

P.02

L'événement

LANCÈMENT DU PORTAIL
"PARITARISME EMPLOI-
FORMATION"

P.28

Innovation

DÉVELOPPER LES "SAVOIRS
FONDAMENTAUX DE HAUT
NIVEAU" DANS L'INDUSTRIE

P.30

Portrait

STÉPHANIE PERNOD-BEAUDON,
VICE-PRÉSIDENTE FORMATION
D'Auvergne-Rhône-Alpes

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 916 • Du 15 au 28 février 2017 www.centre-info.fr

Des bénéficiaires
de l'apprentissage
portant le "A"
de la campagne de
promotion de cette
voie de formation
professionnelle,
menée par
le ministère
du Travail.

P.9 *À la une*

CFA : UN ACCOMPAGNEMENT GAGE DE QUALITÉ



Inscrivez-vous à la matinée d'actualité

Le CPF dans le compte personnel d'activité
Les nouveautés concernant l'accès à la formation

Mercredi 1^{er} mars 2017,
Grand amphithéâtre, Paris MGEN, Paris

de 9 heures à 13 heures

#MACPA



Centre Info

Depuis le début de l'année, le compte personnel de formation (CPF) fait partie du nouveau compte personnel d'activité (CPA) qui regroupe le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Droits universels, le CPA et le CPF sont ouverts à tous les publics qu'ils soient dans l'emploi ou en recherche d'emploi ou à la retraite. Accessibles aux salariés, aux demandeurs d'emploi ou aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail, ils sont également ouverts depuis cette année aux agents des trois fonctions publiques et des chambres consulaires. Ces nouveaux droits sont accessibles sur un portail internet qui offre des services en ligne et informe en particulier sur les lieux pour se former, s'informer et bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP). En réunissant les représentants des acteurs en charge de sa mise en œuvre, cette Matinée d'actualité a pour objectif de vous permettre de vous approprier le cadre juridique de ces nouveaux droits à la formation, de connaître les procédures et outils pour les mettre en œuvre, de se préparer à les prendre en compte dans les politiques de formation et d'identifier les besoins en matière d'offre de formation.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-info.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

Publicité

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Lancement du portail
"Paritarisme emploi-formation"

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Centres de formation d'apprentis :
un accompagnement gage de qualité

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Commissions professionnelles consultatives
du ministère chargé de l'Emploi
Savoir-agir
À la découverte des formations
"en extérieur"
Jurisprudence
Condamnation au pénal pour de fausses
feuilles d'émargement

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Enquête**
Extension du domaine de la concurrence
pour la collecte de la taxe d'apprentissage

p. 26 **Stratégie**
De nouvelles obligations de formation
pour les métiers de la sécurité

p. 28 **Innovation**
La Fabrique de l'industrie se penche sur
les "savoirs fondamentaux de haut niveau"

p. 30 **Portrait**
Stéphanie Pernod-Beaudon, veut remettre
la formation au service des entreprises

p. 32 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Autodiagnostic

Comment faire baisser le taux de rupture des contrats d'apprentissage ? À l'initiative du gouvernement, le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (Cnefop) a élaboré un guide d'autodiagnostic des centres de formation d'apprentis. Avec ses 20 engagements et ses 60 critères, ce document vise à les épauler dans leur démarche qualité. Les engagements s'inscrivent dans sept thématiques : information et promotion de l'apprentissage et de l'offre du CFA ; accueil des candidats et des apprentis ; accompagnement de l'entreprise ; conception de l'information ; mise en œuvre de la formation ; orientation post apprentissage ; organisation et management de la qualité (lire nos articles "À la une", pages 9 à 14).

Reconstruire

"Reconstruire les parcours de formation professionnelle au plus près des besoins des entreprises." Tel était le thème retenu pour une soirée-débat organisée récemment par la Fabrique de l'industrie, le cercle de réflexion fondé par l'Union des industries et métiers de la métallurgie. Parmi les intervenants, Nathalie Mons, présidente du Conseil national du système scolaire (Cnesco). Selon cette dernière, les apprentissages professionnels les plus pointus ne doivent pas occulter l'indispensable "acquisition de savoirs fondamentaux de haut niveau". Et de souligner : "Nous avons tous le devoir de former des jeunes qui vont changer plusieurs fois de métier tout au long de leur vie" (lire pages 28 et 29).

La rédaction



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



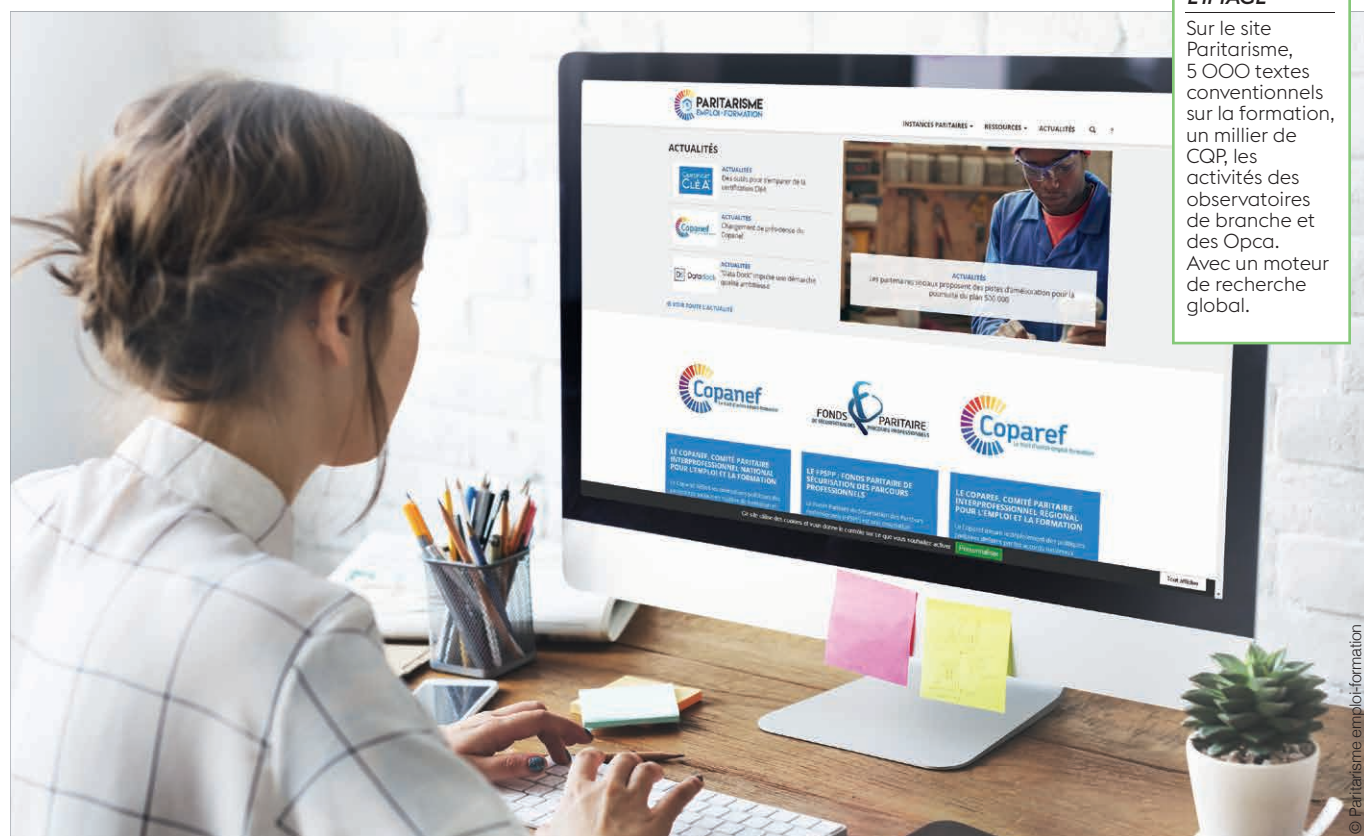
est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Nicolas Deguerry, Christelle Destombes, Béatrice Delamer, Aurélie Gerlach, Philippe Grandin, Valérie Grasset-Morel, 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

COPANEF ET FPSPP

LANCEMENT DU PORTAIL "PARITARISME EMPLOI-FORMATION"

Les présidents du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation et du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ont manifesté, le 31 janvier, leur volonté de rapprochement et de travail en commun. Ceci à l'occasion du lancement du nouveau portail Paritarisme-emploi-formation.fr, dédié à la mise en valeur de leurs travaux et de leurs actions.

Aurélie Gerlach



L'IMAGE

Sur le site Paritarisme, 5 000 textes conventionnels sur la formation, un millier de COP, les activités des observatoires de branche et des Opca. Avec un moteur de recherche global.

“ La nouvelle mandature présidentielle va se traduire par un changement politique. Les partenaires sociaux veulent être force de proposition”, a déclaré Philippe Debruyne, vice-président (CFDT) du Copanef¹, le 31 janvier. Quelques jours avant l'adoption de l'annexe financière FPSPP², les représentants des deux instances dressaient, en conférence de presse commune, un panorama de leurs réalisations et de leurs chantiers 2017.



1. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.
2. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Avec déjà une nouveauté, inaugurée ce même jour : le nouveau portail Paritarisme-emploi-formation.fr. “Le système de la formation professionnelle est complexe, a reconnu Philippe Debruyne, c'est pourquoi nous avons voulu bâtir un lieu dans lequel se retrouvent toutes les actions des partenaires sociaux.” Et d'ajouter : “À un moment où prévaut une logique de parcours qui doit atteindre toutes les entreprises et tous les salariés, nous ne pouvons pas nous contenter de parler entre experts.”

Textes de référence

Créé sous l'impulsion des partenaires sociaux, ce portail est animé en collaboration avec Centre Inffo, qui en assure la maîtrise d'œuvre. Il comprend une présentation des différentes instances paritaires (Copanef, FPSPP, Coparef³, CPNE⁴, Opca, Opacif...), leur fonctionnement et leurs missions, ainsi qu'une base de données répertoriant les différentes ressources : accords nationaux interprofessionnels ou de branche, certificats de qualification professionnelle, coordonnées des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, liens utiles, etc. Une rubrique Actualité s'y ajoute.



Alors que prévaut une logique de parcours, nous ne pouvons pas nous contenter de parler entre experts”

Philippe Debruyne
vice-président (CFDT) du Copanef

Afin de remplir les obligations légales posées par la loi Travail du 8 août 2016 en matière de publicité sur les listes CPF, le portail met en place des “mini-sites” pour les Coparef et les CPNE, qui leur permettent de mettre en avant leurs activités. “Notre idée est de mettre en visibilité ce qui existe déjà. Nous menons actuellement une réflexion autour des réseaux sociaux”, a expliqué Philippe Debruyne.

Les travaux 2016

Les représentants des deux instances ont insisté sur l'importance et l'intérêt de leurs travaux cette année écoulée. Remise d'un rapport au Parlement en octobre 2016 par le FPSPP, obtention par le Fonds paritaire d'une certification européenne

Philippe Debruyne, vice-président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), s'exprimait le 31 janvier au nom du bureau, le président Christian Lajoux étant empêché.



3. Comités paritaires régionaux pour l'emploi et la formation.
4. Commissions paritaires nationales de l'emploi.
5. Conseil en évolution professionnelle.
6. Système d'information sur le compte personnel d'activité.
7. Le certificat compétences-clés.
8. Comité observatoire et certifications.

pour la gestion de la qualité en décembre (EFQM - European foundation for quality management), engagement financier pour la formation des salariés et dans le cadre du plan 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi, lancement d'une campagne ciblée sur le CEP⁵, du SI-CPA⁶... Les partenaires sociaux souhaitent “démontrer leur pertinence et leur utilité”, selon les mots de Pierre Possémé, vice-président (Medef) du FPSPP.

Travailler plus étroitement en 2017

Les deux instances souhaitent aussi travailler plus étroitement. Une mise en cohérence qui trouve son expression dans l'orchestration des réflexions paritaires menées autour de CléA⁷ dans le cadre du COC⁸, à partir des remontées de terrain des opérateurs. Elles vont être concrétisées par l'élaboration prochaine d'une feuille de route : réflexions autour de la notion de “forfaits parcours”, des référentiels, etc. En 2017, le FPSPP compte notamment poursuivre son action en tant que tête de réseau des Fongecif dont il a accompagné la fusion (en 2016, ils sont passés de 17 à 7 entités). Dominique Schott, président (FO) du Fonds, a évoqué la tenue d'un séminaire des Fongecif début décembre. “Nous avons retenu trois grandes orientations : développer la qualité des formations, assurer l'égalité d'accès à tous les usagers et, enfin, évaluer et quantifier nos actions.” En 2017 et 2018, a ajouté Pierre Possémé, “l'un de nos chantiers importants est la mise en place d'un système d'information multi-Fongecif (SIM), commun à tous les membres du réseau”. ●



Politiques de jeunesse INSTALLATION DU NOUVEAU CONSEIL D'ORIENTATION

Le Premier ministre, Bernard Cazeneuve, a installé le 26 janvier le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COPJ), à l'occasion d'une première journée de travail de ses 80 membres.

