

P.02

L'événement

RENCONTRES DE L'EMPLOI :
À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

P.24

Innovation

UNE CERTIFICATION EN
COUVEUSE D'ENTREPRISES

P.26

L'interview

SYLVAIN HUMEAU, NOUVEAU
PRÉSIDENT DU GARF

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 915 • Du 1^{er} au 14 février 2017 www.centre-inffo.fr



P.9 *À la une*

LE PROGRAMME EUROPÉEN

ERASMUS+ CÉLÈBRE 30 ANS DE SUCCÈS

Lors du lancement
des célébrations
des 30 ans d'Erasmus+,
le 9 janvier dernier.

© Philippe Deverny - MENESR



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

Les Fiches pratiques de la formation sont disponibles sur la boutique en ligne <http://boutique.centre-inffo.fr>

Sommaire



- p. 2 **L'événement**
Rencontres de l'emploi 2017 : les mutations du travail à l'ère du numérique
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**
Erasmus+ célèbre 30 ans de succès
- p. 15 **Guide pro**
Expertise
Résorber le chômage de longue durée : l'expérimentation territoriale
Savoir-agir
"Réseaux sociaux massifs d'apprentissage" : Moot et dispositif tutoral
Législation
Loi Travail : La formation initiale des "inspecteurs du travail stagiaires"
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **Innovation**
Une certification "entrepreneur de la TPE" pour valider l'acquisition des compétences entrepreneuriales
- p. 26 **L'interview**
Sylvain Humeau, nouveau président du Garf
- p. 28 **Reportage**
Les futurs agents de footballeurs se forment aussi à l'AJ Auxerre
- p. 31 **Itinéraire**
Judicaël Montrop-Hippolyte, meilleur apprenti de France des métiers du très haut débit
- p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Succès

Trente ans après sa création, le programme Erasmus fait l'unanimité en sa faveur (voir nos articles À la une, pages 9 à 14). À l'origine consacré exclusivement aux jeunes en formation initiale, il s'est progressivement ouvert au champ de la formation tout au long de la vie, des étudiants aux demandeurs d'emploi, en passant par les apprentis. Forte de ces bons résultats, l'agence Erasmus+ France éducation-formation développe la mobilité des apprentis. Car comme le souligne la présidente du cercle Erasmus, Odile Quintin, les apprentis "sont souvent issus des catégories socioprofessionnelles les moins élevées et, culturellement, les moins enclines à bouger". D'où la nécessité de lever les freins à cette mobilité. Un beau défi pour les trois décennies à venir !

Dynamique

Depuis le 31 janvier, Sylvain Humeau est le nouveau président du Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation). Résolument volontariste, ce responsable du centre d'expertise SynerForm, chez Engie, ambitionne de donner un second souffle à l'association. "Le Garf doit retrouver sa dynamique d'avant la crise économique", explique-t-il dans un entretien (lire pages 26 et 27). Le nouveau président veut "positionner le Garf beaucoup plus en avant dans l'écosystème français de la formation continue".

La rédaction

à suivre...



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



est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Marion Esquerré, Philippe Grandin, Mélanie Mermoz, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : 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

RENCONTRES DE L'EMPLOI

"FAIRE DU NUMÉRIQUE UN VÉRITABLE POUVOIR D'AGIR AU SERVICE DES ACTIFS"

Pour les deuxièmes Rencontres de l'emploi¹ organisées le 17 janvier à Paris par Pôle emploi, la ministre du Travail, Myriam El Khomri, est revenue sur l'enjeu des mesures mises en œuvre par le gouvernement pour accompagner les multiples incidences de la révolution numérique.

Nicolas Deguerry



L'IMAGE

Myriam El Khomri, ministre du Travail, ici lors de sa visite du Salon du travail et de la mobilité, le 20 janvier dernier.

Tracer un chemin pour permettre à chacun d'avoir la maîtrise de sa vie professionnelle, telle est l'ambition de la ministre du Travail. Pour "faire du numérique un véritable pouvoir d'agir au service des actifs", Myriam El Khomri a structuré son action autour de trois axes : le développement des compétences des actifs, la montée en puissance des usages numériques du service public de l'emploi, et la question de la protection des actifs face aux excès du numérique.

Toutes les activités professionnelles sont concernées

Le premier axe doit permettre à la formation professionnelle de servir l'économie et l'emploi, mais aussi d'incarner un "puissant vecteur de justice sociale". 50 000 postes sont non pourvus dans le secteur du numérique, près de 190 000 postes à pourvoir d'ici 2022. 105 des 149 nouveaux métiers apparus depuis 2010 émergent au numérique. Le gouvernement a créé en 2015 la Grande École du Numérique : coalition d'acteurs publics et privés, l'initiative est aujourd'hui

Lors du premier "Open Data Camp" au ministère du Travail, le 8 décembre 2016. L'objectif était de tester en avant-première l'ouverture des données des accords collectifs, prévu par la loi Travail pour septembre 2017.



forte de 171 formations labellisées qui concernent 4 000 jeunes, dont environ 50 % de bénéficiaires peu ou pas qualifiés et 30 % de femmes, notamment issus des territoires ruraux et des quartiers de la politique de la ville.

Au-delà des activités spécifiques au numérique, l'ensemble des activités professionnelles sont concernées, ainsi qu'en témoigne le COE (Conseil d'orientation pour l'emploi), selon lequel près de 10 % des emplois risquent la disparition et 50 % vont voir leurs contenus évoluer. Pour la ministre du Travail, c'est le sens du compte personnel d'activité, qui repose sur trois grands principes : l'autonomie, l'universalité et la justice sociale. Et c'est bien à cet égard que le dispositif créé par la loi Travail renforce, selon elle, les possibilités d'accès à la formation des moins qualifiés, avec un droit à la nouvelle chance pour tout jeune sorti du système scolaire sans qualification et le doublement du capital d'heures de compte personnel de formation pour les salariés et agents du secteur public les moins qualifiés.

Lutte contre les discriminations

La montée en puissance des usages numériques du service public de l'emploi repose sur ses conseillers mais aussi sur les près de 2 200 volontaires du service civique déployés en agence pour accompagner les usagers à la maîtrise des nouveaux outils.

La formation à distance suppose une capacité à l'autodirection

Annie Jézégou
professeure des Universités en sciences de l'éducation (Lille-1).

Devant l'inégalité persistante face au numérique, Jérôme Rivoisy, directeur général adjoint de Pôle emploi chargé de la stratégie, des relations extérieures et de la maîtrise des risques, rappelle que l'opérateur a "un rôle à jouer dans l'accompagnement humain".



1. Rencontres de l'emploi 2017 - Les mutations du travail et de la recherche d'emploi à l'ère du numérique, quelle empreinte digitale ? <http://pole-emploi.propoweb.fr>

Pour Mounir Mahjoubi, président du Conseil national du numérique, bien des incertitudes demeurent quant à l'objet précis des formations qu'il conviendrait de déployer. D'où sa proposition de mettre en place des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences révisables au fur et à mesure de l'identification des besoins.

Tous les acteurs sont d'accord pour évoquer un fort besoin d'accompagnement. Pour Misoo Yoon, directrice générale adjointe de Pôle emploi chargée de l'offre de services, il y a là un chantier évident pour les conseillers, qui travaillent au "diagnostic de l'autonomie digitale de demandeur d'emploi" et au "diagnostic global de son autonomie par rapport à la recherche d'emploi".

Deux grands leviers sont nécessaires pour ce qu'Annie Jézégou, professeure des Universités en sciences de l'éducation (Lille-1), appelle l'"autodirection" : la motivation et l'apprendre à apprendre. La formation à distance renvoyait autrefois à l'enseignement par correspondance. Depuis, "le monde a changé et elle porte des enjeux très importants : la modernisation du système de formation initiale et continue, la démocratisation de l'accès au savoir et le développement de la société de la connaissance". Rien de moins.

La question de la protection des actifs face aux excès du numérique est l'occasion de rappeler que l'innovation technologique peut aussi servir la lutte contre les discriminations, à condition d'agir dès la conception des outils numériques. Et Myriam El Khomri de souligner : "Nous ne sommes pas en présence d'un sujet technique, mais d'un sujet éminemment politique." ●



Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 150 MILLIONS D'EUROS SUPPLÉMENTAIRES POUR LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Après la réunion entre les partenaires sociaux et les représentants de l'État qui s'est tenue le 17 janvier, le FPSPP pourrait débloquer 150 millions d'euros supplémentaires pour la formation des demandeurs d'emploi. Il s'agirait de deux enveloppes distinctes : la première, d'un montant proche de 100 millions, serait consacrée au financement du plan "500 000" et inclurait d'autres dispositifs supplémentaires, comme la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou les abondements au compte personnel de formation (CPF). Le FPSPP pourrait ajouter une seconde enveloppe, de 50 millions, qui ne serait débloquée au cours du premier semestre 2017 que



Dominique Schott, président du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

si la participation des Conseils régionaux au financement du plan 500 000 se révélait insuffisante. Les partenaires sociaux souhaitent d'ailleurs disposer d'une clarification de la participation des différents partenaires. Ils demandent aussi des indications précises sur l'impact du plan 500 000 pour ses bénéficiaires : chiffres du retour à l'emploi, certifications obtenues en fin de formation, et des détails sur la nature des formations (adaptation au poste de travail ou développement des compétences). Les seules données disponibles actuellement sont celles relatives aux entrées en formation.

+ D'INFOS
www.fpspp.org



L'image

L'Équipe de France des métiers

Myriam El Khomri, ministre du Travail, et Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, ont accueilli le 10 janvier l'Équipe de France des métiers (Olympiades des métiers).

Il l'a dit

Tout mettre en œuvre pour que les femmes et les hommes se réalisent dans leur métier, facteur d'épanouissement social, dans un esprit d'ouverture et de partage"

Bertrand Nauleau

premier conseiller des Compagnons du devoir et du Tour de France, lors de la cérémonie des vœux, le 19 janvier dernier.



Afpa L'ORDONNANCE EST RATIFIÉE



Le député PS Jean-Patrick Gille.

Le 19 janvier, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité le projet de loi ratifiant l'ordonnance du 10 novembre 2016 portant transformation de l'Afpa en établissement public à caractère industriel et commercial (Épic). L'ordonnance est une procédure d'urgence qui permet au gouvernement de mettre en œuvre une mesure relevant normalement du domaine de la loi : c'est pourquoi la transformation en Épic

de l'Afpa est effective depuis le 1^{er} janvier. "De solides garanties juridiques sont désormais posées pour permettre à l'Afpa de mener à bien simultanément ses missions de service public et ses activités relevant du secteur concurrentiel", a souligné à cette occasion le député PS Jean-Patrick Gille.

