

P.02

L'événement

LE PLAN 500 000
FORMATIONS
SUPPLÉMENTAIRES EN 2017

P.24

L'interview

CLOTILDE VALTER, SECRÉTAIRE
D'ÉTAT CHARGÉE DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

P.26

Innovation

LA MULTIMODALITÉ
REDISTRIBUE LES CARTES
DE LA FORMATION

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 913 • Du 1^{er} au 14 janvier 2017 www.centre-inffo.fr



Installation du Conseil d'orientation
du CPA, le 10 novembre 2016,
au ministère du Travail.

P.9

À la une

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ ENTRE EN VIGUEUR

© Ministère du Travail - Droom - Guillaume Collanges - Picturalk



les

Mardi 31 janvier 2017

DE 9H00 À 17H00 À L'UNIVERSITÉ PARIS DAUPHINE

Premières assises nationales de l'information sur la formation



Professionnels de l'information sur la formation, participez au débat :

À l'ère des open et big data, quels enjeux pour nos métiers et nos pratiques ?

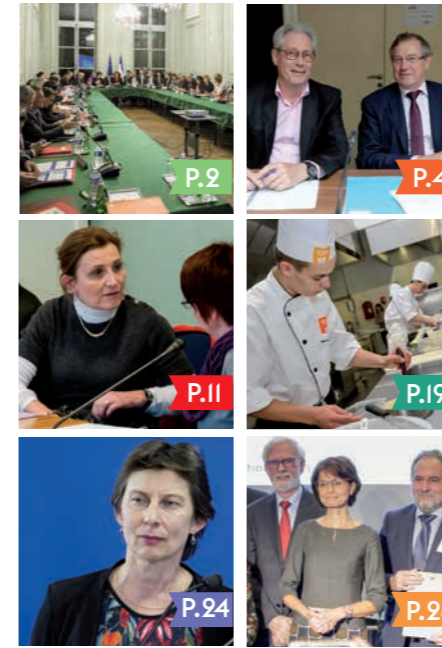
L'arrivée des open et big data transforme les usages et ouvre de nouvelles opportunités. Comment s'en emparer pour rendre l'information sur la formation encore plus compréhensible, lisible et accessible à tous ? Comment les pratiques « traditionnelles » évoluent-elles pour répondre aux besoins des usagers ?

Les 1^{ères} Assises nationales de l'information sur la formation organisées par Centre Inffo et le Réseau des Carif-Oref, en partenariat avec l'Université Paris-Dauphine, accueilleront producteurs et diffuseurs d'information pour débattre ensemble de ces sujets et se préparer aux évolutions à court et moyen terme.

Information et inscription sur

www.centre-inffo.fr/rco-assises

Publicité



p. 2 **L'événement**
Plan "500 000 : un abondement de 500 millions d'euros au premier semestre

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Le compte personnel d'activité entre en vigueur

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Qu'est-ce que le congé mutualiste de formation ?
Savoir-agir
Radiographier la confiance interne
Législation
Refonte de l'aide individuelle à la formation

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage

p. 26 **Innovation**
La multimodalité redistribue les cartes de la formation

p. 28 **Stratégie**
La Commission européenne veut "investir dans la jeunesse européenne"

p. 31 **Itinéraire**
Vanusa Alves Moreira

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

Universel

Le compte personnel d'activité entre en application en ce début d'année 2017 (voir nos articles "À la une", pages 9 à 14). Ce nouveau pas vers l'universalisation de l'accès à la formation est salué par les partenaires sociaux, unanimes sur ce point. Autre motif de satisfaction pour les organisations patronales et syndicales : un fléchage accru vers les personnes sans qualification et les décrocheurs. Lesquels peuvent désormais cumuler jusqu'à 48 heures de formation par an dans la limite de 400 heures.

Jeunesse

Investir dans la jeunesse européenne ? C'est le nom d'une initiative de la Commission européenne lancée le 7 décembre dernier, à l'occasion de la première édition de la Semaine européenne des compétences professionnelles (lire pages 28 et 29). Cette initiative se matérialise par un abondement au budget dédié à la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse, destinée à proposer une offre de qualité (formation, emploi, stage ou apprentissage) aux jeunes de moins de 25 ans. Soit le doublement du budget 2017-2020, six milliards d'euros ayant été investis entre 2014 et 2016.

La rédaction

à suivre...



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, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Aurélie Gerlach, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborateurs** : Françoise Gérard, Valérie Michelet, 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

PLAN "500 000 FORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES"

UN ABONDEMENT DE 500 MILLIONS D'EUROS AU PREMIER SEMESTRE

L'effort de réponse "formation" à la question du chômage ne se dément pas. Par le biais d'une réaffectation de crédit, le gouvernement va consacrer 500 millions d'euros à la poursuite du plan "500 000 formations supplémentaires" au premier semestre.

Cédric Morin



L'IMAGE
Dans la salle des accords du ministère du Travail, la réunion quadripartite consacrée à la mise en œuvre du plan 500 000 formations pour les demandeurs d'emploi, le 7 décembre 2016.

En 2017, la formation des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins en compétences viendra encore soutenir la reprise économique et la baisse du chômage. Le gouvernement se prépare à consacrer 500 millions d'euros à la poursuite du plan "500 000 formations supplémentaires" au premier semestre 2017. Ils seront notamment prélevés sur les crédits prévus pour l'aide "Embauche PME" incluse dans le plan d'urgence contre le chômage. Lequel prévoyait que les enveloppes allouées à chacune de ces lignes budgétaires puissent être transférées de l'une à l'autre.

"Cette initiative confirme que la formation professionnelle n'est plus appréhendée comme un traitement social du chômage, mais bien comme un vrai investissement dans la compétitivité française", explique le cabinet de Myriam El Khomri.

Il précise : "Les aides incitatives à l'embauche sont utilisées pour soutenir la reprise économique. À partir du moment où la relance est solide, il ne s'agit plus que d'un effet d'aubaine, et ce sera le cas au deuxième semestre." C'est pourquoi le ministère a décidé d'arrêter cette mesure à cette échéance et de basculer les fonds prévus pour poursuivre le plan 500 000, jusqu'en juin.

Échanges à l'issue de la réunion quadripartite du 7 décembre 2016, ici avec notamment, à gauche, Philippe Debruyne (vice-président du Copanef), Gérard Cherpion (député LR et président de la commission formation de Régions de France) et Christian Lajoux (président du Copanef) ; à droite, Philippe Richert, président de Régions de France, et Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.



Des évaluations prévues pour chaque échéance

Une réunion quadripartite était organisée au ministère du Travail le 7 décembre dernier, avec les partenaires sociaux et les représentants des Régions, pour confirmer la prolongation de cet effort de formation. Les participants ont considéré que la dynamique en cours devait être poursuivie, à la fois au service de ses bénéficiaires directs et des entreprises qui ont besoin de compétences pour se développer. Une nouvelle rencontre est programmée dans la deuxième quinzaine de janvier, afin que toutes les données consolidées soient disponibles.

Les Conseils régionaux, les partenaires sociaux et l'État ont exprimé le souhait que le plan fasse l'objet d'une évaluation précise permettant d'en tirer tous les enseignements. La proposition de méthode présentée par l'État pour engager rapidement cette évaluation fera l'objet d'échanges entre les partenaires. Elle donnera lieu à un premier rapport en juin ou juillet prochain.



Les Conseils régionaux, les partenaires sociaux et l'État ont exprimé le souhait que le plan fasse l'objet d'une évaluation précise"

Au-delà, l'État a souligné que son engagement financier dans ces actions ne saurait être pérenne. Les Régions, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ou les Opca seront invités à prendre le relais. Une mission doit prochainement remettre un rapport pour identifier si les Opca disposent de fonds excédentaires pouvant être mobilisés pour la formation des demandeurs d'emploi.

Des pistes d'amélioration

D'ores et déjà, selon le Copanef (Comité interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), les dispositifs de formation initiés par Pôle emploi et les Opca pour les demandeurs d'emploi peuvent entrer en concurrence, dans certains cas. En dépit de premiers résultats encourageants, observe le Comité, le plan 500 000 formations doit veiller à maintenir une approche qualitative. Le taux de radiations pour refus de suivre un cursus a augmenté, ce qui peut traduire une démobilité des publics. Le recueil des données sur le plan 500 000 apparaît au Copanef très inégal entre les différentes régions, ce qui complique l'évaluation.

"Les investissements formation pilotés par le Copanef et mis en œuvre par le FPSPP représentent 40 % de l'ensemble des actions financées par les partenaires sociaux au profit des demandeurs d'emploi", soulignait Christian Lajoux, le président du Copanef, à l'occasion de la réunion du 7 décembre. Évoquant des engagements en croissance forte : 475 millions d'euros, soit une progression de 30 % pour 425 000 formations, ce qui représente une hausse de 50 %. "Par le maillage fin du paritarisme auprès des entreprises et des territoires, nous avons une connaissance éprouvée de l'impact des différents dispositifs sur l'accès à la qualification et le retour à l'emploi, a ajouté Philippe Debruyne, le vice-président du Copanef. Nous démontrons notre capacité collective à donner un cadre commun et à parler d'une seule voix dans le cadre du paritarisme." ●

40 %
DE L'ENSEMBLE
DES ACTIONS
FINANCÉES
PAR LES
PARTENAIRES
SOCIAUX AU
PROFIT DES
DEMANDEURS
D'EMPLOI SONT
PILOTÉES PAR
LE COPANEF
ET MISES EN
ŒUVRE PAR
LE FPSPP



Rencontre annuelle des Opca et du FPSPP DE NOUVEAUX DÉFIS À RELEVER

Comme chaque année depuis 2010, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a rassemblé les Opca pour un séminaire national, le 16 décembre dernier.

L'action du Fonds embrasse des dispositifs spécifiques à destination des jeunes en alternance, des salariés de TPE, des demandeurs d'emploi, mais également en faveur de l'aide à la transition économique et technologique des entreprises. Il participe exceptionnellement aux opérations de l'État (plan "500 000 formations pour les demandeurs d'emploi") et se définit comme "la maison commune des Opca et des Opacif". Ceux-ci sont des partenaires privilégiés du FPSPP,



Dominique Schott et Pierre Possémé, président et vice-président du FPSPP.

aussi bien pour la mise en œuvre de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 (pour laquelle les Opca devraient recevoir 174,6 millions d'euros du FPSPP, en 2016), que du déploiement du programme Mut Éco lancé en 2014 et porté par 17 Opca et Fongecif, pour 62 projets. Pour soutenir ce programme, le FPSPP privilégie un financement au fur et à mesure de l'approbation des projets : "Les Opca

apprécient cette souplesse", souligne Pierre Possémé, vice-président du Fonds. Autre défi pour les Opca, la qualité des actions de formation : le FPSPP a soutenu le travail de définition des indicateurs de qualité communs, qui se matérialise par la création du Data Dock, opérationnel ce 1^{er} janvier.

