

P.9

### À la une

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION À L'HEURE DU CPF

P.24

### Acteurs

FFP : LE LIVRE VERT "LA FORMATION CHANGE DE DIMENSION"

P.26

### Stratégie

LE HANDICAP S'INTÈGRE AUX POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 911 • Du 1<sup>er</sup> au 14 décembre 2016 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



Le 21 novembre au Palais du Luxembourg, Myriam El Khomri, ministre du Travail, Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo, et Gérard Larcher, président du Sénat.

40 ans  
D'EXPERTISE EN FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

P.2

### L'événement

## COLLOQUE "40 ANS DE CENTRE INFFO" UN FACILITATEUR DES ÉCHANGES ENTRE LES ACTEURS DE LA FORMATION

**Gescof vous permet d'automatiser votre gestion administrative et commerciale à toutes les étapes :**

**Gestion Commerciale :**

Ce module CRM vous permet de suivre l'historique des contacts avec vos clients et prospects. Mais aussi de surveiller leurs besoins en formation, de déclencher des alertes aux chargés de clientèle pour accompagner et relancer leurs demandes, ainsi que pour générer rapidement par courrier ou par mail les devis ou bulletins d'inscriptions. Toute validation d'un devis entraîne une interaction dans la gestion logistique des sessions. La création automatique sans ressaisie si devis INTRA. La création automatique d'une inscription si devis INTER.

**Gestion logistique des sessions :**

Créez votre agenda des sessions, planifiez le ou les intervenants, inscrivez les stagiaires et générez de manière automatique sans ressaisie tous les documents relatifs à la session (confirmations d'inscription, convocations, attestations, feuilles d'émergence...) GESCOF intègre en natif la gestion spécifique des sessions sur :

**Formations SÉCURITÉ :** CACES, Habilitations Elec, CATEC, SST, SSIAP... et vous permet d'automatiser tous les documents relatifs et obligatoires à ce type de formations.

**Formations DPC :** Les professionnels du monde médical pourront générer les documents : attestations spécifiques, gestion des étapes 1 à 3 en ligne.

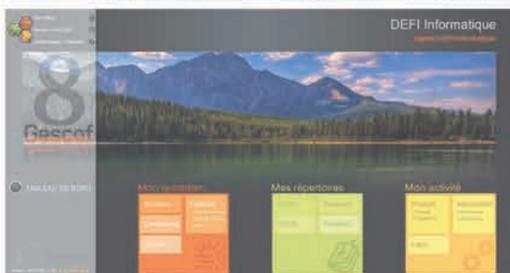
**Gestion financière :**

- Facturation automatique de vos sessions, en fonction des éléments financiers saisis, par stagiaire, par client, avec plusieurs payeurs possibles.

- Facturation en totalité, par période, pourcentage...

- Suivi des règlements, des relances, transfert en comptabilité (factures et règlements).

- Calcul des statistiques et du bilan pédagogique



**VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS RECHERCHER UN LOGICIEL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?**

**Notre solution :**

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

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

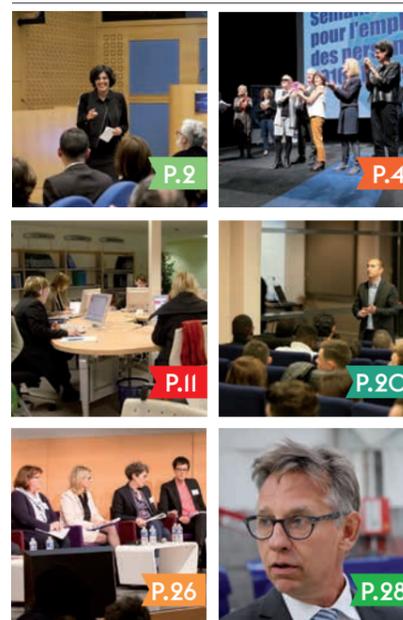
De manière transparente et sans ressaisie de votre part, votre site internet reflète automatiquement la réalité de vos saisies dans votre outil Gescof. Vous choisissez les produits à publier, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création. Vous obtenez alors une diffusion automatique de l'agenda des sessions en ligne et permettez l'inscription à vos clients.

**Proposez des Espaces Privés à vos clients :**

Vous leur permettez ainsi de visualiser leur historique des sessions suivies dans votre centre de formation, le suivi des recyclages obligatoires (formation sécurité), la possibilité de récupérer les documents les concernant (conventions, factures, attestations...)



## Sommaire



- p. 2 **L'événement**  
Colloque "40 ans de Centre Inffo" : un facilitateur des échanges entre les acteurs de la formation
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**  
Le congé individuel de formation à l'heure du compte personnel de formation
- p. 15 **Guide pro**  
Expertise  
Centre Inffo lance la nouvelle version du Formacode  
Savoir-agir  
Former à la créativité ?  
Législation  
Devoirs de l'employeur : les informations à communiquer au comité d'entreprise
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **Innovation**  
Simplon.co : permis de coder
- p. 26 **Stratégie**  
Quand la question du handicap s'intègre aux politiques de ressources humaines
- p. 28 **Reportage**  
À Grenoble, transition énergétique et pédagogie sont bien connectées
- p. 30 **Itinéraire**  
Delphine Chartron : VasiMimile !
- p. 32 **Tu, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Facilitateur

"Facilitateur des échanges entre les acteurs de la formation." C'est ainsi que les intervenants et participants du colloque célébrant les 40 ans de Centre Inffo ont unanimement caractérisé la vocation de notre association. Quatre décennies d'expertise en formation professionnelle continue. C'est sur ce thème que se sont exprimés, dans l'enceinte du Palais du Luxembourg, Gérard Larcher, président du Sénat, Myriam El Khomri, ministre du Travail, Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Gérard Cherpion, vice-président de la commission formation professionnelle et apprentissage de Régions de France, et bien d'autres personnalités de premier plan du monde de la formation (lire pages 2 et 3).

### Ancrage

"Le Cif a plus de trente ans d'existence et il conserve toute sa place, essentielle, parce qu'il offre la possibilité d'une reconversion professionnelle à des publics prioritaires." Ces propos appartiennent à Laurent Nahon, directeur général du Fongecif Île-de-France. À l'heure du compte personnel de formation, Inffo formation fait le point sur la place du congé individuel de formation et sur ses perspectives d'évolution. Un dispositif efficace qui a fait ses preuves, selon une multitude d'études. Faut-il désormais l'intégrer au CPF, comme le préconisent l'Organisation de coopération et de développement économiques, et la Fédération de la formation professionnelle ? Le débat est ouvert (lire pages 9 à 14).

La rédaction

à suivre...



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

COLLOQUE "40 ANS DE CENTRE INFFO"

# UN FACILITATEUR DES ÉCHANGES ENTRE LES ACTEURS DE LA FORMATION

Cette année 2016 a vu la célébration des 40 ans de Centre Inffo, fondé en mars 1976. L'occasion de jeter un regard riche d'enseignement sur l'histoire du système français de formation continue. Et de se tourner vers les nouveaux enjeux, comme l'ont fait les intervenants du colloque "40 ans de formation, et demain ?", organisé le 21 novembre au Palais du Luxembourg, à Paris.

La rédaction



**L'IMAGE**

Myriam El Khomri, ministre du Travail, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, lors de l'ouverture du colloque "40 ans du Centre Inffo", le 21 novembre au Palais du Luxembourg, siège du Sénat.

“ Un anniversaire est toujours un moment très positif, car c'est l'occasion de se retrouver et un moment collectif de réflexion, voire d'introspection. ” Gérard Larcher, président du Sénat, a ouvert en ces termes le colloque célébrant les 40 ans de Centre Inffo, le 21 novembre dernier au Palais du Luxembourg. Des retrouvailles en quelque sorte, puisqu'en 2006, l'ancien ministre délégué du Travail avait inauguré le portail Orientation pour tous dans les locaux de notre association.

Avec des représentants du gouvernement, des organisations patronales, syndicales, et des Régions à son conseil d'administration, Centre Inffo est régi par une gouvernance quadripartite. “Le succès de cet opérateur de l'État en lien avec les partenaires sociaux et les Régions repose sur la synergie instaurée entre les acteurs de la formation. Car nous avons besoin d'une boussole dans le maquis de la formation”, a relevé Gérard Larcher.

**“L'adaptation permanente du contenu”**

Évoquant la mission de relais des politiques

publiques de Centre Inffo, la ministre du Travail Myriam El Khomri a souligné l'implication de l'association dans la promotion de la loi du 5 mars 2014 et du plan “500 000 formations supplémentaires à destination des demandeurs d'emploi”. “Centre Inffo est particulièrement concerné par l'adaptation permanente du contenu et de la forme des informations pour mieux toucher les experts et le grand public en offrant des outils toujours plus opérationnels et en renforçant l'ergonomie pédagogique de ses sites”, a fait valoir la ministre.

Revenant sur quarante ans d'expertise au service de la formation professionnelle, le président de Centre Inffo, Louis-Charles Viossat, a expliqué qu'aujourd'hui, “plus encore qu'hier, Centre Inffo remplit avec fierté et détermination sa mission d'information sur la formation professionnelle, qui consiste à décrypter la complexité des dispositifs, à éclairer et à animer le débat public, et à rassembler pour se faire toutes les parties prenantes (partenaires sociaux, Régions, État, acteurs de la société civile)”.



*Mieux toucher les experts et le grand public en offrant des outils toujours plus opérationnels”*

**Myriam El Khomri**

ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social O

**“Former, conseiller, échanger”**

Mais cette célébration ne se limitait pas à un regard sur le passé. Elle constituait une invitation à la prospective, sur le devenir du système d'orientation et de formation professionnelle. La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Carine Chevrier, a ainsi énuméré un certain nombre d'enjeux qui constituent autant

Les participants du colloque, le 21 novembre au Palais du Luxembourg, personnalités de la formation et, notamment, anciens et nouveaux salariés de notre association.



1. Le 22 novembre, selon les règles de la présidence paritaire tournante, Christian Janin (CFDT) a cédé la présidence du Copanef à Christian Lajoux (Medef). Florence Poivey (Medef) qui occupait la vice-présidence, voit Philippe Debryne (CFDT) lui succéder.

d'axes de travail pour les années à venir. Parmi lesquels l'offre de formation : “Veiller à ce que tout financeur puisse contrôler la qualité de la formation”, a pointé Carine Chevrier. Tout en se félicitant de la “grande convergence des acteurs” pour être au rendez-vous de l'application du décret qualité, au 1er janvier 2017.

“Former, conseiller, échanger, c'est nécessaire dans une société de plus en plus complexe, avec une jurisprudence foisonnante”, a pour sa part souligné Gérard Cherpion, président de la commission formation de Régions de France. Le député LR des Vosges a insisté sur la progression de la formation. En quarante ans, le taux d'accès est passé de 9 8 à 44 8, et il continue d'augmenter.

**Au rendez-vous de la demande de “décryptage” de la formation**

Lors d'une table ronde consacrée à l'avenir de la formation, Christian Janin, prenant pour la dernière fois la parole en tant que président du Copanef<sup>1</sup>, s'est réjoui du succès de cette instance paritaire créée en 2014 : “Nous avons su nous entendre malgré nos différences, en étant bien conscients que si les partenaires sociaux n'arrivaient pas à parler d'une seule voix, alors ils ne pèseraient rien face à l'État et aux Régions.”