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



ISABELLE KOCHER

est nommée présidente de la Fondation pour l'investissement social et le développement humain.

Cette Fondation a été lancée ce 17 janvier sous le patronage de Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, et de Myriam El Khomri, ministre du Travail. Elle soutiendra des projets de recherche destinés à évaluer des expérimentations sociales associant les pouvoirs publics, des entreprises et des associations. Il s'agit de démontrer que les politiques de solidarité constituent de réels investissements. Isabelle Kocher est la directrice générale d'Engie.

23 %

des Français déclarent avoir déjà **renoncé à un travail ou à une formation** faute de moyen pour se déplacer.

(Enquête laboratoire de la mobilité inclusive).

86 %

des Français estiment que les difficultés d'accès à la mobilité constituent un frein à l'emploi.

(Enquête laboratoire de la mobilité inclusive).

15 ans de la VAE PREMIÈRE ÉDITION DES JOURNÉES VINCENT MERLE



Le 17 janvier à Pessac, de gauche à droite, Thierry Berthet (Sciences Po Bordeaux), Jérôme Burguière (directeur général de Cap Métiers) et Eric Verdier (Aix-Marseille Université).

Thierry Berthet (directeur de recherche CNRS, Sciences Po Bordeaux) a inauguré le 17 janvier la première édition des Journées Vincent Merle organisées par Aquitaine Cap Métiers (Carif-Oref) au Centre régional Vincent Merle de Pessac (Gironde).

Leur thème : les valeurs de l'expérience et de sa reconnaissance. Elles faisaient également référence à la "fenêtre d'opportunités" de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, voici quinze ans, qui a introduit la validation des acquis de l'expérience (VAE) en France.

Eric Verdier, directeur de recherche CNRS au laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Lest) d'Aix-Marseille, a fait référence aux travaux de Vincent Merle,

"père de la VAE" lorsqu'il était directeur du cabinet de la secrétaire d'État à la Formation professionnelle, Nicole Péry, de 1998 à 2002. "Sa réflexion partait d'un préalable, à savoir que la VAE ne valide pas l'expérience mais les acquis de l'expérience. Ce qui renvoie à la mise en jeu des pratiques de l'entreprise et à la relation des individus avec leur activité de travail."

Les Journées Vincent Merle s'inscrivent dans la continuité des Uféo (Universités de la formation, de l'éducation et de l'orientation) qui ont pris fin voici plus d'un an. La nouvelle manifestation sera reconduite chaque année. "Elle vise à promouvoir des débats de qualité sur les enjeux de la relation formation-emploi-travail", a souligné Thierry Berthet.

+ D'INFOS
www.aquitaine-cap-metiers.fr



À venir

SALON DES ENTREPRENEURS

1^{er} et 2 février à Paris

Solutions numériques, financements, filières d'avenir... 200 conférences et ateliers et onze temps forts d'actualité.
www.salondesentrepreneurs.com

SEMAINE NATIONALE DES MISSIONS LOCALES

9 au 17 mars

Le réseau des Missions locales organise à travers la France des événements qui permettront aux jeunes, au grand public et aux relais d'opinion de découvrir le rôle majeur que jouent les Missions locales, en lien avec le monde économique, dans l'accompagnement des jeunes âgés de 16 à 25 ans vers l'emploi et donc l'autonomie.
www.unml.info

260 000

demandeurs d'emploi sont formés à l'usage d'internet chaque année

(chiffre Pôle emploi).

Étude du Céreq CES FORMATIONS QUI VONT À "CEUX QUI N'EN ONT PAS LE PLUS BESOIN"

"Le principal enseignement quant aux profils des recrutés est que la formation à l'entrée est destinée aux personnes qui n'en n'ont pas le plus besoin."

C'est le verdict d'une récente étude du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Les nouvelles recrues sont moins formées que les salariés plus anciens dans l'entreprise. Et la formation à l'entrée s'adresse moins souvent aux anciens chômeurs qu'aux personnes déjà en emploi avant d'être

Propositions de Syntec numérique POUR "RÉINVENTER LA FORMATION"

Godefroy de Bentzmann, président de Syntec numérique.



Syntec numérique (organisation d'employeurs de l'économie digitale) vient de publier dix propositions pour le prochain quinquennat : "Réinventer la formation grâce au numérique."

Former "par le numérique", d'abord, à tous les niveaux : les méthodes d'enseignement (projet, essai-erreur, etc.), les supports, les formes d'évaluation (notamment via l'analyse des données) et de certification, les nouveaux canaux pour délivrer la formation (classes inversées, enseignement à distance, etc.). Former "au numérique", aussi : avec la généralisation des cursus en alternance pour l'ensemble de ces métiers, la pérennisation de la Grande école du numérique, la préparation opérationnelle à l'emploi, etc.

+ D'INFOS

www.syntec-numerique.fr



Un ancien demandeur d'emploi a peu de chances d'obtenir une formation lors de son recrutement.

supérieur. "Les anciens inactifs sont également moins formés", poursuit l'étude.

En cause, certainement la conjoncture et la tendance à moins investir dans la formation en période de crise. Les formations à l'entrée concernent plutôt des formations d'adaptation aux postes de travail et/ou d'intégration à des collectifs de travail, observe le Céreq.

+ D'INFOS

www.cereq.fr

DÉCRET DU 30 JUIN 2015

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

afnor
CERTIFICATION



Reconnue par le CNEFOP

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



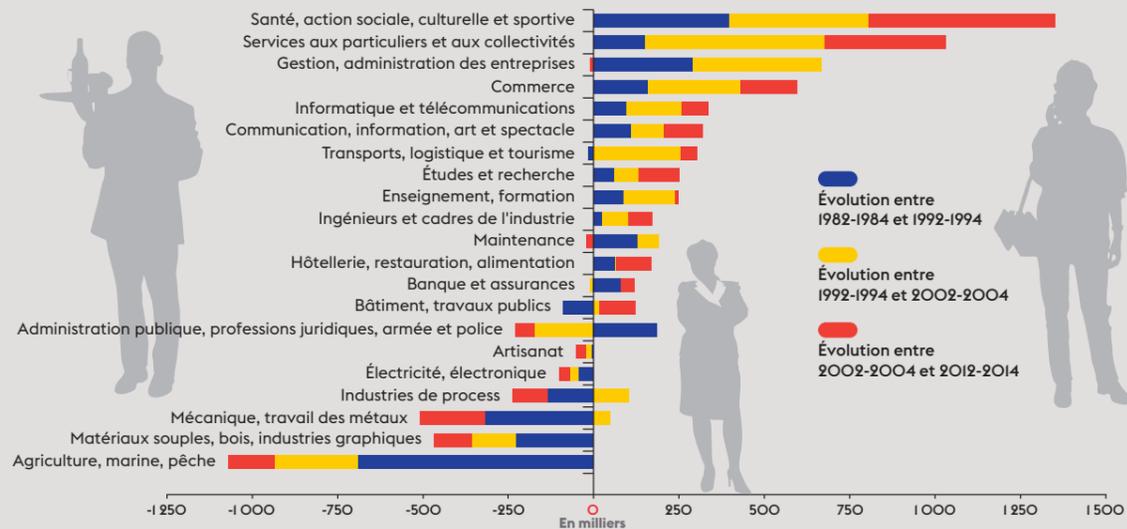
COMMENT ONT ÉVOLUÉ LES MÉTIERS EN FRANCE DEPUIS 30 ANS ?

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail vient de publier ses données sur l'évolution des métiers depuis les années 1980. "La progression des niveaux de formation a été plus rapide que la montée en qualification des emplois", écrit-elle.

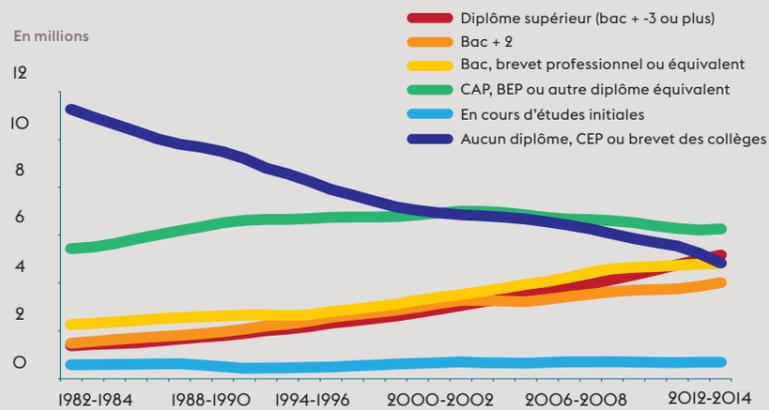
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques>

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR DOMAINE PROFESSIONNEL

Champ : actifs occupés de France métropolitaine.



ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE DIPLÔME



+ 3,4
MILLIONS, C'EST LA PROGRESSION DU NOMBRE DE PERSONNES EN EMPLOI EN FRANCE DEPUIS LES ANNÉES 1980 (25,8 MILLIONS ACTUELLEMENT).

77 %
EXERCENT DANS LE TERTIAIRE, CONTRE 65 % VOICI TRENTE ANS.

+ 247 000
C'EST LA PROGRESSION DE L'EMPLOI DANS LE DOMAINE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION.

ÉVOLUTION GLOBALE DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI ENTRE 1982-1984 ET 2012-2014 (EN %)



Lors de la célébration des 30 ans d'Erasmus le 9 janvier 2017 à Paris, avec notamment (à gauche) Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, Myriam El Khomri, ministre du Travail, et Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale.

Le programme européen ERASMUS+ CÉLÈBRE 30 ANS DE SUCCÈS

Erasmus, l'emblématique programme européen de mobilité pour les jeunes, est né en 1987. Les célébrations de ses 30 ans ont été lancées le 9 janvier à Paris, à l'Odéon-Théâtre de l'Europe. Mais depuis 2014, Erasmus a encore gagné en portée, en agrégeant plusieurs autres programmes européens liées à l'éducation et la formation. Sous son nouveau nom, "Erasmus+", il concerne désormais aussi la formation des adultes. Un volet qui ne peut que se développer.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- Un historique de ces 30 ans de succès
- Des actions qui vont au-delà de l'emblématique mobilité
- La "mobilité longue" des apprentis désormais à l'ordre du jour

TRENTE ANS APRÈS SA NAISSANCE, ERASMUS FAIT L'UNANIMITÉ

Le programme européen de mobilité s'est étoffé au fil des décennies. Il couvre désormais l'ensemble de la formation tout au long de la vie sous un intitulé unique : Erasmus+. Mais la mobilité dans la formation professionnelle reste à développer.