Cette instance de coordination et d'évaluation est née de la fusion entre le Conseil national de l'éducation populaire et de la jeunesse (CNEPJ), le Conseil national de la jeunesse (CNJ) et le Conseil national des Missions locales (CNML) dans une volonté de simplification, officialisée par le décret du 12 octobre 2016. "Les jeunes ont besoin de politiques cohérentes et globales", a indiqué Bernard Cazeneuve. Le COPJ pourra notamment être



Bernard Cazeneuve, Premier ministre, ici le 12 janvier, lors du lancement du compte personnel d'activité.

consulté sur les projets de loi et de textes réglementaires et adresser au gouvernement toutes propositions en vue d'améliorer la situation des jeunes en France. Il est présidé par Simon Besnard, ancien président du Mouvement rural de jeunesse chrétienne (MRJC), et constitué de huit collèges (État, collectivités territoriales, jeunes et organisations de jeunesse, associations et mouvements de jeunesse et d'éducation populaire, insertion

des jeunes, partenaires sociaux, membres associés et personnalités qualifiées). Au cours de cette installation, trois chantiers ("se former et travailler", "s'engager et s'épanouir", "vivre dans de bonnes conditions") ont été cités comme prioritaires par le délégué interministériel à la jeunesse, Jean-Benoît Dujol.

+ D'INFOS
www.jeunes.gouv.fr



L'image

Les premières Assises nationales de l'information sur la formation, le 31 janvier à Paris. De gauche à droite, Mario Barsamian, président du Réseau des Carif-Oref, Anne de Blignières-Légeraud, maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine, Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo, et Julien Nizri, directeur général de Centre Inffo.

Elle l'a dit



L'objectif du savoir apprendre est devenu une méta-compétence. La question qui nous est posée est d'être capables de transformer les expériences en informations capables d'alimenter la formation des individus."

Anne de Blignières-Légeraud
maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine, le 31 janvier dernier, en ouverture des premières Assises nationales de l'information sur la formation.



L'accompagnement des demandeurs d'emploi "PRINCIPAL AXE DE PROGRÈS" DE PÔLE EMPLOI

Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi, a présenté le 25 janvier, lors de ses vœux à la presse, les résultats des quatorze indicateurs de performance réunis en quatre familles (services aux entreprises, accompagnement des demandeurs d'emploi, indemnisation et retour à l'emploi) de la convention tripartite (État-Pôle emploi-Unedic). 87 % des demandeurs d'emploi interrogés se disent satisfaits par les stages de formation proposés.



Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi.

+ D'INFOS
www.pole-emploi.fr

L'accompagnement des demandeurs d'emploi est "le principal axe de progrès de Pôle emploi cette année et dans les années à venir. Nous sommes engagés dans un processus dont l'axe principal est le conseil en évolution professionnelle, mais aussi la spécialisation et la formation des conseillers", a exposé Jean Bassères.

Journée nationale de la garantie jeunes UN PARCOURS COMPLET ET INTENSIF D'ACCÈS À L'EMPLOI

"La garantie jeunes : un dispositif qui se réinvente sans cesse pour être fidèle à son ambition." Par cette formule, Myriam El Khomri, ministre du Travail, a ouvert le 30 janvier la Journée nationale d'information consacrée à ce dispositif.

La loi Travail a instauré la généralisation de la garantie jeunes à compter du 1^{er} janvier, sur l'ensemble du territoire. Elle est accessible à tous les moins de 26 ans en situation de précarité, sans emploi, qui ont arrêté leurs études et qui ne suivent pas de formation. L'objectif est de leur permettre d'entrer dans la vie active grâce à un parcours complet et intensif d'accès à l'emploi, et de leur garantir un revenu. Déjà "105 000 jeunes Neets [sans emploi ni formation] ont pu bénéficier d'un accompagnement", a souligné Myriam El Khomri. L'État s'est engagé à travers un budget de 455 millions pour 2017. En outre, a précisé Jean-Marc Seijo-Lopez, délégué ministériel aux Missions locales (DMML), sur les 7 300 jeunes inscrits dans un parcours d'accompagnement



Serge Kroichvili, délégué général de l'UNML (Union nationale des Missions locales).

contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) depuis début janvier, 4 500 sont en phase avec la garantie jeunes, qui constitue une modalité spécifique du Pacea. Carine Chevier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), a indiqué que 60 % des jeunes bénéficiaires ont, dès le deuxième mois, pris contact avec les entreprises. 92 % de l'ensemble des bénéficiaires sont en lien avec le tissu économique après les douze mois prévus par le dispositif. "La garantie jeunes a permis de remobiliser les acteurs et les partenariats pour aller vers les jeunes dans les territoires", a ajouté Serge Kroichvili, délégué général de l'UNML (Union nationale des Missions locales).

+ D'INFOS
www.unml.info

En vue

MICHEL YAHIEL
nommé à la tête de **France Stratégie**

Conseiller de François Hollande depuis 2012, Michel Yahiel a été nommé **commissaire général à la stratégie et à la prospective en conseil des ministres**. Il succède à Jean Pisany-Ferry. Inspecteur général des affaires sociales, il a été délégué général de l'Association des Régions de France (2010-2012). Il avait présidé l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) entre 2009 et 2010, et avait été DRH de la Ville de Paris entre 2003 et 2009.

© Hervé Hère - agence Camélian

65 %

des DRH estiment qu'il est prioritaire d'améliorer "l'engagement" des collaborateurs
(étude Sopra HR Software).

61 %

des chefs d'entreprise sont optimistes quant à la possibilité de proposer des formations à leurs salariés en 2017
(enquête Ipsos-Cési-Le Figaro).



Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

YVES BAROU, PRÉSIDENT DE L'AFPA : "L'AFPA A DÉSORMAIS TOUTES LES CARTES EN MAIN POUR S'EN SORTIR"

Une erreur s'est glissée dans l'interview "Trois questions à" Yves Barou, président de l'Afpa, publiée dans *Inffo formation* n° 914, page 11. Voici le texte effectivement validé par Yves Barou.

Qu'apporte la transformation de l'Afpa en Épic ?

Avant, l'Afpa était un Ovni financier, avec 750 millions de chiffre d'affaires mais aucun fonds propres. Désormais, c'est un Épic national géré sur la base d'une convention d'objectifs et de performance. Ce statut juridique réaffirme le rôle de l'Afpa dans le service public d'emploi et l'ordonnance clarifie les missions qui donnent lieu à une compensation financière de l'État. Enfin, avec le transfert du patrimoine immobilier, l'Afpa sera propriétaire de son outil de travail et pourra définir des priorités d'investissement, ce qui est une condition de sa compétitivité. Cette transformation nous permet d'aborder l'avenir plus sereinement.

Que fait l'Afpa pour être plus compétitive ?

L'Afpa travaille depuis quatre ans à se refonder : faire des économies pour proposer de meilleurs tarifs ; proposer une offre personnalisée et modulaire ; et prendre le virage du numérique. Nous avons créé le «Lab' social learning», d'échanges et de pratiques avec des start-up innovantes, ainsi qu'une plateforme numérique de formation, Métis, qui permet



Yves Barou, président de l'Afpa.

d'accéder à 200 000 ressources numériques et aux travaux collectifs, et développe une pédagogie innovante. Toute l'offre de formation a été revisitée pour répondre aux enjeux de la transition énergétique, numérique et des métiers en tension.

Quels sont ses atouts pour réussir ?

Elle a l'envergure nécessaire pour investir dans le numérique qui permet à la fois la personnalisation des parcours et la massification de la formation. Son maillage territorial est aussi un atout. La pédagogie de l'Afpa, qui reproduit les situations de travail, va d'ailleurs prendre un nouvel essor avec le numérique. Enfin, avec 62 % de stagiaires qui retrouvent un emploi dans les six mois suivant leur formation, son efficacité n'est plus à démontrer.

D'INFOS
www.actualite-de-la-formation.fr/inffo-formation/telecharger-inffo-formation

Universalisation du Service civique

LANCEMENT DE "VOLONTAIRES TOUT TERRAIN"

Le 4 février, Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, a participé au lancement de l'opération "Volontaires tout terrain" dans le cadre de la généralisation du Service civique universel. Près de 100 000 jeunes se sont engagés en Service civique en 2016, presque deux fois plus qu'en 2015. L'objectif pour 2017 est porté à 150 000.



Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

D'INFOS
www.jeunes.gouv.fr

Lancement d'Extrasup POUR LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES "EXTRACURRICULAIRES"

Lancé le 26 janvier au Centre international d'études pédagogiques (Ciep, Sèvres) avec l'appui du ministère de l'Éducation nationale, Extrasup est un projet européen Erasmus+ dédié à la reconnaissance et à la garantie de la qualité des acquis et des compétences "extracurriculaires" des étudiants. C'est-à-dire développées au cours d'activités citoyennes ou d'engagements divers. D'ici novembre 2018, Extrasup réalisera un diagnostic des pratiques en cours en France et en Europe, et développera un "kit méthodologique" adaptable aux différents établissements de formation.

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

Déplacement au Maroc

À TANGER, L'INSTITUT DE FORMATION AUTOMOBILE DE RENAULT

La ministre du Travail Myriam El Khomri a effectué un déplacement officiel au Maroc les 2 et 3 février, afin de développer la coopération franco-marocaine en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Avec son homologue marocain Abdeslam Seddiki, elle a visité l'Institut de formation aux métiers de l'industrie automobile (Ifmia), situé dans la zone d'activité de Tanger-Med. Un organisme inauguré en 2011, destiné à la formation des opérateurs, techniciens et cadres de l'usine Renault-Nissan. Géré par Renault Maroc, il s'agit d'un organisme de formation dit "à gestion déléguée" : des plateformes d'entreprises d'un secteur s'allient et assurent la gestion de l'établissement de formation, l'État prenant en charge l'investissement initial.



Abdeslam Seddiki, ministre de l'Emploi et des Affaires sociales du Maroc.

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

Au Journal officiel

LA LOI ÉGALITÉ ET CITOYENNETÉ EST PROMULGUÉE

Issue des comités interministériels "Égalité et citoyenneté" de 2015, la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a été promulguée par le président de la République et publiée au JO du 28 janvier, après avoir été validée par le Conseil constitutionnel. Elle vise à favoriser "l'engagement au service de l'intérêt général". Cette promulgation valide les objectifs et principales dispositions proposés par le gouvernement ou issus des travaux parlementaires en matière de mixité sociale, d'engagement citoyen et d'"égalité réelle".

Elle instaure l'éligibilité du permis de conduire au compte personnel de formation, une formation à la non-discrimination à l'embauche des employés chargés de missions de recrutement, le renforcement de la maîtrise du français tout au long de la vie dans le cadre de la formation professionnelle.

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

À venir

PEUT-ON FORMER AU MANAGEMENT ?

4 mars à Paris

Journée d'études proposée par les étudiants du master 2 Formation des adultes ATDC (Analyse du travail et développement des compétences) du Cnam.
www.journeedetude2017@gmail.com

SEMAINE NATIONALE DES MISSIONS LOCALES

du 9 au 17 mars

Le réseau des Missions locales est invité à organiser des événements à travers la France 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

SEMAINE NATIONALE DE L'ARTISANAT

du 10 au 17 mars

Organisée conjointement par l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) et l'Union des entreprises de proximité (U2P). De multiples initiatives destinées à promouvoir les produits et les services des artisans et à "rappeler que l'artisanat offre un avenir professionnel motivant pour beaucoup de jeunes Français".
www.semaine-nationale-artisanat.fr

74

c'est l'indice du "gâchis de talents", rapport entre le pourcentage (94 %) de Français qui déclarent "vouloir agir" (emploi, santé, etc.) et celui (20 %) de ceux qui déclarent s'être effectivement engagés
(étude du cabinet Occurrence).

