

P.02

L'événement

EUROGUIDANCE :
LA RECONNAISSANCE DES
COMPÉTENCES DES RÉFUGIÉS

P.24

L'interview

LAURE COUDRET-LAUT,
DIRECTRICE D'ERASMUS+
FRANCE

P.26

Stratégie

RENCONTRES KELVOA :
L'ART D'ACCOMPAGNER...
AUTREMENT

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 909 • Du 1^{er} au 14 novembre 2016 www.centre-info.fr



P.9

À la une

LA TROISIÈME VOIE DE CERTIFICATION : LES CQP

Le certificat de qualification professionnelle "Spa Praticien"
de la branche de l'esthétique-cosmétique
et de la parfumerie.

LE CATALOGUE APAVE FORMATION 2017 VIENT DE PARAÎTRE



CATALOGUE REVISITÉ
POUR UNE MEILLEURE LISIBILITÉ



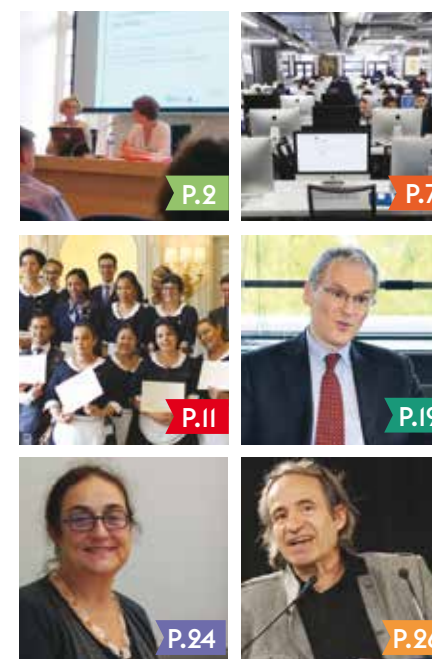
CATALOGUE CONNECTÉ
POUR PLUS DE RAPIDITÉ



www.apave-formation.com

Publicité

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Les 5^{es} Rencontres Euroguidance

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Les certificats de qualification professionnelle accélèrent leur développement

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Les obligations de formation sous le regard des juges du fond
Savoir-agir
L'apprentissage collaboratif
Législation
Formateurs à temps partiel : l'employeur doit prouver la durée exacte du travail convenue

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
Laure Coudret-Laut, directrice de l'agence Erasmus+ France Éducation Formation

p. 26 **Stratégie**
L'art d'accompagner... autrement

p. 28 **Innovation**
La formation professionnelle à l'heure de la deuxième révolution digitale

p. 31 **Itinéraire**
Laurent Cayron, de la direction financière à la plomberie

p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Certifications

Les certificats de qualification professionnelle gagnent à être connus ! C'est en substance la conclusion à laquelle parvient le Conseil économique, social et environnemental, qui vient de rendre un avis sur les CQP. "Le défaut de notoriété est considérable, y compris dans les branches qui les développent. Il faut donner beaucoup plus de visibilité à l'ensemble du système de certifications mais particulièrement aux CQP, parce que ce sont eux que l'on voit le moins", estime Dominique Gillier, rapporteur de l'avis au nom de la section du travail et de l'emploi du Cese (voir nos articles pages 9 à 14). Avec la création du compte personnel de formation, du conseil en évolution professionnelle et de l'entretien professionnel, le contexte est pourtant porteur. Et les branches ont tout intérêt à disposer de l'outil CQP.

Faire-savoir

En 2017, Erasmus+ fêtera ses 30 ans. Avant de détailler l'aventure Erasmus dans un prochain numéro, nous publions un entretien avec la nouvelle directrice de l'agence, Laure Coudret-Laut (voir pages 24 et 25). Trente ans, c'est le début de la maturité... "Aujourd'hui, nous voulons mettre fortement l'accent sur la promotion du programme. C'est un travail de valorisation des projets, des expérimentations qui peuvent être mises en place, de leur diversité. C'est surtout une dimension que nous n'avons jamais connue dans le passé", souligne Laure Coudret-Laut : celle du "faire savoir".

La rédaction

à suivre...



Retrouvez sur
www.actualite-de-la-formation.fr
ce numéro téléchargeable
et les documents-clés



est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Knock Billy, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Mélanie Mermoz, Cédric Morin • **Collaboration** : Valérie Michelet • **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 • **Abonnement** : 190 € HT



5^{es} RENCONTRES EUROGUIDANCE

QUELLE RECONNAISSANCE POUR LES DIPLÔMES ET LES COMPÉTENCES DES RÉFUGIÉS ?

Euroguidance est un réseau qui regroupe 65 centres de ressources sur l'orientation, répartis dans 34 pays. Centre Inffo est des 7 centres Euroguidance en France.

Les 5^{es} Rencontres du réseau se tenaient les 17 et 18 octobre à Sèvres (Hauts-de-Seine), avec pour thématique d'actualité la reconnaissance pour les diplômes et les compétences des réfugiés.

Nicolas Deguerry



L'IMAGE

Un groupe de migrants, à Calais. En France, l'immigration représente 200 000 ressortissants étrangers par an. Parmi eux, un tiers d'étudiants. Il faut y ajouter les demandeurs d'asile, au nombre de 77 000.

Les réfugiés qui tentent le voyage en Europe ne sont pas sans passé. En France comme en Allemagne, le reconnaître permet de mieux les accueillir. Des exemples ont été évoqués lors des 5^{es} Rencontres Euroguidance, à Sèvres les 17 et 18 octobre derniers.

Comme en témoignent les *process* développés par le réseau Enic-Naric¹ France, la première reconnaissance est d'abord administrative. En Norvège, par exemple, il existe une procédure spécifique pour la reconnaissance des qualifications des réfugiés. Ailleurs, ils recourent de plus en plus aux

services du réseau, explique Anissa Dziri, chargée de programme Enic-Naric France (Centre international d'études pédagogiques).

Une "attestation de comparabilité" de diplôme ou de niveau d'étude

En 2015, 14 943 demandes de reconnaissance de diplômes sur un total de 19 899 ont concerné les réfugiés, majoritairement issus de Syrie et d'Irak. En 2016, la tendance est à la hausse avec 1 093 demandes enregistrées de janvier à juin pour un total de 10 717 dossiers.

Gratuite pour les réfugiés qui voient leurs dossiers



LE RÉSEAU EUROGUIDANCE

Lancé voici plus de vingt ans par la Commission européenne, Euroguidance est un réseau qui regroupe 65 centres de ressources répartis dans 34 pays. Son objectif : développer la dimension européenne dans les actions d'orientation et la mobilité. Les ministères français de l'Emploi et de l'Éducation nationale travaillent en collaboration avec l'agence Erasmus+ France. Sept centres Euroguidance sont coordonnés par l'agence : l'Onisep, Centre Inffo, le Carif-Oref Espace compétences et quatre centres d'information et d'orientation (CIO de Strasbourg, Lille, Marseille et Lyon).

examinés en priorité, la procédure permet d'obtenir, au terme d'un parcours entièrement dématérialisé depuis mai 2015, une "attestation de comparabilité" de diplôme ou de niveau d'étude pour ceux n'ayant pas terminé leur cursus.

Si cette attestation est sans valeur juridique, elle n'en apporte pas moins une aide à la lecture du parcours étranger et positionne le diplôme dans la nomenclature française des niveaux de formation et dans le cadre européen des certifications. "Elle permet à la personne d'explicitier son niveau pour la reprise d'étude ou l'accès à l'emploi", souligne Anissa Dziri qui détaille d'autres retombées révélées par l'expérience. Ainsi des employeurs qui recourent aux attestations pour positionner leurs salariés dans les grilles de rémunération.



Éprouver la capacité à auto-apprendre et les motivations"

Erwan Kezzar

cofondateur de Simplon.co



En Allemagne, un programme d'identification des compétences

Cette dimension de l'utilité de la reconnaissance des compétences des réfugiés pour l'accès à l'emploi est particulièrement soulignée par Anja Block, représentante de l'Agence fédérale pour l'emploi (Allemagne). La très nette augmentation des demandes d'asile (477 000 en 2015, contre 53 000 en 2011) intervient dans un pays qui, rappelle-t-elle, connaît un taux de chômage de seulement 4,2 %. Reste que si près de 70 % des employeurs déclarent vouloir embaucher des réfugiés, ces derniers sont également environ 70 % à ne pas détenir de compétences formellement certifiées. Aussi, et face aux quelque 500 000 réfugiés



1. European network of information centres - National academic recognition information centres. Réseau de centres d'information sur la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes.

attendus sur le marché du travail cette année et l'an prochain, le gouvernement allemand développe un programme d'identification des compétences, en lien avec les agences pour l'emploi. Les compétences non sanctionnées mais utilisables sur le marché du travail sont repérées par le conseiller lors d'un premier entretien et, dès lors, suivies de tests métier qui visent à confirmer leur réalité et leur pertinence dans le contexte allemand.

Pour dépasser l'obstacle linguistique, les tests s'appuient fortement sur l'image, la vidéo et, au besoin, la traduction. En cas de résultats probants, le candidat gagne en crédibilité auprès des employeurs. Sinon, il peut être orienté vers un parcours de qualification.

Et en France ?

Tous les réfugiés ne présentent pas un faible niveau de qualification et certains ont à leur arrivée un solide bagage académique dans le supérieur. Exemple avec la promotion de réfugiés accueillie par Simplon, entreprise sociale et solidaire spécialisée dans la formation aux métiers du numérique pour les publics éloignés de l'emploi. Journaliste, chercheur en agriculture ou ingénieur, nombre d'apprenants étaient diplômés mais aucun n'était opérationnel sur le marché de l'emploi, ni ne connaissait de façon approfondie le codage informatique, objet de la formation.

Dès lors, et plutôt que de rechercher des preuves académiques à l'entrée en formation, Simplon préfère envoyer les candidats sur des sites comme Code Academy, plateforme gratuite de formation en ligne qui permet d'"éprouver leur capacité à auto-apprendre et leurs motivations", explique Erwan Kezzar, cofondateur de l'École Simplon. Au vu des résultats de la première promotion, le processus de sélection n'a pas déçu : "Tous sont embauchables", assure Erwan Kezzar. ●



Transformation de l'Afpa en Épic LE PROJET DE FILIALE POUR LE MARCHÉ PRIVÉ

Le processus de transformation de l'Afpa du statut d'association à celui d'établissement public industriel et commercial (Épic) se poursuit. Les syndicats s'interrogent sur la nature de sa future filiale.

Au 1^{er} janvier prochain, toutes les activités concernant la formation des salariés – et donc placées en situation de concurrence avec le marché privé – ne relèveront plus de l'établissement public, mais d'une filiale encore à créer. Elle devrait regrouper environ 6 % des salariés de l'actuelle association, notamment ceux appartenant à Afpa Transitions, le cabinet de conseil de l'opérateur spécialisé dans l'accompagnement des salariés en situation de transition professionnelle. Cette future filiale devrait être constituée en société par actions simplifiées unipersonnelle (Sasu). Les syndicats, pour leur part, ont demandé la constitution d'une unité

économique et sociale (UES) commune aux deux structures, avec un comité d'établissement chapeautant les deux entités. La direction de l'opérateur s'est engagée à conserver intacts les statuts des collaborateurs de l'Épic et ceux de sa filiale. Parallèlement, le récent projet d'ordonnance instituant la future gouvernance de l'Épic prévoit de doubler le nombre de sièges dévolus aux Régions dans le futur conseil d'administration. Quant au projet de loi de finances pour 2017, il demande à la structure de "s'engager dans une stratégie pluriannuelle de baisse des charges". Les effectifs de l'Afpa sont passés de 11 000 à 8 500 collaborateurs entre 2009 et 2016, lors des années de crise.