Marion Esquerré

Mélange des cultures, apprentissage des langues, cours à l'Université, échanges amoureux, "fiestas"... C'est ainsi que *L'Auberge espagnole*, le film du réalisateur

Cédric Klapisch, mettait en scène, voici quinze ans, des étudiants européens partageant leur quotidien à Barcelone.

"On peut dire que c'est ce film qui a fait connaître très largement le programme Erasmus, reconnaît Sébastien Thierry, directeur adjoint de l'agence Erasmus+ chargée de piloter le programme en France. Mais cette vision très sympathique d'Erasmus est une version un peu déformée de la réalité..."

C'est celle qu'utilisent notamment les quelques détracteurs du programme européen pour affirmer qu'il gaspillerait l'argent public (16,4 milliards pour la période 2014-2020) à payer du bon temps à des milliers de jeunes. Faux, rétorque Vincenzo Cicchelli, maître de conférences à l'Université Paris-Descartes (laboratoire Gemass-Sorbonne) : "Derrière un séjour Erasmus, il y a l'objectif fondamental de l'apprentissage d'une langue et, en général, un projet scolaire et/ou professionnel réfléchi."

Au-delà, Erasmus, c'est la "Bildung cosmopolite" (esprit cosmopolite), c'est-à-dire, explique le sociologue, "la formation de soi par la rencontre avec les autres, le fait de se socialiser peu à peu au contact de la différence culturelle". Un processus qui contribue à forger des "eurocitoyens" mobiles, principal objectif affecté à Erasmus lorsqu'il a été créé en 1987.



Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, et Myriam El Khomri, ministre du Travail, lors de la célébration des 30 ans d'Erasmus le 9 janvier 2017 à Paris.

Une naissance aux forcepts

Trente ans plus tard, la philosophie d'Erasmus persiste, tandis que la politique de l'Union en faveur de la mobilité a élargi son action au-delà des seuls étudiants. Le pari n'était pourtant pas gagné d'avance. Au milieu des années 80, quand il est soumis aux États membres par la Commission européenne présidée par Jacques Delors, le projet de création d'Erasmus butte sur l'opposition des principaux pays de l'Union, y compris la France.

"L'éducation était encore une politique exclusive des nations, se rappelle Odile Quintin, présidente du Cercle Erasmus, le conseil d'orientation de l'agence Erasmus+ France. Les pays refusaient d'investir plus de 80 000 euros pour créer Erasmus. On a du mal à y croire aujourd'hui." Finalement, après de multiples tractations, la Commission européenne obtient un engagement supérieur et Erasmus voit le jour le 15 juin 1987.

Leonardo, Grundtvig et Comenius

Le programme Leonardo da Vinci pour les jeunes de la formation professionnelle n'est arrivé qu'en 1995. En réalité, il avait un ancêtre, le programme Petra, créé en 1988. "La formation professionnelle

3 QUESTIONS À

Sébastien Thierry, directeur adjoint de l'agence Erasmus+ France



"Deux tiers de mobilité, un quart de partenariats"

Quelles sont les actions soutenues par Erasmus+, au-delà de la mobilité ?

La mobilité (deux tiers des financements) correspond à ce que l'on appelle l'"action-clé 1" du programme. L'"action-clé 2" (un quart des financements) sert à développer des partenariats entre acteurs et établissements d'au moins trois pays, soit pour faire de l'échange de pratiques, soit, c'est plus complexe, pour mener des projets d'innovation dans l'ingénierie de formation. Cette action-clé est essentielle pour développer la mobilité, en particulier dans la formation professionnelle. En 2016, plus de 9 millions d'euros

lui ont été dédiés, contre 3,5 millions d'euros dans l'enseignement supérieur. Enfin, l'"action-clé 3" soutient les politiques publiques en faveur des réseaux et dispositifs qui permettent d'accompagner les deux premières.

À qui s'adresse le volet "formation professionnelle" d'Erasmus+ ?

Aux lycéens ou apprentis jusqu'au bac professionnel, aux élèves de l'enseignement adapté mais également, en France, aux stagiaires de la formation professionnelle. Ces derniers, souvent jeunes adultes et, donc, plus autonomes que les autres bénéficiaires de ce volet, partent

plusieurs mois et en emploi. C'est un véritable accélérateur d'insertion professionnelle, pour eux. Enfin, Erasmus+ finance la mobilité des personnels, formateurs et enseignants de la formation professionnelle.

En quoi la mobilité de ces derniers a-t-elle une importance ?

Ce sont de courts séjours, principalement d'observation. On compte sur le fait que ces personnels qui partent deviendront naturellement des porte-parole du programme, se montreront ouverts aux projets de mobilité des jeunes ou, au minimum, qu'ils ne dénigreront pas ce type d'expérience en disant : "C'est du tourisme". Car c'est tout sauf cela.

Propos recueillis par Marion Esquerré

était inscrite dans la politique commune dès les années 60, souligne Odile Quintin. Il existait donc déjà, même avant Petra, des collaborations européennes dans ce domaine." Le programme Leonardo, lui, se voulait l'égal d'Erasmus. Tout comme les programmes Grundtvig (lancé en 2000 pour les adultes en formation professionnelle) et Comenius (créé en 2002 pour l'enseignement primaire et secondaire). In fine, au mitan des années 2000, l'Europe conjugait mobilité et formation tout au long de la vie.



Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, lors du lancement d'Erasmus+, "le plus bel outil de la citoyenneté européenne", le 29 septembre 2014.

REPÈRES

QUEL IMPACT DE LA MOBILITÉ SUR L'INSERTION ?

À la demande d'Erasmus+ France éducation-formation, le Céreq a étudié l'accès à l'emploi des jeunes partis en mobilité encadrée (Génération 2010). Il en ressort qu'ils ont plus souvent que les autres une trajectoire d'accès durable à l'emploi. Ils accèdent également plus vite à un premier emploi. Cependant, insiste Emmanuel Sulzer, chercheur au Céreq, des biais statistiques existent : "Les séjours sont plus systématisés et encadrés dans les filières, voire les établissements qui, de toutes les façons, offrent déjà les meilleures conditions d'insertion. Par ailleurs, les élèves qui partent ne seraient-ils pas déjà mieux dotés que d'autres (milieu social, réussite scolaire...) face au marché du travail ? La mobilité est probablement un atout mais on ne peut pas statistiquement affirmer qu'elle est une cause de meilleure réussite."



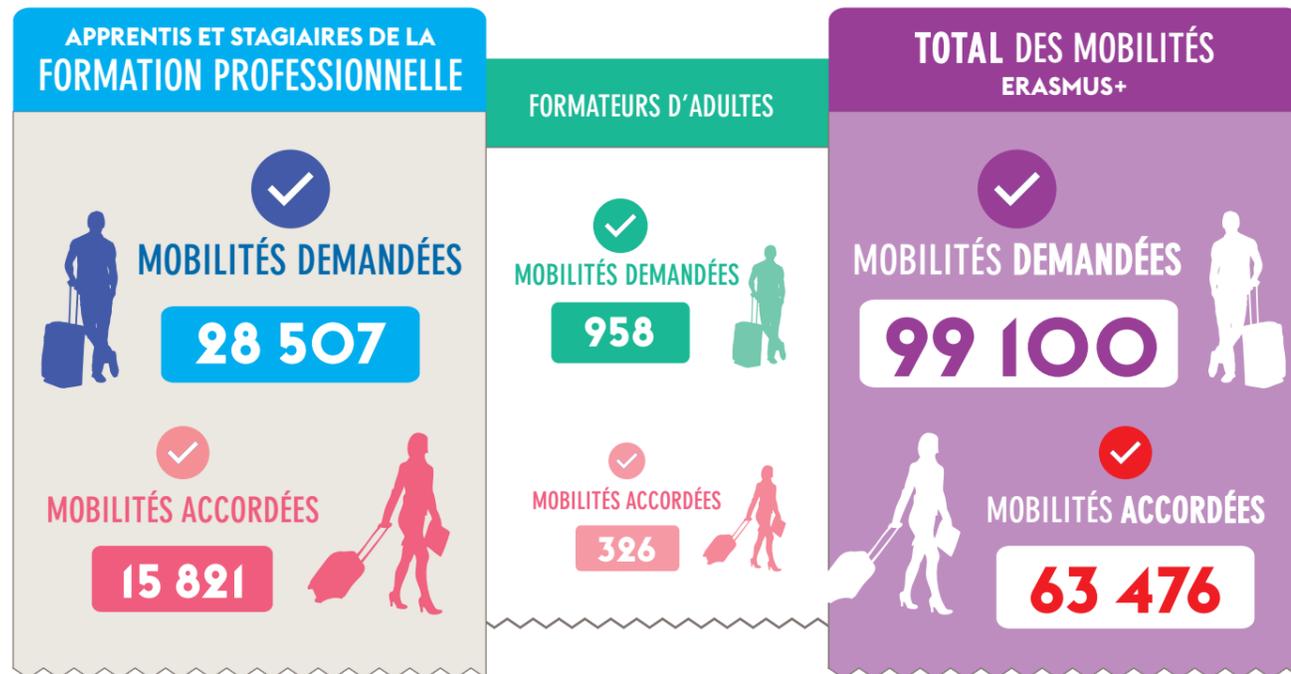
16,4

milliards d'euros pour la programmation 2014-2020.

+ D'INFOS

Les 30 ans d'Erasmus+ ont été célébrés le 9 janvier à l'Odéon-Théâtre de l'Europe, à Paris. Voir dans ce numéro, page 23.

LES MOBILITÉS ERASMUS+ EN 2016 UN VOLET "FORMATION PROFESSIONNELLE" ENCORE À DÉVELOPPER



Le tournant de 2014

Une nouvelle étape est franchie en 2014, à l'occasion de la nouvelle programmation budgétaire. Elle est stratégique. L'ensemble des programmes de mobilité couvrant désormais tous les champs de l'éducation et de la formation, y compris de l'éducation dite "informelle" deviennent les volets d'un dispositif unique, Erasmus+.

"Erasmus est une marque renommée, explique le directeur adjoint de l'agence française. L'objectif

est que cette notoriété bénéficie aux autres programmes." Parallèlement, l'Union européenne a renforcé sa politique en investissant 16,7 milliards d'euros dans la programmation 2014-2020, soit 40 % de plus que le précédent budget sexennal. Cependant, ce budget ne suffit pas à répondre à la demande. Pour l'année 2016, il a couvert seulement 60 % des financements demandés. Dans ce contexte, la programmation 2014-2020 doit relever un défi, celui de développer la mobilité dans la formation professionnelle.

