranée

LE “RÉSEAU MÉDITERRANÉEN NOUVELLE CHANCE”

L'Union pour la Méditerranée s'appuie sur le modèle pédagogique des Écoles de la deuxième chance pour développer MedNC, le Réseau méditerranéen nouvelle chance.

Selon le rapport d'activité 2014 de l'UpM, des centres locaux d'insertion de jeunes non qualifiés ou diplômés au chômage seront accrédités “Nouvelle chance” et intégrés à ce réseau. L'Union pour la Méditerranée rassemble 43 États membres et son secrétariat général est basé à Barcelone. En 2013-2014, elle a labellisé 29 projets, cofinancés à hauteur de 4 milliards d'euros. ●



Fathallah Sijilmassi, économiste et diplomate marocain, secrétaire général de l'Union pour la Méditerranée depuis 2012.

+ D'INFOS <http://ufmsecretariat.org>

“PME Université”

UNE CENTRALE D'ACHAT COLLABORATIVE POUR GÉRER LE PLAN

La centrale d'achat PME Centrale vient de développer une offre dénommée “PME Université” pour aider à externaliser et à mutualiser le plan de formation. “La loi du 5 mars 2014 a pour objectif de responsabiliser face à l'enjeu majeur de la formation. Or, les PME sont confrontées à l'impossibilité d'y consacrer le temps et les moyens indispensables et n'ont pas l'expertise nécessaire pour la définition de leurs priorités en la matière”, argumente PME Centrale. ●

+ D'INFOS

www.pmecentrale.fr



Île-de-France

LES ENTREPRISES VEULENT CO-ÉLABORER L'OFFRE D'APPRENTISSAGE



Permettre à la profession d'ouvrir seule une formation en centre de formation d'apprentis si elle la finance intégralement, favoriser les complémentarités entre lycées et CFA, simplifier et sécuriser les signatures de contrats, ou encore autoriser deux employeurs par apprenti afin de rendre l'apprentissage plus attractif, telles sont les propositions adressées par les organisations patronales d'Île-de-France (Medef, CGPME et Chambre de commerce et d'industrie) dans leur publication “Les entreprises se mobilisent”. Elles souhaitent un débat “en profondeur” et “des actions en vue de refondre l'apprentissage durablement pour en faire, à tous niveaux et pour chaque jeune, une voie pédagogique d'excellence, une voie recherchée vers l'emploi”. ●

+ D'INFOS

www.cci-paris-idf.fr

Université PSA

L'ACCENT SUR LA “DIGITALISATION”



Salariés de PSA Peugeot Citroën en formation.

L'Université PSA (groupe PSA Peugeot Citroën) a entrepris de “digitaliser” son dispositif de formation (e-learning, classes virtuelles, collaboratif), et a confié au groupe de communication Makheia la mission de concevoir l'architecture éditoriale du nouveau site de “learning groupe”, baptisé “Learn'in PSA University”. ●

+ D'INFOS

www.psa-peugeot-citroen.com

Organisation internationale du travail

LE CHÔMAGE DES JEUNES DANS LE MONDE



L'Organisation internationale du travail en séance plénière.

En 2014, 36 % des 199 millions de chômeurs dans le monde étaient des jeunes, selon le rapport de l'OIT “Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2015 - Accroître les investissements dans l'emploi décent pour les jeunes”.

31 % des jeunes des “pays à bas revenus” n'ont aucune qualification, comparés aux 6 % dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et aux 2 % dans les pays à revenu intermédiaire supérieur.

Le taux mondial de chômage des jeunes s'est stabilisé à 13 % (2012-2014) après une période de hausse rapide (2007-2010), mais il est encore bien au-dessus du niveau de 11,7 % d'avant la crise (2008). À partir des données issues des enquêtes sur la transition des jeunes vers la vie active (ETVA), le rapport présente des données sur l'arrivée des jeunes sur le marché du travail. Pour les jeunes qui aspirent à un emploi stable, la période de transition dure dix-neuf mois en moyenne. “Un jeune ayant une formation universitaire peut accéder à un emploi stable en trois fois moins de temps qu'un jeune ayant un niveau d'éducation primaire”, constate le rapport. ●

+ D'INFOS

www.ilo.org



Alsace

FORMER LES BÉNÉVOLES ASSOCIATIFS



L'hémicycle du Conseil régional d'Alsace

L'Alsace compte pas moins de 30 000 associations actives et 320 000 bénévoles. Elle a initié depuis cinq ans des sessions de formation à leur attention.