Du côté des acteurs de terrain, Sylvie Brunet, présidente de la section travail et emploi du Conseil économique, social et environnemental, s'est appuyée sur son expérience de DRH pour témoigner de la complexité persistante du système : “Il y a toujours un déficit de connaissances sur tous ces sujets dans les petites entreprises, et notamment en province”, a-t-elle observé. De quoi donner du grain à moudre à Centre Inffo pour les quarante ans à venir ! ●



## 20<sup>e</sup> Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées UNE FORTE MOBILISATION POUR L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

La 20<sup>e</sup> Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), du 14 au 20 novembre, a été placée sous le signe de l'innovation et du numérique au service du "travail inclusif".

Le 14 novembre à Paris, Marie-Anne Montchamp, ancienne secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et marraine de cet événement organisé par l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), a rappelé les avancées depuis la loi handicap du 11 février 2005. La négociation

L'ouverture officielle de la 20<sup>e</sup> SEEPH, le 14 novembre au CentQuatre, un établissement public de coopération culturelle parisien.



sociale sur cette question est devenue "une pratique récurrente et habituelle des entreprises" et le secteur adapté "porte le concept de travail accompagné". Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, a rappelé que près de 480 000 travailleurs handicapés étaient inscrits à Pôle emploi. Elle a appelé à "la fabrication de passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail". "Notre mission, a-t-elle ajouté, est de faire prévaloir

le choix de la personne et sa trajectoire professionnelle." La SEEPH a notamment vu la remise des prix FairÉvoluer à des projets innovants pour l'inclusion socioprofessionnelle des personnes handicapées, parmi des projets retenus à l'issue de récents hackathons (rassemblements de développeurs pour réaliser de la programmation informatique collaborative).

**D'INFOS** [www.ladapt.net](http://www.ladapt.net)



L'image

## Organisations d'employeurs L'UPA DEVIENT L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

**Objectif : renforcer le poids des TPE-PME sur la scène sociale nationale. Le 17 novembre dernier, l'UPA est devenue l'Union des entreprises de proximité, ou U2P.**

Réunie en assemblée générale, l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) a décidé d'adhérer à l'UPA (Union professionnelle artisanale), laquelle modifiait le même jour ses statuts afin d'accueillir cette nouvelle composante, et de se renommer, donc, "U2P". Pourquoi ce sigle ? Le deuxième "P" évoque "professionnelle", et le "2" la relation de proximité entre acteurs économiques. L'U2P se revendique comme la "première force patronale du pays", puisqu'elle rassemble 2,3 millions d'entreprises des secteurs de l'artisanat, du commerce et des professions libérales, soit les deux tiers des entreprises françaises. Elle est constituée de quatre composantes (Capeb, Cnams, CGAD, UNAPL) et fédère plus de 120 organisations professionnelles nationales.

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

À droite, Jean-Pierre Crouzet, ancien président de l'UPA et désormais président de l'U2P. À gauche, Michel Chassang, président de l'UNAPL (qui continue d'exister comme composante de l'U2P).



## Grande école du numérique 54 NOUVELLES FORMATIONS LABELLISÉES



Lors du hackathon Grande école du numérique à l'École des mines de Paris.

La Grande école du numérique vient d'élargir son réseau à 225 formations labellisées sur l'ensemble du territoire. Grâce à elles, près de 5 000 personnes seront formées à plus de 30 métiers du numérique,

prioritairement des jeunes sans qualification ou diplôme, avec une attention particulière aux publics issus des quartiers prioritaires. L'objectif est de former 10 000 personnes d'ici 2017. 50 000 postes seraient aujourd'hui non pourvus dans le numérique et plus de 190 000 postes seraient à prévoir d'ici 2022. Les prochains relevés de candidatures auront lieu le 24 février 2017.

**D'INFOS** [www.grandecolenumérique.fr/labellisation](http://www.grandecolenumérique.fr/labellisation)

41 %

des Français estiment que l'industrie française dispose de savoir-faire qu'on lui envie et, pour 53 %, d'une main-d'œuvre qualifiée.

70 %

des Français considèrent que l'industrie propose des métiers d'avenir. (Sondage OpinionWay pour Opeo, à l'occasion des Rencontres pour la compétitivité industrielle)

## En vue

**CHANGEMENT DE PRÉSIDENTIE AU COPANEF**  
Christian Janin (CFDT) a quitté le 22 novembre la présidence du Copanef (Comité paritaire national de l'emploi et de la formation). Christian Lajoux (Medef) lui succède. Philippe Debruyne (CFDT) succède pour sa part à Florence Poivey (Medef) à la vice-présidence du Copanef.

Christian Janin avait été le premier président de cette instance fondé en avril 2014. C'est en 2007 qu'il était devenu secrétaire confédéral de la CFDT, responsable du service emploi-sécurisation des parcours professionnels. Christian Janin était également devenu, en novembre 2014, vice-président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) au titre de représentant des partenaires sociaux.

## 70 ans de l'Afpa "AU CŒUR DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI"



Catherine Perret, secrétaire nationale CGT en charge de la formation professionnelle.

Le 17 novembre, la CGT célèbre les 70 ans du décret qui allait donner naissance à l'Afpa. Pour la confédération, la prochaine transformation de l'association en Épic va "replacer l'Afpa au cœur du service public de l'emploi".

Le 9 novembre 1946, Ambroise Croizat, alors ministre communiste du Travail, unifiait au sein d'une même entité publique l'ensemble des centres de formation professionnelle pour adultes et posait ainsi la première pierre de la structure qui allait devenir l'Afpa. 70 ans plus tard, toutefois, l'histoire de l'Afpa se voit bouleversée par sa transformation statutaire. Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'association cédera la place à un établissement public industriel et commercial (Épic). Ce dernier sera placé sous la tutelle de l'État pour assurer la formation des demandeurs d'emploi, et doté de deux filiales pour prospecter le marché des entreprises sans distorsion de concurrence avec les prestataires privés. Une situation à laquelle la CGT ne s'était pas opposée, comme l'a rappelé Catherine Perret, secrétaire confédérale en charge du dossier formation. Même si le syndicat aurait souhaité voir l'activité sécurisée par une politique forte de contractualisation avec les Conseils régionaux à l'occasion de la mise en œuvre du plan "500 000 formations pour les demandeurs d'emploi". "Le changement statutaire peut être une chance, a observé Christian Filliot, secrétaire général de la CGT Afpa, si le corps social de l'Afpa s'en empare."

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



## Fonction publique POUR RELANCER L'APPRENTISSAGE

**Le rapport annuel 2015 sur l'état de la fonction publique, publié le 15 novembre dernier,**

souligne les innovations mises en œuvre pour permettre de relancer l'embauche d'apprentis dans les trois fonctions publiques. À la rentrée, 10 000 jeunes ont été embauchés en apprentissage dans les services de l'État (4 000 en 2015). Jacky Richard s'est vu confier la mission de coordonner le déploiement du plan de développement de l'apprentissage. Des plans prévisionnels de recrutement ont permis de recenser de nouvelles offres d'embauche. Le frein découlant de la comptabilisation des apprentis dans les "plafonds d'emplois" a été levé. Les 10 000 contrats vont s'ajouter aux emplois autorisés en loi de finances, non s'y substituer. Un dispositif de financement mutualisé entre ministères a été mis en place.



Jacky Richard, vice-président de la section du rapport et des études au Conseil d'État.

+ D'INFOS

[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

## Petites entreprises UN DIALOGUE SOCIAL ADAPTÉ

**Les membres des CPRIA (commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat) étaient réunis le 23 novembre**

pour une journée nationale de travail et d'échanges d'expériences. Un rendez-vous d'actualité, car les CPRIA, instaurées en 2010, ont fortement inspiré la création des CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) qui seront mises en place à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 (créées par la loi du 18 août 2015 relative au dialogue social). Les responsables nationaux de l'UPA et des cinq organisations syndicales de salariés ont évoqué leur signature à l'unanimité d'un avenant à l'accord pour le développement du dialogue social dans l'artisanat.

+ D'INFOS

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

## Enseignement LE MEDEF VEUT RENFORCER LA VOIE PROFESSIONNELLE

**Le 15 novembre, la conférence de presse mensuelle du Medef était consacrée à l'enseignement et à l'apprentissage.**

Elle a pointé qu'un quart des enfants entrant en sixième ne savent ni lire un énoncé ni réaliser un calcul élémentaire, et ne considère pas l'apprentissage comme une voie attractive. Le Medef demande une mesure et un affichage de la performance des centres de formation d'apprentis. Il souhaite voir les branches davantage impliquées dans la conception des cursus professionnels. "À l'Éducation nationale les matières générales, aux entreprises les matières professionnelles", a résumé Florence Poivey, présidente de la commission formation du Medef.



Pierre Gattaz, le président du Medef.

+ D'INFOS

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



## Rapport Sciberras LA FORMATION AU CŒUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN ENTREPRISE



Le DRH Jean-Christophe Sciberras aux côtés de Myriam El Khomri, ministre du Travail, et de Patrick Kanner, ministre de la Ville, le 16 novembre au ministère du Travail.

**Le groupe de dialogue relatif aux discriminations à l'embauche et en entreprise a présenté son rapport le 16 novembre.**

Le groupe présidé par Jean-Christophe Sciberras (DRH et directeur des relations sociales de Solvay) a retenu 13 propositions, dont une obligation de formation à la non-discrimination pour les personnes en charge du recrutement dans les entreprises de plus de 300 salariés, ou la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans les clauses sociales des marchés publics. En 2017 sera lancé un appel à projet à destination des entreprises pour expérimenter les indicateurs d'évolution de carrière et de rémunérations dans le cadre de leur bilan social, ou le développement, cette fois dans les TPE-PME, de la formation des recruteurs.

