

P.04

*L'événement*

LE PLAN "500 000 FORMATIONS"  
EST OFFICIELLEMENT LANCÉ

P.26

*Reportage*

VIS MON JOB D'INGÉNIEUR EN  
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

P.28

*Innovation*

QUEL(S) MODÈLE(S) POUR  
LES MOOC DE DEMAIN ?

INFFO  
FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 896 • Du 15 au 31 mars 2016 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

P.11

*À la une*

**QUELLE  
RÉGLEMENTATION  
POUR LE TRAVAIL  
DES APPRENTIS  
MINEURS ?**

© CFA MLC

TOUS LES MATINS, LES POINTS FORTS DE L'ACTUALITÉ DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION

# Le Quotidien de la formation

Les textes législatifs, les chiffres, les acteurs, les pratiques et les débats

Le Quotidien de la formation 

Édition n°2480 du mardi 10 novembre 2015

OFFRE 2016 FORMATION  CONSULTEZ [www.cnqpt.fr](http://www.cnqpt.fr)

**Les partenaires sociaux décident d'abonder de 200 heures les comptes personnels de formation des demandeurs d'emploi (Projet d'annexe financière du FPSP)**

Réunis au sein du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), les partenaires sociaux ont bouclé, la semaine dernière, le projet de maquette de l'annexe financière 2016-2017 du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP). Dans cette première mouture, qui doit encore faire l'objet d'une discussion avec les services du ministère du Travail courant décembre, organisations patronales et syndicales prévoient la possibilité d'abonder à hauteur de 200 heures supplémentaires les comptes formation des demandeurs d'emploi de longue durée.

par Benjamin d'Alquerre - Lire le sujet

**Organismes de formation**  
**La Fédération de la formation professionnelle et les formateurs indépendants veulent travailler à un guide pour travailler davantage et mieux ensemble (Assemblée générale du Sycti)**

- Si, sur les principes, la loi du 5 mars 2014 sur la formation est une bonne chose, sa mise en œuvre laisse à désirer. Selon les résultats de l'observatoire des formateurs indépendants, 40 % d'entre eux déclarent ne pas avoir été (...)

par François Billa - Lire le sujet

**Handicap**  
**L'Agefiph met l'accent sur les nouveaux métiers cadre de la 19ème Semaine pour l'emploi de personnes handicapées**

par  - Lire le sujet

Publicité 

Compétences, innovation, performance, le monde bouge, la formation aussi !

Actualité de la formation

Plan 500 000 formations mises à contribution fin...

Le "management circulaire"

Les échéances de l'entretien professionnel

Acteurs

Reportage

Innovation

Quel(s) modèle(s) pour les Mooc de demain ?

Expérimentation : le fab' lab de Sud Management

Itinéraire

Tu, vu, entendu



Et pour être informé en continu : [www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

Abonnement au Quotidien de la formation sur <http://boutique.centre-inffo.fr>

## Sommaire



- p. 4 **L'événement**  
Le plan "500 000 formations" est officiellement lancé
- p. 6 **L'essentiel**
- p. 11 **À la une**  
Quelle réglementation pour le travail des apprentis mineurs ?
- p. 17 **Guide pro**  
**Expertise**  
Les abondements au compte personnel de formation  
**Savoir-agir**  
Le "management circulaire"  
**Législation**  
Les échéances de l'entretien professionnel
- p. 21 **Acteurs**
- p. 26 **Reportage**  
Vis mon job d'ingénieur en technologies de l'information
- p. 28 **Innovation**  
• Quel(s) modèle(s) pour les Mooc de demain ?  
• Expérimentation : le fab' lab de Sud Management
- p. 32 **Itinéraire**
- p. 34 **Tu, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Quadragénaire

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle vient de fêter ses 40 ans. Actuellement, le Cedefop adapte ses activités en prenant en compte le nouveau cadre européen d'EFP (éducation et formation professionnelle) pour 2015-2020.

Centre Inffo aussi souffle ses quarante bougies. Le 1<sup>er</sup> mars 1976, le Premier ministre Jacques Chirac signait le décret portant création du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente. Nous reviendrons prochainement et plus amplement sur cet anniversaire, dans le numéro 900 d'*Inffo formation*.

### Mineur

"Historiquement, les apprentis ont toujours été des mineurs. Les nouveaux, ce sont les apprentis majeurs", explique le sociologue Gilles Moreau dans notre rubrique à la une (pages 11 à 16). En octobre 2013, deux décrets ont assoupli la réglementation relative à la protection des jeunes de moins de 18 ans, apprentis ou lycéens en stage dans les entreprises. Faut-il rétablir l'entrée en apprentissage à 14 ans ? Cette disposition figure dans une proposition de loi du député des Alpes-Maritimes Christian Estrosi. Déjà, cette mesure était inscrite dans la loi Cherpion sur la sécurisation des parcours professionnels, adoptée en 2011. Nous ouvrons le débat dans nos colonnes.

La rédaction



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

à suivre...



**INFFO FORMATION**



est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
 • [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr) • 01 55 93 91 91 • [redaction.quotidien@centre-inffo.fr](mailto:redaction.quotidien@centre-inffo.fr) • **Directeur de la publication** : Julien Nizri  
 • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel  
 • **Rédacteurs** : Benjamin d'Alquerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguery, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Documentation** : Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr) • **Abonnement** : 190 € HT

## POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE LES MOINS QUALIFIÉS

# LE PLAN "500 000 FORMATIONS" EST OFFICIELLEMENT LANCÉ

Le "coup d'envoi" officiel du plan 500 000 formations supplémentaires a été donné par la ministre du Travail, Myriam El Khomri, et la secrétaire d'État à la Formation, Clotilde Valter, les 29 février et 1<sup>er</sup> mars.

Célia Coste



### L'IMAGE

Coup d'envoi de la mise en œuvre opérationnelle des 500 000 formations supplémentaires, le 29 février au ministère du Travail.

Le 29 février dans les locaux du ministère étaient réunis les représentants de l'État, des partenaires sociaux et des Régions. L'objectif des débats : fixer le cap opérationnel du plan, "du point de vue des publics, des besoins en formation, de la démarche qualité, du tableau de bord stratégique ou encore des modalités d'évaluation", comme l'a précisé le cabinet de la ministre. Ce mois de mars, des conventions commencent à être signées entre l'État et les Régions volontaires. Toutefois, celles ne participant pas

au plan ne seront pas pénalisées. L'État s'est en effet engagé à abonder les fonds de Pôle emploi pour former les demandeurs d'emploi.

### "Pas de surcoût pour les Régions"

Néanmoins, le but pour le gouvernement est bien d'impliquer un maximum de Conseils régionaux pour porter le plan : "Nous espérons avoir toutes les Régions à bord." Même si certains présidents ont montré des réticences, comme Laurent Wauquiez (Auvergne-Rhône-Alpes) ou Christian Estrosi (Provence-Alpes-Côte d'Azur). Pourtant, les

L'ancien ministre du Travail Xavier Bertrand, président de la Région Nord-Pas-de-Calais-Picardie, le 29 février au ministère.



Régions ne devront pas supporter financièrement ce dispositif décidé par l'État. Lequel a consenti "à un effort exceptionnel à hauteur d'un milliard d'euros".

"Le préalable, c'est bien le maintien de l'effort de formation des Régions. Ce qu'il y aura en plus, l'État s'engage à le financer", résume-t-on au ministère. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) devrait lui aussi contribuer à l'architecture financière du plan, comme cela est prévu dans l'annexe financière négociée entre l'État et les partenaires sociaux : "Le Fonds a prévu des fonds supplémentaires, entre 110 et 130 millions d'euros."

### Un marché considérable pour les organismes de formation

Le ministère a également eu l'occasion de rappeler les objectifs du plan 500 000 : "Tout d'abord, amener les demandeurs d'emploi de longue durée les moins qualifiés vers l'emploi. Par longue



*Nous voulons être co-décideurs, et pour cela nous devons être autour de la table des négociations"*

durée, nous entendons sans emploi depuis plus de quinze mois. Ensuite, le plan a pour vocation de répondre aux besoins de recrutement formulés par les entreprises. Et enfin, il doit pouvoir former aux métiers d'avenir."

L'État compte bien s'appuyer sur un "mix" de formations, c'est-à-dire des formations de diverses natures, plus ou moins longues, tant aux compétences de base qu'à la préqualification. Afin d'assurer la réussite du dispositif, les organismes de formation seront mis à contribution : "Beaucoup se sont plaints d'une chute de leur

**1  
MILLION DE  
FORMATIONS  
POURRAIENT  
ÊTRE DÉLIVRÉES  
À TERME**

chiffre d'affaires liée à l'entrée en vigueur du compte personnel de formation. Nous les avons pris au mot, et nous leur donnons l'occasion de se rattraper en 2016, et de façon massive."

D'ici la fin de l'année, près d'un million de formations devront être délivrées, contre 500 000 cette année.

### Questions sur la gouvernance

Le président de l'Association des Régions de France (ARF), Philippe Richert, a indiqué qu'elles étaient "prêtes à se mobiliser pour assurer la réussite totale de ce plan au regard des enjeux qu'il porte, et de la situation critique de l'emploi en France, tout en prenant en considération les contreparties attendues par l'État".

"Le plan 500 000 formations est une excellente occasion pour renforcer les relations entre les différents acteurs sur les territoires", a pour sa part indiqué Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME. Pour autant, du fait de la gouvernance régionale, "les partenaires sociaux ont le sentiment d'avoir été mis sur la touche", a dénoncé Catherine Perret, secrétaire nationale de la CGT. Le ciblage sur "des publics faiblement ou pas qualifiés, et les chômeurs de longue durée" lui apparaît en outre trop approximatif et ne permettra pas, à son sens, d'impulser un accompagnement individualisé, sur mesure et dans la durée. "Il ne faut pas faire du chiffre, mais axer ce programme sur les individus en initiant des parcours de formation dans la longueur", a souligné Catherine Perret.

La CFDT, par la voix d'Yvan Ricordeau, secrétaire national en charge des questions de formation, a plaidé "pour une participation directe des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de ces conventions. Nous voulons être co-décideurs et pour cela nous devons être autour de la table des négociations". ●



## Salon de l'agriculture ÉLEVAGE : DES EMPLOIS, MALGRÉ LA CRISE

**"Oh la vache ! L'agriculture forme et recrute !" C'est le slogan affiché par l'Anefa (Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture), à l'occasion de Salon de l'agriculture, qui se déroulait du 27 février au 6 mars.**

450 000 personnes travaillent directement sur des exploitations ayant une activité d'élevage, soit plus de la moitié des effectifs de l'ensemble de la filière agricole. L'élevage a enregistré une hausse du nombre de ses salariés de plus de 50 % en dix ans, explique l'Anefa. Surtout, "les indicateurs évoluent positivement, avec des besoins annuels en salariés permanents de l'ordre de plusieurs centaines." Pour l'expliquer, l'association paritaire évoque les nombreux départs en retraite de chefs d'entreprise

agricole ou l'agrandissement des exploitations. Emmanuel Beguin, chef du service à l'Institut de l'élevage, note une tendance à la progression de la main-d'œuvre salariée, qui vient contre le net recul de la "main-d'œuvre familiale". Autre particularité, l'emploi partagé au travers des groupements d'employeurs apparaît plébiscité par un nombre croissant d'acteurs, notamment au sein des petites et moyennes exploitations. Ces évolutions ne sont pas sans conséquences sur l'appareil de formation. En amont, il s'agira notamment de mobiliser des dispositifs de type préparation



Le grand hall du Salon, où exposent les éleveurs.

opérationnelle à l'emploi (POE) afin de s'assurer que les candidats, désormais de plus en plus souvent issus de milieux non agricoles ou en situation de reconversion, ont bien perçu la nature réelle du travail.

**+ D'INFOS**  
[www.anefa.org](http://www.anefa.org)

VOTRE ORGANISME DE FORMATION SUR UN PETIT NUAGE

PRODUCTIVITÉ | AMM ERP Formation | AGILITÉ

EXPERTISE FORMATION 30 ANS | RELATION CLIENT

Accélérez votre transformation numérique aujourd'hui !

Organismes de formation | Enseignement supérieur | Université d'entreprise-RH | Organismes Collecteurs

VAL Software  
Bien plus que des logiciels  
[www.valsoftware.com](http://www.valsoftware.com)

### Il l'a dit

“**Notre Docuthèque en ligne permettra à nos 190 000 entreprises adhérentes d'être en veille sur la réglementation de la formation**”

**Jérôme Despey**  
président du Fafsea (Opca des salariés des exploitations agricoles), lors de la présentation de ce portail, le 29 février au Salon international de l'agriculture.