Un programme coordonné par la Conférence permanente des coordinations associatives, Sara Alsace. 129 actions de formation (notamment sur le droit spécifique des associations en Alsace-Moselle) ont été dispensées à plus de 1 600 stagiaires. Cette année et jusqu'en juin 2016, 30 sessions sont programmées à Colmar, Mulhouse, Strasbourg et Wissembourg. "La Région abonde le programme de 50 000 euros par an", indique Catherine Zuber, conseillère régionale et présidente de la commission jeunesse. ●

D'INFOS www.reseau-sara.org

Compagnons du Devoir PRIX "LILIANE BETTENCOURT POUR L'INTELLIGENCE DE LA MAIN"

L'association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France a reçu le 20 octobre le prix "Liliane Bettencourt pour l'intelligence de la main", catégorie "Parcours". Décerné par un jury de professionnels, ce prix récompense le savoir-faire mais aussi les valeurs transmises par l'association, qui a inauguré en juin son Pôle d'excellence des matériaux souples à Pantin (Île-de-France). Depuis 1999, le prix Liliane Bettencourt soutient les "artisans d'art d'exception". ●

D'INFOS www.fondationbs.org

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**

410P0

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 >

- EUROPE -



Martine Reicherts, directrice générale à l'éducation et la culture de la Commission européenne, le 13 octobre.

Conférence internationale Erasmus+ ACCOMPAGNER LA "MOBILITÉ LONGUE" DES APPRENTIS

"Erasmus est emblématique d'une dimension véritablement européenne."

Ce programme qui favorise la mobilité des jeunes doit être promu", a plaidé l'eurodéputé Jean Arthuis, président de la commission des budgets, lors de la Conférence internationale Erasmus+, qui se déroulait les 13 et 14 octobre à Bruxelles.

Knock Billy

"Dans les pays qui pratiquent de longue date l'apprentissage et où les relations sont étroites entre les formateurs et les entreprises (Allemagne, Autriche, Suisse), il n'y a pas de chômage des jeunes", a insisté l'ancien ministre français de l'Économie et des Finances (1995-1997). "De plus, ceux des

jeunes qui ont bénéficié des bourses Erasmus se prémunissent mieux contre le chômage que ceux qui n'ont pas eu cette opportunité." Il s'est félicité de l'adoption d'une enveloppe de 2,3 millions d'euros dédiée à la promotion de l'apprentissage. Reste, selon l'eurodéputé, à répondre à une "anomalie" : malgré l'intégration dans Erasmus+ de sept programmes, "la mobilité longue des apprentis se heurte à la difficulté à faire valider, dans le pays d'origine, les acquis d'apprentissage pendant les périodes à l'étranger". Martine Reicherts, directrice générale à l'éducation et la culture de la Commission européenne, a plaidé pour une accélération de la démocratisation d'Erasmus afin de toucher les publics les plus éloignés de l'éducation, de la formation et de l'emploi. ●

EUROPASS, DIX ANS APRÈS

Adopté en 2004, Europass est un portefeuille de compétences européen reconnu dans 34 pays. C'est un dossier individuel permettant à une personne d'attester des compétences acquises par la formation et l'expérience.

Près de 50 millions de CV Europass ont été téléchargés sur le portail européen.

Cet outil se développe et s'impose progressivement comme un standard. Selon une étude de l'agence Erasmus+ France, 85 % des répondants "pensent que ce document est utile pour présenter les compétences acquises dans le cadre d'une mobilité, et qu'il aide à les verbaliser pour un entretien d'embauche (78 %)". À l'occasion des 10 ans d'Europass, les agences Erasmus+ de France, de Belgique et de Luxembourg ont mobilisé plus de 200 acteurs, les 13 et 14 octobre à Bruxelles, pour un bilan des outils européens au service de l'employabilité. Si la définition de ces compétences diffère d'un interlocuteur à l'autre, elles comportent des éléments transversaux (ou *soft skills*), tels que l'autonomie, la capacité d'adaptation, la maîtrise d'une langue, les compétences interculturelles. Les études font ressortir que "les expériences de mobilité génèrent un ressenti positif". La confiance en soi, la sérénité, la détermination sont citées parmi les compétences directement développées en mobilité. Ensuite, les outils Europass, le système Ecvet (*European credit system for vocational education and training*) et celui des ECTS (*European credits transfer system*), sont conçus pour favoriser la reconnaissance des acquis des apprenants. Les participants ont conseillé de procéder à une simplification, notamment d'Europass. En faveur d'"un outil unique qui synthétise l'ensemble des compétences". Europass doit également évoluer et s'adapter aux nouvelles technologies, notamment aux réseaux sociaux. ●