En trente ans, sur 5 millions de personnes parties avec les programmes européens de mobilité, on compte 3,3 millions d'étudiants. En France, plus d'un million de personnes en ont bénéficié, dont 600 000 étudiants et seulement près de 161 000 lycéens professionnels, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle (demandeurs d'emploi). Le bénéfice de la politique européenne de mobilité reste donc largement déséquilibré.

"En France en particulier, il y a une vraie césure entre enseignement supérieur et formation professionnelle et cela se traduit aussi dans l'accès à la mobilité européenne, regrette Odile Quintin. La réunion de ces deux publics dans un programme unique doit nous aider à résorber ces écarts."



Le budget "jeunesse" européen pour 2017 paraphé, le 1^{er} décembre dernier au Parlement de Strasbourg.

© Parlement européen

POUR QUE MOBILITÉ ET APPRENTISSAGE SE CONJUGUENT ENFIN

Considérés comme deux solutions-clés du problème du chômage des jeunes en Europe, apprentissage et mobilité font l'objet d'une politique européenne volontariste. Les obstacles sont encore nombreux, aussi bien chez les jeunes que dans le tissu économique et le secteur de la formation professionnelle.

Marion Esquerré



Les établissements engagés doivent disposer d'un réseau d'entreprises susceptibles d'accueillir des apprentis étrangers"

Les chiffres le montrent : Erasmus+ ne rencontre pas le même succès auprès des apprentis que des étudiants, en particulier en longs séjours. Le degré de maturité, l'autonomie ou la maîtrise de langue jouent leur rôle. Les établissements de formation préfèrent organiser des séjours en groupe et de courte durée, rarement plus de quatre semaines.

Autre réalité, souligne Odile Quintin, présidente du Cercle Erasmus, "ils sont souvent issus des catégories socio-professionnelles les moins élevées et, culturellement, moins enclins à bouger". Enfin, les bourses versées aux jeunes en mobilité par le programme Erasmus sont conçues comme une contribution qu'il faut avoir les moyens de compléter.

Toutefois, les principaux obstacles à la mobilité des apprentis résident ailleurs. "Les employeurs n'apprécient pas beaucoup de « lâcher » leurs

apprentis en cours de contrat, constate Christiane Desmontès, présidente de la Fédération des régions européennes pour la recherche, l'éducation et la formation (Freref). Il y a un changement de mentalité à opérer, mais surtout, des verrous administratifs à lever pour faciliter ces allers-retours."

Lever des verrous

La Freref souhaite la création de plateformes régionales réunissant tous les acteurs de l'apprentissage et de la mobilité, capables de sensibiliser le tissu économique et de soutenir dans leur démarche les entreprises qui s'ouvrent à la mobilité. Elles seraient un appui aux établissements de formation qui, de par leur petite taille et leur éparpillement sont rarement outillés pour créer, comme l'ont fait depuis longtemps les Universités, les partenariats européens indispensables à la mobilité de leurs jeunes en formation.

"Comment faire en sorte que toutes les typologies de mobilité soient prises en compte, y compris des mobilités longues ? Une réflexion est en cours sur des curricula, comme dans l'enseignement supérieur, pour une reconnaissance par tous les acteurs de ces formations", indique Laure Coudret-Laut, directrice de l'agence Erasmus+ France éducation-formation.



Laure Coudret-Laut, directrice de l'agence Erasmus+ France éducation-formation.



36

centres de formation en Europe sont concernés par l'expérimentation de mobilité longue des apprentis.



Un groupe de bénéficiaires d'Erasmus.

●●● Le système européen de "crédits"

La réussite d'Erasmus dans l'enseignement supérieur réside en effet dans l'instauration en 1989 du système européen de crédits ECTS (*European credits transfer scale*), un système de reconnaissance mutuelle basé non pas sur le contenu, mais sur le volume horaire des unités d'enseignement. Puis, les Universités ont adopté le découpage licence-master-doctorat. "Il fallait qu'il existe déjà une confiance a priori entre les acteurs pour qu'une telle harmonisation soit possible. Cette confiance existe depuis longtemps car le monde universitaire possède une forte culture de l'échange international construite peu à peu depuis le Moyen-Âge, analyse Sébastien Thierry. On est loin de cela dans la formation professionnelle."

En 2009, celle-ci s'est toutefois dotée d'un système équivalent, l'Ecvet (*European credit system for vocational education and training*). Il ne s'appuie pas sur des volumes horaires, mais sur un cadre européen de certifications non contraignant, que la plupart des États ont adopté. La France a revu son propre cadre à la lumière de ce support. "Ce système décrypte les acquis d'apprentissage, en termes de savoirs, d'aptitudes et de compétences nécessaires à l'obtention d'une certification donnée", explique Odile

Quintin. Les contenus des formations ne sont donc pas ignorés, comme dans le système universitaire où cette fameuse "confiance a priori" entre les acteurs a permis de passer outre. Mais ce système permet malgré cela de ne pas buter sur la recherche complexe d'équivalences entre diplômes nationaux, tout en démontrant qu'il existe de nombreux points communs dans les apprentissages. Pour autant, son appropriation complète par les acteurs économiques et de formation réclamera encore du temps.

Pour la "mobilité longue" des apprentis

C'est dans ce contexte général et pour accélérer cette évolution que le Parlement européen a voté, en octobre 2015, le financement d'une expérimentation en faveur de la mobilité longue des apprentis.

Une enveloppe de deux millions d'euros a été débloquée pour financer pendant deux ans un large partenariat entre 36 centres de formation européens – dont 16 français. "Les établissements engagés doivent disposer d'un réseau d'entreprises susceptibles d'accueillir des apprentis étrangers, de mettre en place des cours de langue renforcé, de travailler ensemble les contenus de leurs formations, etc.", résume Jean Arthuis, député français à l'origine du projet. C'est une démarche très pragmatique."

Cet "Erasmus des apprentis" s'appuie également sur l'expertise de son réseau pour réfléchir aux moyens de déserrer les freins de la mobilité longue avec, en ligne de mire, l'élaboration d'un statut européen des apprentis.

Malgré un démarrage très difficile, la Commission européenne a été suffisamment convaincue par le projet pour décider en décembre de pérenniser ce dispositif. À l'issue de l'expérimentation, il passera donc sous la gestion des agences nationales Erasmus+.



Lors de la Conférence internationale Erasmus+, les IO et le 11 octobre 2016 dans l'hémicycle du Conseil régional de Grand Est, à Strasbourg, autour de nombreux porteurs de projets.

Résorber le chômage de longue durée : l'expérimentation territoriale P. 15

"Réseaux sociaux massifs d'apprentissage" : Mooc et dispositif tutoral P. 16

Loi Travail : la formation initiale des "inspecteurs du travail stagiaires" P. 17



Romain Pigeaud juriste à Centre Inffo

EXPERTISE



Résorber le chômage de longue durée L'EXPÉRIMENTATION TERRITORIALE

3 ASSOCIATION GESTIONNAIRE DU FONDS NATIONAL D'EXPÉRIMENTATION TERRITORIALE

L'Association gestionnaire du fonds national d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée est financée par l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale ou groupes de collectivités territoriales participant à l'expérimentation, et par tous autres organismes publics et privés volontaires. L'embauche par l'entreprise de personnes dans le cadre de l'expérimentation ouvre droit à une "contribution au développement de l'emploi", qui est attribuée par l'association gestionnaire. Une convention est signée avec l'entreprise qui fixe le nombre maximal de salariés exprimé en équivalents temps plein couverts par la contribution. L'arrêté vient donc fixer la participation de l'État par personne embauchée.

1 RECRUTEMENTS PAR DES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Une expérimentation, portée par la loi 2016-231 du 29 mars 2016 doit permettre de tester pendant cinq ans le recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée, en CDI, rémunérés au Smic, par des entreprises de l'économie sociale et solidaire, sur dix "micro-territoires". Deux sites internet ont été créés à cette occasion : "Expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée" : <http://etclcd.fr>. Il présente le financement, l'appel à candidatures, la carte des territoires habilités, les textes de référence. Le second site est disponible à l'adresse www.zerochomeurdelongueduree.org.

2 LA PARTICIPATION DE L'ÉTAT

Un arrêté publié au Journal officiel le 10 janvier 2017 complète le décret publié le 28 juillet 2016 concernant l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée. Il fixe la participation de l'État à son financement au titre de 2017. En pratique, elle est fixée à 10% du montant brut horaire du salaire minimum de croissance, appliqué au nombre d'équivalents temps plein embauchés par les entreprises. Lesquelles doivent être conventionnées avant le 31 décembre 2017 dans le cadre de cette expérimentation.



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

“Réseaux sociaux massifs d'apprentissage” MOOC ET DISPOSITIF TUTORAL



COMME LES PRÉCÉDENTS DISPOSITIFS DE FORMATION À DISTANCE, LES PREMIERS MOOC ONT SOUVENT FAIT L'IMPASSE SUR L'ACCOMPAGNEMENT À ACCORDER AUX APPRENANTS. EN DÉPIT DES VOLUMES, DES SOLUTIONS SONT POURTANT POSSIBLES.

Dans son ouvrage *L'ingénierie tutorale* (JIP Éditions, 2016), le consultant Jacques Rodet s'intéresse aux Mooc (*massive open online course*, formation en ligne ouverte à tous) dont il rappelle les taux d'abandon : plus de 90 % n'est pas chose rare, assure-t-il. Si un tel résultat est à prendre avec précaution, dans la mesure où tous les inscrits à un Mooc n'ont pas vocation à le suivre de bout en bout, il n'en reste pas moins qu'une part importante des participants serait plus encline à persévérer si une plus grande forme d'accompagnement était déployée. Jacques Rodet en convient, les effectifs des Mooc, qui s'expriment en milliers, voire centaines de milliers, ne permettent pas “une simple duplication des solutions tutorales

appliquées dans les FOAD”. Proposant d’“inventer autre chose”. Il formule sept propositions pour des Mooc évolués, qu'il rebaptise “réseaux sociaux massifs d'apprentissage” (RSMA). Premièrement, l'accompagnement relève d'une stratégie pensée en amont (proposition n° 1), qui doit préciser les rôles, fonctions, modalités et champs d'intervention des différents acteurs (proposition n° 2), nécessairement variés : experts, tuteurs, pairs, etc. (proposition n° 3). De la même façon qu'il conteste l’“autoportance” des ressources, Jacques Rodet souligne ensuite que les personnes qui en ont le plus besoin sont généralement celles qui ne réclament pas d'assistance, d'où l'importance de prévoir

un “accompagnement proactif” (proposition n° 4). Il ne faut pas se contenter de mettre à disposition, mais de “présenter très clairement les modalités d'accompagnement” et ne pas hésiter à recourir à une “charte tutorale” (proposition n° 5). Appuyés sur une “horizontalité des communications”, les RSMA doivent passer par des réseaux sociaux, qui auront “idéalement” été choisis avec les apprenants en amont de la formation (proposition n° 6). Enfin, le consultant suggère de gérer les flux par une “réactivité ascendante”, qui suppose de structurer l'accompagnement en partant des pairs pour aller, progressivement et, seulement si nécessaire, vers les experts (proposition n° 7). ●

“RÉUSSIR” UN MOOC ?