D'INFOS
<https://www.afpa.fr>

En avril 2016, la visite du centre de formation Afpa à Lardy (Essonne) par Myriam El Khomri et Clotilde Valter.



TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES MÉTIERS DE LA FORMATION

30 ANS EXPERTISE 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

3
jeunes sur 4 en emploi d'avenir bénéficie d'une formation
(Dares Analyses n° 56, octobre 2016).

50 %
des 30 000 bénéficiaires du dispositif emplois d'avenir, initié en 2012, ont bénéficié d'un cursus certifiant.



MARCEL MALMARTEL

quitte le secrétariat général du CCCA-BTP
Figure du secteur de l'artisanat du BTP, il a assumé cette fonction pendant près de dix-huit ans. Celui qui fut chargé d'études juridiques à Centre Inffo a rejoint le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) en 1983 en qualité de chef du service Études. Il a dirigé le GFC-BTP (Groupement pour la formation continue) avant d'être nommé secrétaire général du CCCA-BTP en 1998. Didier Bouville, 53 ans, est à présent le nouveau secrétaire général de cet organisme.



Apprentissage LES CHIFFRES SONT À LA HAUSSE

Le nombre de contrats d'apprentissage signés au mois d'août 2016 est en augmentation par rapport à la même période l'année dernière. C'est ce que révèlent les dernières données mensuelles des politiques de l'emploi de la Dares (direction des statistiques du ministère). 27 284 contrats ont été conclus, contre 26 100 en



Au CFA Stephenson, à Paris.

2015, soit une hausse de 4,5 %, tous secteurs confondus. C'est dans la fonction publique que l'on note les meilleurs résultats, avec 3 856 contrats enregistrés en 2016, contre 2 348 en 2015. La progression, secteurs public et privé confondus, est de près de 3 % en huit mois (85 034 contrats signés en 2016, 82 605 l'année dernière).

D'INFOS
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

Elle l'a dit



Comment améliorer l'accès à la formation et la viabilité de l'offre ? Les organismes de formation doivent faire remonter les incohérences et redondances, et les solutions, pour faciliter l'accès à la formation"

Catherine Nasser

directrice de Défi métiers (Carif-Oref d'Île-de-France) lors d'une matinée organisée le 18 octobre et intitulée "L'information sur l'offre, un sésame vers la formation".

Loi Travail LE PREMIER DÉCRET SUR LE CPA EST PARU



Un premier décret relatif au compte personnel d'activité a été publié au Journal officiel, le 14 octobre. Il définit notamment les conditions de mise en œuvre de la majoration des droits au compte personnel de formation des salariés non qualifiés.

C'était l'un des points les plus attendus par les financeurs de la formation. Pour les salariés ne disposant pas d'un diplôme ou d'un titre équivalent au niveau V (CAP), l'alimentation du compte se fera sur une base de 48 heures par an jusqu'à un plafond de 400 heures. Il faudra s'inscrire sur le futur portail géré par la Caisse des dépôts et consignations et signer une déclaration sur l'honneur attestant de son niveau de qualification. Le décret prévoit des sanctions en cas de fausse déclaration, pouvant aller

jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Autre mesure attendue : l'accessibilité du bilan de compétences par le biais du CPA. Le décret stipule qu'au 1^{er} janvier, le CPF pourra être mobilisé pour financer cette prestation auprès d'un organisme figurant sur le catalogue de référence des organismes financeurs ou sur la liste des Opacif. Le prestataire devra par ailleurs être reconnu comme respectant les critères qualité établis par le Cnefop. En amont, le bénéficiaire devra être averti de l'existence du conseil en évolution professionnelle et de la possibilité d'accéder à ce service gratuit. Dernier volet du décret : à partir du 1^{er} janvier, les actions de formation destinées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises pourront être financées par le biais du CPF.

D'INFOS
www.droit-de-la-formation.fr



matinée d'actualité

Organismes de formation : pour faciliter l'accès à vos certifications, structurez-les en blocs de compétences

AVEC LA PARTICIPATION DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Jeudi 10 novembre 2016

MGEN, Paris - de 9 heures à 13 heures

#MACompétences



La loi du 5 mars 2014, prenant acte des besoins du marché du travail et de la demande sociale, a inscrit le bloc de compétences comme entité éligible au compte personnel de formation.

En 2015, cette notion de blocs a fait l'objet, par la Commission nationale de la certification professionnelle, d'une définition et d'une clarification sur leurs modalités de repérage au sein du répertoire national. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont produit une note posant une définition partagée des blocs et le rôle des acteurs aux niveaux de la branche, interbranches, et interprofessionnel. Enfin un rapport sur le sujet a été remis à la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Pour permettre aux salariés et demandeurs d'emploi l'acquisition de ces blocs de compétences, les certificateurs (ministères, organismes de formation, branches professionnelles...), doivent structurer leurs certifications en groupes homogènes et cohérents de compétences permettant leur identification par la Commission nationale de la certification professionnelle et leur financement par des dispositifs de formation professionnelle continue.

Cette Matinée proposée par Centre Inffo, avec la participation de la CNCP, donne des clés très opérationnelles aux organismes de formation pour créer ou structurer des certifications en blocs de compétences.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

Publicité

L'essentiel



Conseil en évolution professionnelle UNE LOGIQUE DE CONSTRUCTION AVEC LE DEMANDEUR D'EMPLOI

Dans les locaux parisiens de l'École 42, établissement privé d'autoformation en informatique.

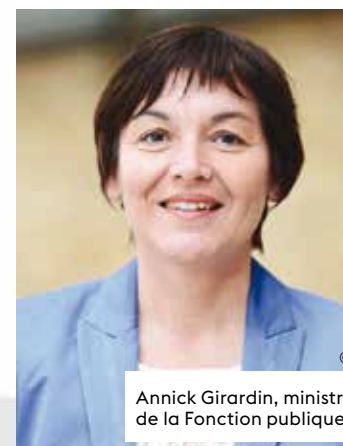


Dans le cadre d'une matinée d'échanges, le 13 octobre dans les locaux de l'École 42, Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi, a exposé la stratégie de Pôle emploi en phase avec la logique du conseil en évolution professionnelle.

"Nos conseillers faisaient déjà du CEP sans le savoir, sauf qu'aujourd'hui, nous entrons dans une logique de construction avec les demandeurs d'emploi", a observé Jean Bassères. La mobilité professionnelle est de plus en plus importante, a précisé Misoo Yoon, directrice générale adjointe de Pôle emploi, avec un tiers de demandeurs d'emploi reprenant un poste avec un métier différent. Entre 500 000 et 600 000 personnes sont accompagnées en interne. 25 à 30 % des conseillers opèrent en accompagnement renforcé. Leur spécialisation, socle majeur du CEP, a permis de dissocier conseil et contrôle, et de voir apparaître des conseillers "entreprises" et des conseillers "indemnisation-placement".

D'INFOS www.pole-emploi.fr

Fonction publique LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR LES FONCTIONNAIRES



Annick Girardin, ministre de la Fonction publique

Le ministère de la Fonction publique a présenté, le 20 octobre, la première version du projet d'ordonnance instituant au 1^{er} janvier 2017 un compte personnel de formation pour les fonctionnaires. Le texte, transmis le 17 octobre aux organisations syndicales, prévoit également la création d'un "compte d'engagement citoyen". Tout fonctionnaire pourra mobiliser "à son initiative" son CPF en vue de suivre des actions de formation "pour mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle". Le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures maximum par année de travail, plafonnées à 150 heures.

D'INFOS www.fonction-publique.gouv.fr



20^e SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

du 14 au 20 novembre

Placée sous le haut patronage de Monsieur François Hollande, président de la République. Des actions emploi-handicap et de sensibilisation auront lieu toute la semaine en France, Belgique, Italie et Espagne. La Semaine sera ouverte à Paris avec la présentation des meilleurs projets issus des hackathons, présentés sur le site dédié Fairevoluer.fr. www.semaine-emploi-handicap.com

"ENTRE POLITIQUES PARITAIRES ET PRATIQUES DE FORMATION, LE TEMPS DE L'ÉVALUATION"

14 décembre à Paris

Journée d'études organisée par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP). L'accès aux ressources et conditions d'élaboration des projets de formation par les entreprises, la pluralité des ingénieries de formation, l'évaluation de la contribution de la formation à la construction et la sécurisation des parcours. Les modes de production des évaluations dans le champ des politiques publiques et paritaires. <https://connect.eventtia.com>

50,9 %

des Français estiment que les PME (20 à 249 salariés) sont les entreprises les plus innovantes

(sondage Toluna pour le magazine LSA)

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez dès maintenant
votre espace publicitaire dans
INFFO FORMATION

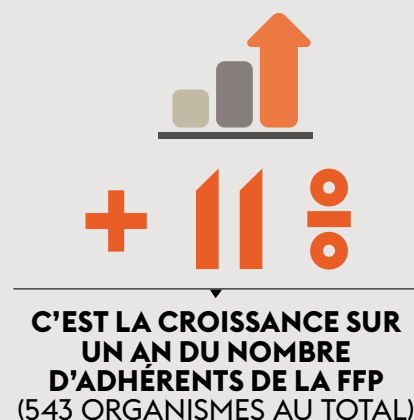
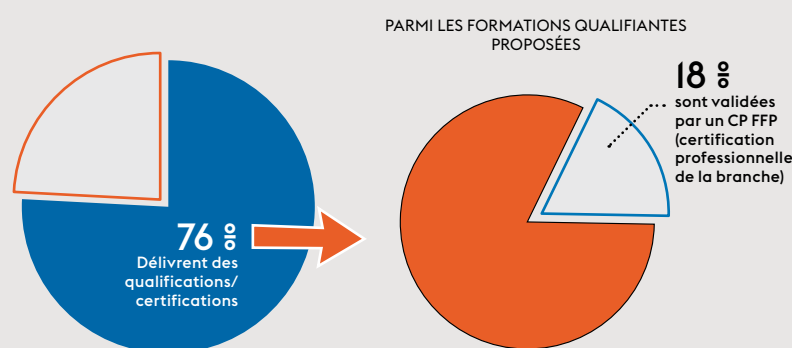
Contact : INGRID DUBOCQ
Responsable Régie Publicitaire
Tél. : 01 40 09 68 47
E-mail : ingrid.dubocq@ffe.fr



LES ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS METTENT L'ACCENT SUR LA CERTIFICATION

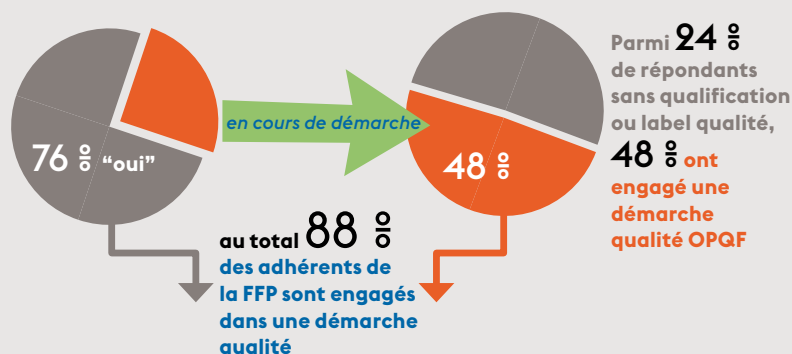
L'Observatoire économique de la FFP (Fédération de la formation professionnelle) vient de publier sa 19^e enquête annuelle, conduite auprès de ses adhérents. Évolution notable, ils ont fortement développé leur offre de formation qualifiante et certifiante, notamment par un CP FFP (certification professionnelle de la branche).