FLORENCE POIVEY
PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION
FORMATION DU MEDEF

Parcours

1988
reprise de l'entreprise
Union Plastic

2012
présidente de
la Fédération de
la plasturgie

2013
personnalité qualifiée
au conseil exécutif
du Medef

“LE QUALITATIF, VRAI MOTEUR DE LA RÉFORME”

Ne pas juger sur la quantité, mais sur la qualité des formations. C'est ce que propose Florence Poivey, d'autant que la culture de la qualité vient à son sens de l'entreprise. Elle plaide également pour une réforme structurelle de l'apprentissage.

Propos recueillis par Philippe Grandin

Quel bilan faites-vous de la mise en œuvre de la loi formation du 5 mars 2014, dix-huit mois après sa promulgation ?

Le vrai bilan s'inscrira dans le temps. Nous pouvons seulement donner un bilan d'étape, assez positif d'ailleurs. En effet, une dynamique s'installe autour de la réforme. Le compte personnel de formation (CPF) en est un des éléments clés et sa mobilisation représente aujourd'hui 1 500 à 2 000 formations par jour, avec une durée moyenne de 400 heures par formation.

Le nombre total de formations réalisées dans le cadre du CPF s'élève à 77 500. Nous devrions atteindre 100 000 à 120 000 formations d'ici à la fin de l'année, soit un nombre de formations nettement supérieur à celui relatif au droit indi-

viduel à la formation (Dif) dont la durée moyenne n'excédait pas 30 heures de formation. De plus, le portail en ligne consacré au CPF est en amélioration continue qui rend nécessaire une simplification des processus d'accès et d'utilisation du compte.

Qu'est-ce qui, selon vous, donnera toute sa dimension à la réforme ?

Au-delà de cette dynamique quantitative, une évolution qualitative sera le juge de paix, le vrai moteur de la réforme et le curseur de sa réussite. Le sujet n'est pas de savoir combien d'heures de formation ont été suivies par l'ensemble des bénéficiaires, mais comment former beaucoup plus de personnes, beaucoup mieux et avec moins de moyens.



Florence Poivey et la délégation du Medef lors de la conférence sociale du 19 octobre dernier, au Palais d'Iéna.

L'idée est de retrouver dans le domaine de la formation professionnelle la démarche qualité mise en œuvre dans les entreprises. Le label qualité dans la formation est souvent réduit au lien entre le financeur et l'organisme de formation. Or, compte tenu de l'explosion des modes d'apprentissage, la dimension qualité est essentielle pour l'entreprise comme pour l'offre de formation. Ce qui passe en particulier par l'analyse des besoins et dans la manière d'y répondre. Enfin, dernier maillon de cette évolution qualitative : l'évaluation des actions de formation au sein de l'entreprise, d'une part, et avec l'organisme de formation, d'autre part.

Quelles sont vos propositions pour relancer l'apprentissage ?

Au-delà de mesures conjoncturelles qui ne visent qu'à stopper l'hémorragie, il faut une réforme structurelle, sur au moins trois points : l'orientation (pour cesser la dévalorisation de l'image de l'apprentissage auprès des jeunes), la remise des entreprises au cœur du dispositif (construction des diplômes et référentiels métiers et participation à l'élaboration des cartes des formations régionales), et le financement qui allie responsabilité et liberté de l'entreprise.