+ D'INFOS
www.fpspp.org



L'image

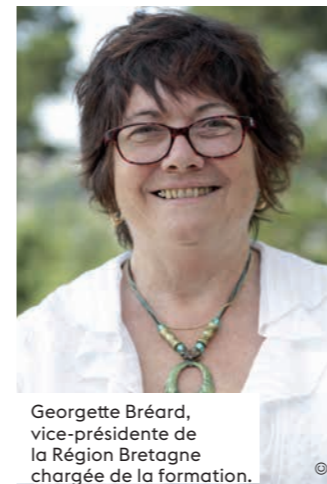
L'Organisation internationale du travail en session

"Nous avons besoin d'une croissance économique qui soit durable et riche en emplois. Elle ne peut durer et être équitable que si elle s'appuie sur des institutions du marché du travail pertinentes et fortes, elles-mêmes fondées sur les principes et les droits internationalement reconnus", a déclaré Guy Ryder, directeur général de l'Organisation internationale du travail, à l'occasion de la 16^e Réunion régionale de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique qui rassemblait du 6 au 9 décembre dernier en Indonésie des centaines de représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés.



Taxe d'apprentissage LA GESTION DES "FONDS LIBRES"

Bretagne, Nouvelle Aquitaine, Hauts-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes sont les quatre Régions qui se sont portées candidates à l'expérimentation de la gestion des "fonds libres" de la taxe d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier. Georgette Bréard,



Georgette Bréard, vice-présidente de la Région Bretagne chargée de la formation.

Vice-présidente de la Région Bretagne chargée de la formation, souligne que cette libre affectation représente en Bretagne une enveloppe de 5 à 6 millions d'euros sur un total de 41 millions. Une opportunité de travailler à un "ré-équilibre des ressources" et de "soutenir ceux des CFA qui ont des difficultés dans la collecte de la taxe".

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

Convention PARTENARIAT ENTRE ERASMUS+ FRANCE ET CENTRE INFO



Laure Coudret-Laut, directrice d'Erasmus+ France, entourée, à sa gauche, de Louis-Charles Vioissat et à sa droite, de Julien Nizri, le président et le directeur général de Centre Inffo.

L'agence Erasmus+ France a signé le 14 décembre avec Centre Inffo une convention de partenariat.

Échange et diffusion d'informations, valorisation des bonnes pratiques : tels sont les principaux axes de la convention. "Nous avons appris à nous connaître lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, a rappelé Laure Coudret-Laut, directrice d'Erasmus+ France. Ces échanges nous aident à progresser dans la réflexion globale sur l'apprentissage, en lien avec la notion de bénéfice apporté par la mobilité." Elle s'est félicitée des coopérations régulières entre les deux structures, en particulier au sein de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes et de la plateforme collaborative

Epale. Pour sa part, le président de Centre Inffo, Louis-Charles Vioissat, a mis en exergue "l'importance cruciale du développement de la dimension européenne dans les missions de notre association", qui passe par un renforcement des relations avec le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) comme avec Erasmus+ France. "L'idée est de formaliser un programme d'actions sur lequel nous allons nous coordonner pour profiter de l'expertise des deux structures, a ajouté Julien Nizri, directeur général de Centre Inffo. Erasmus+ nous apporte un éclairage européen d'autant plus précieux que la mobilité des personnes dans les politiques de formation constitue une problématique d'intérêt national."

+ D'INFOS
www.europe-et-formation.eu

En vue

GÉRARD MESTRALLET



a été nommé ambassadeur européen de la formation professionnelle à la demande de Marianne Thyssen, commissaire européenne pour l'emploi.

Le président de la Fondation agir contre l'exclusion (Face) et cofondateur de la Fondation innovations pour les apprentissages (Fipa) entend "montrer que chaque Français a du talent et que la formation professionnelle peut fournir les connaissances et les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail".

66

des branches ont prévu une contribution conventionnelle formation supérieure au minimum légal.
(source : enquête sur les accords de branche, cabinet Fidal)

91

accords de branche sur 112 mentionnent le compte personnel de formation.



Journée d'étude LES "BLOCS DE COMPÉTENCES" GAGNENT DU TERRAIN



Françoise Amat,
vice-présidente
de l'Afdet.

La journée d'étude du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle,

14 décembre dernier, a été l'occasion de débattre des passerelles et parcours issus la loi de 2014. Un "bloc de compétences" est identifiable par un intitulé précis pour en assurer la traçabilité et permettre son utilisation en formation. Françoise Amat, vice-présidente de l'Association

française pour le développement de l'enseignement technique (Afdet) a regretté l'absence de définition du bloc de compétences dans la loi et la multiplicité des certificateurs. Mais "la transversabilité gagne du terrain", a-t-elle observé.

Avec le compte personnel de formation (désormais composante du compte personnel d'activité), les 150 heures peuvent être utilisées sous forme de blocs pour atteindre une certification.

+ D'INFOS

<http://afdnet.org>

Enquête DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE SELON LES "ORIGINES"

La Dares et ISM Corum, cabinet expert en testings, ont publié une enquête sur les discriminations à l'embauche selon les "origines".

Ce testing a porté sur les recrutements d'une quarantaine de grandes entreprises, montre une réticence face aux candidatures à consonance "maghrébine", avec un écart significatif de 11 points (respectivement 47 et 36 % de réponses favorables). Le ministère du Travail a indiqué qu'en l'absence d'actions correctives, il "n'hésitera pas à désigner publiquement" les entreprises concernées. Il a rappelé les mesures nouvelles, parmi lesquelles l'inscription dans la loi de l'action de groupe en matière de discrimination.

+ D'INFOS

www.ismcorum.org

Financement du paritarisme LE RAPPORT DE L'ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS PARITAIRE NATIONAL

L'AGFPN (Association de gestion du fonds paritaire national) a présenté le 15 décembre dernier son rapport annuel sur l'utilisation des crédits dédiés au financement du dialogue social.

Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation, ce fonds contribue au financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Le nouveau système est détaché de la collecte des Opca. Selon le rapport annuel, présenté par le président (Medef) de l'AGFPN Jean-Claude Volot et son vice-président Thierry Bettencourt (CFDT), environ 115 millions d'euros ont été versés

aux organisations attributaires (78 millions aux organisations de salariés, 37 millions aux organisations d'employeurs). Parmi les missions d'intérêt général définies par la loi, figurent la conception, la gestion et l'évaluation des "politiques menées dans le cadre d'organismes gérés majoritairement par les partenaires sociaux" (par exemple : les Opca, le FPSPP ou le Copanef). À ce titre, les organisations syndicales et d'employeurs ont reçu, au total, 72 millions d'euros. Autre mission d'intérêt général, la formation économique, sociale et syndicale des salariés exerçant des fonctions syndicales ou des adhérents amenés à intervenir



Jean-Claude Volot,
président de l'AGFPN.

en faveur des salariés. Pour cette mission, les organisations syndicales ont reçu 40 millions d'euros.

+ D'INFOS

www.agfpn.fr



"Territoires zéro chômeurs de longue durée" 2 000 BÉNÉFICIAIRES POUR LA PREMIÈRE PHASE DE L'EXPÉRIMENTATION



Louis Gallois, président du Fonds
d'expérimentation territoriale
contre le chômage de longue durée.

L'expérimentation "Territoires zéro chômeurs de longue durée" est lancée. 14 millions d'euros ont été débloqués pour cette initiative.

Les dix territoires pilotes sélectionnés pour mettre en place les "entreprises à but d'emploi" (EBE) chargées de réinsérer 2 000 demandeurs d'emploi ont signé leurs contrats d'habilitation avec le Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée (FETCLD), présidé par Louis Gallois. En zones rurales, péri-urbaines ou au cœur des métropoles, ces territoires comprennent entre 5 et 10 000 habitants. "Personne n'est inemployable, souligne Patrick Valentin, militant d'ATD Quart Monde et porteur de ce projet. Toutes celles et ceux qui sont durablement privés d'emploi ont des savoir-faire et des compétences."

+ D'INFOS

www.atd-quartmonde.fr

Olympiades des métiers LES FINALES NATIONALES SE PRÉPARENT



Un jeune concurrent.

Après les récentes "EuroSkills", les finales nationales des Olympiades des métiers se préparent.

Les jeunes champions régionaux, spécialistes de l'un des nombreux métiers représentés (esthétique, coiffure, pâtisserie, carrosserie, etc.), s'affronteront du 9 au 11 mars à Bordeaux. Les médaillés d'or seront qualifiés pour la "WorldSkills Competition" d'Abu Dhabi en octobre 2017 et les médaillés d'argent pour les "EuroSkills" de Budapest en 2018.

+ D'INFOS www.worldskills-france.org



**30 ANS
DU PROGRAMME ERASMUS**

9 janvier à Paris

Sous le haut patronage du président de la République, du Parlement européen et de la Commission européenne, célébration organisée par l'agence Erasmus+ France, en présence de Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, de Myriam El Khomri, ministre du Travail, et de Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Erasmus est aujourd'hui intégré dans Erasmus+ (2014-2020).
www.erasmusplus.fr

**1ères ASSISES NATIONALES
DE L'INFORMATION
SUR LA FORMATION**

Le 31 janvier à Paris

"L'arrivée de l'open et des big data engage tout producteur d'informations à rendre ces données visibles, dans une logique de transparence.

Pourtant, rendre obligatoire l'accès à l'information ne la rend pas pour autant accessible et compréhensible." Conférenciers, producteurs et diffuseurs d'informations viendront échanger au cours de ces Assises organisées par Centre Inffo et le Réseau des Carif-Oref, en partenariat avec l'Université Paris Dauphine.

www.centre-inffo.fr

7%

de l'emploi en Île-de-France est caractérisé par un lien fort et direct entre le métier exercé et la formation reçue.