+ D'INFOS

<http://travail-emploi.gouv.fr>

## Diplome.gouv.fr POUR L'"ATTESTATION NUMÉRIQUE DES DIPLÔMES"

**À l'occasion du Salon Educatec-Éducatice, le 17 novembre à Paris, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Najat Vallaud-Belkacem, a annoncé pour janvier prochain l'ouverture du site Diplome.gouv.fr, pour l'"attestation numérique des diplômes". Les employeurs pourront le consulter pour vérifier que tel candidat ou salarié est bien titulaire du diplôme qu'il affirme posséder. La ministre avait lancé le projet à l'occasion de son déplacement à Londres au BETT (salon international du numérique éducatif), en janvier 2016.**

+ D'INFOS

[www.enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr)

## À venir

**SEMAINE EUROPÉENNE DES  
COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**  
du 5 au 9 décembre

Des séminaires, ateliers et conférences permettront à tous les acteurs de la formation d'être partie prenante de cet événement. "Objectif : renforcer l'attractivité de la formation professionnelle en améliorant la visibilité des résultats de cette filière."  
<https://europa.eu>

**14<sup>es</sup> RENCONTRES DU FFFOD**

**6 et 7 décembre à Clermont-Ferrand**  
Rencontres du Forum des acteurs de la formation digitale, avec pour thématique "La multimodalité redistribue les cartes de la formation". Conférences et ateliers autour notamment du président du Fffod, Jacques Bahry, et de Thierry Langouët, directeur de l'Institut Éducatif.  
[www.fffod.org](http://www.fffod.org)

**"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'évaluation de la contribution de la formation à la construction et la sécurisation des parcours.  
<https://connect.eventtia.com/fr/dmz/evenement-cnefp2016/website>

**PARTENARIAT  
2<sup>e</sup> UNIVERSITÉ AFRÉF**

**15 décembre à Paris**  
Organisée par l'Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation avec pour thème : "Où va la formation ? Innovations, bouleversements, paradoxes, contradictions... ? Est-elle à réinventer ?"  
<http://fr.afref.org>

43 %

des collectivités locales consacrent plus de 1/3 de leur masse salariale à la formation de leurs agents

(enquête HoRHizons 2016)

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES MÉTIERS DE LA FORMATION

EXPERTISE 30 ANS FORMATION

Des logiciels de gestion dédiés à votre métier

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

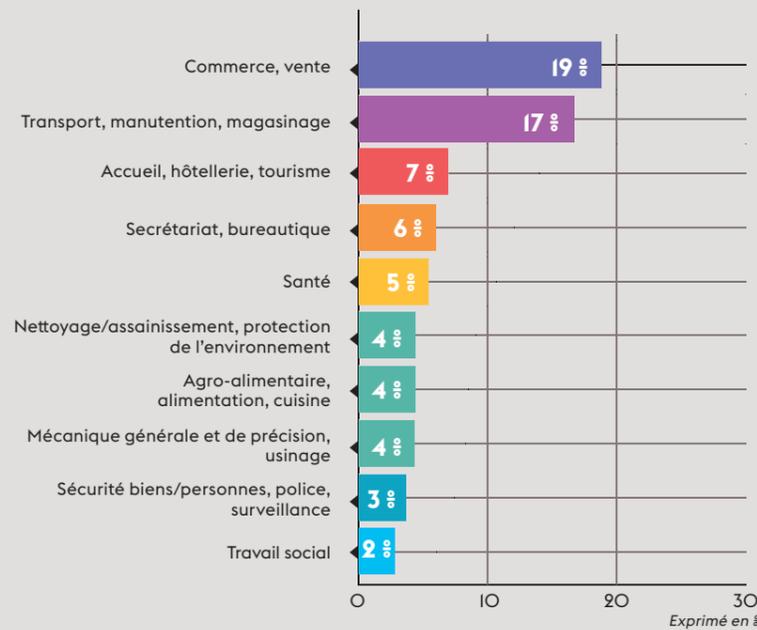
VAL Software  
Bien plus que des logiciels [valsoftware.com](http://valsoftware.com)



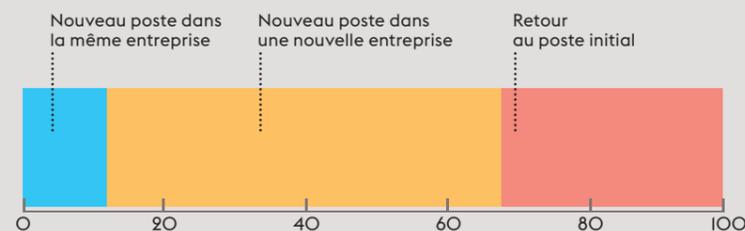
## LES PARCOURS DES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Avec un financement du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), l'Observatoire des transitions professionnelles (OTP) met en avant les différents parcours de transition des bénéficiaires de Cif grâce à un tableau de bord en ligne. Voici quelques données clés.

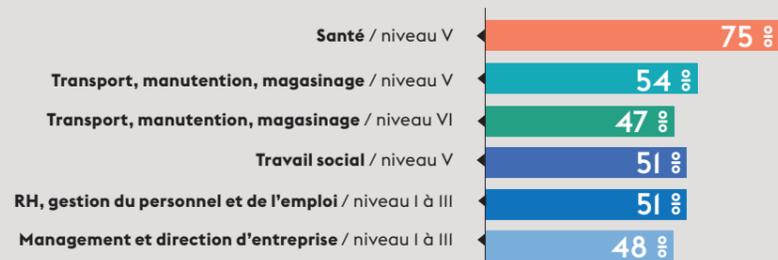
### LES 10 PRINCIPAUX DOMAINES D'EMPLOI DES BÉNÉFICIAIRES



### LES SITUATIONS UN AN APRÈS LA FORMATION



### LA RÉALISATION DE LA TRANSITION POUR LES PRINCIPAUX DOMAINES DE FORMATION



8

SALARIÉS SUR 10 ENTREPRENNENT UN CIF POUR CHANGER DE DOMAINE D'ACTIVITÉ



91,7%

OBTIENNENT LE DIPLÔME, TITRE OU CERTIFICATION À LA FIN DE LEUR PARCOURS

47%

ONT EFFECTIVEMENT RÉALISÉ LEUR TRANSITION PROFESSIONNELLE UN AN APRÈS LEUR FORMATION



Une salariée bénéficiaire du congé individuel de formation pour les CDD.

© Fongecif Ile-de-France

# Application de la réforme LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION À L'HEURE DU CPF

Quand le premier né du système français de formation professionnelle rencontre le dernier né. Le congé individuel de formation, dédié aux formations longues, à la promotion sociale, et désormais aux reconversions, est un dispositif dont l'utilité est avérée mais qui reste moins utilisé qu'il le pourrait. À présent, les bénéficiaires peuvent conjuguer cet outil avec leur compte personnel de formation. Sous conditions.

### 3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- Les chiffres-clés du congé individuel de formation aujourd'hui
- Les modalités de mobilisation du compte personnel de formation
- Les articulations possibles des deux dispositifs

# LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION : UN OUTIL CONFIDENTIEL ET PRÉCIEUX

Depuis l'origine, le congé individuel de formation est un outil de "seconde chance" permettant de se réorienter et même de se reconvertir. Mais qu'en est-il réellement ?

Christelle Destombes



1. Dossier de presse "Loi Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale, 2014", disponible : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP\\_loi\\_Formation\\_professionnelle\\_emploi\\_democratie\\_sociale\\_6mars2014.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_loi_Formation_professionnelle_emploi_democratie_sociale_6mars2014.pdf)

2. Enquête quantitative professionnalisation, [www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/le-fpspp/presentation/index](http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/le-fpspp/presentation/index)

3. [www.observatoire-transitions-professionnelles.fr/otp/index.php](http://www.observatoire-transitions-professionnelles.fr/otp/index.php)

Le dispositif est resté peu mobilisé jusqu'en 1982, date à laquelle un système de financement spécifique a été instauré.

Le congé individuel de formation (Cif) a été créé en période de plein emploi, avec la volonté de placer le salarié au cœur de la formation professionnelle. Le dispositif est resté peu mobilisé jusqu'en 1982, date à laquelle un système de financement spécifique a été instauré. Aujourd'hui, près de 0,2 % de la masse salariale des entreprises de plus de 10 salariés lui est consacré. Le Cif permet à tout salarié en CDI (Cif-CDI), et depuis 1991 à tout salarié en CDD (Cif-CDD) de suivre une formation de son choix, afin d'obtenir un diplôme de niveau supérieur, de changer d'emploi ou de poursuivre d'autres intérêts personnels.

## Un dispositif sélectif

Selon le ministère du Travail, ce dispositif permet de financer le départ en formation de 40 à 45 000 salariés chaque année<sup>1</sup>. Près de 30 000 personnes se voient opposer un refus, le congé étant réservé prioritairement aux publics les plus exposés au risque de rupture du parcours professionnel, titulaires de qualification de ni-



Une conseillère en rendez-vous au Fongecif Île-de-France.

veau V ou infra, etc. Ils doivent répondre aux critères des Fongecif locaux. En Île-de-France – région qui reçoit le plus de demandes – il s'agit des salariés de plus de 45 ans, peu qualifiés, des femmes et des salariés de TPE-PME. En Paca, sont valorisés les Cif suivant une prestation d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise, ou une VAE. Catherine Bourrut, secrétaire confédérale CFDT en charge de la formation, explique : "Le Cif forme peu de personnes, c'est un outil assez confidentiel, mais précieux qui forme longuement les salariés et demandeurs d'emploi sur des projets qui les concernent."

## Évalué par le FPSPP..

Entre 2009 et 2014, le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)<sup>2</sup> a commandité des enquêtes sur les dispositifs financés par les Opacif et Fongecif, qui montrent une belle constance : les bénéficiaires d'un Cif-CDI sont des employés (55 %) et ouvriers (26 %), de niveau V de qualification (40 %), en majorité des hommes (53 %). Le Cif-CDD concerne 52 % de femmes, des employés (69 %) et ouvriers (18 %), également peu qualifiés (39 %) (2).

Par ailleurs, un baromètre a mesuré pendant trois ans les impacts du Cif sur le devenir professionnel des bénéficiaires. Le dernier volet montre qu'il



Au Fongecif Bretagne.

concerne prioritairement les ouvriers et les employés (82 %), faiblement qualifiés (64 % sont de niveau VI, V ou IV). Un an après, 67 % des bénéficiaires exercent une fonction en lien avec la formation qu'ils ont suivie, "un résultat qui se maintient dans le temps et qui montre que l'investissement formation est productif", selon le FPSPP.

## Et les Fongecif

En 2009, trois Fongecif (Alsace, Bretagne et Rhône-Alpes) ont été à l'origine de la création d'un Observatoire des transitions professionnelles<sup>3</sup>. Une première étude s'est focalisée sur le passage de l'emploi initial à la formation de 40 607 bénéficiaires



## 3 QUESTIONS À

Laurent Nahon, directeur général du Fongecif Île-de-France

"Un ancrage très important auprès des bénéficiaires"

Quelle est la place du Cif après la réforme et comment s'articule-t-il avec le CPF ?

Le Cif a plus de trente ans d'existence et il conserve toute sa place, essentielle, parce qu'il offre la possibilité d'une reconversion professionnelle à des publics prioritaires. Il bénéficie d'une notoriété, d'un ancrage très important auprès des bénéficiaires, ce qui n'est pas encore le cas du CPF. Les deux dispositifs peuvent s'articuler :

de plus en plus de salariés mobilisent le CPF, à leur initiative, pour financer un Cif. En 2015, nous avons accepté 300 dossiers

de Cif-CPF, en 2016, nous en aurons 600.

En 2015, moins de dossiers Cif ont été acceptés, est-ce conjoncturel ?

Nous avons accepté plus de dossiers que les années précédentes, mais il y eu moins de demandes : - 5 % en 2015. Avec la mise en place de la réforme, on a beaucoup parlé du CPF, et la visibilité du Cif a été moindre.

Des propositions récentes évoquent de fusionner le Cif avec le CPF. Que pensez-vous de cette hypothèse ?

Il appartient aux partenaires sociaux

d'échanger pour éventuellement faire évoluer les dispositifs, mais je crois fondamentalement que la reconversion professionnelle doit rester apparente, significative. Le Cif est un projet à long terme, extrêmement dimensionnant. En Île-de-France, 90 % des salariés ont leur diplôme à la sortie d'un Cif et 70 % sont dans une situation plus favorable un an après. Le taux de sélectivité élevé permet de financer des projets crédibles, cohérents, de mettre les salariés dans une dynamique qui leur permet d'atteindre leurs objectifs.