Alors qu'un dispositif de formation traditionnel est sanctionné par la seule “réussite académique” (l'obtention du diplôme), les Mooc imposent de prendre en compte la notion de “réussite personnelle”, fondée sur l'atteinte des objectifs personnels que les participants se sont eux-mêmes fixés. Pour Jacques Rodet, cette distinction implique de préciser à l'inscription les attentes de chacun, seule façon de pouvoir ensuite évaluer les effets réels du Mooc. Dans tous les cas, l'existence d'un dispositif tutoral augmente les taux de réussite.



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Loi Travail LA FORMATION INITIALE DES “INSPECTEURS DU TRAVAIL STAGIAIRES”



L'ARRÊTÉ DU 30 DÉCEMBRE 2016 PUBLIÉ AU JO DU 4 JANVIER 2017 FIXE LES RÈGLES D'ORGANISATION GÉNÉRALE ET LE CONTENU DE LA FORMATION INITIALE POUR LE RECRUTEMENT EXCEPTIONNEL DES INSPECTEURS DU TRAVAIL STAGIAIRES.

Pendant une durée de quatre ans à compter du 8 août 2016, date de la promulgation de la loi Travail, le corps de l'inspection du travail est accessible par la voie d'un concours ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail. Les candidats ainsi recrutés sont nommés “inspecteurs du travail stagiaires”. Pendant la période de stage, ils suivent une formation obligatoire en alternance intitulée “cycle de perfectionnement”. Elle est organisée par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp) et dure six mois. Au nombre des modules : “La déontologie de l'inspecteur du travail”, “Les modes d'intervention” de l'inspecteur du travail, “La singularité de la relation de travail”, etc.

Par ailleurs, ils suivent des stages pratiques dans les Direccte et dans les institutions et organismes avec lesquels les inspecteurs du travail ont vocation à collaborer. Le directeur de l'Intefp peut adapter le nombre des modules d'enseignement suivis par les stagiaires, en fonction des acquis de l'expérience professionnelle ou de la formation statutaire qu'ils ont suivie en tant que contrôleur du travail. À cette fin, un parcours de formation personnalisé est établi pour chaque inspecteur du travail stagiaire. Il est défini dans le cadre d'un entretien individuel avec un membre de l'équipe pédagogique, dans un délai de six semaines au plus après l'entrée en formation. Un livret individuel de formation est tenu par le directeur de l'Intefp. Il retrace le parcours et caractérise l'assiduité et l'investissement en formation. Le rapport de stage (établi par le maître de stage) qualifie de façon précise les connaissances, les savoir-faire et les “savoir-être” acquis par le stagiaire, sur la base d'une grille d'évaluation proposée par la direction des ressources humaines du secrétariat général

des ministères sociaux au directeur de l'Intefp. Le suivi de chaque inspecteur du travail stagiaire est assuré par une commission de suivi pédagogique. Ses membres ne peuvent pas être également membres du jury de fin de formation. Elle propose les “actions renforcées de professionnalisation” à mettre en œuvre par le maître de stage et l'Intefp. Le cycle perfectionnement est sanctionné par une épreuve d'entretien avec un jury, pour évaluer “le degré de maîtrise des compétences professionnelles attendues d'un inspecteur du travail”. ●

STAGE COMPLÉMENTAIRE

À l'issue de la période de stage, les inspecteurs du travail stagiaires dont l'évaluation a été satisfaisante sont titularisés dans le corps de l'inspection du travail. Sinon, ils peuvent être autorisés à accomplir un stage complémentaire, d'une durée maximale de trois mois. Ils sont accompagnés par un maître de stage, qui est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu du stage, lequel désigne auprès de lui un tuteur expérimenté.

Événement d'actualité

**LA QUALITÉ EN FORMATION :
quelles procédures mises en œuvre en 2017 ?**

Lyon, jeudi 16 février, de 14h à 17h30

CCI de Lyon - Place de la Bourse - 69002 Lyon

Paris, jeudi 23 février, de 9h à 13h

MGEN - 3, Square Max Hymans - 75015 Paris

L'heure est à la qualité ! Depuis le 1^{er} janvier 2017, le décret du 30 juin 2015 est entré en application : les principaux financeurs publics et Opca/Opacif doivent s'assurer de la qualité des actions de formation qu'ils financent et doivent informer les prestataires de formation des procédures qu'ils ont choisies pour ce faire. Dans cette intention, **Centre Inffo organise à Lyon et à Paris une manifestation à l'attention des prestataires de formation avec le concours de représentants des financeurs (GIE Data-Dock, Régions, Pôle emploi et Agefiph) et du Cnefop, du Copanef et de la DGEFP.**

Décryptage en trois actes : la présentation des obligations en matière de qualité de l'offre de formation, les initiatives des financeurs sur la qualité de l'offre de formation et les enjeux et perspectives de l'évaluation de la qualité de l'offre de formation. ●

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

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

Rendez-vous de l'ingénierie

CYCLE "certifications et labellisations qualité des organismes de formation" : le label APP

Mercredi 22 février, de 9h à 13h

Centre Inffo - 93218 Saint-Denis-La Plaine

Centre Inffo poursuit son cycle de rendez-vous de l'ingénierie consacré aux certifications et labels qualité d'organismes de formation inscrits sur la liste du Cnefop. Ce cycle, organisé avec les autorités responsables des labels et certifications, présente leurs spécificités (historique, périmètre, secteurs et publics visés), explicite la procédure de certification ou de labellisation, répond aux demandes d'information complémentaire.

Au programme du 22 février : le label APP (Atelier de pédagogie personnalisée), accessible à tout organisme de formation intervenant dans les domaines du "socle" et des "compétences-clés européennes". En 2016, trente ans après leur création, plus de 3 millions de personnes ont été formées au sein d'espaces APP. ●

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

Les matinales de la formation dans l'entreprise

Le CPF dans le CPA, quelles nouveautés au 1^{er} janvier 2017 ?

Mardi 21 février, de 8h30 à 11h00

Le Procope - 13, rue de l'Ancienne Comédie - 75006 Paris

Depuis le 1^{er} janvier 2017 s'est ouvert le compte personnel d'activité (CPA), qui rassemble trois comptes : **le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC).**

La loi aménage en outre le CPF et l'ouvre à de nouveaux publics. Pour expliquer sa mise en œuvre, **Centre Inffo organise une matinale où ses juristes experts décrypteront les modalités**



de constitution des droits, leurs utilisations possibles, leur financement et l'accompagnement des titulaires du compte personnel d'activité. Deux autres angles seront traités : au sein de ce compte, les articulations entre CPF, C3P et CEC, ainsi que les conséquences du CPA sur les financeurs (entreprise, Opca et Opacif) et les prestataires de formation. ●

+ D'INFOS
Renseignements :
contact.formation@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements/matinale-de-la-formation-dans-l-entreprise-le-cpf-dans-le-cpa-queelles-nouveautes-au.html



Conseil départemental des Yvelines

UN MOOC DÉDIÉ À L'ACCOMPAGNEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DU RSA

Le Département des Yvelines (78) propose depuis ce mois de janvier un Mooc (cours en ligne ouvert) à ses travailleurs sociaux.

Objectif ? Perfectionner l'accompagnement des bénéficiaires du revenu de solidarité active. Pour Catherine Arenou, deuxième vice-présidente (LR) déléguée à l'insertion et à la politique de la ville, l'enjeu d'un meilleur service aux usagers est aussi de parvenir à "l'endiguement de l'accroissement du nombre de demandeurs". Les Yvelines comptent plus de 22 000 allocataires du RSA. Face à un dispositif jugé complexe, le Département entend augmenter l'expertise de ses équipes. Le dispositif s'appuie sur des contenus interactifs et des vidéos pédagogiques associés à un forum de discussion pour résoudre les cas

les plus complexes et faire évoluer l'outil. Utilisable en complément ou substitution de formations présentes, le Mooc RSA est collaboratif et permet aux utilisateurs de se "défier" les uns les autres. Tout un chacun devient

ainsi contributeur de la formation et enrichit les pratiques et compétences de tous par ses remarques, questions ou conseils. ●

+ D'INFOS
www.yvelines.fr



Catherine Arenou, vice-présidente déléguée à l'insertion et à la politique de la ville du Conseil départemental des Yvelines.

© Conseil départemental des Yvelines

Anact

"10 QUESTIONS SUR LA CHARGE DE TRAVAIL"



L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) vient de publier un guide téléchargeable "10 questions sur la charge de travail". Différentes approches peuvent rendre compte de la charge de travail, et l'Anact propose aux entreprises d'en faire l'analyse à partir d'une méthodologie éprouvée. Le modèle repose sur

l'identification de trois dimensions de la charge de travail : le "prescrit", le "réel" et le "subjectif". ●

+ D'INFOS www.anact.fr

CDéfi 7^e OPÉRATION "INGÉNIEUSES"

La CDéfi (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs) a lancé en janvier la 7^e édition de l'opération de communication "Ingénieuses". Elle promeut l'orientation des jeunes femmes vers ces formations, lutte contre les stéréotypes de genre et pour la parité. Toutes les écoles accréditées par la commission des titres sont invitées à présenter un ou plusieurs projets répondant à ces objectifs. Et les femmes ingénieurs en activité sont appelées à présenter leur candidature au "Prix de la femme ingénieure". ●

+ D'INFOS www.cdefi.fr



Nouvelle-Aquitaine

UN PROJET DE FORMATION DANS L'“ÉCONOMIE BLEUE”

Un master en biotechnologies “bleues” (marines) coordonné par l'Université de La Rochelle et porté par un consortium de sept partenaires européens va voir le jour.