En effet, les métiers évoluent très vite et à ce titre, les référentiels des diplômes et des certifications doivent être élaborés en partenariat avec l'Éducation nationale. Il faut en outre simplifier un sys-

tème trop complexe : exemple, la difficile transversalité entre les quatorze commissions professionnelles consultatives (CPC) des différents ministères (où siègent employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnalités qualifiées), alors même qu'il existe beaucoup de connectivité entre les métiers. Enfin, il faut souligner que lorsque les contenus des formations et la pédagogie sont au rendez-vous, l'on obtient de bons résultats – ainsi des Compagnons du Devoir, qui ont augmenté de 17 % leurs effectifs. Cela signifie que l'entreprise s'engagera d'autant plus facilement si elle reconnaît que la formation du jeune stagiaire correspond bien à ses besoins. ●

GUIDE PRATIQUE SPÉCIAL RÉFORME POUR LES PME ET TPE

En éditant un guide intitulé “La formation, c'est vous !”, le Medef entend “éclairer les PME-TPE sur l'intérêt qu'elles ont à entrer dans la réforme et cela de manière ludique”, souligne Florence Poivey.

Ce guide pratique doit aider le chef d'entreprise à mieux comprendre les enjeux et à agir concrètement, d'autant plus que la réforme se traduit par “une liberté pour le chef d'entreprise de choisir son investissement dans la formation”.

QUELS DISPOSITIFS FORMATION POUR LES AUTO-ENTREPRENEURS ?

Ils sont un million, mais ils se sentent seuls. Sept ans après la naissance de leur statut, les auto-entrepreneurs peinent à se faire reconnaître et, notamment, à accéder aux fonds de la formation. Pourtant, les choses évoluent.

Benjamin d'Alguerre

Le statut existe depuis 2009, le système de collecte formation depuis 2012.

LA SOLUTION

QUI ?
Un million d'auto-entrepreneurs déclarés en 2015.

COMBIEN ?
7 milliards d'euros de chiffre d'affaires pour l'auto-entrepreneuriat en France.

QUELLE COLLECTE ?
0,3 % du chiffre d'affaires pour une activité artisanale,

0,2 % pour les prestations de services et les professions libérales, et 0,1 % pour les activités commerciales, ce sont les taux en vigueur pour les auto-entrepreneurs depuis 2012.

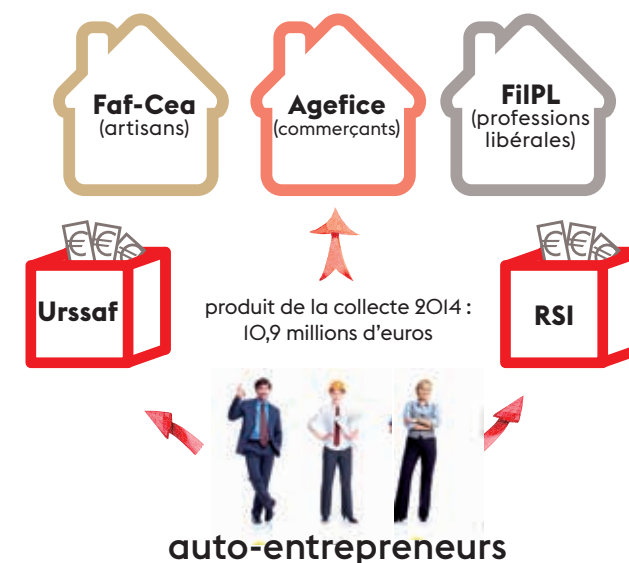
“

Nous avons beau les sensibiliser, les auto-entrepreneurs n'ont pas conscience qu'ils doivent se former...”
Lorsqu'on évoque avec lui la question de l'accès des auto-entrepreneurs à la formation, Grégoire Leclercq soupire. Ce saint-cyrien et diplômé d'HEC préside, depuis 2009, la Fédération des auto-entrepreneurs (Fedae¹), le principal réseau de structuration de la profession, qui compte 72 000 adhérents. À ses yeux, c'est avant tout l'absence d'information qui explique la faible appétence des auto-entrepreneurs pour la formation professionnelle continue. Paradoxal, car “ils consomment de l'information. Nous en sommes aujourd'hui à la troisième édition de notre guide « L'auto-entrepreneur pour les Nuls ». Autant ils peuvent se montrer particulièrement curieux dès lors qu'il s'agit

de trouver des réponses à leurs interrogations sur la création d'entreprise ou sur la fiscalité, autant sur leur droit à la formation, cela patine”. Et pourtant, les auto-entrepreneurs cotisent. En moyenne, 0,15 % de leur chiffre d'affaires est prélevé chaque année à ce titre depuis 2012, date à laquelle une contribution spécifique a été instaurée.