Propos recueillis par Christelle Destombes

## REPÈRES

### LE CIF

créé par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, repris par la loi du 16 juillet 1971, c'est un droit pour les salariés et les demandeurs d'emploi à des formations longues (jusqu'à un an à temps plein, ou 1 200 heures à temps partiel). La rémunération est maintenue si le salarié obtient un financement du Fongecif ou de l'Opacif.

### LE CPF

c'est un compte créé par l'Ani du 14 décembre 2013, repris dans la loi du 5 mars 2014. Il permet à quiconque de plus de 16 ans de cumuler jusqu'à 150 heures (400 heures pour les personnes peu qualifiées, grâce à la loi Travail) et d'accéder à des formations courtes, qualifiantes, inscrites sur des listes. Le CPF est attaché à la personne, pas au statut professionnel.

»» MOBILISER SON COMPTE PERSONNEL DE FORMATION  
EN APPUI DU FINANCEMENT D'UN CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION EST POSSIBLE



L'espace projet du Fongecif Île-de-France.



••• d'un Cif en 2009 ou 2010. Majoritairement des hommes (55 %), de niveau de qualification V et VI (41 %), employés dans des PME (70 % contre 49 % au niveau national), ils ont suivi quatre typologies de transition : 65 % sans montée en qualification (53 % des salariés en transition externe, 12 % en transition interne), 28 % recherchaient un niveau supérieur hors de leur domaine et 7 % visaient une transition interne sans montée en qualification.

Les auteurs notent : "La volonté de changement ne s'accompagne pas toujours d'une montée en qualification, dans la mesure où le changement répond à d'autres motivations plus fortes (...) : re-

cherche d'un mieux-être, d'une amélioration de la qualité de vie au travail, de la restauration du sentiment d'utilité au travail, ou tout simplement d'une « reconnaissance »."

**Un outil de la seconde chance**

Un deuxième volet<sup>4</sup> cible la réalisation des transitions après le Cif : 93 % des bénéficiaires (sur un échantillon de 4 137 salariés sortis de Cif en 2010) ont obtenu le diplôme convoité et 57 % ont complètement réalisé leur transition un an après. 97 % des non-diplômés obtiennent un premier diplôme grâce au Cif.

Avec le soutien du FPSPP, l'Observatoire a publié un troisième volet confirmant les données : 58 % sont des femmes, 41 % ont un niveau CAP/BEP avant l'entrée en formation, 80 % d'entre eux s'orientent vers une transition externe. Un an après, 47 % des bénéficiaires occupent un nouvel emploi en lien avec leur formation et pour un tiers d'entre eux, la transition est toujours en cours. Dispositif exigeant un fort investissement, le Cif répond selon le FPSPP aux objectifs fixés par les partenaires sociaux : "Mobilité professionnelle, employabilité, ascension sociale, création et reprise d'entreprise... Le Cif peut être considéré comme un outil de la seconde chance vers la qualification, la sécurisation des parcours et l'ouverture durable à l'emploi." •



4. [www.observatoire-transitions-professionnelles.fr/otp/Etudes/OTP\\_ETUDE\\_2013.pdf](http://www.observatoire-transitions-professionnelles.fr/otp/Etudes/OTP_ETUDE_2013.pdf)

"INTÉGRER" LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Lui-même héritier du Dif (droit individuel à la formation), qui était parfois perçu comme un "Cif court", le compte personnel de formation a-t-il vocation à absorber son plus illustre prédécesseur, le Cif ? Les spécialistes interrogés conseillent plutôt une "articulation".

Christelle Destombes

**E**n 2015, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) préconisait d'"intégrer tous les dispositifs de formation concurrents au CPF", de l'ouvrir aux offres organisées en modules, afin d'"améliorer l'accès à des formations conduisant à un niveau supérieur de qualification"<sup>1</sup>. En juin dernier, la Fédération de la formation professionnelle (FFP) plaide pour une fusion des deux dispositifs dans son "Manifeste pour une formation réellement continue et inclusive"<sup>2</sup>. Issu de la loi du 5 mars 2014, le compte personnel de formation pourrait déjà évoluer. "Ni Dif amélioré, ni Cif diminué, le CPF constitue un outil totalement neuf qui répond à sa propre logique et produit une nouvelle culture"<sup>3</sup>, mais qui bouscule les équilibres.

**Simplifier l'accès à la formation**

Jean Wemaëre, le président de la FFP (Fédération de la formation professionnelle), argumente : "Le Cif est un dispositif élitiste, réservé à une petite

niche de personnes. Ce sont des formations longues, qui coûtent près d'un milliard d'euros par an pour 30 000 personnes, sur 30 millions d'actifs. Fusionner avec le CPF permettrait de doubler la capacité de financement sur un dispositif plus large, puisque plus de 3 millions de CPF ont été ouverts."

Cette arithmétique ne séduit pas tout le monde. Djamel Teskouk, conseiller confédéral en charge de la formation à la CGT, indique : "Le Cif permet d'accéder à une formation afin de changer complètement de métier, alors que le CPF ne peut engager que des formations de reconversion partielle ou de progression. Ce n'est ni le même outil ni la même logique. Vouloir fusionner les deux, c'est priver les salariés d'un outil d'évolution professionnelle irremplaçable, une régression très sérieuse pour le droit des salariés."

Un constat partagé par la majorité des acteurs. Pierre Burban, secrétaire général de l'Union des entreprises de proximité (ex-UPA, voir page 4), reconnaît : "Certes, on peut considérer que le nombre de bénéficiaires n'est pas très élevé, mais le Cif a fait la preuve de son efficacité, avec un bon taux de réinsertion." Michel Baugas, secrétaire confédéral FO en charge de la formation, abonde dans son sens : "Le Cif est un bon dispositif, il n'y a pas de raison de le changer. Sauf à essayer de récupérer le marché du CPF." •••



Gilles Razat, directeur du Fongecif de Languedoc-Roussillon.



1. "La formation professionnelle au service de l'amélioration des compétences en France", N. Brandt, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrw2lkcn8vc-fr>  
2. Livre blanc Astères-FFP : "Libérer la formation". [www.ffp.org/doc-1253-livre-blanc-asteregrave-s-ffp-libeacute-rer-la-formation.html](http://www.ffp.org/doc-1253-livre-blanc-asteregrave-s-ffp-libeacute-rer-la-formation.html)  
3. Rapport sur l'application de la réforme de la formation, de Jean-Patrick Gille et Gérard Cherpion, [www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rap-info/13558/828index829/rapports-application-loi](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/14/rap-info/13558/828index829/rapports-application-loi)



**45 000**  
salariés concernés chaque année  
par le congé individuel  
de formation.

Pierre Burban, secrétaire général  
de l'Union des entreprises de proximité (U2P, ex-UPA).



●●● **Le Cif, un outil de reconversion bien compris**

Laurent Nahon, directeur du Fongecif Île-de-France constate : "Le CPF permet de se former en obtenant une qualification, comme le CQP. Cependant, le Cif est plus adapté pour une reconversion puisqu'il permet de prendre du temps pour une analyse de sa situation et le montage de son projet..." Gilles Razat, son collègue de Languedoc-Roussillon, ajoute : "Souvent, la formation professionnelle est suspectée de privilégier les plus jeunes, déjà diplômés, alors que le Cif bénéficie aux ouvriers et employés peu qualifiés. La moitié des personnes que nous finançons en Cif sont de niveau V et infra."

Les deux outils sont jugés complémentaires plus qu'opposés. Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC, relève : "Si chaque salarié de 45 ans faisait un Cif, puis une formation CPF dix ans après, il serait mieux outillé pour les transitions de carrière." "Le Cif est un vrai levier, destiné à ceux qui ont des projets de reconversion mûris", remarque de son côté Philippe Debruyne, secrétaire confédéral CFDT en charge de la formation, et nouveau vice-président du Copanef (Comité paritaire national interprofessionnel pour l'emploi et la formation). Dans un contexte où, ajoute-t-il, "le CPF est un levier de sécurisation des parcours, pour tous, articulé à l'entretien professionnel et au fait que les entreprises doivent former l'ensemble des salariés".

**"La moitié des dossiers Cif déposés avec une proposition d'utiliser le CPF"**

L'articulation des dispositifs a été entérinée par le Cif-CPF, qui permet de mobiliser le CPF lors d'une demande de Cif, auquel cas la prise en charge des frais pédagogiques est assurée par le FPSPP\*. "Il faut cependant respecter les listes de formations éligibles, note Djamel Teskouk, et l'apport financier d'un CPF reste faible." Pour Michel Baugas de FO, "il existe un risque que certains Fongecif soient plus enclins à mobiliser le CPF lors d'une demande de Cif. Nous avons pourtant fait en sorte qu'il y ait suffisamment de financement pour le Cif sans avoir à regarder du côté du CPF".

En Languedoc-Roussillon, les administrateurs du Fongecif ont inscrit dans leurs priorités l'utilisation du CPF : "Il n'y a rien d'obligatoire, précise Gilles Razat, mais cela démontre la motivation des salariés et permet d'obtenir des fonds du FPSPP. La moitié des dossiers Cif sont déposés avec une proposition d'utiliser le CPF."

Par ailleurs, la loi Travail et la possibilité de cumuler jusqu'à 400 heures sur un CPF pour les moins qualifiés pourraient permettre de financer des formations plus longues pour des publics déjà prioritaires aux yeux des Fongecif\*. S'il est "urgent d'attendre que le CPF prenne sa vitesse de croisière", pour Pierre Burban, d'autres pensent qu'il "va falloir réfléchir au rapprochement". Ainsi, Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME en charge de la formation : "Pour partie, le Cif et le CPF ont le même objet, ils ressortent de la volonté individuelle du salarié. Il faudra regarder comment mieux les articuler." ●



4. Article L. 6323-20 du Code du travail.

5. Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016.

Philippe Debruyne,  
vice-président du  
Copanef.