LA VALIDATION DES COMPÉTENCES : UN ENJEU FORT

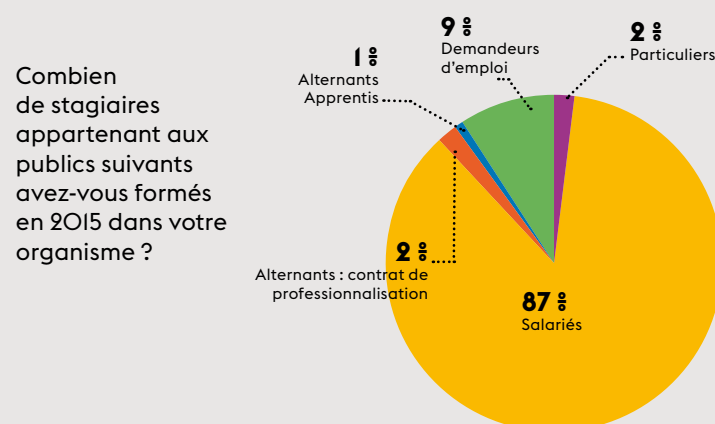


LA QUALITÉ, UNE PRIORITÉ POUR LES ADHÉRENTS

Êtes-vous détenteur au moins d'une qualification, certification ou label qualité ?



LES ADHÉRENTS DE LA FFP ONT FORMÉ 3,5 MILLIONS D'APPRENANTS EN 2015



Les certificats de qualification professionnelle auront-ils bientôt la notoriété des diplômes ? 127 branches ont construit plus d'un millier de CQP différents.

La "troisième voie de certification" LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ACCÉLÈRENT LEUR DÉVELOPPEMENT

La réforme 2014 de la formation a mis l'accent sur la certification, et chacun s'accorde à juger indispensable une formation au plus proche du terrain et des besoins exprimés. Les certificats de qualification professionnelle (CQP) cochent ces deux cases. Le Conseil économique, social et environnemental vient d'adopter un avis sur cette "troisième voie de certification".

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

L'analyse des rapporteurs du Conseil économique, social et environnemental

Les bases de données pour s'informer sur l'offre de certification

Les politiques de branche et les CQP interbranches

DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ENCORE TROP MÉCONNUS

Adopté à la mi-septembre, l'avis du Conseil économique, social et environnemental sur les certificats de qualification professionnelle insiste sur la dimension "lacunaire" de l'information sur cette troisième voie de certification. Un défaut à corriger d'urgence pour répondre aux nouveaux enjeux.

Nicolas Deguerry

Mutations économiques d'un côté, nouveau cadre juridique de l'autre, les certificats de qualification professionnelle ont le vent en poupe. "Ce qui peut aujourd'hui les remettre au cœur des stratégies des entreprises et des personnes, ce sont les besoins en qualification et de professionnalisation de certaines activités, en lien avec la transformation des métiers et des secteurs porteurs d'emploi", explique Dominique Gillier (CFDT), rapporteur au nom de la section du travail et de l'emploi, au Conseil économique, social et environnemental.

Intéressants pour la formation continue
Évoquant un contexte porteur avec la création du compte personnel de formation, du conseil en évolution professionnelle et de l'entretien professionnel, il souligne l'avantage pour les branches de disposer d'un outil au plus près de la réalité de leurs activités et métiers. Ce que confirme Sylvie Brunet, ancienne DRH et présidente de la section du travail et de l'emploi : "Les CQP sont bien l'un des axes majeurs de la formation, ils sont très valorisants pour les salariés, participent de leur évolution mais aussi de leur reconnaissance", souligne-t-elle.
Le rapporteur relève également que les CQP répondent aux problématiques d'insertion de jeunes via l'alternance et le contrat de professionnalisation, de même qu'ils se révèlent intéressants pour la formation continue, du fait de formats courts et de leur grande souplesse : "La pratique qui se développe, c'est un pré-positionnement du salarié qui va permettre de construire un parcours personnalisé, cela cadre bien avec des dispositifs

comme le CPF et la période de professionnalisation, ainsi que la POE¹ pour les demandeurs d'emploi", remarque-t-il.

Renforcer la visibilité et la cohérence

Reste que de l'avis du Cese, les CQP demeurent aujourd'hui insuffisamment connus de l'ensemble des acteurs. D'où le choix de dédier l'un de ses cinq axes de recommandation à la question de la "visibilité et de la cohérence des CQP". Au-delà de la nécessaire implication des branches et des sites d'information, le Conseil insiste fortement sur le rôle de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Décrivant le cadre légal, Dominique Gillier souligne à titre d'exemple que l'obligation de transmission des CQP à la CNCP est loin d'être intégralement respectée.
Ainsi, et alors que 1 180 CQP sont référencés sur la base développée par Centre Inffo, Dominique Gillier indique que seulement 363 sont enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et que 532 sont déclarés sans être enregistrés.
Pour le rapporteur, l'une des raisons réside dans la différence de traitement des diplômes et des CQP. Alors que les premiers sont enregistrés de droit, les seconds doivent le demander, ce que nombre de branches n'auraient, selon lui, jamais accepté. ●●●

Au Conseil économique, social et environnemental.



Sylvie Brunet, présidente de la section du travail et de l'emploi du Conseil économique, social et environnemental.



Au Ritz en juillet 2016, remise de certificats de qualification professionnelle aux gouvernantes.

3 QUESTIONS À

Dominique Gillier, rapporteur au nom de la section du travail et de l'emploi de l'avis du Cese sur les certificats de qualification professionnelle

"Un défaut de notoriété"

Les CQP sont-ils suffisamment abordés dans les processus d'orientation ?

Clairement, non. Le défaut de notoriété est considérable, y compris dans les branches qui les développent. Il faut donner beaucoup plus de visibilité à l'ensemble du système de certifications, et particulièrement aux CQP. On les voit trop peu.

Pourquoi ?

D'abord parce que le sujet est trop souvent resté un peu confidentiel au sein des branches. Les créateurs de CQP doivent mieux en faire la promotion,

ce qui passe notamment par l'inscription au RNCP. Cela tient ensuite à la prédominance du diplôme dans notre pays. Nous avons besoin de montrer l'intérêt des autres types de certifications. Ceux qui ont en charge de faire la lumière sur l'offre de certification, comme Centre Inffo, ont donc aussi un rôle à jouer.

Pouvez-vous préciser ce que vous attendez des sites comme Emploi Store, Certif'Info, Orientation pour tous, etc. ?

Il faut que tous les acteurs du projet professionnel – salariés, entreprises, professionnels de

l'orientation et de l'information – disposent d'une bonne vision de l'offre de certification. Ceci est aujourd'hui possible grâce aux outils numériques qui peuvent aider à combler le défaut de notoriété, à condition que les branches fassent œuvre de transparence sur leurs CQP. Les différents sites doivent se saisir de cette information et ne pas hésiter à "pousser" les branches pour aller la chercher. Si l'on est vraiment dans une démarche d'information de masse, il faut aussi faire des efforts de convivialité et d'ergonomie des sites, en multipliant les "tests usager".

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

REPÈRES

LES BASES DE DONNÉES "CQP"

Au 20 octobre dernier, 989 CQP et 19 CQPI étaient référencés dans la **base de données Certif Info** sur l'offre de certification en France (www.certifinfo.org). La base recense 16 750 titres et diplômes au total. Ce système d'information documentaire est développé en étroite collaboration par le réseau Carif-Oref, l'Onisep et la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle).
La **base de données des CQP de Centre Inffo** comprend 1 180 certificats "actifs" pour 140 branches. La base est accessible sur le portail Orientation pour tous (rubrique "Étudier - Se former") et sur le site Ressources de la formation ("Autres bases"). Pour chaque certificat, le public et les conditions d'admission, le descriptif de l'emploi ou les débouchés, le programme et la durée de la formation, le financement peuvent être précisés. Pour les CQP inscrits au RNCP, un lien est ajouté. Une veille est assurée sur le *Bulletin officiel conventions collectives*, les sites des branches, des Opcv, des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et la presse.



1 072

CQP
sont référencés sur la base développée par Centre Inffo.



1. Préparation opérationnelle à l'emploi.

“DIPLOME”, “TITRE” ou “CERTIFICAT” ?

	DIPLOMES	TITRES	CQP
	État	• Marché • État (pour les titres des ministères certificateurs)	Branche
	Dominante éducative	Dominante professionnelle	Dominante professionnelle
	Parcours et formation et validation d'acquis	Parcours et formation et validation d'une maîtrise professionnelle	Validation d'une maîtrise professionnelle
	Longue	Variable	Courte
	Nationale et interprofessionnelle	• Fonction d'un marché • Secteur professionnel (pour les titres des ministères certificateurs)	Une ou plusieurs branches
	Automatique	• Sur demande et sous condition de respect des critères • Automatique pour les titres des ministères certificateurs	Sur demande et sous condition de respect des critères



2. Les deux corps d'inspection des affaires sociales et de l'administration, de l'éducation nationale et de la recherche.

●●● Si cette position de principe est aujourd'hui largement battue en brèche par les avantages que procure une inscription au RNCP en termes d'accès aux financements, de nombreux CQP continuent d'échapper au référencement de la CNCP. Soit que les branches négligent de promouvoir leurs certificats pas ou très peu utilisés, soit qu'elles ne disposent pas de l'ingénierie suffisante pour suivre le parcours administratif. D'où la recommandation faite à la CNCP de s'assurer que le “guide procédural” en ligne pour l'inscription et la déclaration soit le plus simple possible et mis à jour en temps réel.

La question de l'évaluation des CQP

Également importante, la question de l'évaluation des CQP en termes d'insertion dans l'emploi et d'effets sur l'évolution des carrières, renvoie à celle des moyens de la CNCP, insuffisants selon le Conseil.

À cet égard, le Copanef (Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation) pourrait être mis à contribution pour, “en concertation avec les branches, contribuer à donner des indicateurs raisonnables d'évaluation”. Source d'harmonisation, cette démarche permettrait ainsi d'améliorer le “reporting” national qui fait aujourd'hui défaut, selon le Cese.