## En région LA 13<sup>e</sup> SEMAINE DE L'APPRENTISSAGE EN BRETAGNE



Georgette Bréard, la vice-présidente de la Région en charge de la formation professionnelle.

**Du 27 février au 6 mars s'est tenue la 13<sup>e</sup> Semaine de l'apprentissage en Bretagne, avec des opérations portes ouvertes**

**dans 39 CFA et un état des lieux de la politique régionale. 17 260 jeunes se forment par ce biais dans l'une des 300 filières ouvertes dans la région, a expliqué Georgette Bréard, la vice-présidente de la Région en charge de la formation professionnelle.**

**+ D'INFOS**  
[www.bretagne.bzh](http://www.bretagne.bzh)

**80 %**  
des femmes ont un niveau bac ou supérieur, contre 71 % des hommes.

**74 %**  
des hommes déclarent ne pas être "totalement voués à leur carrière", contre 66 % des femmes.  
(étude Qapa)

### En vue

**YANIC SOUBIEN**  
est nommé conseiller auprès de la secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage. Yanic Soubien était jusqu'en décembre 2015 vice-président emploi-formation de Basse-Normandie. Dans ce cadre de ses nouvelles fonctions auprès de Clotilde Valter, l'ancien élu écologiste sera plus particulièrement en charge de la mise en œuvre du plan "500 000 formations pour les demandeurs d'emploi". "Pour moi, ce plan, c'est le marqueur des ambitions contenues dans la loi Sapin de 2014 qui étend le pouvoir des Régions sur les questions de formation professionnelle", nous a-t-il expliqué.

## Pôles de compétitivité DIX ANS, ET UNE RÉFORME EN PRÉPARATION

Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.



**Les Pôles de compétitivité soufflaient leurs 10 bougies le 4 mars dernier à Bercy.** À cette occasion, Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, a salué les 1 000 actions de formation et de développement des compétences mises en place au profit de leurs entreprises membres.

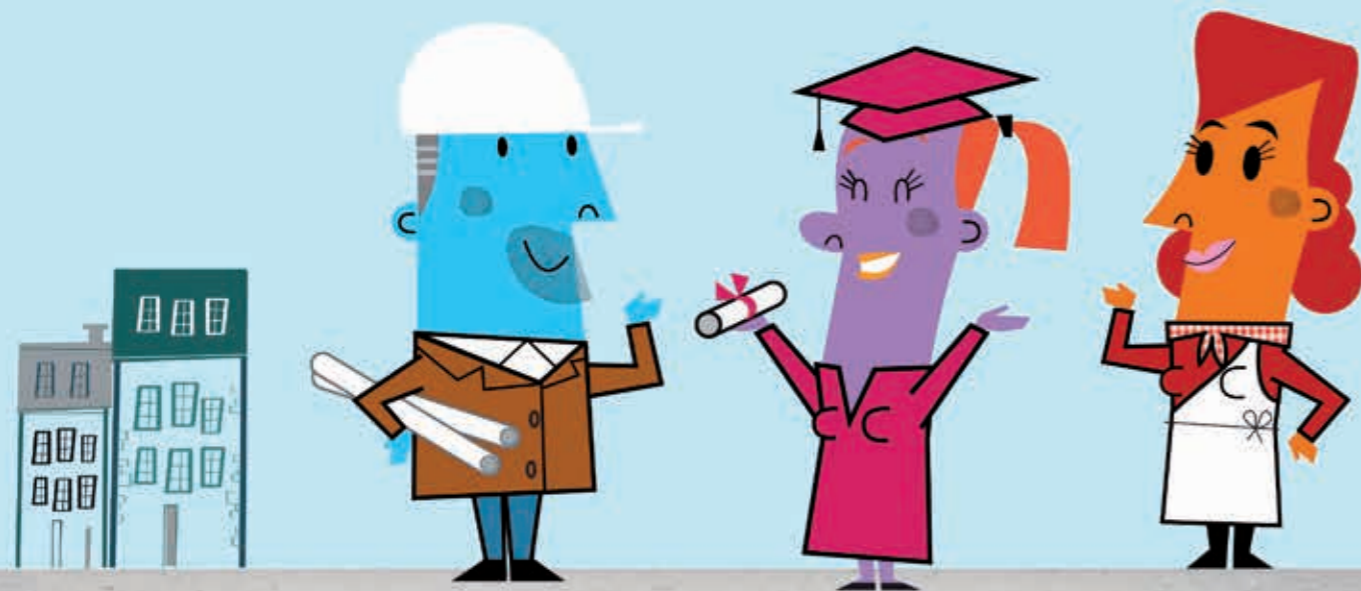
Dix ans après leur lancement – onze en réalité, puisque leur coup d'envoi fut officiellement lancé en 2005 par Christian Estrosi, alors ministre délégué à l'Aménagement du Territoire – la France compte 71 Pôles de compétitivité labellisés. Ils associent, sur des territoires et des thématiques bien identifiés, un maximum d'acteurs de l'économie : entreprises (grands groupes, PME et ETI), laboratoires de recherche, organismes de formation, investisseurs, collectivités territoriales et services de l'État. "Depuis 2005, a indiqué Emmanuel Macron, ils ont accompagné les entreprises sur des enjeux spécifiques à leur domaine d'excellence et ils jouent un rôle actif au sein des comités stratégiques de filière régionale en accompagnant leurs adhérents à l'international." L'écosystème des Pôles a évolué du fait de la loi du 7 août 2015 (portant nouvelle organisation territoriale de la République) qui a consacré le passage à 18 régions métropolitaines et d'outre-mer. Emmanuel Macron a appelé à une réforme de ces dispositifs, qui devrait aboutir en juin prochain. Elle devrait rapprocher les Pôles des exécutifs régionaux. Une évaluation sera effectuée d'ici à la fin mai, sous les auspices de France Stratégie.

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

# COMPTE PERSONNEL DE FORMATION. ME FORMER, J'Y COMPTE BIEN !

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](http://moncompteformation.gouv.fr)



D'ICOM - Avril 2015.



## Union européenne LE CEDEFOP PRÉPARE DES "SCÉNARIOS POLITIQUES SUR LES COMPÉTENCES"



Le directeur du Cedefop James Calleja (à droite), présentant à Bruxelles des travaux du Cedefop.

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), qui a célébré son 40<sup>e</sup> anniversaire en 2015, adapte actuellement ses activités en prenant en compte le nouveau cadre européen d'EPF (éducation et formation professionnelle) pour 2015-2020.

La Commission de Bruxelles proposera cette année une révision du règlement

fondateur du Centre, afin de refléter plus fidèlement son rôle de liaison entre formation et marché du travail.

Une recommandation du Conseil de 2012 demande aux États membres de mettre en place avant 2018 des "modalités de validation de l'apprentissage non formel et informel". Le Cedefop va organiser une conférence "qui examinera ce qu'il reste à faire pour respecter cette échéance, ainsi que les liens entre validation et cadres européen et nationaux de certifications". Par ailleurs, en 2015, le Centre basé à Thessalonique a mis à jour ses prévisions sur l'offre et la demande de compétences à l'échelle européenne et établi des prévisions pour chaque État membre, qui montrent que les moyennes cachent de profondes disparités entre pays. En 2016, il établira de nouvelles prévisions à l'horizon 2030 et élaborera, avec la Commission européenne et l'OCDE, des "scénarios politiques sur les compétences".

**+ D'INFOS**

[www.cedefop.europa.eu/fr](http://www.cedefop.europa.eu/fr)



## Apprentissage FÉMINISATION EN COURS

La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) vient de publier une note sur l'apprentissage. Elle insiste sur son développement dans le supérieur ces dernières années, et sur la hausse de la féminisation (à 32 % des effectifs globaux).

**+ D'INFOS**

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



### SEMAINE NATIONALE DE L'ARTISANAT

11 au 18 mars

Organisée par l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) et l'Union professionnelle artisanale (UPA). Dans toute la France, des centaines d'événements : opérations portes ouvertes, démonstrations, débats. [www.semaine-nationale-artisanat.fr](http://www.semaine-nationale-artisanat.fr)

### "L'ESPRIT APP OU LA RÉUSSITE D'UNE MÉCANIQUE PÉDAGOGIQUE"

23 mars à Paris

Colloque organisé par l'APapp pour présenter "la dynamique de formation et le mouvement émancipateur chez l'apprenant" des Ateliers de pédagogie personnalisée.

[www.app-reseau.eu](http://www.app-reseau.eu)

### JOURNÉES NATIONALES DES MISSIONS LOCALES

7 et 8 avril à Marseille

Organisées par l'UNML (Union nationale des Missions locales) avec la participation des jeunes comme contributeurs.

[www.unml.info](http://www.unml.info)

# 302 345

## formations

dont le financement est validé dans le cadre du compte personnel de formation.

(DGEFP, mars 2016)

## OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

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

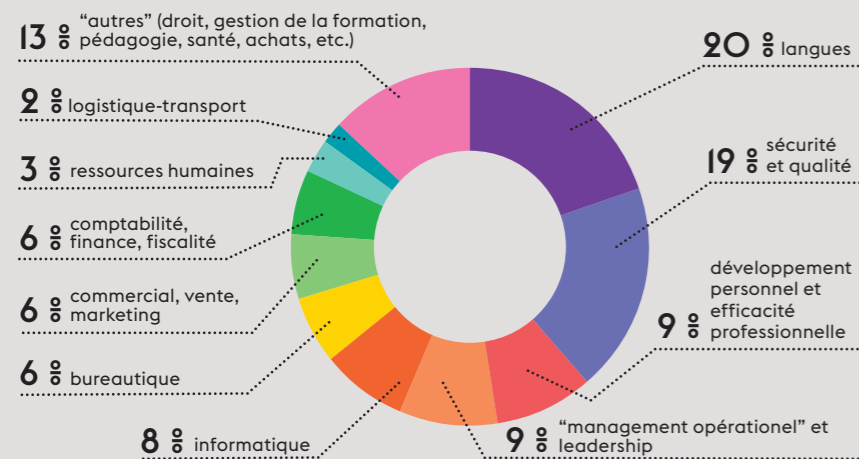
Contact : INGRID DUBOCQ  
Responsable Régie Publicitaire  
Tél. : 01 40 09 68 47  
E-mail : [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr)



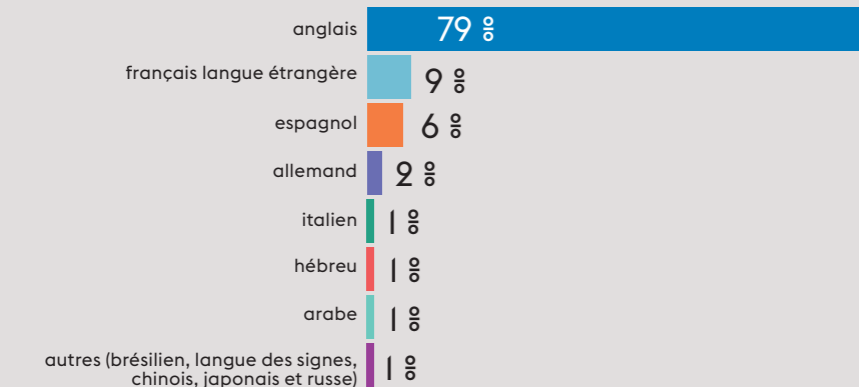
## BAROMÈTRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2015

Quelles ont été les formations professionnelles les plus demandées par les entreprises privées et publiques en 2015 ? La 8<sup>e</sup> édition du Baromètre de la formation professionnelle réalisée par Place de la formation livre les grandes tendances du marché.