Deux collecteurs et trois gestionnaires

Les organismes en charge de la collecte de ces fonds restent globalement méconnus des auto-entrepreneurs, qu'il s'agisse des Urssaf ou du RSI (régime social des indépendants) en fonction de leur activité. Et c'est à ces organismes qu'il revient, ensuite, de faire redescendre la collecte auprès des trois gestionnaires des fonds de la formation des indépendants : le FafPL, OPCA des professions libérales ; l'Agefice



LES FORMATEURS AUTO-ENTREPRENEURS

Selon les calculs de la Fédération des auto-entrepreneurs, ils étaient, en 2014, près de 42 000 à exercer une activité formative ou éducative sous le régime de l'auto-entrepreneuriat et 28 000 d'entre eux en retireraient un bénéfice (3 400 euros en moyenne par trimestre). De quoi inquiéter les formateurs-consultants indépendants qui exercent sous d'autres régimes (TNS, SARL, EURL...) et qui voient là le développement d'une “concurrence déloyale”. En 2013, leur principal syndicat, le Sycfi, avait d'ailleurs interpellé le Premier ministre à ce sujet et mis en place un système de “sas transitoire” permettant à un jeune formateur auto-entrepreneur de démarrer son activité avant d'évoluer vers un autre statut.

pour les commerçants ; et le Faf-Cea² pour les indépendants de la sphère artisanale. Trois organismes dont l'existence relève encore du mystère pour de nombreux auto-entrepreneurs mais qui ont pourtant reçu, en 2014, quelque 10,9 millions d'euros spécifiquement dédiés au financement des actions de formation. En la matière, c'est le FafPL qui s'est montré le plus proactif, dès la création effective du statut d'auto-entrepreneur le 1^{er} janvier 2009. “Depuis le premier jour, les auto-entrepreneurs ont été pris en charge, même s'il n'existait pas de collecte spécifique. Nous ne nous sommes pas souciés de leur statut, simplement de leur qualité de professionnels libéraux”, explique Philippe Laloum, son directeur général, qui recense aujourd'hui 300 000 de ces entrepreneurs atypiques couverts par le champ de l'Opca.

Appel à se mobiliser

Toutefois, les premières années, ce ne fut pas la bousculade aux portes des financeurs. “Si les Urssaf et le RSI avaient informé les premières années, davantage d'auto-entrepreneurs auraient utilisé leurs droits”, constate un graphiste bourgeois adhérent à la Fedae. La Fédération appelle l'Agefice (cogérée par le Medef et la CGPME) et le Faf-Cea (lié à l'UPA) à se mobiliser davantage. “Le Medef s'intéresse à nous depuis un an ou deux, reconnaît Grégoire Leclercq. Avec la CGPME et surtout l'UPA, les relations sont plus compliquées. L'UPA est hostile au statut d'auto-entrepreneur, qu'elle accuse d'entrer en concurrence avec ses adhérents.”

Un système incitatif

La dernière réforme de la formation professionnelle a vu la disparition du droit individuel à la formation, remplacé par un compte personnel de formation auquel les auto-entrepreneurs n'ont pas accès (pour l'heure, car ce compte universel a vocation à être étendu à tous les actifs). Or, “40 % des auto-entrepreneurs sont également salariés ou l'étaient avant de lancer leur activité. À ce titre, ils disposaient de leurs droits au Dif. S'ajoute le problème des formations nécessairement certifiantes élaborées par le Copanef qui correspondent encore peu à nos besoins”, explique Grégoire Leclercq.

Les années 2013 et 2014 avaient vu une montée en charge des dossiers déposés auprès du FafPL et une mécanique formative s'enclenchait. De quoi inciter l'Opca des professions libérales à consentir des efforts particuliers pour ne pas la briser, en mettant en place un système particulièrement généreux permettant de financer une action de formation à hauteur de 525 à 800 euros pour 15 euros cotisés. Avec un certain succès, selon Philippe Laloum : “En juin de cette année, 3 300 dossiers de financement étaient déposés auprès de nos services par des auto-entrepreneurs. Nous devrions atteindre les 5 000 d'ici à décembre 2015.” Le début d'une normalisation de la formation dans le secteur ? ●



1. La Fedae est elle-même organisme de formation.
2. À ne pas confondre avec le Fafsea, OPCA et Opacif des salariés agricoles.



Les auto-entrepreneurs n'ont pas conscience qu'ils doivent se former...”

Grégoire Leclercq

président de la Fédération des auto-entrepreneurs, et directeur de la relation client du groupe EBP.