Cette formation sera accessible à toute personne déjà sur le marché du travail souhaitant renforcer ses compétences dans le domaine des “molécules bleues pour la santé et l'alimentation”. Certains modules seront ouverts

à des personnes en recherche d'emploi dans le cadre de la formation tout au long de la vie. La Région Nouvelle-Aquitaine accompagne cette initiative qui vient d'être retenue dans le cadre de l'appel à projets Carrières bleues de la Commission européenne. L'Université de La Rochelle a constitué son partenariat avec des entreprises et établissements d'enseignement espagnols, portugais et britanniques. ●

+ D'INFOS
<http://nouvelle-aquitaine.fr>



Institut national de l'audiovisuel UNE PLATEFORME TECHNIQUE DE 7 000 M² DÉDIÉE À LA FORMATION

La journée Portes ouvertes formation professionnelle 2017 de l'Ina s'est tenue le 24 janvier dernier à Bry-sur-Marne (Val-de-Marne).

Ateliers et démonstrations, visite des studios et des plateaux, rencontre avec les formateurs étaient au programme. La plateforme technique dédiée 7 000 m² à la formation, avec 44 salles de montage et trois studios TV, une régie HD, 20 salles informatiques et deux studios de mixage son “à acoustique variable”, auxquels s'ajoutent deux studios radio. Une autre journée Portes ouvertes, celle-ci consacrée aux étudiants, pour leur présenter les diplômes d’Ina Sup”, aura lieu le 24 février. ●



Stage de réalisation multi caméras dans le studio Ina Expert.

+ D'INFOS www.ina-expert.com



Les Transmetteurs FORMATION POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU GRAND ÂGE

Le 23 janvier dernier, l'association Les Transmetteurs a lancé sa formation à l'accompagnement du grand âge au sein de l'Université Paris Descartes.

Cette formation en alternance comprend des savoir-faire et surtout des “savoir-être” qui garantissent une prise en charge globale des personnes âgées dans leur environnement. Elle est dispensée par des médecins retraités et des experts de l'aide à domicile : gérontologues, sociologues, gériatres, cadres de santé, nutritionnistes ou ergothérapeutes. Les apprenants sont accompagnés individuellement par un “parrain”. ●

+ D'INFOS www.lestransmetteurs.fr

Groupe Auchan FORMATION INTERNATIONALE POUR JEUNES MANAGERS



Le groupe Auchan recrute actuellement la deuxième promotion de son “executive graduate program”, parcours international certifiant en quatre ans, en partenariat avec l'Essec et Centrale-Supélec.

Ouvert aux jeunes managers travaillant déjà dans l'entreprise, cette promotion a réuni, pour sa première promotion lancée voici un an, 21 participants sélectionnés parmi plus de 3 500 candidatures. Construit autour de cours théoriques et pratiques, le programme est dispensé en anglais dans huit pays, sous forme de blended learning, avec mentorat inversé, etc., et une expérience de six mois à l'étranger. Le groupe retiendra cette année pour cette formation 42 “jeunes talents” en France, Espagne, Portugal, Italie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Russie et Chine. ●

+ D'INFOS www.auchangraduateprogram.com

My-Mooc LE MOOC “CUISINE” COURONNÉ

La première édition des “Mooc of the Year” (cours en ligne de l'année) organisée par la start-up My-Mooc a décerné le 19 janvier à Paris 14 prix spécifiques. Le grand prix a été décerné au Mooc “Cuisine” de l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes). Info formation vous l'avait présenté dans son n° 905 (1^{er} septembre 2016). Cette formation en ligne portant sur les IOI techniques de base de la cuisine (saison 1) puis sur la pâtisserie (saison 2) a rassemblé en 2016 un total record de 100 000 inscrits. ●

+ D'INFOS www.my-mooc.com/fr ● www.mooc.afpa.fr

Aftral FORMER 195 000 STAGIAIRES ANNUELS AUX “TECHNOLOGIES DE POINTE”



Loïc Charbonnier,
président d'Aftral.

“Habiter les professionnels à l'usage des technologies innovantes dès leur formation”, c'est l'objectif de Loïc Charbonnier, président d'Aftral, l'organisme de formation professionnelle majeur du secteur logistique.

Il a retenu comme nouvel outil pédagogique la plateforme “Supply chain” (gestion de chaîne) de Generix Group, éditeur d'applications collaboratives. La solution est dès à présent opérationnelle dans les centres de Dourges (Pas-de-Calais) et de Rouen (Seine-Maritime). Dans les prochains mois, elle sera étendue à une quinzaine d'autres sites, puis à l'ensemble du territoire, impactant la formation de 195 000 stagiaires annuels. Héritier de l'AFT-Itim Formation continue, Aftral (Apprendre et se former en transport et logistique) englobe 44 centres de formation d'apprentis, 16 Instituts supérieurs du transport et de la logistique internationale (Isteli), quatre Écoles nationales supérieures du transport de voyageurs (ENSTV), deux Écoles pratique du tourisme (EPT), auxquels s'ajoutent l'Institut international de management pour la logistique (IML), 30 centres de formation d'ambulanciers et 100 centres de formation continue à travers le territoire. ●

+ D'INFOS
www.aftral.com

UNE CERTIFICATION “ENTREPRENEUR DE LA TPE” POUR VALIDER L’ACQUISITION DES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES

L’Union des couveuses d’entreprises (UCE) a ajouté une corde à son arc. Elle est détentrice d’une certification professionnelle. Les couveuses offrent désormais la possibilité aux entrepreneurs de valider leurs compétences acquises lors de leur test d’activité.

Mélanie Mermoz



Une formation proposée en couveuse d’entreprises.

LA SOLUTION

QUOI ?

La certification professionnelle

“Entrepreneur de la TPE”, de niveau bac + 2

POUR QUI ?

Les créateurs d’entreprise

en recherche de crédit et de reconnaissance de leurs initiatives

AVEC QUI ?

L’Union des couveuses d’entreprises

et toutes les couveuses, auxquelles est déléguée la mise en place du parcours de formation

Une certification professionnelle “Entrepreneur de la TPE” a été créée. De niveau III (bac + 2), inscrite au Répertoire national de la certification professionnelle, elle est accessible aux titulaires du bac (quelle que soit la filière) et plus largement aux personnes de niveau bac, ainsi qu’à celles pouvant justifier d’une expérience professionnelle attestée en gestion d’entreprise pour la VAE.

Cette certification s’articule autour de cinq axes : traduire l’information en vue de l’élaboration d’un projet, élaborer et piloter la stratégie opérationnelle, contrôler la viabilité économique et financière de l’activité, maîtriser l’action commerciale, conduire un projet écoresponsable. “Il nous a semblé primordial d’ajouter ce dernier axe, centré sur la responsabilité sociétale des entreprises et le développement durable. Pour nous,

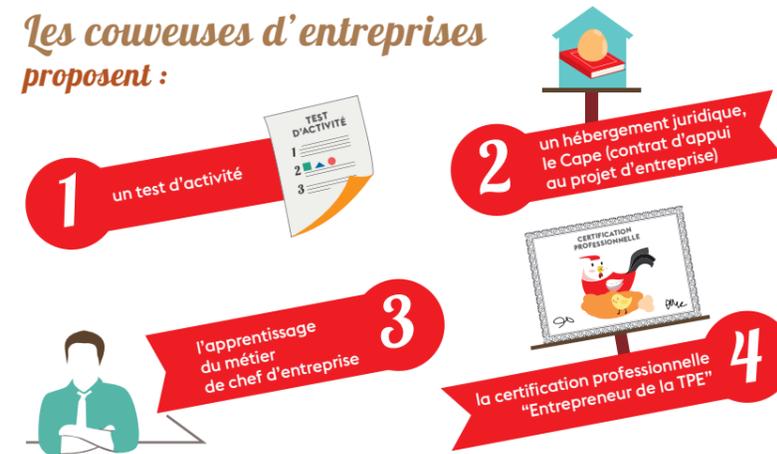
il est aussi important que les autres”, souligne Victor Richard, coordinateur formation à l’UCE.

Utile, même en cas d’échec de l’activité

La validation par un titre professionnel d’une démarche de création d’entreprise participe d’objectifs multiples. Elle permet non seulement pour le créateur d’entreprise de gagner en confiance, mais aussi de jouir d’une plus grande reconnaissance extérieure.

Dans un contexte d’accès au crédit difficile pour les créateurs de TPE, l’obtention de ce CQP apparaît comme un gage de sérieux supplémentaire pour les banques. Il assure aussi une plus grande légitimité tant auprès des clients que des fournisseurs. Ce CQP est également utile aux porteurs de projets dont l’activité n’a pas été poursuivie à la sortie de la couveuse d’entreprises. “Il déculpabilise l’échec : le projet peut avoir échoué, la personne a

Les couveuses d’entreprises proposent :



Rencontres d’entrepreneurs accompagnés par la couveuse Créactive, à Cannes.



néanmoins acquis des compétences validées par un titre professionnel”, insiste Victor Richard. Ces compétences pourront être utiles tant dans un nouveau travail salarié que pour le lancement d’un nouveau projet entrepreneurial.

Le CQP est délivré après une formation d’une durée minimum de quatre à huit mois effectuée au sein de la couveuse d’entreprises (40 heures d’accompagnement individuel, 70 heures d’accompagnement collectif et 300 heures de pratique de terrain encadrée). Le coût public de cette formation est de 4500 euros. Les stagiaires peuvent bénéficier d’un financement de Pôle emploi ou de leur Conseil régional. Ils peuvent également mobiliser leur compte personnel de formation. Cette certification est aussi accessible via une démarche de VAE à condition d’avoir exercé, pendant une durée cumulée d’au moins un an, une activité professionnelle salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec l’objet de la création et/ou de la gestion d’une entreprise ou d’une association. Une validation partielle est possible.

L’activité formation de l’UCE monte en charge

Si l’UCE est à la tête de la démarche, les couveuses d’entreprises sont à la manœuvre. C’est à elles que l’UCE délègue la mise en place du parcours de formation. Centres de formation, elles assurent la sélection des stagiaires et doivent respecter la démarche qualité nationale. La nouvelle certification a d’abord été testée à Marseille. 24 personnes l’ont reçue. Elle est maintenant accessible dans les régions Hauts-de-France, Grand Est, Île-de-France,

Occitanie et devrait très vite l’être sur tout le territoire. L’activité formation de l’UCE devrait aussi monter en charge. “Au sein de notre réseau, nous souhaitons développer cette offre de certification. Nous souhaitons proposer des CQP dans des filières spécialisées comme le commerce de proximité, ou les métiers d’art”, ajoute le coordinateur formation, dont le projet est d’être reconnue comme “une école de l’entrepreneuriat”.

Le contrat d’appui au projet d’entreprise

Lancées au début des années 2000, les couveuses d’entreprises ont vu leur activité officialisée par la loi sur l’initiative économique de 2003. Depuis 2005, les couveuses d’entreprise font partie des structures autorisées à proposer un contrat d’appui au projet d’entreprise (Cape).

