

P.02

ÉvénementNÉGOCIATION ASSURANCE-
CHÔMAGE : UN ABONDEMENT
POUR LE CPF DES SENIORS

P.26

StratégieLES 50 ANS DES CENTRES DE
FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DE PROMOTION AGRICOLE

P.30

PortraitANDRÉ CHAUVET, PRATICIEN
DE TERRAIN, CHERCHEUR,
FORMATEUR ET CONSULTANT

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 920 • Du 15 au 30 avril 2017 www.centre-info.fr

Le 20 mars dernier sur le plateau de TFI, les cinq candidats retenus pour leur avance concordante dans les enquêtes d'opinion. De gauche à droite, François Fillon, Emmanuel Macron, Jean-Luc Mélenchon, Marine Le Pen, Benoît Hamon.

P.9 *À la une*

Élection présidentielle

CAP SUR L'ALTERNANCE

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



édition
2017

FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue

www.droit-de-la-formation.fr



Publicité

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

Sommaire



P.3



P.19



P.23



P.24



P.26



P.31

p. 2 **L'événement**
Un abondement pour le compte personnel de formation des demandeurs d'emploi seniors

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Élection présidentielle : une nouvelle page à écrire pour la formation professionnelle

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Le portail numérique des droits sociaux
Savoir-agir
Quelles compétences pour les emplois de demain ?
Législation
Contrat de professionnalisation : réalité des formations organisées par l'entreprise en interne

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Innovation**
Le microlearning pour répondre aux besoins des apprenants connectés

p. 26 **Stratégie**
Les centres de formation professionnelle et de promotion agricole fêtent leurs 50 ans

p. 28 **Enquête**
La Fondation Bolloré soutient la réinsertion des "accidentés de la vie"

p. 30 **Portrait**
André Chauvet, citoyen chercheur, formateur et consultant

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

En deux MOTS

Alternance

2017, année d'alternance. À plus d'un titre, peut-être. Politiquement, le président sortant ayant choisi de ne pas se représenter. Mais aussi en termes de formation, tant la plupart des candidats mettent fortement l'accent sur l'apprentissage (lire pages 9 à 14). Faut-il se féliciter du caractère transversal de cette thématique ? Assurément, répond l'expert Jean-Pierre Willems : "D'abord parce que l'alternance est une manière de prendre en compte l'approche systémique : c'est de l'emploi, de l'entrée sur le marché du travail, du recrutement, de la formation, de la gestion des ressources humaines. Et parce que l'alternance est aujourd'hui la modalité pédagogique la plus efficiente."

Cinquante

Les centres de formation professionnelle et de promotion agricole célèbrent leurs 50 ans ! Créés par une loi du 3 décembre 1966, les CFPPA visaient alors à accompagner l'agriculture dans son entrée dans la modernité. En un demi-siècle, l'offre de formation s'est considérablement étoffée. "Même si les CFPPA restent sur leur cœur de métier, l'offre s'est élargie à des secteurs connexes : forêt, aménagement paysager, services aux personnes, services aux territoires, tourisme, agroalimentaire, commerce, agroéquipement... Avec également une plus grande proportion de formations d'adaptation à l'emploi", explique Thierry Langoët, directeur adjoint d'AgroSup Dijon et directeur d'Éduter, un institut de recherche-développement et d'appui au système éducatif agricole (lire pages 26 et 27).

La rédaction

à suivre...



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



est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédaction** : Benjamin d'Alquerre, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin
• **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Foye • **Ont collaboré** : Françoise Gérard, Aurélie Gerlach, Mariette Kammerer, 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

CONVENTION ASSURANCE-CHÔMAGE

UN ABONDEMENT POUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS

Les organisations patronales et syndicales, CGT exceptée, se sont accordées sur la nouvelle convention Unedic, qui organise les modalités d'application du régime d'assurance-chômage. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sera mobilisé pour alimenter les comptes personnels de formation des demandeurs d'emploi de 50 à 55 ans.

Benjamin d'Algerre



L'IMAGE

Lors de la séance de négociation sur l'assurance-chômage du 14 mars dernier.

La négociation de la nouvelle convention Unedic avait pour objet d'équilibrer les comptes 2017 de l'assurance-chômage. L'économie finale devrait être de 891 millions d'euros, auxquels s'ajoutent 270 millions de recettes supplémentaires pour l'année en cours grâce à une contribution supplémentaire de 0,05 % sur les entreprises consentie par la partie patronale.

Au nombre des propositions étudiées figuraient le déplacement du curseur d'entrée des demandeurs d'emploi âgés dans la filière senior, en contrepartie d'un élargissement des droits à la formation (pour entamer une reconversion professionnelle) et un accès étendu aux allocations de retour à l'emploi-formation (Aref). En début de négociation, les employeurs, Medef en tête, avaient placé ce curseur à 59 ans, arguant du recul généralisé du départ à la retraite.



Lors de la séance de négociation sur l'assurance-chômage du 14 mars dernier.



En 2017, cette aide au CPF prendra la forme d'appels à projets du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Inacceptable pour la partie syndicale. Au terme de ces quatre séances de discussions, ils ont accepté que l'âge minimal nécessaire pour bénéficier d'au moins trente mois d'indemnisation soit fixé à 52 ans.

Ainsi, selon le nouveau calcul, les demandeurs d'emploi âgés de 50 à 52 ans lors de leur entrée dans un cycle de chômage disposeront de vingt-quatre mois d'indemnisation et de 500 heures créditées sur leur CPF.

La durée d'indemnisation passe à trente mois pour les 53-54 ans qui pourront, en outre, percevoir l'Aref durant six mois en plus des 500 heures de CPF. Quant aux plus de 55 ans, ils bénéficieront de trente-six mois d'indemnisation et d'autant d'affiliation à l'Aref. En revanche, ils perdront le bénéfice des abondements supplémentaires.

500 heures avec accompagnement

C'est au Fonds paritaire que reviendra la responsabilité de ces abondements supplémentaires. Aucune contribution supplémentaire des entreprises ne devrait être instaurée pour renforcer les ressources du FPSPP. "En 2017, cette aide au CPF prendra la forme d'appels à projets du Fonds paritaire", explique Jean-Michel Pottier, vice-président de la CPME. Une discussion ultérieure entre partenaires sociaux devra établir les modalités de continuité de ces financements.

Les seniors bénéficiaires de ces 500 heures seront accompagnés par les opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) lors de leur parcours formation. Un demandeur d'emploi ne pourra y faire appel qu'une seule fois dans son parcours professionnel.

24 MOIS D'INDEMNISATION ET 500 HEURES CRÉDITÉES SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.

Le texte pose également la volonté des partenaires sociaux de réduire sensiblement la durée entre l'inscription au chômage et l'entrée en formation. S'il n'appartient pas à une négociation interprofessionnelle d'en décider les modalités, syndicats et patronat appellent à l'ouverture de discussions entre l'ensemble des acteurs impliqués dans la formation, en vue de la négociation d'un avenant à la convention État-Unedic-Pôle emploi de 2014 visant à limiter à trois mois le délai moyen d'entrée en formation après inscription.

Le risque majeur : le chômage de longue durée

"Au-delà de 55 ans, le taux de chômage des seniors ne s'éloigne pas de la moyenne nationale. Ce qui change, c'est le risque de chômage de longue durée", a souligné le président de l'Union des industries et métiers de la métallurgie, Alexandre Saubot, lors d'une rencontre avec l'association Réalité du dialogue social, le 30 mars.

"La philosophie de l'assurance-chômage, c'est d'accorder une sécurité durant la transition entre deux emplois, a indiqué chef de file de la délégation patronale. Or, quand on est au chômage depuis trois ans, ce n'est plus une transition, et l'État doit reprendre son rôle." ●



“Choc de simplification” PRIORITÉ AUX JEUNES LES PLUS FRAGILES

Lancé au cours de la première année du quinquennat, le “choc de simplification” continue de se déployer. 83 nouvelles mesures étaient présentées le 23 mars à l'Élysée. Premiers bénéficiaires : les jeunes.

Les priorités sont au nombre de trois : favoriser l'accès à l'autonomie des jeunes, permettre à chacun de se former de manière continue pour évoluer, se réorienter ou trouver un emploi, et, enfin, améliorer l'insertion et l'accès aux droits des personnes en situation de handicap. Pour éviter l'effet de seuil que représente l'atteinte de la majorité, les jeunes seront systématiquement informés sur le droit à l'accompagnement dans le cadre du parcours contractualisé d'accès à l'emploi



Le 22 mars au ministère du Travail, remise du rapport “Pour un choc de simplification en faveur de la jeunesse” de Célia Vérot, conseillère d'État, et Antoine Dulin, vice-président du Cese.

et à l'autonomie (Pacea). Pour ceux placés sous main de justice, 50 postes de référents-justice vont être créés au sein des Missions locales. L'accent est également mis sur les plateformes de suivi et d'appui aux jeunes en situation de décrochage scolaire (PSAD), pour la construction de leur parcours de retour en formation ou d'insertion professionnelle. Un programme d'“inclusion

numérique” sera déployé au troisième trimestre au sein même des dispositifs d'insertion professionnelle. Occasion de rappeler le nouveau rôle de Pôle emploi en matière d'“autonomisation digitale” de son public.

+ D'INFOS

www.gouvernement.fr
www.modernisation.gouv.fr



Afpa LE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Yves Barou a été nommé président du conseil d'administration de l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) par décret du 31 mars. Il était auparavant président de l'association Afpa, depuis 2012.



Yves Barou, président du conseil d'administration de l'Afpa.

Polytechnicien et docteur en économie, Yves Barou a notamment été directeur adjoint au cabinet de Martine Aubry (ministre de l'Emploi) de 1998 à 2000, où il a travaillé à la loi formation de janvier 2000. Il a par ailleurs été DRH de Rhône-Poulenc et directeur général adjoint du groupe Thales. Avec plus de

150 000 personnes formées en 2016, dont 100 000 demandeurs d'emploi, l'Afpa est le premier organisme de formation professionnelle en Europe.

+ D'INFOS

www.afpa.fr

Garantie jeunes UNE ÉVALUATION QUANTITATIVE

L'étude des effets de la garantie jeunes sur les parcours était l'objet d'une conférence du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) organisée le 31 mars au Cnam, à Paris.

Le public de la garantie jeunes est âgé de 22 ans en moyenne, d'un niveau de formation faible et de conditions de vie parfois très précaires. Les effets apparaissent positifs : près de quatorze mois après l'entrée en garantie jeunes, + 4,6 points sur le taux d'emploi durable.