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans **INFFO FORMATION**

Contact : 01 40 09 68 47
 E-mail : ingrid.dubocq@ffe.fr

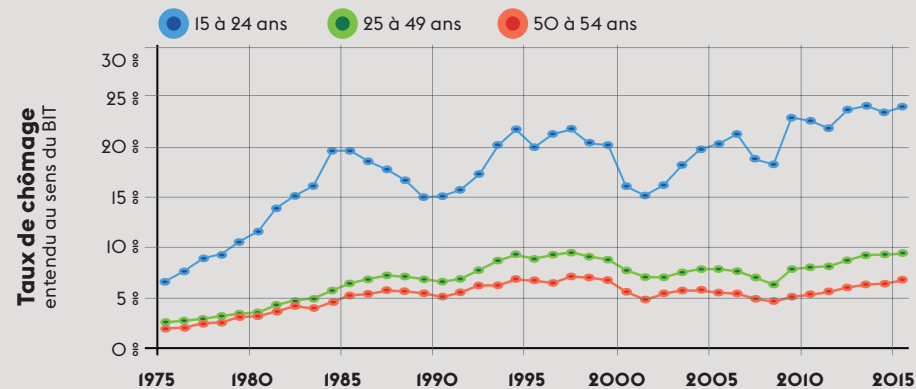


L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Pilotée par France Stratégie et la Dares, la concertation en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, lancée en septembre 2016, a réuni les représentants des partenaires sociaux en groupes de travail thématiques. Un rapport de diagnostic a été remis le 24 janvier dernier à la ministre du Travail. Voici quelques chiffres-clés.

www.strategie.gouv.fr/publications/insertion-professionnelle-jeunes

ÉVOLUTION DES TAUX D'INACTIVITÉ PAR TRANCHE D'ÂGE ENTRE 1975 ET 2015

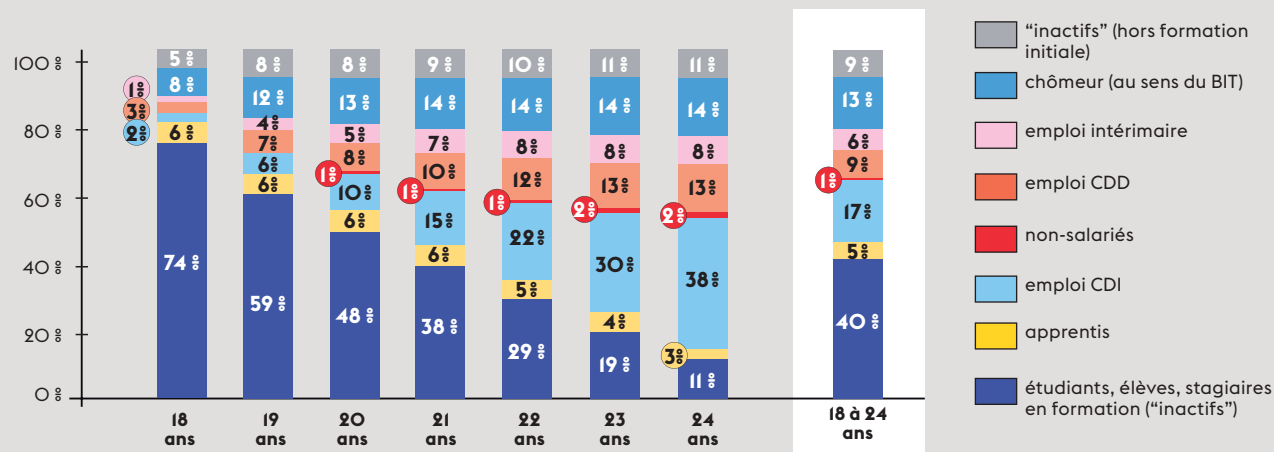


13,8%

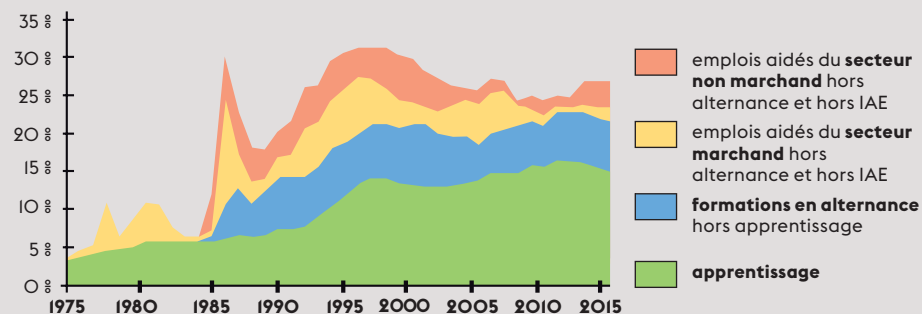


DES 20-24 ANS SONT AU CHÔMAGE
 (À NE PAS CONFONDRE AVEC LE TAUX D'INACTIVITÉ, FAUSSÉ PAR LE NOMBRE DE JEUNES ENCORE EN FORMATION INITIALE).

SITUATION PRINCIPALE DES JEUNES, MOYENNE 2013-2015



PART DES EMPLOIS AIDÉS PARMIS LES EMPLOIS OCCUPÉS PAR DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS, SELON LA CATÉGORIE DE DISPOSITIF (moyennes annuelles en pourcentage)



45%



DES JEUNES DÉBUTANTS N'ONT PAS ÉTÉ FORMÉS POUR LE TRAVAIL QU'ILS OCCUPENT.



Lors du lancement de la grande campagne de promotion de l'apprentissage, le 7 octobre 2014 au ministère du Travail. Depuis, ce grand "A" est toujours porté haut par les services de l'État.

Centres de formation d'apprentis UN ACCOMPAGNEMENT GAGE DE QUALITÉ

Les chiffres de l'apprentissage ne cessent de se redresser, mais quelques indicateurs clés méritent encore toute l'attention des acteurs, comme celui des ruptures anticipées de contrat. Actions en amont de l'orientation, accompagnement avant la signature du contrat d'apprentissage, formation des maîtres d'apprentissage, médiation entre jeunes et tuteurs, soutien en cas de difficultés matérielles des apprentis... les pistes d'action sont à l'heure de la mise en œuvre.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

- Le Guide d'autodiagnostic des CFA, un nouvel outil d'accompagnement
- Les engagements d'action déterminés des pouvoirs publics
- Des exemples d'initiatives dans les branches et sur les territoires

LE GUIDE D'AUTODIAGNOSTIC DES CFA, UN OUTIL POUR ACCOMPAGNER LA DÉMARCHE QUALITÉ

Sept thématiques, 20 engagements et 60 critères figurent au menu du Guide d'autodiagnostic des CFA conçu par le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (Cnefop).

Mélanie Mermoz

Le but du Guide d'autodiagnostic des CFA réalisé, suite à une saisine conjointe de la ministre du Travail et de la secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage de juin 2016, par le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles¹, est d'offrir aux établissements un ensemble de pistes d'actions pour les aider dans une démarche qualité.

Il prend en compte les attributions des centres de formation d'apprentis prévues par la loi du 5 mars 2014. Dans son article 15, celle-ci affirme notamment que les CFA "assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi". Le texte ajoute : les centres de formation d'apprentis "apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les Missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage".

Faire baisser le taux de rupture

Ce référentiel d'autodiagnostic doit permettre d'aider les établissements à baisser le taux de rupture de contrats d'apprentissage. Les chiffres de la Direction des études et des statistiques du ministère du Travail publiés en janvier 2015 font état d'un taux de 27 %, plus d'un contrat sur quatre rompu avant terme. Ce chiffre s'élève même à 38,5 % dans l'hôtellerie-restauration.



Remise des récompenses aux lauréats du 31^e concours "Un des meilleurs apprentis de France", le 8 février 2017 en Sorbonne.

Déplacement de Myriam El Khomri et Clotilde Valter au CFA Stephenson, le 7 septembre 2016.

Ces données sont au cœur des politiques publiques de ces dernières années. Mieux accompagner les apprentis tout au long de leur parcours pour faire baisser le taux de rupture est un des objectifs qu'a fixés le ministère du Travail depuis le plan de relance de l'apprentissage de juillet 2014.

En novembre de la même année, il a notamment missionné l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), l'Inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN) et l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la



En formation proposée par les Apprentis d'Auteuil.

3 QUESTIONS À

Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage



"Les CFA ont une grande conscience de leurs responsabilités"

Comment poursuivre le redressement de l'apprentissage ?

Tout d'abord en s'attaquant aux représentations sociales de l'apprentissage. Celles-ci sont encore un des freins majeurs au développement de l'alternance dans notre pays. L'apprentissage doit cesser d'être perçu comme une voie de relégation. Le message qu'il peut concerner tous les jeunes, pour tous les métiers, tous les niveaux de qualification, doit s'adresser à l'ensemble de la société, aux jeunes, mais aussi à leurs familles... Depuis des années, le gouvernement mène une action déterminée en ce sens via notamment le développement de l'apprentissage dans la fonction publique. Notre objectif de 10 000 contrats supplémentaires signés dans la fonction

publique en 2015-2017 est en passe d'être atteint.

Comment expliquer la persistance d'un taux élevé de rupture de contrats ?

Elle peut s'expliquer par un mauvais choix d'orientation, mais aussi par un changement brutal de mode de vie pour le jeune, un mal-être dans la relation avec le maître d'apprentissage ou dans le mode de formation. La loi du 5 mars 2014 a insisté sur l'accompagnement des jeunes tout au long de leur parcours d'apprentissage et les CFA ont une grande conscience de leurs responsabilités. La baisse des taux de rupture est devenue pour eux un indicateur de réussite et ils mettent en place des innovations-expérimentations pour agir à titre préventif. L'Association nationale des apprentis de France

(Anaf) mène, par exemple, une action très intéressante vis-à-vis des apprentis eux-mêmes, dans une logique de pair à pair, mais aussi pour former les professionnels et les entreprises.

Quelle action pour résoudre les difficultés matérielles ?

Cet aspect était explicitement traité par la plateforme État-Régions signée par le Premier ministre Manuel Valls, le 30 mars 2016. Dans ce domaine, l'État possède un rôle d'impulsion, mais l'apprentissage est aujourd'hui une compétence régionale avec des moyens financiers qui ont été renforcés : + 146 millions d'euros supplémentaires. Dans les régions, des dispositifs sont mis en place pour permettre de répondre à des situations locales tant en termes de transport que d'hébergement.

Propos recueillis par Mélanie Mermoz



© Jean-Louis Dias - PicturTank

REPÈRES

FAVORISER LA MIXITÉ AU SEIN DES CFA

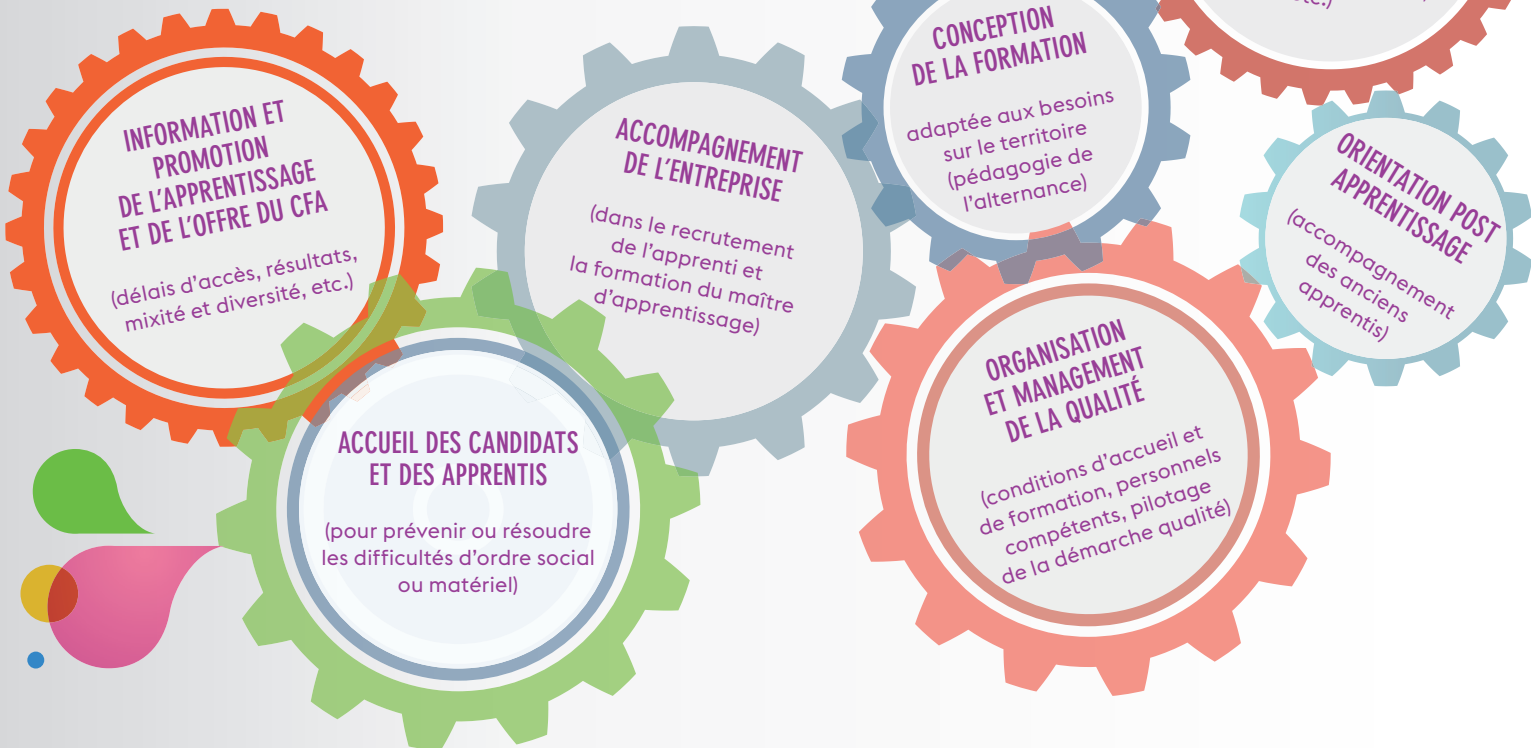
Dans l'article 15 de la loi du 5 mars 2014, l'objectif de mixité au sein des CFA est écrit en toutes lettres. Les établissements doivent favoriser "la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes...". Cet objectif figure donc aussi au sein du guide d'autodiagnostic dans les engagements qui doivent être travaillés. Martine Maréchal, secrétaire-comptable chargée de l'accompagnement des apprentis au CFA du bâtiment de Marseille, observe une amélioration de l'accueil de ces apprenties dans les entreprises. "Depuis quelques années, les jeunes femmes n'ont plus de difficultés pour trouver des maîtres d'apprentissage", se félicite-t-elle. Reste néanmoins à trouver des candidates.