Il s’agit d’un contrat écrit entre un accompagnateur (personne morale) et un bénéficiaire (personne physique, étendu au gérant d’EURL¹) d’une durée maximum de douze mois, renouvelable deux fois. Il permet de tester une activité tout en conservant son statut. Ainsi, un demandeur d’emploi peut continuer à toucher ses indemnités en signant un Cape et générer des nouveaux droits si le revenu dégagé par son activité est suffisant.

Ce contrat Cape lié au parcours de formation professionnelle de la certification permet de mettre en place un “apprentissage action” pour les entrepreneurs. Ils peuvent se former et développer leur projet entrepreneurial en même temps.

Le développement de l’activité formation professionnelle continue pourrait ainsi contribuer à financer l’activité des couveuses d’entreprises. ●

“Mettre en place un apprentissage action pour les entrepreneurs”



1. Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée.



SYLVAIN HUMEAU

NOUVEAU PRÉSIDENT DU GARF
(GROUPEMENT DES ACTEURS ET
RESPONSABLES DE LA FORMATION)

Parcours

2007
directeur formation
chez Sita France
(groupe Suez Environnement)

avril 2011
responsable
du centre d'expertise
SynerForm chez Engie
(exGDF Suez)

2014
secrétaire général du Garf

2017
président du Garf

“LE GARF DOIT RETROUVER SA DYNAMIQUE D'AVANT LA CRISE ÉCONOMIQUE”

L'élection du nouveau bureau national du Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation) a eu lieu le 31 janvier dernier.

Sylvain Humeau, responsable du centre d'expertise SynerForm chez Engie, a été élu président. Il livre les priorités de développement du Garf.

Philippe Grandin

Quelles sont vos priorités concernant le développement du Garf ?

Depuis trois ans, en tant que secrétaire général du bureau national du Garf, j'ai eu l'occasion de m'imprégner des priorités de développement de notre structure. J'ai ainsi élaboré une feuille de route qui reprend certaines de ces priorités de développement car, compte tenu du contexte économique, nous rencontrons une baisse d'adhérents depuis cinq ans (environ 500 adhérents, contre 700 en 2011). Il s'agit ainsi de retrouver notre dynamique d'avant la crise.

Au-delà de ce développement, il est nécessaire de s'interroger sur la valeur ajoutée apportée par notre réseau, dans la mesure où celle-ci justifie

l'adhésion des responsables formation. L'idée est de conquérir de nouvelles entreprises en tenant compte du fait que le Garf n'est pas encore très connu.

En effet, nous sommes surtout connus des initiés et, en ce sens, nous avons un travail de communication et de marketing à réaliser pour positionner le Garf beaucoup plus en avant dans l'écosystème français de la formation continue. Nous réfléchissons actuellement à la création, d'abord à Paris, d'un groupe dédié aux acteurs du secteur public.

Au regard de la réforme de la formation, les acteurs publics ont besoin de partager entre pairs,



Nos entreprises adhérentes peuvent apporter leurs expertises liées à la mise en pratique des réformes”

au même titre que les entreprises privées, la mise en œuvre de leurs stratégies de formation. À ce titre, nos entreprises adhérentes pourront leur apporter leurs expertises liées à de nombreuses années de pratiques avec les réformes.

Quelle est cette valeur ajoutée apportée aux entreprises adhérentes ?

Nous ne partons pas de rien. Le Garf est constitué d'une vingtaine de groupes régionaux qui se réunissent mensuellement ou tous les deux mois pour des échanges de pratiques et travailler sur des thématiques d'actualité (développement du digital, impacts formation de la loi Travail, internalisation de l'animation des formations métiers, codéveloppement, management multiculturel, CPF, CPA, optimisation des plans de formation, évaluation des acquis de la formation en situation de travail...).

En ce début d'année, par exemple, les groupes travaillent sur la mise en œuvre du décret qualité avec le site Datadock. Rejoindre le Garf permet donc aux professionnels formation et RH de prendre du recul par rapport à leur activité et de rencontrer leurs homologues qui partagent les mêmes problématiques.

Notre portail, qui vient d'être totalement revu, invite au partage *via* un maillage au niveau des groupes. Ses fonctionnalités vont encore être améliorées.

PARTENARIAT GARF-CENTRE INFO

Depuis janvier 2017, chaque adhérent du Garf bénéficie de l'outil Kelixto, le progiciel d'optimisation de l'achat de formation porté par Centre Inffo. Ce portail d'offres de formation “permet de gagner énormément de temps sur la recherche des offres et de construire son plan de formation”, souligne Sylvain Humeau. L'accès des adhérents à cet outil est le fruit d'un partenariat “gagnant-gagnant”, puisque le réseau de responsables formation est appelé à suggérer les évolutions de cet outil, afin qu'il gagne en services et en qualité.

Par ailleurs, nous diffusons des études deux fois par an et depuis 2016, nous avons lancé le Garf'Mat, des matinées d'échanges animées par des experts et destinées aux responsables RH et formation. L'une des prochaines matinées sera consacrée à la Fest (formation en situation de travail), une expérimentation portée par la DGEFP et le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation).

Nous développons également un service de veille juridique de manière à ce que les adhérents bénéficient de précisions sur des points juridiques.

Quelles grandes tendances avez-vous identifiées dans les comportements de consommation de formation ?

Aujourd'hui, nous voyons bien qu'il est très difficile pour un salarié de partir plusieurs jours d'affilée en formation (au-delà de deux jours), pour des raisons de mise sous tension des organisations. Résultat : de nombreuses solutions favorisent le “distanciel” et permettent aux salariés de décomposer les formations en plusieurs modules organisés dans un temps plus restreint.

Ces formations présupposent un réel besoin du salarié de se former, sinon il n'ira pas jusqu'au bout de la formation (cas typique du Moot) et soulignent l'importance de l'animation des parcours (de la part du responsable formation ou de l'organisme de formation). C'est une vraie grande tendance.

Une autre tendance, liée à la certification, est que les entreprises, inscrites dans l'ingénierie pédagogique, sont en attente des organismes de formation pour développer des cursus certifiants non semblables aux diplômes et titres professionnels sur le plan de la durée.

En outre, les entreprises développent par moments des écoles de métiers en interne jusqu'à ce que cela devienne trop lourd à gérer. On observe aujourd'hui un regain de l'internalisation des formations métiers. Par exemple, une entreprise, en s'adressant à un organisme de formation porteur d'une certification, va lui demander de réaliser tels contenus globalement certifiants au sein du parcours, alors qu'elle fera intervenir des formateurs internes à tel moment du même parcours. ●

LES FUTURS AGENTS DE FOOTBALLEURS SE FORMENT AUSSI À L'AJ AUXERRE

L'École des agents de joueurs de football (ÉAJF) a convié ses stagiaires à se familiariser avec les subtilités de la profession par le biais d'une immersion au sein du centre de formation de l'AJ Auxerre. Les futurs agents espèrent conseiller un jour les meilleurs joueurs de football de la planète.

Philippe Grandin



Guy Roux, conseiller technique de l'Association de la jeunesse auxerroise, ici le 15 décembre dernier, lors du séminaire.

“ À la fin d'un match, il y avait toujours un repas diététique pour les joueurs, avec une tisane pour bien dormir. Une fois, j'ai retrouvé un de mes joueurs au restaurant et j'ai alors demandé à son agent comment il avait pu l'empêcher de savourer mon repas diététique.” Guy Roux, très à l'aise et intarissable, est aujourd'hui conseiller technique de l'Association de la jeunesse auxerroise (AJA) Foot. Le 15 décembre dernier, l'ancien entraîneur, champion de France avec l'AJ Auxerre et vainqueur de quatre Coupes de France, livrait de précieuses anecdotes aux futurs agents sportifs de l'École des agents de joueurs de football (ÉAJF), en immersion pendant une semaine au centre de formation de l'AJ Auxerre. Ils ont ovationné Guy Roux, véritable “icône du foot”.

“Agents” ou “intermédiaires”
“À mon époque, a poursuivi Guy Roux, pour être agent sportif international, il fallait verser 8 000 francs suisses de caution à la Fifa (Fédération internationale de football association).” À la fin de leur carrière, les agents qui avaient sous contrat les plus grands joueurs récupéraient leur caution. Mais ce n'était pas une règle. Aujourd'hui, la France est le seul pays à réglementer la profession d'agent de joueurs. La “circulaire 1417” de la Fifa, datée d'avril 2015, préconise d'ailleurs de la déreguler, et utilise le terme d’“intermédiaire”.

Venus de divers horizons, âgés de 19 à 45 ans, les futurs agents sportifs suivent une formation de dix mois, entre e-learning et présentiel, avec à la clé le séminaire, à Auxerre, pour découvrir le fonctionnement d'un club de football professionnel. Les stagiaires espèrent conseiller un jour les meilleurs joueurs de la planète et toucher leur part des 200 millions d'euros annuels de commissions pour les agents en Europe. Pour le moment, ils attendent les résultats de la première partie de l'examen nécessaire à l'obtention de la licence d'agent sportif FFF (Fédération française de football), sésame pour exercer ce métier et ainsi courir les stades des divisions inférieures. Cette première partie dite générale porte sur les connaissances juridiques des candidats. La seconde partie de l'examen, qui se déroulera en avril, concerne les connaissances en matière de réglementations du football français et international.

ULTIME ÉTAPE

Avec 800 heures de formation, les 200 stagiaires (âgés de 19 à 45 ans) retenus par an et disséminés au sein de cinq centres de formation (Paris, Marseille, Lyon, Lille et Nantes), poursuivront leur perfectionnement en février prochain au stade Charléty à Paris. Ultime étape pour finaliser leur apprentissage des dispositions réglementaires propres au football, à raison de sept heures par jour avant le second examen. Une fois détenteurs de la licence d'agent sportif de la Fédération française de football (FFF), il leur est conseillé de commencer par la CFA2, la CFA, le National, et faire beaucoup de terrain pour découvrir de jeunes joueurs prometteurs.

Sidney Broutinovski, fondateur et directeur général de l'ÉAJF.



Témoignages

Qu'attendent-ils de cette profession ? “Je veux à la fois vivre de ce métier et de ma passion pour le foot transmise par ma grand-mère”, raconte Hermina Siassia, 24 ans, l'une des rares femmes de la promotion 2016 et ancienne étudiante en droit. “Cela reste du « business » et en tant que femme je n'ai rien à prouver si ce n'est d'avoir une ligne de conduite dans ce milieu.” L'immersion d'une semaine au sein du centre de formation de l'AJ Auxerre est pour elle une “opportunité d'être au cœur du foot”.