(étude Insee/Défi métiers)

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

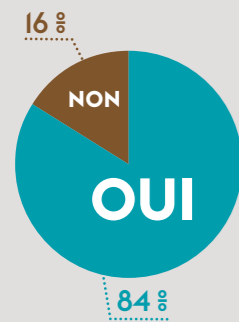


"FORMATION : EN 2017, LES SALARIÉS PASSENT À L'ACTION"

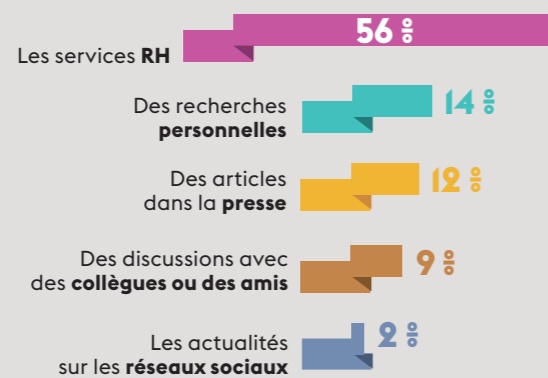
"En 2017, les salariés sont bien décidés à prendre à bras le corps leurs projets de formation", a indiqué l'organisme de formation Demos, en rendant public un récent sondage.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

"CONNAISSEZ-VOUS LE CPF ?"



"QUI VOUS A RENSEIGNÉ ?"

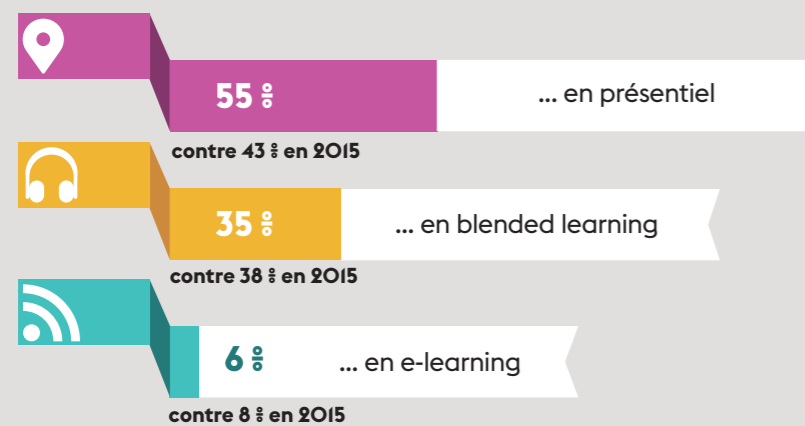


46%

DES RÉPONDANTS ENVISAGENT DE SUIVRE UN CYCLE CERTIFIANT OU DIPLÔMANT DANS LES CINQ ANS À VENIR

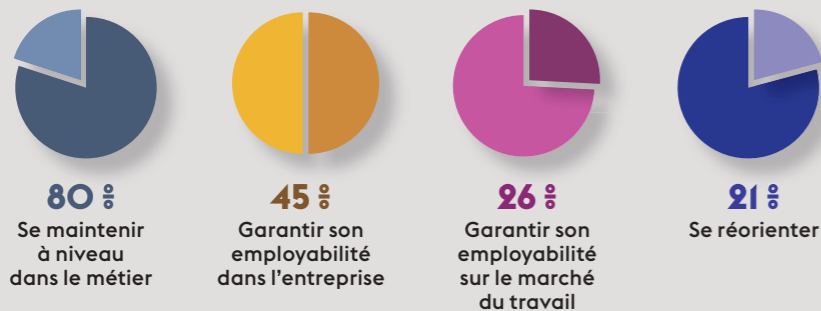
ÉVOLUTION DE LA FORMATION

LES SALARIÉS PRÉFÉRERAIENT SUIVRE UNE FORMATION...



PROJETTENT DE SOLLICITER UN CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE EN 2017

LES COMPÉTENCES VISÉES



DES RÉPONDANTS ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION EN 2016

Source : Demos



Installation du Conseil d'orientation du CPA, le 10 novembre 2016, par Myriam El Khomri, ministre du Travail, et Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage.

Réforme de la formation

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ ENTRE EN VIGUEUR

Créé par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, le compte personnel d'activité devient effectif au 1^{er} janvier 2017. Si celui-ci pose les fondations d'un droit universel à la formation, attaché à la personne et non plus au statut, les acteurs se mobilisent désormais autour de sa construction et de son appropriation par le grand public.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Le positionnement des partenaires sociaux

Les trois comptes personnels rassemblés dans le CPA

Les missions du Conseil d'orientation du compte personnel d'activité

UN DROIT UNIVERSEL À CONSTRUIRE

Si les ambitions du compte personnel d'activité sont claires – accompagner des parcours professionnels de plus en plus variés et changeants –, les acteurs doivent désormais construire ensemble les conditions de la réussite du dispositif.

Aurélie Gerlach



“ Pourquoi le CPA ? Parce qu'un parcours professionnel est rarement linéaire. Changements d'emploi, d'entreprise ou de statut, cumul d'activités, alternances entre périodes d'activité et de recherche d'emploi, mobilité géographique sont autant d'événements ponctuant aujourd'hui une vie professionnelle. ” Le site internet du ministère du Travail énonce clairement les objectifs de ce dispositif lancé ce 1^{er} janvier 2017, qui renforce les capacités d'action de la personne (accès au bilan de compétences, accompagnement à la création d'entreprise...) et élargit à de nouveaux publics le droit à la formation.

Vers l'universalisation de l'accès à la formation

Les demandeurs d'emploi et les salariés du privé ne sont plus les seuls concernés, comme c'était le cas jusqu'à présent avec le CPF (compte personnel de formation) qui a pris le relais du Dif (droit individuel à la formation) début 2015. Désormais, les fonctionnaires, les agents publics, les agents des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et des chambres d'agriculture peuvent commencer à accumuler des droits au titre du compte personnel d'activité. Les travailleurs indépendants, quant à eux, y auront accès à partir du 1^{er} janvier 2018.

Ce nouveau pas vers l'universalisation de l'accès à la formation est salué par les partenaires sociaux. Pour Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la CFDT, *“le CPA est un véritable outil au service de la sécurisation des parcours*



Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe de la CFDT, ici lors d'une séance de négociation au siège du Medef.



3,6
millions de comptes personnels de formation étaient ouverts au dernier recensement, en novembre 2016

Maxime Dumont, secrétaire confédéral de la CFTC.



des personnes quel que soit leur statut” et “doit permettre à chacun d'évoluer dans son emploi et de monter en compétences”. Côté CFTC, le secrétaire confédéral Maxime Dumont ne cache pas son enthousiasme : “Mon organisation était demandeuse de la création d'un compte permettant à chacun de se former tout au long de la vie, et rendant possible la valorisation des activités bénévoles et citoyennes. Nous l'avons écrit voici dix ans dans notre « Statut du travailleur ». C'est pourquoi nous sommes heureux de la création du compte d'engagement citoyen.”

Autre motif de satisfaction pour ces organisations : un fléchage accru vers les personnes sans qualification et les décrocheurs, qui peuvent désormais cumuler jusqu'à 48 heures de formation par an dans la limite de 400 heures (contre 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an dans la limite de 150 heures pour les autres salariés).

Élargir la source de financement

Néanmoins, si le concept remporte l'adhésion des partenaires sociaux, certains s'interrogent sur les

moyens mis en œuvre pour assurer son succès. Ainsi, Michel Beaugas (secrétaire confédéral FO emploi-chômage-formation) pose la question du financement du CPA : *“Nous sommes d'accord pour l'élargissement des droits à de nouveaux publics, mais tout ne peut pas reposer uniquement sur les contributions des employeurs”,* dit-il. Même écho du côté de Catherine Perret (secrétaire confédérale CGT en charge de la formation professionnelle) : *“C'est l'un des points sur lesquels doivent se porter nos discussions avec l'État. Il n'y a pas de raison que les partenaires sociaux soient les seuls à payer.”*

Penser l'articulation entre ses différents comptes

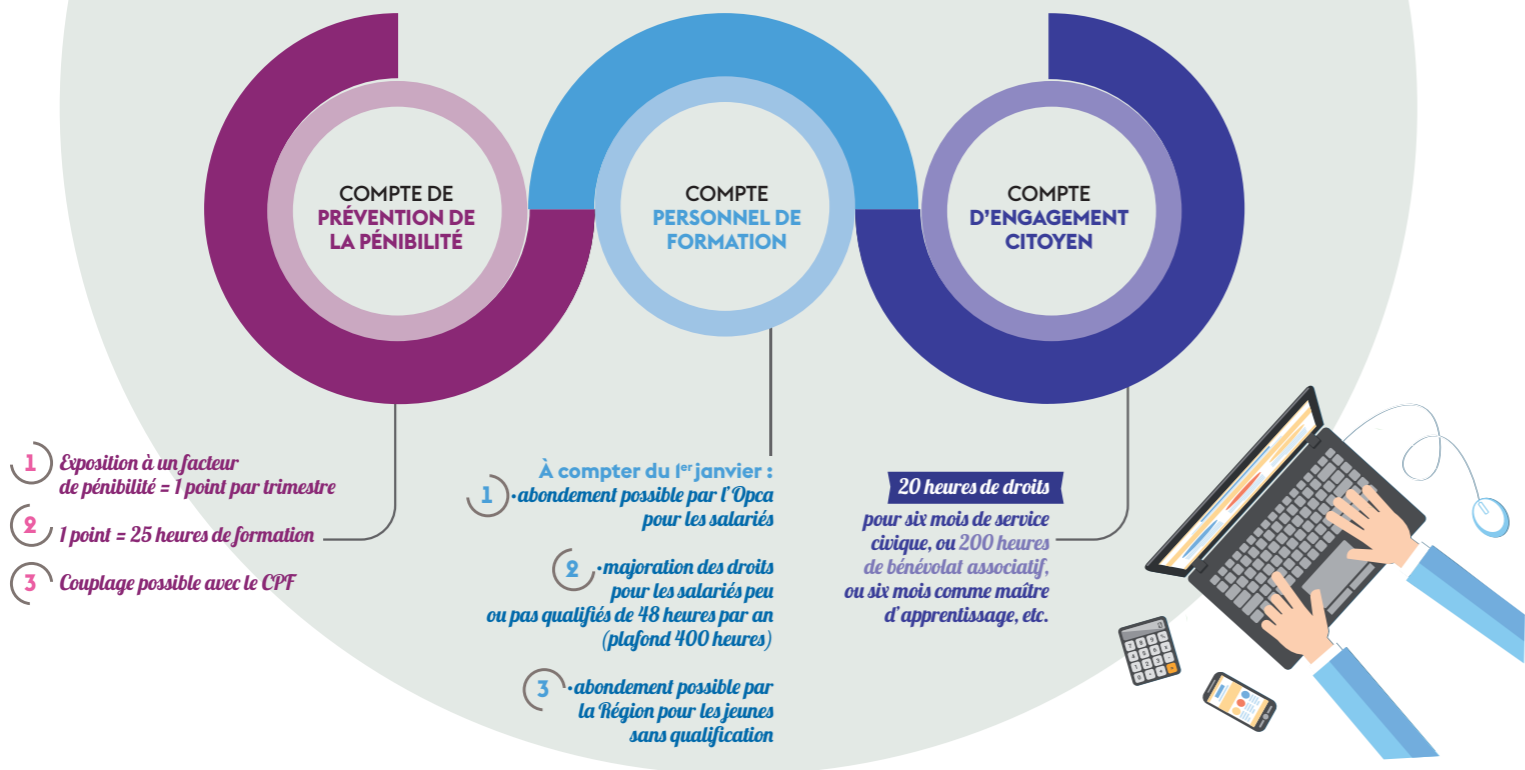
Certains, à l'instar de Jean-François Foucard, secrétaire national emploi et formation à la CFE-CGC, estiment que les moyens n'ont pas été mis en œuvre pour assurer le succès du dispositif et que le CPF reste encore relativement peu connu du grand public. Il regrette que plus de temps n'ait pas été pris pour *“penser globalement l'architecture du CPA et l'articulation entre ses différents comptes”,* avant d'envisager l'ajout de nouveaux droits. ●●●