405 200 jeunes sont engagés dans une filière apprentissage.



1. Le document a été élaboré par la commission "Qualité, développement des compétences et des qualifications" du Cnefop, puis adopté par son bureau le 8 novembre 2016.

GUIDE D'AUTODIAGNOSTIC pour les **CFA**
20 ENGAGEMENTS-CLÉS POUR **SEPT THÉMATIQUES**



●●● les branches ou les Régions, étaient, au moment de l'étude, récentes et peu évaluées. Parmi les préconisations du rapport figurait l'élaboration d'un référentiel d'auto-évaluation à destination des CFA qui leur permettrait d'évaluer l'impact de leurs actions. C'est maintenant chose faite.

Un référentiel pour accompagner

Pour le Cnefop, il ne s'agissait pas de produire un outil qui normalise les pratiques, mais plutôt un référentiel qui accompagne les CFA pour les aider à structurer leur démarche qualité, dans le cadre de leurs obligations légales et du décret du 30 juin

2015. Non pas leur livrer des procédures clés en main, mais leur proposer des pistes d'action. Les différents acteurs de l'apprentissage qui ont participé aux groupes de travail étaient unanimes : les CFA doivent conserver leurs capacités d'innovation. Chacun des 60 critères qui détaillent les 20 engagements que doivent remplir les centres de formation est accompagné d'exemples. Les CFA ne sont pas invités à les reprendre tous, mais peuvent situer leur pratique et leurs marges de progression. De quoi alimenter les réflexions sur les pédagogies de l'alternance, en renforçant l'articulation entre chaque centre de formation et chaque entreprise. Les indicateurs peuvent ainsi donner des idées : proposer des rencontres entre maîtres d'apprentissage, en faire intervenir dans le cadre de la formation...

Le Guide d'autodiagnostic pourra aussi servir de base pour l'élaboration de référentiels propres à chaque Région. Ceux-ci pourront aussi être utiles dans le dialogue de gestion entre Région et CFA. Pour le Cnefop, il s'agit là aussi de mieux valoriser les bonnes pratiques des centres de formation d'apprentis. ●

Lors du séminaire "Développer l'apprentissage", dans le cadre de la Semaine école-entreprise, au lycée René-Auffray de Clichy (Hauts-de-Seine).



UN FLORILÈGE D' ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Avec plus du quart des contrats d'apprentissage qui ne vont pas à leur terme, la sécurisation des parcours est un enjeu primordial pour lequel se mobilisent tant les acteurs des CFA que les Régions, en charge de la compétence "apprentissage".

Mélanie Mermoz

Objectif fort du Guide d'autodiagnostic en direction des CFA, la lutte contre les ruptures de contrat d'apprentissage commence largement en amont de la signature des contrats en développant l'information sur l'apprentissage. "Une grande part des abandons sont liées à un défaut d'orientation. Nous souhaitons travailler davantage avec le Rectorat pour améliorer l'information sur la réalité des métiers et de l'apprentissage", déclare Dominique Gautier, directeur de l'apprentissage à la Région Centre-Val de Loire.

Ambassadeurs de l'apprentissage

En 2017, dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), cette Région travaille à la mise en place d'"ambassadeurs de l'apprentissage", des apprentis en cours de formation, intervenant dans les collèges. "Nous souhaiterions aussi que les stages de découverte des

Stéphane Huygues, vice-président apprentissage des Hauts-de-France, au CFA d'Hesdigneulès-Boulogne.



“L'apprentissage est une rencontre humaine entre l'apprenti et son maître d'apprentissage”**”**

métiers de troisième puissent être réalisés au sein de CFA, ce qui permettrait de faire découvrir différentes professions”, ajoute Dominique Gautier.

Une fois le projet professionnel élaboré, il faut le valider. L'Anfa (Opca et Octa de la branche des services de l'automobile), a élaboré un outil de positionnement, une plateforme numérique baptisé "Pole-position" avec des référents dans chaque CFA. "Lors des journées portes ouvertes, nous proposons aux jeunes intéressés des questionnaires en enseignement général et/ou en enseignement professionnel", explique Pauline Suire, cheffe de service accompagnement des établissements au département compétences et ingénierie de l'Anfa. Une fois les résultats obtenus, les jeunes sont invités à échanger individuellement avec un référent. "L'objectif est d'anticiper sur les difficultés qu'ils pourraient rencontrer en formation et, ainsi, de sécuriser les parcours."

La recherche de l'entreprise

Autre étape clé du parcours d'apprentissage, la recherche de l'entreprise. "Encore trop de jeunes arrivent avec un contrat signé sans jamais avoir été vus", regrette Nadine Maleplat, directrice du CFA Marcel-Sauvage, à Rouen. Le maître d'apprentissage s'avère souvent être une relation des parents. "Nous essayons de travailler avec les



43 %

des apprentis sont formés principalement dans quatre régions : Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire.

Au Pôle formation des industries technologiques.



●●● professionnels sur le processus de recrutement des apprentis, d'expliquer qu'il s'agit d'une embauche : ce n'est pas le premier qui se présente qui signe un contrat !"

Pour les jeunes, passer par le CFA pour trouver son maître d'apprentissage est aussi une garantie. Cela peut éviter des "erreurs de casting". "Nous connaissons les entreprises, celles qui sont plus dures que d'autres. En restauration, nous n'enverrons pas un jeune ayant des problèmes de santé dans une brasserie", illustre Nadine Maleplat. Le CFA peut même conseiller de façon formelle certaines entreprises délicates.

Médiateurs...

L'apprentissage est une rencontre humaine entre l'apprenti et son maître d'apprentissage. Adaptation difficile au monde du travail et à ses exigences, attentes trop grandes de l'employeur... parfois la mésentente s'installe et peut conduire à la rupture du contrat d'apprentissage. De nombreuses structures ont créé des postes pour exercer une activité de médiation et régler les situations avant qu'elles ne dégèrent. Ainsi, la Région Centre-Val

de Loire finance 17 postes de médiateurs qui interviennent dans les CFA aux côtés des équipes pédagogiques. Une mobilisation des employeurs est aussi recherchée.

En Nouvelle-Aquitaine, un travail a été conduit en partenariat entre la Région, les organisations professionnelles de l'hôtellerie, les chambres de métiers, les CFA, les CCI, le Carif-Oref et la Direccte pour éditer un guide à destination des maîtres d'apprentissage. Il leur rappelle leurs obligations sous formes de fiches. "Nous avons ciblé l'hôtellerie qui reste le secteur où les ruptures sont les plus nombreuses, et nous espérons que cette démarche pourra servir d'exemple à d'autres", explique Catherine Veyssy, vice-présidente de Nouvelle-Aquitaine en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

... ou "référénts sociaux"

Moins évoquées directement par les jeunes, les difficultés sociales et matérielles peuvent aussi provoquer un abandon de l'apprentissage. "Dans notre réseau de CFA pilotes, nous avons créé un poste de référent social. Il peut s'agir d'une assistante sociale, mais le plus souvent, c'est un formateur de PSE (prévention santé environnement) ou un formateur du domaine professionnel, indique Pauline Suire. Ces référents accompagnent les jeunes dans les dimensions sociale et environnementale. Ils sont là pour les orienter selon leur problématique."

Travail avec les Missions locales, orientation vers les associations, dossiers de demandes d'aides sont autant de pistes pour venir en aide à des apprentis confrontés à des problèmes financiers ou familiaux. ●

Une jeune femme en apprentissage boucherie.



© École professionnelle de la boucherie

Commissions professionnelles consultatives du ministère chargé de l'Emploi P. 15

À la découverte des formations "en extérieur" P. 16

Condamnation au pénal pour de fausses feuilles d'émergence P. 17



Valérie Michelet juriste à Centre Inffo

EXPERTISE

Création, composition et fonctionnement COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI



ministres compétents en raison du domaine d'activité concerné), trois personnalités qualifiées choisies par le ministère chargé de l'Emploi, deux "membres associés" (un représentant de Pôle emploi et un du Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Pour la présidence, la règle de l'"alternance paritaire" s'applique : alternativement un membre élu au sein du collège des employeurs et un membre élu au sein de celui des salariés. Le représentant de l'autre collège assurant la fonction de vice-président. ●

1 CRÉATION

Un décret publié au JO du 31 décembre 2016 (n° 2016-2000) a créé au 1^{er} janvier 2017 sept commissions professionnelles consultatives : Bâtiment et travaux publics, Commerce et distribution, Industrie, Gestion et traitement de l'information, Tourisme, loisirs, hôtellerie, restauration, Transport et logistique, Autres services aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers. Instituées pour cinq ans, elles seront consultées lors de la création, de la révision ou de la suppression des titres relevant du ministre chargé de l'Emploi. Elles émettront des avis et propositions sur la définition des spécialités des titres, les référentiels

d'activités et de compétences, et les référentiels de certification attachés à ces titres. ●

2 COMPOSITION

Les commissions professionnelles consultatives sont composées de cinq représentants des employeurs (Medef, CPME et U2P, et deux représentants d'organisations choisies par le ministère chargé de l'Emploi en raison du domaine d'activité concerné), cinq représentants désignés par les organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO), cinq représentants des pouvoirs publics (des ministres chargés de l'Emploi, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et des

3 FONCTIONNEMENT

Les commissions professionnelles consultatives se réunissent sur convocation du ministère chargé de l'Emploi. Des groupes de travail, temporaires ou permanents, peuvent être institués. Les membres représentant les employeurs et les salariés peuvent s'y faire remplacer par toute personne de leur organisation spécialisée sur le métier étudié. Le représentant du ministère de l'Emploi anime le groupe de travail. Le secrétariat général des commissions professionnelles consultatives et des groupes de travail est assuré par la DGEFP, assistée dans ce rôle par l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes). ●



Nicolas Deguerry
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

À la découverte LES FORMATIONS “EN EXTÉRIEUR”



AU SENS LITTÉRAL, LES FORMATIONS DITES “OUTDOOR” (EN EXTÉRIEUR) RECOUVRENT LES FORMATIONS UTILISANT LES ACTIVITÉS DE PLEIN AIR À DES FINS PÉDAGOGIQUES. POUR CHRISTOPHE KERN, GUIDE DE HAUTE MONTAGNE ET FORMATEUR EN MANAGEMENT, LE PRINCIPAL EST DE RÉUNIR LES PARTICIPANTS À L'EXTÉRIEUR DE LEUR ENTREPRISE.

C'est en échangeant avec l'un de ses clients consultant en entreprise que l'idée de développer des formations au management appuyées sur l'“outdoor” (extérieur) est venue à Stéphane Kern. Séduits par ce concept venu d'outre-Manche, ils décident de créer en 2012 Itinera Formation, un cabinet spécialisé dans le management d'entreprise aujourd'hui certifié OPQF. Soucieux que l'on ne confonde pas l'organisation d'une formation en extérieur avec un stage commando, Christophe Kern avertit : “Une vraie formation « outdoor », ce n'est pas juste aller pratiquer des activités en pleine nature, c'est bien évidemment aussi être capable de les transposer au service du projet de l'entreprise.”

Aussi explique-t-il que si cette pratique peut passer par une activité sportive, l'essentiel est ailleurs : le plus important, c'est d'utiliser le décalage créé par le recours à des activités extra-professionnelles pour dégager des “analogies” qui vont permettre aux participants de “prendre de la hauteur”. Que ceci passe par le sport, le théâtre ou les arts culinaires, peu importe, dès lors qu'ils sont amenés à reconsidérer leur métier, de façon plus coopérative.