Citoyen suisse de 36 ans, ancien joueur professionnel, Ricardo Gil a choisi l'ÉAJF “pour évoluer, car il n'y a pas de miracle pour se reconverter. Je vais acquérir des connaissances, créer des liens, remplir mon carnet d'adresses et, ici, à Auxerre, voir comment on fabrique des champions”, sourit-il. Pour lui, être un agent professionnel, “c'est être humain, ne pas voir le côté bénéfique, et envisager une carrière saine pour un joueur”.



Lors du séminaire, le 15 décembre dernier à l'AJ Auxerre.



Il n'y a pas de miracle pour se reconverter. Je vais acquérir des connaissances, créer des liens”

Ricardo Gil

ancien joueur professionnel.

Technique, tactique, éthique

“Il n'y a pas de prérequis scolaires pour entrer à l'ÉAJF, mais un entretien individuel pour juger de la capacité de chacun à suivre une formation juridique”, souligne Sidney Broutinovski, fondateur et directeur général de l'ÉAJF.

L'école prépare annuellement la majorité des candidats à l'examen d'agent sportif mais elle met un point d'honneur à professionnaliser les futurs agents en “les préparant éthiquement, théoriquement et sur le plan pratique (enjeux économiques, sociaux, sportifs), fait-il valoir. La relation entre l'agent et l'entraîneur est nécessaire au football, sans oublier des aspects émergents de la profession comme la communication, les réseaux sociaux, la gestion de patrimoine... Cependant, il ne faut pas voir l'agent comme une nounou, car il représente le joueur et s'inscrit dans une relation client”.

Au sujet de l'affaire Jorge Mendes¹, agent portugais qui a mis en place un montage “offshore” d'évasion fiscale au profit de sept stars du football, Sidney Broutinovski insiste sur la formation des nouveaux agents de manière à les rendre plus professionnels. “Nos stagiaires suivent cela de loin mais il est bon de leur expliquer d'autant plus que la finance a cannibalisé le foot.”

Pour Guy Roux, “l'évasion fiscale touche beaucoup de monde et les médias ne parlent que des footballeurs”. “Soyez fiers d'exercer à un endroit stratégique du football !”, a-t-il lancé aux futurs agents, impressionnés par son ton direct, sa simplicité et son côté “sans filtre”. ●



1. “Jorge Mendes, le roi des agents, en pleine tourmente.” Article de Médiapart, 4 décembre 2016. www.mediapart.fr



Inscrivez-vous
aux rendez-vous d'actualité

QUALITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION :
Quelles procédures mises en œuvre en 2017 ?

Jeudi 16 février 2017, CCI DE LYON - 14 heures à 17h30

Jeudi 23 février 2017, MGEN, Paris de 9 heures à 12h30



Depuis le 1^{er} janvier 2017, les Opcas, les Opacif, l'Etat, les régions, Pôle Emploi et l'Agefiph, doivent s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser des actions de formation de qualité*. Les prestataires de formation peuvent répondre à ces nouvelles exigences de deux manières :

- en répondant aux grilles d'évaluation interne mises en place par les financeurs de formation ;
- en justifiant d'une certification qualité ou d'un label inscrit sur une des listes publiées par le CNEFOP.

Afin d'harmoniser leurs pratiques et de simplifier les démarches des organismes de formation, les OPCA et les OPACIF ont mis en place, sous l'impulsion du Copanef, une grille commune d'évaluation des indicateurs de ces critères qualité et un outil d'enregistrement interactif sur Internet (Data-Dock). Cet outil pourrait être utilisé par les autres financeurs. Que ce soit dans le cadre des prises en charge ou des procédures d'achat, les financeurs concernés devront publier cette année la liste des organismes de formation qui répondent aux critères qualité du décret.

Cette matinée d'actualité propose de présenter les démarches engagées par les différents acteurs pour conduire cette politique d'assurance-qualité, ainsi que, les outils et procédures mises en œuvre par les financeurs afin de permettre aux prestataires de formation de pouvoir y répondre.

* Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO du 06/03/2014) : Article L. 6316-1 du code du travail.
Décret n°2015-790 du 30 juin 2015 (JO du 01/07/2015).
Questions réponses relatives à la qualité de la formation, DGEFP, janvier 2016.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-info.fr
Tél. : 01 55 93 92 01

Publicité

Itinéraire

JUDICAËL MONTROP-HIPPOLYTE

MEILLEUR APPRENTI DE FRANCE
DES MÉTIERS DU TRÈS HAUT DÉBIT

La Coupe de France des apprentis du réseau Ducretet existe depuis 1992, mais c'est la première fois qu'elle récompense les métiers du très haut débit.

Zoom sur Judicaël Montrop-Hippolyte, lauréat dans la catégorie technicien des réseaux câblés de communication.

Nicolas Deguerry

Originaire de Martinique, Judicaël Montrop-Hippolyte s'est d'abord destiné à l'électronique. Mais, inscrit sans grande conviction dans la filière, il échoue au BEP et entame alors une carrière dans le bâtiment. Formé sur le terrain, il travaille pendant quatre ans dans l'étanchéité avant d'être saisi de l'envie de "voir autre chose".

D'où le départ pour la métropole, direction Île-de-France. Sans diplôme, l'insertion s'avère difficile et lui-même évoque alors une période de "galères". S'habituant peu à peu à ses nouvelles conditions de vie, il se rapproche alors de Pôle emploi et de la Mission locale, sans grand succès. L'absence de diplôme et la difficulté à identifier des pistes concrètes l'amènent à multiplier les expériences, à nouveau dans le bâtiment mais aussi comme chauffeur-livreur, ou dans la désinfection de vide-ordures. Se cherchant un avenir, il décide alors de retourner vers l'électronique et se met en quête d'informations sur internet.

Objectif "métier d'avenir"

Inscrit comme demandeur d'emploi, il se renseigne et découvre que le plan gouvernemental Très Haut Débit est source d'emplois. Des "métiers d'avenir" apparaissent, liés au développement de la fibre optique, qui génère des besoins estimés à 40 000 professionnels formés à l'horizon de cinq ans.

Le centre de formation d'apprentis Ducretet proposant plusieurs titres professionnels liés au secteur, il pousse la porte et entame une période de préparation au cours de laquelle il s'emploie à trouver une entreprise pour son futur apprentis-



“L'expérience me permettra d'évoluer”

sage. Après une quinzaine de refus, le CFA Ducretet lui ouvre les portes de la société Spie, qui ne le regrettera pas. Enchaînant les titres d'installateur de réseaux câblés de communication (niveau V) et de technicien de réseaux câblés de communication (niveau IV), il sort major et se voit décerner le prix de Meilleur apprenti de France le 15 décembre 2016.

Lui qui dit avoir déjà reçu une très belle récompense avec la signature de son CDI au lendemain de la fin de son contrat d'apprentissage, apprécie pleinement de "voir ses efforts récompensés". Et surtout, semble avoir trouvé sa voie : "Je me suis trouvé un métier qui me plaît beaucoup, je suis content de me lever et d'aller travailler", savoure-t-il.

Au terme de ces "deux belles années", il entend maintenant "continuer à travailler dans de bonnes conditions et monter en responsabilité". Comptant sur l'expérience pour progresser, c'est désormais en Île-de-France qu'il inscrit pour l'instant son avenir. Et de conclure : "Quand on commence quelque chose, il faut garder en tête son objectif, ne pas baisser les bras et ne jamais abandonner." ●

bio
2007
BEP Électronique (Martinique)

2011
installation en Île-de-France

2015-2016
titres professionnels
"Installateur de réseaux câblés de communication" et
"Technicien des réseaux câblés de communication"

2016
Meilleur apprenti de France



SUR LE WEB

Les impacts du numérique en formation

Les atouts de la FOAD dans les enjeux de la réforme de la formation professionnelle

Conférence organisée par l'Arifor (Carif-Oref de Champagne-Ardenne) visant à identifier les enjeux et les facteurs clés pour les organismes de formation dans la mise en œuvre d'actions FOAD, dites multimodales, et de dispositifs intégrant l'utilisation d'outils numériques. Plusieurs vidéos disponibles.

+ D'INFOS

<http://foad.cr-champagne-ardenne.fr>



Bertrand Martinot et Estelle Sauvat
Paris : Institut Montaigne, janvier 2017

PUBLICATION

Un capital emploi formation pour tous

L'Institut Montaigne apporte sa contribution aux réflexions engagées pour mieux sécuriser les parcours professionnels en proposant un nouveau dispositif, le "capital emploi formation", centré sur les actifs, regroupant l'ensemble des droits au service de la sécurisation des parcours professionnels.

+ D'INFOS

www.institutmontaigne.org



Céreq Échanges n° 1

PUBLICATION

Les transitions professionnelles tout au long de la vie

Nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?

Le premier numéro de la nouvelle revue du Centre d'études et de recherches sur les qualifications, *Céreq Échanges*, fait suite aux 23^{es} Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, qui se sont déroulées à l'Université de Rennes les 8 et 9 décembre 2016.

+ D'INFOS

www.cereq.fr/



SUR LE WEB

La multimodalité redistribue les cartes de la formation

14^{es} Rencontres du Fffod, 6 et 7 décembre 2016

Ateliers et tables rondes ayant pour sujet la multimodalité, clef du succès des parcours individualisés de formation et du mixage des publics. Parmi les questions abordées : comment réussir un parcours de formation grâce à la multimodalité ? Qualité et multimodalité : la qualité, carcan ou opportunité pour l'innovation ? Plusieurs vidéos disponibles.

+ D'INFOS

www.fffod.org

LES MATINALES DE LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE

LE CPF DANS LE CPA, QUELLES NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} JANVIER 2017 ?

A Paris

MARDI 21 FÉVRIER 2017

au Procope
13, rue de l'Ancienne-Comédie
75006 PARIS

La loi Travail du 8 août 2016 fixe les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) au 1^{er} janvier 2017. Ce compte sera composé du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du nouveau compte d'engagement citoyen (CEC). La loi aménage en outre le CPF et l'ouvre à de nouveaux publics.

PROGRAMME

8h30 Accueil

9h Au programme, les questions suivantes :

- Quelles sont les modalités de constitution des droits, leurs utilisations possibles, leur financement et l'accompagnement des titulaires du compte personnel d'activité ?
- Au sein de ce compte, quelles articulations entre le CPF, le C3P et le CEC ?
- Quelles conséquences du CPA sur les financeurs (entreprise, Opca et Opacif) et les prestataires de formation ?

11h Fin de la Matinale

INTERVENANT

Valérie Michelet,
chargée d'études à la direction Juridique,
Centre Inffo

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

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.**

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...)

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

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

Ensemble, accélérons votre développement !