La socio-économiste Carole Tuchsirer (CEET) a insisté sur l'intérêt de l'accompagnement collectif, de l'allocation monétaire versée et de la médiation active. Elle a plaidé pour une nouvelle forme d'expérimentation qui intègre mieux la dimension territoriale, à l'instar de “Territoires zéro chômeur”.

+ D'INFOS

www.cce-recherche.fr

Branche des organismes de formation UN NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATIONS

Après plusieurs années de réflexion puis de négociations paritaires, la branche des organismes de formation vient de signer un accord révisant le système de classifications.

Il vise à prendre en compte les mutations des métiers des organismes de formation. Confortés par les travaux de l'observatoire de la branche, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode mettant les compétences mobilisées dans l'emploi “au cœur du système”, pour des classifications “plus dynamiques et adaptées aux missions” des salariés. La détermination des classifications se fait selon neuf “critères classants” : autonomie, management, relationnel, ampleur des connaissances, complexité et savoir-faire professionnel, impact, responsabilité juridique et “interfilière”. Chacun définit les compétences qu'exige l'emploi occupé. Afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans cet important changement, un guide pratique est à ce jour en cours d'élaboration. Selon Éric Parquet, président de la Commission paritaire nationale de négociation (CPNN) et vice-président

Éric Parquet président de la Commission paritaire nationale de négociation (CPNN) et vice-président de la Fédération de la formation professionnelle.



de la Fédération de la formation professionnelle, “il s'agit là d'un accord majeur, augurant des négociations paritaires basées sur une nouvelle génération de classifications”. Pour la vice-présidente de la CPNN, Martine Gourdin (CFTC), “ce nouveau système offre davantage de souplesse et d'ouverture pour négocier les salaires, même et surtout s'il n'y a pas de représentation du personnel dans l'entreprise”. Une étude est actuellement en cours, demandée par l'Observatoire des métiers. Un référentiel des compétences métiers de la branche offrira aux employeurs et aux salariés dans cet important changement, un guide pratique est à ce jour en cours d'élaboration. Selon Éric Parquet, président de la Commission paritaire nationale de négociation (CPNN) et vice-président

+ D'INFOS www.ffp.org

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

MASTERS ELIGIBLES AU CPF (POUR CERTAINS PUBLICS)

UNIVERSITÉ TOURS

UNIVERSITÉ FRANÇOIS-RABELAIS TOURS

L'université de Tours s'est engagée dans une démarche qualité depuis 2015 en vue de l'obtention d'une certification inscrite sur la liste du CNEFOP.

Master 2 IFAC
Ingénierie et Fonctions d'Accompagnement en Formation

Public

- Professionnels en exercice : accompagnateurs de bilan, de VAE, conseillers professionnels, conseillers emploi-formation, etc.

Objectifs

- Assurer l'accompagnement coopératif de l'accueil, de la reconnaissance des acquis, de l'orientation, du bilan et du suivi
- Adapter des démarches d'identification des étapes et processus de construction de soi dans les axes personnels et professionnels...

Formation courte - 12 jours (Modules du Master IFAC)

L'accompagnement en VAE, explicitation de l'expérience et reconnaissance des acquis

Master 2 SIFA
Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes

Public

- Professionnels en exercice : responsables de formation, ingénieurs pédagogiques, formateurs, tuteurs, cadres de santé, consultants-formateurs, responsables RH, etc.

Objectifs

- Savoir conduire une analyse stratégique sur les questions de formation, de professionnalisation et du développement
- Savoir développer des projets et animer des partenariats dans le cadre de la formation tout au long de la vie...

NOUVEAU

Public

Toutes professions nécessitant l'écoute de l'autre, dans divers champs :

- la formation d'adultes, formation de formateurs, d'accompagnateurs, l'enseignement et la formation d'enseignants, le recrutement et l'animation.

Objectifs

- Accompagner la compréhension, par l'expérience, des enjeux et usages des approches biographiques dans le champ de la formation des adultes

www.formation-continue.univ-tours.fr

Tél : 02 47 36 81 31
formation-continue@univ-tours.fr

Formation Continue Université François-Rabelais de Tours
60 rue du Plat d'Étain - BP 12050
37020 TOURS Cedex 1



Étude européenne du Cedefop LA FRANCE EN TÊTE POUR LA PARTICIPATION DES ADULTES À LA FORMATION

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) a mis à jour son étude comparative des systèmes de formation professionnelle initiale et continue de tous les pays de l'Union européenne.

Elle est fondée sur 36 indicateurs quantitatifs. Le système français réalise un indice de 174, c'est-à-dire de 74 % au-dessus de la moyenne européenne, en ce qui concerne la participation des adultes à la formation professionnelle tout au long de la vie. Un résultat supérieur à celui de l'Allemagne. Les bons résultats concernent

également l'accès des bas niveaux de qualification (indice 179), des chômeurs (indice 155) et des seniors (indice 201) à la formation. L'indicateur concernant le financement accordé par les entreprises à la formation professionnelle situe la France au premier rang, loin devant tous les autres pays, avec un indice deux fois supérieur à la moyenne (indice 200). En revanche, l'étude pointe pour la France un nombre important de personnes n'ayant pas pu accéder à une formation souhaitée (145) et une faible part de la formation sur le lieu de travail (70).



Le directeur du Cedefop, James Calleja.

D'INFOS
www.cedefop.europa.eu/fr

En vue



MARIE-CHRISTINE OGHLY
présidente de l'association Femmes chefs d'entreprise mondiales

Pour la première fois, une femme chef d'entreprise française est élue présidente mondiale de l'association Femmes chefs d'entreprise mondiales (FCEM). Marie-Christine Oghly, présidente de EnginSoft (études et vente de logiciels), prend la tête de la plus ancienne organisation de femmes chefs d'entreprise dans le monde, qui compte près de 5 millions de membres dans 120 pays.

LUDOVIC ABIVEN
directeur général de l'Agence du service civique



Il a pris ses fonctions le 27 mars dernier, succédant à Hélène Paoletti. L'Agence du service civique est présidée par Yannick Blanc, également haut-commissaire à l'engagement civique depuis juin 2016. Diplômé de l'École des officiers du Commissariat de la marine, il est spécialiste en gestion et en pilotage logistique. En 2012, il était affecté à la Direction du budget comme adjoint au chef de bureau emploi-formation, avant de rejoindre en 2014 le ministère de l'Économie comme chef de bureau "Services pour la performance compétitive".

NE LAISSEZ PLUS LES CONTRAINTES RÉGLEMENTAIRES NUIRE À VOTRE PRODUCTIVITÉ !

✓ **Datadock** ✓ **BPF 2017**

Des logiciels de gestion dédiés à votre métier

Organisme de Formation Enseignement Supérieur Université d'Entreprise-RH Organisme Collecteur

VAL Software valsoftware.com

Publicité



Printemps des Universités d'entreprise LA FORMATION, INDISSOCIABLE DE LA COMPÉTITIVITÉ

Au 2^e Printemps des Universités d'entreprise.



Comment corréler développement des compétences et orientations stratégiques de l'entreprise ? Une question posée au 2^e Printemps des Universités d'entreprise, organisé à Paris le 28 mars. Avec notamment le témoignage de Capgemini, qui emploie 200 000 collaborateurs, dont 100 000 en France : les DRH de chaque "business unit" définissent leurs besoins en formation à court terme, et les directeurs techniques s'occupent des contenus. Chez Axa, le plan de développement des compétences est fortement lié aux besoins : "Il faut que le métier soit demandeur de l'acte de formation", indique Éric Blanc-Chaudier, le directeur formation. Les équipes dédiées à la formation ont développé des formats courts, inscrits dans le quotidien des collaborateurs, qui sont aiguillés vers des modules adaptés, après avoir répondu à une série de questions. Au Crédit Mutuel Arkéa, 5 % de la masse salariale est dédiée à la formation, avec une attention forte portée sur l'émergence des concurrents agiles.

D'INFOS www.u-spring.fr

Prospective sur les métiers et les qualifications LE PROCHAIN EXERCICE FRANÇAIS SE PRÉPARE

France Stratégie et la Dares (Direction des statistiques du ministère du Travail) lancent la préparation du prochain exercice de prospective nationale des métiers et qualifications, pour fin 2017. Afin d'alimenter cette réflexion, les deux institutions organisaient le 28 mars dernier un séminaire international avec pour objet le partage de pratiques et d'expériences. Depuis la fin des années 1990, ces exercices de prospective sur les métiers et les qualifications (PMQ) sont menés afin d'examiner les évolutions des ressources en main-d'œuvre et des emplois par métier. En 2015, les deux institutions ont ainsi publié le rapport "Les Métiers en 2022".

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

À venir

COMMENT REPENSER LES LIENS ENTRE TRAVAIL ET FORMATION ?

25 avril, sur le web

Dans le cadre des amphis-débats de l'UODC (Université ouverte des compétences), intervention du sociologue Yves Lichtenberger, professeur émérite à l'Université Paris-Est.

www.uodc.fr/les-amphis-debats

BIENNALE DE LA FORMATION, DU CONSEIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

27 avril à Paris

Organisée par la Chambre syndicale des formateurs consultants. Au programme, quatre ateliers (Qualité, Déontologie, Numérique et Avenir du travail indépendant et/ou autonome) et deux tables rondes (sur les transformations des entreprises et de leurs besoins en compétences et le regard des institutionnels sur ces évolutions).

www.weezevent.com/biennale-csfc

L'UBÉRISATION DE LA FORMATION : TOUS APPRENANTS, TOUS FORMATEURS ?

27 avril à Paris

Jeudi de l'Afref (Association française de réflexion et d'échange sur la formation). Uber, application mobile née en 2009, met en contact les utilisateurs et les conducteurs de véhicules. Près de dix ans plus tard, ce changement de modèle économique radical, né de l'économie du partage et des possibilités offertes par le numérique, touche tous les métiers, y compris ceux du secteur de la formation continue.

<http://fr.afref.org>

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez dès maintenant votre espace publicitaire dans INFFO FORMATION

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

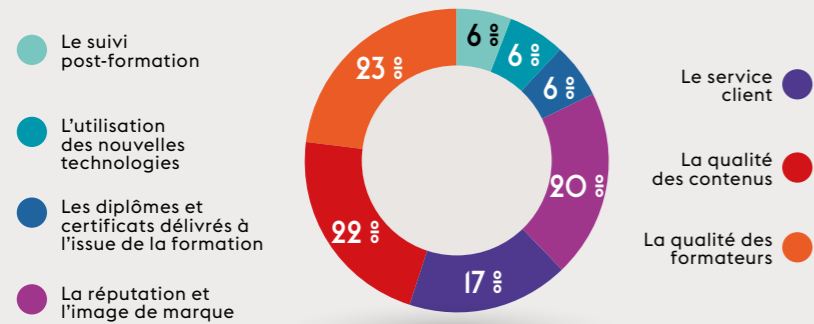


LA PAROLE AUX ORGANISMES DE FORMATION ET À LEURS UTILISATEURS

TopFormation est un comparateur en ligne. Il vient de rendre publique une enquête menée en janvier auprès de 200 organismes de formation et de plus de 100 acheteurs de formation d'entreprises françaises : les méthodes pédagogiques et de prospection des uns, les habitudes et les préférences des autres.