Centre Inffo lance la nouvelle version du Formacode P. 15

Former à la créativité ? P. 16

Obligations de l'employeur : les informations à communiquer au comité d'entreprise P. 17



**Laurence Le Bars**  
responsable du département Documentation  
à Centre Inffo

EXPERTISE



Centre Inffo lance la "V12"  
**LA NOUVELLE  
VERSION DU  
FORMACODE**



**AU CARREFOUR  
DES NOMENCLATURES  
"EMPLOI" ET "FORMATION"**

Une nouvelle version du Formacode est disponible depuis le 28 novembre. Avec ses partenaires (Carif, Délégations académiques aux formations professionnelles initiale et continue, Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue, Onisep et Uniformation), Centre Inffo propose une version enrichie du thésaurus (vocabulaire professionnel hiérarchisé) de l'offre de formation. Il établit un carrefour entre les nomenclatures "emploi" et "formation" au moyen d'une correspondance avec le Rome (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) de Pôle emploi, de la NSF (Nomenclature des spécialités de formation) du Conseil national de l'information statistique et des GFE (Groupes formation emploi). C'est sur cet

outil que s'appuient les Carif-Oref et le ministère du Travail pour indexer leurs bases de données. ●

**2 FACILITER LA RECHERCHE D'INFORMATIONS**

Créé par Centre Inffo en 1977, le Formacode est un outil documentaire incontournable pour les acteurs de la formation professionnelle. Cette version facilite la recherche d'informations sur les domaines de formations mais aussi sur les publics, les moyens et méthodes pédagogiques, ainsi que sur les types de certifications, et améliorera l'exploration des bases de données sur la formation. La version 12 du Formacode intègre 155 nouveaux "descripteurs" (mots-clés). Elle compte au total

3 358 descripteurs, répartis en 14 grands domaines et 63 champs sémantiques. S'y ajoutent 5 listes annexes. ●

**3 FORMER LES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION**

Pour faciliter l'indexation des bases de données sur l'offre de formation, Centre Inffo propose un service sur mesure réalisé par Brice Ravet, consultant expert, responsable du Formacode : diagnostic, indexation et validation. Les professionnels de la formation peuvent également bénéficier d'une formation personnalisée à la connaissance et à l'utilisation du thésaurus par le biais de ce consultant expert. ●



**Mélanie Mermoz**  
journaliste

## Une méthodologie en cinq points FORMER À LA CRÉATIVITÉ ?

**COMMENT DÉVELOPPER LA CRÉATIVITÉ DE SES SALARIÉS ? DANS UN CONTEXTE HYPERCONCURRENTIEL, LA QUESTION N'EST PAS RÉSERVÉE, LOIN S'EN FAUT, AUX START-UP ET AUTRES ENTREPRISES DE HAUTE TECHNOLOGIE.**

Innové est une question de survie. Les formations à destination des managers pour les aider à développer le potentiel créatif de leurs équipes fleurissent depuis plusieurs années. Former à la créativité peut néanmoins résonner comme une injonction paradoxale, à la manière de "soyez spontané !" Dans une formation au développement de la créativité, c'est essentiellement le processus qui conduit à celle-ci qui est analysée. Les freins sont aussi disséqués tant au niveau de l'équipe qu'à celui de chaque individu. "Il est possible de suivre le processus d'innovation et de proposer une méthode pour mettre les personnes dans les meilleures conditions possibles pour innover", affirme Pascal Jarry, fondateur de Solidcreativity.



Cette méthode s'appuie sur cinq propositions en apparence très simples : d'abord, enlever, car "dans l'histoire des produits, les améliorations sont nées de rajout, tandis que les innovations proviennent plutôt de retrait". Ensuite, utiliser autrement ce qui est présent, se servir de la contrainte, changer l'ordre des étapes. En effet, "quand un client achète des chaussures dans un magasin, il essaie d'abord et achète ensuite. Sur internet, le client achète et essaie après". Dernière proposition, casser la symétrie. "À travers de nombreux petits jeux, nous mettons en évidence à quel point nous

sommes naturellement portés vers ce qui est symétrique, cela nécessite un effort d'aller vers la dissymétrie." Si un mode d'emploi pour favoriser

l'innovation peut être intéressant, cela ne saurait néanmoins suffire. Aider ses collaborateurs à libérer leur créativité implique souvent de penser autrement le travail. Au risque sinon de frôler le double langage. "Le travail n'a jamais été aussi encadré, les process sont de plus en plus détaillés, les exigences de reporting sont très fortes", relève Marie Pezé, psychologue animatrice du réseau Souffrance au travail. ●

### LE "MINDMAPPING", POUR PERMETTRE L'ÉMERGENCE DE NOUVELLES IDÉES

Le "mindmapping", carte mentale, ou carte heuristique (du grec *eurisko* qui signifie "je trouve") permet de reproduire l'arborescence de la pensée. Elle part du constat que la majorité des personnes a un fonctionnement fondé sur le visuel, et s'inspire de l'arbre. Le thème de réflexion est symbolisé par une image centrale. Les rubriques principales sont disposées autour d'elle sous forme de branches (un seul mot par branche), tandis que les idées périphériques sont représentées en tant que rameaux.



**Valérie Michelet**  
juriste à Centre Inffo

## LÉGISLATION

### Obligations de l'employeur LES INFORMATIONS À COMMUNIQUER AU COMITÉ D'ENTREPRISE



**L'EMPLOYEUR DOIT TENIR UN CERTAIN NOMBRE D'INFORMATIONS À LA DISPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE EN VUE DES CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES.**

La consultation annuelle sur le plan de formation a été supprimée par la loi du 17 août 2015, mais le comité d'entreprise reste consulté sur les questions relatives à la formation dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit communiquer aux élus un certain nombre d'éléments : en premier lieu, les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ; puis le résultat éventuel des négociations triennales portant sur la formation menées au niveau de la branche, et les informations relatives aux modalités d'accès à la formation des salariés transmises à une autorité administrative ; ainsi que, le cas échéant, les informations figurant au bilan social.

Il doit aussi communiquer les conclusions éventuelles des services de contrôle, et le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure (la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés). Pour l'année antérieure et l'année en cours, doivent figurer le bilan des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et de la mise

en œuvre du compte personnel de formation, notamment. Pour l'année à venir, il faut ajouter le plan de formation de l'entreprise. Le cas échéant, le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement dû au titre du non-respect par l'employeur de ses obligations en matière d'entretien professionnel fait aussi partie de la liste des informations à communiquer. Avec, au final, le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel. ●

### DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS

La liste des informations mises à disposition par l'employeur en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est établie conformément à une liste de thèmes avec des indicateurs qui leur correspondent. Parmi ces thèmes figure la formation. Avec trois sous-thèmes : "Formation professionnelle continue" (pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue, montant consacré à la formation interne, application de conventions, versement à l'Opca, etc.) ; "Congés formation" (nombre de bénéficiaires d'un congé formation rémunéré et non rémunéré, nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation) ; et "Apprentissage" (nombre de contrats conclus dans l'année).

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

## Partenariat - 6 et 7 décembre 14<sup>es</sup> RENCONTRES DU FFFOD

Membre fondateur du Fffod, le Forum des acteurs de la formation digitale, Centre Inffo participera à l'animation des 14<sup>es</sup> Rencontres du Fffod qui se dérouleront les 6 et 7 décembre à Lempdes (Puy-de-Dôme) avec le soutien d'Éduter-CNPR, le centre public de formation ouverte et à distance du ministère chargé de l'Agriculture. Conférences, panel d'expériences, ateliers de travail et débats en plénières exploreront trois angles : "La multimodalité, clé du succès des parcours individualisés de formation et du mixage des publics" ; "Comment réussir un parcours de formation grâce à la multimodalité ?" ; "Qualité et multimodalité : la qualité, carcan ou opportunité pour l'innovation ?" Tous les professionnels intéressés par les formations ouvertes et à distance y sont conviés. À la veille de la mise en application du décret qualité des actions de formation, Centre Inffo y anime un atelier sur les stratégies qualité à développer. ●

+ D'INFOS  
www.fffod.org

## Matinée d'actualité 30 novembre à Paris QUALITÉ DE LA FORMATION : référencement et indicateurs des Opca et les Opacif

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les financeurs publics devront s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser des actions de formation de qualité. Afin d'harmoniser leurs pratiques, les Opca et les Opacif ont travaillé à la mise en place de deux outils communs : une grille d'évaluation des critères qualité et un outil d'enregistrement interactif sur internet (projet Data Dock). Avec le concours du Copanef, de la DGEFP, d'Opca et de Fongecif, Centre Inffo organise une Matinée d'actualité pour présenter la démarche engagée, les outils et procédures proposés afin de permettre aux prestataires de formation de se préparer à leur mise en œuvre. ●

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

## 1976-2016 40 ANS DE CENTRE INFFO

Le 21 novembre 2016, Centre Inffo invitait ses partenaires à célébrer au Palais du Luxembourg à Paris 40 ans d'expertise en formation professionnelle à travers le colloque "40 ans de formation continue, et demain ?" Cette manifestation, placée sous le haut patronage du président de la République et le parrainage du président du Sénat, a accueilli notamment Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Retrouvez-en les moments forts, les images, les interventions, les témoignages vidéo des partenaires de Centre Inffo ainsi que les documents spéciaux publiés à cette occasion. ●



+ D'INFOS  
www.centre-inffo.fr

## Partenariat - 15 décembre à Paris 2<sup>e</sup> UNIVERSITÉ DE L'AFREF

Connue pour ses "Jeudis de l'Afref", l'Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation organise également une Université annuelle, pour ouvrir les débats et d'échanges. La deuxième Université de l'Afref se déroulera le 15 décembre prochain à Paris. Elle s'intitule : "Où va la formation ? Innovations, bouleversements, paradoxes, contradictions... ? Est-elle à réinventer ?" Centre Inffo y animera la table ronde plénière. ●

+ D'INFOS  
http://fr.afref.org

## Ateliers de pédagogie personnalisée ACTEURS DE LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES-CLÉS

Le comité national d'orientation et de suivi du réseau des Ateliers de pédagogie personnalisée (APP), organisé le 17 novembre à Saint-Denis, était l'occasion de faire le point sur l'organisation du mouvement.

"Depuis trente ans, nous sommes investis dans les territoires. Cet ancrage se matérialise dans l'accompagnement des publics en difficulté, au plus près de la réalité", a expliqué Marie Boucon, la présidente de l'Association pour la promotion du label APP (APapp). Le chantier mené sur les huit compétences-clés européennes s'inscrit dans cette logique : un travail de co-production avec des experts et des acteurs de terrain. Le réseau, qui compte

quelque 200 points d'information et de formation sur l'ensemble du territoire, a formé l'année dernière 27 000 personnes dans ce champ. Le label APP a été inscrit le 7 juin dernier dans la liste des normes et labels de qualité du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Ce réseau a été "le premier à être habilité nationalement et interprofessionnellement pour l'évaluation et la formation du CléA, le certificat de connaissance et de compétences professionnelles. Depuis, 4 000 CléA ont été réalisés



Lors d'assises nationales du réseau des APP, ici dans le Pays d'Arles.

et 250 évaluateurs formés", a souligné Marie-Anne Corbin, ancienne directrice de l'APapp, aux côtés de celle qui lui succède à ce poste, Laurence Martin. ●

+ D'INFOS www.app-reseau.eu

## Profession comptable JOURNÉE PÉDAGOGIQUE POUR LA "FILIÈRE SANS CHÔMAGE"



En journée pédagogique de l'Ordre des experts-comptables et des compagnies de commissaires aux comptes.

Le 23 novembre, l'Ordre des experts-comptables Paris Île-de-France et les compagnies des commissaires aux comptes de Versailles et Paris organisaient au Chesnay (Yvelines) leur 16<sup>e</sup> "Journée pédagogique des professions du chiffre". Une "filiale qui ne connaît pas le chômage",

ont-ils assuré. Les métiers du chiffre représentent 250 000 emplois en France et a recensé un besoin sur dix ans de 10 000 nouveaux commissaires aux comptes et d'autant d'experts-comptables. ●

+ D'INFOS www.cncc.fr

## Fafiec DEUX "MINI-SITES" AU PLUS PRÈS DU PUBLIC

Opca de l'ingénierie, du numérique, du conseil et des métiers de l'événement, le Fafiec vient de lancer deux "mini-sites" : un guide "pas à pas" pour cerner le compte personnel de formation ; et un autre consacré aux certificats de qualification professionnelle de la branche. "Depuis plusieurs années, nous travaillons sur les outils que nous mettons à disposition de nos publics, pour les rendre plus pédagogiques et clarifier nos différentes actions", explique Carole Colleaux, responsable de la cellule individus du Fafiec. ●

+ D'INFOS http://moncpf.fafiec.fr  
http://moncpf.fafiec.fr

## Formation linguistique LE NIVEAU D'ANGLAIS DES FRANÇAIS : "EN PROGRÈS"

EF Education First, organisme de formation linguistique en anglais, vient de publier les résultats de son baromètre "EF English Proficiency Index" (EF EPI), comparaison internationale en matière de niveau d'anglais.