REPÈRES

LE CPF, “CLÉ DE VOÛTE” DU CPA

Le compte personnel d'activité rassemble trois dispositifs. Il s'agit tout d'abord du CPF (compte personnel de formation), qui selon le ministère du Travail, est sa *“clé de voûte”*. Alimenté en heures, celui-ci est utilisable par chacun, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Par ailleurs, le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité), issu de la loi du 20 janvier 2014 sur la réforme des retraites, permet aux personnes exposées à des risques professionnels pouvant avoir un impact sur leur santé d'accumuler des points pour se former, partir plus tôt à la retraite, ou bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire. Enfin, un nouveau droit, le CEC (compte d'engagement citoyen), valorise les engagements bénévoles ou volontaires afin d'ouvrir davantage de droits à la formation.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ RASSEMBLE TOUS LES COMPTES PERSONNELS AVEC CONVERSION DES DROITS, SELON LES MODALITÉS DE CHAQUE COMPTE



Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME.



1. Possibilité d'utiliser des crédits pour des dépenses pour lesquelles elles n'étaient pas prévues à l'origine.

●●● En effet, l'un des objectifs formulés par la loi Travail est l'enrichissement du CPA pour en faire un pivot incontournable des politiques sociales françaises : ajout d'un compte épargne-temps permettant aux actifs d'organiser leur vie professionnelle tout au long de leur vie, gestion des prestations de la Caf (Caisse d'allocations familiales), des allocations chômage... Les possibilités sont ouvertes. Si certains, à l'instar de la CFTD ou de la CFTC, souhaitent ouvrir les discussions sur

ce sujet, d'autres, comme Michel Beaugas, considèrent qu'il est "trop tôt" et qu'"il faut laisser le temps au CPA de se mettre en place dans sa première mouture".

Le compte pénibilité au cœur du débat

Un temps d'autant plus nécessaire que d'autres sujets continuent d'opposer employeurs et salariés. Au premier rang desquels, la fongibilité¹ entre les différents comptes que regroupe le CPA. "Il faut que ces différents droits soient solidaires, mais le patronat ne veut pas en entendre parler", affirme Catherine Perret.

Autre point de désaccord, le C3P, peu apprécié des organisations patronales. "Le compte pénibilité est inapplicable, estime Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME. On imagine que l'on peut développer la formation en satellisant les chefs d'entreprise... Il faut retrouver des points de convergence."

Ainsi, si le CPA est lancé dans les prochains jours, il s'agit ici d'un commencement plus que d'un aboutissement. C'est au Conseil d'orientation du compte personnel d'activité, installé le 10 novembre 2016, qu'incombe désormais le défi de réussir à construire ce nouveau droit à l'architecture complexe, pour qu'il accompagne les trajectoires professionnelles de demain. ●

UN CONSEIL D'ORIENTATION POUR SUIVRE LA MISE EN PLACE DU CPA

Installé en novembre 2016 sous l'égide du ministère du Travail, le Conseil d'orientation du CPA a pour mission d'accompagner la mise en œuvre du dispositif. Au cœur des enjeux : la communication auprès du grand public, l'accompagnement ou encore le système d'information.

Aurélié Gerlach



Comment réussir les avancées que représente le CPA ? "Comment réussir l'accompagnement à l'usage du CPA ?" "Comment réussir l'information des usagers ?" C'est à ces trois questions que doit répondre le tout

nouveau Conseil d'orientation, selon la ministre du Travail Myriam El Khomri. Cet organe rassemble l'État, les Régions, les partenaires sociaux représentatifs au niveau interprofessionnel, ainsi que l'Unsa, la FSU, Solidaires, les employeurs de l'agriculture (FNSEA), de l'économie sociale et solidaire (Udes), les professions libérales (UNAPL¹) et les métiers du spectacle (Fesac).

L'objectif : rassembler toutes les parties prenantes pour mettre en place une feuille de route d'ici la fin de l'année 2016. Quatre groupes de travail ont été créés sur quatre sujets jugés centraux : l'accompagnement global de l'utilisateur, le système



1. L'UNAPL a, depuis la fondation du Conseil, rejoint l'UPA, devenue l'U2P, Union des entreprises de proximité.

Installation du Conseil d'orientation du CPA, le 10 novembre 2016, au ministère du Travail.



Le système d'information du CPA est l'une des clés de la réussite"

d'information du CPA, l'information et la communication, et enfin, l'extension du dispositif aux travailleurs indépendants.

Ce format de concertation ne fait pas l'unanimité. "Le ministère a convoqué un grand aréopage rassemblant toutes les parties. Ce n'est pas l'esprit de la loi, qui prévoit une négociation entre partenaires sociaux uniquement", déclare Jean-Michel Pottier (CGPME). Pour Jean-François Foucard (CFE-CGC), "on assiste à une dilution de la gestion paritaire de la formation professionnelle". En revanche, Véronique Descacq (CFTD) juge que "cela légitime l'action des partenaires sociaux. Ils sont partie prenante d'un enjeu majeur de lutte contre le chômage". Quoi qu'il en soit, chacun se dit prêt à participer aux travaux.

Le "SI-CPA", porte d'entrée vers le nouveau dispositif

Le système d'information du CPA – basé sur le système d'information du CPF, et conçu et géré par la Caisse des dépôts – est l'un des enjeux majeurs de réussite du dispositif et de son appropriation par le public. Le groupe de travail dédié a pour mission d'examiner les articulations avec les autres systèmes d'information, notamment ceux qui traitent de ses composantes (CEC, CPF et C3P).



Plusieurs représentants des organisations syndicales (ici la CFDT, FO, la CFTC, l'Unsa, la FSU), lors de l'installation du Conseil d'orientation du CPA, le 10 novembre 2016.

●●● En effet, tel qu'il est conçu, le portail CPA permet à l'utilisateur de visualiser ses droits acquis au titre de chacun des comptes, en proposant des liens vers leurs sites d'information respectifs. "L'approche sur le SI est bonne. L'outil semble assez finalisé. Nous avons particulièrement apprécié le fait qu'il prévoie de donner à chacun l'accès à ses bulletins de salaire dématérialisés. De même, une « galaxie des métiers » permet à chacun, à partir de son profil, de connaître les métiers vers lesquels il peut évoluer", explique Maxime Dumont (CFTC).

« tiers » est un outil utile, et nous souhaiterions qu'elle soit complétée avec l'ajout de tout ce qui concerne les compétences de l'utilisateur, y compris celles qu'il a accumulées via ses engagements bénévoles ou ses mandats."

Cependant, là encore, le sujet ne fait pas l'unanimité : "Il faut faire attention. Baser le SI-CPA sur le SI-CPF pourrait empêcher l'intégration de nouveaux comptes et empêcher la lisibilité", affirme Michel Beaugas (FO). Pour Catherine Perret (CGT), "la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) devrait porter le SI-CPA, car c'est elle qui gère le compte pénibilité".

Accompagner, communiquer, informer

Un autre groupe de travail doit préparer le cahier des charges de l'accompagnement global des actifs dans l'utilisation de leur CPA. Lequel passe principalement par le CEP (conseil en évolution professionnelle) qui, d'après le ministère, a bénéficié à environ 732 000 actifs en 2015, et à 594 000 actifs entre janvier et octobre 2016.

Quant à lui, le groupe de travail "Information et communication" doit proposer un cadre commun d'actions à mettre en place par les différentes parties prenantes pour informer les actifs et les entreprises sur le CPA. "En janvier, une campagne de communication doit être lancée par le ministère. Avec l'idée de créer des ambassadeurs du CPA. Même si pour nous, les meilleurs ambassadeurs du CPA, ce sont les branches", indique Sébastien Darrigrand, délégué général de l'Udes. Tous les groupes sont à présent au travail. ●

Au Conseil d'orientation du CPA, ici les représentants patronaux.