Secrétaire confédérale Force ouvrière, Anne Baltazar a été élue à la présidence de l'Agefiph en septembre dernier. Sur les traces de Paulette Hofman, également secrétaire confédérale FO, élue à ce poste en 1987, elle poursuit le combat en faveur des personnes handicapées, "qui portent une énergie et une colère par rapport à la vie et la société, qui forcent l'admiration".

Philippe Grandin

ANNE BALTAZAR

MILITANTE HUMANISTE

L'engagement en faveur de l'insertion des personnes handicapées est affaire de conviction et d'humanité. Anne Baltazar le sait d'autant plus qu'elle fait partie d'une "génération non touchée de près par le handicap, à une époque où l'on cachait les personnes handicapées".

Ce temps est aujourd'hui révolu et Anne Baltazar a choisi son camp, convaincue de la cause à mener, "tant la rencontre avec les personnes handicapées est passionnante et enrichissante". Elle nous reçoit dans son bureau très spacieux de l'Agefiph. Douce et posée, la présidente se prête de bonne grâce au jeu des questions-réponses. Son combat débute en 1994 dans le cadre de son mandat syndical Force ouvrière en charge des sujets "sécurité au travail, action sociale et handicap" au sein de la fonction publique. Même si le sujet est transversal dans ce secteur, il demeure à son esprit alors qu'elle rejoint en 1999 la Fédération générale des fonctionnaires FO comme chargée de l'action sociale. La lutte dans l'arène débute véritablement avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

"Passionnant et difficile"

Cette loi fait en effet entrer la fonction publique dans l'obligation d'emploi et donne naissance au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Anne Baltazar participe alors à l'installation de cette instance



1983

informaticienne au ministère de la Défense (adhésion à FO en 1986)

1994

informaticienne au ministère des Finances

1999

secrétaire fédérale à la fédération FO des finances, puis à la fédération FO des fonctionnaires

2012

secrétaire confédérale chargée de l'économie sociale, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du handicap et du logement social

en 2006, en tant que membre du premier comité national. "Nous avons pris à bras le corps le sujet emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Cela fut passionnant et difficile à la fois compte tenu des obstacles rencontrés pour asseoir cette institution dans un contexte non préparé et d'une mauvaise compréhension de l'outil par un certain nombre d'acteurs."

Didier Fontana, ancien président du FIPHFP et animateur du conseil scientifique de l'institution, loue en Anne Baltazar "ses qualités humaines, son souci de l'autre, son engagement de tous les instants et cette pierre qu'elle s'efforce d'apporter chaque jour à notre édifice social qui en a tant besoin". "En six ans de collaboration, ajoute-t-il, avec elle au FIPHFP, et notamment dans la période plus que délicate des débuts du Fonds, je l'ai toujours constaté au-delà des phrases convenues et des formules, Anne Baltazar est quelqu'un de fiable, dévoué, généreux, simplement quelqu'un de bien..."

Des stages de formation pour les élus syndicaux

En 2012, elle quitte la fonction publique et mène bataille sur un autre plan puisque la réglementation est là. "Au-delà de l'obligation légale, il faut sensibiliser les militants syndicalistes dans nos organisations comme ailleurs. Les syndicats sont généralistes, ils s'intéressent aux situations de travail, ce qui rend difficile la focalisation sur les personnes handicapées qui ont des besoins particuliers dans l'entreprise." Dans cette



Nous essayons de rendre nos stages accessibles aux travailleurs en situation de handicap, eux-mêmes adhérents."

La nouvelle offre d'interventions de l'Agefiph

Nouvelle présidente de l'Agefiph, dont le paritarisme est élargi aux associations, elle se concentre d'ores et déjà, avec son conseil d'administration, à l'élaboration de la nouvelle offre d'interventions de cette instance, pour une mise en application au 1^{er} janvier 2017. Dans cette perspective, elle ne regrette pas la fin de son mandat au Conseil économique, social et environnemental (commission environnement), car elle "ne peut pas tout faire".

Au regard de la nouvelle régionalisation, qui va se mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2016, il s'agit aussi "de mener une réflexion pour un ajustement de notre organisation et de nos prestations" en faveur des personnes handicapées et des entreprises du secteur privé. "Avec la réforme territoriale, les interlocuteurs vont changer. Nous devons repenser les questions d'emploi et de formation dans les futures super-régions, observe-t-elle. En outre, concernant les enjeux du moment, il y a comme toujours un risque de désengagement de l'État, qui pourrait déléguer de nouvelles missions à l'Agefiph, mais sans les moyens adéquats."