En 29<sup>e</sup> position du classement sur 72 pays, la France reste le dernier pays d'Europe, mais a connu l'une des plus fortes progressions. Les Pays-Bas sont sur la première marche du podium, suivis de près par le Danemark et la Suède. À l'opposé, se trouvent l'Irak,

le Laos et la Libye. Le rapport établi une corrélation entre les compétences en anglais et la compétitivité économique d'une nation. "La capacité à travailler en anglais reste l'une des rares compétences dont la maîtrise crée de façon prouvée des opportunités et renforce l'employabilité", a assuré Minh N. Tran, directeur de la recherche chez EF. Les femmes parlent mieux anglais que les hommes dans presque tous les pays étudiés. EF collecte des données grâce à de nombreux tests passés en ligne, notamment son "test d'anglais standardisé". ●

Minh N. Tran, directeur de la recherche chez EF.



+ D'INFOS  
www.ef.fr

## iQuesta AU BONHEUR DES STAGIAIRES

Le site **iQuesta.com** (offre recrutement et d'alternance bac + 3 à 5) a donné la parole à des étudiants et jeunes diplômés à travers un concours photo, #jailemeilleurstage, organisé sur les réseaux sociaux. Il confirme les grandes tendances des critères de satisfaction des stagiaires et alternants : se sentir valorisés et avoir le sentiment d'être utiles à travers l'impact de leur contribution. Mais l'ambiance au sein de l'entreprise est également un élément clé du bon déroulement du stage. Finalement, les stagiaires apprécient plus que tout de se sentir à la fois attendus et accompagnés par des responsables investis dans leur formation au métier. ●

+ D'INFOS  
iQuesta.com

## École des agents de joueurs de football POUR OFFICIER SUR LES MARCHÉS DE TRANSFERTS DE JOUEURS

L'École des agents de joueurs de football (EAJF) forme chaque année des agents aux enjeux socioéconomiques de ce sport.

Elle s'est donné l'ambition de "devenir une excellence académique" en incarnant des valeurs de respect, de professionnalisme et de sérieux. Une première épreuve d'examen consacrée au droit vient de se dérouler, le 21 novembre dernier, pour quelque 250 candidats, après cinq mois de préparation. En mars, une autre épreuve sera dédiée aux dispositions réglementaires propres à la discipline. Seuls les candidats admis aux deux examens seront jugés aptes par les instances dirigeantes du football français à pouvoir représenter des sportifs de haut niveau et à officier lors des prochains marchés de transferts.

"L'examen est d'une grande complexité juridique, et tant mieux", déclare Sidney Broutinowski, fondateur de l'École. ●

+ D'INFOS www.eajf.fr



Sidney Broutinowski, fondateur de l'École des agents de joueurs de football.

## Branche des organismes de formation SIGNATURE D'AVENANTS PRÉVOYANCE ET SANTÉ



Une formation aux métiers industriels des structures métalliques.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de la mise en œuvre de deux avenants qui mettent en place de nouvelles actions de solidarité pour une protection sociale renforcée.

La convention collective nationale des organismes de formation concerne 4 200 organismes et quelque 150 000 salariés. Les partenaires sociaux ont décidé la prise en charge d'un service en ligne de deuxième avis médical, d'une aide pour les salariés en situation d'aidant et pour ceux concernés par les "maladies redoutées". Ils ont aussi décidé la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation, et celle de la cotisation complémentaire santé des apprentis. ●

+ D'INFOS  
www.ffp.org

## Afdas UNE OFFRE "CLÉ EN MAIN"

Pour soutenir le développement de la formation sur des "terrains transverses", l'Afdas, Opcat de la communication, de l'audiovisuel et du spectacle a référencé pour ses adhérents une offre "Clé en main" sur les formations linguistiques, bureautiques, de création de sites web, ou encore à la sécurité. Cette offre garantit aux adhérents trois principes : un prix cohérent avec les prises en charge de l'Afdas, un contenu adapté aux spécificités du secteur concerné et une présence au plus près des territoires. Une campagne d'information des entreprises (webinaires, etc.) est en cours pour promouvoir ces nouvelles opportunités auprès des adhérents. ●

+ D'INFOS www.afdas.com

## Secteurs textiles, mode et cuirs DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Signature de l'Edec,  
le 15 novembre.



Myriam El Khomri, ministre du Travail, les représentants des huit branches des secteurs textiles, mode et cuirs ainsi qu'Opcalia ont signé le 15 novembre un accord-cadre national pour la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec).

Cet Edec est conclu pour 2016-2019. Les huit branches représentent 8 000 entreprises (93 % de moins de 50 salariés) et 170 000 salariés. Le montant global de l'accord est de 2 millions d'euros. La "révolution digitale" transforme les modes de production, les relations clients-fournisseurs, les organisations et les pratiques professionnelles, avec un potentiel de développement à la clé. L'Edec comporte des actions expérimentales : proposer aux entreprises un "état des lieux de leur maturité numérique", créer une plateforme digitale "RH" au service des TPE-PME, développer la digitalisation d'outils et renforcer la formation interne et le transfert des savoir-faire. Les Edec sont des dispositifs cofinancés État-branches permettant d'accompagner les entreprises et les salariés dans les mutations économiques. ●

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



# SIMPLON.CO : PERMIS DE CODER

Former gratuitement et en six mois des publics éloignés de la formation et de l'emploi au codage informatique, telle est l'ambition première de Simplon.co, entreprise d'un nouveau genre qui a su briser les codes du secteur pour créer une "fabrique sociale de codeurs et de professionnels dédiés aux métiers du numérique".

Nicolas Deguerry

## LA SOLUTION

### QUI ?

#### Simplon.co

fabrique sociale de codeurs et de professionnels dédiés aux métiers du numérique.

### POURQUOI ?

#### Permettre aux publics

éloignés de l'emploi et de la formation de s'insérer par le numérique, gratuitement et sans conditions de diplômes.

### OÙ ?

#### À Montreuil

depuis 2013, et ailleurs en France (21 fabriques) et à l'étranger (4 fabriques).

### COMMENT ?

#### Recrutement fondé

sur la motivation et le potentiel, formation *via* les pédagogies actives.



Erwan Kezzar, cofondateur et directeur associé chez Simplon.co.

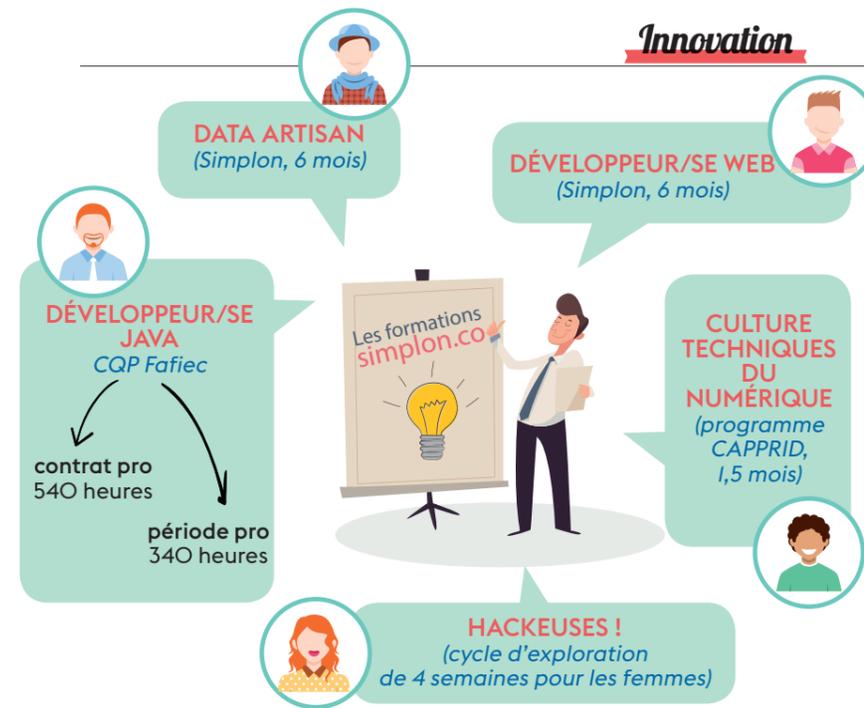
**R**ien de clinquant au 55, rue de Vincennes, à Montreuil (93). Et pourtant, passée la lourde porte de l'ancien bâtiment industriel, se dévoile l'adresse du navire amiral d'une initiative à l'ascension fulgurante. Grand prix de l'innovation de la Ville de Paris, entreprise agréée sociale et solidaire labellisée *French Tech*, "Grande école du numérique", lauréate du programme présidentiel "La France s'engage"..., Simplon.co a beau avoir été créée en 2013 en dehors des sentiers battus, elle n'a pas tardé à cumuler les marques de reconnaissance.

Un entrepreneur phare de l'économie sociale et solidaire enseignant au Celsa, Frédéric Bardeau, et deux anciens étudiants, Erwan Kezzar et Andrei Vladescu-Olt, se sont associés autour d'un projet de formation accélérée de codeurs

ciblant des publics qui se heurtent à des difficultés économiques, sociales et/ou académiques. Autodidactes en matière technique et créateurs d'une agence de communication web, Erwan et Andrei en sont convaincus : s'ils ont réussi, d'autres peuvent le faire ; le numérique est source d'emplois et il l'est pour tous. Trois ans plus tard, le 55, rue de Vincennes n'est plus l'unique site, mais le siège d'un objet inédit érigé en modèle d'inclusion. Sorte de franchise sociale, Simplon essaime partout en France et à l'étranger : associations, organismes de formation publics ou privés, écoles d'ingénieurs..., tout type d'organisme peut aujourd'hui porter un projet Simplon.

### Le numérique pour tous

Protéiforme, Simplon se décline au gré des besoins : Simplon.co pour la formation professionnelle initiale et continue, Simplonline pour la formation à dis-



## POURQUOI SIMPLON.CO ?

Simplon : col des Alpes suisses, plus connu des Parisiens comme nom d'une rue du 18<sup>e</sup> arrondissement. Elle-même ancienne adresse des fondateurs de Simplon.co. Plus qu'un clin d'œil à leur histoire personnelle, la dénomination rappelle l'ancrage social du projet. Lequel, en référence décalée à la Silicon Valley, s'est d'ailleurs d'abord appelé Silicon Simplon, "pour montrer que le numérique n'était pas seulement synonyme de start-up valorisées en bourse au bout de trois ans", rapporte Erwan Kezzar, cofondateur. Reste le ".co", nom de domaine inhabituel qui aide à démarquer le projet, autant qu'il vise à souligner les valeurs de solidarité, de coopération et de collaboration.

tance, Simplon.prod pour les développements commerciaux, Simplon.kids pour la sensibilisation et l'initiation des jeunes, la Fondation Simplon pour les partenariats et la recherche de fonds..., toute cette diversité finit par se rejoindre dans l'objectif initial d'inclusion sociale et économique par le numérique. À Montreuil, l'agilité se lit dans la modularité du plateau central qui réunit élèves, services administratifs et pédagogiques : ici, tout est monté sur roulettes, y compris les cloisons. Sur l'une d'entre elles, un mur de post-it affiche les réalisations passées et à venir. Quelque 500 personnes ont déjà été formées en trois ans, 500 le seront tous les six mois désormais.