© Ministère du Travail - Dicom - Guillaume Collières - Pictoretank

Qu'est-ce que le congé mutualiste de formation ? P. 15

Radiographeur la confiance interne P. 16

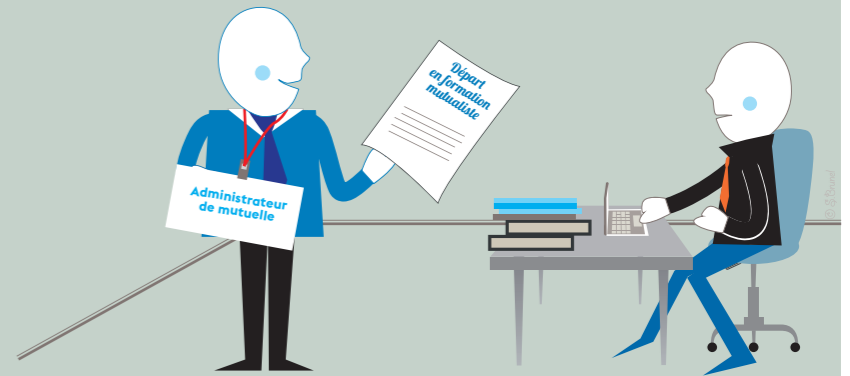
Refonte de l'aide individuelle à la formation P. 17



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

EXPERTISE

Qu'est-ce que **LE CONGÉ MUTUALISTE DE FORMATION ?**



1 L'UN DES "CONGÉS SPÉCIAUX" PRÉVUS PAR LE CODE DU TRAVAIL

Le congé mutualiste permet aux administrateurs d'une mutuelle de bénéficier chaque année d'un congé de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables. Il s'agit d'un congé non rémunéré par l'employeur. Sa durée est cependant assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. Le décret n° 2016-1552 publié au *Journal officiel* du 19 novembre 2016 met en cohérence les dispositions réglementaires du Code du travail relatives au congé mutualiste avec les celles résultant de la loi Travail. Elles entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017. La liste des organismes dont les stages ouvrent droit au congé mutualiste est établie par arrêté du ministre chargé de la Mutualité, après avis du Conseil supérieur de la mutualité. L'organisme chargé

des stages ou sessions doit délivrer au salarié une attestation constatant la fréquentation effective, qui sera remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

2 DEMANDE DE CE CONGÉ

Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur pour nécessités particulières à son entreprise. Ce refus ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si le salarié renouvelle sa demande après l'expiration d'un délai de quatre mois, un nouveau report ne peut lui être opposé – il s'agit du "droit à priorité" – sauf si l'employeur établit que le nombre de salariés par établissement ayant bénéficié du congé durant l'année en cours atteint une trop grande proportion. ●

3 LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES PAR ENTREPRISE

À défaut de convention ou d'accord mettant en œuvre ce droit à congé du salarié, un nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année est défini par décret en Conseil d'État. En l'occurrence, pour les entreprises de moins de 50 salariés : un bénéficiaire ; 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ; 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ; 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ; 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ; 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le Conseil de prud'hommes. Le fait de méconnaître les dispositions relatives au congé mutualiste de formation est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe (amende forfaitaire). ●



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR



Gestion du changement
**RADIOGRAPHIER
LA CONFIANCE
INTERNE**

SANS CONFIANCE, IL EST PRESQUE IMPOSSIBLE DE CONDUIRE LE CHANGEMENT OU DE MOBILISER LES ÉQUIPES AU SEIN D'UNE ENTREPRISE. LA GESTION DE LA CONFIANCE DANS L'ENTREPRISE EST DONC VÉRITABLEMENT STRATÉGIQUE.

Bien connaître le "climat de confiance" au sein de l'entreprise, c'est avoir accès à des informations capitales pour bien manager l'entreprise et piloter la mise en œuvre de sa stratégie. "Un processus de transformation de l'entreprise engagé par la direction générale, par exemple se développer à l'international pour une entreprise du secteur de la défense qui a une mission de service public, entraîne un changement de culture et d'organisation et obère la capacité du dirigeant à mobiliser ses équipes. Autrement dit, si ce processus n'est pas accepté par le personnel, il y aura des freins à la stratégie de transformation de l'entreprise", explique Jacques Lefevre, directeur associé au sein du cabinet de conseil de direction Stratorg. La direction générale peut ainsi se saisir d'outils pour radiographier le climat

de confiance, c'est-à-dire "identifier les freins et les leviers culturels au cours d'une transformation". "À travers une plateforme digitale, constituée de questions ouvertes ou fermées relatives au plan de transformation, chaque collaborateur est inscrit au cœur du changement et peut voir ce qui est mal perçu ou non par chacun dans le processus de transformation", souligne Jacques Lefevre. Stratorg propose en effet un outil de management appelé Bilan confiance. "Cet outil peut être utilisé par les managers de manière à échanger avec les équipes en temps réel sur le projet de transformation." Il est construit de manière à déterminer dans un premier temps le climat de

confiance par un décryptage des points critiques (stratégie peu claire, pas d'accompagnement dans la formation, jeu collectif déficient...) et des recommandations de tous les collaborateurs. L'objectif ici est de savoir si la direction générale est en présence d'un environnement qui suscite l'engagement ou pas du personnel. Dans un second temps, il s'agit de décoder l'ADN de l'entreprise (ce qu'elle attend de chaque collaborateur, ou les contrats invisibles qui constituent les ressorts de mobilisation du personnel). "L'idée est de trouver un comportement réflexe du personnel compatible avec le projet de transformation, en accord avec le management." ●

ENJEU SOCIÉTAL

La confiance est créatrice de performance et le dialogue social participe de la qualité du climat de confiance dans l'entreprise. L'appropriation des enjeux et objectifs de l'entreprise par le personnel et ses représentants doit permettre une convergence des efforts et un déploiement du talent de chacun au profit de la réalisation d'objectifs partagés. "Il s'agit là de démocratie participative. Chacun veut émettre ses idées et participer au changement culturel au sein de l'entreprise. De ce point de vue, le Bilan confiance répond à cet enjeu sociétal", fait valoir Jacques Lefevre.



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Refonte de
**L'AIDE INDIVIDUELLE
À LA FORMATION**

L'AIDE INDIVIDUELLE À LA FORMATION (AIF) SERT À FINANCER DES ACTIONS DE FORMATION QUI ONT POUR VOCATION UN RETOUR RAPIDE ET DURABLE À L'EMPLOI. UNE INSTRUCTION PÔLE EMPLOI DU 28 NOVEMBRE 2016 A REFONDU LE DISPOSITIF.

L'aide individuelle à la formation peut être attribuée pour financer ou cofinancer la prise en charge des frais pédagogiques (hors frais d'inscription, dossier d'inscription, achat de matériel, inscription aux examens, aux concours, etc.). La durée de la formation peut être supérieure à un an, mais ne doit en aucun cas être d'une durée supérieure à trois années (redoublement compris, un seul redoublement peut être toléré). Les formations supérieures à un an (par exemple, les formations universitaires) doivent rester exceptionnelles, préparer à un métier et avoir une visée directe, telle qu'un BTS ou un master professionnel. L'aide individuelle à la formation ne peut être utilisée que si les autres aides en matière de formation allouées par Pôle emploi (la préparation opérationnelle à l'emploi ou l'action de formation préalable au recrutement) ne peuvent pas être mobilisées. Le projet doit être validé par un conseiller dans le cadre

d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Les éléments transmis par l'organisme de formation doivent répondre aux exigences définies par Pôle emploi en termes de qualité des actions de formation (décret qualité du 30 juin 2015), de pertinence du nombre d'heures par rapport au besoin, et de coût horaire. L'instruction précise que le conseiller émet un avis sur le devis au regard des moyens utilisés par l'organisme de formation et du coût horaire moyen pratiqué pour le même type d'action de formation. En cas de doute, le conseiller se rapproche de l'organisme de formation ou demande un deuxième devis au demandeur d'emploi. L'aide peut être accordée à tout demandeur d'emploi inscrit, quelle que soit sa catégorie. Les bénéficiaires de la formation professionnelle et sont réputés indisponibles pour la recherche d'emploi, à l'exception de ceux qui la mobilisent pour le financement d'un bilan de compétences. Lorsqu'un demandeur d'emploi sollicite Pôle emploi pour une seconde AIF en

douze mois, le directeur d'agence doit vérifier que cette seconde formation est cohérente avec son PPAE. Les formations ouvertes et/ou à distance sont éligibles à l'aide individuelle à la formation. ●

SPÉCIFICITÉ EN CAS DE MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le demandeur d'emploi peut solliciter Pôle emploi pour une prise en charge complémentaire d'une formation CPF au titre de l'aide individuelle à la formation. Si le montant forfaitaire horaire pris en charge par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ne couvre pas l'intégralité des coûts pédagogiques (9 euros par heure de formation), la validation du projet au titre du PPAE ne suffit pas à attribuer l'aide individuelle à la formation. Si la formation est financée intégralement avec le CPF avec un coût horaire respectant le plafond de prise en charge, le processus d'aide individuelle à la formation est uniquement utilisé pour tracer l'action dans le dossier du demandeur d'emploi et lui permettre d'avoir le statut de stagiaire de la formation professionnelle.



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

1^{ères} Assises nationales de l'information sur la formation
Paris - 31 janvier 2017, de 9h à 17h
Université de Paris-Dauphine.

“À L'ÈRE DES OPEN ET BIG DATA,
QUELS ENJEUX POUR NOS MÉTIERS
ET NOS PRATIQUES ?”

L'arrivée des open et big data transforme les usages et ouvre de nouvelles opportunités. Comment s'en emparer pour rendre l'information sur la formation encore plus compréhensible, lisible et accessible à tous ? Comment les pratiques “traditionnelles” évoluent-elles pour répondre aux besoins des usagers ?

Les 1^{ères} Assises nationales de l'information sur la formation organisées par Centre Inffo et le Réseau des Carif-Oref, en partenariat avec l'Université Paris-Dauphine, accueilleront producteurs et diffuseurs d'information pour débattre ensemble de ces sujets et se préparer aux évolutions à court et moyen termes. ●



+ D'INFOS
Programme et inscriptions www.centre-inffo.fr/rco-assisess

Droit de la formation
PARUTION DES FICHES
PRATIQUES 2017

L'édition 2017 des *Fiches pratiques de la formation continue* est publiée, intégrant notamment les dernières dispositions de mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 et les nouveautés apportées par la loi Travail en matière de formation et de sécurisation des parcours professionnels.

Rédigé et actualisé en continu par 20 experts de Centre Inffo, cet ouvrage vous propose ainsi plus de 800 fiches opérationnelles en 38 chapitres thématiques, plus de 10 000 références et sources, des schémas, tableaux, repères pratiques, des guides et dossiers juridiques d'actualité, des modèles de documents (convention, contrat, lettre), des contacts d'organismes et l'annuaire des acteurs.

Les *Fiches pratiques* sont disponibles en offre bimédia (les deux volumes papier (1 400 pages) + l'accès internet aux Fiches actualisées en continu) ou en offre numérique seule. L'abonnement intègre les mises à jour par alertes courriel et quatre “lettres aux abonnés”. ●

+ D'INFOS <http://boutique.centre-inffo.fr>

Les produits et services
de Centre Inffo
CATALOGUE 2017

Source d'information des professionnels des RH et de la formation, des institutionnels et du grand public, Centre Inffo occupe aujourd'hui une place reconnue dans le développement de la formation et de l'orientation.