Le plus d'une formation “itinérante” ? Permettre d'aborder des sujets qui ne peuvent être traités en salle de formation, estime Christophe Kern : “Des comportements, des attitudes, des positionnements

personnels, des masques qui ne tombent pas au sein de l'entreprise.” Et d'insister : “Énormément de choses, plutôt de l'ordre du sensible, vont émerger et créer une expérience durable.” Il en est convaincu, un “changement de regard” s'opère, amenant les managers à changer leur façon de faire et à davantage faire équipe. “Notre reconnaissance passe moins par notre capacité à sortir les gens en montagne que par les éléments formels de formation en management que nous leur apportons.” Pour cette raison, ce management ne peut, selon lui, relever que d'un “sur-mesure”, à chaque fois véritablement ajusté au projet de l'entreprise. ●

LE GUIDE, ARCHÉTYPE DU MANAGER ?

“Leader exemplaire capable d'amener ses collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes, le bon manager sait garder le projet d'entreprise en ligne de mire”, explique Christophe Kern. Difficile de ne pas y voir une analogie avec l'activité de guide de haute montagne... “Les prises de décision ne sont jamais simples, confirme-t-il, et je vois en face de moi des gens qui me comprennent alors qu'ils sont totalement étrangers au monde de l'alpinisme : en fait, nous parlons le même langage, au sens managérial du terme.”



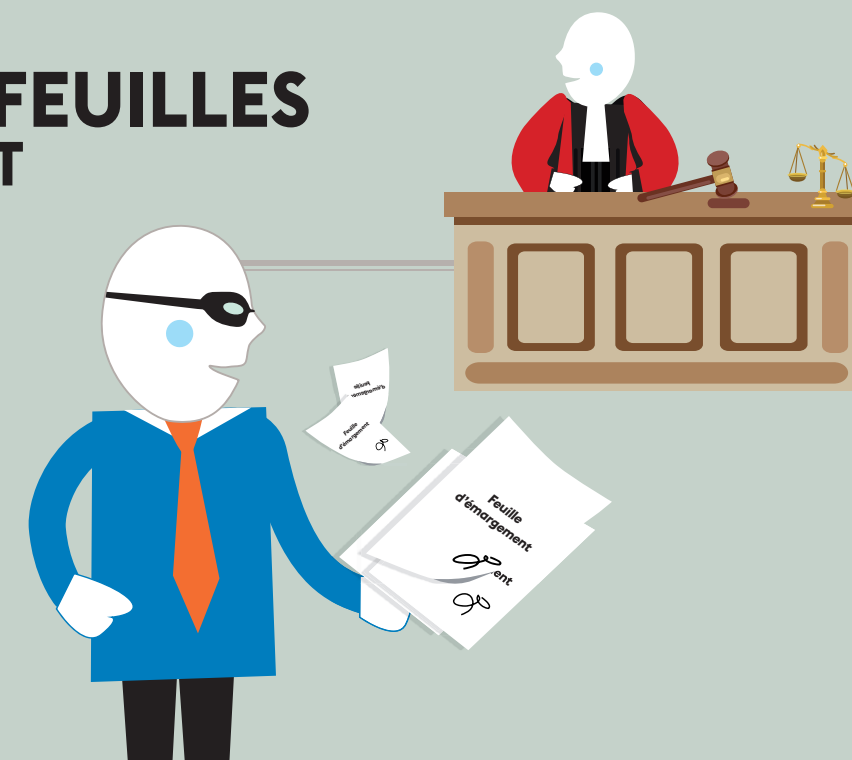
Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

JURISPRUDENCE

Condamnation au pénal DE FAUSSES FEUILLES D'ÉMARGEMENT

UNE SOCIÉTÉ DE CONSEIL ET UNE SOCIÉTÉ CONTRÔLANT UN GROUPE D'HÔTELS ONT FAIT L'OBJET D'UNE CONDAMNATION AU PÉNAL POUR ESCROQUERIE ET POUR RECEL. ELLES AVAIENT PRODUIT DES DOSSIERS D'INDEMNISATION COMPORTANT DE FAUSSES FEUILLES DE PRÉSENCE, TROMPANT AINSI L'OPCA DE L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE (FAFIH).

Sous couvert d'actions de formation dispensées aux directeurs d'hôtel, et pris en charge par le Fafih, ces derniers ont en réalité bénéficié d'audits sociaux et de consultations en droit social dispensées par la société de conseil. La direction du groupe contrôlant les hôtels a été poursuivie du chef de complicité d'escroquerie pour avoir donné instruction aux directeurs d'hôtel relevant de la société de remplir de fausses attestations de formation. La Cour de cassation (chambre criminelle, 5 janvier 2017, numéro de pourvoi 15-86362) approuve les juges du fond d'avoir prononcé la condamnation pour complicité, des dirigeants du groupe d'hôtels. Les instructions données aux directeurs d'hôtel, même par l'intermédiaire des directeurs régionaux, constituent la complicité d'escroquerie. Le soutien juridique et administratif frauduleusement financé constitue pour sa part le recel. Deux délits déclarés en l'espèce indissociables.



Les juges retiennent, notamment, que les qualités professionnelles en matière d'expertise comptable et sa longue expérience permettaient à la dirigeante du groupe d'apprécier les propositions faites par la société de conseil, lorsqu'elles ont négocié en tête-à-tête les modalités financières de la formation continue envisagée. Ils font la distinction entre ce qui relève de la formation professionnelle *stricto sensu* et des audits sociaux et des consultations juridiques non éligibles au financement par le Fafih. Par ailleurs, les courriels échangés entre les directions du groupe et celle de la société de conseil et les directeurs régionaux et les directeurs d'hôtel ne laissaient aucune ambiguïté sur le contenu des audits sociaux et prétendues formations indûment pris en charge par le Fafih, et la connaissance par la direction du groupe du processus mis en place. ●

POUR ÉTABLIR LA RESPONSABILITÉ

Les juges ont retenu que les instructions de remplir de fausses feuilles de présence avaient été données par le biais des directeurs régionaux du groupe dans le cadre d'une politique décidée par la présidence, correspondant au fonctionnement normal d'une structure hiérarchisée. C'est ce qui établit le délit de complicité. Pour le délit de recel, les prévenues, en faisant financer des audits sociaux et des consultations juridiques par le Fafih, avaient bénéficié en connaissance de cause d'un soutien juridique et administratif sans que puisse être opposée l'existence de personnes morales indépendantes pour chaque hôtel – s'agissant financièrement d'une structure intégrée dont les décisions étaient centralisées au niveau du groupe.

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

Information juridique

Le site **DROIT-DE-LA-FORMATION.FR** double son audience

En 2016, les rubriques spécialisées du site de Centre Inffo www.droit-de-la-formation.fr ont presque doublé leur audience, et la courbe poursuit cette progression. Il enregistrait 49 000 visites en janvier 2016, et 89 000 pages vues en janvier 2017.

Les cinq thèmes de l'actualité juridique les plus consultés dans l'année, relayés sur les réseaux sociaux de Centre Inffo, ont été les suivants :

- la responsabilité de l'entreprise en matière de formation,
- l'accès des salariés à la formation,
- la sécurisation des parcours professionnels au cœur de la formation continue,
- prestataires de formation et bilan de compétences,
- contrats de travail avec formation en alternance.

Vous aussi, consultez le site **Droit de la formation.fr**. Vous y trouverez également la version numérique des *Fiches pratiques de la formation continue*, qui propose en outre à ses abonnés des guides juridiques au fil de l'actualité. ●

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

Rendez-vous du droit de la formation - 2 mars Paris, MGEN - de 9h à 13h **FORMATION AU FORFAIT : vers la fin de la feuille d'émargement ? Spécial Loi Travail et projet de décret sur les parcours de formation, forfaits et justificatifs d'assiduité**

Financer un parcours de formation au regard de l'atteinte des objectifs plutôt qu'au nombre des heures stagiaires réalisées est une demande récurrente exprimée par de nombreux spécialistes du secteur de la formation professionnelle. En introduisant la notion de **"parcours individuel et évolutif"** et en généralisant la notion d'assiduité, la loi Travail semble avoir franchi une étape dans ce sens.

Avec la participation de la mission Organisation des contrôles de la DGEFP, **Centre Inffo propose** aux prestataires de formation, aux entreprises et aux Opcas/Opacif de porter une **analyse juridique sur la traçabilité des actions de formation en tenant compte des récentes avancées législatives et du projet de décret** en préparation afin de dégager toutes les opportunités pratiques en termes de **prise en charge financière**. ●

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

Matinée d'actualité - 1^{er} mars • Paris, MGEN - de 9 à 13h **LE CPF DANS LE CPA : LES NOUVEAUTÉS CONCERNANT L'ACCÈS À LA FORMATION**

Depuis le début de l'année, le compte personnel de formation (CPF) fait partie du nouveau compte personnel d'activité (CPA), lequel regroupe également le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Droits universels, le CPA et le CPF sont ouverts à tous les publics, et depuis cette année aux agents des trois fonctions publiques et des chambres consulaires.

En **réunissant les représentants des acteurs en charge de leur mise en œuvre**, cette Matinée organisée par Centre Inffo vous permettra de vous approprier le **cadre juridique de ces nouveaux droits à la formation**, de connaître les **procédés et outils dédiés**, de vous préparer à **les prendre en compte dans les politiques de formation** et d'**identifier les besoins** en matière d'offre de formation. ●



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

Centre national de la fonction publique territoriale **CRÉATION DE 26 "E-COMMUNAUTÉS" POUR "PARTAGER ET APPRENDRE"**

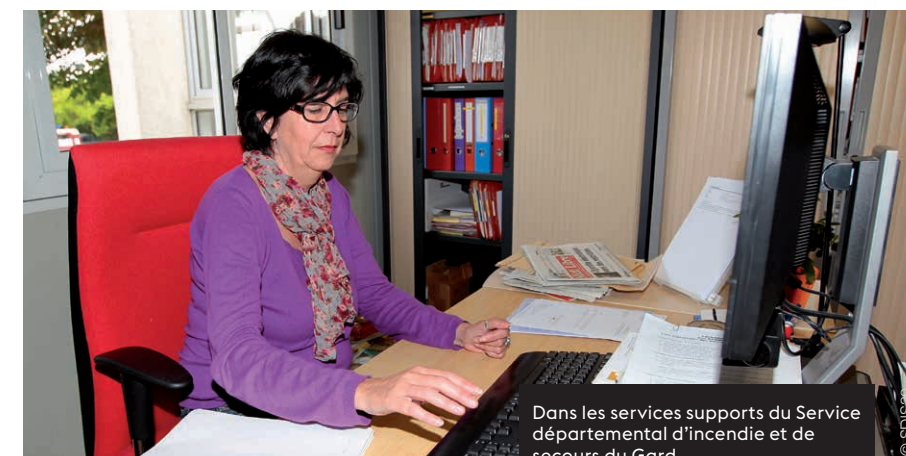
Le CNFPT vient de lancer **26 "e-communautés" thématiques à destination de tous les agents de la fonction publique territoriale et pensées comme de "véritables réseaux d'apprentissage"**.

Ouvertes à tous et toutes sur simple inscription autour des métiers et des grands domaines d'action publique locale, les e-communautés pour *"partager et apprendre entre pairs"* sont animées par un intervenant du CNFPT choisi pour son expertise : "Management public territorial" ou "Secrétaires de mairie", "Élections", "Protection de l'enfance" ou "Gérontologie", "Architecture et bâtiments" ou encore "Parcs et centres techniques", etc. Au terme de ce premier semestre,

43 e-communautés seront ouvertes. Les experts y rendent compte de l'actualité de l'action publique locale et favorisent les échanges de connaissances. Les membres peuvent suivre et enrichir ce fil d'actualité, intervenir sur leurs problématiques métiers avec les autres inscrits, poser des questions, interroger l'annuaire

des membres et les contacter directement. Les membres ont aussi la possibilité de créer et d'animer un groupe thématique ou géographique au sein d'une e-communauté. ●

+ D'INFOS
<https://e-communaut.es.cnfpt.fr>



Erasmus+ France éducation formation **SYNTHÈSE DES TRAVAUX DES ASSISES TERRITORIALES DE LA MOBILITÉ DES APPRENTIS**



+ D'INFOS
www.agence-erasmus.fr/actualite/791/assises-territoriales-de-la-mobilite-des-apprentis-2016-synthese-des-travaux

L'agence Erasmus+ France éducation formation publie la **synthèse des travaux des Assises territoriales de la mobilité des apprentis 2016**. Ce groupe de travail créé en 2013 s'exprime à travers l'organisation d'un séminaire annuel dédié au développement de la mobilité des apprentis de niveau bac et infra (niveau IV et V). Il réunit de nombreux partenaires impliqués dans ce champ : Éducation nationale, Opcas, chambres consulaires, fédération d'employeurs de l'artisanat, Régions, etc. ●

Hauts-de-France **UN OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA COMMANDE PUBLIQUE**

Michel Lalande, préfet de la région Hauts-de-France, a installé le 26 janvier l'Observatoire régional de la commande publique (ORCP), dont la présidence a été confiée à Jean-Paul Delevoe, ancien président du Conseil économique, social et environnemental. La nouvelle structure devra contribuer à améliorer la performance de l'achat public afin d'en faire un *"levier de croissance et d'emploi"*. Elle devra *"faire émerger un outil statistique fiable et des données mieux consolidées"*. ●

+ D'INFOS
www.nord.gouv.fr

GRDF et Cési PARTENARIAT FORMATION DANS LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE

GRDF (Gaz réseau distribution France) et le Cési (groupe d'enseignement supérieur et de formation professionnelle), viennent de signer un partenariat sur le thème de l'innovation.