Au-delà des moyens, c'est aussi la question du statut de la CNCP qui est posée par Dominique Gillier : “Peut-être faudrait-il qu'elle soit plus indépendante et s'ouvre davantage aux partenaires sociaux, pour qu'ils ne la voient pas comme une administration de tutelle, mais comme un outil...” Le Conseil économique, social et environnemental n'a toutefois pas transformé cette analyse en recommandation, laissant le soin à la mission Igas-IGAENR² d'éventuellement aborder la question dans ses conclusions – qui devraient être rendues ce mois de novembre. ●

CQP, CQPI ET POLITIQUES DE BRANCHES

C'est acté : les branches certifient depuis la fin des années 1980. Depuis 2012, elles sont même incitées à développer la certification interbranches.

Benjamin d'Alguerre

L'écosystème économique français compte 700 branches professionnelles reconnues juridiquement. Parmi elles, 400 seulement sont considérées comme actives. Quant au nombre de celles qui ont effectivement mis en place des CQP, il est encore plus réduit, puisque les estimations considèrent que seulement 127 se sont effectivement engagées dans de telles démarches. La réduction du nombre de branches tel que prévu dans le rapport Combrexelle devrait permettre aux réfractaires de rejoindre le mouvement. Selon les vœux du Cese, elles pourraient être 150 à se lancer dans la construction de certificats de qualification une fois le processus de rapprochement entamé, à une date qui reste encore à déterminer.

Les branches pionnières

Certaines “grandes anciennes” en la matière font aujourd'hui figure de pionnières : la métallurgie et l'automobile, notamment, poussées par les besoins en qualification des salariés du secteur et à l'initiative de puissantes organisations (UIMM et Anfa⁴). Elles ont initié le mouvement dès la fin des années 1980.

Ainsi, c'est en 1988 que la métallurgie a lancé ses

Gilles Lodolo, directeur emploi-formation au sein de l'Union des industries et des métiers de la métallurgie.



Pour la création de certifications, une mutualisation de l'ingénierie se développe”

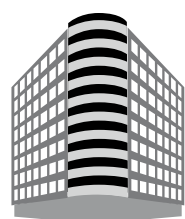
premiers CQPM (“certificats de qualification paritaire de la métallurgie”, à l'époque) qui, durant près d'une décennie ont représenté quasiment 50 % de l'ensemble des CQP délivrés, toutes branches confondues.

Depuis, la branche n'a pas cessé sa politique proactive en matière de certification, puisqu'elle délivre, annuellement, quelque 12 000 CQP à ses salariés ou à des demandeurs d'emploi inscrits dans ses cycles de formation. “En tout, nous disposons de 190 CQP”, calcule Gilles Lodolo, directeur emploi-formation au sein de l'UIMM. “Chacun d'entre eux correspond à un métier et à des compétences bien identifiés par notre Commission paritaire nationale de l'emploi. Nous couvrons quasiment l'ensemble des besoins du secteur.”

Ce qui ne signifie pas pour autant que la liste reste figée. Ces derniers mois, cinq nouveaux certificats concernant notamment les domaines de la pose de câbles ou de la robotique industrielle sont venus enrichir le corpus déjà conséquent de la métallurgie. De quoi subvenir aux besoins de secteurs industriels qui, certes, créent entre 80 et 100 000 emplois par an, mais se renouvellent régulièrement au gré des évolutions technologiques.

Une mutualisation de l'ingénierie de certification

Longtemps, l'UIMM est restée jalouse de ses CQPM qu'elle conservait en interne, sans jouer le jeu de l'interbranche. Les temps ont changé depuis, et avec les hiatus du marché de l'emploi, les



127

branches ont réalisé des certificats de qualification professionnelle.

... grands patrons de la métallurgie ont misé sur les vertus du dialogue avec d'autres branches pour développer des certificats consacrés à des fonctions plus transverses, à l'image de la maintenance d'engins. Des compétences que recherchent aussi bien la chimie que la plasturgie ou la biochimie et qui garantissent l'employabilité des salariés sur d'autres terrains que celui d'origine.

"Certaines branches ne disposent pas d'une ingénierie de création des certifications suffisamment étoffée, explique Dominique Gillier, rapporteur de l'avis sur les CQP au Cese. Donc, il se développe une forme de mutualisation de l'ingénierie, qui n'est pas à négliger. Et en outre, quand vous faites la publicité d'une certification interbranches, vous touchez un public plus large."

35 branches signataires de la charte des CQPI

Le CQPI (interbranches), avenir du CQP ? En mars 2012, le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (prédécesseur de l'actuel Copanef) publiait un guide méthodologique adressé à toutes les branches et destiné à les guider sur la voie de la certification interprofessionnelle. Aujourd'hui, 35 branches – les plus importantes – ont adhéré à la charte des CQPI.

Dans le textile, on n'a pas attendu ces recommandations pour miser sur l'interbranches. "80 % de nos 7 000 CQP délivrés sont des CQPI", souligne Xavier Royer, directeur de la formation à l'Union des industries textiles (UIT). Un choix stratégique des partenaires sociaux de la branche, imaginé comme une réponse à la crise du textile et aux nombreuses destructions d'emplois peu

Dans l'industrie textile, 7 000 CQP.



Fabienne Estrampes, directrice formation au sein de la Fédération des entreprises de propreté, ici au Conseil économique, sociale et environnemental.



ou non qualifiés durant la décennie 1980, afin de créer des compétences transverses sur des domaines liés à l'utilisation de machines-outils ou sur des fonctions de maintenance. À l'opposé, en somme, de la politique de la branche sœur de l'habillement, où la spécificité des métiers exercés provoque un maintien de l'essentiel des compétences en interne (4 300 CQP délivrés, dont seulement 1 300 CQPI).

Le processus s'accélère

Dans d'autres branches, la politique de certification est trop récente, ou trop spécifique, pour voir le développement rapide de certificats interprofessionnels. C'est le cas de la propreté, qui ne compte que 8 CQP, et aucun CQPI.

"Normal, pour un secteur qui ne compte qu'une quinzaine de métiers identifiés", explique Fabienne Estrampes, directrice formation au sein de la Fédération des entreprises de propreté. D'autant que le secteur n'a commencé à certifier que depuis une dizaine d'années. Il a accéléré le processus au vu de l'évolution de ses entreprises, pour qualifier aussi bien des agents de nettoyage niveau CAP que des managers à bac + 5. Quant au développement de l'interbranches, il est en projet depuis 2010, sans s'être encore concrétisé.

"Les partenaires sociaux ont réitéré leur volonté de créer des CQPI", indique Fabienne Estrampes. À terme, de nouvelles passerelles pourraient être imaginées. Avec les agents de la fonction publique, qui sont les premiers "clients" des formations de la branche, ou, pourquoi pas, avec l'hôtellerie ou le bâtiment. De nouvelles pistes à explorer.

Les obligations de formation sous le regard des juges du fond P. 15

L'apprentissage collaboratif P. 16

Formateurs à temps partiel : l'employeur doit prouver la durée exacte du travail convenue P. 17



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

EXPERTISE

Sous le regard des juges du fond

RAPPEL DES OBLIGATIONS DE FORMATION

Plusieurs Cours d'appel ont récemment condamné des employeurs pour non-respect de l'obligation de formation.



1 L'ANCIENNETÉ DU SALARIÉ ET LE NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES

"Ne respecte pas l'obligation de formation l'employeur qui, pendant les trente années de service de son salarié, ne lui a fait bénéficier que de trois jours de formation" (Cour d'appel d'Angers, 1^{er} mars 2016). Alors que pour les juges de Poitiers (22 juin 2016), il ne peut être fait grief à l'entreprise d'avoir manqué à ses obligations en la matière dans la mesure où la salariée n'avait travaillé que durant deux ans et demi pour son compte et avait bénéficié d'une formation au cours de cette période. Ces mêmes juges avaient déjà décidé, le 2 mars 2016, de ne pas retenir la responsabilité de l'employeur dans le cas d'un salarié qui, sur ses onze ans de service, avait bénéficié de six actions de formation. ●

2 LES FORMATIONS DOIVENT ÊTRE EN RAPPORT AVEC LE POSTE OU L'ÉVOLUTION POSSIBLE DE L'EMPLOI

Les juges de la Cour d'appel de Basse-Terre (27 juin 2016) ont analysé le choix par l'employeur des formations suivies par le salarié au regard de son obligation. Sur les deux formations dont a bénéficié le salarié sur l'ensemble de sa carrière, ils relèvent que la première, d'une durée de 7 heures, avait pour thème "Risque sismique et évacuation" et la seconde, d'une durée de 14 heures, "Optimiser sa communication avec ses clients". Selon les juges, *"si la première est certainement utile pour une entreprise implantée en Guadeloupe"*, seule la seconde correspond aux prescriptions du Code du travail, encore qu'elle n'ait pas de lien direct avec les fonctions exercées par le salarié. Celui-ci avait sollicité en avril 2011 une formation "Gestion informatique du stock", qu'il n'avait pas obtenue, mais qui était

plus en rapport avec l'emploi occupé. Il en ressort que l'employeur n'a pas mis en œuvre, à l'égard du salarié, de formation telle que prescrite par l'article L. 6321-1 du Code du travail, c'est-à-dire en rapport avec son poste de travail et avec l'évolution possible de son emploi. ●

3 L'INTENSIFICATION DES OBJECTIFS DOIT S'ACCOMPAGNER DE FORMATION

Les juges de la Cour d'appel de Bastia ont considéré que l'employeur avait intensifié, sous forme de rappels d'objectifs, son contrôle sur les résultats obtenus par le salarié. Pour les juges, ces *"exigences fortes et concentrées dans le temps ne s'accompagnaient pas d'une interrogation sur l'adaptation (du salarié) à son emploi"*. Quant aux juges de la Cour d'appel d'Angers, ils ont observé que l'employeur ne produisait pas de plan de formation. ●



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

De quoi parle-t-on ? L'APPRENTISSAGE COLLABORATIF



UN PROCESSUS "RÉFLEXIF" QUI ENGAGE AUTANT À "COOPÉRER POUR APPRENDRE" QU'À "APPRENDRE À COOPÉRER" : L'APPRENTISSAGE COLLABORATIF EST UNE DÉMARCHE ACTIVE PAR LAQUELLE L'APPRENANT S'IMPLIQUE DANS LA CONSTRUCTION DE SES CONNAISSANCES.

L'apprentissage collaboratif peut se définir comme *"une stratégie pédagogique qui favorise l'interdépendance cognitive et sociale entre les apprenants, prend en compte les différences inter-individuelles et donne un rôle actif aux agents éducatifs"*, selon Alain Derycke, professeur des universités en informatique à l'Université des sciences et technologies de Lille (*Actualité de la formation permanente* n° 179).

Le formateur y joue le rôle de "facilitateur des apprentissages". Le groupe, lui, participe comme source d'information, agent de motivation, moyen d'entraide et de soutien mutuel. C'est-à-dire comme lieu privilégié d'interaction pour la construction collective des connaissances. Le tout obéissant

moins à un réflexe social qu'à une reconnaissance pragmatique des théories économiques "gagnant-gagnant" : une "transaction équilibrée".