Le catalogue 2017 met son expertise au service des professionnels dans tous les domaines du secteur : droit, financements, pilotage, ingénierie et gestion de la formation, tant en entreprise qu'en organisme de formation, documentation.



Cette expertise vous accompagnera sur tous supports : presse d'actualité, ouvrages juridiques et d'ingénierie, événements d'actualité, sessions de formation, prestations de conseil et d'accompagnement. ●

+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/produits-et-services

ICFA Restauration
INTERGÉNÉRATIONNEL :
DES APPRENTIS FORMATEURS

À l'ICFA Restauration de Bordeaux, un projet intergénérationnel, “Seniors en cuisine”, rassemble jeunes apprentis et “mamies” autour des pianos, pour un moment de partage et de plaisir culinaire.

Deux sessions tests de ce projet ont eu lieu le 21 novembre et le 9 décembre, mais devant le succès de l'opération, le partenariat entre l'école et Logévie, spécialiste de l'habitat pour seniors, pourrait être amené à se prolonger. “Sur une classe de vingt-cinq, nous avons eu quinze candidats pour six places, relate Véronique Vallance, formatrice et coordonnatrice à l'ICFA Restauration. Nous avons dû sélectionner les apprentis sur leur motivation. Ils évoquaient très souvent la notion d'échange et de partage.” Deux groupes de jeunes en brevet



professionnel “Arts de la cuisine” ont d'abord rencontré les seniors volontaires, pour évoquer la recette choisie, ensuite réinterprétée dans les cuisines de l'ICFA. “Les jeunes sont passés d'une posture d'apprentis à celle de formateurs, souligne Véronique Vallance. Ils ont apporté leur technique et leur savoir-faire aux seniors, en totale autonomie.” Objectif rempli, pour ces ateliers qui

cherchaient à valoriser la personne âgée au travers de ses savoirs culinaires, favoriser la transmission et développer la créativité chez les apprentis cuisiniers. Un livre de recettes illustré de témoignages est en cours d'édition pour être offert aux participants au début de cette année 2017. ●

+ D'INFOS
<http://icfa-restauration.com>

Bâtiment
“100 MINUTES POUR LA VIE”



Sensibiliser les apprentis de première année de CAP ou de bac pro en les interpellant sur des comportements à avoir lors de situations à risques. C'était l'objectif de la campagne “100 minutes pour la vie” que vient d'organiser par l'OPPBTB (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics), en partenariat notamment avec le CCCA-BTP (réseau de l'apprentissage). ●

+ D'INFOS www.100minutespouurlavie.fr



Établissement pour l'insertion dans l'emploi
UN ACTEUR DE L'INSERTION
Philippe Kaspi a été nommé secrétaire général de l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi. L'Épide est un acteur de l'insertion des jeunes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle. Dans ses 18 centres, ces jeunes (les “volontaires de l'Épide”) sont accueillis en internat pour acquérir une formation spécialisée. ●

+ D'INFOS www.epide.fr

Afpa Auvergne-Rhône-Alpes CERTIF+ : DES MODULES COURTS POUR FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI

L'Afpa en Auvergne-Rhône-Alpes a lancé en décembre "Certif+" : 75 formations de un à trois mois sont proposées dans les métiers du bâtiment, de l'industrie et du tertiaire par les 19 centres de la région.

Finançables dans le cadre du compte personnel de formation, elles débouchent sur un certificat de compétences professionnelles. Les CCP peuvent se cumuler sur plusieurs années jusqu'à l'obtention du titre professionnel du ministère du Travail. "Des modules adaptés aux besoins, des entrées en formation plus rapides, précise



À l'Afpa de Lyon-Saint-Priest.

Vincent Demas, directeur régional de l'Afpa Auvergne-Rhône-Alpes : cette nouvelle offre permet aux salariés et demandeurs d'emploi

d'évoluer dans leur parcours professionnel." ●

+ D'INFOS www.afpa.fr

Vivéa 85 000 AGRICULTEURS FORMÉS À L'AGROÉCOLOGIE

Les crédits que Vivéa consacre à la "multiperformance" et à l'"agroécologie" ont atteint les 10 millions d'euros en 2016.

"Les chefs d'entreprise agricole sont déjà nombreux à avoir modifié leurs pratiques, montrant ainsi que la formation continue est un levier puissant de transition",

a déclaré Christiane Lambert, présidente du Fonds d'assurance formation, le 13 décembre, lors du vote du programme d'activité 2017. Plus de 85 000 agriculteurs ont suivi des formations sur ces thèmes ces trois dernières années. La Bretagne, les Pays de la Loire, l'Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes totalisent à elles seules plus de 4 600 formations sur les 9 800 réalisées. ●



Christiane Lambert, présidente de Vivéa.

+ D'INFOS www.vivea.fr

Parc industriel de la Plaine de l'Ain UN CAMPUS DE LA FORMATION

Le Club des entreprises du parc industriel de la Plaine de l'Ain (Pipa) vient de créer un Campus de la formation.

Sa vocation : préparer aux métiers dont les entreprises du site ont le plus besoin et être un soutien à leurs opérations de recrutement. Il comprend une partie logistique, pour laquelle le Club a initié une session de formation expérimentale dénommée "Compagnons de la logistique", avec les sociétés Astr'In et Rexel. Cette première session a été un succès, avec 100 % de réussite à l'examen. "Compagnons de la production" est un dérivé avec 80 % de programme commun et 20 % adaptés à l'activité spécifique de l'entreprise. ●

+ D'INFOS www.plainedelain.fr

Occitanie UNE NOUVELLE FORMATION DE "DÉVELOPPEUR WEB"



Carole Delga, présidente de la Région Occitanie, à Saint-Gaudens le 12 décembre dernier.

Carole Delga, présidente de la Région Occitanie, a inauguré la nouvelle formation de "développeur web" de l'École régionale numérique à Saint-Gaudens (Haute-Garonne), le 12 décembre dernier.

Elle a rencontré les stagiaires âgés de 20 à 56 ans

qui intègrent cette formation longue et certifiante dispensée par l'organisme Simplon. 1 200 heures en centre et 350 en entreprise pour se préparer aux métiers du développement web et mobile, et passer un titre de niveau bac + 2. La Région, quant à elle, prend en charge 100 % des frais pédagogiques. Saint-Gaudens fait partie des huit nouveaux sites de formation retenus par la Région en octobre dernier dans le cadre du déploiement de l'École régionale du numérique (ÉRN). Elle sera étendue sur l'ensemble des 13 départements d'Occitanie au cours de l'année 2017. ●

+ D'INFOS www.laregion.fr

Chambres de métiers et de l'artisanat BERNARD STALTER, NOUVEAU PRÉSIDENT DE L'APCMA



Les 114 présidents nouvellement élus aux Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA), ont élu le 13 décembre dernier Bernard Stalter président de l'APCMA (Assemblée permanente des CMA) pour un mandat de cinq ans. Coiffeur de métier, il était auparavant président de la Chambre d'Alsace. Les CMA forment chaque année dans leurs centres de formation près d'un apprenti sur quatre en France. ●

+ D'INFOS www.artisanat.fr

Fonction publique hospitalière POUR SUIVRE EN 2017 LES CHANTIERS ENGAGÉS

Jean-Claude Bayle a été élu le 13 décembre président de l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier), succédant à Alain Michel, qui devient vice-président.

Représentant de la CFDT, Jean-Claude Bayle est cadre de santé à l'Épsan (Établissement public de santé Alsace Nord). 2017 sera une année marquée par la ponction des fonds de cet Opca prévue par la loi



de financement de la Sécurité sociale 2017. Le conseil d'administration entend maintenir les marges de manœuvre de l'association en matière de financement de formations qualifiantes, d'études promotionnelles et de parcours professionnels ascendants pour les agents de la fonction publique hospitalière. "Nous poursuivons les chantiers engagés, a déclaré Jean-Claude Bayle : développement des compétences-clés, de l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, de la certification pour les personnels administratifs et logistiques, études métiers, soutien des professionnels pour répondre à la mise en place des groupements hospitaliers de territoire." L'ANFH collecte et gère 797 millions d'euros, pour la formation de plus de 800 000 agents des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics. ●

+ D'INFOS www.anfh.fr



CLOTILDE VALTER
 SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉE
 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
 ET DE L'APPRENTISSAGE

Parcours

1997
 conseillère technique
 auprès du Premier ministre

2012
 députée PS du Calvados

11 février 2016
 secrétaire d'État auprès
 de la ministre du Travail,
 de l'Emploi, de la
 Formation professionnelle
 et du Dialogue social

“LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ EST UN DROIT D'ACTION”

L'heure a sonné pour le compte personnel d'activité qui, depuis ce 1^{er} janvier, rassemble le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen. Ce droit universel en construction est le nouveau grand défi du secteur de la formation.

Propos recueillis par Aurélie Gerlach

De quelle manière le CPA constitue-t-il une réponse aux mutations économiques et aux transformations du marché du travail ?

Chacun le constate, le monde du travail a profondément changé. L'époque où l'on pouvait passer l'ensemble de sa carrière dans une même entreprise est révolue. Les changements d'emploi sont plus fréquents, les situations de transition professionnelle sont plus nombreuses, y compris les transitions choisies. Ensuite, notre économie est en mutation et c'est une réelle opportunité pour la croissance et l'emploi en France si nous nous donnons les moyens de relever les défis qui nous attendent. Un jeune qui débute aujourd'hui

sa vie professionnelle va connaître la transformation numérique, la transition énergétique et d'autres mutations que nous ne soupçonnons pas encore. Il va changer d'employeur plus fréquemment et peut-être créer son entreprise. Il devra savoir faire évoluer ses compétences au gré des évolutions de l'économie et de ses propres aspirations.

Le CPA a pour vocation de faciliter l'adaptation de chacun en réponse à ces mutations, en lui donnant les moyens de prendre en main son parcours professionnel. Les droits qui y sont inscrits suivront la personne dans toute sa carrière. Ils l'aideront à construire son projet professionnel et à se former tout au long de sa vie.

“ Il est essentiel que le public s'approprie le CPA ”

Quelles sont les principales conditions pour que le public s'approprie le CPA ?