Le Cési apporte les compétences de ses formateurs

pour accompagner les collaborateurs de GRDF dans leurs démarches d'innovation : projets de recherche, "Fab Lab" (atelier de fabrication), "Open Innovation" (innovation ouverte), etc. GRDF proposera au Cési des sujets d'études et permettra aux étudiants



de se familiariser avec le monde industriel : interventions pédagogiques, visites, etc. Le partenariat est issu de la volonté de GRDF d'« innover dans le cadre d'une pleine révolution du secteur

de l'énergie » : transition énergétique, place du gaz naturel dans le "mix énergétique", montée en puissance du digital, changement de comportement et nouvelles attentes des clients. ●

Medef et ÉcoVadis "RSE" : UN GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LES PME

Parce qu'« il n'y a pas d'entreprise durablement performante sans salariés épanouis », le Medef et la plateforme collaborative ÉcoVadis se sont associés pour publier un guide pratique visant à aider les TPE-PME à mettre en place une démarche RSE (responsabilité sociale des entreprises). Il est composé de 10 témoignages détaillant chacun une "bonne pratique", même si toutes n'apparaissent pas nécessairement généralisables. Pour Catherine Tissot-Colle, présidente de la commission RSE du Medef, « la RSE est une démarche accessible et créatrice de valeur, quelle que soit la taille de l'entreprise ». ●

+ D'INFOS
www.abilways.com

Abilways UNE OFFRE DE "MOOC ET VOD 2017" SUR MOBILE

D'ici décembre 2017, c'est une trentaine de formations d'Abilways qui va passer sous format numérique.

Le groupe, qui détient dix "marques d'école", met fortement l'accent sur son offre Mooc (cours en ligne, accessibles depuis mobiles pour se former en mode "nomade") et VOD (vidéo à la demande), en s'appuyant sur les experts de chaque école. Son offre comprend plus de 200 vidéos courtes, assorties de conseils, d'évaluations en ligne, de supports pédagogiques téléchargeables. Avec également un forum de discussion et un



"coaching express" sur demande. Par exemple, la VOD "Les fondamentaux du social media manager" est sortie ce 13 février, juste après "Communiquer avec tact et souplesse" (30 janvier). ●

Marie Ducastel,
présidente d'Abilways.

+ D'INFOS www.abilways.com



Loire-Atlantique PACTE TERRITORIAL COMPÉTENCES POUR LA CONSTRUCTION NAVALE



C'est à l'occasion du Salon Euromaritime, le 2 février à Paris, qu'a été signé le pacte territorial pour le développement des emplois et des compétences dans le secteur de la construction navale en Loire-Atlantique.

Elle consacre une coopération renforcée public-privé, dans un contexte où les entreprises de Loire-Atlantique identifient des besoins en recrutement pour répondre aux commandes de navires. L'État, la Région Pays de la Loire et la Carène (Communauté d'agglomération de la région nazairienne et de l'estuaire) s'engagent pour favoriser la formation et le recrutement de demandeurs d'emploi, renforcer la part de l'emploi de salariés résidant sur le territoire et contribuer à la baisse de la demande d'emploi locale. L'accent est mis sur l'anticipation des besoins en emplois et en compétences de la filière, "dans une dynamique État-entreprise renouvelée". Le dialogue social territorial sur l'emploi sera également renforcé. ●

+ D'INFOS
www.agglo-carene.fr

École de reconversion Banette "TOUT PLAQUER POUR DEVENIR ARTISAN BOULANGER"



L'école de reconversion professionnelle Banette propose de devenir "artisan boulanger entrepreneur".

Quelque 1100 professionnels ont été formés depuis la création de l'école Banette en 1993, et plus de 800 ont ouvert leur propre boulangerie. Aux cours de panification s'ajoutent donc la gestion et la compatibilité. L'école est ouverte à tous et ne demande aucune compétence préalable en boulangerie. Du potentiel existe : la Confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française a chiffré à 10 000 le nombre d'emplois non pourvus (6 000 en vente et 4 000 boulangers). ●

+ D'INFOS
www.lecolebanette.fr

France Qualité Performance PRIX DE LA QUALITÉ ET DE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Organisée par France Qualité Performance (AFQP) et la Direction générale des entreprises (DGE) sous le haut patronage du ministère de l'Économie et des Finances, la 24^e cérémonie de remise des Prix de la qualité et de l'excellence opérationnelle (ex-PFQP) s'est tenue le 30 janvier à Paris. Elle a récompensé dix entreprises, institutions, étudiants et auteur d'ouvrage pour leurs démarches et analyse de "management par la qualité" et d'« excellence opérationnelle au service de la performance ». ●

+ D'INFOS www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux

France Entrepreneur et BPI France RENFORCER L'ACTION DE SOUTIEN À L'ENTREPRENEURIAT

À l'occasion du Salon des entrepreneurs de Paris, Mohed Altrad, président de l'Agence France Entrepreneurs (AFE), et Marie Adeline-Peix, directrice exécutive en charge des partenariats régionaux et de l'action territoriale de BPI France, ont signé, le 1^{er} février, une convention de partenariat pour développer et renforcer leurs actions de coopération "en faveur de la politique nationale de soutien à l'entrepreneuriat". ●

+ D'INFOS

www.afecreation.fr
www.bpifrance.fr

Aviation et pilote AU SALON DES FORMATIONS ET MÉTIERS AÉRONAUTIQUES

La 25^e édition du Salon des formations et métiers aéronautiques, organisée du 27 au 29 janvier dernier par le magazine *Aviation et pilote* au Musée de l'air et de l'espace (Paris), a accueilli plus de 6 000 visiteurs.



Au Salon des formations et métiers aéronautiques.

Les organisateurs se félicitent d'un "fréquentation en augmentation chaque année, qui confirme l'intérêt des jeunes et du grand public pour les métiers du secteur aérien": pilotage, métiers de la conception et de la construction, métiers de l'escala, du contrôle aérien. Les jeunes ont bénéficié de témoignages de professionnels: pilote d'essai, pilote d'hélicoptère, chef pilote dans l'aviation d'affaires, directeur technique, navigant commercial, etc. ●

+ D'INFOS www.salondesformationsaero.fr ● www.aviation-pilote.com

- FIPHFP ET AGEFIPH -

Une mission handicap POUR LA BRANCHE AUDIOVISUELLE

Créée en 2016, la mission handicap de la branche de la production audiovisuelle propose aux entreprises et aux salariés du secteur une expertise et des partages d'expériences autour du handicap et de l'emploi.

L'Agefiph (Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et l'Appav (Association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle) apportent leur soutien à cette mission handicap, à travers une convention signée le 1^{er} février avec Patrick Bézier, directeur général d'Audiens, groupe de protection sociale. Le premier axe d'intervention de la mission handicap sur trois ans est de mettre une "expertise opérationnelle" à disposition des entreprises de la branche (promotion des métiers spécifiques via des fiches, etc.). Le deuxième prévoit un "accompagnement métiers", pour les permanents, artistes ou techniciens, en lien avec les droits "RQTH" (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Le troisième invite chaque bénéficiaire à "se référer aux expériences et aux savoir-faire du secteur". Le quatrième est dédié à la sensibilisation (brochures, livrets, site dédié). "Vous allez profiter de cette nouvelle dynamique qui permettra de vous donner une autre image de la profession", a souligné Anne Baltazar, présidente de l'Agefiph. Au sujet de son association, elle a ajouté: "Nous souhaitons agir de manière plus efficiente au service des personnes en situation de handicap et des entreprises. C'est l'objet de notre prochain plan stratégique en cours de rédaction." ●



Lors de la conférence de presse du 2 février, Dominique Perriot, président du comité national du FIPHFP, Marc Desjardins, directeur de l'établissement public, Hélène Bérenguier, directrice-adjointe, et Christelle de Batz, secrétaire générale.

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique LEVER DE NOUVELLES RESSOURCES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX

Dominique Perriot, nouveau président du comité national du FIPHFP, a présenté le 2 février les prochains défis de l'établissement public.

Philippe Grandin

Le premier objectif est d'arriver au taux d'emploi légal de 6 % (actuellement 5,1 %) en aidant les employeurs publics à l'aménagement de poste et en offrant aux travailleurs handicapés une "employabilité permanente". Autre point de vigilance, "certains métiers de la fonction publique créent des situations de handicap". Il attend beaucoup de l'emploi accompagné, institué par la loi du 8 août 2016 (décret du 27 décembre) qui "permettra d'anticiper l'accès à l'emploi à la fois pour la personne en

situation de handicap et pour l'employeur public". L'aide du FIPHFP aux employeurs publics au titre de l'accompagnement dans l'emploi s'élève à 500 000 euros cette année. Au vu des enjeux, "il paraît indispensable de mener une réflexion sur les ressources et les dépenses du FIPHFP", a souligné Dominique Perriot. Pour la troisième année consécutive, les dépenses d'intervention sont supérieures aux contributions, soit en 2015, 160 millions d'euros de dépenses d'intervention contre 126 millions d'euros de contributions. Le FIPHFP réfléchit, avec les ministères de tutelle, aux solutions permettant d'assurer la continuité de la politique publique du handicap autour de deux grands axes: des solutions vers de nouvelles ressources, et la maîtrise des dépenses. ●

Bulletin d'abonnement



à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis - La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

OUI Je m'abonne à **INFFO FORMATION**

1709PO

MES COORDONNÉES

M. Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____ n° APE / / / / / /

n° SIRET / / / / / / / / / / / / / / / /

MODE DE RÈGLEMENT

pour _____ abonnement(s) d'un an (tarif 2017)

France métropolitaine : 190 € HT
soit 193,99 € TTC (TVA 2,10 %)
Outre-mer : 190 € HT + TVA en vigueur

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par :

chèque bancaire chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client / / / / / /

Le / / / / ,

à _____

signature - cachet établissement >

EXTENSION DU DOMAINE DE LA CONCURRENCE POUR LA COLLECTE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

40 organismes sont aujourd'hui habilités à collecter la taxe d'apprentissage. Dans un contexte de raréfaction de la ressource, le marché devient de plus en plus concurrentiel. Il pèse près de 3 milliards d'euros.

Benjamin d'Alguerre



Michel Sapin, ministre du Travail de 2012 à 2014, aujourd'hui ministre de l'Économie et des Finances. C'est la loi "Sapin" du 5 mars 2014 qui a réformé la collecte de la taxe d'apprentissage et ses règles de répartition.

Longtemps annoncée, la bataille pour la taxe d'apprentissage pourrait bien voir ses premières escarmouches engagées en 2017. Pourtant, sur le papier, le volet "apprentissage" de la loi Sapin, entré en vigueur en 2016, était venu clarifier la collecte de la taxe, en réduisant le nombre d'Octa. Hier, 147 organismes, établissements ou réseaux étaient habilités par les pouvoirs publics à recevoir les contributions des entreprises. Depuis le 1^{er} janvier 2016, date d'entrée en vigueur de la réforme, ils ne sont plus que 40 : les 20 Opca (devenus également Octa) et les établissements des trois réseaux consulaires (chambres de commerce et d'industrie, d'agriculture et d'artisanat). Auxquels s'ajoutent, à titre exceptionnel, quelques institutions "historiques" habilitées provisoirement à recevoir les fonds de l'apprentissage. En 2016, année de mise en place de la réforme et

du rodage des collecteurs à l'exercice, plus de 1,6 milliard d'euros avait été recueilli au titre de la taxe d'apprentissage (hors part régionale).

Sollicitations pressantes

La réforme a-t-elle fluidifié le système ? Pas vraiment, à en croire les chefs d'entreprise et leurs services comptables, dont les boîtes mails voient, comme les années précédentes, fleurir les sollicitations des divers bénéficiaires de la taxe à l'occasion des traditionnelles campagnes de mailing organisées de décembre à février.

Ici, c'est un réseau d'étudiants-entrepreneurs qui propose aux dirigeants d'entreprise d'aider "les jeunes à prendre en main leur avenir". Là, c'est une grande école qui sensibilise ses interlocuteurs à la nécessité de travaux pour la construction de nouvelles salles de cours et la refonte de la cafétéria étudiante. Ailleurs, c'est un Opca-Octa qui vante les mérites de ses CFA ou un IUT qui en appelle à son réseau d'anciens élèves pour obtenir des subsides...