### Le cœur de l'offre ?

Des formations gratuites et intensives de six mois à destination des décrocheurs, des demandeurs d'emploi, des allocataires de minima sociaux et des femmes. Le profil réel du "simplonien" ? Plus de 80 % de demandeurs d'emploi, 58 % de niveau inférieur au bac, 42 % de jeunes, mais aussi 7 % de plus de 45 ans et près de 40 % de femmes – ce qui n'est pas rien pour le métier de codeur où elles sont seulement 5 %, selon Erwan Kezzar. Les résultats ? Seulement 4 % de décrocheurs et près de 80 % de sorties positives à trois mois post-formation.

Avec une première promotion de quinze réfugiés qui vient de s'achever, Simplon a montré qu'il était possible de former

des personnes en grande difficulté au métier de développeur web et mobile, y compris lorsqu'elles n'étaient pas francophones.

Bien sûr, l'obstacle linguistique devra être franchi pour accéder plus facilement à l'emploi, relève Perrine Guinel, formatrice en charge du programme. Sensible à la dimension hybride d'un modèle qui mixte entreprise, formation et ESS, elle apprécie également la place donnée aux pédagogies actives et collaboratives. Lesquelles s'expriment dès le "sourcing" des candidats, rappelle Erwan Kezzar : "Nous ne nous appuyons pas sur leurs savoirs techniques mais sur leur motivation, leur capacité à apprendre et à agir." Et d'expliquer : "Nous le mesurons en les dirigeant vers des sites d'autoformation pour vérifier leur capacité à progresser pas à pas en autodidacte".

Autre particularité, les simploniens sont dès le début appelés à s'entraider et à endosser le rôle de formateur, auprès de jeunes scolaires, mais aussi auprès d'élèves de grandes écoles ou de comités exécutifs d'entreprises.

En plein développement, Simplon s'appuie sur cinq piliers pour conserver son modèle basé sur la gratuité : les prestations et les partenariats, l'essaimage, la Fondation Simplon, les financements publics et les fonds de la formation professionnelle. ●

“**Le numérique est un moyen d'insertion et de solidarité**”



**500**

C'est l'objectif de personnes à former tous les six mois après les 500 premières personnes formées en trois ans.

# QUAND LA QUESTION DU HANDICAP S'INTÈGRE AUX POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est mieux prise en compte par les entreprises aujourd'hui, mais, en matière de formation, beaucoup reste à faire. La négociation collective joue un rôle décisif.

Philippe Grandin



République de tripler le nombre d'établissements, d'entreprises ou de branches sous accord agréé, a-t-il expliqué. Également à l'étude : le compte personnel de formation en établissement et service d'aide par le travail (Ésat), ou encore l'emploi accompagné, inscrit dans la loi Travail.

*"Si nous réfléchissons à la relation travail-handicap, nous devons mettre en avant que toute main-d'œuvre n'est pas insérable par définition", a considéré Alain Blanc, sociologue à l'Université Pierre-Mendès-France de Grenoble. Isabelle Bougerol, chargée de mission au département Politiques de l'emploi de la Direccte Île-de-France, a fait valoir que les différents dispositifs et mesures en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées sont "soutenus par une logique de parcours".*

## Formations au numérique

*"Diriger les personnes, valides ou non, sans s'assurer qu'elles possèdent les prérequis conceptuels pour intégrer une formation numérique risque de créer des désillusions du côté des formateurs, des formés et des entreprises", a prévenu Valérie Jouët, dirigeante associée d'une entreprise adaptée et de services du numérique, Atimic. Elle a observé, dans ce secteur d'activité porteur, un ensemble d'initiatives qui laisse penser qu'en trois mois il est possible d'amener un jeune, valide ou non, avec un niveau de formation insuffisant, à devenir développeur web.*

## L'action des Direccte

Au sein des Direccte, quatre principales mesures relèvent de leurs compétences, dont *"une volonté partagée, avec l'Agefiph<sup>1</sup> et le FIPHFP<sup>2</sup>, pour*

**L**e 5 décembre prochain, un Comité interministériel du handicap (CIH) sera réuni à Matignon pour un état des lieux des travaux en cours sur l'ensemble du champ handicap et annoncer de nouvelles mesures. Étienne Petitmengin, secrétaire général du CIH, a fait le point à l'occasion du colloque "Travailleurs handicapés : quelle place dans l'entreprise ?", organisé le 9 novembre dernier par la Dares, la direction des études et statistiques du ministère du Travail.

Parmi les mesures sur lesquelles travaille le CIH, figure la négociation collective, au regard de l'engagement de 2014 du président de la

Isabelle Bougerol, chargée de mission au département Politiques de l'emploi de la Direccte Île-de-France.



*Les fonds alloués grâce aux accords facilitent les conditions de formation"*

*réussir une politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées". La Direccte apporte un appui à l'action de ses Unités départementales (UD), compétentes en particulier sur l'agrément des accords handicap d'entreprise, soit plus de 200 accords d'entreprise agréés en Île-de-France. Ces accords bénéficient d'un engagement des parties prenantes, donc d'un dialogue social engagé sur les publics en difficulté d'emploi.*

Isabelle Bougerol a également signalé l'intervention de la Direccte (aux côtés de l'Agefiph, du FIPHFP et de Pôle emploi) dans le cadre du copilotage régional de performance du réseau des Cap emploi, sous l'autorité du préfet, et *"un usage de la politique de contrats aidés importante pour les personnes handicapées, car vecteurs d'insertion dans l'emploi".*

## Modalités de "libération" vis-à-vis de l'obligation d'emploi

Christian Laubressac, sociologue au sein d'Asdo Études, agence spécialisée dans l'évaluation et la mise en œuvre des politiques publiques sur les champs de l'emploi et de l'insertion, a présenté une étude récemment menée auprès de 18 entreprises par rapport à leurs modalités de "libération" vis-à-vis de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

*"Si le recrutement de personnes en situation de handicap est une notion qui semble acquise pour de nombreuses entreprises, comme d'ailleurs celle de maintien en emploi, a-t-il rapporté, la notion d'intégration dans le collectif de travail et, plus encore, leur réelle prise en compte dans les politiques de ressources humaines en termes de formation, de développement de carrière, de mobilité, reste un axe de progrès pour de nombreuses entreprises."*

Dans les établissements "sous accord", la question du handicap est davantage intégrée aux politiques de ressources humaines. Les fonds alloués à la politique handicap dans le cadre de l'accord facilitent l'aménagement des conditions de formation. Comme, par exemple, la mobilisation d'interprètes pour les personnes sourdes, afin que ces dernières accèdent aux sessions de formation.

De son côté, Claire Le Roy-Hatala, sociologue des organisations et membre du conseil d'administration de l'association Clubhouse France, a observé que, d'un point de vue statistique, les personnes en situation de handicap psychique représentent 13 % de la population bénéficiaire de l'OETH. ●



**200**  
accords d'entreprise agréés en Île-de-France



1. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
2. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.



## LE TÉMOIGNAGE D'UNE ENTREPRISE ADAPTÉE

*Dirigeante associée d'une entreprise adaptée (EA) et de services du numérique, Atimic, Valérie Jouët a indiqué que son entreprise comptait 30 collaborateurs depuis avril 2012 (date de création de l'EA), dont au moins 80 % de travailleurs en situation de handicap. "La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) permet à nos collaborateurs d'être en entreprise, a-t-elle exposé. Puis nous utilisons le contrat de professionnalisation en matière de recrutement, où nous amenons les jeunes les moins diplômés à s'inscrire dans un parcours de formation."*

# À GRENOBLE, TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET PÉDAGOGIE SONT BIEN CONNECTÉES

Saisir l'opportunité de la création d'un "réseau électrique intelligent", ou "grid", entre tous les bâtiments de l'Institut des métiers et des techniques (IMT) de Grenoble, pour développer un dispositif pédagogique, c'est l'idée autour de laquelle se sont retrouvés la Chambre de commerce et d'industrie de Grenoble et Schneider Electric.

Nicolas Deguerry

**C**ela aurait pu être une simple rénovation énergétique, mais c'est plutôt une révolution qui s'annonce à l'horizon 2017 pour le campus de l'Institut des métiers et des techniques (IMT) de Grenoble. Car si le projet, baptisé "LearningGrid by Grenoble", suscite l'intérêt, c'est qu'il s'apprête à revisiter de fond en comble la formation des usagers de l'IMT, à commencer par les quelque 2 400 apprentis que l'Institut accueille chaque année. Électriciens et mécaniciens, mais aussi coiffeurs, cuisiniers ou boulangers, tous bénéficieront de l'intégration de la problématique énergétique dans leur parcours.

## QU'EST-CE QU'UN "RÉSEAU ÉLECTRIQUE INTELLIGENT" ?

En électricité, un "grid" est un réseau de distribution d'électricité "intelligent", c'est-à-dire utilisant des technologies informatiques d'optimisation de la production, de la distribution et de la consommation, et éventuellement du stockage de l'énergie, pour rendre plus efficient l'ensemble du réseau, du producteur au consommateur final.

Ce qui s'apparente à un "verdissement" de l'offre de formation peut paraître simple, mais le projet, qui se présente comme le premier "microgrid" européen à allier technique et pédagogie, est un véritable défi : il vise à former à des gestes et usages dont beaucoup restent à inventer, en relation avec une nouvelle manière de concevoir l'alimentation énergétique d'une cité.

### Un laboratoire grandeur nature

Aussi et à bien des égards, LearningGrid by Grenoble prend des allures de laboratoire que Luc Rémont, président de Schneider Electric, entend bien valoriser en France comme à l'étranger. "C'est un projet au cœur de nos métiers et au cœur du cœur de notre recherche-développement", insiste-t-il.

De fait, composé de bâtiments dont certains datent de la fin des années 60 et d'autres de 2015, le campus IMT prend les allures d'une véritable petite ville qui regroupe l'intégralité des équipements et activités que l'on peut trouver dans la cité : hôtel, garage automobile, boulangerie, coiffeur, restaurant, etc. "Le LearningGrid permet de s'entraîner grandeur nature", insiste Thomas Viron, directeur de l'IMT.

Apparaît un cercle vertueux où Schneider Electric va pouvoir tester ses solutions et former à ses



Le campus de l'IMT, avec pictogrammes "énergétiques".

Le "cockpit énergétique" de l'IMT.



technologies, et l'équipe pédagogique innover au bénéfice de l'ensemble des apprentis. Car il ne s'agit pas de rénover ou de construire bâtiment par bâtiment, mais bien de repenser totalement l'architecture des villes de demain en concevant un véritable réseau énergétique. "Quartiers et villes de demain seront gérés sur leur composante énergie, afin d'optimiser la production, le stockage local et la juste consommation de chaque entité au plus près du besoin et des configurations locales, explique Thomas Viron, ce qui nécessite d'apporter de nouvelles compétences aux techniciens en matière de pilotage de l'énergie."