Compte tenu du contexte de l'emploi "pas du tout florissant" et du problème de qualification des personnes handicapées, Anne Baltazar a réellement pris la mesure du combat à mener pour améliorer la situation de ces dernières : "Traduire dans les faits l'égalité des droits." ●

perspective, la confédération organise des stages de formation pour ses militants, d'une part pour expliquer leur rôle en faveur des salariés handicapés au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), d'autre part afin de les aider à mener une négociation qui permette de prendre en compte les particularités des travailleurs handicapés et, notamment, de tout faire pour les maintenir dans l'emploi : "Nous essayons de rendre nos stages accessibles aux travailleurs en situation de handicap, eux-mêmes adhérents."

En tant que secrétaire confédérale FO, Anne Baltazar travaille sur l'égalité professionnelle, l'économie sociale et solidaire, le logement social. Pas question pour autant d'oublier le handicap qui "doit être transférable, c'est-à-dire visible dans les autres sujets tout en étant traité de manière spécifique et en faisant l'objet d'actions ciblées". La prochaine journée nationale annuelle de la confédération sur le handicap, en lien avec le travail, aura lieu le 8 décembre prochain.



SUR LE WEB

Pour l'alternance et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Le Cési a publié un "Manifeste pour l'alternance et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur". Sur le campus de l'Université de Nanterre, Pierre Chasseguet, nouveau président du Cési, a invité à en débattre plusieurs représentants de la gouvernance du Cési, Pierre Gattaz (président du Medef), Alexandre Saubot (président de l'UIMM), Laurent Berger (secrétaire général de la CFDT), ou encore Vincent Cohas (directeur général du Cési).

+ D'INFOS

<http://cesi.fr>



Pierre Bringuier
Préface de Philippe Jeammet,
postface de Ginette
Francequin • L'Harmattan,
2015 (Histoire de vie et
formation).

PUBLICATION

Des jeunes qui se cherchent Un conseiller d'orientation témoigne

Dans des récits vivants, l'auteur témoigne d'une "exigence de renouvellement" des pratiques lors de ses entretiens de conseiller d'orientation-psychologue. "Pour certains jeunes, les rapports avec la famille, l'école ou la société sont délicats. Pour les aider à trouver leur place, les personnels doivent s'adapter à chacun d'eux, faire évoluer leurs pratiques."

+ D'INFOS

www.editions-harmattan.fr



Anne Massip-Zillhardt
L'Harmattan, septembre
2015.

PUBLICATION

Validation des acquis de l'expérience et ingénierie territoriale

Comment mettre en œuvre une vraie stratégie de développement de la VAE sur les territoires ? Les conditions de réussite sont mis en lumière par l'analyse des expérimentations. L'auteur propose une "modélisation du développement de la VAE" et d'une ingénierie territoriale autour de cinq pôles, intitulé "le tournesol qualifiant".

+ D'INFOS

www.editions-harmattan.fr



Thomas Vilcot,
Yves Cimbaro
Saint-Denis-La Plaine :
Afnor éditions, 2015.

PUBLICATION

L'apprentissage responsable Une voie de performance pour l'enseignement supérieur

Cet ouvrage vise à valoriser et mieux faire connaître la formation par apprentissage dans le supérieur. Il répond aux questions suivantes : comment intégrer cette voie de formation ? Comment mieux la valoriser ? À l'heure du "web 3.0", quel virage qualitatif et innovant prendre pour l'apprentissage ? Avec des pistes concrètes de réflexion pour les acteurs de cette filière : l'entreprise, la communauté éducative, les centres de formation d'apprentis.

+ D'INFOS

www.boutique.afnor.org



L'apprentissage avec un grand A, c'est former et employer des jeunes
pour les faire grandir en même temps que votre entreprise.
Découvrez les nouvelles aides à l'embauche.



WWW.APPRENTISSAGE.GOUV.FR



COMPÉTENCES, INNOVATION, PERFORMANCE

*le monde bouge,
la formation aussi !*

14^e



UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE



Centre Info

Biarritz,
27, 28 et 29 janvier 2016
www.centre-info.fr/uhfp