Même s'ils ne sont pas (ou plus) collecteurs, ces établissements ne se privent pas de frapper à la porte des entreprises – pas toujours bien informées – pour convaincre ces dernières de verser leur part "hors quota" à un Octa qui, ensuite, fera redescendre les crédits en leur direction.

Pour les Opca-Octa, l'enjeu politique est d'afficher les plus grosses collectes possibles

LA RÉPARTITION DES RESSOURCES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

La réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 est venue rebattre les cartes de la répartition de la taxe d'apprentissage assise sur une contribution égale à 0,68 % de la masse salariale des entreprises.

Selon les nouvelles règles entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2016, 51 % du montant de la taxe est désormais fléché vers les Conseils régionaux pour leur permettre de financer leurs politiques locales en faveur de l'apprentissage.

Les 49 % restants (les "fonds libres") se répartissent entre le "quota" (26 %), destiné au financement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage dans les établissements d'enseignement, et le "hors-quota" ou "barème" (23 %), qui peut être fléché vers les formations techniques et professionnelles initiales hors apprentissage.

"Lors de leur prospection commerciale, certains établissements omettent de préciser qu'ils ne sont pas Octa, et présentent parfois leur sollicitation comme une obligation fiscale...", reconnaît un responsable d'Opca. Le cas s'était déjà produit lors de la première collecte post-réforme en 2016... et les mauvaises habitudes semblent perdurer en 2017.

Concurrence ouverte

Si le nombre de collecteurs a diminué, la concurrence entre eux pour les ressources de la taxe s'est accrue. "En 2016, nous avons collecté 1,1 milliard d'euros, soit 8 % de moins que l'année précédente", indique Patrice Guézou, directeur formation-emploi-entreprises au sein de CCI France, l'organisme national qui pilote le réseau de collecte inter-consulaire qui associe les trois réseaux de chambres, de loin le premier collecteur. Cause de cette perte ? Les pratiques de certains Opca qui viennent ostensiblement démarcher les



Patrice Guézou, directeur formation-emploi-entreprises au sein de CCI France.

entreprises évoluant dans le périmètre consulaire. "Les ressources sont désormais plus ouvertes qu'elles ne l'étaient et le champ est désormais concurrentiel...", ajoute Patrice Guézou.

"C'est une concurrence ouverte : chaque collecteur fait avec ses outils, son maillage", confirme Astrid Chenard, directrice de l'offre de service et de la taxe d'apprentissage au sein d'Agefos-PME, le premier Opca interprofessionnel. Un Opca devenu Octa l'an passé et qui, pour sa première collecte, a réuni quelque 390 millions d'euros. Résultat enviable que l'Opca aimerait réitérer

cette année, grâce à une importante campagne de communication, mais aussi à la mobilisation de ses branches adhérentes.

La réponse des réseaux

"Souvent, les entreprises laissent à leur expert-comptable le soin de l'affectation des fonds, sans jauger la plus-value des réseaux de CFA", indique-t-on chez les Compagnons du Devoir. L'organisation a reçu l'habilitation en 2016 et 2017 pour collecter. Pour 2018, les discussions sont encore en cours. Elle a reçu 28 millions d'euros, à destination de ses CFA et de ses expérimentations pédagogiques, mais a aussi entendu les remarques émanant de nouveaux Octa : "Leurs commerciaux affirmaient aux chefs d'entreprise que nous n'étions plus collecteurs. Nous leur avons écrit pour leur demander de cesser ces pratiques, mais nos lettres sont restées sans réponse", protestent les Compagnons.

Pourquoi une telle attitude, alors que ces fonds ne sont pas destinés à rester en caisse, mais à être redistribués ? "Pour les Opca-Octa, il y a un enjeu politique à afficher les plus grosses collectes possibles, surtout à l'heure où l'on parle de plus en plus de confier à l'Urssaf la levée des cotisations de la formation continue", explique un expert du dossier.

Partout, on prépare la contre-attaque. Notamment en mobilisant ses réseaux d'entreprises affiliées. Certains disposent de réseaux solides en régions et souhaitent les renforcer. Tandis que d'autres cherchent à affirmer leur légitimité dans leur secteur ou leur branche. ●



40 établissements ou réseaux restent habilités par les pouvoirs publics à recevoir les contributions des entreprises.

DE NOUVELLES OBLIGATIONS DE FORMATION POUR LES MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ

“La formation était le chaînon manquant du Conseil national des activités privées de sécurité. Nous passons d’une compétence zéro en la matière à la nécessité de devenir des spécialistes.” Tel est le défi présenté par Jean-Paul Célet, préfet et directeur du Cnaps, lors d’un Rendez-vous de la formation et de l’orientation organisé par Défi Métiers, le Carif-Oref francilien, le 31 janvier dernier.

Christelle Destombes



Formation d’agents de sûreté, sécurité et protection chez Delta Formation.



Il reste cent jours pour auditer quelque 400 centres de formation”



1. www.cnaps-securite.fr

Établissement public administratif placé sous tutelle du ministère de l’Intérieur créé en 2012, le Conseil national des activités privées de sécurité (Cnaps)¹ est chargé de l’agrément, du contrôle et du conseil des professions de sécurité privées. S’il s’assure que ces professions réglementées s’exercent conformément aux lois, de nouveaux textes ont élargi ses missions au contrôle de la formation, et notamment à la certification des centres de formation.

Certifier ses compétences

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi, dite “loi Rebsamen”, prévoit en effet l’intégration des organismes de formation en sécurité privée dans le champ de compétence du Cnaps. Le livre VI du Code de la sécurité intérieure comporte un nouveau titre II bis “Formation aux activités privées de sécurité”, suivi par un décret et un arrêté qui créent de nouvelles obligations en matière de certification des centres de formation.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2016, les prestataires de formation aux activités privées de sécurité doivent être titulaires d’une autorisation d’exercice délivrée par le Cnaps. Sont concernés “les exploitants individuels et les personnes morales de droit privé, établis sur le territoire national, n’ayant pas conclu de contrat d’association avec l’État” et qui assurent les prestations de formation permettant de justifier de l’aptitude professionnelle à exercer les activités de sécurité, ainsi que celles permettant le renouvellement des cartes professionnelles.



50 000

salariés sont employés dans la sécurité privée en Île-de-France.

Les activités de sécurité couvrent une large palette : télésurveillance, surveillance et gardiennage, sûreté aéroportuaire, transports de fonds, protection des personnes, agents cynophile, enquêteurs privés.



Pour obtenir l’autorisation d’exercer du Cnaps, les organismes de formation doivent non seulement être dirigés par une personne physique répondant à des conditions de moralité, mais également justifier d’une certification de compétences délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d’accréditation (Cofrac).

Une période transitoire a été définie jusqu’au 1^{er} juillet 2017 : les organismes existants sont réputés satisfaire aux conditions, et les primo-entrants disposent d’une autorisation provisoire d’exercice de six mois, le temps d’obtenir la certification de compétences.

Une urgence...

Dans un premier temps, les organismes doivent prouver leur recevabilité, puis un audit initial d’un jour et demi minimum s’assure de leurs compétences pratiques et pédagogiques (matériel suffisant, locaux adaptés, capacité à réunir un jury, etc.) au terme duquel, en cas de manquement, deux mois sont octroyés pour les corriger. Des audits de “surveillance” sont prévus chaque année, pour s’assurer du respect des dispositions. La cinquième année, un audit de renouvellement est nécessaire afin d’obtenir une nouvelle certification.



“UN CONTEXTE D’EXPLOSION DE LA DEMANDE”

La mission du Cnaps est de rehausser le niveau des prestations de sécurité, “dans un contexte d’explosion de la demande”, relève Pascal Gérard, directeur adjoint du Cnaps : plus de 10 000 recrutements d’agents de sécurité ont été envisagés en 2016, à la suite des attentats. Les contraintes sont fortes, mais les professions sont réglementées et “nous nous devons d’être vigilants”. Le Cnaps envisage de contrôler au moins un organisme de formation par semaine en 2017, afin de vérifier la conformité au décret.

Au 31 janvier, seuls deux organismes certificateurs avaient été accrédités par le Cofrac, selon Sheerazade Zemoura, chef de projet formation au Cnaps. Les représentants des organismes de formation piaffent d’impatience : “Il reste cent jours pour auditer quelque 400 centres de formation, relève un auditeur. À raison de deux organismes de certification réalisant des audits de deux jours, cela fait près de 800 jours de travail. L’opération est-elle réalisable ?” Comprenant ces contraintes, les représentants du Cnaps laissent entendre qu’un engagement dans un processus de certification pourra être pris en compte, afin de laisser le temps aux acteurs de se mettre en conformité avec les textes.

Des obligations de formation continue

Par ailleurs, la loi du 17 août 2015 a également rendu obligatoire la formation continue pour obtenir un renouvellement de la carte professionnelle des agents de sécurité. Le contenu pédagogique des modules de maintien et d’actualisation des compétences n’est pas encore défini, en l’attente d’un décret.

Enfin, trois CQP (certificats de qualification professionnelle) sont en cours de révision pour prendre en compte les nouveaux enjeux de la prévention du risque terroriste, des évolutions technologiques (drones, télésurveillance) et de la possible intégration de la sécurité incendie dans le champ du Cnaps. “Nous allons travailler avec tous les partenaires, l’Association pour le développement de la formation professionnelle dans la sécurité privée (Adef) pour l’évolution des CQP, les organismes de certification des titres, les financeurs de la formation, insiste Jean-Paul Célet. C’est une difficulté collective que nous avons à résoudre.” ●

LA FABRIQUE DE L'INDUSTRIE SE PENCHE SUR LES "SAVOIRS FONDAMENTAUX DE HAUT NIVEAU"

Les participants à la soirée-débat de La Fabrique de l'industrie du 26 janvier ont insisté sur la nécessaire adéquation entre la formation des jeunes et les besoins des entreprises. L'acquisition de "savoirs fondamentaux de haut niveau" est essentielle pour des jeunes qui vont devoir changer plusieurs fois de métier au cours de leur vie.

Valérie Grasset-Morel

LA SOLUTION

QUOI ?

La Fabrique de l'industrie, un "réservoir d'idées" français dédié aux problématiques de l'industrie, en lien avec l'économie et les enjeux de société.

POURQUOI ?

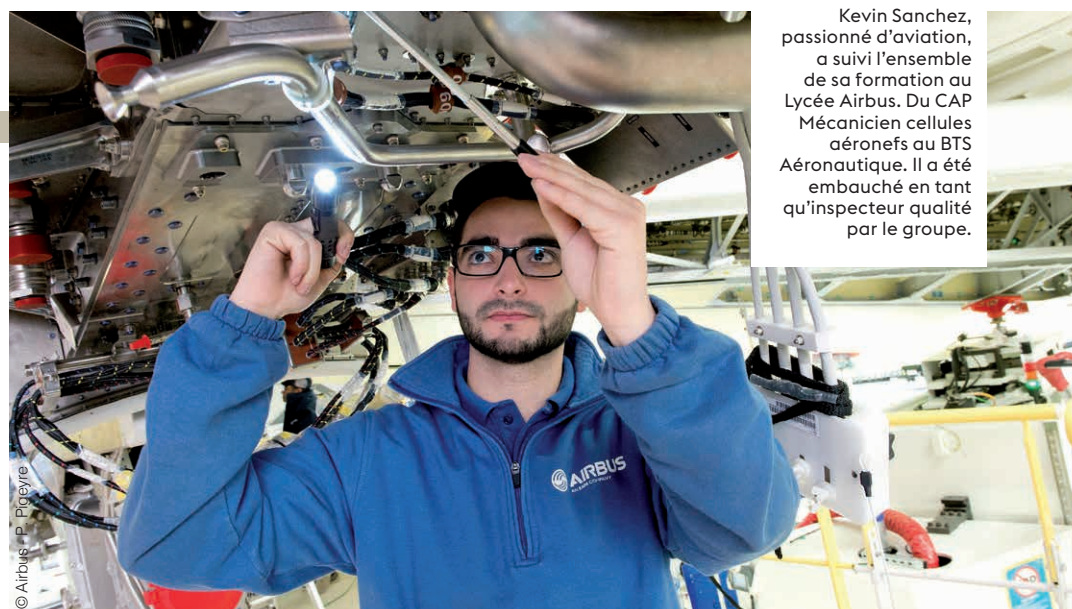
Sensibiliser les décideurs politiques, économiques et sociaux, et faciliter l'évolution vers des modes de production "plus consensuels et durables" (aux termes de ses statuts).

AVEC QUI ?

L'Union des industries et métiers de la métallurgie, mais aussi le Cercle de l'industrie et le Groupe des fédérations industrielles (GFI). Il est coprésidé par Louis Gallois, président du conseil de surveillance de PSA Peugeot Citroën, et Denis Ranque, président du conseil d'administration d'Airbus Group.



1. Loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.



Kevin Sanchez, passionné d'aviation, a suivi l'ensemble de sa formation au Lycée Airbus. Du CAP Mécanicien cellules aéronaves au BTS Aéronautique. Il a été embauché en tant qu'inspecteur qualité par le groupe.

“(Re)construire les parcours de formation professionnelle au plus près des besoins des entreprises” était le thème retenu pour une soirée-débat organisée le 26 janvier dernier par La Fabrique de l'industrie, réservoir d'idées fondé par l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM). Comment répondre à la fois aux besoins des jeunes et des entreprises ? L'apprentissage est une des réponses. “Cessons de le considérer comme un parking à décrocheurs !”, lance le président du conseil de surveillance du groupe PSA, Louis Gallois, coprésident de La Fabrique de l'industrie.

Florence Poivey, présidente de la Fédération de la plasturgie et de la

commission éducation-formation-insertion du Medef, liste les priorités pour que “d'ici dix ans, 100 % des jeunes soient employables tout au long de leur vie professionnelle” : faire des lycées des “incubateurs de talents”, améliorer l'orientation des jeunes grâce à des “données objectives” diffusées par une agence indépendante d'évaluation du système de formation, ou encore “placer l'entreprise au cœur de la formation professionnelle” (référentiels métiers, contenu des programmes et des diplômes, etc.).

Lutter contre les stéréotypes

Une institution en charge d'une évaluation indépendante du système scolaire existe déjà depuis la loi de 2013¹. Il s'agit du Conseil national du système scolaire (Cnesco), rappelle sa présidente, Nathalie

>>> Les "3C" du Lycée Airbus



Comportement

(savoir-être : respect, écoute, engagement, esprit d'équipe, etc.)

Mons. D'après elle, “un jeune n'a actuellement aucun avantage à être diplômé de l'enseignement professionnel de niveau bac, car les flux sont principalement orientés vers le tertiaire (commerce, secrétariat, comptabilité)”. Alors que les filières industrielles offrent de vraies opportunités d'emplois. Elles “souffrent encore de nombreux préjugés”, regrette Nathalie Mons. “Renouveler l'image de l'industrie” doit passer par “d'étroites collaborations entre les écoles, les entreprises et les collectivités territoriales.”

Les jeunes qui ont réussi dans la voie professionnelle en sont les meilleurs ambassadeurs. Comme en témoigne Marine Brochard, 22 ans, récemment embauchée en CDI par Safran-Snecma en tant qu'ingénieure qualité à l'issue d'un parcours en apprentissage. Elle note avec bonheur l'effritement de certains stéréotypes : “Oui, on peut être acceptée dès 18 ans dans un univers masculin.”

En lycée professionnel d'entreprise

Le groupe Airbus a compris cette nécessaire imbrication entre la formation professionnelle initiale et la réponse à ses besoins. Depuis 1949, le Lycée Airbus, lycée professionnel privé des métiers de l'aéronautique, propose des formations à ses “compagnons”, du bac pro au BTS dans quatre métiers principaux : avionique, structure aéronaves, chaudronnerie, usinage. Au cours de leur cursus scolaire (seconde et première), les jeunes réalisent plusieurs périodes de stage en milieu professionnel. La terminale se déroule en apprentissage.

“Les jeunes connaissent ainsi au plus tôt

les exigences de l'entreprise”, souligne Marie-Stéphane Pefferkorn, directrice du Lycée Airbus. Le lycée, qui travaille étroitement avec l'Éducation nationale et la Région, a défini trois axes majeurs de formation, les “3C” : compétences (savoir-faire), comportement (savoir-être : respect, écoute, engagement, esprit d'équipe, etc.), et culture d'entreprise (mise en situation de ces savoirs en contexte professionnel). “Entre 85 et 90 % des jeunes (300 actuellement) intègrent le groupe à l'issue de leur cursus”, précise la directrice.

Les métiers du luxe ont eux aussi compris l'importance de travailler étroitement avec l'enseignement professionnel. En 2014, LVMH a créé l'Institut des métiers d'excellence (IME), dont la mission est de permettre au groupe d'assurer la transmission de ses savoir-faire tout en valorisant la filière des métiers de l'artisanat et de la création auprès des jeunes générations. “Il propose, en partenariat avec huit écoles professionnelles reconnues dans leurs disciplines respectives, des formations qualifiantes en apprentissage dans les métiers de l'artisanat, de la création et de la vente”, détaille Florence Rambaud, directrice de l'IME. Depuis l'ouverture, 74 % des jeunes formés sont restés au sein du groupe.

Les apprentissages professionnels les plus pointus ne doivent pas occulter la nécessaire “acquisition de savoirs fondamentaux de haut niveau”, insiste Nathalie Mons. Elle le rappelle : “Nous avons tous le devoir de former des jeunes qui vont changer plusieurs fois de métier tout au long de leur vie.” ●



Compétences

(savoir-faire)

Culture d'entreprise

(mise en situation de ces savoirs en contexte professionnel)

“Nous avons tous le devoir de former des jeunes qui vont changer plusieurs fois de métier tout au long de leur vie”

Nathalie Mons
présidente du Conseil national du système scolaire

À 38 ans, Stéphanie Pernod-Beaudon est la benjamine des vice-présidents régionaux. En charge de la formation et de l'apprentissage de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes présidée par Laurent Wauquiez, elle concentre son action sur l'emploi.

Nicolas Deguerry

STÉPHANIE PERNOD-BEAUDON

VEUT METTRE LA FORMATION AU SERVICE DES ENTREPRISES

L'entretien a lieu au Conseil régional d'Auvergne-Rhône-Alpes, le jour du vote du budget. Vice-présidente de la deuxième Région de France mais aussi députée, elle paraît moins débordée qu'organisée, jonglant entre ses agendas avec le plaisir de servir ses concitoyens.

Ses convictions ? À l'autorité, la responsabilité, l'éducation et la place de la famille dans la société, elle ajoute la liberté économique qu'elle tient à distinguer d'un libéralisme sans règles.

À l'aise dans ses habits de représentante du peuple, elle dit sa conception de la politique : "Être capable de faire des concessions pour aboutir, sans se renier." En tant qu'élue régionale, elle plaide pour une décentralisation toujours plus profonde, estimant même inutile l'existence d'un ministre de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage : "À quoi sert la formation ? À trouver un emploi ! Et pour cela, il faut être sur le territoire", insiste-t-elle.

À la recherche du consensus

De ses débuts professionnels en tant qu'enseignante de philosophie, elle garde le goût de l'argumentation. Affirmant rechercher le consensus pour avancer dans l'intérêt même des bénéficiaires de l'action publique, elle détonne avec

bio

2001
conseillère
municipale
d'Hauteville-
Lompnes (Ain)

2010
conseillère
régionale de
Rhône-Alpes puis
d'Auvergne-
Rhône-Alpes

janvier 2016
vice-présidente
d'Auvergne-
Rhône-Alpes,
déléguée
à la formation
professionnelle et
à l'apprentissage

juin 2016
députée de la
3^e circonscription
de l'Ain

la communication volontiers provocante de la nouvelle mandature. Quand Laurent Wauquiez salue l'adoption d'un dispositif favorisant l'accès à la formation des allocataires du RSA en déclarant "siffler la fin de la récré", elle insiste sur l'opportunité de mieux accompagner vers l'emploi. "Le style Wauquiez est plus direct mais sur le fond, j'ai 12 départements sur 12 qui ont signé, dont trois socialistes, cela veut bien dire que l'on s'y retrouve..."

Partageant avec la vice-présidente des origines dans le Haut-Bugey, le conseiller régional de l'opposition Philippe Reynaud hésite à utiliser l'imparfait pour confirmer : président de la commission formation tout au long de la vie sous Jean-Jack Queyranne, il décrit une personnalité très ouverte et passionnée par ses dossiers, au point de l'avoir alors associée à tous les groupes de travail. "Elle est très ferme dans ses positions mais c'est vraiment quelqu'un avec qui on peut discuter."

Une couronne de lauriers qui s'orne aujourd'hui de quelques épines, non sans préciser qu'il fait la différence entre sa personne et sa fonction. "Il n'y a que Laurent Wauquiez qui décide, estime-t-il, Stéphanie Pernod-Beaudon a des moyens, mais moins de liberté et d'initiative qu'elle n'en avait dans le mandat précédent."



Reste que la différence de forme ne semble pas créer d'état d'âme sur le fond chez la principale intéressée. Décrivant "un vrai président, qui dirige", elle assume parfaitement les premiers mois d'une mandature placée sous le signe de la rupture.

Un nouveau contrat de plan d'ici juin

Seule Région à n'avoir pas rejoint le plan 500 000, la vice-présidente se dit convaincue que l'objectif gouvernemental n'était pas l'emploi mais le nombre de formations dispensées. Et préfère promouvoir la contractualisation avec les entreprises et les organismes de formation. Après avoir mis fin aux contrats territoriaux emploi-formation, elle souligne vouloir éclairer la décision publique en déployant dans



Le sens de la formation est dans l'emploi"

chaque département des techniciens à la fois chargés de contrôler les centres de formation et de remonter les besoins. Indiquant vouloir désormais appliquer des critères d'évaluation et de performance à tous les dispositifs, elle dit aussi son souci de placer l'administration au service des personnes.

Ses priorités ? Financer des formations liées aux bassins d'emploi en visant des taux d'insertion de plus de 60 %, maintenir l'ensemble des formations agricoles, déployer des dispositifs "à la carte" au plus près des besoins des entreprises. Sans oublier l'apprentissage, objet d'une vaste consultation régionale et autre priorité du président Wauquiez, avec l'objectif annoncé d'augmenter le nombre d'apprentis.

Alors qu'elle promet un nouveau contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP) et service public régional de l'orientation (SPRO) pour la mi-2017, elle esquisse ce qu'elle aimerait avoir accompli au terme de ce mandat : que le grand public acquiert une meilleure connaissance des dispositifs de formation tout au long de la vie, que l'apprentissage se développe dans l'intérêt bien compris des entreprises et des jeunes et, enfin, que l'on parvienne à simplifier l'univers de la formation professionnelle pour le rendre aux bénéficiaires. ●



SUR LE WEB

La qualité en formation

Rencontres professionnelles du Cafoc de Nantes

Suite à la loi du 5 mars 2014 et aux nouvelles dispositions relatives au contrôle de la qualité des formations (décret du 30 juin 2015), cette rencontre a apporté des réponses aux questions suivantes : "Quelles interprétations peuvent être faites du décret ? Quels processus vont-êtr mis en œuvre par les Opcas et les Opacif ? Du côté des organismes de formation, quelles conséquences ?"

+ D'INFOS

Les vidéos de la rencontre sont en ligne sur le site Acteurs FPC : www.actorsfpc.paysdelaloire.fr/index.php/evenements/les-actes-des-rencontres/194-rencontres-professionnelle-la-qualite-en-formation



Christine Paolini
Éditions Gereso,
nouvelle édition 2017

PUBLICATION

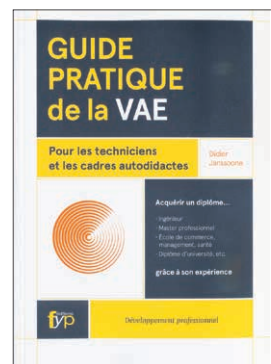
Tous formateurs !

Partager son savoir-faire au quotidien

Former, "c'est un véritable métier qui requiert une grande maîtrise. Et pourtant, chacun s'est un jour trouvé en position de formateur pour essayer de transmettre son propre savoir". Ce guide propose des clés pour gérer les situations de formation, en groupe ou en face à face, dans un apprentissage "classique" ou pas. Conseils : bienveillance, respect mutuel, liberté d'expression, etc.

+ D'INFOS

www.gereso.com



Didier Janssoone
Éditions Fyp, 2017

PUBLICATION

Guide pratique de la VAE

Pour les techniciens et les cadres autodidactes

Ce guide pratique invite à se lancer dans une démarche de VAE afin d'évoluer, de faire reconnaître une compétence particulière, de rester employable ou de retrouver un emploi. Il propose une méthodologie et accompagne le candidat durant toutes les étapes de la validation. Il est également tourné vers les professionnels de la formation en entreprise (tuteurs, responsables RH, etc.), les acteurs de l'orientation (conseillers d'orientation, Pôle emploi), les formateurs (Cési, Cnam, Cned, etc.), les chefs d'entreprise et les managers de terrain.

+ D'INFOS

www.fypeditions.com



SUR LE WEB

Interview de Carine Chevrier

déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, janvier 2017

Interview sur le site CPFormation (site d'information sur la réforme de la formation professionnelle et le compte personnel de formation, édité par l'organisme de formation privé Linguéo) de Carine Chevrier, qui aborde la question de la qualité de la formation.

+ D'INFOS

www.cpformation.com/interview-de-carine-chevrier-deleguee-generale-de-la-dgef



Inscrivez-vous aux rendez-vous d'actualité

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

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-inffo.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

*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