Il est essentiel que le public s'approprie le compte personnel d'activité. Le CPA est un droit “d'action”, qui n'est utile que si la personne le mobilise. Une campagne d'information importante a été engagée par le gouvernement et va monter en puissance avec le lancement du CPA. Elle vise à la fois le grand public (avec des annonces dans les médias et sur les réseaux sociaux) et les acteurs de l'emploi et de la formation, qui recevront un kit d'information complet sur le CPA par les services de l'État dans les territoires.

On l'oublie trop souvent, mais le conseil en évolution professionnelle (CEP) est le maillon essentiel de l'accompagnement des actifs dans la construction de leur projet professionnel. De par leur expertise et les outils qu'ils ont su développer, les opérateurs du CEP ont les moyens de répondre aux besoins d'information sur le CPA et sont en capacité de renforcer l'accompagnement des publics les plus fragiles.

Quelles sont les grandes étapes qui doivent suivre l'entrée en vigueur du dispositif ?

L'essentiel des avancées du CPA entre en vigueur ce 1^{er} janvier, après la publication de tous les décrets d'application. C'est notamment le cas du doublement des droits à formation pour les salariés non qualifiés, et des nouveaux usages autour du bilan de compétences et de l'appui à la création d'entreprise.

Les mois qui vont suivre cette entrée en vigueur seront donc importants pour l'appropriation du dispositif par les bénéficiaires, avec ses trois composantes – compte personnel de formation, compte personnel de prévention de la pénibilité et compte d'engagement citoyen.

Pour les fonctionnaires et les agents des organismes consulaires, les droits sont acquis à compter du 1^{er} janvier 2017, mais l'accès opérationnel au portail CPA se fera progressivement d'ici 2020, car il faut que les différents employeurs publics assurent l'interconnexion de leurs systèmes d'information. Les travailleurs

indépendants auront droit au CPA à compter du 1^{er} janvier 2018.

Qu'en est-il de son extension au compte épargne-temps ou aux droits à l'assurance chômage ?

S'agissant des nouveaux droits qui pourraient rejoindre le CPA à l'avenir, comme ceux que vous évoquez, l'article 42 de la loi du 8 août 2016 prévoit l'engagement d'une concertation avec les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau interprofessionnel. Je vous confirme la volonté du gouvernement d'engager la concertation prévue par la loi. Nous travaillons sur la méthode afin que celle-ci soit aussi efficace que possible.

Quelle est la mission du Conseil d'orientation ?

L'installation du Conseil d'orientation du CPA était une nécessité, car la réussite de la réforme dépend de la mobilisation conjointe de l'État, des partenaires sociaux et des Conseils régionaux. Nous avons voulu avec Myriam El Khomri en faire une instance de travail opérationnelle, où nous abordons des sujets concrets tels que l'accompagnement, la communication ou les systèmes d'information. Chacun des groupes de travail décidera de sa méthode et des acteurs qu'il souhaite, le cas échéant, auditionner. ●

“UN DROIT ILLIMITÉ À LA FORMATION CONTINUE”

En ce qui concerne les jeunes en situation de décrochage scolaire, “qui bénéficient grâce au CPA d'un droit illimité à la formation continue”, souligne Clotilde Valter, les Missions locales auront un rôle déterminant pour les amener à mûrir leur projet professionnel et leur besoin de formation. “Nous travaillons aussi sur un partenariat avec Emmaüs Connect pour toucher les personnes ayant des difficultés avec les outils numériques.” Enfin, ajoute-t-elle, “l'information sur le CPA ne peut pas relever que de l'État” : les Régions et les partenaires sociaux ont un rôle majeur à jouer, et c'est l'un des objectifs du Conseil d'orientation du CPA, lancé le 10 novembre dernier.

LA MULTIMODALITÉ REDISTRIBUE LES CARTES DE LA FORMATION

Popularisée dans les années 90, la notion de formation "ouverte et à distance" est peu à peu supplantée par celle de formation "multimodale". Le Forum français des acteurs de la formation digitale (Fffod) a questionné l'impact de cette évolution lors de ses 14^{es} Rencontres. Exemples à partir de l'ingénierie financière et du certificat CléA.

Nicolas Deguerry

LA SOLUTION

QUI ?

Le Fffod, Forum français pour le développement des formations ouvertes et à distance, devenu en 2016 Forum français des acteurs de la formation digitale. www.fffod.org

POUR QUI ?

14^{es} Rencontres organisées à Clermont-Ferrand les 6 et 7 décembre 2016 et dédiées à la redistribution des cartes de la formation par la multimodalité.

OÙ ?

Dans les locaux d'Éduter-CNPR, l'unité de formation ouverte et à distance de l'Institut Éduter, composante d'AgroSup Dijon (enseignement agricole).

COMMENT ?

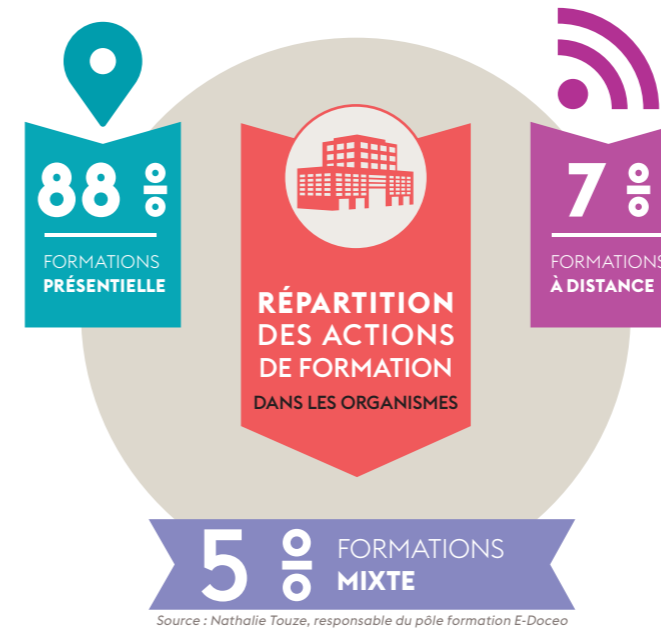
Un format participatif avec neuf ateliers, deux conférences, trois retours d'expériences.



L'intervention de Jacques Bahry, président du Fffod, le 6 décembre dernier.

En exclusivité ou en complémentarité, une formation peut désormais être présente, à distance, individuelle, collective, en centre ou en situation de travail, etc. Derrière ce qu'il est convenu d'appeler dispositif multimodal, se pose donc la question du renouveau de l'ingénierie financière, avec des réponses qui diffèrent en fonction du type d'acteur. Un atelier du Fffod s'est concentré sur les organismes de formation. Première préoccupation, la structuration des coûts semble avoir connu des modifications depuis la réalisation du vademecum du financement de la FOAD réalisé par le Fffod et ses partenaires¹ en 2011. Aux six postes alors identifiés (accompa-

gnement à distance, ingénierie pédagogique, plateforme, scénarisation des ressources, création graphique et développement des ressources) s'ajoutent aujourd'hui des postes liés aux nouveaux usages technologiques comme au nouveau cadre légal, précise Françoise Gérard, directrice de la production et des partenariats à Centre Inffo et rapporteure de l'atelier. Principale nouveauté : les séquences de "positionnement" introduites par la loi Travail, avec la reconnaissance de la notion de "parcours". Une véritable "ingénierie administrative", qui dépasse la transmission de feuilles d'émargement, est désormais nécessaire. Avocate spécialisée en droit social et administratrice du Fffod, Sabrina Dougados souligne l'intérêt de structurer les par-



cours de formation avec des séquences intermédiaires ponctuées de "jalons d'évaluation" susceptibles de renseigner les services de contrôle. Un "climat de confiance" est à construire par une communication accrue auprès des décideurs et financeurs.

La notion de "temps d'appropriation" est évoquée en soulignant la nécessité d'une "proactivité" des organismes, qui doivent se montrer davantage "responsables" de leur offre, souligne Sabrina Dougados. L'occasion, pour Françoise Gérard, d'appeler les acteurs à remonter leurs bonnes pratiques dans le cadre des travaux pilotes par le Fffod avec le FPSPP, pour favoriser l'émergence d'une "convergence des éléments de preuve" à rapporter aux Opcv et Opacif.

CléA, un certificat ouvert à la multimodalité

Discutés dans le cadre d'un autre atelier, les apports de la multimodalité dans le processus de certification CléA ont été l'occasion de rappeler que le couple présence-distance ne résume pas à lui seul la richesse des interactions ouvertes par l'hybridation des dispositifs.

Consultant chez ITG, Jean Vanderspelden insiste : individuelles ou collectives, en ligne ou dans un centre de ressources, synchrones ou asynchrones, en temps contraint ou souple et libre, en centre, dans des tiers lieux ou en situation de travail, en formation ou en autoformation accompagnée, les séquences se diversi-

fient et se combinent dans des scénarisations qui nécessitent toujours plus d'ingénierie pédagogique.

Caroline Jonot, chef de projet à l'Afec (organisme de formation), rappelle que la conception même du certificat – information, positionnement, certification avec ou sans formation – est source de multimodalité. Pour Myrna Jacquin, formatrice experte, membre de l'association de promotion du label Atelier de pédagogie personnalisée (APapp), la multimodalité pratiquée en APP dans le cadre de CléA insiste sur la variation des situations pédagogiques en alternant, par exemple, des temps de travail individuels et des temps collectifs obligatoires, utiles à la validation des compétences relationnelles. Elle en est convaincue : "L'alternance entre les séquences individuelles et le travail de groupe est la multimodalité minimale."

Mise en discussion, la modalité distancielle est présentée comme "complémentaire", notamment par Fatimah Rafik, responsable pédagogique à la Région Occitanie. Jean Vanderspelden renvoie au concept de "proximité numérique" porté par Michel Serres. Reste qu'il le souligne, "on peut très bien faire de la multimodalité en présentiel, avec ou sans numérique". Et si les participants utilisent tous des ressources numériques, ils soulignent la nécessité de penser leur intégration en lien avec les besoins réels des apprenants. ●

LA "RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE", NOUVEAU DÉFI DU FFFOD

Si la formation multimodale enrichit la formation, c'est notamment parce qu'elle permet de "prendre en compte les demandes croissantes de personnalisation", relève Jacques Bahry. Mais pour le président du Fffod, ce qui est personnalisable est bien le parcours. D'où sa satisfaction de voir la loi Travail entériner l'idée qu'un parcours comporte, outre des séquences de formation, d'autres actions – positionnement, accompagnement, évaluation – pouvant donner lieu à règlement forfaitaire. Si la multimodalité permet la personnalisation des rythmes d'apprentissage, il en ressort qu'"une même formation peut très bien avoir des durées de formation différentes". Ce qui implique une nouvelle thématique de travail pour le Fffod : ajouter à la notion de "coût forfaitaire" celle de la "rémunération forfaitaire" du stagiaire.



La multimodalité entraîne une responsabilité accrue des organismes de formation"

Sabrina Dougados
avocate experte en droit social



1. Centre Inffo, Cned (Centre national d'enseignement à distance), Inffolor (Carif-Oref Lorraine), Gifod (Groupement d'intérêt économique pour la formation ouverte et à distance).

LA COMMISSION EUROPÉENNE VEUT “INVESTIR DANS LA JEUNESSE EUROPÉENNE”

“Investir dans la jeunesse européenne”, tel est le nom de la nouvelle initiative de la Commission pour stimuler l’emploi des jeunes, améliorer et moderniser les systèmes éducatifs, augmenter l’investissement dans les talents des jeunes et les opportunités d’aller étudier ou apprendre à l’étranger.

Christelle Destombes



Au centre, Marianne Thyssen, commissaire européenne chargée de l’emploi et des affaires sociales, le 9 décembre, entourée de participants.



+ 2
milliards d’euros
pour la Garantie pour la jeunesse
pour 2017-2020.

jeunes, moderniser les systèmes éducatifs, augmenter l’investissement dans les talents des jeunes et les opportunités d’aller étudier ou apprendre à l’étranger.

Cette initiative se matérialise par un abondement du budget dédié à la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse, destinée à proposer une offre de qualité (formation, emploi, stage ou apprentissage) aux jeunes de moins de 25 ans : 2 milliards d’euros supplémentaires, soit le doublement du budget 2017-2020 (6 milliards ont été investis entre 2014 et 2016). Selon la Commission, un million de jeunes supplémentaires devraient être couverts par cette Garantie d’ici 2020.

Un Corps européen pour la solidarité est créé (*European Solidarity Corps*¹) qui permettra aux 18-30 ans de contribuer à un projet européen en tant que volontaires, apprentis ou salariés pour une période de deux à dix-huit mois dans les champs de l’éducation, de la santé, de l’assistance aux migrants et aux réfugiés, de la protection environnementale, etc. Quelque 100 000 jeunes pourraient intégrer ce Corps d’ici à 2020, selon la Commission.



1. https://europa.eu/youth/solidarity_en



Jean Arthuis, président de la commission des budgets du Parlement européen, le 9 décembre.

Mobilité longue des apprentis

La mobilité, perçue comme une voie royale pour l’employabilité, est encore trop souvent réservée aux étudiants et devrait bénéficier davantage aux apprentis. La Commission a donc annoncé le projet Erasmus Pro, dans le cadre d’Erasmus+, pour augmenter le nombre d’apprentis qui bénéficient des programmes de mobilité européenne (6 % en 2020, contre 1 % aujourd’hui). Il s’agira de séjours d’une durée de six à douze mois.

Erasmus Pro concrétise le projet pilote de mobilité longue pour les apprentis en Europe lancé à l’initiative de Jean Arthuis, président de la commission des budgets du Parlement européen en juillet 2016 (*IF* n° 904, p. 21). Il vise à favoriser l’émergence d’un cadre juridique européen, à travers un contrat d’apprentissage unique, et à dépasser les barrières administratives pour assurer la reconnaissance des diplômes, harmoniser les conditions sociales des apprentis (sécurité sociale ou assurance). Selon la Commission, ce programme devrait permettre à 50 000 jeunes supplémentaires de partir en mobilité longue entre 2017 à 2020.

De nouveaux outils

La Commission européenne a dévoilé un nouvel outil lors de la Semaine européenne, un Tableau de la mobilité (*Mobility Scoreboard*²), qui permet de comparer les différents systèmes nationaux en termes d’“environnement favorable” à la mobilité des apprenants. Les facilités offertes sont évaluées au niveau de l’information et de la guidance, des aspects administratifs et institutionnels, de la reconnaissance des acquis réalisés à l’étranger, des partenariats et financements. Une

partie concerne l’éducation supérieure, avec les données du réseau Eurydice. Une autre concerne la formation professionnelle avec les travaux conduits par le Cedefop et le réseau ReferNet.

Un Plan pour la qualité de l’apprentissage (*Quality Framework for Apprenticeships*) a également été annoncé. Il déterminera des principes-clés pour unifier les systèmes européens, en termes de performance, de qualité et de résultats. Les États membres et les partenaires sociaux travailleront sur le sujet à partir d’une “vision commune” adoptée par le comité consultatif sur la formation professionnelle le 2 décembre dernier. Ce document propose de développer l’Alliance européenne pour l’apprentissage, de renforcer ses liens avec les initiatives européennes (Garantie pour la jeunesse, Initiative pour l’emploi des jeunes, etc.), de travailler en meilleure coordination entre pays et d’augmenter l’attractivité de la formation.

La première Semaine européenne pour la formation professionnelle matérialisait cette ambition. Selon Marianne Thyssen, commissaire européenne pour l’emploi, les affaires sociales et l’inclusion, le défi a été relevé. Elle a indiqué lors du discours de clôture de l’événement à Bruxelles qu’il s’agissait de faire en sorte que la formation professionnelle soit le premier choix des parents et des jeunes. Cette ambition figure parmi l’une des dix actions retenues par la Commission dans le cadre de son Agenda des nouvelles compétences pour l’Europe. ●



1. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/mobility-scoreboard>



LA SEMAINE EUROPÉENNE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La première Semaine européenne pour la formation professionnelle s’est déroulée du 5 au 9 décembre dans les États membres et les pays partenaires. Plus de 900 événements (conférences, campagnes d’information ou journées portes ouvertes sur la formation professionnelle) ont mis en lumière les initiatives “pour équiper les Européens des compétences nécessaires dans un marché du travail en évolution”. Parmi ceux-ci, un *Business Forum* sur la formation professionnelle, une conférence sur les compétences des adultes, un forum des éducateurs, etc. Des prix ont été décernés lors de la clôture de l’événement, pour souligner l’excellence de plusieurs formations professionnelles et pour que les projets financés par l’Europe essaient.



Inscrivez-vous au Rendez-vous du droit

Le nouveau bilan pédagogique et financier 2017 Quelles simplifications pour les organismes de formation ?

Lundi 30 janvier 2017, MGEN Paris
de 9 heures à 12 heures 30



Le bilan pédagogique et financier passe de quatre à deux pages à partir de 2017. Quels sont les champs à renseigner impactés ? Quelles informations ne seront plus demandées aux organismes de formation ? Quelle est la portée des simplifications introduites ?

Avec le concours de la mission Organisation du contrôle de la DGEFP, Centre Info propose de répondre à ces questions et à celles que se posent les organismes de formation à propos du nouveau bilan pédagogique et financier en 2017.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-info.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

Publicité

Itinéraire

VANUSA ALVES MOREIRA

OBJECTIF LANGUE FRANÇAISE

Si une maîtrise imparfaite du français oblige à se tourner vers des emplois peu qualifiés, le problème doit être résolu pour accéder à un poste plus élevé.

Exemple avec Vanusa Alves Moreira, Capverdienne de 33 ans installée à Marseille depuis 2013.

Nicolas Deguerry

Récemment démontrés dans une étude de l'Insee, les liens entre maîtrise de la langue et l'emploi des immigrés sont une réalité à laquelle se confronte Vanusa Alves depuis son arrivée en France. Elle le voit au contact de ses nombreux compatriotes qui, comme elle, travaillent "dans le ménage", peu important le diplôme et l'expérience antérieure quand le français fait défaut.

Avant d'arriver sur les rives du Vieux-Port, Vanusa Alves Moreira a d'abord quitté le Cap-Vert pour le Portugal afin d'y suivre des études de gestion des entreprises. Interrompant son parcours pour raisons financières, elle trouve alors du travail dans la restauration où elle commence comme serveuse avant de devenir responsable de restaurant. Mais quand des événements familiaux la décident à quitter Lisbonne pour Marseille, elle s'aperçoit vite que tout est à recommencer. Ne parlant pas français à son arrivée, un emploi similaire s'avère hors de portée et c'est finalement dans une entreprise de nettoyage qu'elle décroche un CDI.

"C'est grâce à mon travail de femme de chambre que j'ai pu trouver un logement dans un bon quartier", se réjouit-elle, non sans préciser sa difficulté à s'habituer à Marseille. Entre Paris, Cannes et Nice, elle raconte ses découvertes pour dire sa passion des voyages. Elle rêverait bien de Londres, mais se refuse à envisager un nouveau déménagement familial.

Progresser en français pour se former

Hasard des circonstances, elle découvre l'existence du Fongecif Paca dans les locaux du centre social fréquenté par son fils. Après une



“Ne pas avoir honte, sinon on n'apprend jamais”

prise de contact, elle est initiée aux mécanismes du congé individuel de formation et peut dès lors envisager une remise à niveau en français. Commencé en juillet 2016, à raison de trois rendez-vous par semaine hors temps de travail, son parcours s'achèvera en février 2017.

Loin d'être une fin en soi, elle espère que ses progrès en français lui permettront ensuite d'entamer une formation d'employée commerciale de magasin dans l'objectif de décrocher un poste d'hôtesse de caisse en grande surface. Elle devra pour cela réussir les tests de sélection organisés par l'Afpa.

Toujours accompagnée par le Fongecif Paca, elle dit l'importance du soutien individuel dont elle a pu bénéficier alors que ses lacunes linguistiques freinaient ses démarches auprès des organismes de formation. Mais elle insiste : "Il ne faut pas avoir honte et même si tu n'y arrives pas, il faut continuer. Sinon, tu n'apprends jamais." D'où l'importance de la motivation, qu'elle puise pour sa part dans une conviction forgée par l'expérience : "En France, si tu ne parles pas français, il n'y a que le ménage..." ●

bio

2004
quitte
le Cap-Vert
pour étudier
au Portugal

2013
arrivée
en France

2016
remise à niveau
en français
(Cif)

Objectif
2017
employée
commerciale
en magasin

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



*La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation*

édition
2017

FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue

www.droit-de-la-formation.fr



Publicité