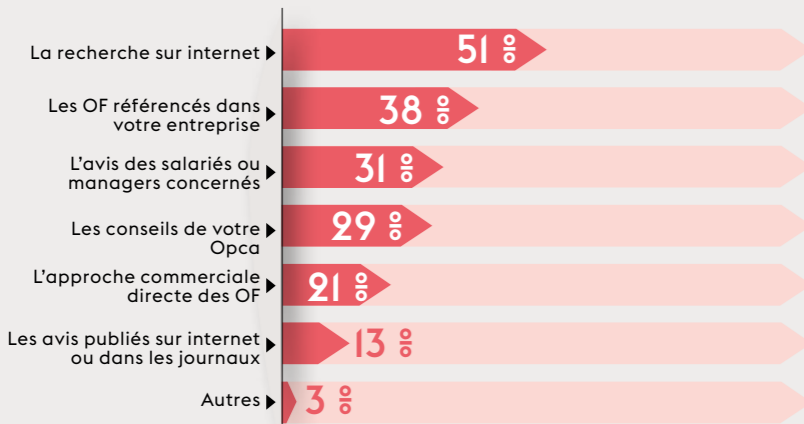
Source : www.topformation.fr

QUELS SONT LES PRINCIPAUX FACTEURS DE SUCCÈS POUR UN ORGANISME DE FORMATION ?



22%
DES ORGANISMES PROSPECTENT DE NOUVEAUX CLIENTS PAR MAILING (PRINCIPALE MÉTHODE, PRESQUE RATTRAPÉE PAR LES RÉSEAUX SOCIAUX, 21%).

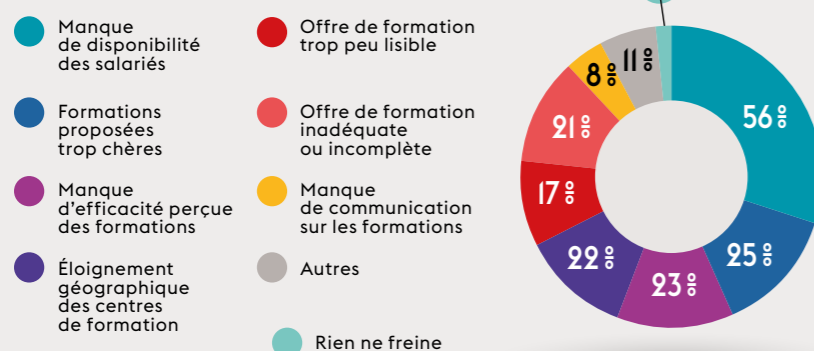
POUR IDENTIFIER LES BONS ORGANISMES DE FORMATION, VOUS UTILISEZ PLUTÔT...



62%
DES UTILISATEURS FONT APPEL À LEUR RÉSEAU PROFESSIONNEL POUR CHOISIR UN ORGANISME DE FORMATION.



QU'EST-CE QUI FREINE AUJOURD'HUI VOTRE RECOURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?



LES SALARIÉS PARTICIPENT AU PROCESSUS D'ACHAT DE FORMATION DANS SEULEMENT



25%
DES CAS.



Élection présidentielle

CAP SUR L'ALTERNANCE

Dans une semaine, le 23 avril, aura lieu de premier tour de l'élection présidentielle 2017. La thématique de la formation professionnelle a été présente dans le débat, parfois de façon négative ("32 milliards", "opacité", "inefficacité", etc.), parfois, et heureusement, plutôt sous l'angle des propositions et des solutions constructives. Le mot "apprentissage" a beaucoup été prononcé, et aussi le mot "réforme", déjà.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Une synthèse des propositions de cinq candidats "majeurs"

Des recommandations de la "société civile"

Une analyse invitant à s'orienter "solution"

LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU CŒUR DES PROGRAMMES

Quelles sont les propositions formation des cinq candidats qui figurent durablement en tête des intentions de vote pour à l'élection présidentielle de 2017 ? En voici une synthèse.

Benjamin d'Alguerre, Philippe Grandin et François Boltz

La promotion de l'alternance et de l'apprentissage figure en bonne place des propositions des candidats : aucun programme ne fait l'impasse sur cette voie d'insertion dans l'emploi. Mais au sujet de la gouvernance du système de formation professionnelle, voire de ses orientations, les avis divergent nettement.

François Fillon mise sur l'apprentissage

Le candidat issu de la primaire de la droite et du centre, François Fillon, a fait de la lutte contre le décrochage professionnel des jeunes l'une de ses priorités. Il souhaite notamment confier la gestion des lycées professionnels aux Régions, qui seront chargées d'adapter, en lien étroit avec les branches, les formations définies à l'échelle nationale pour qu'elles s'adaptent mieux à la réalité des bassins d'emploi.

L'instance régionale serait responsable des financements en complément de la taxe d'apprentissage, et verserait les subventions d'équilibre aux CFA. À ce pilotage régional, répondrait une commission nationale placée sous la tutelle de l'Éducation nationale et réunissant également les branches professionnelles et les partenaires sociaux, chargée de la définition des référentiels de formation et de leur certification. Le candidat souhaite par ailleurs supprimer les emplois



Jean-Luc Mélenchon



Benoît Hamon

d'avenir et les contrats de génération, qui coûtent 1,4 milliard d'euros par an au budget de l'État, et de réorienter intégralement ces sommes vers l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Benoît Hamon conservera le compte personnel d'activité

Le candidat issu de la primaire citoyenne de la gauche, Benoît Hamon, souhaite la création d'un Observatoire des métiers de demain qui rassemblerait les partenaires sociaux et les acteurs de la formation pour anticiper les besoins en formation.

De la loi El Khomri qu'il entend abroger, il conserverait néanmoins le CPA et la garantie jeunes en les articulant avec son projet-phare, le revenu universel. Sa mise en œuvre se ferait par étapes

LES MOTS-CLÉS "FORMATION" DES PROGRAMMES

Régions
Branches
Partenaires sociaux
Bassins d'emploi
Gouvernance des fonds
Conférence sociale

Professionalisation
Apprentissage
Revenu universel
Plan de formation
Offre de formation
Bilan de compétences
Filières d'excellence
Seconde chance
Validation des acquis de l'expérience

Refonte du système
Observatoire des métiers
Caisse de sécurité professionnelle
Sécurité sociale professionnelle
Droit à la qualification
Sécurité professionnelle nouvelle



Emmanuel Macron



François Fillon



Marine Le Pen

et passerait par une généralisation et une revalorisation des minima sociaux existants, avant de les ouvrir aux 18-25 ans. En troisième lieu, en fin de quinquennat, les partenaires sociaux, mais aussi des citoyens tirés au sort, participeraient à une grande conférence sociale et citoyenne sur l'avenir de la protection sociale, le statut de l'actif et des droits qui y sont attachés. Le cas du CPA sera évoqué à ce moment-là. Par ailleurs, le candidat souhaite voir se développer le rôle des Universités dans la conception de l'offre de formation, et entend assouplir le processus de validation des acquis de l'expérience, jugé décourageant.

Marine Le Pen veut un développement massif de l'alternance

La candidate du Rassemblement Bleu Marine entend revaloriser le travail par l'établissement

de "filières professionnelles d'excellence" qui verraient la suppression du collège unique et la généralisation de l'apprentissage dès 14 ans. Une configuration qui s'accompagnerait du développement des lycées professionnels et technologiques "de la seconde chance" pour permettre aux décrocheurs de revenir dans le système scolaire. Les établissements de l'enseignement supérieur auraient l'obligation de trouver eux-mêmes des stages à leurs étudiants.

La candidate prévoit la création d'un "dispositif premier emploi" visant à exonérer de charges durant deux ans la première embauche d'un jeune de moins de 21 ans par une entreprise, ainsi que l'extension du service militaire adapté (SMA, pour l'instant réservé à l'outre-mer) à la métropole. Mais c'est surtout le développement massif de l'alternance qui est mis en avant comme



La grille du Palais de l'Élysée.



Le bureau du président de la République, au Palais de l'Élysée.

●●● levier majeur contre le chômage des jeunes. Une alternance qui concernerait aussi bien les contrats d'apprentissage que de professionnalisation, l'artisanat, le secteur public et le privé pour rendre la formation professionnelle plus efficace et moins coûteuse.

Emmanuel Macron annonce une grande réforme de la formation

Emmanuel Macron, le candidat du mouvement En marche !, a inscrit la refonte complète du système de formation professionnelle comme l'un des axes majeurs de son programme : "Ce que je propose, c'est une sécurité professionnelle nouvelle assorti de nouveaux droits à la formation et à la qualification."

Un "grand plan de formation" bénéficierait à un million de jeunes sans qualification et à autant de demandeurs d'emploi. La majeure partie des contributions des entreprises pour la formation sera convertie en droits individuels pour les actifs qui pourront directement les mobiliser pour acheter les prestations de leur choix auprès d'un opérateur, sans passer par l'intermédiaire d'un prescripteur. Les publics les plus éloignés de l'emploi bénéficieraient d'aides supplémentaires pour accéder au bilan de compétences ou à la formation. Emmanuel Macron prévoit de réduire considérablement la part des partenaires sociaux dans la gouvernance des fonds de la formation. Par ailleurs, l'Unedic serait gérée directement par

l'État et son champ étendu aux indépendants, libéraux et chefs d'entreprise qui disposeraient d'un bilan de compétences.

Jean-Luc Mélenchon veut fonder une "sécurité sociale professionnelle"

Le programme de la France insoumise de Jean-Luc Mélenchon met l'accent sur les recrutements et les rémunérations dans l'Éducation nationale. Il veut que les enseignements techniques, professionnels et généraux soient d'égale qualité. Il souhaite par ailleurs la création d'une Caisse de sécurité professionnelle pour lutter contre la précarité des parcours, avec garantie de salaire (continuité de revenu tout au long de la vie), droit à la formation, rôle accru des qualifications.