Denis Cristol, directeur de l'ingénierie et des dispositifs de formation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), a lancé en 2015 un "cercle d'apprentissage" en ligne, pour faciliter ensuite la rencontre des personnes physiquement. *"Je voulais éviter l'effet Mooc et ses 90 % d'abandon"*, explique-t-il. C'est ainsi qu'est née la communauté "Apprendre ensemble" qui s'adresse à un public de formateurs, d'ingénieurs de formation, d'acteurs de changement, de coachs et de consultants,

"désireux d'investir sur leurs compétences collaboratives et d'apprendre en réciprocité". Trois espaces d'apprentissage composent cette communauté : un espace en ligne permet de repérer, de faire dialoguer et stimuler les personnes qui se sentent concernées par les évolutions pédagogiques et sociétales, mais aussi de partager des contenus. Un deuxième espace d'expérimentation d'activités vise le développement des *"qualités et postures d'un pédagogue"* pour un apprentissage collaboratif. Puis un troisième espace de rencontres physiques, de groupes de "pairs", est constitué pour *"échanger ensemble sur les défis pédagogiques vécus"*. ●

PAIRFORM@NCE, PLATEFORME DE FORMATION EN LIGNE ET D'APPRENTISSAGE COLLABORATIF

En mars 2009, l'Éducation nationale a lancé le dispositif "Pairform@nce", un programme d'enrichissement et de développement des pratiques personnelles des enseignants en matière de technologies de l'information et de la communication pour l'éducation, basé sur une participation collaborative aux parcours de formation. Il s'agit d'un dispositif hybride (articulant présentiel et distance) de formation-action basé sur une approche "constructiviste" de développement des compétences des enseignants. Les parcours de formation sont fondés sur la production collaborative de séquences ou d'activités pédagogiques s'appuyant sur différentes ressources.



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Formateurs à temps partiel L'EMPLOYEUR DOIT PROUVER LA DURÉE EXACTE DU TRAVAIL CONVENUE



L'EXISTENCE D'UN PLANNING D'INTERVENTIONS ANNEXÉ AU CONTRAT DE TRAVAIL MENTIONNANT, POUR CHAQUE DATE D'INTERVENTION DU FORMATEUR, L'HORAIRE ET LE NOMBRE D'HEURES, SUFFIT À DÉMONTRER QUE LE SALARIÉ EST OCCUPÉ À TEMPS PARTIEL. AINSI SE PRONONCE LA COUR DE CASSATION DANS UN ARRÊT EN DATE DU 22 SEPTEMBRE 2016.

Un salarié, engagé en qualité de formateur, peut-il obtenir la requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps plein (avec demande d'un rappel de salaire et des congés payés afférents) en cas d'absence de mention des horaires de travail sur son contrat ? En l'espèce, les interventions étaient prévues sur des journées et des horaires précis (comme c'est souvent le cas pour les contrats dit de "vacation"), mais ce contrat, outre les formations, prévoyait sa participation à des réunions pédagogiques *"dont la périodicité et la durée n'étaient pas prévues"*. Ce qui, d'après la salariée concernée, aurait dû conduire

les juges du fond à constater qu'elle n'était pas dans la possibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et se tenait donc en permanence à la disposition de l'employeur.

La Cour de cassation a rejeté cet argument : la seule mention de l'annexe du contrat selon laquelle *"la formatrice s'engage à participer aux réunions pédagogiques"* n'avait pas pour conséquence que l'intéressée avait à se tenir constamment à la disposition de l'employeur. Pour éviter une requalification à temps plein, l'employeur doit prouver la durée exacte du travail hebdomadaire ou mensuelle convenue. L'annexe contractuelle fixant les jours d'intervention et les horaires de ces dernières répond, pour la Cour de cassation, à cette exigence.

L'employeur doit aussi être en mesure d'établir que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition. En l'espèce, les juges de la Cour

de cassation approuvent les juges du fond d'avoir décidé que *"outre le temps de face-à-face pédagogique, était prévu (au contrat de travail) un temps de préparation, dans lequel pouvait raisonnablement être intégré le temps de participation aux réunions pédagogiques"*. ●

MENTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL SUR LES CONTRATS À TEMPS PARTIEL

Le Code du travail prévoit que le contrat de travail à temps partiel mentionne la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (article L. 3123-6 du Code du travail). Sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et ceux relevant d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail l'organisant sur une période supérieure à la semaine (article L. 3121-44 du Code du travail).

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

Matinée d'actualité

10 novembre à Paris - Paris, MGEN, 9h-13h
ORGANISMES DE FORMATION : facilitez l'accès à vos certifications en les structurant en blocs de compétences

La loi du 5 mars 2014, prenant acte des besoins du marché du travail et de la demande sociale, a inscrit le bloc de compétences comme entité éligible au compte personnel de formation. Comment créer ou structurer des certifications en blocs de compétences ? Comment les enregistrer au Répertoire national des certifications ou les faire recenser à l'Inventaire ? Cette matinée organisée par Centre Inffo avec la participation de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) donne des clés très opérationnelles aux organismes de formation. Ceux-ci pourront ainsi faciliter l'accès d'un plus large public à leurs certifications. ●

+ D'INFOS contact.formation@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenement

Rendez-vous du droit

29 novembre à Paris - Paris, 9h-13h
LOI TRAVAIL ET NOUVELLE DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION : quel(s) impact(s) sur la prise en charge financière des Opcva et Opacif ?

Au fil des dernières réformes, la définition juridique de l'action de formation a connu plusieurs évolutions, dont la plus récente est l'introduction de notion de "parcours" dans le Code du travail. Comment concilier la diversité des modalités de formation avec les exigences qui pèsent aujourd'hui sur les Opcva et Opacif en termes de prise en charge financière ? Avec la participation de la "Mission organisation des contrôles" de la DGEFP, Centre Inffo propose aux prestataires de formation, aux entreprises et aux Opcva et Opacif de porter une analyse juridique sur la nouvelle définition de l'action de formation afin de dégager toutes les opportunités pratiques en termes de prise en charge financière. ●

+ D'INFOS contact.formation@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenement

Partenariat Carif-Centre Inffo L'UNIVERSITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES RÉGIONS ET COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER

Du 25 au 27 octobre, Centre Inffo a organisé avec l'OPRF (Opérateur public régional de formation de Guyane), à Cayenne, la 5^e édition de l'Université de la formation professionnelle des Régions et Collectivités d'outre-mer (Urcom). Placé sous le haut-patronage de Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et de Éricka Bareigts, ministre des Outre-Mer, le thème de cette Université a porté sur "Les défis de la formation professionnelle : quels enjeux pour les régions et territoires ultramarins face aux nouvelles gouvernances et aux nouvelles compétences ?" Un site dédié vous propose des informations sur cette Urcom, avec les comptes rendus des ateliers et des tables rondes. ●



+ D'INFOS www.urcom.fr

Session de formation Saint-Denis, 17 et 18 novembre METTRE EN ŒUVRE LA RÉFORME DANS L'ENTREPRISE : plan, professionnalisation, CPF, GPEC

À l'heure où les entreprises finalisent la préparation de leur plan de formation, Centre Inffo propose une session de formation pour aider les professionnels à maîtriser la réglementation relative à la formation professionnelle continue en entreprise après la loi du 5 mars 2014, à se préparer aux répercussions qu'elle va entraîner dans la gestion de la formation dans l'entreprise et à anticiper et mesurer les changements. Au programme : passer d'une logique de moyens à une logique de résultats, gérer de façon prévisionnelle les emplois et les compétences, construire le plan de formation et l'articuler avec le compte personnel de formation, optimiser le financement avec les fonds mutualisés de l'Opcva. ●

+ D'INFOS contact.formation@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenement

Sous l'impulsion de la Fondation Agir contre l'exclusion

LANCEMENT DE LA FONDATION INNOVATIONS POUR LES APPRENTISSAGES

Le ministère du Travail, la Fondation Agir contre l'exclusion (Face) et EDF ont annoncé le 13 octobre le lancement opérationnel de la Fondation Innovations pour les apprentissages (Fipa).

Jean-Bernard Lévy, président-directeur général du groupe EDF, devient président de cette fondation. Le projet avait été initié en avril 2015 par Gérard Mestrallet (président de Face) et François Rebsamen, alors ministre du Travail. La Fipa vise à promouvoir l'innovation en faveur de toutes les formes d'apprentissage en alternance par le financement de projets concrets. Plusieurs grandes entreprises devraient rejoindre la Fipa : outre EDF, Air France, Dassault, La Poste, Sanofi, Total et Thales.

"L'alternance constitue l'un des meilleurs vecteurs de rapprochement entre l'école et les entreprises, a souligné Jean-Bernard Lévy, dans un communiqué. *Mon ambition est de faire de la Fipa un lieu d'innovation collective au service des entreprises et des alternants.*" Sur le site de Face se trouvent les conditions du

partenariat. Notamment, un engagement de 80 000 euros par an est demandé aux entreprises pour la qualification de "Grand Partenaire de la Fondation innovations pour les apprentissages". ●

+ D'INFOS www.fondationface.org



Jean-Bernard Lévy, président de la Fipa.

Société française de coaching LA SFCOACH FÊTE SES 20 ANS

La Société française de coaching (SFCoach) célèbre sa vingtième année d'existence en novembre à travers plusieurs événements régionaux :



Annie Cottet, présidente de la SFCoach.

à Marseille le 22 novembre, à Lyon le 24 et à Rennes le 25. Un colloque d'experts, à Paris le 26 novembre, clôturera cette série de manifestations. La SFCoach est la seule fédération professionnelle implantée sur le territoire à ne rassembler que des coaches professionnels accrédités. En l'absence d'un cadre législatif spécifique, elle a contribué à l'autoréglementation de la profession, réalisant notamment un code de déontologie. ●

+ D'INFOS www.sfcoach.org

Flepes LA FORMATION DES AMBASSADEURS DE LA LAÏCITÉ

La Faculté libre d'études politiques prépare la 4^e rentrée de la formation préparant aux diplômes d'Université de Médiation socio-religieuse, le 20 janvier 2017.

Les profils des étudiants se confirment d'une session à l'autre, entre niveau cadre et niveau intervenant de proximité : élus locaux, professionnels territoriaux, médiateurs, psychologues, etc. En lien étroit avec la législation de la laïcité, les droits et obligations qu'elle crée pour les services et pour les personnes en milieux fermés. Une formation élaborée en partenariat avec l'Université de Strasbourg. ●

+ D'INFOS www.flepes.fr



matinée d'actualité

Mettez en œuvre
votre démarche qualité,
étape par étape

#MAQualite

Lundi 14 novembre 2016

MGEN, Paris - de 9 heures à 13 heures



A quelques semaines de l'application du décret de juin 2015 portant sur le contrôle de la qualité par les financeurs publics, vous devez rapidement vous préparer à faire face à de nouvelles attentes et exigences de la part des acheteurs.

Plutôt que de subir la situation comme une contrainte réglementaire de plus, profitez de la nouvelle donne qui se met progressivement en place, pour initier des démarches susceptibles de sécuriser et développer votre activité.