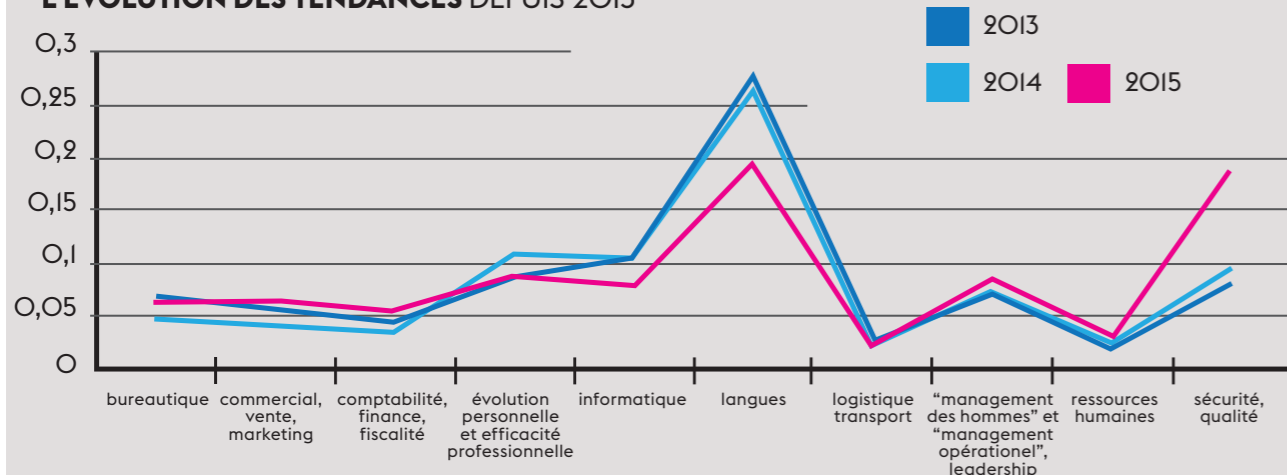
### LES DIX FORMATIONS LES PLUS DEMANDÉES EN 2015



### LES FORMATIONS EN LANGUES LES PLUS DEMANDÉES EN 2015



### L'ÉVOLUTION DES TENDANCES DEPUIS 2013



+ 9,21 %

C'EST LA PROGRESSION DES FORMATIONS À LA THÉMATIQUE SÉCURITÉ ET QUALITÉ EN 2015

- 6,85 %

C'EST LA BAISSÉ DES DEMANDES DE FORMATIONS EN LANGUES



47,2 %

LES TROIS THÉMATIQUES LES PLUS DEMANDÉES EN 2015 REPRÉSENTENT À ELLES SEULES PRÈS DE LA MOITIÉ DE LA TOTALITÉ DES DEMANDES



## Apprentissage

# QUELLE RÉGLEMENTATION POUR LE TRAVAIL DES APPRENTIS MINEURS ?

L'objectif est d'atteindre les 500 000 apprentis en 2017. Dirigé vers les niveaux de qualification supérieurs, l'apprentissage a du succès. Mais il peut aussi (re)devenir un outil prioritaire pour donner leur chance aux décrocheurs précoces. Les normes protégeant les mineurs ont pu être accusées de décourager les embauches, et l'apprentissage dès 14 ans a été interdit en 2013. Mais il reste inenvisageable que le travail des mineurs ne soit pas encadré avec le plus grand soin.

### 3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

La nécessité de la réglementation et du contrôle

Les récents décrets assouplissant la réglementation du travail des mineurs

Une proposition de loi rejetée, les arguments

# LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL DES APPRENTIS MINEURS : UNE AFFAIRE DE CONTRÔLE

Pour les apprentis mineurs, le respect des règles d'hygiène et de sécurité peut se heurter à la réalité du travail en entreprise. Mais que dit le droit ?

Philippe Grandin

**E**n octobre 2013, deux décrets ont assoupli la réglementation relative à la protection des jeunes de moins de 18 ans, apprentis ou lycéens en stage dans les entreprises. Ces décrets portant sur les travaux dangereux ont été supplantés par deux autres décrets en avril 2015 (voir encadré). "Au sujet du développement de l'apprentissage des mineurs, je pense que cela tient à une représentation du dispositif laissant croire qu'il s'adresse à des jeunes en situation de déscolarisation. Dominique de Villepin, alors Premier ministre (2005-2007), avait lancé l'apprentissage dès 14 ans et ce projet revient aujourd'hui par le biais d'un système dérogatoire. La première expérience de cet apprentissage à 14 ans n'avait pourtant pas fonctionné", souligne Gilles Moreau, sociologue à l'Université de Poitiers, auteur de nombreuses recherches sur l'apprentissage.

## Les arguments

Mais que recèle l'idée de "privilégier" les apprentis mineurs ? "Cette insistance sur les mineurs est reliée à une vieille idéologie selon laquelle plus on s'y prend tôt avec les jeunes en difficulté mieux cela va se passer. Par rapport au projet d'un apprenti, c'est-à-dire se préparer à un métier et valider ce parcours par un diplôme, cela me semble être une vue erronée", considère Gilles Moreau. À l'appui, plusieurs enquêtes indiquent que plus un jeune entre en apprentissage avec un bon niveau scolaire, plus il réussit dans cette voie. En outre, du point de vue de l'entreprise, un autre facteur est à prendre en compte : "Le salaire de l'apprenti est déterminé par le niveau de diplôme préparé et par son âge.



Les jeunes apprentis de l'École de boulangerie et de pâtisserie de Paris.

Autrement dit, un jeune de 16 ans qui réalise un CAP coûtera moins cher à l'entreprise qu'un jeune de 18 ans qui effectue le même parcours. Cependant, fait valoir Gilles Moreau, il n'est pas certain que ce soit le critère unique de choix des entreprises de prendre un apprenti mineur. Elles sont en effet plus attentives au savoir-être des apprentis, à leur motivation, à leur ponctualité, à leur manière d'intégrer les règles de l'entreprise..."

Pour Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME en charge de la formation, "l'idée d'une orientation professionnelle précoce, nous pouvons la partager. Mais l'encadrement réglementaire et légal impose beaucoup de contraintes". La simple déclaration de l'employeur à l'inspection du travail sur l'emploi d'apprentis mineurs signifie "un contrôle de l'entreprise dès le lendemain ou les jours suivants". Le chef d'entreprise doit vérifier qu'il est bien en règle par rapport à différents points réglementaires (installation électrique, moyens de lutte contre l'incendie et les explosions aux normes, registre du travail, contrats de travail, déclarations d'embauche, certificats d'aptitude de la médecine du travail à jour...) et "ces obligations constituent déjà un frein à l'embauche, pour autant qu'il en oublie



## 3 QUESTIONS À

Gilles Moreau, professeur de sociologie à l'Université de Poitiers

"Historiquement, les apprentis étaient tous des mineurs"

Que pensez-vous du débat actuel sur les apprentis mineurs ?

Depuis deux ans déjà, le ministère de l'Éducation nationale s'est engagé à développer l'apprentissage dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Il s'agit d'une voie pour essayer d'accroître le nombre d'apprentis chez les 16-18 ans. Historiquement, les apprentis ont toujours été des mineurs. Les nouveaux, ce sont les apprentis majeurs ! Il faut se rappeler que c'est la réforme Séguin de juillet 1987 qui a autorisé la préparation d'un bac pro, d'un BP (brevet professionnel), d'un BTS (brevet de technicien supérieur) ou d'une licence pro en apprentissage. Avant

cette loi, le dispositif ne concernait que des CAP et des jeunes de 16 ans.

L'assouplissement de la réglementation envers les mineurs peut-elle contribuer à atteindre l'objectif des 500 000 apprentis ?

Cela fait partie d'un ensemble d'initiatives que le gouvernement prend par rapport à cet objectif. En revanche, je ne sais pas pourquoi il veut atteindre ce chiffre rond, d'autant plus que la loi Balladur de juillet 1993 le prévoyait déjà. Le levier principal pour atteindre cet objectif est que les entreprises accueillent des apprentis, sauf que l'on ne peut pas les obliger à le faire. Hormis les

entreprises de plus de 250 salariés, qui ont une obligation de formation en alternance.

Quelle est la force de l'apprentissage ?

Il existe un discours récurrent qui affirme que les jeunes en apprentissage trouvent plus souvent du travail. Cela est vrai pour les niveaux V et IV, moins pour les apprentis du supérieur. La raison est qu'ils sont sélectionnés à l'entrée en apprentissage et une partie d'entre eux sont embauchés directement par leur maître d'apprentissage. Ils ne sont donc pas mis en concurrence avec les demandeurs d'emploi ou des jeunes formés ayant une plus grande expérience.

Propos recueillis par Philippe Grandin

## REPÈRES

### LES DÉCRETS

L'assouplissement de la réglementation concernant les jeunes de moins de 18 ans, apprentis ou lycéens en stage dans les entreprises, s'est traduit dans un premier temps par deux décrets d'octobre 2013 relatifs aux travaux dangereux. Ils font référence à certaines activités (travail sur machines dangereuses, montage d'échafaudages, opérations sur des appareils sous pression, dans un milieu confiné, dans des cuves...) qui peuvent faire l'objet de dérogations pour les besoins de la formation professionnelle, pour l'apprentissage ou les stages de lycée professionnel. Le premier instaure une dérogation par lieu de travail et pour trois ans (un an pour chaque apprenti auparavant). Les deux nouveaux décrets d'avril 2015 suppriment cette demande de dérogation préalable au profit d'une simple déclaration de l'entreprise (valable trois ans) et l'interdiction absolue de faire travailler un mineur en hauteur sans protection collective (nacelle, garde-corps), alignant sa situation sur celle des adultes.



Cérémonie d'accueil des apprentis dans l'académie de Toulouse, le 1<sup>er</sup> février 2016.



Le décret d'avril 2015 a été surnommé "décret escabeau".

## LE DIMA DISPOSITIF D'INITIATION AUX MÉTIERS EN ALTERNANCE



L'«**APPRENTISSAGE JUNIOR**» À 14 ANS A ÉTÉ REMPLACÉ PAR LE DISPOSITIF D'INITIATION AUX MÉTIERS EN ALTERNANCE (DIMA), QUI S'ADRESSE AU JEUNE D'AU MOINS 15 ANS.

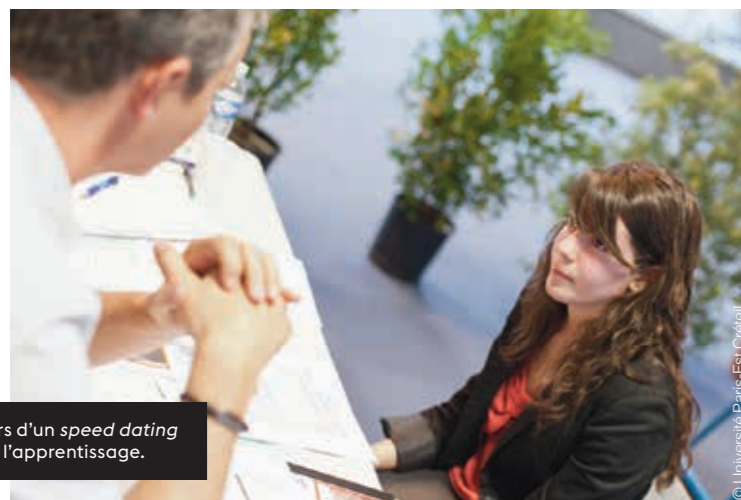
UN JEUNE VOULANT ENTRER EN APPRENTISSAGE OU RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS D'ADAPTATION AU COLLÈGE PEUT **DEMANDER À ACCÉDER AU DIMA.**



LE DIMA SE COMPOSE :

- 1 - D'ENSEIGNEMENTS **GÉNÉRAUX** (POUR AU MOINS LA MOITIÉ DU TEMPS),
- 2 - D'ENSEIGNEMENTS **TECHNOLOGIQUES ET PRATIQUES,**
- 3 - ET DE **VISITES ET STAGES** EN MILIEU PROFESSIONNEL, AVEC UN TUTEUR.

LA FORMATION EST GRATUITE ET DURE AU MAXIMUM UN AN.



Lors d'un speed dating de l'apprentissage.

contrôle a posteriori. De plus, rappelle Gilles Moreau, l'apprenti est un salarié, il est dans une relation de subordination, et en ce sens, quelle est sa capacité à refuser de monter sur un échafaudage, par exemple ? Il ne faut pas oublier que les apprentis sont peu syndiqués. Dans une grande entreprise, un apprenti peut plus facilement faire valoir la réglementation si elle n'est pas appliquée, en mobilisant les syndicats. Dans une petite structure, la légitimité de contestation de l'apprenti reste faible. «*C'est pourquoi, explique Gilles Moreau, une pression doit être exercée par le biais de contrôles extérieurs menés par le ministère du Travail.*»

Enfin, il y a fondamentalement une contradiction entre logique de production et logique de formation. «*L'entreprise est dans une logique de production, elle a des chantiers à terminer, des clients à satisfaire... alors que l'apprentissage se situe dans une logique de formation, poursuit le sociologue. C'est dans cette relation dialectique que tout se joue. Un apprenti n'est pas un salarié productif, c'est quelqu'un qu'on éduque, qu'on forme, pas seulement à un métier, mais à être un citoyen avec des droits et une éducation à la préservation de sa propre santé.*»

- une en raison de leur complexité», considère le vice-président de la CGPME.

