

P.04

L'événement

LE BILAN PÉDAGOGIQUE
ET FINANCIER
PRÉPARE SA REFONTE

P.28

Reportage

DE L'ÉCHEC SCOLAIRE
À LA RÉUSSITE
PROFESSIONNELLE

P.30

Stratégie

POUR LA QUALIFICATION
DES ENTRAÎNEURS DU
FOOTBALL AMATEUR

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 903 • Du 1^{er} au 31 juillet 2016 www.centre-inffo.fr

P.11 *À la une*

LA FORMATION POUR PRÉVENIR LA RADICALISATION





VOUS ÊTES PRO ? FAITES LE SAVOIR !



CERTIFICAT CLÉA®, UN COUP DE POUCE POUR VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL

Le certificat professionnel CléA a été créé pour vous, salarié ou demandeur d'emploi. Vous n'avez pas de diplôme mais vous avez des connaissances de base ? Vous avez de l'expérience et vous savez travailler ? Vous avez envie d'aller plus loin ? Le Certificat CléA est fait pour vous, c'est une chance à saisir ! **CléA est une certification officielle et professionnelle, reconnue par tous dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les régions.**



Pour savoir comment l'obtenir, rendez-vous sur www.certificat-clea.fr

Sommaire



p. 4 **L'événement**
Le bilan pédagogique et financier prépare sa refonte

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
La formation pour prévenir la radicalisation

p. 17 **Guide pro**
Expertise
Les Mife : accompagner les personnes, les entreprises et les territoires
Savoir-agir
Obtenir une allocation de formation pendant le hors-temps de travail
Législation
Ecvet : un système de mobilité transnationale méconnu

p. 21 **Acteurs**

p. 26 **Innovation**
Quand l'Éducation nationale met des "blocs de compétences" dans ses diplômes

p. 28 **Reportage**
De l'échec scolaire à la réussite professionnelle

p. 30 **Stratégie**
Pour la professionnalisation des entraîneurs du football amateur

p. 33 **Itinéraire**
Olivier Dancot : un Mooc, sinon rien

p. 34 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Déradicalisation

Comment prévenir la radicalisation ? La formation peut offrir des outils aux décideurs et citoyens confrontés au fléau de l'extrémisme meurtrier (pages 11 à 16). L'Institut européen des politiques publiques a ainsi lancé cette année, en partenariat avec Sociétalis, une formation dédiée à la lutte contre la radicalisation. "Nous sommes partis de ce constat : tout le monde entend parler de radicalisation et d'islamisme sans comprendre et maîtriser le sujet. On a tendance à tout mélanger et le public ne trouve pas forcément toutes les explications nécessaires", explique Émir Deniz, directeur de l'IEPP.

Production

Alternant cours théoriques et pratiques dans la même journée et sur un même lieu, le format de l'école de production convient parfaitement à des jeunes qui délaissent l'enseignement général sans pour autant vouloir – ou pouvoir – intégrer l'apprentissage (pages 28 et 29). Directrice de l'École libre d'apprentissage de Grenoble (Élag), Françoise Romero défend le concept d'"école-entreprise". Lequel propose selon elle aux jeunes "des conditions pédagogiques optimales pour apprendre un métier en faisant".

La rédaction



Retrouvez sur 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 • O1 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
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, 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, O1 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

POUR LES 60 000 ORGANISMES DE FORMATION

LE BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER PRÉPARE SA REFONTE

Document incontournable pour tous les organismes de formation, le bilan pédagogique et financier est en cours de refonte, pour adaptation à la réforme et dans un souci de simplification. Annonce faite à l'occasion de l'assemblée générale de la Chambre syndicale des formateurs-consultants, le 17 juin dernier.

Béatrice Delamer



L'IMAGE

Stéphane Rémy, chef de la mission de l'organisation des contrôles à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Ici lors de la dernière Université d'hiver de la formation professionnelle, Organisée par Centre Inffo en janvier 2016.

La refonte du bilan pédagogique et financier version 2017 "touche au but", a annoncé Stéphane Rémy, chef de la mission de l'organisation des contrôles de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), devant les membres de la Chambre syndicale des formateurs-consultants réunis en assemblée générale le 17 juin dernier. Il s'est dit attaché à informer la sphère des formateurs indépendants, autant que les organismes plus importants regroupés au sein de la Fédération de la formation professionnelle, et leur a livré des

pistes sur leur nouvelle déclaration 2017 portant sur leur activité 2016.

"Une réduction de 40 % des rubriques"

Mis en place en 1996 pour être rempli pour la première fois en avril 1997, le bilan pédagogique et financier est un document Cerfa "important, qui revêt une certaine solennité", car, comme l'a rappelé le chef de mission, il s'adresse à tous les professionnels de la formation, quel que soit leur statut, pour retracer leur activité. Cette déclaration a une double utilité à la fois pour les services de contrôle, qui peuvent suivre le fonctionnement

et l'évolution du marché, et les services en charge de la statistique, qui informent, grâce à ces données, les parlementaires sur les grandes caractéristiques pédagogiques des formations. Des données qui servent à rédiger le "jaune budgétaire", c'est-à-dire l'annexe au projet de loi de finances, spécifique à la formation professionnelle. Si le document de 2016 compte quatre pages, le millésime 2017 que les services de la DGEFP préparent et qui va retracer les activités 2016 des organismes de formation n'en comptera plus que deux. "Une réduction de 40 % des rubriques", a dévoilé le chef de la mission contrôle, le formulaire passant de 143 à environ 80 rubriques "pour garder le sens et la pertinence de ce que nous suivons : les activités du marché de la formation en France".

L'origine des fonds de la formation

Parmi les rubriques qui vont bouger, les services de la DGEFP ont repensé tout le champ de l'origine des fonds de la formation. Stéphane Rémy a expliqué qu'auparavant, les prestataires devaient connaître le type d'agrément de l'Opca dont ils percevaient des fonds, information qu'ils n'avaient pas nécessairement. Dans la version 2017, la rubrique sera axée sur les dispositifs (compte personnel, plan de formation, dispositifs destinés aux demandeurs d'emploi, etc.). S'il ne s'agit pas là

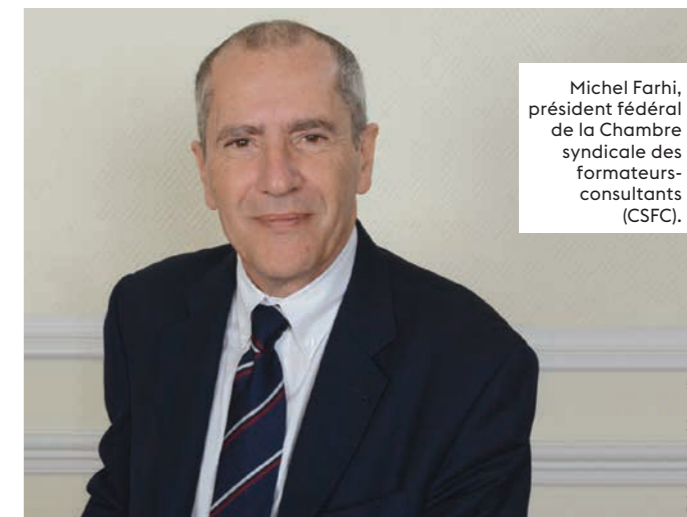


Les services informent grâce à ces données les parlementaires sur les caractéristiques pédagogiques des formations"

de réduction, mais plutôt de clarification, ses services ont fait, a-t-il dit, "un important effort de réduction de la partie financière, sur les charges, pour se recentrer sur les traitements des salaires et honoraires. Il y avait beaucoup de rubriques détaillées. Nous effectuons une concentration des données financières".

"Téléprocédure"

La partie statistique est elle aussi réduite, notamment sur le nombre de spécialités de formations, ainsi que la présentation de l'activité de l'organisme pour distinguer ce qu'il réalise directement



Michel Farhi, président fédéral de la Chambre syndicale des formateurs-consultants (CSFC).

10 000
NUMÉROS DE DÉCLARATION D'ACTIVITÉ D'ORGANISMES DE FORMATION ONT ÉTÉ INVALIDÉS L'ANNÉE DERNIÈRE DU FAIT DE LA NON-PRODUCTION DU BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER.

ou ce qui lui est confié en sous-traitance. Stéphane Rémy a annoncé des "nouveauautés" autour du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et des certificats de qualification professionnelle (CQP) qui n'y sont pas répertoriés, l'Inventaire des qualifications, et des innovations de la loi du 5 mars 2014.

Il a également annoncé pour octobre-novembre que le système actuel de "télésaisie" du document (que l'on doit tout de même envoyer) sera développé jusqu'à aboutir à une "téléprocédure", permettant la dématérialisation de la saisie et de l'envoi du document.

Caractère obligatoire

Le projet du nouveau bilan pédagogique et financier doit être examiné par la Direction de l'information légale et administrative (Dila), avant de pouvoir devenir un document Cerfa. Stéphane Rémy a indiqué qu'environ 60 000 organismes de formation remplissent chaque année leur bilan pédagogique et financier. Ses services ont comptabilisé, pour 2015, 12 700 nouveaux organismes entrants (ils étaient 14 000 en 2014). Dans le détail : 12 799 dossiers déposés, 11 119 enregistrés et 1 680 dossiers refusés. D'autre part, 10 000 organismes ont été "frappés de procédure de caducité", c'est-à-dire que leur numéro de déclaration d'activité a été invalidé, parce que l'organisme n'avait pas adressé son bilan pédagogique et financier : l'occasion d'en rappeler le caractère obligatoire. Ils étaient 8 000 organismes en 2014. Des données qui seront consolidées dans le "jaune budgétaire" de cette année, a précisé le chef de la mission de l'organisation des contrôles. ●



Projet de loi "Sapin 2" DE NOUVELLES DISPOSITIONS FORMATION

Éclipsé par le projet de loi "El Khomri", celui relatif à la transparence et à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dont plusieurs articles font référence à la formation professionnelle, a été débattu à l'Assemblée le 14 juin.

L'article 8 de ce projet de loi dit "Sapin 2" impose aux sociétés réalisant un chiffre d'affaires de plus de 100 millions d'euros et comptabilisant plus de 500 salariés de dispenser un dispositif de formation à l'ensemble des cadres et personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence.



À l'Assemblée nationale, Michel Sapin, ministre des Finances et des Comptes publics.

Par ailleurs, l'article 38 prévoit de modifier la réglementation sur le stage de préparation à l'installation (SPI) des artisans en intégrant un module sur la "responsabilité sociale et environnementale". La chambre de métiers, l'établissement ou le centre qui aura reçu la demande de SPI devra faire commencer ce cursus sous trente jours. L'article 38 bis précise que l'État peut organiser et financer des formations pour les demandeurs

d'emploi sur des métiers émergents ou à faible développement mais qui font l'objet d'un besoin de compétences. Il prévoit d'ajouter au rang des missions du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) l'obligation d'émettre un avis sur les plans de formation organisés par l'État.

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



Fonds paritaire 638 MILLIONS D'EUROS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI



Pierre Possémé, président du FPSPP.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mobilise cette année 638 millions d'euros pour

la formation des demandeurs d'emploi, contre 455,5 millions d'euros en 2015. C'est ce qu'ont souligné son président Pierre Possémé (Medef) et son vice-président Dominique Schott (FO) dans le cadre d'un état d'avancement des actions à mi-mandat (2015-2017).

+ D'INFOS
www.fpspp.org

Livre blanc POUR "UNE FORMATION RÉELLEMENT CONTINUE ET INCLUSIVE"

Le 20 juin dernier, la Fédération de la formation professionnelle a présenté son livre blanc "Libérer la formation : cinq propositions pour une formation réellement continue et inclusive", réalisé avec le cabinet Astères.

Le texte demande de "rendre effectif un droit à la formation d'initiative individuelle, universel et portable" en faisant du compte personnel de formation "un outil simple et ouvert à tous types de formations". Il s'agit notamment de le fusionner avec le Cif (congé individuel de formation), mais aussi de "confier à l'État sa gestion, en s'appuyant sur la création d'un Fonds national pour la formation tout au long de la vie". Ce compte serait abondé en points (et non en heures) qui seraient convertis en euros.

Les salariés pourraient transformer leurs jours de RTT et de congés payés en points de formation. Le livre blanc propose aussi de créer un "CPF jeunes" leur permettant de financer la formation en alternance de leur choix. Pour les plus éloignés de l'emploi, il conseille de "mettre un terme à la



Nicolas Bouzou, directeur du cabinet Astères.

logique de prescription" et de développer "un marché efficace et pluriel de l'accompagnement professionnel". Pour les entreprises et les individus, il s'agirait d'"encourager l'investissement dans les compétences par une incitation fiscale et par la création d'un label « Capital humain » pour les PME". Il faudrait "organiser chaque année une consultation nationale et régionale sur la formation professionnelle qui fasse participer les bénéficiaires, sur le modèle de la conférence de consensus", a suggéré Jean Wemaëre. Des tables rondes seront organisées sur ces thématiques à partir du mois d'octobre, et un colloque se tiendra le 18 novembre au Conseil économique, social et environnemental sur le thème : "Capital humain et formation".

+ D'INFOS
www.fff.org • www.asteres.fr

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES MÉTIERS DE LA FORMATION

Des logiciels de gestion dédiés à votre métier

Organismes de Formation • Enseignement Supérieur • Université d'Entreprise-RH • Organismes Collecteurs

VAL Software
Bien plus que des logiciels
valsoftware.com

Il l'a dit

“ Nous vivons une révolution industrielle ! La formation professionnelle va être vitale ces prochaines années, vous allez être obligés de suivre les évolutions et de les transmettre. ”

Luc Ferry
philosophe et ancien ministre de l'Éducation nationale, le 14 juin dernier devant l'assemblée générale de l'AFT (Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports et la logistique) qui se tenait sur le thème "Transmission des savoirs".

71 %
des jeunes associent leur première recherche d'emploi à un "parcours du combattant" (sondage OpinionWay pour Agefa-PME).

46 %
des jeunes recourent pour leur recherche à un acteur institutionnel de l'emploi (Pôle emploi, Apec, Mission locale).

En vue

YANNICK BLANC
haut-commissaire adjoint à l'engagement civique président depuis 2012 du laboratoire d'idées La Fonda et également président de la Société française de prospective, Yannick Blanc a été nommé le 8 juin dernier en conseil des ministres haut-commissaire à l'engagement civique. Il devient aussi président de l'Agence du service civique. Il succède à François Chérèque, qui a démissionné pour raisons de santé.



Université ANDRH LES DRH FACE AUX CHANGEMENTS À VENIR

L'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH), qui regroupe 5 000 professionnels, a tenu son Université annuelle à Reims, les 16 et 17 juin.

"Nous avons plus que jamais besoin des expertises de l'ANDRH et des compétences des DRH pour accompagner les mutations en cours au sein de notre économie et de notre société", a souligné la ministre du Travail Myriam El Khomri, dans un message vidéo. Leur rôle sera "déterminant pour le renforcement sans précédent de la négociation d'entreprise que nous envisageons". Au sujet du compte personnel d'activité, "la consultation de nos membres a montré un



Bénédicte Ravache, secrétaire générale de l'ANDRH.

accueil favorable à ce projet qui doit permettre de répondre aux discontinuités des parcours professionnels", a indiqué Bénédicte Ravache, secrétaire générale de l'ANDRH. En table ronde, ont été évoqués les défis que la fonction doit relever : la "digitalisation" et la "personnalisation" des politiques RH. En recours : la GPEC, pour "un accompagnement efficace des salariés de façon bénéfique à

l'organisation", et la VAE, qui valorise les "acteurs de la performance". De nouveaux outils pédagogiques ont été présentés, comme le Mooc du groupe Eurotunnel, ou d'autres dispositifs visant à faciliter la négociation sociale ou à explorer la notion d'"apprentissage".

+ D'INFOS
www.andrh.fr

Pôle emploi LE NOUVEL ESPACE "ENTREPRISE"

Le 21 juin dans une agence parisienne, le directeur général de Pôle emploi, Jean Bassères, a présenté les actions de l'opérateur en direction des entreprises.

"L'augmentation de la satisfaction des entreprises est très nette, 73 % d'entre elles jugeaient positivement nos services au premier trimestre 2016", a-t-il déclaré. L'objectif était de faire le point sur le nouvel espace "entreprise" sur Pôle-emploi.fr, lancé le 16 mai dernier. 9 000 comptes ont été créés, soit une trentaine par jour. L'opérateur vient également de lancer l'application "Je recrute", qui donne un accès direct à sa base de CV avec les coordonnées des candidats, sans même avoir déposé d'annonce. D'ailleurs, "il faut désormais six minutes maximum pour déposer une offre, les employeurs ayant besoin de services rapides, ergonomiques et simples", a ajouté Jean Bassères.



Le directeur général de Pôle emploi, Jean Bassères, lors du lancement de l'Employ Store, le 2 juillet 2015.

+ D'INFOS www.pole-emploi.fr

Expérimentation LE DISPOSITIF "ZÉRO CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE"

Après la promulgation le 29 février 2016 de la loi "d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée", le projet "Territoires zéro chômeur de longue durée" va entrer dans sa phase opérationnelle.

Il s'agit de proposer localement des "emplois utiles à tous les chômeurs de longue durée volontaires, sans surcoût pour la collectivité".

Des "entreprises à but d'emploi" (EBE) recruteront les personnes en CDI "à temps choisi".

Ce projet a été porté par le député PS Laurent Grandguillaume, à l'initiative du réseau emploi-formation d'ATD Quart Monde.



Le député Laurent Grandguillaume.

+ D'INFOS www.zerochomeurdelongueduree.org



Mission parlementaire sur le paritarisme UNE AGENCE NATIONALE POUR GÉRER LES DROITS À LA FORMATION



Le député PS Jean-Marc Germain.

La mission d'information sur le paritarisme présidée par le député UDI Arnaud Richard a rendu le 16 juin dernier son rapport d'information sur le paritarisme au président de l'Assemblée nationale.

Il propose de créer un Haut Conseil de la négociation collective et du paritarisme, chargé de dresser la liste des thèmes relevant de la négociation nationale interprofessionnelle et d'entretenir une navette consultative. La mission souhaite par ailleurs la création d'une Agence nationale de sécurité sociale professionnelle, chargée de gérer les droits, notamment attachés au compte personnel d'activité, et d'accompagner la progression professionnelle de tous. "Nous proposons un « reengineering » de l'organisation du temps de travail, notamment incluant les droits à la formation professionnelle", a indiqué le député PS Jean-Marc Germain, membre de la mission d'information.

+ D'INFOS
www.assemblee-nationale.fr

Fonction publique d'État POUR LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS

L'État souhaite porter à 10 000 le nombre d'apprentis dans ses administrations d'ici la fin de l'année (elles en comptaient 4 420 fin 2015). Parmi les mesures détaillées dans une circulaire : mieux communiquer sur les dispositifs existants et valoriser l'engagement des maîtres d'apprentissage dans leurs déroulés de carrière.

+ D'INFOS
www.gouvernement.fr



2^{es} RENCONTRES DES ACTEURS PUBLICS le 6 juillet à Paris

Organisées par Acteurs publics au siège de la Cour des comptes, sur le thème de l'efficacité de la dépense publique. Didier Migaud, premier président de la Cour des comptes, introduira cette journée au cours de laquelle ministres, directeurs d'administration centrale, élus, experts, syndicats interviendront.

www.acteurspublics.com/rencontres

17^e UNIVERSITÉ D'ÉTÉ 2016 DU MEDEF

les 30 et 31 août à Jouy-en-Josas (Yvelines) Toujours sur le campus d'HEC, l'Université d'été aura cette année pour thème : "Y croire et agir". "Elle insistera sur les moyens et les réformes à mettre en œuvre et à engager sans tarder."

www.medef.com

49 %

c'est la part des directeurs des ressources humaines pour lesquels la "rétention des talents" (fidélisation des salariés jugés les plus compétents) est un thème-clé. (7^e baromètre "Défis RH" ANDRH-Inergie).

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

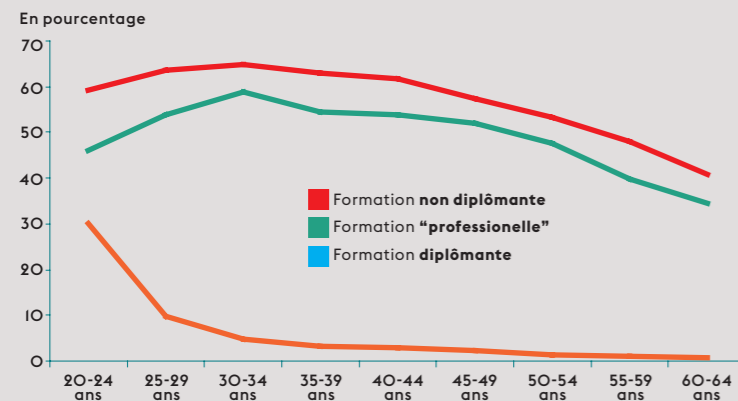


L'ACCÈS DES SALARIÉS SENIORS À LA FORMATION

L'accès à la formation décroît avec l'âge. À caractéristiques d'emploi identiques, les plus de 50 ans se forment moins que leurs cadets, même si ce phénomène tend à s'atténuer. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail vient de publier une étude sur la question.

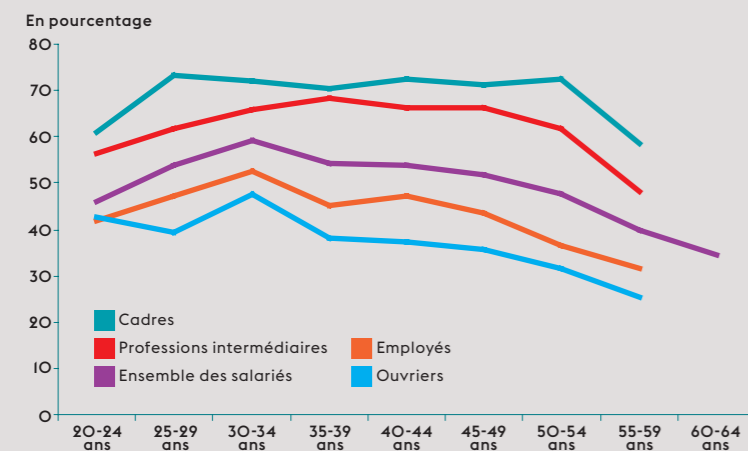
Source : Insee-Dares.

TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION SELON L'ÂGE



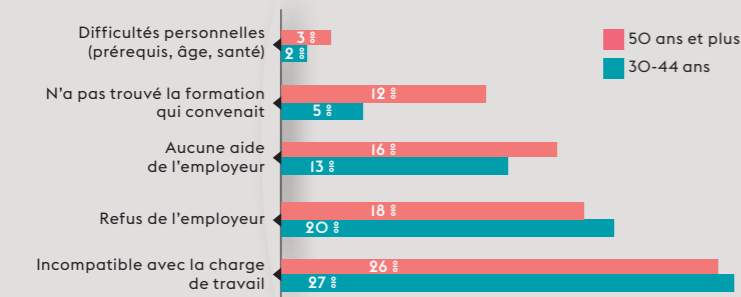
83 %
DES SALARIÉS ÂGÉS DE 50 ANS OU PLUS SE DÉCLARENT BIEN INFORMÉS DES DISPOSITIFS DE FORMATION

TAUX D'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE SELON L'ÂGE ET LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE



70 %
DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES OUVRIERS SENIORS SONT OBLIGATOIRES

LA RAISON PRINCIPALE QUI A EMPÊCHÉ LES CADRES ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DE SUIVRE UNE FORMATION



13 %
DES 55 ANS ET PLUS DÉCLARENT ÉPROUVER DES DIFFICULTÉS PAR MANQUE DE FORMATION



Lutte contre les réseaux djihadistes

LA FORMATION POUR PRÉVENIR LA RADICALISATION

Depuis un an et demi, la question est devenue et reste d'une actualité brûlante : comment lutter contre les réseaux djihadistes, et, avant tout, prévenir en amont la radicalisation ? Les acteurs publics mettent l'accent sur l'accompagnement et sur la formation. Explications.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- La formation proposée par l'Institut européen des politiques publiques
- La commission d'enquête sénatoriale de lutte contre les réseaux djihadistes
- Les missions du Comité interministériel de prévention de la délinquance

LA FORMATION DES ACTEURS LOCAUX À LA PRÉVENTION DE LA RADICALISATION

La radicalisation étant désormais un phénomène incontournable, les agents en contact direct avec le public doivent être formés à l'analyse du phénomène pour à la fois accompagner tous les citoyens et prendre en charge les personnes signalées comme radicalisées.

Célia Coste

Les deux sessions qui ont déjà eu lieu étaient saturées. Ils ont même dû refuser du monde. L'Institut européen des politiques publiques¹ (IEPP) a lancé cette année, en partenariat avec la société Sociétalis², une formation dédiée à la lutte contre la radicalisation. Dans un contexte marqué par la série d'attentats meurtriers en France, la question est plus que jamais d'actualité.

La session se déroule l'espace d'une journée et permet aux élus et agents territoriaux, principaux destinataires de la formation, de dépasser les idées préconçues. "Nous sommes partis de ce constat : tout le monde entend parler de radicalisation et d'islamisme sans comprendre et maîtriser le sujet. On a tendance à tout mélanger et le public ne trouve pas forcément toutes les explications nécessaires", indique Émir Deniz, directeur de l'IEPP. D'où l'intérêt de faire le point, en commençant par apporter une connaissance globale sur la civilisation arabo-musulmane. Développement du monde arabe, place et conception de l'Islam, enjeux géopolitiques... des éclairages essentiels pour comprendre le contexte social actuel. "Nous souhaitons sortir des préjugés répandus sur l'Islam en général, car il n'y a pas d'Islam en général", reprend le directeur. Après avoir fait le point sur les formes du radicalisme en France, les formateurs livrent quelques pistes pour permettre aux stagiaires de faire concrètement face aux dérives de radicalisation : "Par exemple, nous proposons des outils pratiques



Émir Deniz, directeur de l'Institut européen des politiques publiques (IEPP).

pour repérer les gens en train de se radicaliser afin de faire face à cette dérive."

Former les agents en contact direct avec le public

Les élus et les agents territoriaux forment le gros de la troupe des formations en présentiel. "C'est notre public de base, mais nous pouvons accueillir d'autres profils", précise Émir Deniz. Parmi les secteurs les plus concernés, on retrouve les animateurs socioculturels, le personnel hospitalier, les policiers municipaux : "Des agents en contact direct avec le public." Le succès des sessions de février et d'avril a poussé les organisateurs à réfléchir à de nouveaux formats. La formation à la lutte contre la radicalisation a donc vocation à prendre de l'ampleur. "Nous prévoyons de la développer sur plusieurs jours dans notre catalogue du mois de septembre. D'autant que nous conduisons déjà des actions d'accompagnement ciblées sur des territoires définis. Exemple dans la ville d'Arras, qui a lancé un diagnostic territorial concernant la radicalisation. Nous intervenons auprès des acteurs locaux pour construire une cartographie et permettre de fournir un conseil personnalisé." ●●●



1. Organisme de conseil et de formation pour les collectivités locales.

2. Cabinet de conseil en stratégie décisionnelle.

3 QUESTIONS À

Nathalie Goulet, sénatrice UDI, co-présidente de la commission d'enquête sénatoriale sur l'organisation et les moyens de la lutte contre les réseaux djihadistes en France et en Europe.



"Professionnaliser les acteurs de la déradicalisation"

Deux ans après le lancement des premiers programmes de déradicalisation, quel bilan tirez-vous des politiques publiques en la matière ?

La déradicalisation – je préfère le terme de "reconstruction du lien citoyen" – est un processus nouveau. Nous avons tâtonné et procédé avec les outils dont nous disposons : Comité interministériel de prévention de la délinquance, Miviludes [Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires], associations, centres de prévention, services sociaux, Pôle emploi, Missions

locales parfois... Aujourd'hui, il est impossible de parler de bilan puisque aucun outil d'évaluation des actions de ces structures n'existe. Il est temps d'en créer un.

Existe-t-il un programme de formation pour les professionnels de la déradicalisation ?

Non, justement. Les acteurs de terrain sont beaucoup trop dispersés. C'est une véritable armée mexicaine ! Il est temps de confier le pilotage de ces politiques à une institution unique, laquelle pourra satelliser les différentes structures engagées

dans la lutte contre la radicalisation. À mes yeux, c'est à l'Unité centrale de lutte contre le terrorisme (Uclat) de remplir ce rôle. Et évidemment, il est impératif d'élaborer un programme de formation national et unifié pour tous les professionnels impliqués auprès de ces jeunes.

Vous parlez même la création d'un diplôme de "déradicalisateur"...

D'une manière générale, il faut professionnaliser le secteur de la déradicalisation. Alors oui, je milite pour la création d'un cursus universitaire dédié.

Propos recueillis par Benjamin d'Algerre

REPÈRES

LA FORMATION DÉLIVRÉE À L'INSTITUT EUROPÉEN DES POLITIQUES PUBLIQUES

La formation délivrée à l'Institut européen des politiques publiques s'est fixé quatre objectifs : appréhender la civilisation arabo-musulmane, former et sensibiliser les acteurs à la culture et à la religiosité de leurs usagers, salariés ou citoyens, cerner les différentes tendances de l'Islam en France et faire un tour d'horizon du radicalisme en France. Le programme aborde dans un premier temps la civilisation arabo-islamique (sunnites et chiites, développement du monde arabe, laïcité et Islam, histoire européenne de l'Islam...). Il s'intéresse ensuite à la religion musulmane en tant que telle (les pratiques, la composition du Coran, les figures) et se termine sur le djihad et les dérives radicales de l'Islam. En proposant, entre autres, un focus sur l'Islam carcéral.



Le député socialiste Serge Blisko, président de la Miviludes.



Le ministre de l'Intérieur, lors de la Conférence sur la lutte contre le terrorisme et la radicalisation violente, le 6 juin 2016 à Paris.



LES PARTENAIRES DU "KIT DE FORMATION"
DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DE PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE



À Tours, le 11 mars dernier, lors de l'annonce de la création d'un centre de prévention de la radicalisation à Beaumont-en-Véron, près de Chinon. En présence notamment du député d'Indre-et-Loire Jean-Patrick Gille.

●●● **Formation de prévention à la radicalisation**

L'organisme n'est pas le seul à s'intéresser à cette thématique plus que jamais d'actualité. En effet, les services du ministère de l'Intérieur proposent une session de formation de deux jours sur la radicalisation à destination des acteurs locaux. "Depuis la mise en place des formations sur la prévention de la radicalisation en 2014 et 2015, près de 8 500 personnes ont été formées ou sensibilisées (42 formations, 32 sensibilisations en

préfecture) à la compréhension et à l'analyse du phénomène, aux enjeux géopolitiques et à la réponse publique mise en place en matière d'accompagnement des familles et de prise en charge des personnes signalées comme radicalisées. Sur le premier trimestre 2016, plus de 3 700 personnes ont été formées ou sensibilisées. Au total, 12 200 formations ont été dispensées", détaille-t-on au ministère. Ces formations bénéficient à des acteurs variés : personnel des services de l'État, des collectivités territoriales ou membres d'associations. En somme, toute personne publique susceptible d'être confrontée aux manifestations de la radicalisation. Pour assurer le bon fonctionnement de ces formations, un kit a été mis à la disposition des formateurs. Celui-ci a été élaboré par plusieurs acteurs spécialisés dans le sujet tels que le Centre de prévention des dérives sectaires, la Miviludes, Science Po Paris ou encore le Bureau central des cultes. Des formations qui évolueront au rythme de l'actualisation des nouveaux dispositifs et d'une meilleure connaissance du phénomène de radicalisation. En 2017, elles devraient permettre de sensibiliser près de 15 000 personnes. ●

DÉRADICALISATION : LES POLITIQUES PUBLIQUES EN QUÊTE DE PROFESSIONNALISATION

La France compterait entre 10 000 et 13 000 personnes ayant basculé dans l'Islam radical. Face à la menace, les pouvoirs publics ont décidé de muscler l'arsenal de "désembrièvement". Et envisagent le lancement d'un programme de formation unifié pour professionnaliser les acteurs du secteur.

Benjamin d'Alguerre

Annoncé au mois de mai, le premier centre de déradicalisation devrait ouvrir ses portes en juillet, à Beaumont-en-Véron, en Indre-et-Loire, malgré l'opposition des riverains et des élus locaux. Une première pour la France, qui n'a commencé à travailler en profondeur sur le sujet qu'en 2014. À terme, c'est une dizaine de structures du même type qui devraient s'ouvrir sur tout le territoire dans les deux ans à venir, placées sous la tutelle du Comité interministériel de prévention de la délinquance (CIPD). Une instance dont le secrétaire général, Pierre N'Gahane, a quitté ses fonctions le 8 juin pour prendre celles de préfet de la Charente. À l'heure où ces lignes sont écrites, l'identité de son successeur n'est pas encore connue. Ni, d'ailleurs, celle du directeur du futur centre tourangeau qui devrait essentiellement accueillir des "repentis", selon les ambitions de Manuel Valls.



Les mairies sont en première ligne, et plusieurs kits de formation ont été mis à la disposition des élus"

La police municipale, au plus près du terrain et des problématiques de prévention.



Développement foisonnant

Car la question est sensible. Depuis 2014, les initiatives anti-radicalisation se sont multipliées et ce, de façon anarchique. Dans son rapport du 22 janvier 2016, le CIPD indiquait que 63 préfectures avaient développé des structures de prévention contre l'embrigadement. Parfois en collaboration avec le mouvement associatif, parfois avec des psychologues ou des sociologues, mais aussi avec des professionnels de l'insertion comme Pôle emploi ou les Missions locales. Parmi ces acteurs de terrain, les mairies ont été placées en première ligne et plusieurs "kits de formation" ont été mis à la disposition des élus. "Mais pour autant, l'État ne leur a pas accordé les crédits nécessaires à l'accomplissement de cette mission", regrette Nathalie Goulet, sénatrice



75

structures de déradicalisation

reconnues et financées par l'État ont reçu près de 6 millions d'euros de subventions.



À droite, la sénatrice ÉELV du Val-de-Marne Esther Benbassa, ici lors de la présentation par Manuel Valls du plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme à la préfecture de Créteil, le 17 avril 2015.

de l'Orne et ancienne co-présidente, en 2014, de la commission d'enquête sénatoriale sur l'organisation et les moyens de la lutte contre les réseaux djihadistes en France et en Europe.

enfants dans un attentat, mais cela ne fait pas pour autant de lui un spécialiste du désambragement", confie un fonctionnaire du ministère de l'Intérieur.

Démontrer son efficacité

Entre 2014 et 2016, les 75 structures de déradicalisation reconnues et financées par l'État ont reçu près de 6 millions d'euros de subventions. Sans que pour autant l'efficacité des méthodes utilisées en leur sein n'ait encore fait l'objet d'une évaluation ni toujours démontré leur efficacité.

Des agents publics formés à la médiation sociale

Pourtant, les acteurs institutionnels du désendocinement ne sont pas livrés à eux-mêmes. Près de 12 000 agents publics (policiers, gendarmes, agents préfectoraux ou municipaux, agents SNCF) ont déjà été formés à la médiation sociale et à la connaissance de l'Islam.

"Beaucoup de programmes de formation ont été conçus par la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes), mais, pour autant, ils ne sont pas totalement adaptés à la problématique très particulière de la radicalisation islamiste", juge une source proche du dossier. Parallèlement, de nouveaux acteurs privés apparaissent sur ce "marché" émergent du désambragement, telles que certaines églises protestantes évangéliques.

Des outils pédagogiques à créer

En somme, les outils pédagogiques à diffuser auprès des experts sont encore en très large partie à créer. Pour l'instant, c'est à la Miviludes que revient la majeure partie de cette conception. De son côté, le gouvernement s'est engagé à labelliser "de 300 à 400" psychologues d'ici à la fin de l'année et à déployer environ 800 éducateurs spécialement formés dans le même temps. Un premier pas vers la professionnalisation de la lutte. ●

Pierre N'Gahane, ancien secrétaire général du Comité interministériel de prévention de la délinquance, ici à Genève lors de la Conférence sur la prévention de l'extrémisme violent, le 7 avril dernier.



© UN Geneva

Les Mife : accompagner les personnes, les entreprises et les territoires P. 17

Obtenir une allocation de formation pendant le hors temps de travail P. 18

Ecvet : un système de mobilité transnationale méconnu P. 19

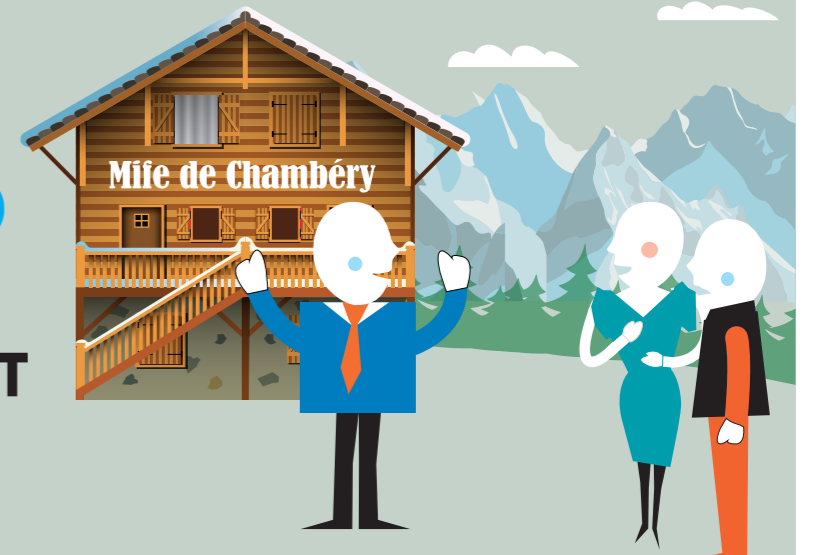


Nicolas Deguerry journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Les Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (Mife)

ACCOMPAGNER LES PERSONNES, LES ENTREPRISES ET LES TERRITOIRES



1 LES PERSONNES

L'accompagnement des personnes, c'est bien sûr "le cœur de l'activité de l'ensemble des Maisons de l'information sur la formation et l'emploi", confie Agnès Berjon, secrétaire générale d'InterMife France. Un accompagnement dont la spécificité est d'avoir été théorisée autour de trois grands modèles : "L'écoute centrée sur la personne de Carl Rogers, la méthode des histoires de vie et de la pédagogie de l'autobiographie raisonnée d'Henri Desroche, la pédagogie de la médiation de Reuven Feuerstein." Soit un triptyque qui a donné lieu à la "guidance professionnelle personnalisée", véritable marque de fabrique des Mife, où "le conseiller n'a plus une posture d'expert mais de médiateur, de facilitateur et de catalyseur" : "C'est la qualité de la relation qui va avoir une influence sur la dynamique de la personne." ●

2 LES TERRITOIRES

Pour expliquer la dimension territoriale, Agnès Berjon souligne que "le réseau a compris très tôt que l'accompagnement ne pouvait pas se faire dans le cadre d'une seule institution, mais devait s'inscrire dans une chaîne". Soit "la logique même du service public régional de l'orientation". La méthode : "Être force de propositions et à l'écoute des partenaires." Très investies sur la dimension communication, les Mife participent à de nombreuses "actions délocalisées", comme l'organisation de forums ou de salons. "Jamais seules", mais avec une "étoile de partenaires toujours construite à l'échelle territoriale". Ce qui lui permet d'assurer son rôle historique de "relais local des campagnes d'information nationale sur la formation et l'emploi".

3 LES ENTREPRISES

Berceau des Mife avec Chambéry, Rhône-Alpes est aussi la première région à s'être ouverte aux entreprises. Agnès Berjon le souligne, le service aux entreprises s'est d'abord développé dans le cadre d'actions de soutien à la création d'entreprise, "ce qui permet ensuite d'accompagner celles qui se créent..." Le deuxième point d'entrée, aujourd'hui développé principalement en Bourgogne, Normandie et Rhône-Alpes, est fourni par la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les Mife vont directement frapper à la porte des entreprises pour proposer leur pédagogie d'accompagnement et disposent de la méthode Guidance'RH, déclinaison entreprise de la guidance personnalisée. ●



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR



Obtenir une allocation de formation PENDANT LE HORS TEMPS DE TRAVAIL



L'OBJECTIF DE L'ALLOCATION DE FORMATION EST DE FAVORISER LA FORMATION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ.

L'allocation de formation constitue une rémunération versée par l'employeur au salarié pour les heures de formation suivies en dehors du temps de travail, dans l'un des dispositifs suivants : plan de formation (pour les actions de développement des compétences, catégorie 2) et période de professionnalisation. "Autrement dit, le versement de l'allocation de formation n'est effectif que si la formation réalisée hors temps de travail est à l'initiative de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié", souligne Alice Vielajus, chargée d'études à Centre Inffo. En revanche, l'allocation de formation n'est pas versée si le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) pour se former en dehors du temps de travail, ou sollicite un congé individuel de formation hors temps de travail (Cif-HTT). Il en est de même si le salarié réalise en dehors

de son temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience. L'allocation de formation est égale à 50 % de la rémunération horaire nette de référence du salarié concerné. Le montant de cette allocation s'ajoute à son salaire. Un accord de branche peut prévoir une majoration de l'allocation d'au moins 10 % lorsque le salarié est

contraint, durant sa formation, d'engager des frais supplémentaires pour garder son enfant. Un document retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées par le salarié et déterminant le montant de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie. ●

DANS LE CADRE DU PLAN OU DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Pour le plan de formation comme pour la période de professionnalisation, il existe des limites au nombre d'heures réalisables en dehors du travail, à savoir 80 heures par an et par salarié, ou, dans le cas du plan et pour les salariés au forfait, 5 % du forfait annuel, en jours ou en heures. Par ailleurs, la formation doit faire l'objet d'une contractualisation dans le cadre de ces deux dispositifs. L'employeur doit définir, avant le départ en formation, la nature des engagements qu'il prend en termes de reconnaissance des acquis de la formation. Les références : articles L. 6321-10 et D. 6321-5 à D. 6321-10 du Code du travail.



Knock Billy
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION



DEPART	
ACQUIS D'APPRENTISSAGE	0,9 H
UNITÉS D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE	1,5 H
POINTS ECJET	1,8 H
PROCESSUS DE TRANSFERT ET D'ACCUMULATION	2,0 H

Ecjet UN SYSTÈME DE MOBILITÉ TRANSNATIONALE MÉCONNUE



ECJET : EUROPEAN CREDIT SYSTEM FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING. DE L'AVEU-MÊME DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, TRÈS PEU DE PERSONNES CONNAISSENT CE SYSTÈME EUROPÉEN DE CRÉDIT D'APPRENTISSAGES POUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELLES POURTANT INITIÉ EN 2004.

Instrument européen conçu, selon le Centre pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), "pour rendre les systèmes d'enseignement et de formation professionnels plus transparents", Ecjet vise à "permettre aux stagiaires d'effectuer une partie d'un parcours de formation professionnelle dans plusieurs organismes de formation" dans le même pays ou à l'étranger. Appliqué dans la plupart des pays européens, ce système concerne les certifications à tous les niveaux du "cadre européen des certifications" et permet, notamment, de transférer des unités d'acquis d'apprentissage, de s'appuyer sur des partenariats entre les établissements et de supprimer la nécessité d'évaluer

une seconde fois les stagiaires passant d'un établissement ou d'un organisme de formation à un autre. "Le système se compose de points cumulables et transférables permettant d'obtenir une certification aussi bien dans le cadre d'apprentissages formels qu'informels", explique Régis Roussel, responsable du département Régions-Europe-International à Centre Inffo. Quatre principaux éléments définissent Ecjet : les "acquis d'apprentissage" (*learning outcomes*) désignent ce qu'une personne sait, comprend et est capable de faire au terme d'un processus d'apprentissage ; les "unités d'acquis d'apprentissage" (*units of learning outcomes*) servent à leur description structurée (dimension qualitative) ; les "points Ecjet" décrivent les acquis sous forme numérique et les pondèrent en vue d'une certification finale (dimension quantitative) ; enfin, les "processus de transfert et d'accumulation" englobent des accords et des documents qui permettent la reconnaissance des unités de formation. Ainsi, Ecjet fournit aux prestataires, aux experts et aux autorités compétentes un instrument

permettant de structurer les contenus de manière comparable sur la base de ces unités d'acquis d'apprentissage. Pour pallier la méconnaissance du système, et ne pas limiter son impact à sa seule fonction d'outil transnational permettant la mobilité, le Cedefop préconise davantage d'actions d'orientation et de conseil. Il analyse l'évolution de la situation et publie chaque année un rapport de suivi, dont une analyse par pays. ●

LES EXPERTS D'ECJET FRANCE

Des équipes nationales d'experts assurent la mise en œuvre du système dans chaque État. La partie française est pilotée par l'agence Erasmus+. Ecjet France est composée d'experts relevant de branches professionnelles (Anfa, etc.), de ministères certificateurs (Éducation nationale, Agriculture, Ville, Jeunesse et Sports, etc.), de commissions interministérielles (Commission nationale de la certification professionnelle, etc.) ou d'organismes consulaires (Chambres de métiers et de l'artisanat, Chambres de commerce et d'industrie, etc.).

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Dossier de la presse de Centre Inffo LES PARTENAIRES SOCIAUX, PIVOT DE LA RÉFORME

Quel rôle les partenaires sociaux jouent-ils à travers le Copanef ? Lancement de la certification CléA ; élaboration de la liste nationale des certifications éligibles au compte personnel de formation ; "plan 500 000" ; démarche qualité ; VAE ; quadripartisme régional ; portraits des président et vice-président du Copanef... Ce dossier de la presse de Centre Inffo détaille concrètement les modalités d'action des organisations patronales et syndicales dans le cadre de la loi du 5 mars 2014. ●



+ D'INFOS

Téléchargeable gratuitement sur : www.actualite-de-la-formation.fr/rubriques/les-dossiers-de-centre-inffo/les-partenaires-sociaux-pivots-de-la-reforme.html

Ressource en accès libre TROUVER SON OPCA à partir de sa convention collective

De quel Opcas dépend cette entreprise ? La réponse est loin d'être évidente pour qui n'est pas initié aux arcanes administratifs de la formation professionnelle continue. Pour faciliter cette recherche, Centre Inffo a établi la correspondance entre branche professionnelle et Opcas dans un tableau à consulter et télécharger sur le site www.droit-de-la-formation.fr. Il ne reste plus qu'à trouver de quelle convention collective dépend l'entreprise... ●

+ D'INFOS

www.droit-de-la-formation.fr/IMG/pdf/tableau_trouver_opca_8avril2016.pdf

Ressources en ligne en accès libre DOSSIER DOCUMENTAIRE RÉGIONS ET DÉCROCHAGE SCOLAIRE

Dans le cadre des Journées d'information et d'échanges de pratiques pour les Conseils régionaux organisées les 9 et 10 juin 2016, en partenariat avec le CNFPT, la Région Centre-Val de Loire et Centre Inffo, un dossier documentaire "Lutte contre le décrochage et mise en œuvre des PSAD [plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs], de la remédiation à la prévention : quel nouveau rôle pour les Régions ?" a été réalisé par Centre Inffo. Une sélection d'articles et une bibliographie permet d'approfondir la question des stratégies régionales face au décrochage scolaire.

Comme toutes les productions du département Documentation de Centre Inffo, ce dossier est téléchargeable sur le site Ressources de la formation. ●

+ D'INFOS

www.ressources-de-la-formation.fr/

Matinée d'actualité Paris, Asiem, 7 juillet 2016, 9-13 h EXIGENCES QUALITÉ DES FINANCEURS PUBLICS ET OPCA-OPACIF : l'apport des labels et certifications publiés par le Cnefop

En application du décret "Qualité des actions de formation" du 30 juin 2015, le Cnefop a publié le 7 juin 2016 une première liste de 10 certifications et labels qualité présumés garantir le respect des critères qualité du décret. À cette occasion, Centre Inffo organise une matinée d'actualité pour aider les prestataires de formation à définir leur stratégie qualité : comprendre les orientations suivies par le Cnefop pour publier sa liste, connaître les premiers indicateurs retenus par les financeurs publics et mutualisateurs, anticiper l'impact des exigences des financeurs sur leurs pratiques pédagogiques et organisationnelles. Une matinée organisée avec la participation de la DGEFP, du Cnefop et du Copanef, avec le témoignage d'organismes certificateurs et de financeurs. ●

+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr, Rubrique Agenda de nos événements
Inscription : contact.formation@centre-inffo.fr

Opcalia 232 MILLIONS D'EUROS REVERSÉS AUX RÉGIONS AU TITRE DE L'APPRENTISSAGE

Au titre de la taxe d'apprentissage, Opcalia a collecté cette année près de 500 millions d'euros, dont 232 millions vont être reversés aux Régions au titre de la "fraction régionale".

L'Association des Régions de France (ARF) et Opcalia ont signé le 15 juin dernier un accord-cadre visant à développer l'emploi régional au travers de l'activation de dispositifs tels que le plan 500 000 formations, dont l'État a confié la mise en œuvre aux Régions. Les signataires se sont aussi engagés à mettre en œuvre des opérations conjointes visant l'insertion des jeunes via des parcours de professionnalisation et d'apprentissage. "Nous mettons en place une ligne directrice et des objectifs nationaux communs tout en laissant aux Régions le choix de décider de la déclinaison

territoriale", a indiqué Philippe Richert, le président de l'ARF. "Cet accord participe ainsi de cette ambition paritaire d'Opcalia de construire un partenariat renforcé avec chacune des nouvelles Régions", a ajouté le président d'Opcalia, Patrice Lombard. Chaque année, les Régions consacrent 2 milliards d'euros à leurs

politiques en matière d'apprentissage (prime aux employeurs d'apprentis, financement des CFA, dispositifs d'accompagnement en matière de mobilité et de logement des apprentis, etc.). ●

+ D'INFOS

www.arf.asso.fr ● www.opcalia.com



La remise du chèque, le 15 juin. De gauche à droite, la députée Monique Iborra, François Bonneau (ARF), Carine Chevrier (DGEFP), Philippe Richert et Gérard Cherpion (ARF), Jean-Pierre Hulot (Opcalia), Marie Russo et Patrice Lombard (Opcalia).

France Digitale FORMER POUR DÉVELOPPER L'ÉCOSYSTÈME NUMÉRIQUE"



Olivier Mathiot, cofondateur et président de PriceMinister, est coprésident de France Digitale.

Le 6 juin dernier, l'association France Digitale dressait un premier bilan des consultations d'"entrepreneurs du numérique" qu'elle conduit actuellement sur le thème des "obstacles au développement de l'écosystème numérique". Elle prépare des recommandations autour de la formation des plus jeunes et des demandeurs d'emploi, la culture d'entreprise ("comment la développer dès le plus jeune âge"), les ressources humaines et l'innovation. ●

+ D'INFOS www.francedigitale.org

Éducation nationale "BURN-OUT" CHEZ LES INSPECTEURS

Selon une étude portant sur le moral des inspecteurs de l'Éducation nationale, "beaucoup apparaissent en souffrance". Réalisée par Georges Fotinos, ancien inspecteur général, et le psychiatre Juan Mario Horenstein, cette enquête révèle "un malaise profond" chez les inspecteurs. Un sur deux s'estime insuffisamment écouté, respecté ou considéré. Avec le sentiment que leur hiérarchie ne les soutient pas. Huit sur dix pointent une dégradation ces dix dernières années. ●

+ D'INFOS www.sien-uns-education.org

Commission européenne DIX ACTIONS POUR "DOTER LES EUROPÉENS DE MEILLEURES COMPÉTENCES"

La Commission européenne a présenté le 10 juin dernier une nouvelle "stratégie globale" en matière de compétences. Marianne Thyssen, commissaire pour l'emploi, invite les États membres à "améliorer leur adéquation aux besoins du marché du travail".

Quatre des dix actions proposées sont lancées immédiatement. En premier lieu, une "garantie des compétences" pour les adultes peu qualifiés. Le cadre européen des certifications (CEC) va être révisé pour promouvoir son utilisation. Une "coalition en

faveur des compétences et des emplois numériques" constituera "un large réservoir de compétences". Et un "plan de coopération sectorielle en matière de compétences" mettra l'accent sur la veille stratégique pour remédier aux pénuries de compétences. Les six autres actions sont programmées à l'horizon 2017. Parmi elles, un "outil de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers" permettra de "déterminer rapidement les compétences et qualifications des demandeurs d'asile, réfugiés et autres migrants". ●

+ D'INFOS
<http://ec.europa.eu>

Marianne Thyssen, commissaire pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs, a présenté ces actions.



Anact et ANLCI CONJUGUER QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Hervé Lanouzière, directeur général de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), et Hervé Fernandez, son homologue de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme)

ont signé un accord de partenariat, le 15 juin dernier dans les locaux de l'Anact, à Lyon. Leur objectif est de "favoriser la prise en compte des situations d'illettrisme dans le cadre des actions d'amélioration des conditions de travail, favorisant la réduction du stress des salariés concernés, tout en améliorant la performance des entreprises sensibilisées". Les deux agences échangeront des informations pour sensibiliser leurs partenaires. ●

+ D'INFOS
www.qualitedevieautravail.com

CNFPT 10 000 FORMATIONS AUX VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE

Le Centre national de la fonction publique territoriale a lancé la mise en œuvre du plan de formation "Valeurs de la République et laïcité".

Il est destiné aux personnels de l'État, territoriaux ou associatifs en contact quotidien avec les publics issus notamment des quartiers prioritaires de la politique de la ville. L'objectif est de former plus de 10 000 personnes par an, sous le pilotage des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et des délégations du CNFPT. "Pour des professionnels de terrain, confrontés à des situations et des problématiques inédites, l'application de la laïcité, principe fondamental des valeurs de la République, doit faire l'objet d'un immense travail de pédagogie", explique le CNFPT. ●



François Deluga, président du Centre national de la fonction publique territoriale, et Marie-Caroline Bonnet-Galzy, commissaire générale à l'égalité des territoires, ont signé un accord de partenariat le 1^{er} juin, à l'occasion du Salon des maires.

+ D'INFOS www.cnfpt.fr

France Stratégie L'ÉDUCATION PEUT À ELLE SEULE FAVORISER LA CROISSANCE



Le professeur Eric Hanushek.

Une réforme éducative pourrait avoir pour effet d'augmenter la croissance d'un point de PIB par an. C'est ce que prévoit une étude des universitaires Eric Hanushek (Stanford) et Ludger Woessmann (Munich), citée par France Stratégie.

Ils ont rapporté sur une longue période le taux de croissance

de vingt-quatre pays de l'OCDE à celui de leur capital humain. Une réforme qui conduirait à rehausser le score Pisa

(suivi des acquis des élèves) de la France au niveau de celui de l'Allemagne rapporterait 11,5 milliards d'euros brut en gains de PIB annuels d'ici 2050. France Stratégie insiste sur la nécessité de réduire les inégalités scolaires "dont la France détient le record mondial, avec un écart de performance des élèves de l'ordre de 24 %, contre 9 % en Allemagne". ●

+ D'INFOS www.strategie.gouv.fr

Bretagne UN TOUT NOUVEAU DISPOSITIF DE VEILLE PERSONNALISÉE

"Pour 2016, offrez-vous une veille personnalisée !" Le Gref, Carif-Oref Bretagne, propose de profiter de son expertise en s'inscrivant directement pour recevoir par mail des alertes emploi-formation : études régionales sectorielles, compétences de base et illettrisme, décrochage en formation, insertion de jeunes, orientation tout au long de la vie, etc. "Ce système d'alerte est vraiment nouveau, explique-t-on au Gref. Il s'adresse aux professionnels ou aux personnes en formation se destinant aux métiers de la formation. Rien n'empêche un internaute du grand public de cliquer et de s'inscrire, mais les informations sont effectivement techniques et conçues pour des professionnels de la formation." ●

+ D'INFOS www.doc.gref-bretagne.com

Chambres de commerce et d'industrie PRÉPARATION DES ÉLECTIONS

André Marcon, le président de CCI France, vient de lancer les appels à candidatures. Du 20 octobre au 2 novembre prochain, 2,9 millions d'entreprises seront appelées à élire leurs représentants dans les 116 chambres de commerce et d'industrie.

"Ces élections sont importantes pour dire aux pouvoirs publics comment le marché de l'emploi et de la formation doit s'adapter aux besoins réels des entreprises", a souligné André Marcon. Avec 400 000 stagiaires accueillis chaque année dans 186 centres répartis sur tous les territoires, les CCI constituent l'un des plus importants



André Marcon, président de CCI France.

réseaux nationaux de formation continue. Les formations au management, aux métiers du commerce et en langues, notamment, font partie de leurs spécialités. Au total, ce sont 600 000 personnes qui sont formées chaque année, du CAP au diplôme d'ingénieur ou de grande école de commerce, par la voie de l'apprentissage ou grâce à la formation continue. Le vote se déroulera par correspondance ou par internet. La parité sera un axe fort de ce scrutin : les candidats titulaires devront obligatoirement avoir un suppléant de sexe opposé. ●

+ D'INFOS
www.cci.fr

ArcelorMittal LA SEMAINE DE LA FORMATION

Du 13 au 17 juin dernier, le groupe ArcelorMittal organisait sa "Semaine de la formation" pour l'ensemble de ses salariés dans le monde, soit 43 500 participants sur 130 sites. Des dizaines d'ateliers et sessions de formation et d'initiation ont été proposés.



Durant la Semaine de la formation chez ArcelorMittal.

Le thème central était le plan stratégique Action 2020 qu'ArcelorMittal a dévoilé en février. Sur les sites français d'ArcelorMittal, les équipes ont pu "redécouvrir l'offre de formation mise à leur disposition pendant toute l'année" avec des sessions sur le compte personnel de formation ou le e-learning, sans oublier les formations obligatoires. Avec aussi des sessions spécifiques sous forme de conférences, ateliers, stands ou mises en situation. L'accent était mis sur la sécurité, avec le déploiement de la campagne "Take Care". Et quatre "déjeuners formations" ("Lunch & Learn") ont été proposés par ArcelorMittal University sur les thèmes du leadership, du changement, de la stratégie et de l'efficacité personnelle. ●

D'INFOS
<http://corporate.arcelormittal.com>

Terra Nova DES ORGANISATIONS "RESPONSABILISANTES"

La fondation Terra Nova vient de publier une note sur l'autonomie des salariés.

Laquelle "régresse dans notre pays tandis que le travail s'intensifie et que la monotonie des tâches augmente", analysent les auteurs. L'autonomie est pourtant un levier essentiel d'amélioration de la "qualité de vie au travail", de l'engagement des salariés et de la performance. C'est ce qu'ont compris certaines entreprises industrielles qui expérimentent des démarches de responsabilisation. Redonner du "pouvoir d'agir et d'expression" aux salariés est une voie de compétitivité à explorer, assure Terra Nova. ●

D'INFOS
<http://tnova.fr/notes-vers-des-organisations-du-travail-responsabilisantes>

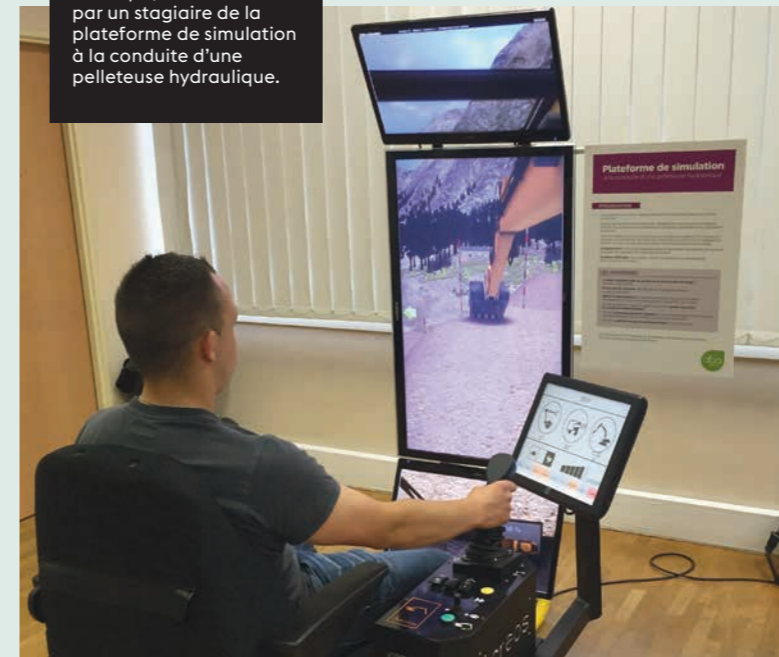
- AFPA -

MÉTIS, PLATEFORME NUMÉRIQUE DE FORMATION

Métis est une plateforme reliée au système d'information de l'Afpa. Elle intègre les "guides formateurs", les "livrets stagiaires" et toutes les ressources pédagogiques mises à disposition par la direction de l'ingénierie et de l'innovation pédagogique de l'Afpa.

Disponible depuis le 16 juin sur dix sites pilotes et pour onze titres professionnels, Métis fournit aux stagiaires, outre les ressources pédagogiques qui leur sont nécessaires, des services accessibles à partir de lieux différenciés (en centre, en entreprise, à domicile ou dans des lieux intermédiaires), des outils d'échange pour travailler seul, en sous-groupe ou en groupe, en même temps ou de façon asynchrone, avec ou sans formateur. Chaque formateur peut d'ailleurs adapter son parcours de formation, l'enrichir avec ses propres ressources, créer ses activités pédagogiques et personnaliser les parcours des stagiaires. Pour Yves Barou, Métis constitue "la pierre angulaire de la digitalisation de l'Afpa. C'est la première plateforme francophone et concurrentielle de ce que veut faire Google". Elle a été codéveloppée avec Orange Applications for Business, qui est l'entité d'Orange spécialisée dans les objets connectés. Un partenariat qui date de février 2015 et qui prévoit la mise en commun des compétences technologiques et pédagogiques "au service de l'intégration du numérique dans la formation". À l'issue de cette phase pilote, l'Afpa prévoit de déployer Métis pour l'ensemble de ses formations, en utilisant les serveurs virtuels de CloudWatt. Ce sera au quatrième trimestre 2016. ●

Le 16 juin dernier, lors de la conférence de presse de l'Afpa, démonstration par un stagiaire de la plateforme de simulation à la conduite d'une pelleuse hydraulique.



Transformation digitale LANCEMENT DU "LAB' SOCIAL LEARNING" DE L'AFPA

L'Afpa vient de lancer le "Lab' social learning", structure cofondée avec huit start-up pour développer une offre d'apprentissage digital. Un laboratoire collaboratif qui participe du "mouvement de fond vers la digitalisation".

Knock Billy

Le Lab' est un lieu de rencontres et d'échanges dédié à l'élaboration d'innovations technologiques et pédagogiques. Des coopérations qui permettront "d'irriguer et d'enrichir les nouvelles formes de formation professionnelle", s'est réjoui Yves Barou, président de l'Afpa, lors de la présentation de ce Lab', le 16 juin dernier : "Les expériences pilotes menées par l'Afpa démontrent l'efficacité d'une pédagogie inédite,

multimodale, ludique, où l'on conjugue présentiel et à distance, a-t-il ajouté. Plus accessible, plus personnalisée, ludique et interactive, la formation professionnelle numérique doit réussir sa transformation."

Le digital permet de se former "à la carte" : chacun peut choisir d'acquérir les blocs de compétences qui lui sont nécessaires. "Digitaliser sa formation, pour l'Afpa, c'est inventer de nouvelles formes d'apprentissage, pour décliner autrement les bases de sa pédagogie : reproduire des situations de travail, transmettre des gestes et comportements professionnels, apprendre l'autonomie dans le collectif."

Le Lab' va aider à la mise en œuvre du plan 500 000 formations. Mais il a vocation à être pérennisé au-delà. ●

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 >

QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE MET DES "BLOCS DE COMPÉTENCES" DANS SES DIPLÔMES

L'Éducation nationale, premier certificateur en termes de diplômes professionnels et offreur de formation continue par son réseau des Gréta, a examiné, suite à la loi du 5 mars 2014 sur la formation, les modalités de construction de "blocs de compétences" au sein de ses diplômes professionnels.

Philippe Grandin

LA SOLUTION

QUI ?

La Direction générale de l'enseignement scolaire

du ministère de l'Éducation nationale, avec l'appui d'autres services et directions, et les travaux des Inspections générales.

QUOI ?

Les "blocs de compétences",

définis comme des ensembles de compétences nécessaires à la réalisation d'une activité complète et autonome, ou groupe cohérent d'activités.

POURQUOI ?

La délivrance d'attestations,

particulièrement utiles dans le cadre de validations des acquis de l'expérience.

En référence à la loi du 5 mars 2014, l'Éducation nationale a mené une réflexion sur les conditions et modalités de construction de blocs de compétences au sein de ses diplômes professionnels. La loi permet en effet que la formation professionnelle des adultes, financée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ait pour objectif l'obtention "d'une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), visant l'acquisition d'un bloc de compétences...".

Comme l'explique Brigitte Doriath, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), "cette loi a contribué à la finalisation d'une réflexion sur les blocs de compétences pour les diplômes de l'Éducation nationale (certificat d'aptitude professionnelle, baccalauréat professionnel et brevet de technicien supérieur)".

La préparation des décrets

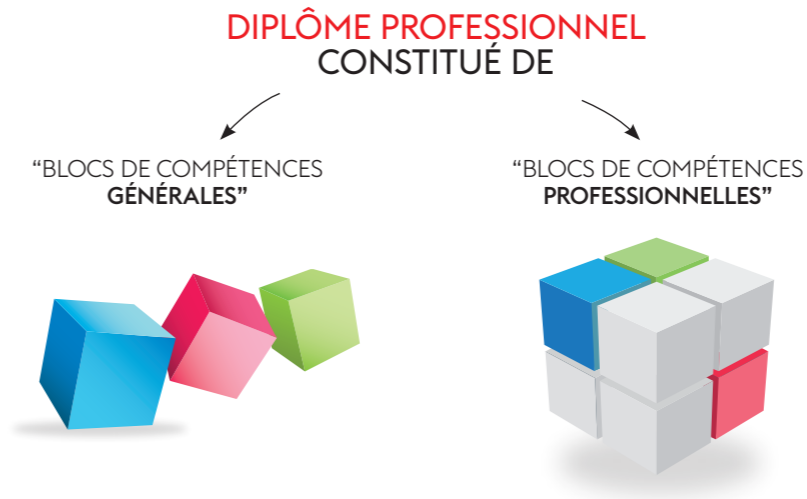
La réflexion a été menée par un groupe de travail au sein de la sous-direction de la DGESCO, alors que dans le même temps, l'Inspection générale de l'Édu-



Yves Beauvois, chef du bureau de la formation professionnelle à la DGESCO, et par ailleurs administrateur de Centre Inffo.

cation nationale et l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche analysaient l'opportunité d'intégrer les blocs de compétences dans les diplômes et d'envisager des modalités d'acquisition progressive de ces derniers. Comme en témoigne un rapport de ces deux inspections daté de novembre 2015.

Des représentants du ministère de l'Agriculture, et ponctuellement, de la Direction générale de l'enseignement supérieur et



de l'insertion professionnelle (pour le BTS) se sont également associés à cette réflexion.

"Les diplômes professionnels de l'Éducation nationale, reprend Brigitte Doriath, comprennent une forte part d'enseignements généraux (mathématiques, physique, lettres...), et la question était de savoir si nous avons intérêt à intégrer ces mêmes enseignements dans les blocs de compétences professionnels relatifs au CAP, au bac pro et au BTS." Réponse ? "Finalement non, car nous avons considéré qu'eu égard à la répartition différente des enseignements généraux d'un diplôme à l'autre, cela aurait eu comme effet d'alourdir considérablement le travail des commissions professionnelles consultatives et, de surcroît, de rigidifier le système et les passerelles d'un diplôme à l'autre", indique la sous-directrice.

Les décrets prévus, qui s'appuient sur ces travaux, visent respectivement le CAP, le bac pro et le BTS dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience. Les autres diplômes professionnels (mention complémentaire, brevet des métiers d'art, brevet professionnel, diplôme des métiers d'art) feront l'objet de décrets spécifiques.

La définition du "bloc de compétences"

La réflexion a posé plusieurs principes structurants. Le diplôme professionnel est ainsi constitué de "blocs de compétences générales" ou de "blocs de compétences professionnelles", définis par la commis-

sion professionnelle consultative du diplôme. Chaque bloc de compétences (ensemble de compétences nécessaires à la réalisation d'une activité complète et autonome, ou groupe cohérent d'activités) correspond à une unité et une seule (l'unité étant le terme réglementaire français et européen désignant une partie d'un diplôme). Autrement dit, le diplôme professionnel est une somme d'unités.

Utilisable dans le cadre d'une VAE

L'acquisition d'un ou de plusieurs blocs de compétences se traduit par la délivrance d'une attestation à partir du moment où le candidat a obtenu une note supérieure à 10 sur 20 ou s'il a validé partiellement un diplôme en VAE.

"Dans le cadre d'une VAE, certains candidats combinent les unités acquises (dont la durée de validité est de cinq ans) avec une formation ou une expérience professionnelle complémentaire. L'idée est ici de construire des parcours combinés qui, favorisant l'accès au diplôme, invitent à s'y engager", précise Brigitte Doriath. Le candidat peut demander à conserver les notes supérieures ou égales à la moyenne qu'il a obtenues et peut les conserver pendant cinq ans. Au-delà, il peut, à sa demande, être dispensé des épreuves d'examen propres à ces unités et se concentrer sur la préparation des épreuves relatives aux unités manquantes.

"En définitive, ces dispositions ont pour objectif de faciliter l'accès progressif au diplôme, en alliant discontinuité des parcours de formation et fluidité d'accès à la certification", conclut Brigitte Doriath. ●

Brigitte Doriath, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie à la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO).



L'idée est de construire des parcours combinés qui favorisent l'accès au diplôme"



3

décrets étaient attendus, deux sont parus au Journal officiel du 12 juin dernier.

DE L'ÉCHEC SCOLAIRE À LA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE

Fière de ses quatre-vingt ans qui font d'elle l'une des plus anciennes écoles de production, l'École libre d'apprentissage de Grenoble (Élag) est le fleuron local de la formation aux métiers de la productique mécanique.

Nicolas Deguerry



Seule fille de l'école, Marine Blasquez, 15 ans.

“

Vous vous rendez compte, mon mari est professeur d'économie à l'Université et c'est un tourneur-fraiseur qui est ministre de l'Économie !

Proféré par un autre professeur d'économie – de lycée –, ce propos

rageur qui visait Pierre Bérégoz nous avait au moins enseigné que le diplôme ne protège pas de la bêtise. L'histoire bégaierait-elle ? Trente ans plus tard, nous voici devant une ribambelle de jeunes anciens élèves en mécanique s'évertuant à convaincre leurs encore plus jeunes successeurs qu'un bel avenir se présente à eux. Évoquant comme tant d'autres ses souvenirs d'échec scolaire, Thibaut, promotion 2005 et aujourd'hui technicien de programmation résume : *“La mécanique, c'est disgracieux à souhait mais c'est une mine de jobs en or !”*

UN RÉSEAU EN EXPANSION

Nées voici plus d'un siècle en Rhône-Alpes où elles sont longtemps restées cantonnées, les écoles de production connaissent un regain d'intérêt depuis 2009. Face à la variété des difficultés d'insertion, le modèle de l'école-entreprise séduit désormais des acteurs politiques de tous bords. Leur nombre a plus que doublé en moins de dix ans pour atteindre vingt établissements aujourd'hui répartis sur huit régions. Une quinzaine de projets supplémentaires sont à l'étude ou en cours de réalisation, à découvrir sur www.ecoles-de-production.fr.

Ce qu'est une “école de production”

Alternant cours théoriques et pratiques dans la même journée et sur un même lieu, le format de l'école de production convient parfaitement à des jeunes qui délaissent l'enseignement général sans pour autant vouloir – ou pouvoir – intégrer l'apprentissage. Directrice de l'École libre d'apprentissage de Grenoble (Élag), Françoise Romero en est convaincue, le concept de l'école-entreprise¹ propose aux jeunes des *“conditions pédagogiques optimales pour apprendre un métier en faisant”*. Et les résultats semblent lui donner raison : après les 100 % de réussite au bac pro Technicien d'usinage en 2015, l'école peut s'enorgueillir de 50 % d'insertion directe dans le monde du travail et 50 % de poursuite d'études en BTS ou IUT.

Spécialisée dans la productique mécanique, l'Élag prépare, il est vrai, à un domaine qui recrute et offre des débouchés locaux : rien qu'en Rhône-Alpes, la mécanique représente plus de 5 000 entreprises et près de 12 000 emplois dans l'usinage².

Ancien président d'une entreprise locale et aujourd'hui adjoint de direction de l'Élag, Gérald Lupo témoigne : *“Nous sommes réputés au niveau mondial et reconnus comme la Silicon Valley de la mécanique de haute précision et de la nanomécanique.”* Lui qui estime que c'est l'échec scolaire qui l'a amené à devenir chef d'entreprise rappelle aux jeunes qu'il a formé une centaine



“Sur le tour”, à l'École libre d'apprentissage de Grenoble.

d'apprentis et qu'aucun n'est en échec professionnel. Petit bémol : *“Je me reconnais dans votre parcours, parfois moins dans votre attitude...”* Manière de leur rappeler qu'au-delà des promesses d'avenir radieux qui leur sont présentées, il leur revient tout de même de parfois éteindre leur portable...

PDG de l'entreprise locale MGF qui accueille en permanence des alternants, Ange Grimaldi nous confirme sa difficulté à trouver des gens motivés : *“On paie les frais de beaucoup de dénigrement de l'industrie”*, estime-t-il. Seule fille de l'école, Marine Blasquez, 15 ans, ne semble pas avoir de problème de discipline. Concédant quelques difficultés dans les matières générales, elle dit toute sa motivation à travailler en atelier. Chef d'atelier chez MGF, David Marchand confirme : *“Partir d'un plan et arriver à une pièce, c'est grisant, il y a vraiment une fierté et une dimension artistique”*, sourit-il.

Vers une évolution statutaire ?

Reconnue école technique privée hors contrat depuis 2006, l'Élag est financée à 50 % par les commandes des entreprises, à 25 % par la taxe



Françoise Romero, directrice de l'École libre d'apprentissage de Grenoble.



Partir d'un plan et arriver à une pièce, c'est grisant”

d'apprentissage et à 25 % par la Région. À cet égard et alors que la nouvelle mandature régionale a émis le souhait de voir leur statut évoluer pour permettre la diversification des financements, Françoise Romero exprime sa perplexité face à une demande qui ne dépend pas de la seule volonté des écoles de production.

En 2012, le sénateur de la Haute-Savoie, Jean-Claude Carle, avait déposé une proposition de loi – refusée –, qui visait à les rattacher au ministère en charge de la Formation professionnelle³. Récemment, des amendements sénatoriaux à la loi Travail visaient à les rendre éligibles à une partie de la taxe d'apprentissage.

Ouvert aux évolutions statutaires, le réseau entend par ailleurs bien conserver la spécificité de son modèle. Prudente face à la formation continue, l'Élag n'accueille ainsi que deux personnes en reconversion. Et à ce stade, pas question pour Françoise Romero de jouer l'effet d'aubaine en profitant de l'augmentation des fonds dédiés aux demandeurs d'emploi ou d'attirer à tout prix les candidats au congé formation. Passionnée quand il s'agit d'accompagner des jeunes dans l'apprentissage de leur premier métier, elle paraît plus soucieuse de préserver la spécificité du modèle qui leur réussit tant que de l'ouvrir davantage aux adultes déjà installés dans la vie professionnelle. Reste qu'avec une promotion de 20 élèves pour une capacité de 30 à 35 personnes, l'école a besoin d'accroître ses effectifs. ●



1. Voir L'Inffo formation n° 824, pp. 16-17 (décembre 2012). Article disponible sur www.actualite-de-la-formation.fr

2. 50 000 entreprises et 620 000 salariés au niveau national.

3. Voir L'Inffo formation n° 808, pp. 8-9 (mars 2012).

POUR LA QUALIFICATION DES ENTRAÎNEURS DU FOOTBALL AMATEUR

Le football amateur s'est doté de brevets, inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles, pour garantir la professionnalisation de ses entraîneurs. De bon augure, alors que l'Euro se dispute en France du 10 juin au 10 juillet.

Cédric Morin



Lors d'une formation au brevet de moniteur de football, au Centre interrégional de formation (Cif) du Val de Loire.



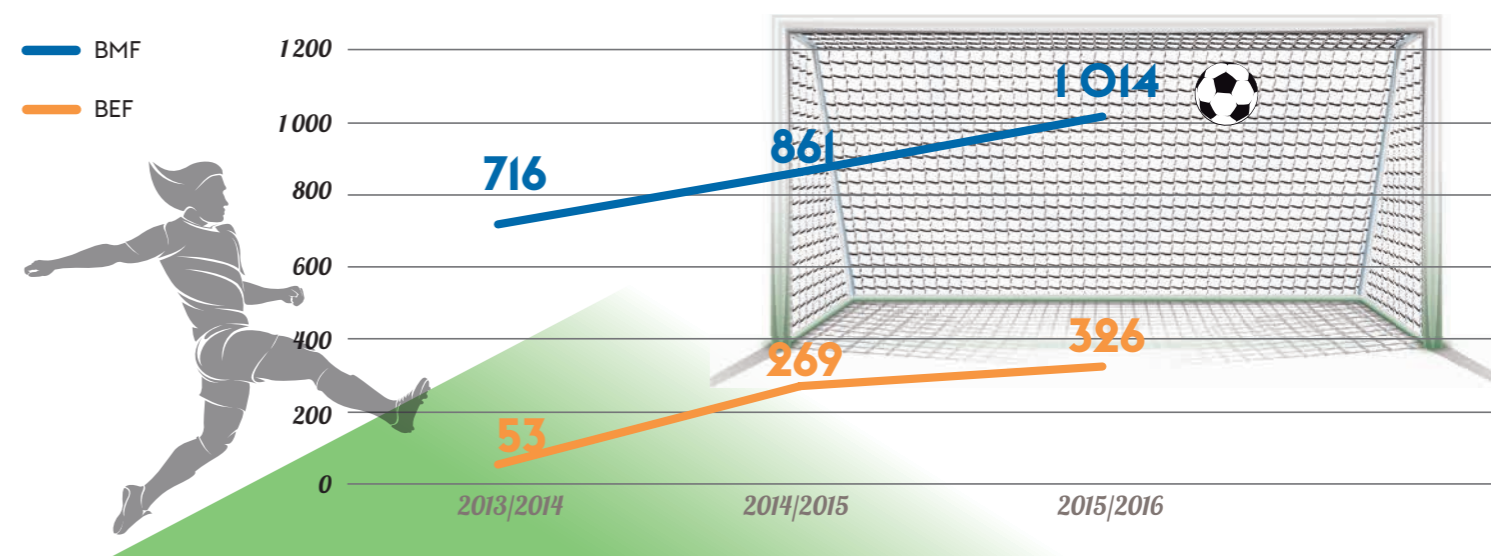
C'est aussi une réponse au recul de l'investissement des bénévoles

La qualification dans le football n'est pas qu'une affaire de joueurs professionnels, et c'est l'ensemble de la filière qui s'appuie sur la formation continue pour structurer des carrières et permettre une professionnalisation de l'activité. "Cette démarche répond à un besoin de compétences pour les entraîneurs, notamment, mais c'est aussi une réponse au recul de l'investissement des bénévoles. C'est pourquoi la direction technique nationale (DTN), c'est-à-dire la structure qui définit et organise la politique de la discipline pour les amateurs et professionnels, a impulsé la construction de brevets et de titres", explique Pierre-François Tallet, juriste à Centre Inffo.

Les objectifs des Centres interrégionaux de formation

C'est dans ce contexte que, le 7 juin dernier, un arrêté a été publié au *Journal officiel* annonçant l'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) du brevet de moniteur de football (niveau IV), de celui d'entraîneur (niveau III), de celui d'entraîneur formateur (niveau II) et d'entraîneur professionnel (niveau I). Ce n'est pas la première inscription au RNCP de ces titres, comme le souligne Thomas Seillé, chef de projet à l'Institut de formation du football (IFF), organisme dépendant de la Fédération française de football en charge de construire et accompagner le développement des cursus dans le secteur : "En 2012, la Fédération a déposé ces quatre titres pour trois ans au RNCP. En 2015, nous avons émis une demande de renouvellement, obtenue en mai. Cette fois, ils sont enregistrés pour cinq ans."

Évolution du nombre de stagiaires BMF (brevet de moniteur de football) et BEF (brevet d'entraîneur de football)



L'IFF a été créé en 2009 pour garantir une cohérence dans les politiques de formation du football amateur. Concrètement, l'ambition était de maîtriser les contenus pédagogiques, harmoniser l'offre de formation, couvrir l'ensemble du spectre de compétences nécessaires aux entraîneurs, mais aussi optimiser la gestion administrative et financière de cette activité. Il s'agit d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée dont le seul actionnaire est la Fédération française de football.

C'est pour mettre en œuvre ces objectifs de professionnalisation que les Centres interrégionaux de formation (Cif) ont été créés en 2013, mais aussi pour gérer le déploiement des brevets de niveau III et IV, qui ont été reconnus l'année précédente par le RNCP. Ces centres organisent également les jurys de passage des examens. Douze de ces Cif existent aujourd'hui. Chacun est confié à une ligue régionale, agréée sur la base d'un cahier des charges précis. "Les Cif gèrent à l'échelle régionale le déploiement de la formation et le pilotage est assuré par la DTN et l'IFF", souligne Thomas Seillé.

Un taux de réussite proche de 90 %

La Fédération française de football n'envisage pas de proposer d'autres titres professionnels. Ces quatre cursus complètent l'offre de qualification existante, qui couvre l'ensemble du champ de compétences nécessaires aux 34 503 entraîneurs professionnels et amateurs de la discipline. Ces titres représentent en moyenne sept semaines de formation à temps plein, auxquelles s'ajoutent de 340 à 360 heures de stage. Pour la saison 2013-2014 à titre d'exemple, 564 candidats ont obtenu le brevet de moniteur de football, ils

étaient 666 la saison suivante, pour une moyenne annuelle d'un millier d'inscriptions aux tests de sélection. Beaucoup ne vont pas au terme de la phase de sélection, mais très peu abandonnent en cours de cursus, avec un taux de réussite qui avoisine alors 90 %.

La prise en charge financière de ces cursus peut se faire par le biais d'Uniformation, l'Opcn nommé par la branche, quand les entraîneurs sont salariés. Si ces derniers sont bénévoles, c'est soit le club qui paie, soit la ligue régionale de football amateur dont il dépend. Les 22 ligues régionales disposent d'un fonds d'aide au football amateur. Avec une enveloppe dédiée à la formation, d'un montant moyen de 1 800 euros par demande.

Des modules spécialisés

"Parallèlement à ces brevets, nous avons une offre de formations courtes, des modules de 16 à 32 heures qui se découpent en cursus de 16 heures, ajoute Thomas Seillé. Ces derniers sont axés soit sur les différents publics accueillis, comme les tranches d'âge des 8-9 ans, 11-13 ans, les seniors, ou sur les différentes pratiques : beach soccer (football sur sable), futsal (football en salle), etc. Nous avons aussi un catalogue de formations de quatre semaines minimum sur des spécialités comme gardien de but, la préparation athlétique, le futsal... Avec ces quatre brevets enregistrés au RNCP, la Fédération dispose d'une offre complète."

Par ailleurs, ces instances sont confrontées à la réforme territoriale. Le nombre de ligues régionales de football va passer de 22 à 12. Un contexte qui impactera les Cif, pour à la fois éviter les doublons et garantir la présence dans chaque circonscription de l'un d'entre eux. ●



34 503

entraîneurs professionnels et amateurs concernés.

L'APPRENTISSAGE C'EST VOTRE AVENIR

POUR L'APPRENTI UN AVENIR PROFESSIONNEL

« Je sais qu'à diplôme égal, un employeur va toujours préférer celui ou celle qui connaît le monde de l'entreprise »

Joshua, 18 ans, DUT techniques de commercialisation à Montpellier, Hérault

UNE SOLIDE FORMATION

qui allie apprentissage théorique et pratique.

UN VRAI SALAIRE

entre 25 et 78% du SMIC et jusqu'à 93% du SMIC pour un apprenti handicapé.

DES DROITS ET AVANTAGES

comme pour les autres salariés (congrés payés, visite médicale, compte personnel de formation, etc.)

POUR L'ENTREPRISE UN PARI D'AVENIR

UN FUTUR SALARIÉ

formé et adapté à la culture de votre entreprise.

DES PRIMES ET DES AIDES FINANCIÈRES

- Exonération de cotisations sociales
- Prime à l'apprentissage et aide au recrutement
- Aide "Contrat de génération" (4 000 € par an pendant 3 ans à l'issue du contrat)
- Crédit d'impôts
- Aides complémentaires Agefiph (jusqu'à 9 000 €) pour le recrutement d'une personne handicapée quel que soit son âge.

« C'est un moyen d'assurer des recrutements efficaces. »

Jean-François Blanchet, directeur général du groupe BRL à Montpellier, Hérault



65% des apprentis ont un emploi 7 mois après leur formation

Source : note d'information de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'Éducation Nationale - mars 2014)

80% des professionnels ayant embauché un apprenti sont satisfaits et réembauchent un autre apprenti à la fin du contrat

Source : CCI France (2011)

Communiqué



WWW.APPRENTISSAGE.GOUV.FR



Itinéraire

OLIVIER DANCOT UN MOOC, SINON RIEN

Alors que les Mooc ne cessent de se développer, Olivier Dancot vient à point nommé nous faire part de sa propre expérience : sans les Mooc de la Johns Hopkins University, il n'aurait pas pu mener à bien son projet.

Nicolas Deguerry

Cofondateur des *start-ups* Novo3D et Azimuth.me, Olivier Dancot est avant tout "head of data intelligence", soit directeur de traitement de données, métier en pleine émergence qui commence tout juste à bénéficier d'une offre de formation initiale. Sa formation, Olivier Dancot l'avait commencée très classiquement par une licence de gestion des entreprises suivie d'une maîtrise de lettres modernes. Se rêvant un temps professeur de français à l'étranger, il choisit finalement de passer le Capes d'histoire-géographie. Mais refuse l'affectation qui lui est proposée et décide d'activer les compétences web qu'il n'a cessé de développer depuis le collège. Car s'il ne détient alors aucun diplôme dans ce secteur, il est déjà un spécialiste de la mesure de trafic sur le web.

N'hésitant pas à développer ses propres outils quand ceux du marché ne répondent pas à ses objectifs, il enchaîne les missions et finit par entrer chez AT Internet, spécialiste mondial de l'analyse de données. Recherché pour ses compétences opérationnelles, il intervient alors en parallèle comme conférencier à l'Insee dans le cadre d'un master en *community management* et *social media*. Le tournant intervient lorsqu'il sent le vent tourner en faveur de la "data science" et qu'il décide de monter en compétences pour intervenir en indépendant. Problème : déjà essentielle au développement des entreprises, la science des données est alors absente des programmes français. Et à 45 000 dollars le parcours universitaire américain, le rêve s'éloigne...

Des postes de haut management atteints grâce aux Mooc

Sauf qu'Olivier Dancot ne tarde pas à découvrir aux États-Unis les cours dont il a besoin sous forme de



Les Mooc m'ont fait gagner 30 % de temps de travail"

Mooc. Sans frais d'inscription, l'Université ne facture que l'examen final, à hauteur de 1 500 dollars pour les deux certifications qui l'intéressent. Quand on lui demande ce qui pourrait encore le rattacher à l'enseignement traditionnel, Olivier Dancot répond sans hésiter "le réseau !" : "Avec seulement 2 à 5 000 personnes qui vont jusqu'au bout d'un Mooc qui compte 50 à 100 000 inscrits, ce n'est pas évident de savoir dès les premières semaines avec qui nouer des contacts", explique-t-il.

L'autre bémol viendrait de la reconnaissance : "Certaines entreprises ont besoin de compétences, d'autres de validation officielle sous forme de diplôme." Ce dernier cas étant selon lui limité aux entreprises franco-françaises sans ouverture à l'international, Olivier Dancot n'a que très peu été gêné par cet écueil.

Et de conclure : "Mes clients voient mes certifications comme une capacité à répondre à leurs besoins." •

bio

2004 maîtrise de lettres modernes

2014-2015 data science specialization (Mooc)

2016 executive data science certification (Mooc)



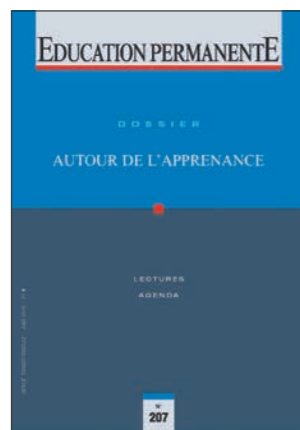
SUR LE WEB

L'alternance, pourquoi pas vous ?

Depuis juillet 2015, Pôle emploi propose une nouvelle plateforme de services, www.emploi-store.fr, à destination des demandeurs d'emploi mais aussi des salariés en cours de mobilité professionnelle et des étudiants ou stagiaires de la formation continue. Pour sa quatrième conférence en ligne, huit vidéos sont disponibles sur YouTube : présentation des différents contrats, l'accès à l'apprentissage en régions, des expériences d'alternances en entreprise, des questions-réponses.



<https://www.youtube.com>



Éducation permanente
n° 207, 2016

PUBLICATION

"Autour de l'apprenance"

Une série d'articles "autour de l'apprenance" autour de trois points de vue : le rôle de l'individu apprenant ; les approches pédagogiques de facilitation des apprentissages ; les environnements apprenants.



www.education-permanente.fr



Solveig Fernagu-Oudet,
Christian Batal
Presses universitaires
du Septentrion, 2016

PUBLICATION

(R)évolution du management des ressources humaines Des compétences aux capacités

Cet ouvrage se veut "à contre-courant de l'ensemble des discours qui portent sur les compétences". Il dessine le contour d'une "nouvelle approche utile au management des ressources humaines, qui viendra compléter, voire se substituer progressivement à celle des compétences : le modèle des capacités".



www.septentrion.com



SUR LE WEB

Territoires de certification

Lors de la 6^e édition des Rendez-vous des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement de l'Université de Lorraine (7 juin dernier), deux matinées étaient consacrées à la certification. Les interventions de l'économiste Philippe Méhaut, du pédagogue Jos Noesen et de Thierry Jean, président d'un pôle de compétitivité, sont à présent en ligne.



<http://rdvacteurs.univ-lorraine.fr>

ORGANISMES DE FORMATION

Toute la réglementation de votre activité



COLLECTION les guides juridiques

Ce guide incontournable présente toute la réglementation des organismes de formation en quatre chapitres :

- déclaration et fonctionnement d'un organisme de formation ;
- contrôle et imposition d'un organisme de formation ;
- vente et réalisation d'une action de formation ;
- action de formation, financement et certification.

Opérationnel et à jour de la loi du 5 mars 2014, cet outil s'impose comme la référence indispensable en matière de gestion quotidienne d'un organisme de formation.



Format 210 x 260 - 212 pages

Centre Info propose également deux journées de formation :

- « Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation » du 23 au 25 novembre 2016 ;
- « Respecter les principales obligations d'un organisme de formation » les 3 juin, 6 juillet et 13 décembre 2016.

BON DE COMMANDE



Centre Info - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Téléphone : 01 55 93 92 02 - Télécopie : 01 55 93 17 28 - Email : t.benyouness@centre-info.fr



INFORMATIONS INDISPENSABLES À LA PRISE EN COMPTE DE VOTRE COMMANDE

VOS COORDONNÉES M. Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

Courriel _____

Téléphone _____

Je souhaite commander le guide juridique Code 621W0
« Organismes de formation : toute la réglementation de votre activité » VERSION PAPIER

Prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)
+ Frais de port 5,28 € TTC (par ouvrage)

Je souhaite commander le PDF du guide juridique Code 622W0
« Organismes de formation : toute la réglementation de votre activité » TELECHARGEMENT PDF

Prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)

Je joins mon règlement à l'ordre de Centre Info

Par chèque bancaire Par chèque postal

Je recevrai automatiquement une facture de régularisation.

DÉCRET DU 30 JUIN 2015

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

N'attendez pas
pour vous faire
certifier,
nous avons
la solution
qu'il vous faut.

afnor
CERTIFICATION



Contactez-nous sur :
www.afnor.org/certification