- S'engager ou non dans une certification ?
- Choisir le dispositif le plus adapté à sa situation et à sa stratégie.
- Evaluer les coûts d'une démarche. Voilà quelques uns des axes qui nourriront cette matinée.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

Publicité

Acteurs

Industriels de l'automobile UNE CHARTE DÉDIÉE À L'APPRENTISSAGE



Les membres de la PFA entourent Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et la formation professionnelle.

À l'occasion du Salon de l'automobile, le 12 octobre dernier à Paris, onze entreprises du secteur ont lancé la charte Lafam (Label de la filière automobile et mobilités) sur l'apprentissage.

“L'approche par filière est importante car la dynamique se poursuivra dans les sociétés de moins grande importance”, a approuvé Clotilde Valter, secrétaire d'État en charge de l'Apprentissage. Ce label est porté par de grandes entreprises comme Renault, Valeo ou PSA Peugeot Citroën, à travers l'organisation d'intérêt collectif Plateforme de la filière automobile (PFA). Il se concrétise autour d'engagements regroupés dans une charte : non-discrimination à l'embauche, accès privilégié à l'issue du parcours en alternance, accompagnement par le biais de plateformes, forums et autres supports numériques partagés par l'ensemble des signataires. ●

+ D'INFOS www.pfa-auto.fr

Université de technologie de Compiègne UN LIEN TRÈS DIRECT AVEC L'ENTREPRISE



Jean-Louis Chaussade, directeur général de Suez environnement.

Le 13 octobre, directeur général de Suez, Jean-Louis Chaussade, a été élu président du conseil d'administration de l'Université de technologie de Compiègne.

Il succède au consultant Thierry Morin, précédemment président de Valeo. L'UTC propose à des cadres et techniciens des formations diplômantes ou certifiantes en cycle long ou

des stages courts. Certains modules sont capitalisables. Tous ces diplômes sont accessibles par la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience. ●

+ D'INFOS webtv.utc.fr



Atout métiers LAURENT LACOUR TRAVAILLE À LA CRÉATION DU FUTUR CARIF-OREF D'OCCITANIE

Nommé directeur d'Atout métiers en juin par l'assemblée générale du Carif-Oref Languedoc-Roussillon, Laurent Lacour, 48 ans, a pris ses fonctions le 16 août. Dans le contexte de la fusion avec le Carif-Oref Midi-Pyrénées.

Laurent Lacour, directeur d'Atout Métiers.



“Dans les semaines à venir, les enjeux d'Atout métiers seront ceux de la constitution d'un Carif-Oref Occitanie avec

Midi-Pyrénées, annonce Laurent Lacour. Nous allons œuvrer pour créer un outil à l'échelle de la grande région pour assurer les missions classiques qui sont les nôtres : information, observation, appui aux politiques publiques et même au-delà par rapport à l'action et l'intervention des partenaires sociaux.”

Les deux structures, dont les gouvernances diffèrent, travaillent à la création d'une nouvelle association dont la gouvernance sera quadripartite. Elle reprendra l'ensemble des engagements conventionnels des deux associations, aura la dévolution des actifs et du passif et reprendra le personnel des deux structures actuelles. La création-fusion et le programme d'activité se feront de façon concomitante, pour une mise en place au 1^{er} janvier 2017. Laurent Lacour a été conseiller technique du président du Conseil régional du Limousin Jean-Paul Denantot, de 2004 à 2006, sur les dossiers de formation professionnelle à la Région, ainsi que dans le cadre des fonctions de ce dernier comme président de la commission formation à l'Association des Régions de France. ●

+ D'INFOS www.atout-metierslr.fr

Hauts de France "APPRENTI À 30 ANS, C'EST POSSIBLE"



Sébastien Huyghe, vice-président des Hauts-de-France en charge de l'apprentissage.

À partir de janvier 2017 et pendant deux ans, la Région Hauts-de-France va expérimenter le relèvement à 30 ans de la limite d'âge d'entrée en apprentissage.

La décision a été prise en séance plénière le 13 octobre.

L'expérimentation durera jusqu'au 31 décembre 2019. L'apprentissage est aujourd'hui réservé aux jeunes de 16 à 25 ans. "On sait qu'un jeune qui sort d'un CFA trouve un emploi

dans les six mois", a insisté Sébastien Huyghe, vice-président en charge de l'apprentissage. Depuis avril, la Région met en œuvre "le plan apprentissage le plus ambitieux de France" pour faire passer le nombre d'apprentis dans les Hauts-de-France de 33 000 à 50 000. L'État et la Région travaillent ensemble pour assurer une meilleure information auprès des jeunes et de leurs familles sur cette filière. ●

Agence France Entrepreneur NOUVELLES MISSIONS

L'Agence France Entrepreneur vient de voir ses missions réorientées vers deux priorités fixées par le président de la République : lutter contre les inégalités territoriales en matière de développement économique et "renforcer l'accompagnement des entreprises créées pour qu'elles s'inscrivent dans une trajectoire de croissance et de création d'emplois". Elle vient de dévoiler une nouvelle identité visuelle à l'occasion du salon SME (Salon des micro-entreprises). L'AFE a pour membres fondateurs, l'État, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), l'association Régions de France, CCI France, etc. ●

D'INFOS
www.afecreation.fr

- CARIF-OREF -



De gauche à droite, Charles Fournier, président du GIP Alfa Centre-Val de Loire ; François Bonneau, président de la Région Centre-Val de Loire ; Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle ; Alain Druelles (Medef) représentant le Copanef ; et Mario Barsamian, le président du réseau des Carif-Oref.

Les Carif-Oref À L'HEURE DE LA "RECOMPOSITION" DU PAYSAGE RÉGIONAL

Les Rencontres 2016 du réseau des Carif-Oref (RCO) se sont tenues le 6 octobre à Orléans. Après la réforme territoriale, leurs représentants ont affirmé leur vigilance quant au respect de leurs missions.

Philippe Grandin

Dans son discours d'ouverture des Rencontres, Charles Fournier, président du GIP Alfa Centre-Val de Loire et vice-président du Conseil régional Centre-Val de Loire, a évoqué le quadripartisme (État, Région, organisations syndicales, organisations d'employeurs) qui s'affirme dans la gouvernance de la formation. Il existe au sein des Carif-Oref (Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation et Observatoires régionaux emploi-formation). Lesquels constituent "des antichambres techniques du dialogue social en région. Des

lieux d'outillage de ceux qui participent à la décision." Il a également fait référence au "temps de stabilisation institutionnelle et politique des nouvelles Régions, après une reconstruction territoriale impliquant une recomposition du paysage des structures, qui n'est pas neutre". En effet, cela peut conduire "à la tentation de vider les Carif-Oref de certaines missions, de les intégrer, de revenir à une vision séparée des missions Carif et Oref". Et de "peser sur la nature juridique de nos structures (association, GIP), sur la gouvernance, sur la revue des finances". Il a exprimé la vigilance de ses partenaires au sujet d'une "éventuelle volonté de ré-internalisation des fonctions Carif et Oref", qui pourrait à ses yeux se traduire par une perte en termes de richesse partenariale et de dialogue social. ●

"RENFORCER LE PARTAGE DES INFORMATIONS SUR LA FORMATION"

Les Carif-Oref ont construit au fil des années "une expertise incontestable auprès des organismes de formation des territoires et de leurs financeurs", s'est félicitée, le 6 octobre, la secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle, Clotilde Valter.

Les Carif-Oref ont "mesuré à quel point la qualité de l'information ne réside pas seulement dans un enregistrement de données, mais dans l'animation de la collecte et la mise en forme de ces données". En effet, "nous ne pouvons pas piloter, suivre et évaluer une politique dans un territoire sans aller chercher des informations auprès de tous ceux qui en disposent, qu'ils soient décideurs, financeurs, professionnels", a-t-elle fait valoir. Parmi les nouveaux défis, il s'agit notamment de "dépasser les cloisonnements par financeurs, par statuts, par dispositifs", pour donner de la visibilité aux entreprises, aux acteurs et aux individus, et créer des espaces d'informations partagés et interconnectés. Clotilde Valter a dit son attachement au fait de disposer dans la loi des éléments permettant de capitaliser les données relatives au suivi des parcours des bénéficiaires de formations. Mais aussi de renforcer le partage des informations entre organismes financeurs et décideurs. La décision d'associer les acteurs du quadripartisme à la gouvernance du réseau, prise le 5 octobre au cours de l'assemblée générale de l'association RCO, est "une condition de réussite pour nous tous, a-t-elle approuvé. Cela constitue une étape importante dans ce que nous faisons collectivement dans le cadre du quadripartisme." ●

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 >

Parcours

2006

chef du bureau des affaires communautaires à la Délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération

2011

conseillère éducation, jeunesse et sport à la représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne

2016

directrice de l'agence Erasmus+ France Éducation Formation



LAURE COUDRET-LAUT

DIRECTRICE DE L'AGENCE ERASMUS+ FRANCE ÉDUCATION FORMATION

ERASMUS+ VEUT PASSER AU "FAIRE SAVOIR"

La Conférence internationale Erasmus+, qui se tenait à Strasbourg les 10 et 11 octobre derniers, autour de nombreux porteurs de projets, a vu l'annonce du prochain lancement de la célébration des 30 ans du programme Erasmus (dont Erasmus+ est la continuation). En marge de la conférence, Laure Coudret-Laut, nouvelle directrice de l'agence française Erasmus+, a répondu à nos questions.

Propos recueillis par François Boltz

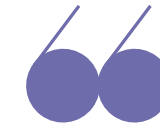
Vous avez pris vos fonctions de directrice de l'agence Erasmus+ France Éducation Formation en février dernier. Quel est votre ressenti ?

J'ai la particularité d'avoir travaillé précédemment, quatre ans et demi, à la représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne, et donc d'avoir participé au premier chef à la négociation du programme Erasmus+. J'étais arrivée au démarrage de la négociation, en 2011. C'est assez rare, dans l'administration, de pouvoir passer du politique à la mise en œuvre. C'est ce que je peux faire depuis que je suis à l'agence. Sa finalité est de promouvoir le programme Erasmus+, de gérer l'ensemble des appels à projets et la vie de ces projets, de sorte que la France

puisse bénéficier de 100 % de l'enveloppe qui lui est allouée.

Quels sont les chiffres ?

Il faut avoir en tête le chiffre de 135 millions d'euros pour les appels à projets Erasmus+ pour 2016. Nous devrions obtenir 25 millions supplémentaires, donc environ 160 millions pour 2017. Tous domaines confondus. Sur la formation professionnelle, le chiffre à retenir, pour 2015, est de 9 millions pour les projets de coopération, et 28 millions pour les mobilités. Ce sont les chiffres accordés. En formation des adultes, nous avons un volet spécifique, très réduit il faut bien le dire. Pour 2016, 1,7 million demandés, et 700 000 euros d'accordés. 326 mobilités, apprenants et formateurs.



Les chiffres bruts, cela ne suffit plus. C'est pourquoi nous avons créé l'Observatoire de l'impact"

Toutes les agences à travers l'Europe ont constaté que c'est là qu'était le plus grand écart dans la notation, relativement aux critères européens.

Avez-vous entrepris une évaluation des résultats du programme ?