### Ce qui compte, c'est le projet

Pour le sociologue Gilles Moreau, la difficulté ne vient pas de la réglementation, et de son assouplissement au profit d'une simple déclaration de l'entreprise sur l'emploi des mineurs aux travaux dangereux, mais des moyens de contrôle de ces nouvelles dispositions. «*L'inspection du travail a de moins en moins les moyens pour réaliser ce*

## VERS UN APPRENTISSAGE DÈS 14 ANS ?

Rétablir l'entrée en apprentissage dès l'âge de 14 ans apparaît comme une réponse au problème du décrochage scolaire. Mais est-ce une bonne réponse ?

Célia Coste



Les employeurs sont réticents lorsqu'il s'agit d'embaucher un apprenti mineur. S'il a 14 ans, ils le seront encore davantage”



1. Le dispositif «*Dima*» permet aux CFA d'accueillir pour un an des élèves afin de leur permettre de suivre sous statut scolaire une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage tout en poursuivant l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

La question de l'apprentissage a été placée par les pouvoirs publics comme un enjeu de société central. L'unanimité et le consensus s'est petit à petit créé autour de ce dispositif d'alternance, si bien qu'il dépasse aujourd'hui les clivages politiques et idéologiques. Mais si la plupart des décideurs publics s'accordent sur le fait que l'apprentissage représente une voie d'excellence, les moyens pour atteindre les objectifs fixés, notamment des 500 000 apprentis à l'horizon 2017, attendent encore les polémiques. L'une des plus récentes en date : l'idée d'une entrée en apprentissage dès l'âge de 14 ans. Une mesure figurant dans la proposition de loi de Christian Estrosi «*visant à favoriser le développement régional de l'apprentissage*» et justifiée par l'idée de préparer le plus tôt possible les jeunes au monde de l'entreprise.



Le rétablissement de l'entrée en apprentissage dès l'âge de 14 ans figurait dans la proposition de loi de Christian Estrosi «*visant à favoriser le développement régional de l'apprentissage*».

### Une proposition qui revient d'actualité

Faire entrer un jeune de 14 ans en alternance dans une entreprise, une idée qui pourrait faire bondir certains. Pourtant rien de vraiment nouveau, car la loi Cherpion sur la sécurisation des parcours professionnels votée en 2011 permettait déjà cette possibilité sous réserve d'atteindre l'âge de 15 ans au cours de l'année civile et d'avoir achevé leur scolarité au collège ou d'avoir suivi une formation dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance<sup>1</sup>. La loi Peillon votée en 2013 avait toutefois mis fin à la possibilité d'entamer un apprentissage lors des dernières années de collège pour un jeune de moins de 15 ans. Remise d'actualité par le nouveau président de la Région Paca, cette proposition a été encadrée dans le texte qui prévoit que «*l'élève bénéficie de l'apprentissage en alternance avec l'école : trois jours en entreprise et deux jours en classe, avec un jour d'enseignement général et un jour d'enseignement en lien avec l'apprentissage*». Si la proposition de loi a été rejetée par l'Assemblée nationale le 4 février dernier, le débat sur l'entrée en apprentissage des jeunes a été relancé.

### «Ni une réalité ni une demande»

Bertrand Martinot, économiste et conseiller technique en charge de l'emploi au cabinet de la présidente de la Région Île-de-France, Valérie Pécresse, reste sceptique sur la possibilité d'un





2. Proposition de loi visant à développer l'apprentissage comme voie de réussite déposée au Sénat par deux sénateurs LR du Rhône, Élisabeth Lamure, présidente de la délégation sénatoriale aux entreprises et Michel Forissier, membre de la même délégation.

3. Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

Une jeune apprentie, ici en février 2015 au congrès FO de Tours.



© FGTA - Joëlle Ferrati

... abaissement de l'âge d'entrée dans un tel dispositif. "Cette idée ne correspond ni à une réalité pour les jeunes ni à une demande des entreprises, d'autant que le mouvement général est plutôt dans l'élévation du niveau de compétence générale. En outre, faire travailler un jeune à partir de 14 ans n'a aujourd'hui aucun sens. Il y a là un décalage total avec la réalité économique du pays", confie-t-il à Inffo formation.

De l'autre côté du Rhin, l'âge d'entrée en apprentissage est globalement plus tardif que dans l'Hexagone. Et si le modèle allemand connaît un véritable succès regardé de manière admirative par les Français, pas question pour eux d'intégrer des apprentis plus jeunes en entreprise. Plus globalement, aucun des 28 pays de l'Union européenne n'autorise l'entrée en apprentissage dès 14 ans.

### Manque de maturité

Les opposants à l'idée d'un apprentissage à 14 ans plaident communément le manque de maturité des jeunes à cet âge pour assumer la responsabilité de l'apprentissage. "Les jeunes de

14 ans ne sont pas les mêmes qu'il y a un siècle. À l'époque, on trouvait encore des jeunes hommes qui assuraient le rôle de chef de famille. Nous ne sommes plus exactement dans cette configuration sociale", reprend l'économiste. Un argument également repris par plusieurs membres de la délégation des en-

treprises au Sénat. "Nous ne sommes pas convaincu par la pertinence d'une entrée en apprentissage à un âge aussi précoce", indique Élisabeth Lamure, présidente de la délégation sénatoriale aux entreprises et sénatrice du Rhône : "Nous avons déposé une proposition de loi<sup>2</sup> devant la Haute Assemblée dans laquelle nous proposons plutôt de permettre aux apprentis ayant t 15 ans avant la fin de l'année civile et ayant terminé le collège de signer un contrat d'apprentissage pour ne pas prendre de retard dans leur formation."

### Lutter contre le décrochage

Le chercheur au Céreq<sup>3</sup> Emmanuel Sulzer affirme, lui, que la proposition d'une entrée en apprentissage dès l'âge de 14 ans est une mauvaise réponse à un véritable problème : le décrochage scolaire. "Les employeurs sont déjà réticents lorsqu'il s'agit d'embaucher un apprenti mineur, alors un jeune de 14 ans... il y a de fortes chances qu'il rencontre de grandes difficultés pour trouver une entreprise !"

D'autant que l'apprentissage présenté comme un moyen de rescolariser les jeunes en échec scolaire pourrait présenter l'inconvénient d'une dévalorisation du dispositif, loué paradoxalement comme une voie d'excellence : "Cela revient à affirmer que l'apprentissage est une voie de garage !"

Pour faire face à ces quelque 100 000 décrocheurs, le chercheur défend l'idée d'un renforcement des dispositifs de remédiation : "Il faut sortir du mythe selon lequel tous les jeunes doivent être apprentis et toutes les entreprises maîtres d'apprentissage. Misons plutôt sur les micro-lycées ou autres écoles de la deuxième chance pour s'adapter à tous les profils de décrocheurs." ●

La sénatrice LR Élisabeth Lamure, présidente de la délégation sénatoriale aux entreprises.



© Politiques

Les abondements au compte personnel de formation P. 17

Entre "performance responsable" et "management durable" : le "management circulaire" P. 18

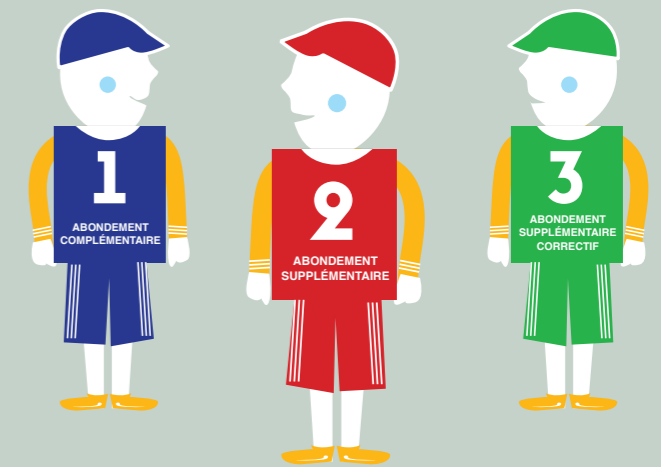
Les échéances de l'entretien professionnel P. 19

## EXPERTISE



Nicolas Deguerry  
journaliste à Centre Inffo

## Plusieurs options LES ABONDEMENTS AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



### 1 L'ABONDEMENT COMPLÉMENTAIRE

Chef de projet à Opcalia Rhône-Alpes, Valérie Roulier l'avait précisé lors d'une matinée d'information organisée par le Prao : "Les abondements, ce sont tout simplement les heures, et donc le financement, qui vont intervenir en plus des heures acquises par le titulaire du compte personnel de formation (CPF)." Premier déployé, l'abondement complémentaire intervient lorsque les heures nécessaires à la réalisation du projet de formation dépassent le nombre d'heures inscrites sur le CPF. Dans ce cas, l'article L. 6323-4 III du Code du travail précise le type de financeurs (Opca, Opacif, Cnav, État, Région, Pôle emploi, Agefiph). Sur demande du salarié, l'employeur peut aussi abonder le CPF en heures à partir d'une décision unilatérale, de même que le titulaire lui-même. ●

### 2 L'ABONDEMENT SUPPLÉMENTAIRE

Le CPF peut faire l'objet d'abondements supplémentaires en application d'un accord d'entreprise, de groupe, de branche ou d'un accord portant constitution d'un Opca interprofessionnel. En ce cas, l'accord a notamment pour objet de définir les formations éligibles et les salariés prioritaires (salariés les moins qualifiés, salariés exposés à des facteurs de risques professionnels, salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, salariés à temps partiel). En cas de travail à temps partiel, l'abondement supplémentaire est alimenté au prorata du temps de travail et peut être enrichi de dispositions plus favorables issues de négociations. ●

### 3 L'ABONDEMENT SUPPLÉMENTAIRE CORRECTIF

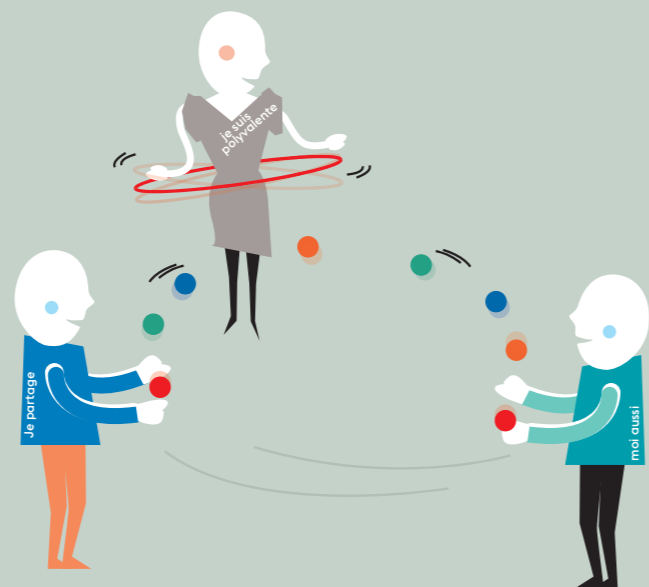
Il est déployé lorsque le bilan relatif aux entretiens professionnels effectué tous les six ans atteste du non-respect des obligations légales (entretien professionnel tous les deux ans, bénéficie d'au moins deux des trois mesures suivantes : avoir suivi au moins une action de formation, avoir obtenu tout ou partie d'une certification par le biais de la formation ou de la VAE, avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle). Valérie Roulier le précise, pour les entreprises de plus de 50 salariés, il s'ensuit une pénalité qui sort du domaine du symbolique : "Abondement du compte de 100 heures pour un temps complet, de 130 heures pour un temps partiel, à hauteur de 30 euros de l'heure." ●



**Knock Billy**  
journaliste à Centre Inffo

## SAVOIR-AGIR

### Entre "performance responsable" et "management durable" LE "MANAGEMENT CIRCULAIRE"



**L**A TRANSFORMATION NUMÉRIQUE IMPACTE PROFONDÉMENT LES MONDES ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET DU TRAVAIL. CONTRAIREMENT À CES DOMAINES, LE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES SEMBLE S'ÊTRE PEU ADAPTÉ À CE CHANGEMENT.

"On continue à manager les compétences comme il y a des décennies, sans prendre en compte les dysfonctionnements actuels de l'organisation : inadéquation de plus en plus grande entre les aspirations des employés et les objectifs des entreprises ; désengagement massif des employés ; gaspillage d'énergie (physique, mentale et émotionnelle), de connaissances, de transmission de savoirs, d'efficacité, de productivité, de performance ; et coûts astronomiques impactant la société : frais de santé, allocations chômage, etc.", énumère Sandy Beky, cofondatrice avec Françoise Derolez, et dirigeante de KyoSei Leadership. La gestion des ressources humaines articulée autour d'un lien de subordination en échange d'une rémunération et de la sécurisation de l'emploi assurée par un seul et même

employeur "est appelée à devenir obsolète, tant au niveau social qu'économique", estime-t-elle. C'est pourquoi elle préconise un nouveau modèle de management : le "management circulaire". Contrairement à l'économie linéaire, l'économie circulaire est un modèle dans lequel aucun produit n'a un parcours de vie unique. De même, il est possible de faire évoluer les modèles d'organisation et de management du capital humain, explique Françoise Derolez. L'entreprise et les salariés doivent, selon cette méthode qui est presque un état d'esprit, s'enrichir tout au long de leur vie professionnelle, développer leurs réseaux au maximum, être dans une démarche d'apprentissage constante pour multiplier leurs compétences.

Ainsi, KyoSei Leadership accompagne les dirigeants et les acteurs de la vie de l'entreprise à penser le monde du travail différemment. Ce travail doit se faire en co-construction, avec l'ensemble des acteurs. Il peut s'agir de coaching ou d'actions de formation sur les fondements de ce modèle de management et des modes de son application en entreprise. L'objectif étant de créer des passerelles avec l'ensemble de l'"écosystème" et de relier les talents, les expertises et les initiatives portés par tous les acteurs. Le management circulaire produit davantage d'engagement de la part des collaborateurs, assure Françoise Derolez. Convaincue que "l'économie circulaire contributive représente un vecteur de la transformation des entreprises et de progrès social". ●

#### L'ART JAPONAIS DU KYOSEI, POUR "VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE"

Créé en 2014 par Sandy Beky et Françoise Derolez, KyoSei Leadership est une start up dont l'ambition est de "servir un monde dans lequel l'épanouissement personnel et professionnel des individus rime avec performance morale et responsable des organisations, management durable de toutes les ressources (humaines, naturelles, matérielles) pour un développement résilient de la société". KyoSei est un concept japonais qui signifie "vivre et travailler ensemble en visant le bien commun permettant à la coopération et à la prospérité mutuelle de coexister dans une concurrence saine et équitable", explique Sandy Beky.



**Nicolas Deguerry**  
journaliste à Centre Inffo

## LÉGISLATION

### Les échéances de L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



**A**LORS QUE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL VIENT DE CONNAÎTRE SA PREMIÈRE ÉCHÉANCE LE 7 MARS DERNIER, LES ENTREPRISES QUI N'ONT PAS ENCORE RESPECTÉ CE PREMIER TERME S'INTERROGENT : DEVRONT-ELLES S'ACQUITTER DE L'ABONDEMENT CORRECTIF ? PAS FORCÉMENT, À CONDITION DE NE PAS TROP TARDER.

La réponse à cette question repose sur la lecture du dernier alinéa de l'article L. 6315-1 du Code du travail : "Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux premier et troisième alinéa du présent titre II (avoir suivi une formation, avoir acquis des éléments de certification, avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle), son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 (abondement correctif de 100 heures

accompagné d'un versement à l'Opcv de 3 000 euros)." Pour Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo, il en résulte qu'au cours des six ans, trois entretiens bisannuels devront avoir été organisés. S'ils ne l'ont pas été, ce défaut d'entretien professionnel donnera lieu au versement de l'abondement correctif des CPF des salariés concernés et s'ils ont été organisés, c'est le manquement à "l'obligation de deux des trois mesures" qui générera l'abondement correctif. Ainsi, "une entreprise qui n'a pas respecté l'échéance du 7 mars ne devrait rien avoir à craindre en 2016 de son Opcv, de l'administration ou du juge". Mais attention, poursuit Valérie Michelet, "elle a cependant tout intérêt à ne pas tarder à organiser en 2016 le premier entretien professionnel afin d'être en mesure de prouver, en 2020, qu'elle a bien honoré ses obligations de trois entretiens professionnels au cours des six années écoulées depuis la publication de la loi". Une distinction sera certainement faite entre les entreprises qui auront mis en place les entretiens

professionnels et celles qui n'auront pas honoré leur obligation. L'élément dominant de l'obligation légale est son organisation régulière afin d'aboutir à l'état des lieux au terme des six années. Faute de quoi, l'abondement supplémentaire correctif sera alors à verser à l'Opcv. ●

#### DEVOIR D'INFORMATION

L'article L. 6315-1 du Code du travail créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 le précise : "À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi." Et attention, si cette formulation permet une certaine souplesse, il est bien précisé que l'entretien "ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié".

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

### Prestataires de formation RENSEIGNER LE BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER AVANT LE 30 AVRIL 2016

Avant le 30 avril 2016, les organismes de formation et les entreprises qui dispensent des formations dans leurs domaines de compétences doivent adresser leur bilan pédagogique et financier à la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Le risque à ne pas le faire dans les temps ? Une amende de 4500 euros, une perte du numéro de déclaration d'activité et la radiation de la liste publique des prestataires de formation... Mieux vaut savoir renseigner le bilan ! Pour aider les prestataires, Centre Inffo décrypte la procédure dans un guide juridique opérationnel qui fonctionne comme un véritable mode d'emploi et propose aussi des formations spécifiques. ●

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



### Centre Inffo partenaire DES 9<sup>es</sup> CHAMPIONNATS DU MONDE DES MÉTIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Pour la première fois, la France accueillera le Championnat du monde des métiers des personnes handicapées : ces 9<sup>es</sup> "Abylimpics" se tiendront à Bordeaux les 25 et 26 mars. Plus de 600 candidats, venant de 35 pays, participeront à cette manifestation qui a pour objectif de faire changer le regard sur le handicap.

Centre Inffo, partenaire d'Abylimpics, y organisera une table ronde le 25 mars consacrée à "Formation et handicap". Les prestataires de formation et les entreprises y auront l'occasion de découvrir le cadre réglementaire, les financements disponibles avec les leviers de mise en œuvre des politiques européennes à l'égard des personnes handicapées, les bonnes pratiques en France et en Europe en matière de méthodes pédagogiques, contenus, supports de formation adaptés. ●

+ D'INFOS  
<http://abylimpics.events>



### Matinales DU DROIT DE LA FORMATION, À PARIS ET À LYON

En 2016, Centre Inffo organise en partenariat avec la CCI de Lyon un cycle de Matinales du droit de la formation, consacrées à cinq questions d'actualité qui engagent fortement l'entreprise. Animées par les juristes de Centre Inffo, ces Matinales se déroulent à Paris et à Lyon.

**Au programme :** l'entretien professionnel en 2016, le plan de formation et le dialogue social, la possibilité de disparition de l'imputabilité, les certifications professionnelles, le compte personnel de formation et le compte personnel d'activité. La première Matinale, sur l'entretien professionnel, aura lieu le 15 mars à Paris (Procope) et le 17 mars à Lyon (CCI de Lyon). ●



+ D'INFOS  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

### Édition 2016 RÉSEAUX D'INFORMATION SUR L'ORIENTATION, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI

L'édition 2016 de la plaquette d'information (gratuite) réalisée par Centre Inffo sur les réseaux d'information sur l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi a été actualisée en fonction des nouvelles régions. En un coup d'œil, on y retrouve une cartographie des décideurs, des producteurs d'information et des relais d'information aux niveaux européen, national, régional et local, ainsi que les coordonnées des principaux réseaux et des Carif-Oref en régions. ●

+ D'INFOS  
[www.regions-et-formation.fr/IMG/pdf/plaquette\\_reseaux\\_23022016vd.pdf](http://www.regions-et-formation.fr/IMG/pdf/plaquette_reseaux_23022016vd.pdf)



### Normandie

## LANCEMENT DE LA CONSULTATION EN LIGNE DU "GRENELLE DE L'APPRENTISSAGE"

**Le coup d'envoi de la grande consultation en ligne du "Grenelle de l'apprentissage" normand auprès des entreprises, des acteurs de l'orientation et de l'emploi et du grand public, a été donné le 1<sup>er</sup> mars.**

dédiée. Le traitement de ces questionnaires sera effectué par l'Errefom (Espace régional de ressources sur l'emploi, la formation et les métiers) à Caen. Les résultats seront communiqués lors de l'Université d'été du Grenelle de l'apprentissage

organisée les 24 et 25 juin. Une "table ronde" de ce Grenelle a déjà eu lieu, le 10 février dernier à l'Isipa (Institut supérieur de plasturgie d'Alençon), les suivantes auront respectivement lieu le 16 mars au Cési de Mont-Saint-Aignan et le 20 avril à l'Iform de Coutances. ●

**David Margueritte, vice-président en charge de la formation et de l'apprentissage, et Marc Millet, conseiller régional** membre de la commission Orientation et formation, l'ont lancée au CFAIE (centre de formation d'apprentis interconsulaire de l'Eure) de Val-de-Reuil. Tous les Normands sont invités à donner leur avis et à formuler des propositions pour le développement de l'apprentissage dans la région. Ils ont jusqu'au 9 mai pour renseigner les questionnaires disponibles en ligne sur une page



Lors de la table ronde du 10 février dernier à l'Isipa (Institut supérieur de plasturgie d'Alençon).

<https://www.normandie.fr/le-grenelle-de-lapprentissage>

### Aquitaine NOUVEAU BULLETIN DE CAP MÉTIERS FORMATION



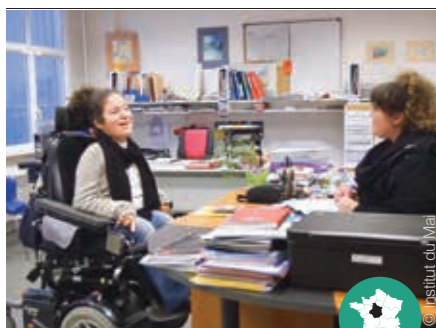
**Le premier numéro du Billet de CMF est paru le 1<sup>er</sup> mars dernier. Ce nouveau bulletin d'information trimestriel de Cap Métiers Formation (le Carif-Oref d'Aquitaine) dresse un bilan de 2015, présente les grands axes de la professionnalisation de 2016 ainsi que le nouvel outil de communication et d'inscription "Synapse". ●**

+ D'INFOS [www.aquitaine-cap-metiers.fr](http://www.aquitaine-cap-metiers.fr)

### Affaires sociales FORMATIONS EN TRAVAIL SOCIAL

**En 2014, 62 000 apprenants étaient inscrits** dans les filières de formation du travail social, selon la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) des ministères sociaux. Le plus grand nombre, un sur quatre, se destinait au métier d'aide médico-psychologique. L'âge moyen à l'entrée en formation est de 31 ans. Un sur deux travaillait l'année précédente. ●

+ D'INFOS  
[www.drees.social-sante.gouv.fr](http://www.drees.social-sante.gouv.fr)



## L'Adapt À L'ÉCOLE DE LA VIE AUTONOME

L'Adapt (Association pour l'insertion des personnes handicapées) a pris en janvier dernier la gestion de l'École de la vie autonome, institut du Mai (Mouvement pour l'autonomie et l'insertion). Il s'agit d'une école de formation à l'insertion sociale pour adultes ayant un handicap majeur. Située à Chinon, elle peut accueillir 40 personnes. En vingt ans, elle a offert à 128 personnes une formation d'une durée moyenne de quatre ans. ●

+ D'INFOS  
[www.le-mai.org](http://www.le-mai.org)



## La Réunion

### INSERTION DES JEUNES : MIEUX VAUT L'APPRENTISSAGE

Dans l'académie de la Réunion, un partenariat entre le Rectorat et le Carif-Oref a permis une analyse conjointe de l'insertion des anciens lycéens et apprentis sept mois après leur sortie de formation.

Avec un taux de chômage supérieur à 50 % chez les jeunes actifs (plus du double qu'en métropole), l'entrée dans le monde professionnel est très difficile. L'île compte 15 600 jeunes inscrits en formation professionnelle jusqu'au baccalauréat par la voie scolaire, et 4 460 apprentis, répartis sur 25 sites de formation. À diplôme égal, les anciens apprentis bénéficient d'une meilleure insertion que les anciens lycéens. Un diplôme de niveau plus élevé est toujours un atout pour l'insertion, quel que soit le mode de formation. Au niveau BTS, 52 % des anciens apprentis ont décroché un emploi dans les sept mois suivant leur sortie (42 % des anciens lycéens professionnels). Au niveau CAP, 33 % des anciens apprentis et 12 % des anciens lycéens ont un emploi. ●

+ D'INFOS [www.cariforef-reunion.net](http://www.cariforef-reunion.net)



Apprentis boulangers réunionnais.