### Des compétences différenciatrices

Au sein de l'IMT, ceci sera expérimenté à partir d'un bâtiment ad hoc, le "cockpit énergétique", véritable centre de commande qui servira aussi de salle de classe et, surtout, hébergera trois types de portails : ceux dédiés à l'exploitation du campus, à la gestion des énergies, et enfin le simu-



Thomas Viron, directeur de l'IMT.



## Le LearningGrid permet de s'entraîner grandeur nature"

lateur et les portails pédagogiques. En archivant et stockant les données LearningGrid jusqu'au poste de travail, le cockpit énergétique permettra au coiffeur, par exemple, de visualiser l'impact de sa pratique et, éventuellement, de la modifier. Thomas Viron le souligne, "tous les métiers utilisent de l'énergie, mais ils n'intègrent pas la dimension énergétique dans leur approche, alors que 50 % des apprentis seront des entrepreneurs demain". D'où l'objectif d'aboutir à "2 400 apprentis éco-responsables formés chaque année".

Directrice de l'école des métiers de l'énergie Paul-Louis Merlin, établissement d'enseignement technologique du groupe Schneider Electric intégré au campus IMT, Corinne Segond est convaincue qu'il y a là une "superbe opportunité de former à des compétences très différenciatrices sur le marché du travail : ils vont apprendre à optimiser et piloter globalement, non pas un bâtiment mais tout un quartier en interdépendance".

En termes d'investissement, ce sont pas moins de 10,8 millions d'euros qui auront été mis sur la table : 2,8 millions proviennent de la CCI de Grenoble, 3,9 millions du programme d'investissements d'avenir et 4,1 millions de financements tiers<sup>1</sup>. Alors que les travaux commenceront d'ici à début 2017, la mise en test est prévue dès la rentrée 2018, avec l'objectif de parvenir à 100 % des cours en "label énergies" à la rentrée 2019. Et Thomas Viron prévient : "2019 n'est pas la fin du projet..., mais le début !" ●



1. Région Auvergne-Rhône-Alpes, Schneider Electric, Département de l'Isère, Grenoble Alpes Métropole, KIC InnoEnergy, Compagnie de chauffage intercommunale de l'agglomération grenobloise.

## DELPHINE CHARTRON VASIMIMILE !

Et ta grand-mère, elle fait du vélo ? Oui, et elle était couturière. Voilà pour la généalogie de Delphine Chartron, 39 ans et chef d'une entreprise sociale qui revisite la protection des cyclistes. Nicolas Deguerry

L'allure nonchalante, je suis doublé par une cycliste à l'air pressé qui, remarquant mon gilet de protection, me lance : "C'est moi la créaaatrice !" J'accélère, le temps de répondre : "Et moi, j'ai rendez-vous, ... avec vous." Hasard des pistes cyclables, telles sont les circonstances de ma rencontre avec Delphine Chartron, créatrice d'accessoires de visibilité pour cyclistes urbains.

**Objectif :** en savoir plus sur une drôle de jeune femme, ingénieure de formation qui a tout plaqué pour tenter de rendre moins "moches" les cyclistes. Sur mes épaules ce jour, le produit phare : la chasuble Izocel, infiniment plus pratique qu'un gilet standard et fabriquée localement avec la participation de travailleurs handicapés.

Le concept pourra paraître "bobo", il convainc chaque jour davantage de particuliers comme d'institutionnels – le Département de l'Isère vient de commander 2 000 brassards à destination d'élèves de 6<sup>ème</sup> –, séduits par la globalité du projet : répondre de manière pratique, esthétique et socialement responsable au besoin de visibilité des adeptes de la circulation douce en terrain hostile. D'abord baptisée "Paulette on the moon", nom jugé trop repoussant pour ces messieurs, l'entreprise devient VasiMimile : la sécurité est un sujet sérieux que l'on peut endosser avec humour.

### Des compétences en interne sur des postes clés

Ce sens de la communication, Delphine Chartron l'a d'abord expérimenté durant dix années de vie professionnelle dans le milieu de l'environnement, sans lien avec le vélo, qui a pourtant très tôt compté. "Je me souviens encore de la sensation de liberté le jour où j'ai enlevé les roulettes",



*"Avoir des convictions et y aller"*

s'amuse-t-elle. Et c'est bien cette même liberté qui lui fait franchir le pas lorsque surgit, en 2013, l'idée d'habiller autrement les cyclistes. Après avoir testé ses idées sur la machine à coudre familiale et impliqué le fonds participatif Ulule, résolue à ne pas laisser ses valeurs de côté, elle embarque deux Ésat, une entreprise adaptée et un atelier d'insertion, dans l'aventure. Parce que produire en France a un coût, elle se sent aujourd'hui face à un seuil et s'apprête à embaucher un responsable de production : "Quelqu'un qui m'aidera à rationaliser et structurer la production et, surtout, me dégagera du temps pour vendre et créer", espère-t-elle.

Le plus important ? "Avoir des convictions, poser un minimum de jalons quand on a une bonne idée et y aller." Avec un peu de sérénité dans les sacoques, celle qui est devenue chef d'entreprise par la force du projet en est sûre, elle va continuer d'avancer, "un coup de pédale après l'autre..." ●

bio

2000  
ingénieur environnement analyse  
et méthodes d'action

2000-2003  
journaliste à Montagnes Magazine

2004-2014  
responsable communication

2014  
création de VasiMimile

# PACK BIMÉDIA 2017

2 abonnements incontournables, une offre privilégiée

OFFRE SPÉCIALE

Bénéficiez de -15 % de réduction sur les abonnements 2017

**INFFO FORMATION**  
le magazine N° 1 de la formation

Le Quotidien de la formation  
la lettre numérique



Un bimensuel, une offre bimédia  
Retrouvez aussi toute l'actualité en ligne  
sur [www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

et



La lettre numérique quotidienne  
de l'actualité de la formation et de l'orientation,  
pour accéder à une information réactive  
et pertinente en continu en ligne.

ABONNEMENT 12 mois + VERSION PDF

le magazine n° 1 de la formation professionnelle,  
une offre complète avec toute l'actualité en ligne sur  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

161,5€ HT (190 € HT -15 %),  
soit 164,89 € TTC (TVA 2,10 %)

ABONNEMENT 12 MOIS +  
1 ACCÈS AUX ARCHIVES DU Le Quotidien de la formation

la lettre quotidienne des professionnels, une offre  
complète avec l'accès à toute l'actualité en ligne sur  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

178,50€ HT (210 € HT -15%),  
soit 182,25 € TTC (TVA 2,10 %)\*

TOTAL 340,00 € HT  
347,14 € TTC pour France métropolitaine

Service commercial : 01 55 93 92 02 - Email : [commercial@centre-inffo.fr](mailto:commercial@centre-inffo.fr)



## SUR LE WEB

### L'impact du digital dans l'univers de la formation : nouvelles règles et nouveaux outils

Rencontres "Les jeudis de l'Afref", 29 septembre 2016, extraits vidéo diffusés sur Dailymotion. Cette rencontre était l'occasion de débattre des incidences des textes réglementaires et législatifs en la matière et notamment de la loi Travail parue au *Journal officiel* le 9 août 2016, qui s'inscrit dans l'ère du numérique : droit à la déconnexion, télétravail, compte personnel d'activité, "open data" des accords collectifs...

**+ D'INFOS**  
www.dailymotion.com



Sciences humaines n° 286  
novembre 2016

## PUBLICATION

### Comment allons-nous travailler demain ?

Le mensuel *Sciences humaines* consacre un dossier à la façon de travailler et aborde les thèmes tels que : flexibilité, télétravail, plateformes de travail, "coworking", "fab labs" ou autres "hackerspaces".

**+ D'INFOS**  
www.scienceshumaines.com



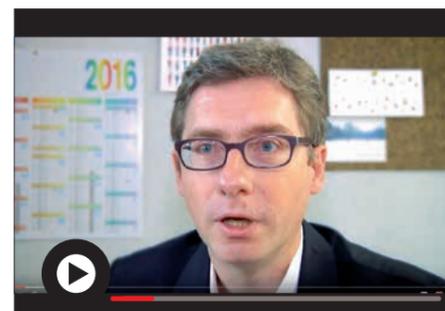
Revue *Savoirs* n° 41  
Paris : L'Harmattan, 2016

## PUBLICATION

### Les obstacles à la formation en entreprise

Ce numéro réunit des travaux francophones et anglophones sur la question des freins et des leviers à l'engagement en formation. Il prend en compte la difficulté des individus à participer à la formation et celle des organisations à favoriser cette participation. Le fait de mieux cerner les problématiques individuelles et organisationnelles, d'identifier les obstacles, permet l'accès d'un plus grand nombre à la formation.

**+ D'INFOS**  
www.editions-harmattan.fr



## SUR LE WEB

### La formation continue à l'Université

Vidéo de l'interview de François Germinet, président de l'Université de Cergy-Pontoise sur YouTube. François Germinet a remis au gouvernement en 2015 un rapport sur le développement de la formation continue dans les Universités. Un an après, l'auteur revient sur les expérimentations lancées dans douze Universités et explique pourquoi et comment elles doivent devenir des acteurs clés de la formation tout au long de la vie.

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

Avec Centre Inffo, développez votre activité et vos pratiques en toute sécurité



## Notre offre de conseil est organisée en sept domaines de compétences

### Ingénierie documentaire

- ✓ Implémentation de thésaurus de la formation (vocabulaire et offres de formation)
- ✓ Organisation de système de veille

### Expertise juridique

- ✓ Audit de conformité d'un organisme de formation, d'une entreprise, d'un organisme paritaire
- ✓ Assistance et anticipation juridiques

### Accompagnement au changement

- ✓ Création, organisation et pilotage d'organisme de formation
- ✓ Mise en place d'universités internes
- ✓ Organisation de la fonction formation d'une DRH

### Ingénierie de formation

- ✓ Mise en œuvre de stratégies et de dispositifs de formation
- ✓ Ingénierie pédagogique

Nos experts en droit, ingénierie, documentation de la formation accompagnent votre développement.

### Politiques de formation (d'entreprise ou territoriales)

- ✓ Assistance à l'étude des besoins
- ✓ Accompagnement de la décision

### Évaluation

- ✓ Des politiques de formation,
- ✓ Des programmes et des dispositifs
- ✓ De l'impact des accords d'entreprise ou de branche

### Études, diagnostics et enquêtes

- ✓ Analyse de l'évolution des métiers
- ✓ Enquêtes sectorielles sur la formation (achat, offre...)

Ensemble, accélérons votre développement !

Contact service commercial : 01 55 93 91 90 – surmesure@centre-inffo.fr

La solution progicielle  
innovante d'optimisation  
de l'achat de formation



# Kelixto

la plateforme métacatalogue

**Kelixto référence l'offre des organismes de formation, les actions de formation et permet l'optimisation des recherches : l'outil indispensable pour les responsables de formation et les directions des ressources humaines.**

**Kelixto** permet aux responsables de formation de répondre à 4 enjeux :

- plus grande qualité et pertinence du plan de formation et de la politique de formation ;
- productivité accrue des responsables de la formation et le recentrage sur leur cœur de métier ;
- élargissement du périmètre d'achats de formation ;
- renforcement de la capacité de négociation avec les organismes de formation.

**Kelixto** est un progiciel métier de métacatalogue de la formation, en mode Saas.