Oui, les chiffres bruts, cela ne suffit plus. À mi-parcours, nous avons un groupe de travail sur la mesure de l'impact. Notre idée est de travailler sur une lecture commune d'un certain nombre d'indicateurs pour qu'ensuite chacun les utilise en fonction de ses commandes. Nous sommes tous dans des environnements différents. Agréger les chiffres, ceux de la mobilité régionale, par exemple, est très complexe. C'est à présent le travail de l'Observatoire de l'impact.

Vous êtes chargés de la gestion, mais vous avez parlé de promotion ?

Aujourd'hui, nous voulons mettre fortement l'accent sur la promotion du programme. C'est un travail de valorisation des projets, des expérimentations qui peuvent être mises en place, de leur diversité. C'est surtout une dimension que nous n'avons jamais connue dans le passé, celle du "faire savoir".

De quels outils disposez-vous pour communiquer ?

L'agence est correspondante de l'Agenda européen pour la formation professionnelle, et elle est point national pour la plateforme Epale. Ce sont des parties intégrantes du programme Erasmus+, des outils spécifiques qui sont extrêmement porteurs. Centre Inffo a beaucoup informé sur la plate-

forme Epale, qui fonctionne très bien parce que, d'emblée, elle permet aux acteurs d'expliquer ce qu'ils ont fait pour le diffuser à l'ensemble des Européens. Je constate une vraie appropriation par les porteurs de projets de cette plateforme qui ne réunit que les formateurs. Ils se sont donné des agendas événementiels, selon les thématiques traitées, comme celle des réfugiés, avec beaucoup de propositions, de toute l'Europe.

La célébration des 30 ans d'Erasmus+, en 2017, va permettre de valoriser ces actions. Que prévoyez-vous ?

Nous avons réfléchi à des Trophées de l'innovation Erasmus+. Ce serait l'occasion de récompenser une vision européenne de l'innovation. D'autres projets sont en cours de réflexion avec le ministère du Travail et de l'Emploi, pour aboutir avant le 9 janvier. Avec un vrai "cahier des projets" emblématiques sur chacune des thématiques. Avant cela, la première Semaine européenne de la formation professionnelle, ou "VET Week", se tiendra du 5 au 9 décembre. Une date un peu trop rapprochée, en 2016, pour mettre en place des initiatives, mais elle sera célébrée en 2017. Il faut la faire connaître, mais aussi savoir comment s'en servir utilement. ●

ERASMUS+ EN EUROPE

Erasmus+ en Europe, c'est plus de 2 millions de participants, 50 000 projets, 175 000 organisations, un programme doté de 16 milliards d'euros pour 2014-2020. Il a vu son enveloppe augmenter de 40 %. Quatre défis se sont dégagés : une meilleure inclusion sociale, y compris des migrants ; le travail sur la diversité culturelle et les projets incitant à la tolérance et à l'insertion, pour lutter contre la radicalisation de certains jeunes ; le lancement du programme de mobilité "Erasmus Pro", pour partir en apprentissage sur des périodes longues (suite au projet pilote lancé par le Parlement européen, à l'initiative du député Jean Arthuis) ; et la question de la reconnaissance complète des "crédits" de qualification acquis en Europe.

L'ART D'ACCOMPAGNER... AUTREMENT

Du compte personnel de formation au conseil en évolution professionnelle, l'effectivité des nouveaux droits sociaux passe pour beaucoup d'entre nous par l'accompagnement. Que signifie cette démarche ? Voici quelques éléments de réponse issus des 2^{es} Rencontres du collectif Kelvoa, à Marseille, les 28 et 29 septembre derniers.

Nicolas Deguerry



André Chauvet, consultant à l'origine du collectif de professionnels de l'accompagnement Kelvoa.

© Herve Hote - agence Caméleon



L'accompagnement ne peut être réduit à une procédure

Q

ue l'accompagnement soit un sujet majeur, difficile d'en douter. Il apparaît comme la principale réponse à la complexité d'une société en mutation : qu'il s'agisse de dispositifs relatifs à la santé, l'orientation, l'éducation, la formation ou encore l'emploi, il paraît entendu que l'avène-

ment de citoyens responsables, autonomes et libres de leurs choix passe par une solution "accompagnée". Mais qu'entend-on exactement par accompagnement ? C'est ce que nous avons demandé à André Chauvet, consultant à l'origine du collectif de professionnels de l'accompagnement Kelvoa.

Un art de l'agilité et de la pertinence

Aux termes du manifeste Kelvoa, l'accompagnement consiste à *"apporter un appui permettant à une personne de faire quelque chose qu'elle ferait plus difficilement sans"*. Ceci, dans le cadre d'une éthique qui refuse de *"faire à la place"*, pour préserver l'objectif d'émancipation de la personne.

Pour André Chauvet, il s'agit tout simplement de souligner que *"l'accompagnement ne peut être réduit à une procédure ou à une fiche technique"*. Au contraire, ce serait *"d'abord cette capacité à faire ce qu'il faut en situation, avec la personne"*. D'où l'art d'accompagner, comme *"un art de l'agilité et de la pertinence, toujours en situation et avec la personne"*.

Exemple avec la Mission locale de Salon-de-Provence, qui présentait au premier jour des Rencontres le dispositif "ML' Art", utilisant l'art comme support de médiation pour réinscrire des jeunes ni en emploi ni en formation en situation de projet.

Grâce à un partenariat avec une galerie d'art d'Eyguières (Bouches-du-Rhône), les bénéficiaires peuvent s'inscrire *"en entrée-sortie permanente"* dans un projet de création d'exposition qui leur redonne l'initiative et la responsabilité, de la conception au vernissage final. Les contenus ne sont jamais proposés par le professionnel, qui

n'est présent qu'en tant qu'accompagnateur, offrant ainsi des espaces entiers d'autonomie aux jeunes. Ils retrouvent ainsi la confiance dans leur capacité d'agir.

Le Programme d'activation des compétences

Autre exemple de "capacitation" de jeunes en difficulté d'insertion, avec le Programme d'activation des compétences (Pac) du CIBC¹ Gard-Lozère-Hérault. Parmi les actions réalisées, quatre jeunes bénéficiaires ont témoigné des résultats d'un atelier animé par Cheikh Sow, anthropologue, formateur et chanteur, incarnant à lui seul les multiples facettes de l'accompagnement. Pendant deux jours, une dizaine de bénéficiaires a ainsi pu définir collectivement et dans la convivialité les "Dix commandements de l'accompagné et de l'accompagnateur", sur fond d'exercices les amenant à projeter sur des "totems" tous les attributs d'une personne en construction de projet. Au terme de cette démarche participative et réflexive où *"le processus compte autant que le résultat"*, les jeunes eux-mêmes témoignent du sens de l'ouverture et de la confiance renouvelée qu'ils estiment avoir acquis. Ce qu'ils apprécient



L'anthropologue, formateur et chanteur Cheikh Sow.

le plus ? *"Avoir fait plus qu'apprendre, grâce à une expérience qui [leur] a permis de créer quelque chose avec du lien et de l'être humain."*

Porter l'innovation auprès des institutions

Point commun à l'ensemble des démarches présentées : une forme de bricolage, au sens où les professionnels empruntent à différentes disciplines pour construire leurs accompagnements et n'hésitent pas à prendre des chemins de traverse. On en revient ici à l'objectif même de Kelvoa, qui fédère des *"professionnels issus de champs différents mais aux préoccupations communes"*, comme le souligne André Chauvet. Et d'expliquer : *"Le métier d'accompagnateur est peu défini et ne correspond à aucune qualification, d'où une certaine solitude de ces professionnels soumis aux poids des financeurs et des institutions auxquelles ils appartiennent."*

Soulignant qu'il ne s'agit aucunement de se positionner *"contre le monde institutionnel"*, le consultant préfère évoquer les *"difficultés quotidiennes"* qui amènent ces professionnels à *"inventer des solutions"*. Avec un objectif : *"Créer les conditions contextuelles pour amener les bénéficiaires à franchir les obstacles auxquels ils sont confrontés pour aller vers ce qui est important pour eux, ici et maintenant."*

Ce qui suppose, pour Kelvoa, *"de veiller, d'observer, de capitaliser, d'échanger et de partager"*. Là encore, il ne s'agit pas de *"rechercher la marginalisation, mais d'essayer de mettre en place les conditions pour que l'innovation puisse être débattue dans les instances publiques"*. C'est bien là tout l'enjeu du *"laboratoire d'innovation sociale"* porté par le collectif : ne surtout pas en faire un centre de recherche hors-sol. ●



ACCOMPAGNEMENT ET FACEBOOK : L'EXEMPLE DU FONGECIF BOURGOGNE

"Je veux changer de métier, je suis allé sur les réseaux sociaux et je sais tout." Ainsi, Nathalie Pioud, responsable du pôle Conseil en évolution professionnelle du Fongecif Bourgogne, résume-t-elle d'un trait d'humour le profil de plus en plus fréquent du public de son institution. Pour cette petite équipe adepte du *"travail d'orfèvrerie"* et du *"sur-mesure"*, cette nouvelle donne était assurément un défi à relever. Le résultat ? Une page Facebook qui fait aujourd'hui partie intégrante de l'offre de services et qui sert autant la cohésion d'équipe que les usagers. Conseillère et *"community manager"* formée pour l'occasion, Anaïs Mauchamp livre les clés du succès : de la *"rigueur"*, des *"idées"*, des *"connaissances techniques"* et de la *"pédagogie pour identifier l'information et la traduire en langage compréhensible par tous"*.



1. Centre interinstitutionnel de bilan de compétences.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE À L'HEURE DE LA DEUXIÈME RÉVOLUTION DIGITALE

La digitalisation du secteur de la formation aborde sa deuxième révolution et la qualité sera le nerf de la guerre. Si la première phase a été perçue comme l'occasion d'abaisser les coûts, c'est désormais un processus qui change en profondeur l'ingénierie pédagogique. Débat, à l'occasion des Journées de formation des conseillers en formation continue du réseau des Gréta, le 7 octobre dernier à Poitiers.

Cédric Morin

Les usages du numériques sont partout, comme ici lors du 40^e anniversaire des Gréta.

LA SOLUTION

QUOI ?

Le développement du numérique pour les formateurs de l'Éducation nationale et les conseillers en formation continue.

QUI ?

Le réseau des Gréta, structures de l'Éducation nationale qui organisent des formations pour adultes dans la plupart des métiers.

POURQUOI ?

Professionnaliser les formateurs sur le plan de l'ingénierie.



“

Depuis 2000, il existe un mouvement de démocratisation des outils numériques, qui sont moins onéreux et surtout beaucoup plus puissants. Ces outils sociotechniques impactent l'organisation du travail et les stratégies de développement, dans tous les secteurs d'activité", explique Amandine Brugière, chef de projet chez Fing (Fondation internet nouvelle génération), un cercle de réflexion spécialisé dans l'impact du numérique sur la société. "À l'échelle des individus, on passe de l'ère du travail à l'ère de l'activité. Car ces outils permettent de gérer des activités professionnelles, familiales et bénévoles en même temps."

Répondre à la fragmentation des temps de formation

Pendant longtemps, le numérique a été perçu avant tout comme une solution pour abaisser les coûts, à travers le développement du e-learning, notamment. À présent, l'enjeu est de savoir comment le "digital learning" peut optimiser l'offre. En faire une source d'investissement et d'adaptation aux évolutions sociétales.