Les périodes de non-emploi, de formation et de retrait d'activité auraient vocation à être prises en charge par cette "sécurité sociale professionnelle". Constatant la déqualification des diplômés, le candidat veut développer et reconnaître la qualification du travail, faire en sorte que la formation professionnelle continue relève du service public, en engageant des plans de formation en appui aux politiques de développement économique dans les énergies nouvelles, le ferroutage, et notamment les secteurs industriels à relocaliser. La défense du cadre national des diplômés est revendiquée, ainsi que la validation de toutes les années d'études dans les conventions collectives. ●

ASSOCIATIONS ET RÉSEAUX S'INVITENT DANS LA CAMPAGNE

Les associations qui opèrent dans le champ de la formation sont, à l'image de toute la société civile, très impliquées dans le débat de la présidentielle, et multiplient les propositions. En voici cinq exemples, inévitablement parcellaires.

Benjamin d'Algerre, Philippe Grandin et François Boltz

De quoi rêvent les alternants pour leur avenir et celui du pays ? Depuis janvier, ils ont été presque 6 000 à se pencher sur la question. Épaulés par l'Anaf, l'Association nationale des apprentis de France, ils ont émis dix "propositions citoyennes" soumises aux équipes de campagne. Ils souhaitent une politique de primes pour les entreprises employeuses, et suggèrent de faciliter les changements d'orientation en cours de cursus. Les apprentis réclament une approche plus individualisée, à travers un accompagnement renforcé pour les alternants en difficulté.

Financement de l'apprentissage

La Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDéfi) a, elle, émis cinq propositions aux candidats. Y figure le développement de la formation d'ingénieur par l'apprentissage. Elle juge indispensable de diversifier le mode de recrutement et de formation des élèves ingénieurs, mais aussi de répondre aux besoins des entreprises (y compris les PME) en optimisant l'employabilité des diplômés. La CDéfi demande aussi un financement au coût réel des formations par apprentissage. Avec une généralisation des outils de transparence sur les coûts réels et l'implication accrue des Régions.

L'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) a interrogé ses adhérents au début de cette année. L'étude "Présidentielles 2017, les DRH prennent la parole" indique que les trois sujets qui devraient à leurs yeux être prioritaires sont l'insertion professionnelle des jeunes,



Des militants lors d'un meeting de ces élections présidentielles, ici avec Emmanuel Macron à Clermont-Ferrand le 7 janvier 2017.



Renforcer les possibilités d'acquisition de nouvelles compétences"

la transformation numérique et le développement des nouveaux modes d'organisation du travail. Le développement de l'apprentissage constitue une priorité pour 92,5 % des DRH. Ils s'accordent pour dire que les principales mesures pour inciter les entreprises à embaucher des apprentis sont l'exonération totale des charges sociales pour l'embauche d'un apprenti et le renforcement du rôle de l'entreprise dans le système. ●●●

Le portail numérique des droits sociaux P. 15

Quelles compétences pour les emplois de demain ? P. 16

Contrat de professionnalisation : réalité des formations organisées par l'entreprise en interne P. 17

Jean-Pierre Willems, juriste, expert consultant

3 QUESTIONS À



“Pour un véritable diagnostic systémique”

Les enjeux de la formation vous paraissent-ils bien représentés dans les différents programmes ?

On y retrouve en creux les reproches habituels – opacité, complexité, inefficacité –, mais à mon avis, sans un véritable diagnostic. Par ailleurs, les propositions sont rarement chiffrées : rien sur la contribution de l'État et son évolution ou sur le financement des heures de CPF. Et surtout, on continue à appréhender la formation professionnelle en elle-même, alors qu'elle ne peut produire de résultats que dans son articulation avec la formation initiale et les systèmes d'emploi (marché du travail, pratiques

de recrutement, pratiques de gestion des ressources humaines). Tant que l'on n'aura pas un véritable diagnostic systémique, on réformera en vain la formation elle-même.

L'alternance apparaît comme le sujet transversal. Faut-il s'en féliciter ?

Oui, pour deux raisons. La première est que l'alternance est une manière de prendre en compte l'approche systémique : c'est de l'emploi, de l'entrée sur le marché du travail, de la formation, de la gestion des ressources humaines. Et, deuxième raison, c'est aujourd'hui la modalité

pédagogique la plus efficace.

Quelle orientation souhaiteriez-vous voir porter ?

Que l'on cesse de se focaliser sur le produit formation pour faire porter les efforts sur le résultat : l'insertion, la compétence, l'évolution, la reconversion. Que l'on ait des choix politiques moins focalisés sur les moyens et davantage sur les finalités. Autrement dit, que l'on sorte de la religion de la formation pour mettre l'énergie sur ses usages. Concrètement, cela signifie moins de règles sur la formation elle-même et davantage d'exigences sur les résultats.



Lors d'un meeting, ici de Benoît Hamon avec des électeurs expatriés, à Bruxelles le 21 mars dernier.

●●● En parcours d'insertion

Le réseau national des Chantiers écoles a soumis quatorze propositions aux candidats, avec notamment le développement des “entreprises sociales apprenantes” (voir *IF* n° 919, p. 24). Il souhaite que la démarche pédagogique de transmission des compétences soit reconnue. C'est ainsi qu'il a créé un certificat de qualification professionnelle pour les salariés en parcours d'insertion. Le réseau espère également l'identification de financements spécifiques au sein du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, pour prendre en charge les formations “non formelles”. Pour sa part, l'association Solidarités nouvelles

face au chômage (SNC) a lancé un manifeste pour un “Grenelle pour l'emploi et le travail”, signé notamment par Xavier Bertrand, président des Hauts-de-France, et Alain Rousset, président de la Nouvelle-Aquitaine. Parmi ses cinq grandes propositions, celle de “renforcer les possibilités d'acquisition de nouvelles compétences”. L'organisation préconise que les droits à la formation soient abondés par l'assurance chômage pour les demandeurs d'emploi. Elle plaide aussi pour une rénovation de l'offre de services de Pôle emploi, plus orientée vers le conseil en formation, l'identification et la valorisation des compétences et expériences déjà acquises. ●



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

EXPERTISE

Compte personnel d'activité

LE PORTAIL NUMÉRIQUE DES DROITS SOCIAUX



1 FINALITÉS DU PORTAIL

Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité (CPA) a accès à une plateforme de services en ligne qui lui fournit une information sur ses droits sociaux. Le décret relatif à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel dénommé “portail numérique des droits sociaux” (PNDS) a été publié au JO du 21 mars. Il autorise la création d'un traitement de données à caractère personnel pour établir un point d'entrée centralisé aux plateformes des organismes sociaux concernant les prestations et droits dans les domaines de la santé, de la retraite, du chômage, du logement, de la solidarité et de la famille. Le PNDS permettra aux assurés de consulter leurs droits, de recevoir des informations personnalisées et d'engager des démarches auprès des organismes assurant la gestion de leurs prestations. ●

2 MODALITÉS DE CONNEXION

Le portail n'est accessible que par le dispositif de connexion FranceConnect. Dans sa délibération n° 2017-016 du 26 janvier 2017, la Commission informatique et liberté (Cnil) a invité l'État à prévoir un processus alternatif. Les informations traitées dans le cadre du PNDS sont issues du répertoire national commun de la protection sociale (dont l'identification de l'assuré), de la déclaration sociale nominative (DSN), des systèmes d'information des caisses de sécurité sociale, de Pôle emploi et de la Direction générale des finances publiques. Y figurent également les informations issues du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé “Système d'information du compte personnel d'activité” (SI-CPA) relatives aux droits inscrits sur les différents comptes constituant

le compte personnel d'activité. Des informations relatives à la traçabilité des accès (adresse IP de l'utilisateur et données de connexion) sont également enregistrées. ●

3 DESTINATAIRES DES DONNÉES

Chaque usager du PNDS a accès à l'ensemble des données qui le concernent, après identification et authentification au moyen du téléservice FranceConnect. Pour la gestion du portail, les agents habilités ont accès aux données relatives au NIR (numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques) et notamment aux données de connexion. La Cnil a été informée de la mise en place d'une plateforme téléphonique afin d'accompagner les usagers, dans la mesure où ses conseillers auront accès à ces informations. ●



Christelle Destombes
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR



Quelles compétences pour les emplois de demain ?
**ADAPTABILITÉ,
CURIOSITÉ,
CRÉATIVITÉ**

LES COMPÉTENCES REQUISES PAR LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES SONT SOUVENT MAL CERNÉES ET DIFFICILEMENT EXPRIMÉES PAR LES ACTEURS EUX-MÊMES. AU-DELÀ DES ANGOISSES GÉNÉRÉES PAR LA DISPARITION D'EMPLOIS EN RAISON MÊME DU DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE, LES PRATICIENS SE PENCHENT SUR LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET LES NOUVELLES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER.

“Le débat existe à chaque révolution technologique”, rappelle Marie-Claire Carrère-Gée, présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi. La technologie serait destructrice d'emplois : selon des économistes britanniques, 47 % d'entre eux pourraient disparaître en raison de l'automatisation et de la numérisation. Alors, quelles compétences pour demain ? Christophe Catoir, président France d'Adecco, pense qu'il s'agit surtout de développer les “soft skills” (compétences humaines, savoirs comportementaux) plutôt que d'apprendre à coder : adaptation à de nouveaux environnements de travail, volonté d'apprendre,

créativité, curiosité, etc. Des talents encore peu mis en avant dans les processus de recrutement. Denis Jacquet, entrepreneur et créateur de l'Observatoire de l'uberisation, estime que le système éducatif français s'est trop préoccupé des élites au détriment des compétences et que la culture des ingénieurs, vouée à améliorer les processus, n'est plus adaptée aux besoins aujourd'hui. Un constat partagé par Alexandre Tissot, directeur associé de l'Observatoire Netexplo : le passage d'un monde compliqué, royaume de l'ingénieur qui trouve des “bonnes solutions” à un monde complexe, qui nécessite de réintégrer la notion d'incertitude, se fera en encourageant les expérimentations,

y compris lorsqu'elles échouent. Enseignant la culture digitale à Centrale-Supelec, à l'Institut catholique de Paris et à l'Université Panthéon-Assas II, il précise qu'il forme uniquement sur le “comportemental”, plus sur la méthodologie et qu'il faut valoriser les capacités d'adaptation et d'innovation des individus. Dans un contexte de population vieillissante, Denis Jacquet plaide pour la formation des seniors, relevant que leur taux de chômage avait augmenté de 70 % dans les cinq dernières années : “C'est une question essentielle pour les réintégrer dans l'entreprise et lorsqu'ils y sont, pour favoriser la transmission des connaissances.” ●

À L'UNIVERSITÉ DU NUMÉRIQUE DU MEDEF

Le Medef, qui souhaite faire de la France “un champion mondial de la smart economy [économie intelligente] à l'horizon 2025”, a réuni pendant deux jours, les 15 et 16 mars derniers, experts et entreprises pour sa 3^e Université du numérique. L'occasion d'évoquer l'étude du Conseil d'orientation pour l'emploi intitulée “Automatisation, numérisation et emploi”. Parmi ses conclusions : la moitié des emplois existants est susceptible d'évoluer de façon significative. Le progrès technologique continue à favoriser l'emploi qualifié et très qualifié alors que, parmi les emplois vulnérables, les métiers sont souvent peu ou pas qualifiés.



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

JURISPRUDENCE

Contrat de professionnalisation
**RÉALITÉ
DES FORMATIONS
ORGANISÉES
PAR L'ENTREPRISE
EN INTERNE**



LES EMPLOYEURS DOIVENT JUSTIFIER DE LA RÉALITÉ DES ACTIONS DE FORMATION QU'ILS CONDUISENT LORSQU'ELLES SONT FINANCÉES PAR LES ORGANISMES COLLECTEURS. À DÉFAUT, ELLES SONT RÉPUTÉES NE PAS AVOIR ÉTÉ EXÉCUTÉES ET DONNENT LIEU À REMBOURSEMENT.

Ce principe s'applique au contrat de professionnalisation. Deux décisions de cours d'appel administratives – la première émanant de la CAA de Nantes rendue le 1^{er} février 2017, la seconde de la CAA de Versailles en date du 14 mars 2017 – sont l'occasion de rappeler les règles permettant de faire la preuve de la réalité des actions de professionnalisation, notamment lorsque l'entreprise dispense en interne les enseignements généraux, professionnels et technologiques (article L. 6325-2 du Code du travail). Dans la récente décision de la CAA de Versailles, le Fafiec (Opca du numérique et du conseil) a financé les actions de formation entreprises au profit de six salariés. Leur société produisait des attestations de présence cosignées par son gérant et trois des salariés bénéficiaires, attestant mensuellement du déroulement des formations. Mais pas les feuilles d'émargement des stagiaires, datées et signées par séance, dont l'établissement est une obligation. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques

du contrat de professionnalisation peuvent être organisés par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation (voir encadré). Cela ne la dispense pas de produire la convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation. Dans l'affaire jugée par la CAA de Versailles, la société s'était contentée, pour justifier la réalité de ces actions de professionnalisation, de produire, outre les contrats de travail et curriculum vitae des salariés concernés, des plans de formation de caractère général, pièces ne répondant pas aux exigences légales. De plus, les pièces ne permettaient pas de vérifier qu'elle disposait des moyens financiers, techniques et pédagogiques pour mettre

en œuvre les formations alléguées (au titre d'un “service de formation”). La société n'avait par ailleurs communiqué aucun support pédagogique au cours du contrôle. Enfin, si la société indiquait les noms des tuteurs des salariés concernés par les contrats de professionnalisation, ceux-ci étaient également les personnes désignées en qualité de formateurs, et aucune pièce ne permettait de justifier de l'effectivité de leur rôle. La CAA de Nantes a quant à elle condamné un organisme de formation au remboursement des sommes versées par l'Opca en raison des heures de formation dont ont bénéficié deux stagiaires en contrat de professionnalisation. Elles n'étaient pas justifiées du fait notamment de l'absence de la convention prévue par le Code du travail. ●

NOTION DE “SERVICE DE FORMATION”

L'administration a eu l'occasion de préciser ce qu'il fallait entendre par “service de formation” (circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation). Il faut que l'entreprise dispose d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation. Ce service doit faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation.

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

Matinée d'actualité
20 avril à Paris

LE CPF DANS LE CADRE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Les nouvelles formations envisageables, avec quels financements pour les salariés ?

Depuis le début 2017, le compte personnel de formation (CPF) est intégré dans le nouveau compte personnel d'activité (CPA) qui regroupe le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen (CEC). De nouveaux publics sont éligibles au CPF. Le compteur de certains d'entre eux augmente. Des abondements nouveaux et des assouplissements de financements par les Opca sont prévus. Enfin, l'accès à de nouvelles formations et au bilan de compétences est possible. ●

+ D'INFOS

contact.formation@centre-inffo.fr

Guide juridique téléchargeable et Rendez-vous du droit

LE NOUVEAU BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER 2017, MODE D'EMPLOI

Chaque année, tout organisme de formation professionnelle continue doit adresser à l'administration fiscale son bilan pédagogique et financier. **Nouveauté 2017** : il est simplifié (de 143 à 80 rubriques), s'adapte aux derniers textes de la réforme de 2014 et passe en mode dématérialisé. Il devra être renseigné **à partir du 18 avril 2017 et jusqu'au 31 mai 2017**, sauf report, sur le site www.declarationof.travail.gouv.fr.

Centre Inffo accompagne les organismes dans cette démarche

- en leur offrant, à titre exceptionnel, le guide juridique **Organismes de formation : remplir le bilan pédagogique et financier, mode d'emploi 2017**. Téléchargeable sur www.centre-inffo.fr/formulaire_telechargement/guide_bpf
- en organisant à Paris un **Rendez-vous du droit** le 25 avril sur ce sujet, animé par une juriste experte de Centre Inffo, pour répondre à toutes leurs questions. ●

+ D'INFOS

contact.formation@centre-inffo.fr

Session de formation 15 et 16 mai à Saint-Denis UTILISER LES MÉTHODES LUDIQUES EN FORMATION

Rien n'est plus sérieux que le jeu ! Avec l'ouverture des modalités de formations, de plus en plus de professionnels s'intéressent aux méthodes pédagogiques non conventionnelles, dont le jeu, qui a largement fait **la preuve de son efficacité pour motiver les apprenants et aller droit à l'essentiel**. Encore faut-il savoir choisir le ressort ludique qui convient aux objectifs poursuivis et comment et à quel moment intégrer le jeu dans le processus pédagogique. Centre Inffo organise une session de formation de deux jours pour découvrir les approches ludiques utilisées dans le domaine de la formation, de l'insertion, de l'intégration des nouveaux salariés, de la communication interne et externe, du management.

Une spécialiste du jeu y analysera le fonctionnement de ces méthodes et leurs conditions d'efficacité. Avec des travaux pratiques. ●

+ D'INFOS

contact.formation@centre-inffo.fr

Partenariat Centre Inffo-CopaneF NOUVEAU : la newsletter du site Paritarisme-emploi-formation.fr

Développé par Centre Inffo en étroite partenariat avec les partenaires sociaux, le site Paritarisme emploi-formation a été mis en ligne fin janvier. Il a pour objectif de valoriser l'activité paritaire dans le champ de l'emploi et de la formation.



Décisions des instances paritaires (CopaneF, CopareF, CPNE, etc.), accords de branches, certificats de qualification professionnelle, actualités, sites utiles, glossaire, etc., ce site est une ressource pour toute personne souhaitant obtenir **des informations sur les instances paritaires, leur fonctionnement et leurs travaux**. ●

+ D'INFOS

Newsletter disponible sur abonnement gratuit : www.paritarisme-emploi-formation.fr



Bourgogne-Franche-Comté

FUSION DES DEUX CARIF-OREF, NAISSANCE D'EMFOR

C'est une première et cela semble bien parti. Les Carif-Oref des ex-régions Bourgogne et Franche-Comté ont fusionné pour donner naissance, le 1^{er} avril 2017, à Emfor Bourgogne-Franche-Comté.

"Nous sommes les premiers Carif-Oref à fusionner", annoncent de concert Luce Charbonneau et Bénédicte Delneste. Anciennes directrices, de l'Efigip Franche-Comté pour la première, du C2R Bourgogne pour la seconde, elles deviennent respectivement directrice et directrice déléguée d'Emfor, pour Emploi, métiers, formation, orientation Bourgogne-Franche-Comté. Besançon hérite du siège, Dijon de l'établissement secondaire. Première conséquence de la fusion : l'unification de la gouvernance et du statut

juridique sous la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP). Un seul Carif-Oref, donc, qui reprend "l'ensemble des missions des anciennes structures", souligne Luce Charbonneau. Objet d'une concertation entre les deux structures, l'État et les Régions,

"le programme de travail 2017 vise à tirer parti des forces de chacun pour aboutir à un maximum de valeur ajoutée", insiste Bénédicte Delneste. ●

+ D'INFOS

<http://emfor-bfc.org>



Luce Charbonneau (à gauche) et Bénédicte Delneste, directrice et directrice déléguée d'Emfor Bourgogne-Franche-Comté.

Euro-France Médias et Euro-France Association LE CONCOURS "JE FILME MA FORMATION"



La remise des trophées, le 28 mars.

Le 28 mars ont été décernés les douze trophées du concours "Je filme ma formation".

Euro-France Médias et Euro-France Association l'ont lancé en novembre 2016 grâce au soutien du ministère du Travail. Tous les jeunes de France suivant une formation initiale, continue, en alternance, du CAP au master, au sein d'un

établissement privé ou public, ont été invités à réaliser une vidéo de 3 mn sur la formation suivie. Plus de 270 établissements ont participé, 240 projets ont été retenus, puis 145 films ont été sélectionnés. Et enfin, 12 ont été couronnés. ●

+ D'INFOS

<http://jefilmemaformation.tv/index.php/palmars-de-saison-de-2017>

Unesco et Inria RENDRE ACCESSIBLES LES SOURCES DES TECHNOLOGIES

Le président de la République François Hollande s'est rendu le 3 avril à l'Unesco à l'occasion de la signature de la convention entre cette institution spécialisée de l'Organisation des Nations unies et l'Inria, organisme public de recherche dédié aux sciences et technologies du numérique. Elle prévoit des projets communs pour contribuer à préserver et rendre accessible la "connaissance technologique et scientifique de l'humanité" contenue en particulier dans le code source des logiciels. ●

+ D'INFOS

<http://fr.unesco.org/www.inria.fr>

BNP Paribas Cardif L'ACCENT SUR L'ORTHOGRAPHE

Dans le cadre de la professionnalisation des écrits, l'assureur BNP Paribas Cardif a mis en place un programme de formation "Projet Voltaire" (service en ligne de formation à l'orthographe).

Un "vrai engouement" aurait été constaté au sein de l'entreprise, puisque les 70 collaborateurs volontaires qui ont expérimenté le pilote de la formation ludique ont passé en moyenne cinq heures à jouer. Le déploiement est prévu en mai prochain dans toute l'entreprise. Au-delà de l'orthographe, dans le cadre de ce projet, plus de 10 000 documents ont été revus

en trois ans, en France et à l'international, pour s'assurer de l'emploi d'un langage "simple et bienveillant" et de phrases courtes et pédagogiques. L'ensemble des brochures, courriels et courriers doit être désormais rédigé dans

un "langage standard" accessible aux personnes possédant un niveau "BI" soit, selon le Cadre européen commun de référence pour les langues, un niveau "maîtrisé par la majorité des consommateurs". ●



Une dictée chez BNP Paribas Cardif, le 24 mars dernier.

+ D'INFOS
www.bnpparibascardif.com
www.projet-voltaire.fr

Éducation nationale ÉDUFORM, C'EST BIEN PARTI

Le label de formation continue de l'Éducation nationale, Éduform, est à présent opérationnel.

Il s'appuie sur le référentiel de bonnes pratiques

BPX 50-762 élaboré avec l'Afnor et publié en 2016. Inscrit sur la liste des labels et certifications du Cnefop, le label est ouvert à tous les organismes de formation qui préparent à un diplôme professionnel de l'Éducation nationale. Il garantit le respect des sept critères du décret qualité, et, plus largement, des prestations adaptées à chacun, des référents spécialisés à chaque phase de la prestation ou de la formation, et un parcours modifiable à tout moment. ●

Le nouveau label a été créé et intégré dans le Code de l'éducation par un décret du 24 février 2017, d'application immédiate.



+ D'INFOS www.education.gouv.fr/eduform

Vivea UN COMPTE TWITTER DÉDIÉ AUX FORMATIONS MIXTES DIGITALES

Vivea, le fonds d'assurance formation des exploitants agricoles, a ouvert en mars un compte Twitter @viveafmd

dédié aux formations mixtes digitales (FMD), ces parcours pédagogiques qui utilisent des modalités présentielles, distancielles et tutorées. Il met ainsi à la disposition de tous l'actualité de la culture digitale chez les agriculteurs, et les effets du mixte digital sur les pratiques pédagogiques de formation dans ce secteur. Depuis plusieurs années, Vivea encourage la mise en place de formations adaptées aux modes de vie et de travail de ces adhérents, et notamment des jeunes. ●

+ D'INFOS
www.vivea.fr

Épide et Afpfa UN RELAIS DE FORMATION QUALIFIANTE APRÈS UN VOLONTARIAT

Des jeunes volontaires de l'Épide.



La convention conclue entre l'Afpfa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) et l'Épide (Établissement pour l'insertion dans l'emploi) entre en application.

Son objectif est de favoriser

l'entrée des jeunes en formation qualifiante à la fin de leur engagement de dix mois à l'Épide (appelé auparavant Établissement public d'insertion de la Défense). La convention s'inscrit dans la continuité du travail

engagé entre les deux réseaux, notamment sur des expérimentations de certification CléA. En 2016, sur près de 800 jeunes de l'Épide ayant intégré une formation professionnelle qualifiante, plus d'un tiers ont débuté dans un centre Afpfa. Les secteurs d'activité principaux vers lesquels les volontaires s'orientent sont le BTP, la sécurité, l'hôtellerie-restauration, l'industrie, le commerce et le transport-logistique. ●

+ D'INFOS
www.epide.fr

Union européenne DIALOGUE ENTRE JEUNES DU MAGHREB, DU MOYEN-ORIENT ET D'EUROPE

Frederica Mogherini, haute représentante de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, a donné le 23 mars le coup d'envoi d'une nouvelle initiative européenne dénommée "Young Med Voices Plus". L'événement était organisé à Bruxelles par le Service européen pour l'action extérieure (EEAS), en partenariat avec la fondation Anna Lindh et le Forum européen de la jeunesse. Le développement du dialogue entre jeunes du Maghreb, du Moyen-Orient et d'Europe va être porté par une équipe dédiée. Une rencontre est prévue les 3 et 4 mai à l'occasion de la Semaine européenne de la jeunesse. ●

+ D'INFOS <https://eeas.europa.eu>

Ville de Suresnes AVEC LE CENTRE DE FORMATION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL



Béatrice de Lavalette, adjointe au maire de Suresnes, et Yanguo Liu, directeur du centre de formation de l'OIT, le 30 mars à Turin.

Béatrice de Lavalette, adjointe au maire de Suresnes (92), a signé le 30 mars à Turin (Italie) une convention de partenariat avec Yanguo Liu, directeur du centre de formation de l'Organisation internationale du travail (OIT).

L'OIT s'appuiera sur l'expérience de la politique de ressources humaines de Suresnes auprès de ses stagiaires, issus de ses 187 pays membres. En effet, la ville a mis en place des parcours certifiants avec Sciences Po (depuis 2010) et l'Essec (2015). Dans son centre de formation de Turin, mais aussi dans les formations délocalisées qu'elle organise, l'OIT présentera la politique conduite par la ville de Suresnes et l'intégrera dans ses programmes "Performance au travail et dialogue social", "Santé et sécurité au travail" ou encore "Académie de l'égalité femmes-hommes". L'élue, des cadres et des représentants syndicaux CGT, CFDT et FO de la municipalité pourront également intervenir devant les hauts fonctionnaires et syndicalistes en stage à l'OIT. Une trentaine de représentants de gouvernements et de syndicats de pays membres se rendra à Suresnes le 22 juin pour se voir présenter cette démarche. ●

+ D'INFOS
www.suresnes.fr

LE MICROLEARNING POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES APPRENANTS CONNECTÉS

Le digital learning s'ajuste aux nouvelles attentes des apprenants connectés en étant accessible n'importe où, n'importe quand, à travers des modules courts. Voici le microlearning, qui conjugue mobilité et rapidité.

Christelle Destombes

Stanislas De Zutter et Félix Levious, fondateurs de Pangone.



LA SOLUTION

QUOI ?

Le microlearning

est un concept de formation, qui s'appuie sur des modules courts, indépendants, granulaires.

POURQUOI ?

Les technologies abolissent les frontières

entre le professionnel et le personnel. Le temps des apprenants est compté, le format court permet un taux d'engagement fort des apprenants.

OÙ ?

Sur smartphone,

tablette ou ordinateur portable.

Les tendances les plus fortes du secteur de la formation sont liées au digital et aux ressources qu'il offre en matière d'individualisation des parcours d'apprentissage. Alors que le smartphone s'affirme comme le bureau mobile de nombreux salariés, que les apprenants du XXI^e siècle ont le numérique pour "langue maternelle" selon l'OCDE, et que la "génération Y" s'installe dans les entreprises, il s'agit de produire des contenus plus courts, ludiques, utilisant les procédés du jeu (gamification). Après les Mooc, les Spoc (*small private online courses*, cours en ligne privatisés ou en petit groupe), les Cooc (*corporate online open courses*, cours en ligne dispensés par une entreprise auprès de ses clients ou de ses salariés), place au microlearning, nouvel avatar de la digitalisation de la formation, qui conjugue mobilité et rapidité.

De mini-contenus très intuitifs

À l'E-learning Expo, qui s'est déroulée à Paris du 21 au 23 mars, le mobile learning s'est affiché comme une tendance incontournable dans les grandes entreprises. C'est déjà le cas aux États-Unis : le marché du mobile learning était estimé à 8,7 milliards de dollars en 2016, il

est annoncé à 37 milliards de dollars en 2020. Les grands acteurs du e-learning développent des modules de microlearning (CrossKnowledge, Formalearning, Skillday, etc.) ou concluent des alliances avec des start-up pour intégrer de telles solutions dans leur offre. Par exemple, Demos a conclu un partenariat avec le développeur Teach on Mars pour proposer une offre "Pocket Impulse" de microlearning mobile.

La start-up Pangone, créée en 2016 par deux trentenaires et amis, se positionne sur ce marché : Stanislas De Zutter vient du web, Félix Levious, du conseil. Tous les deux se sentaient frustrés par la lourdeur des outils traditionnels alors qu'ils

LES COMPOSANTES DU MICROLEARNING

Durée : l'effort doit être bref

Processus : intégré et itératif

Média : principalement électronique et mono-utilisateur

Forme : un fragment, un épisode

Contenu : structuré en petites unités

Type d'apprentissage : répétition et participation, constructif et pragmatique

utilisaient au quotidien Duolingo, l'application d'apprentissage des langues la plus téléchargée au monde, ou Primer, qui permet de réviser des notions de marketing. Grande force de ces applications, leur accessibilité hors connexion internet, ce qui permet d'apprendre en jouant, par exemple, dans les transports.

Leur conviction est que la formation est mue par les nouveaux usages des collaborateurs, habitués au flux constant d'informations, au "zap" permanent d'une application à l'autre – avec parfois un niveau d'attention "aussi élevé que celui d'un poisson rouge" (selon Microsoft). Leur plateforme offre aujourd'hui aux formateurs la possibilité de créer et de diffuser des mini-contenus de manière très intuitive.

Une application "jeu de cartes" de connaissances

"C'est un outil aussi simple que Powerpoint", assure Stanislas De Zutter. Sur l'interface Builder, que Pangone a développée, le concepteur choisit des cartes "explication", dans lesquelles il peut intégrer du texte, des images, des vidéos, des PDF, ou des cartes "questions", avec des QCM, des vrai/faux, des questions ouvertes ou des sondages, en "drag and drop" (glisser-déposer). Un module moyen contient de dix à vingt cartes, pour un usage durant de deux à quatre minutes.

Le concepteur peut créer et gérer une liste de diffusion pour envoyer le lien de téléchargement de l'application, des notifications lorsque de nouveaux contenus sont disponibles. Il peut également

suivre la progression de chacun sur les modules.

Les créateurs ont défini deux cas d'usage pour cet outil : en complément d'une formation en présentiel (en amont, pour distiller les prérequis d'une formation, en aval pour une "piqûre de rappel" sur les notions apprises), ou comme boîte à outils pour diffuser des bonnes pratiques, des astuces terrain, etc.

Communautés apprenantes

"Aujourd'hui, depuis la réforme de 2014, les entreprises bénéficient de plus de flexibilité pour choisir les formations internes, observe Stanislas De Zutter. Elles demandent aux organismes de formation de créer du blended [mélange pédagogique], qui devient progressivement la norme face au présentiel. Notre outil répond à cette demande."

Parmi leurs clients figurent Booster Academy (un cabinet conseil et de formation pour les métiers commerciaux), l'assureur Maif (qui a décidé de former 3 000 de ses salariés à la culture digitale), le réseau Numa (qui forme des managers aux méthodologies start-up). Ou encore Engie, l'école EmiLyon et, bientôt, les radiologues de l'hôpital Mondor, à Créteil. Un certain nombre d'organismes de formation l'intègrent également, comme OF2S, organisme de formation santé-sécurité, qui a construit un module sur les gestes de premier secours. Le Garf (Groupement des acteurs et responsables de formation) s'en est saisi pour échanger des bonnes pratiques entre les membres de son réseau, l'outil favorisant la formation de communautés apprenantes. ●

UN FORMAT RAPIDE ET LUDIQUE

Le microlearning est un concept de formation en ligne ou sur mobile, qui s'appuie sur des modules courts de cinq minutes au plus, utilisant texte, images et vidéos, quiz, jeux, etc. Il répond aux contraintes des apprenants modernes qui ont peu de temps à consacrer à leur formation, dont l'attention est volatile, habitués à zapper de leur fil Twitter à un mail, et qui recherchent des formats plus ludiques. Chaque module est indépendant et, même s'il s'inscrit dans un parcours de formation plus global, il apporte une information de type "granulaire" (une compétence par module), en transmettant l'essentiel sur un sujet précis. La possibilité d'actualisation rapide des contenus garantit de disposer de modules à jour, qui peuvent être envoyés à rythme régulier, ou compléter une formation présente.

LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE PROMOTION AGRICOLE FÊTENT LEURS 50 ANS

Depuis leur création, les CFPPA (centres de formation professionnelle et de promotion agricole) s'adaptent aux besoins en compétences du monde rural et aux évolutions de la formation professionnelle. Un séminaire "anniversaire" a constitué l'occasion de faire le bilan d'un demi-siècle de transformations.

Aurélie Gerlach

“ Au moment où les territoires ruraux se sentent abandonnés et pensent que tout se joue dans les métropoles, nous avons un devoir de répondre à leurs attentes pour les aider à relever les défis et leur montrer qu'ensemble nous pouvons faire en sorte qu'ils aient un avenir.” C'est ce qu'a déclaré Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) au ministère de l'Agriculture, en introduction du séminaire tenu dans les locaux d'AgroSup Dijon les 16 et 17 mars, pour le cinquantième anniversaire des CFPPA. L'objectif ? “Réaliser une photographie des CFPPA d'aujourd'hui et brosser des perspectives pour leur avenir.”



Dans les locaux d'AgroSup Dijon, les 16 et 17 mars, le séminaire organisé pour le cinquantième anniversaire des CFPPA.



1. Cet institut de recherche-développement et d'appui au système éducatif agricole dispose d'un centre d'enseignement à distance, le CNPR (Centre national de promotion rurale).

Accompagner la professionnalisation du secteur

Créés par la loi "Debré" d'orientation et de programme sur la formation professionnelle du 3 décembre 1966, ces centres visaient alors à accompagner l'agriculture dans son entrée dans la modernité. “Dans les années 60, nous sommes passés d'un monde paysan – une majorité de fermes familiales où chacun était polyvalent – à un système plus professionnel, avec une division du travail”, explique Laurent Bejot, président de

l'Association des directeurs de CFA et CFPPA (AndiraCCP). D'où la nécessité de former la main-d'œuvre.

Au début des années 70, la création d'une aide à l'installation agricole a donné un élan au développement des CFPPA, ajoute Hervé Savy, doyen honoraire de l'Inspection de l'enseignement agricole : “Pour en bénéficier, les jeunes agriculteurs devaient justifier d'un diplôme de formation agricole ou bien suivre un stage de formation complémentaire de 200 heures”, rappelle-t-il. D'où l'élaboration de formations longues et diplômantes.



LES CFPPA

Centres constitutifs des Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EpleFPA), les CFPPA dépendent du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt. Ils réalisent des actions de formation destinées à des publics relevant de la formation professionnelle continue : formations certifiantes, programmes d'insertion, plan de formation des entreprises, ou formation de formateurs. Ils proposent également des prestations d'accompagnement individuel. 250 000 stagiaires passent chaque année dans 500 centres de formation pour adultes de l'enseignement agricole, dont environ 151 CFPPA.

Dans les années 90 est né le BPREA (brevet professionnel agricole responsable d'exploitation agricole), qui permet d'obtenir la capacité professionnelle agricole. Ce diplôme de niveau IV, fondé sur un système d'unités capitalisables, permet une individualisation de la formation et représente aujourd'hui 15 % de l'activité des CFPPA.

Une activité de plus en plus diversifiée

En cinquante ans, l'offre de formation s'est considérablement étoffée. “Même si les CFPPA restent sur leur cœur de métier, l'offre s'est élargie à des secteurs connexes : forêt, aménagement paysager, services aux personnes, services aux territoires, tourisme, agroalimentaire, commerce, agroéquipement... Avec également une plus grande proportion de formations d'adaptation à l'emploi”, détaille Thierry Langouët, directeur adjoint d'AgroSup Dijon et directeur d'Éduter¹. Philippe Vinçon, de son côté, met l'accent sur la nécessité, désormais, de préparer aux métiers du futur : “Je pense en particulier au numérique qui va renouveler les métiers des agroéquipements et du conseil aux agriculteurs.”

Par ailleurs, les publics et les modes d'apprentissage, eux aussi, se sont diversifiés, en cohérence avec l'évolution générale de la formation professionnelle. Les CFPPA accueillent de nouveaux publics : des demandeurs d'emploi, des personnes en insertion, des jeunes, énumère Laurent Bejot. Thierry Langouët met néanmoins en avant la diversité qui demeure entre les différents centres. “Ils emploient vingt ETP [équivalents temps plein] en moyenne, mais en réalité certains comptent quatre ETP, et d'autres plus de quatre-vingts”, observe-t-il. Les cas de figure varient également en ce qui concerne l'offre de formation, l'utilisation ou non du numérique dans les cursus ou encore la part des Conseils régionaux dans le financement.

Développement de réseaux

Selon une enquête réalisée auprès d'une centaine de directeurs de CFPPA, et dont les résultats ont

été présentés à l'occasion du séminaire, nombre d'entre eux mettent en avant une complexité croissante : en termes d'ingénierie, mais également en matière administrative, avec le développement des marchés publics. “De nombreux centres tendent à se mettre en réseau de manière à répondre ensemble aux appels d'offres, qu'ils émanent d'une Région, d'un Département ou d'une Communauté de communes, indique Laurent Bejot. Dans le même esprit, les CFPPA ont une structure nationale, Préférence formations, qui répond aux appels d'offres nationaux.”

Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche au ministère de l'Agriculture.



De manière générale, le président de l'Association des directeurs considère les CFPPA “bien armés” pour faire face aux nouvelles dispositions de la loi formation de 2014. Dotés d'une certification reconnue par le Cnefop – la certification “Engagement de service REFI32” –, ils sont en phase avec les nouvelles exigences de qualité. De même, le découpage en unités capitalisables du brevet professionnel spécifique a anticipé de plus de vingt ans l'introduction de blocs de compétences par la loi. Ainsi, “lorsque les répondants de notre enquête se projettent dans l'avenir, ils le font avec optimisme pour 73 % d'entre eux !”, fait valoir Thierry Langouët. ●

LA FONDATION BOLLORE SOUTIENT LA RÉINSERTION DES "ACCIDENTÉS DE LA VIE"

La Fondation de la deuxième chance, créée par l'industriel Vincent Bolloré, octroie des aides à la formation et à la création d'entreprise à des personnes "accidentées de la vie".

Mariette Kammerer

Un comité d'écoute de la Fondation, en mai 2016.



La Fondation de la deuxième chance, depuis sa création par Vincent Bolloré, a aidé 7 200 personnes en grande difficulté à réaliser leur projet de réinsertion professionnelle. Elle propose une aide financière (pour suivre une formation qualifiante ou créer une entreprise) et un accompagnement humain et professionnel par un parrain, pendant deux ans.

Cette deuxième chance est accordée à des personnes en situation de grande précarité (SDF, RSA), ayant connu un accident de vie (problème de santé, décrochage social, problèmes familiaux, exil migratoire, etc.) et motivées par un projet professionnel réaliste, pour lequel elles ont déjà trouvé un cofinancement.

L'implication des bénévoles

La Fondation reçoit 1 200 candidatures par an, dont environ 50 % s'avèrent éligibles et sont re-

dirigées vers ses 60 sites régionaux, où elles sont examinées par des binômes de bénévoles. Les 1 000 bénévoles de la Fondation sont pour la plupart salariés ou retraités des entreprises partenaires.

Le binôme reçoit le candidat, l'interroge sur le métier et la formation visés, évalue sa motivation, son autonomie et la pertinence de cette orientation. Il vérifie que la formation est qualifiante, contacte l'organisme choisi et s'assure des cofinancements. "Les candidats sont adressés par une assistante sociale, Pôle emploi ou une boutique de gestion, qui le plus souvent ont validé le projet en amont mais, dans quelques cas, il faut les réorienter", rapporte Richard Giromella, parrain bénévole, retraité, ancien ingénieur et directeur industriel. Les bénévoles remettent un avis à un comité d'agrément qui valide le dossier. "Cet avis peut être réservé quand il apparaît que le candidat n'est pas assez autonome ou qu'il n'ira pas au bout de la démarche", explique Catherine Manon-



La motivation, la solidité des projets, la qualité du parrainage comptent pour beaucoup dans la réussite des parcours"

Pacifique Le Clere

délégué général de la Fondation de la deuxième chance

Millet, bénévole déléguée du site de Paris Caisse d'épargne.

5 000 euros pour une formation

La Fondation finance environ 400 projets par an, dont 80 % de formations et 20 % de créations d'entreprise. 60 % des bénéficiaires sont des femmes. Le montant de l'aide est au maximum de 5 000 euros pour une formation et de 8 000 euros pour une création d'entreprise. Les entreprises partenaires versent entre 10 000 et 45 000 euros par an, dont 60 % sont déductibles d'impôts, et mettent un local à disposition des bénévoles et des lauréats. "Les frais de fonctionnement étant couverts par le groupe Bolloré, 95 % des contributions des entreprises profitent aux lauréats, qui ont reçu 28 millions d'euros depuis l'origine", précise Pacifique Le Clere, délégué général.

La Fondation finance aussi bien des CAP que des masters. Sur l'ensemble des projets soutenus en 2015, les formations aux métiers du médico-social et des services à la personne arrivent en tête (42 %), devant ceux du transport (14 %), les fonctions administratives (9 %), le secteur du bâtiment, entretien et espaces verts (7 %), du gardiennage et de la sécurité (5 %).

Une charte de parrainage

Chaque lauréat signe une charte de parrainage et s'engage à être suivi pendant deux ans. Son parrain reçoit les relevés de présence de l'organisme de formation à qui est versé directement l'argent, et rédige un rapport de suivi tous les deux mois. "Nous les soutenons dans les moments-clés : avant l'examen, pendant le stage, et pour la re-

cherche d'emploi, explique Richard Giromella. Pour les créations d'entreprise, nous validons le plan de financement et nous les aidons à trouver un cofinancement."

Parmi les personnes qu'il a parrainées, une réfugiée politique, sans domicile fixe, a suivi une formation d'aide-soignante et trouvé du travail à l'hôpital ; un homme sans qualification, petit commerçant, a validé la formation de chauffeur de taxi ; une mère isolée a été soutenue pendant trois ans pour passer le diplôme d'assistante sociale ; un analyste-programmeur, SDF suite à un divorce, a suivi une formation de pilote-instructeur de drone.

80 % des personnes accompagnées par la Fondation sortent de la précarité. "Leur motivation, la solidité des projets mais aussi la qualité du parrainage comptent pour beaucoup dans la réussite de ces parcours", conclut Pacifique Le Clere. ●



Le conseil d'administration de la Fondation de la deuxième chance. Au centre, Vincent Bolloré, président du groupe éponyme.

Trente ans dans le champ de l'orientation, c'est une expérience qu'André Chauvet peut partager avec nombre de confrères. L'avoir fait dans le public et dans le privé, comme praticien de terrain, chercheur, formateur et consultant, c'est déjà plus rare...

Nicolas Deguerry

ANDRÉ CHAUVET

CITOYEN CONSULTANT

bio

D'aucun secours pour gravir un escalier, les roulettes de la valise d'André Chauvet n'empêchent en rien un petit essoufflement quand il nous rejoint sur le perron du Train Bleu¹. Comme les VRP d'antan, le consultant continue de sillonner la France, aujourd'hui en provenance de Marseille pour rejoindre un client à Amiens. À 63 ans, André Chauvet ne fait part d'aucun projet de départ à la retraite. Tout à sa démarche citoyenne, il entend porter encore *"l'idée d'une société capacitante, qui facilite l'accès aux ressources pour tous"*. Et, ainsi, *"continuer de contribuer à agir, modestement, pour un monde plus juste"*.

Débutée avec la casquette de conseiller d'orientation psychologue en CIO, l'aventure se poursuit depuis 1998 avec celle du consultant indépendant. À l'origine de cette bascule, la conviction que *"on peut davantage porter des idées innovantes à l'extérieur qu'à l'intérieur"*.

Ne le croyez pas pour autant fâché avec une quelconque institution. Compagnon de route des Missions locales, du bilan de compétences et de la VAE, il a toujours eu pour souci de confronter son goût de la pratique à celui de la recherche,

1982
conseiller d'orientation psychologue, s'implique dans le réseau des Missions locales et des PAIO

1991
responsable d'un centre de bilan de compétences et formateur d'enseignants

1998
quitte l'Éducation nationale pour devenir consultant-formateur

depuis 2005
gérant-fondateur d'André Chauvet Conseil

nécessairement tournée vers l'action. Agir sur le réel en endossant toutes les facettes du citoyen plutôt qu'en demiurge.

Le conflit de centralité

"Je ne suis absolument pas résigné, mais résolument optimiste." Y aurait-il du Sisyphe chez André Chauvet ? Être ni découragé ni désabusé, et encore moins cynique, quand on a consacré sa vie à l'amélioration d'un système qui demeure sous le feu de la critique peut surprendre. La clé est peut-être à trouver dans une capacité à sentir l'importance du *"contexte"* : faire avec et non pas contre, tel semble être sa ligne de conduite.

Passionné par les histoires de vie professionnelle, il dit croire au potentiel du conseil en évolution professionnelle et du service public régional de l'orientation. *"Mais attention, prévient-il, si ça ne marche pas, on repart pour dix ans d'atomisation."* D'où l'urgence qu'il perçoit à bâtir *"un cadre d'intervention partagé, avec des moyens dédiés"*. Évoquant un *"conflit de centralité"*, il insiste : *"Ni le CEP ni le SPRO ne sont aujourd'hui centraux dans l'organisation des structures, alors qu'ils le sont dans la logique des politiques publiques et des droits des citoyens."* Auteur du



Je crois à
la démonstration
par l'action"

En l'occurrence, tenter de faire comprendre que *"ce n'est pas parce que l'on compte l'affluence que c'est pertinent"* et, aussi, *"montrer la complexité de ce travail"*.

guide repère du SPRO de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, il se dit convaincu qu'il faut pouvoir se mettre en situation de collaboration sur des sujets d'intérêt général.

Lutter contre la défiance généralisée

Plutôt confiant dans la capacité du système à se réformer, il n'en émet pas moins une double réserve : d'abord, que notre société, *"extrêmement défiante"*, ne cesse d'augmenter les logiques de contrôle sans incidence réelle sur la qualité ; ensuite, que *"les logiques de rationalité ne cantonnent au respect de normes le service rendu au public"*. Distinguer la conformité de la pertinence, voilà qui le rapproche de Jean-Pierre Willems, autre consultant avec qui il partage aussi une certaine liberté de parole. Exemple avec *"Conseil en solde"*, pièce de théâtre rédigée autour de situations de *"speed conseil"* délivré par plateforme téléphonique.

Pourquoi le théâtre ? *"Les gens lisent mes tweets mais pas mes articles !"* Manière de dire que le théâtre permet de mieux passer des messages.

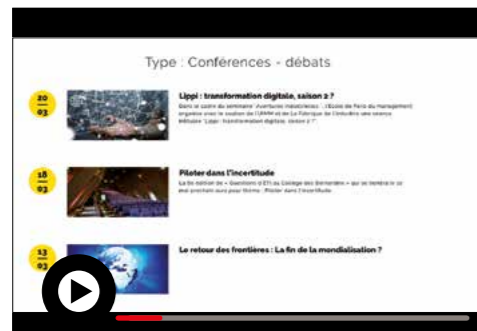
Émancipateur en chef

Intervenant également sur des actions de professionnalisation, André Chauvet revendique un cadre éthique et philosophique : s'intéresser à une certaine conception de l'autre avant de se pencher sur le *"comment technique"* ; préférer une posture d'intervention en résonance avec *"l'Homme capable"*, de Paul Ricœur, plutôt que l'idéologie, dominante selon lui, de l'accompagnement par les carences.

Artisan par la taille et les méthodes, André Chauvet n'en est pas moins capable de penser réseau. Déjà créateur du colloque national *"Accompagner les trajectoires professionnelles aujourd'hui"*, il est aussi à l'origine de l'association Kelvoa, fondée en 2014 dans la foulée d'un projet européen lié au développement du pouvoir d'agir dans les pratiques d'accompagnement. S'exprime ici sa filiation avec l'éducation populaire et permanente : *"Il ne peut y avoir de dispositif de service au public sans usager partie prenante."* ●



1. Prestigieuse brasserie de la gare de Lyon, à Paris.



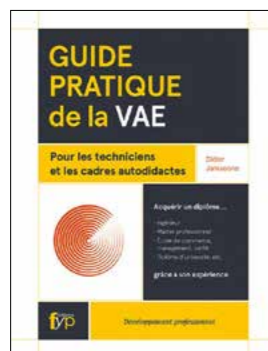
SUR LE WEB

(Re)construire les parcours de formation professionnelle

Rencontre organisée par l'Académie des technologies et la Fabrique de l'industrie le 26 janvier dernier, avec le soutien de la Fondation de l'Académie des technologies. Un débat organisé en trois tables rondes : "Paroles d'entreprises", "Paroles de jeunes", "Quelle stratégie pour la France ?"



www.la-fabrique.fr



Didier Janssoone
Limoges : FYP éditions,
2017

PUBLICATION

Guide pratique de la VAE : pour les techniciens et les cadres autodidactes

Ce guide pratique décrit le fonctionnement de ce dispositif et donne des conseils et des méthodes pour trouver le diplôme qui correspond à l'expérience des techniciens et cadres autodidactes, lancer la procédure auprès des organismes, réussir leur dossier et convaincre le jury.



www.fypeditions.com



Bagneux : Agefiph,
2017

PUBLICATION

Handicap & Innovation RH

L'Agefiph, en partenariat avec le magazine *Liaisons sociales*, publie un livret qui témoigne des pratiques innovantes des entreprises en matière de management du handicap.



www.agefiph.fr



SUR LE WEB

VAE, de nouvelles conditions d'accès ?

Rendez-vous de la formation et l'orientation organisé par Défi Métiers, en collaboration avec la Direccte Île-de-France, le 16 mars 2017

Quelle place joue la VAE aujourd'hui dans le paysage recomposé de la formation professionnelle ? À l'instar des démarches collectives mises en œuvre par les entreprises, cette initiative permet-elle de dégager des pistes de développement de la VAE ? Plusieurs vidéos sur YouTube sont disponibles pour lire les diverses interventions et témoignages de la DGEFP, de l'Afpa, de Pôle emploi, d'entreprises.



www.defi-metiers.fr • www.youtube.com

EXIGENCES QUALITÉ DES FINANCEURS : PRODUIRE VOS ÉLÉMENTS DE PREUVE POUR DATADOCK

Prochaines dates : **mardi 16 mai 2017 ou mardi 13 juin 2017**
Centre Info, Saint-Denis, 9 heures à 13 heures

Vous avez commencé à renseigner Datadock ou vous vous apprêtez à le faire dans le but d'être référencé sur les sites des OPCA avec lesquels vous travaillez.

- Vous vous interrogez sur le sens ou la portée de tel ou tel indicateur.
- Vous êtes détenteur d'un label ou d'une certification et vous vous demandez ce que vous devez préciser dans Datadock.
- Vous voulez vous assurer de déposer les éléments de preuve les plus conformes aux attendus.
- Vous voulez produire des documents réutilisables pour votre démarche qualité.

Centre Info vous propose un atelier très opérationnel pour faciliter la production des éléments de preuve de votre conformité en matière de qualité.

Il intégrera aussi une réflexion plus globale sur votre démarche qualité.

Dans le cadre de la mise en œuvre du décret Qualité, les OPCA se sont accordés sur un ensemble de 21 indicateurs et ont mis en place un outil – Datadock – qui devra être complété avant juillet 2017 par tous les organismes de formation qui souhaitent pouvoir bénéficier des financements provenant des fonds paritaires.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-info.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

CENTRE INFFO
VOUS ATTEND A BIARRITZ POUR LA 15^{ème}



*du 31 janvier
au 2 février
2018*

uhfp2018@centre-inffo.fr