## Écoles de la deuxième chance À CHÂTELLERAULT, L'É2C FÊTE SES 10 ANS

Le 1<sup>er</sup> mars dernier, l'École de la deuxième chance fondée par Édith Cresson à Châtellerault, dans la Vienne, fêtait ses 10 ans.

C'est le 6 janvier 2006 que l'É2C Châtellerault était inaugurée en présence de sa présidente Édith Cresson, alors maire de la ville. Elle est également présidente de la Fondation pour les Écoles de la deuxième chance, depuis 2001. L'É2C Châtellerault est aujourd'hui devenue l'É2C Vienne et Deux-Sèvres : depuis fin 2015, elle compte un second site à Niort. Le 1<sup>er</sup> mars, plus de 260 personnes

étaient présentes à la soirée anniversaire autour d'Édith Cresson, de Bruno Sulli, vice-président de l'É2C, et de son directeur Éric Meunier. L'année sera également marquée par l'organisation de Rencontres sportives et culturelles (RSC) des Écoles de la deuxième chance. Elles rassembleront près de 350 stagiaires et 70 formateurs d'une trentaine d'Écoles de la deuxième chance métropolitaines et d'outre-mer. Ces RSC se dérouleront du 20 au 24 juin au Creps (Centre de ressources, d'expertise et de performance sportives) de Boivre, à Poitiers. ●



Édith Cresson et les jeunes célèbrent les 10 ans, le 1<sup>er</sup> mars.

+ D'INFOS  
[www.e2c-chatellerault.fr](http://www.e2c-chatellerault.fr)



## Île-de-France

### APPRENTISCÈNES 2016 : 60 GROUPES D'APPRENTIS CANDIDATS

Pour sa 10<sup>e</sup> édition, ApprentiScènes rassemblera, du 4 au 8 avril prochain, 60 groupes de quatre à six apprentis issus des CFA d'Île-de-France. Une initiative du Conseil régional.

Les candidats présenteront devant un jury de professionnels du théâtre, de personnalités et de journalistes, des scènes inspirées de leur vie professionnelle, de leur quotidien en entreprise ou de leurs centres d'intérêt et préoccupations. "Un véritable défi en 12 heures de formation, avec l'appui d'un metteur en scène pour les imaginer, les écrire, les répéter et finalement les jouer devant le public", expliquent les organisateurs. De quoi apprendre

"à s'exprimer clairement, à savoir travailler en équipe, à gérer son temps, à anticiper et poser des questions, à prendre des initiatives ou tout simplement à vaincre sa timidité". Les treize meilleurs groupes accéderont

à la "Grande finale" du 8 avril. Depuis 2006, près de 5 000 jeunes sont passés sur les planches des ApprentiScènes. ●

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



Les lauréats de l'édition 2015.

## 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**

608PO

### 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 2016)

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 >

## Bureau Veritas

LA CERTIFICATION  
"VERISELECT FORMATION  
PROFESSIONNELLE"

Le siège du Bureau Veritas, à Neuilly-sur-Seine.

Bureau Veritas Certification lance une nouvelle certification de services pour les organismes de formation professionnelle.

Développée en partenariat avec des acteurs français de la formation, elle entend "répondre aux demandes d'une certification qualité pratique et dédiée aux prestataires de la formation". Le référentiel de 24 pages est téléchargeable. Ses chapitres suivent la chronologie de la mise en œuvre d'une formation et précisent les relations entre l'organisme, le stagiaire, le financeur ou le responsable de formation. Il tient compte des différentes modalités de formation : interentreprises, intra entreprise, e-learning, etc. Attention, la liste des certifications et labels qualité (décret du 30 juin 2015) est en préparation et il revient au seul Cnefop de la publier. ●

**+ D'INFOS**  
www.bureauveritas.fr

## GIP Emploi Roissy CDG

## "VOTRE EXPÉRIENCE VAUT UN DIPLÔME"

Une campagne de communication inédite sur la validation des acquis de l'expérience, "Votre expérience vaut un diplôme", s'est tenue du 11 au 18 février sur 11 sites autour de la plateforme aéroportuaire du Grand Roissy-Le Bourget. Avec Opcalia, Agefos-PME, le Fongecif, le Faf-TT, Pôle emploi et Défi métiers. ●

**+ D'INFOS** www.defi-metiers.fr

Agence Erasmus+ France  
LES RÉSULTATS  
DE L'APPEL D'OFFRES  
ERASMUS+ 2015

L'agence Erasmus+ France vient de rendre publics les résultats de l'appel d'offres Erasmus+ 2015 et les tendances 2016 pour la France.

"Programme européen emblématique", Erasmus+ (2014-2020) dans la perspective de sa révision financière à mi-parcours, en 2017. La demande des acteurs de terrain impliqués dans l'éducation, l'emploi, l'apprentissage et les questions de citoyenneté est supérieure à l'offre, souligne l'agence. Les résultats de l'appel d'offres 2015 révèlent des sollicitations croissantes pour le financement d'activités tournées vers la formation professionnelle et le monde de l'entreprise, telles que la mobilité de stage d'étudiants ou d'apprentis.



Laure Coudret-Laut,  
directrice de l'agence  
Erasmus+

Une étude sur la notion de "démocratisation" d'Erasmus+ a été conduite fin 2015 auprès des établissements de l'enseignement supérieur bénéficiaires du programme. Elle tend à confirmer que ce programme contribue à l'égalité des chances en France : l'agence indique que près d'un étudiant boursier sur deux en mobilité internationale en bénéficie. Le taux d'étudiants boursiers en mobilité Erasmus+ (35 %) est supérieur à la moyenne nationale des boursiers de l'enseignement supérieur (28 %). ●

**+ D'INFOS** www.agence-erasmus.fr

## - JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME -



Lors de la 4<sup>e</sup> édition du concours "Féminisons des métiers de l'aéronautique" (au Salon du Bourget, le 16 juin 2015). La ministre de l'Éducation nationale Najat Vallaud-Belkacem, entourée de l'équipe de jeunes femmes qui a réalisé l'affiche gagnante. À gauche, Catherine Joudiou, directrice d'Aireemploi.

Journée internationale de la femme  
"FÉMINISONS LES MÉTIERS  
DE L'AÉRONAUTIQUE"

L'espace d'orientation Aireemploi s'est associé à la Journée internationale de la femme, le 8 mars, et à la semaine de l'industrie, qui se déroule du 14 au 20 mars.

Philippe Grandin

Aireemploi a diffusé en nombre les affiches du concours 2015 "Féminisons les métiers de l'aéronautique", réalisées

par des jeunes filles avec l'aide de leurs établissements et des entreprises engagées dans cette action. Aireemploi lance également un concours intitulé "On va mixer" qui s'adresse aux apprenti(e)s. "Il s'agit pour les jeunes, avec les entreprises et les centres de formation d'apprentis concernés, de nous raconter les métiers de la logistique en réalisant une vidéo en musique de trois minutes maximum", annonce Catherine Joudiou, directrice de l'espace d'orientation. Une remise des

prix est prévue le 21 juin prochain. Dans le cadre d'une convention signée avec Pôle emploi, Aireemploi va intégrer son *serious game* d'orientation sur l'aérien "Terre et ciel" au site Emploi store de Pôle emploi, qui met à disposition les services web et mobiles de l'emploi et de la formation. Sorti en juillet 2013, ce "jeu sérieux" donne l'occasion d'effectuer en ligne des missions dans différents domaines : conception des avions, construction aéronautique, navigation, accompagnement des passagers, etc. Des mises en situation qui accompagnent les jeunes dans leur réflexion et dans la mise en place de leur projet de formation ou professionnel. Depuis quelques années, Aireemploi déploie également des outils multimédias pour toucher tous les publics, comme par exemple la production de supports vidéo de présentation de la chaîne des métiers. ●

LES INÉGALITÉS D'ACCÈS  
À L'EMPLOI DÉCÈLÈRENT

Dans sa note d'analyse "Marché du travail : un long chemin vers l'égalité" publiée le 18 février, France Stratégie présente une mesure des inégalités de salaires et d'accès à l'emploi depuis vingt-cinq ans (1990-2014).

"Pour trouver un emploi (bien rémunéré) en France, mieux vaut être un homme, sans ascendance migratoire", résume la note d'analyse.

Si le sur-chômage pénalise davantage les hommes descendants d'immigrés africains ou natifs d'outre-mer, les femmes ont, elles, un taux d'activité toujours inférieur de dix points à celui des hommes et un manque à gagner en termes de salaires. Pourtant, elles constituent la catégorie qui accède le plus souvent au bac sur la période 1990-2014. En outre, les taux de temps partiel féminins sont supérieurs de plus de 20 points (10 points dans le cas des natifs d'outre-mer). L'emploi à temps partiel masculin est "quasiment inexistant", sauf pour les personnes originaires du continent africain (7 % du total). Cependant, les inégalités d'accès à l'emploi entre hommes et femmes se sont réduites depuis 1990 et le sur-chômage féminin a, souligne France Stratégie, quasiment disparu. Au sujet des écarts de salaires, on n'en trouve quasiment plus entre hommes selon l'origine, à poste donné. En revanche, les écarts de salaires moyens sont très importants pour les femmes, particulièrement dans les secteurs de la construction et de l'industrie (-15 % pour les femmes sans ascendance migratoire). Dans les services marchands et le secteur public, les inégalités de salaires sont plus faibles (de l'ordre de -7 % en moyenne). En conclusion, France Stratégie considère que "l'effort public pour l'égalité ne doit pas se relâcher" d'autant que "l'égalité constitue également un enjeu des relations professionnelles entre employeurs et salariés". ●

# VIS MON JOB... D'INGÉNIEUR EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Vendredi 5 février 2016, 9h30, Grenoble Sud. Au pied des montagnes, jouxtant la patinoire qui accueille les Brûleurs de Loups, finalistes de la coupe de France de hockey sur glace, l'antenne grenobloise de CGI dresse ses quatre étages. Rendez-vous était pris pour assister en direct à l'opération "Vis mon job" organisée par l'entreprise de services du numérique.

Nicolas Deguerry

**Q**uelques semaines plus tôt, des étudiants d'écoles de commerce, d'écoles d'ingénieurs et d'universités scientifiques avaient été invités à participer à un tirage au sort pour venir découvrir le monde de l'entreprise en partageant le quotidien d'un professionnel CGI pendant une journée. Parmi les dix métiers phares du groupe, c'est celui d'ingénieur en technologies de l'information que sont venus découvrir Aïssa Attoumani et Laura Faugeron, toutes deux 21 ans et lauréates du concours. Originaires de Valence, les deux amies ont rejoint Grenoble voici deux ans pour intégrer le master Miage, une formation professionnelle

formant au métier d'ingénieur en informatique de gestion. Aujourd'hui, leur objectif est de mieux comprendre les opportunités du groupe et, pourquoi pas, de décrocher un stage dans le cadre de leur alternance. Pour CGI, l'opération se justifie par une certaine "guerre des talents", qui voit des candidats du même profil recherchés par les entreprises du Cac 40, créant ainsi un "secteur ultra concurrentiel" et "une pénurie de compétences, notamment en France". Et pour nous, il y a l'envie de lever le voile sur un processus à mi-chemin entre orientation et recrutement...

## L'informatique, ce n'est pas que du code...

Avant de se retrouver en petit comité, place à la coutume du vendredi et direction la cafétéria. À peine les portes poussées, on croirait un instant que l'ensemble des cinquante-cinq lauréats a été capté par l'antenne grenobloise : ici, l'allure est volontiers décontractée et la moyenne d'âge surprenante. Aussi, les tuteurs du jour paraissent-ils à peine plus âgés que leurs visiteurs. Un jeune homme s'arrête, le croissant à la main, pour lancer, jovial : "Qu'est-ce que tu fais là ? Tu viens découvrir l'entreprise ? Super, je pourrais te coopter, il y a des primes !" Renseignement pris, le collaborateur était encore étudiant l'année précédente. Dans son sweat-shirt à capuche, Axel Scotti, l'ingénieur en technologies de l'information responsable



Le "stand-up meeting", réunion éclair pilotée par Nicolas Maitre devant un mur de post-its, témoin de l'état d'avancement des différents projets.



La société CGI propose "une expertise ciblée pour améliorer le rendement des entreprises".

## INGÉNIEUR EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

La mission de l'ingénieur en technologies de l'information est de travailler en équipe sur la partie développement d'un projet. Il construit des spécifications détaillées et assure un reporting de qualité. Ses compétences doivent lui permettre d'anticiper, d'évaluer les charges et d'optimiser. Si le sujet de la rémunération est tabou chez CGI, l'Onisep évoque un salaire moyen de 2 500 euros par mois environ pour un jeune diplômé. Retrouvez des témoignages vidéo sur [Cgi-recrute.fr](http://Cgi-recrute.fr).



Laura Faugeron et Aïssa Attoumani, venues découvrir le monde de l'entreprise en partageant le quotidien d'un professionnel CGI pendant une journée.



## Emmagasiner de l'expérience"

du diplôme qui l'ont emportée. Pendant qu'Aïssa et Laura devisent avec Axel sur leurs compétences, nous nous enquêrons de l'intérêt de l'opération auprès de Nicolas Maitre, jeune directeur de projet en charge des étudiants lyonnais. Clairement, la dimension ludique de l'événement est aussi là pour revaloriser l'image de marque des SSII, récemment rebaptisées pour cette même raison entreprises de services du numérique. Lorsque les binômes se seront séparés à l'issue du café, Axel aura l'occasion de présenter un autre visage aux deux étudiantes en s'appuyant sur la variété de ses missions et la rapidité de sa progression.

Déjà 11 heures, l'heure du "stand-up meeting", réunion éclair pilotée par Nicolas Maitre où chacun, debout, rend compte de son activité passée et à venir devant un mur de post-its témoin de l'état d'avancement des différents projets. Moins de dix minutes plus tard, retour en salle et poursuite des échanges avec Aïssa et Laura. Exemples de missions concrètes à l'appui, Axel s'amuse à démontrer que "l'informatique, ce n'est pas que du code, mais aussi beaucoup de contact clients". La preuve ? Il ne dispose pas même d'un bureau attitré au sein des locaux de CGI et passe le plus clair de son temps en visite clientèle. Précisément ce à quoi sera convié le binôme après la pause déjeuner. Pour nous, l'opération s'arrête là. Pour Aïssa et Laura, il faudra encore se soumettre à un cas pratique qui permettra à Axel de procéder à une première évaluation. La bonne humeur ne doit pas le faire oublier, un recrutement est peut-être à la clé. ●

## QUEL(S) MODÈLE(S) POUR LES MOOC DE DEMAIN ?

Quatre ans après leur apparition dans la sphère francophone, les Mooc, ces “cours en ligne massifs”, commencent à trouver leur place dans l'éventail des outils formatifs. Mais, déjà, le modèle apparaît dépassé. *Quid des Mooc de demain ?*

Benjamin d'Alguerre

### LA SOLUTION

#### QUI ?

##### Le milieu académique

au début de l'élaboration de ces “Mooc”, un nombre d'acteurs et aussi un public beaucoup plus larges depuis.

#### QUOI ?

##### Des “cours en ligne ouverts et massifs”,

au début simple mise en ligne de cours en “amphi” universitaire, puis des formations de plus en plus élaborées et construites.

#### COMMENT ?

##### Avec l'intervention d'éditeurs

de start-ups technologiques, des entreprises elles-mêmes qui ont compris l'intérêt de la formule pour séduire leurs salariés-apprenants et mieux contrôler les contenus.

**E**n 2012, c'était à peine si on pouvait compter le nombre de Mooc français sur les doigts d'une seule main. Quatre ans plus tard, c'est l'inverse : on chercherait plutôt l'institution, l'organisme de formation, l'université, la grande école, la start-up ou l'entreprise qui ne dispose pas encore du sien. Ou des siens. Lancée en octobre 2013 sous les auspices du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la plateforme Fun (France Université Numérique) abrite aujourd'hui quelque 175 Mooc conçus par 74 écoles et établissements universitaires. Mais c'est loin d'être l'unique portail en la matière : l'annuaire en ligne Mooc-francophone en recense 320. Digischool, 271. Annuaire-mooc, 186...

##### D'outil financier à outil pédagogique

Sans aller jusqu'à parler de “mooomania”, le phénomène a plutôt bien pris en France, contrairement au monde anglo-saxon, qui les a inventés mais n'a pas su les développer. Il faut dire que du côté du Nouveau Monde, les Mooc ont, quasiment dès le départ, été perçus par les universités américaines et canadiennes comme des outils financiers palliatifs à la chute drastique du nombre d'étudiants inscrits en leur sein après la crise économique de 2008. Avec comme seul modèle économique la facturation finale des “badges” accréditant le suivi effectif du cours et le succès lors de l'évaluation finale, mais sans réelle plus-value pédagogique. Une impasse dans laquelle se sont également engouffrés les créateurs français en 2012-2013.



Christine Vaufrey, le 29 janvier lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle.

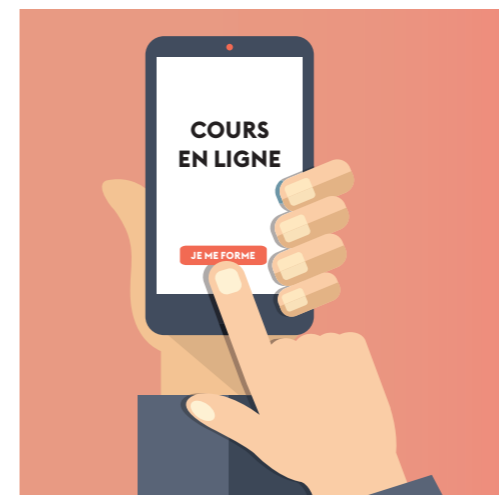
“Au début, tout le monde faisait des Mooc parce qu'il fallait en faire, se souvient Pierre Monclos, directeur de projet au sein du cabinet de conception pédagogique Unow. Ce sont surtout les universités et les établissements d'enseignement supérieur qui ont ouvert la voie. Mais, de fait, le modèle qui s'est alors imposé, c'est celui du cours théorique en amphi filmé et mis en ligne, avec un minimum d'interactions et d'apports en termes de pédagogie. Ça n'a pas fonctionné.”

##### Une approche “descendante”...

Une analyse que partage Christine Vaufrey, fondatrice et directrice de Mooc&Cie, une start-up spécialisée dans la création de ces cours en ligne à destination des entreprises. Pour cette pionnière du phénomène Mooc en France – elle faisait partie de l'équipe à l'origine d'ltypa, le premier Mooc francophone développé avec Télécom Bretagne – c'est cette transposition pure et dure du modèle académique au format digital qui a failli tuer dans l'œuf l'intérêt des utilisateurs pour ces outils pédagogiques. “C'était un enseignement mécanisé, descendant. On avait franchement du mal à différencier les cours les uns des autres

### GLOSSAIRE : LES MOOC ET LEURS ÉVOLUTIONS

Au royaume des acronymes, celui de Mooc (pour *massive online open courses* – cours massifs ouverts et en ligne) a fait des petits. Outils généralistes, les Mooc ont été, en quelques années, déclinés en plusieurs gammes de produits spécialisés en fonction de leurs usagers. Désormais, dans la galaxie Mooc, on trouve les Cooc (*corporate online open courses* – cours d'entreprise ouverts et en ligne) développés spécialement en fonction des besoins en formation des entreprises, les Sooc (*small online open courses* – cours réduits ouverts et en ligne) réservés à certaines catégories de salariés et les Spoc (*small private online courses* – cours privés en ligne), des sessions prévues pour une audience réduite (une trentaine d'apprenants généralement). Trois outils jugés davantage efficaces pour parvenir à une certification finale que les Mooc généralistes.



puisque'ils présentaient tous le même format et la même alternance de vidéos, de quiz et d'évaluations. La scénarisation pédagogique était totalement absente de ces premiers Mooc. Il s'agissait juste d'ersatz d'émissions de TV éducatives.” Un reproche qui n'est pas sans rappeler le procès régulièrement intenté par les pédagogues de la formation aux modules e-learning “sur étagère” aux contenus standardisés et rébarbatifs pour les utilisateurs.

##### ... qui a popularisé la formation sur internet

En dépit de leurs imperfections, ces premiers Mooc auront au moins eu le mérite de contribuer à la notoriété de ces outils pédagogiques. Et de l'aveu des praticiens, le soutien gouvernemental à leur développement via la création de la plateforme Fun explique en partie leur succès. Contrairement au Québec, par exemple, où, en l'absence de tout soutien institutionnel, le phénomène Mooc a fait long feu. Aujourd'hui, près d'une vingtaine de start-ups françaises se sont spécialisées dans la conception ou l'hébergement de Mooc et les acteurs économiques, qu'ils soient privés ou publics, s'y sont convertis. De fait, l'offre existante peut sembler aussi pléthorique qu'anarchique. “Dans les Mooc, il y a à boire et à manger”, témoigne Christine Vaufrey. Littéralement, parfois, comme en témoigne le succès du Mooc “cuisine” démarré le 1<sup>er</sup> février dernier par l'Afpa et qui compte aujourd'hui près de 42 000 inscrits. Un Mooc totalement gratuit, sans certification finale,

mais que l'Association pour la formation professionnelle des adultes a développé comme un produit d'appel pour séduire le public et l'attirer vers ses cycles de formation aux métiers de bouche alors que 20 000 emplois sont encore à pourvoir dans ce secteur.

##### Élargir encore l'audience

Mooc d'utilité sociale, marketing, d'entreprise (appelés “Cooc” ou “Spoc”, voir glossaire), culturels (comme ceux développés par le réseau des Musées nationaux)... on trouve de tout dans les Mooc. Pas facile de trouver le modèle économique idéal pour les rentabiliser à l'heure où le tarif de conception d'un tel outil avoisine encore les 50 000 euros. “Les certifications payantes ne peuvent pas devenir un modèle économique en soi. Trop de gens décrochent avant la fin”, affirme Pierre Monclos qui voit plutôt l'avenir dans le développement des Spoc, ces Mooc conçus avec des entreprises pour former leurs salariés. Et à condition de rester innovants... et pédagogues. “L'avenir des Mooc passera par un changement de public, avance Christine Vaufrey, sur internet comme en présentiel, on constate que la formation va toujours aux plus formés. L'enjeu, ce sera d'y attirer des publics de plus faible niveau.”

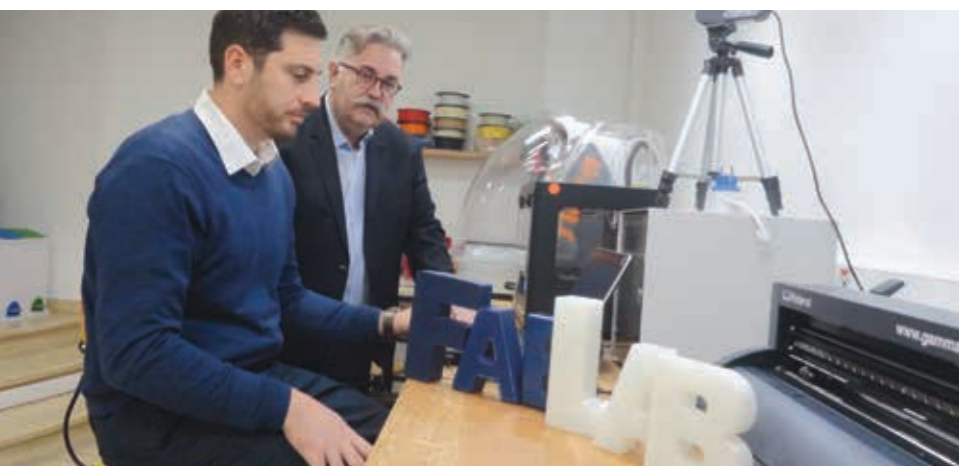
D'où la nécessité, pour les concepteurs, de s'adapter aux goûts du public en optant pour des formats en accord avec les nouveaux modes de consultation d'internet (smartphones...) et surtout d'imaginer d'autres contenus, toujours plus collaboratifs. ●

“ L'avenir des Mooc passera par un changement de public ”

# EXPÉRIMENTATION FAB LAB À SUD MANAGEMENT

Organisme associé de la Chambre de commerce et d'industrie du Lot-et-Garonne, Sud Management expérimente une pédagogie qui intègre un "fab' lab". Jean-Jacques Molinié, son directeur général, nous dit pourquoi et comment.

Nicolas Deguerry



À droite, Jean-Jacques Molinié, directeur général de la CCI Lot-et-Garonne.

**C**omment former de façon pertinente à des métiers en pleine évolution, des métiers émergents ou des métiers qui n'existent pas encore ? Si l'équation est de prime abord complexe, elle n'en est pas moins de plus en plus commune. Renouvellement accéléré des compétences et des activités d'un côté, positionnement assumé sur l'innovation de l'autre, c'est en tout cas le défi auquel l'école Sud Management se doit de répondre. Partant du principe que la véritable innovation réside dans la "convergence" entre la technologie et l'invention de l'usage, Jean-Jacques Molinié en déduit un besoin croissant d'"agilité" chez les futurs professionnels. Laquelle résulterait d'une combinaison entre la capacité à travailler ensemble, l'aptitude à créer l'innovation de rupture par le renouvellement de l'usage d'une technologie donnée et, enfin, l'existence d'une ressource humaine motivée capable de changer les processus de travail. Ce qui suppose, au

final, d'ajouter aux compétences fondamentales des "compétences différentes, plus transversales et orientées vers le changement".

## Innovation et agilité

Comment faire ? Lieu transversal par excellence, le fab' lab peut entrer en jeu. "Le fab' lab est presque un prétexte, c'est un lieu ouvert qui favorise la créativité et où l'on va pouvoir demander aux spécialistes du marketing, de la gestion et de la communication de toucher à la fabrication, avec d'autres personnes détentrices d'autres compétences, comme les ingénieurs", explique Jean-Jacques Molinié. Et de préciser : "Avec le fab' lab, la médiation est la production, mais le véritable objet est le management et la communication." CQFD : la valeur ajoutée du fab' lab réside dans la création d'un écosystème favorable à l'émergence de professionnels innovants et agiles, c'est-à-dire "habitués à découvrir et à s'approprier des nouvelles technologies".

Le directeur général de Sud Management le précise, le *challenge* ne s'impose pas qu'aux étudiants mais concerne aussi, au premier chef, les formateurs. Encore fortement marqués par une culture centrée sur l'acquisition de "savoirs", ceux-ci doivent en effet désormais s'engager dans un "travail d'ingénierie tourné vers l'acquisition et la mesure des compétences", insiste Jean-Jacques Molinié. D'ores et déjà accompagnés en ce sens, ils bénéficieront en outre dès cet été d'un séminaire de travail sur ces questions et pourraient être associés à un projet de Mooc entrepreneurial envisagé à l'horizon 2017. ●



*Le fab' lab 47, un laboratoire pour faire, apprendre et partager"*

## LES MATINALES DE LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Les réponses opérationnelles aux questions qui se posent !

Les matinales de la formation proposent d'aborder, au cours de l'année 2016, cinq thèmes de la formation professionnelle à travers une série de questions d'actualité qui engagent fortement votre entreprise. CCI formation et les juristes de Centre Inffo vous accueillent pour vous apporter un ensemble de réponses précises et opérationnelles.

THÈME 1	THÈME 2	THÈME 3	THÈME 4	THÈME 5
<b>Entretien professionnel en 2016</b>	<b>Plan de formation et dialogue social en 2016</b>	<b>Disparition de l'imputabilité ?</b>	<b>Certifications professionnelles</b>	<b>Du Compte Personnel de Formation au Compte Personnel d'Activité</b>
<b>INTERVENANTE</b> Valérie Michelet	<b>INTERVENANT</b> Pierre-François Tallet	<b>INTERVENANTS</b> Valérie Michelet ou Fouzi Fethi	<b>INTERVENANTE</b> Aurélié Maurize	<b>INTERVENANT</b> Romain Pigeaud
Paris - 15 mars 2016 Lyon - 17 mars 2016	Paris - 10 mai 2016 Lyon - 3 mai 2016	Paris - 7 juin 2016 Lyon - 16 juin 2016	Paris - 11 octobre 2016 Lyon - 6 octobre 2016	Paris - 1 <sup>er</sup> décembre 2016 Lyon - 6 décembre 2016

### PROGRAMMATION SUR PARIS

Inscription auprès de Centre Inffo  
4, avenue du Stade-de France  
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Tél : 01 55 93 91 82 et 01 55 93 91 83  
Fax : 01 55 93 17 28  
Courriel :  
contact.formation@centre-inffo.fr

Télécharger le programme et le bulletin d'inscription sur le site  
www.centre-inffo.fr  
« Agenda de nos événements »  
**Contact commercial**  
Mme Mirjana MARAVIC  
Tél : 01 55 93 91 90  
Courriel :  
m.maravic@centre-inffo.fr

### PROGRAMMATION SUR LYON

Inscription  
Inscription auprès de la CCI de LYON  
www.cciformationpro.fr

CCI Formation Lyon Métropole  
36 rue Sergent Michel Berthet  
69009 Lyon  
Contact : Elise Palmigiani  
Tél. : 04 72 53 88 15  
palmigiani@lyon.cci.fr



## JENNIFER CAPELLE-GRANDET

MET UN TURBOT DANS SON PARCOURS

La quatrième édition du concours culinaire "La Main d'or au féminin", destiné aux futures cuisinières, a été remportée par Jennifer Capelle-Grandet.

Portrait d'une jeune apprentie qui a les fourneaux dans la peau et a su séduire les plus grands chefs avec une recette personnelle de turbot. Cédric Morin

**S**i une vocation se forge dans la plus tendre enfance, c'est bien la cuisine, et elle gagne à s'épanouir. À 22 ans, Jennifer Capelle-Grandet, qui prépare un brevet professionnel de cuisine à l'Institut consulaire de formation en alternance, l'ICFA restauration de Bordeaux, a été consacrée le 2 février dernier "Main d'or au féminin". Un concours international organisé pour la quatrième fois, à l'occasion du salon professionnel dédié à la restauration et l'hôtellerie, Agecotel.

Le jury, composé notamment de toques multi-étoilées comme Joël Robuchon ou Michel Roth, a consacré la jeune femme parmi 250 candidates et une dernière épreuve resserrée de six sélectionnées. "Ce n'est pas parce que j'ai gagné ce concours que je suis certaine d'obtenir mon brevet professionnel en fin d'année !", souligne avec humilité la jeune femme, qui suit son apprentissage à "L'entrée du jardin" à Cadillac, en Gironde, à quelques kilomètres du lieu où elle a grandi.

### Un CAP après un bac scientifique

"Si je veux poursuivre mes études en BTS, je dois suivre une remise à niveau de six mois, alors que si j'avais eu un bac professionnel cela ne posait aucun problème. Je préfère me lancer avec mon compagnon qui est également cuisinier", explique-t-elle. Bac scientifique en poche, après un premier semestre en faculté de biologie, elle décide de se consacrer à sa passion, la cuisine. Dans cette perspective, elle commence un CAP de cuisinier en 2012. Pour Jennifer, l'apprentissage était une évidence. "Cela permet d'apprendre



À gauche, Jennifer Capelle-Grandet au concours "La Main d'or au féminin", aux côtés de Dominique Loiseau, membre du jury.



*L'apprentissage, c'est une double formation"*

énormément en cuisine, et ces techniques sont complétées par les cours à l'ICFA. C'est une double formation en quelque sorte", poursuit-elle. "Mon chef me fait confiance et la dimension humaine est très importante dans l'apprentissage. Mon formateur, Norbet Gimenez, m'a aidée dans la conception de la recette, nous avons 2 heures 30 pour préparer le turbot pour huit personnes", explique Jennifer, en précisant que l'ICFA incite ses apprentis à participer à des concours. Une émulation qui donne des ailes, mais aussi une solide assise aux projets de Jennifer. La jeune femme a toujours un peu la tête dans ses futures recettes. ●

bio

2011  
bac S

2012  
CAP cuisine par  
apprentissage

2014  
brevet professionnel  
de cuisine

2016  
lauréate du  
concours "La Main  
d'or au féminin"

**Kelixto** la plateforme méta catalogue



Née du partenariat avec un grand groupe de l'énergie pour répondre aux besoins d'optimisation de l'achat de formation des DRH des 1 000 entreprises de ce groupe, cette solution performante est adaptée tant aux grandes entreprises qu'aux PME et aux ETI.

Issue d'un constat: un responsable de formation est en permanence confronté à un grand nombre d'organismes de formation, à une offre pléthorique et à un temps de plus en plus réduit pour consulter des catalogues répondant chacun à leur propre logique.

**Kelixto offre aux responsables de formation la maîtrise de quatre enjeux majeurs**



**Qualité**

supérieure et pertinence du plan de formation et de la politique de formation



**Productivité**

accrue des responsables de formation et recentrage sur leur cœur de métier



**Elargissement**

du périmètre des achats de formation



**Renforcement**

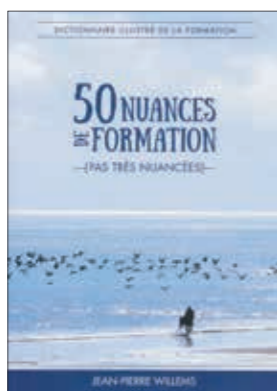
de la capacité de négociation avec les organismes de formation

Fonctionnalités	Version standard	Options
Gestion des profils des utilisateurs	✓	
Administration des actions de formation	✓	
Recherche libre sur les titres des formations	✓	
Recherche par domaines de formation et géolocalisée	✓	
Sorties enrichies des résultats	✓	
Constitution de « catalogues » personnalisés et de paniers de choix	✓	
Personnalisation de l'interface	✓	
Évaluation des actions de formation	✓	✓
Filtrage quotidien d'actualités de la formation		✓

- Progiciel en mode SaaS, paramétrable d'interrogation de données sur l'offre de formation
- Interface personnalisable et intégrable
- Optimisé aux besoins des responsables de formation et des « acheteurs » de formation
- Interopérabilité au travers de LHEO® et du FORMACODE®

**Kelixto** une solution Centre-Info

Tél 01 55 93 92 01 - kelixto@centre-info.fr - www.kelixto.fr



Jean-Pierre Willems  
Autoédition, 2016

## SUR LE WEB

### 50 nuances de formation Dictionnaire illustré de la formation

Le consultant Jean-Pierre Willems salue l'année avec un recueil des chroniques de son blog. À gauche, une photo, à droite, un texte, de A comme "Acteur" à V comme "Valeurs", en passant par C comme "Compétence collective", F comme "Formateur", P comme "Plan" ou comme "Professionnalisation", ou encore R comme "Réforme".



<http://willemsconsultants.hautetfort.com>



## PUBLICATION

### Osez l'alternance en agriculture

La France Agricole a publié à l'occasion du Salon international de l'agriculture son supplément "Emploi & Carrières", dédié, cette année, à l'alternance. Il rassemble des conseils pratiques comme "Bien choisir sa voie entre alternance et apprentissage", "Calendrier des démarches" ou encore "Calculer son salaire".



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



Afpa *Éducation permanente*  
Numéro hors-série  
mars 2016, 200 pages.

## PUBLICATION

### Évaluer et certifier en formation professionnelle

L'évaluation et la certification sont deux éléments essentiels de la structuration du système français de formation professionnelle. Les contributions rassemblées dans ce sixième hors-série d'*Éducation permanente* analysent la complexité de ce champ d'investigation, et apportent des éclairages sur les systèmes d'autres pays, européens et/ou francophones (Allemagne, Belgique, Québec, Suisse).



[www.education-permanente.fr](http://www.education-permanente.fr)



Débat formation n° 27,  
février 2016

## PUBLICATION

### Réfugiés, le grand défi de l'insertion

Les centres Afpa sont "en première ligne pour accueillir les migrants", et c'est le titre de l'un des articles de ce dossier de *Débat Formation* riche de témoignages et de retours d'expérience. Idée force : les réfugiés ne sont pas "de passage" mais vont rester, donc il faut les intégrer et, pour cela, les professionnaliser.



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

Formation continue, tout change.  
Pour tout comprendre,  
votre meilleur conseiller juridique !



La référence  
de plus de 10 000 professionnels  
de la formation

édition  
2016

# FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue  
[www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr)

40 ans  
VOTRE  
EXPERT  
FORMATION  
Centre Inffo





*Pour construire  
votre projet  
professionnel*




**O**rientation  
pour tous

[www.orientation-pour-tous.fr](http://www.orientation-pour-tous.fr)

Retrouvez-nous sur :

 <http://www.facebook.com/orientationpourtous>

 [http://twitter.com/opt\\_orientation](http://twitter.com/opt_orientation)