"Nous sommes dans un contexte de fragmentation des temps de formation, souligne Olivier Dullac, le chef du département Innovation, recherche et développement numérique de l'Éducation nationale. Les professionnels sont de moins en moins disponibles pour des cursus longs et continus. Par exemple, la formation des inspecteurs de l'Éducation nationale est



10 000

professeurs suivent les cursus à distance de Microsoft dans 60 pays

passée de dix-huit à six semaines. Grâce au numérique, les contenus sont aménageables."

Généralisation et évaluation de la qualité

Trois enjeux prédominent dans cette révolution : premièrement, la professionnalisation, mais aussi la généralisation des cursus et, enfin, la question de leur qualité. "Quel que soit le contenu de la formation, l'objectif dominant est la montée en compétences. La digitalisation offre des ressources que n'apporte pas l'apprentissage uniquement présentiel, poursuit Olivier Dullac. Le dilemme, c'est de savoir comment intégrer des situations de travail à l'ingénierie pédagogique. Les outils numériques permettent de rapprocher ces deux contextes : l'action professionnelle quotidienne et le temps de formation."

La question de la généralisation renvoie aux contraintes économiques. Il n'est pas rentable d'investir dans une formation digitale pour dix personnes. En revanche, c'est une solution pour dispenser à distance un contenu pédagogique au cœur des territoires. Par exemple, les outils numériques permettent d'accompagner la réforme du collège auprès de l'ensemble des enseignants. Ils constituent un relais pour l'accompagnement du changement au plus près du terrain.

Dernière problématique fondamentale, la qualité des ressources. "C'est le véritable enjeu sur le plan de l'ingénierie de formation des adultes, pour qu'ils s'investissent réellement", reprend Olivier

Dullac. L'important, dans une formation digitale, n'est pas l'interaction avec la machine. C'est la qualité de l'accompagnement : "Ce qui fera la différence, c'est l'humanisation de ces cursus. Et de savoir quels outils seront déployés pour communiquer avec les autres participants. Les recherches scientifiques démontrent qu'un profil sur une plateforme d'échange avec une photo incite à plus communiquer sur les forums."

Associer les usagers dès la conception

Logiquement, un cursus pour dix ou cent personnes ne peut prévoir les mêmes outils de communication. Ce constat induit de professionnaliser les formateurs sur le plan de l'ingénierie. Une problématique qui fait écho à celle de la qualité et de l'évaluation à froid, mais qui suppose également d'associer en amont les usagers dans la conception des programmes, pour faire émerger les besoins et les attentes.

"La masse de données que produit la digitalisation doit être exploitée pour faire du profilage et mieux cerner les besoins des usagers, précise Thierry de Vulpillières, directeur des partenariats avec l'Éducation nationale chez Microsoft France. Nous développons des outils d'accompagnement au changement, avec jusqu'à 10 000 professeurs qui suivent nos cursus à distance dans 60 pays." Ce type de formation repose sur la constitution d'une "communauté". L'enjeu est de la faire perdurer. ●

Thierry de Vulpillières, directeur des partenariats éducation chez microsoft France.



“ La masse de données que produit la digitalisation doit être exploitée pour faire du profilage ”

Thierry de Vulpillières
directeur des partenariats avec l'Éducation nationale chez Microsoft France



LA solution progicielle innovante d'optimisation de l'achat de formation en mode SAAS

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	✓	✓
Flux 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®

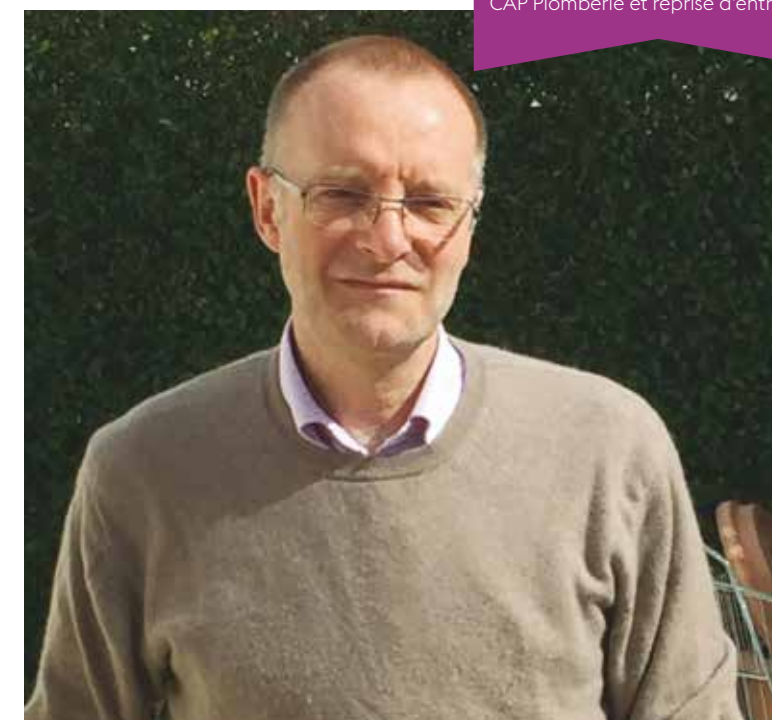
Publicité

LAURENT CAYRON

DE LA DIRECTION FINANCIÈRE À LA PLOMBERIE

Quand le licenciement survient à 52 ans, la recherche d'un nouvel emploi peut donner envie de changer d'activité. Pour Laurent Cayron, c'était l'occasion de réaliser un vieux rêve : reprendre une entreprise.

Nicolas Deguerry



Et pourquoi pas la plomberie ?

Expert-comptable de formation initiale, Laurent Cayron a déroulé une première carrière professionnelle dans le secteur de l'informatique. Un temps chef comptable pour Commodore, l'un des pionniers de l'informatique personnelle, il deviendra contrôleur financier chez Mentor Graphics avant de poursuivre chez Sybase où il gravira tous les échelons jusqu'à en devenir le directeur financier pour l'Europe du Sud. Également en charge des distributeurs pour les pays de l'Est, le Moyen-Orient et l'Afrique, le temps est aux voyages et à l'anglais professionnel. Il s'y plaît et pourrait y être encore s'il n'avait pas été licencié suite au rachat de l'entreprise par l'éditeur SAP.

Lui se souvient alors qu'il a longtemps caressé l'idée de reprendre une entreprise. Démarre alors une prospection basée sur un cahier des charges simplissime : "Du fait de la concurrence d'internet, je ne voulais pas du secteur marchand classique et je cherchais une activité non délocalisable." Verdict ? "Et pourquoi pas la plomberie ?"

Pas sur internet et non délocalisable

Car après tout, s'amuse-t-il, "de quels services a-t-on besoin dans sa maison ?" Et d'ajouter : "Même s'il y a des périodes de creux, il y aura toujours des fuites !" Par ailleurs doté d'un certain penchant pour le bricolage, il décide alors de se mettre en quête d'un CAP plomberie. Preuve que l'objectif n'a toutefois jamais été de se reconverter en installateur-réparateur, la première formation qu'il suit est d'abord un cursus de repreneur d'entreprise.

"Le CAP, c'était parce qu'il fallait que j'en connaisse un minimum", commente-t-il en déniait toute

prétention d'être un fin praticien : "Je sais cintrer et souder, mais le métier de plombier - trouver des solutions en fonction du problème qui se présente -, on l'apprend sur le terrain."

Lui entend bien rester dans son rôle de chef d'entreprise. La sienne, qu'il a trouvée sur internet, ajoute le chauffage et la couverture à la plomberie, ce qui lui permet de moins subir les aléas du marché. Passé de six salariés à dix en trois ans, il envisage désormais d'étendre son activité en rachetant une deuxième entreprise. Sur le pont de 7h à 19h et parfois davantage, du lundi au vendredi et parfois le samedi pour la comptabilité, Laurent Cayron, l'ancien directeur administratif et financier, vit désormais au rythme qui est celui du million d'entreprises que recense l'artisanat. Autant le dire, le bilan de la reconversion n'est pas à chercher dans le gain financier. Lui qui gagnait "très très bien sa vie" se rémunère moins qu'avant, travaille plus et a quitté le confort du salariat. De quoi avoir des regrets ? Un seul : "Ne pas avoir franchi le pas dix ans avant !" •

Cahiers français n° 394 :
La Documentation
française, septembre-
octobre 2016.



PUBLICATION

Quelles réformes pour le marché du travail ?

Ce dossier fait le point sur les réformes institutionnelles du marché du travail et sur les divers dispositifs en faveur de l'emploi, en détaillant les principaux instruments mis en œuvre depuis les années 1980. Une part importante du dossier est consacrée aux liens entre droit du travail, flexibilité et emploi, remis au cœur du débat dans les discussions conflictuelles autour de la loi El Khomri. La sécurisation des parcours professionnels est également traitée ainsi que les différents modes de "flexicurité" et évolutions de l'emploi.

D'INFOS
www.ladocumentationfrancaise.fr

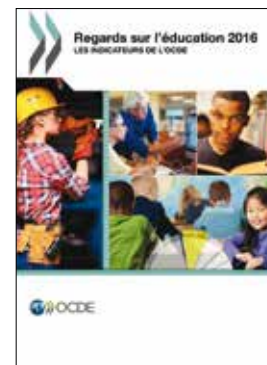


PUBLICATION

Bertrand Schwartz, l'innovation sociale et le droit

Hommage de Jean-Marie Luttringer à Bertrand Schwartz sur le site de *Métis*, journal en ligne sur le travail en Europe. Il y évoque notamment sa participation à la "Mission Schwartz" qu'il accepta à Centre Inffo en 1981.

D'INFOS
www.metiseurope.eu



OCDE,
édition 2016

PUBLICATION

Regards sur l'éducation 2016

Publication de référence sur l'état de l'éducation dans le monde, *Regards sur l'éducation* fournit des données clés sur : les résultats des établissements d'enseignement ; l'impact de l'apprentissage dans les différents pays ; les ressources financières et humaines investies dans l'éducation ; l'accès, la participation et la progression au sein des systèmes d'éducation ; l'environnement d'apprentissage et l'organisation scolaire.

D'INFOS
www.oecdbookshop.org



SUR LE WEB

Historique de la formation professionnelle continue

Le Carif-Oref Pays de la Loire met à disposition sur son site une frise chronologique avec les dates importantes de la formation professionnelle continue : rappel des grandes lois et des principales mesures, de la loi Delors de 1971 à la loi El Khomri du 8 août 2016. Des liens vers les textes de loi, des photos et vidéos enrichissent cette animation.

D'INFOS
<http://www.orientation-paysdelaloire.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.

Centre Inffo 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.



Centre Inffo - 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-inffo.fr



BON DE COMMANDE

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
« 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
« 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 Inffo

☐ Par chèque bancaire ☐ Par chèque postal

Je recevrai automatiquement une facture de régularisation.

Code 621W0

Code 622W0

L'APPRENTISSAGE C'EST VOTRE AVENIR



Publicité

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



WWW.APPRENTISSAGE.GOUV.FR



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL