

P.02

*L'événement*

VERS UN "NOUVEAU  
SYSTÈME ÉCONOMIQUE"  
DE LA FORMATION ?

P.24

*Stratégie*

CERCLES DE RÉFLEXION :  
LEUR INFLUENCE SUR  
LES DÉBATS FORMATION

P.26

*Vu d'ailleurs*

SUÈDE : LA FORMATION POUR  
FACILITER L'INTÉGRATION DES  
RÉFUGIÉS

INFFO  
FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 921 • Du 1<sup>er</sup> au 14 mai 2017 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



Devant le jury  
de validation  
des acquis de  
l'expérience à  
l'Université Nice  
Sophia Antipolis.

© Université Nice Sophia Antipolis

P.9 *À la une*

## NOUVELLE JEUNESSE POUR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

CENTRE INFFO VOUS ATTEND A BIARRITZ POUR

LA 15<sup>ème</sup>

**U** UNIVERSITÉ D'HIVER  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

du 31 janvier  
au 2 février  
2018

uhfp2018@centre-inffo.fr



## Sommaire



p. 2 **L'événement**  
Élection présidentielle : vers un "nouveau système économique" de la formation ?

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**  
Nouvelle jeunesse pour la validation des acquis de l'expérience

p. 15 **Guide pro**  
**Expertise**  
Circulaire de rentrée 2017 : les orientations formation de l'Éducation nationale  
**Savoir-agir**  
Pédagogie : gérer les comportements difficiles  
**Législation**  
Loi Travail du 8 août 2016 : modalités de prise en charge des parcours de formation

p. 19 **Acteurs**  
p. 24 **Stratégie**  
Cercles de réflexion : leur influence sur les débats des acteurs de la formation

p. 26 **Vu d'ailleurs**  
Suède : le défi de l'intégration des réfugiés

p. 28 **Innovation**  
La pédagogie active pour enrichir les pratiques des formateurs

p. 31 **Itinéraire**  
Florence Ghestem, des jardins familiaux au maraîchage bio

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

## En deux MOTS

### VAE

Voici quinze ans voyait le jour la validation des acquis de l'expérience, dans le sillage de la loi de modernisation sociale promulguée en janvier 2002. Une réforme incarnée par un homme : Vincent Merle, directeur de cabinet de Nicole Péry, secrétaire d'État à la Formation professionnelle de 1998 à 2002. Proche collaborateur de feu Vincent Merle à l'époque, Michel Blachère décrypte l'apport de la VAE. "Elle introduit une nouvelle logique. L'objectif principal est de rendre validable, pour les individus, ce qu'ils ont acquis par leur expérience dans la vie active, et pas seulement professionnelle, c'est-à-dire leurs compétences et leurs savoirs d'action", éclaire l'actuel secrétaire général de l'Association française pour le développement de l'enseignement (lire pages 9 à 14).

### Suède

Un des pays au monde les plus ouverts et tolérants vis-à-vis de l'immigration, la Suède a dû faire face à l'arrivée de quelque 200 000 réfugiés sur son sol depuis 2015. Malgré un taux de chômage de 7 %, Stockholm fait tout pour insérer ces personnes. Une majorité d'entre elles sont ainsi, une fois leur demande d'asile acceptée, orientées vers un programme d'accueil de deux ans comprenant à la fois l'apprentissage de la langue, une sensibilisation aux droits et devoirs en vigueur en Suède, un bilan professionnel et une éventuelle proposition de formation (lire pages 26 à 28).

La rédaction

à suivre...



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



est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
• www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri  
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel  
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Nicolas Deguerre, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin  
• **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Laurence Estival, Françoise Gérard, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Dominique Perez • **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

# ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE

## VERS UN "NOUVEAU SYSTÈME ÉCONOMIQUE" DE LA FORMATION ?

Marc Ferracci, professeur d'économie à l'Université Panthéon-Assas et Sciences Po, représentant Emmanuel Macron au "Grand oral des candidats" sur la formation professionnelle, organisé le 19 avril dernier par le Collectif des présidents pour l'amélioration de la formation professionnelle et de l'apprentissage, a défendu la liberté individuelle et celle du marché.

Christelle Destombes



### L'IMAGE

Marc Ferracci, chargé du volet emploi et marché du travail dans l'équipe d'Emmanuel Macron. Il est co-auteur avec Pierre Cahuc de *L'apprentissage, donner la priorité aux moins qualifiés* (2015, Presses de Sciences Po).

**L**e 19 avril dernier, la formation professionnelle était au cœur du débat, dans les derniers jours précédant le premier tour de l'élection présidentielle. Un "Grand oral des candidats" sur la formation professionnelle était organisé par le Collectif des présidents pour l'amélioration de la formation professionnelle et de l'apprentissage<sup>1</sup>, présidé par Yves Attou. L'événement était conçu et animé par Gilles

Schildknecht, membre du bureau du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (également présidé par Yves Attou), dont Centre Inffo est partenaire.

Neuf représentants des candidats à l'élection présidentielle sur onze – tous sauf Marine Le Pen et Philippe Poutou – ont passé ce Grand oral. L'économiste Marc Ferracci, professeur à l'Université Panthéon-Assas et Sciences Po, représentait Emmanuel Macron.



*Renforcer l'information des salariés sur les dispositifs, ainsi que l'accompagnement des parcours professionnels"*

### Créer encore plus d'autonomie

Jugeant le système de formation actuel "inégalitaire, inefficace et complexe", il préconise d'en passer par une nouvelle loi pour y remédier. Le mouvement En marche ! souhaite renforcer les droits individuels et abonder plus généreusement le compte personnel de formation (CPF), en réorientant à cette fin l'obligation légale des entreprises. Certes, les droits portables et laissés à l'initiative du salarié sont une bonne chose, précise Marc Ferracci, mais il s'agit de créer encore plus d'autonomie, en élargissant le spectre des formations éligibles au CPF, en dépassant le système des listes et en développant l'accompagnement et la réflexion sur les parcours. À terme, le CPF et le Cif pourraient fusionner.

*"Les salariés doivent s'inscrire dans une logique d'hygiène de la formation, et les outils ne leur permettent pas",* déplore ce spécialiste du marché du travail, en appelant de ses vœux *"la société de la connaissance"*. Il faut donc aller vers la *"désintermédiation"*, le salarié pouvant s'adresser directement à un organisme de formation pour choisir ce dont il a besoin.

*"Nous assumons vouloir mettre plus de « marché »,* précise Marc Ferracci. *Une partie de la collecte va baisser, voire disparaître à terme et les organismes paritaires, qui ont un rôle de structuration du marché, devront s'insérer dans un nouveau système économique."*

### "Inciter à investir dans le capital humain"

Un effort particulier sera porté sur la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes : 15 milliards d'euros du grand plan d'investissement de 50 milliards d'euros envisagé par Emmanuel Macron leur seront destinés.

Les branches et les Régions seront associées au plan d'investissement, comme elles pourront l'être à la définition des contenus pédagogiques



1. Le Collectif des présidents pour l'amélioration de la formation professionnelle a été fondé par 21 présidents d'associations et d'organisations professionnelles. La création de ce Collectif a été initiée par le Syctfi (Syndicat des consultants-formateurs indépendants) et le CMA (Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie), en janvier 2013.

### "IL FAUT QUE LES PARTENAIRES SOCIAUX CONSERVENT LEUR MOT À DIRE"

À l'occasion de sa conférence de presse mensuelle du 11 avril, le président du Medef, Pierre Gattaz, qui a qualifié de "hors-sol" le programme de Marine Le Pen, a évoqué la volonté affichée du candidat Emmanuel Macron de remettre en cause le paritarisme de gestion, notamment dans le secteur de la formation professionnelle : *"Il faut que les partenaires sociaux conservent leur mot à dire sur le pilotage des fonds dédiés au plan de formation des entreprises."* Et d'ajouter : *"Je préférerais que d'autres sujets soient mis sur la table : l'employabilité, le CPA ou le CPF, qui vont dans le bon sens, ou la flexisécurité. Que l'on parle sérieusement de l'accompagnement des actifs qui changeront de métier six ou sept fois dans leur vie plutôt que de voir le retour de la taxation des contrats courts"*, a insisté le président du Medef.

liés à l'apprentissage *"au plus près des besoins du terrain"*. Les mécanismes de financement seront également refondés, en unifiant les différentes subventions. Il s'agit de *"rendre justice à l'apprentissage"*, en informant mieux sur les débouchés professionnels des diplômés, et en créant des filières mixtes entre les lycées professionnels et les CFA.

Pour rendre les droits opérationnels, Emmanuel Macron envisage de renforcer l'information des salariés sur les dispositifs ainsi que l'accompagnement des parcours professionnels. Le conseil en évolution professionnelle pourrait être renforcé et élargi à d'autres acteurs que les opérateurs actuels (Fongecif, Apec, Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales).

Garde-fou du marché : un objectif de labellisation de la qualité de la formation à tous les niveaux, à condition que celle-ci puisse être *"réactive et plus indépendante"*. Il s'agit d'aller plus loin dans la démarche qualité initiée avec la loi Sapin, et, pour quoi pas, d'étendre au coaching les labels de certification.

Par ailleurs, le programme d'En marche ! a annoncé vouloir lutter contre l'abus de recours aux contrats courts, ce qui pourrait *"inciter à investir dans le capital humain"*. ●



## 17<sup>es</sup> Rencontres sénatoriales de l'apprentissage L'ORIENTATION, CLÉ DE LA RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

**Le 13 avril dernier, le Sénat organisait la 17<sup>e</sup> édition des Rencontres sénatoriales de l'apprentissage sur le thème "Les réussites de l'artisanat." 200 apprentis étaient invités.**

"Je remarque que de nombreux candidats, indépendamment de leur couleur politique, ont inscrit dans leurs programmes leur volonté de lever les freins à l'apprentissage", a observé Gérard Larcher, président du Sénat. Mais les artisans, eux, ne constatent pas cet engouement au quotidien, a regretté Bernard Stalter, le président de l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat. En cause ? "Notre société n'a d'yeux que pour le chiffre placé après le bac, a observé Jean-Claude Carle, sénateur LR de Haute-Savoie. Le système éducatif s'est calqué

sur ce modèle culturel." La loi NOTRe (Nouvelle organisation territoriale de la République) du 7 août 2015 a conféré des responsabilités étendues aux Régions en termes de pilotage des services d'orientation et de formation. Pour les promoteurs

de l'apprentissage, c'est un espoir. Les chambres de métiers accueillent chaque année près de 100 000 apprentis au sein de leurs 112 centres de formation.

**+ D'INFOS**

[www.senat.fr](http://www.senat.fr) • [www.artisanat.fr](http://www.artisanat.fr)



Le 13 avril au Sénat, lors de la 17<sup>e</sup> édition des Rencontres sénatoriales de l'apprentissage.



### L'image

**Au ministère du Travail, lors de la signature de la lettre d'engagements des Opca en faveur de la formation des demandeurs d'emploi.**

Myriam El Khomri, ministre du Travail, et les représentants des Opca ont signé le 21 mars une lettre d'engagements qui définit les orientations et les moyens de leur intervention en appui de la prolongation du plan 500 000 formations.

### Il l'a dit



**La compétence primordiale du XXI<sup>e</sup> siècle ? Savoir se mettre en posture de construire un monde que l'on ne connaît pas encore, quitte à désapprendre ce que l'on sait et à réapprendre si besoin."**

**Thierry Picq**

directeur académique à l'École de management de Lyon (EM Lyon Business School) dans le cadre de la journée "Dessinez la formation de demain" organisée le 20 avril par l'agence de conseil en pédagogie Sydo.



## Commission nationale de la certification professionnelle DES "SCÉNARIOS DE TRANSFORMATION"

**Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) mis en ligne le 19 avril recommande de conférer à la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) un statut d'agence, afin de la conforter dans l'exercice de ses missions. Il préconise d'améliorer la visibilité de l'inventaire des certifications et de favoriser l'émergence de blocs de compétences homogènes entre les titres des ministères. L'un des scénarios consiste à étendre le pouvoir de recommandation de la CNCP, voire à lui octroyer un pouvoir contraignant de régulation vis-à-vis des ministères certificateurs et des branches pour les CQP (certificats de qualification professionnelle). Un autre scénario envisage de refondre profondément le système en s'appuyant sur la mise en place d'un référentiel national des compétences relatives à chaque métier.**

**+ D'INFOS**

[www.modernisation.gouv.fr](http://www.modernisation.gouv.fr)



**En vue**

**THIERRY TRICOU**

est le nouveau responsable d'Éduiter-CNPR

(Centre national public de formation à distance) depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017.

Éduiter-CNPR assure la conduite de l'enseignement à distance relevant du ministère chargé de l'Agriculture. Le Centre national public de formation à distance se trouve à Lempdes (Puy-de-Dôme), sur le site de Marmilhat. C'est "l'alternative de la formation à distance pour préparer un diplôme du ministère chargé de l'Agriculture et acquérir des compétences professionnelles".

**72 %**

des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation trouvent un emploi dans les six mois.

(Dares Résultats, "Le contrat de professionnalisation en 2015", publié le 19 avril 2017).

**4**

millions d'emplois en France sont "verts", liés à l'environnement et à la transition énergétique.

(selon le premier baromètre dédié aux emplois verts de Qapa.fr, diffusé à l'occasion de la Journée mondiale de la Terre, le 22 avril.)

## Réseau Emploi Compétences VALORISER LES COMPÉTENCES "TRANSFÉRABLES" ET "TRANSVERSALES"

**Fruit d'un groupe de travail du Réseau Emploi Compétences, un rapport publié le 13 avril par France Stratégie s'intéresse au repérage, à la reconnaissance et à la valorisation des compétences "transférables" et "transversales".**

Les compétences transférables ? La notion, selon le Centre d'analyse stratégique, renvoie aux "compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive), mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel".

Les compétences transversales sont les "compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles", telles que les savoirs de base, les aptitudes comportementales, etc. Ce sont les référentiels qui donnent une dimension opérationnelle à des concepts. Pour les mobiliser, de nombreux "leviers de prise en compte" existent, à l'initiative des entreprises et d'acteurs de tous niveaux : local (Maison de l'emploi), régional (Coparef), sectoriel



Jean-Christophe Sciberras, DRH France et directeur des relations sociales du groupe Solvay, cosignataire du rapport.

(branches professionnelles) ou intersectoriel/ interprofessionnel (Copanef, Pôle emploi ou cabinets privés). Fortement liée à la question des mobilités professionnelles, l'étude rappelle que les blocs de compétences induisent un "changement de paradigme", obligeant "désormais à penser ingénierie de parcours plutôt qu'ingénierie de formation". Créée en 2015 à la suite de la Grande Conférence sociale de juin 2013 et animé par France Stratégie, le Réseau Emplois Compétences réunit des représentants de l'État, des partenaires sociaux, des Régions, des observatoires de branches, des organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective.

**+ D'INFOS**

[www.strategie.gouv.fr/REC](http://www.strategie.gouv.fr/REC)



## Conservatoire national des arts et métiers LA QUALITÉ, "LE DÉFI POUR LES ANNÉES À VENIR"



La Fondation pour l'innovation politique (Fondapol) publie une note d'Olivier Faron, administrateur général du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), sur le nouvel enjeu de la formation professionnelle : "Former, de plus en plus, de mieux en mieux".

Pour Olivier Faron, une formation "garante d'employabilité" dépend d'un "triangle majeur" composé de l'actif, qui doit tirer de sa formation des bénéficiaires personnels, de l'employeur, "maître d'œuvre d'un scénario global et cohérent de politique de formation", et de l'organisme de formation, appelé à dépasser la seule réponse aux attentes exprimées. L'équilibre de l'ensemble est sujet à des tensions issues, par exemple, de la transformation digitale, et fait l'objet de régulations par le législateur. L'administrateur général voit dans la qualité "le défi pour les années à venir". Elle suppose une logique de co-construction.



[www.fondapol.org](http://www.fondapol.org) • [www.cnam.fr](http://www.cnam.fr)

## Fonction publique DE NOUVELLES MESURES POUR FAVORISER LA MOBILITÉ

Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, a présenté le 12 avril une ordonnance portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique.

Elle prévoit que les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires relevant de la même catégorie et de la même filière professionnelle, et appartenant à au moins deux fonctions publiques, pourront être régis par des dispositions communes. Elle renforce l'obligation de publication des postes vacants sur un portail d'information commun, et organise la portabilité du compte épargne temps dans le cadre d'une mobilité entre les "trois versants" de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière).



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

## Étude Céreq L'IMPORTANCE DES APPRENTISSAGES "INFORMELS" POUR ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES

Les salariés inscrits dans les dynamiques de travail les plus porteuses d'apprentissages informels sont également ceux qui accèdent le plus à la formation organisée, indique le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) dans une étude publiée en avril.

Les chercheurs ont établi que six dimensions relèvent du contexte organisationnel et managérial : décroisement du travail, dialogue et partage de l'information, réflexion sur la pratique, développement de la capacité à transmettre et

expliquer sa compétence, engagement individuel favorisé par un management valorisant le collectif, perspectives d'évolution et de mobilité.

Trois dimensions relèvent de l'activité du salarié : échanges et confrontations des savoir-faire dans le travail, activation des processus cognitifs, autonomie.

Mais si 39 % des salariés évoluent dans les contextes d'entreprise les plus favorables, seuls 9 % se trouvent au croisement des deux dynamiques : à la fois dans le contexte le plus favorable et l'activité la plus propice aux apprentissages informels.

Selon les chercheurs, les différentes façons d'apprendre tendent à se cumuler.



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



## Échanges de pratiques LA "SPRING SCHOOL" DU RÉSEAU INTERNATIONAL DES CITÉS DES MÉTIERS



À la Spring school 2017.

La Cité des métiers de Limoges et du Limousin et la Cité des métiers de Porto organisaient du 29 au 31 mars au Portugal la "Spring school" du réseau international des Cités des métiers.

Cette 11<sup>e</sup> édition a accueilli près de 130 représentants des Cités des métiers venus de sept pays (Portugal, France, Espagne, Italie, Suisse, Belgique et Togo). "Nous avons fait le point sur la vie du réseau, les initiatives et les expérimentations réalisées. Avec des ateliers concernant la prise en compte des publics spécifiques et du numérique", témoigne Maryse Dubois, directrice du Carif-Oref Prisme Limousin et de la Cité des métiers de Limoges et du Limousin. La Spring School 2017 a été ponctuée par un séminaire pour imaginer la Cité des métiers de demain.



<http://springschool2017.cidadedasprofissoes.pt/reseau-cites-des-metiers>

## Afpa DE NOUVELLES ORIENTATIONS EN PRÉPARATION



La direction régionale de l'Afpa à Lomme.

L'Afpa étudie différentes pistes de travail pour ramener son budget à l'équilibre. Ses grandes orientations devraient être connues à la fin du mois de juin. Plusieurs scénarios sont à l'étude : rapprochement avec trois Opcas en vue d'appels à projets sur les demandeurs d'emploi, présentation d'une offre globale pour les formations aux métiers en tension et rares, ou opérations en direction des réfugiés (lesquelles devraient découler des appels à projets du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).



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



### 22<sup>e</sup> FORUM DE L'ALTERNANCE 3 et 4 mai à Paris

Organisé par la CCI de Paris, la Mairie de Paris, la Direccte Île-de-France, le Conseil régional, Pôle emploi et la Cité des métiers. Plus de 10 000 contrats en alternance seront proposés. Avec 53 entreprises (Casino, Engie, HSBC, Raja, Total, etc.) et 34 centres de formation.  
[www.forum-alternance.fr](http://www.forum-alternance.fr)

### LES GRANDES ÉVOLUTIONS DU MONDE PROFESSIONNEL D'ICI 2030

13 mai à Paris

Journée de conférences et débats organisée par ICF (International coach federation), association de coaches professionnels, sur le thème "L'avenir du travail et les grandes évolutions du monde professionnel d'ici 2030". Plus de 300 participants sont attendus.  
[www.coachfederation.fr](http://www.coachfederation.fr)

### COMMENCEMENTS ET RECOMMENCEMENTS

9 juin à Paris

Journée d'échanges et de réflexions au Cnam à l'occasion de la parution du n° 210 d'Éducation permanente : la question des ressorts, déclencheurs, leviers et autres moteurs de l'activité, dans le champ de la formation et dans toutes sortes de contextes.  
[www.education-permanente.fr](http://www.education-permanente.fr)

L'organisme de formation Cegos a demandé aux salariés d'évaluer l'intensité de leur stress (de 0 à 10) :

72 %

ont déclaré avoir un niveau de stress de 7 et plus, soit près de deux fois plus que l'année précédente.

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans INFFO FORMATION

Contact : 01 40 09 68 47  
E-mail : [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr)



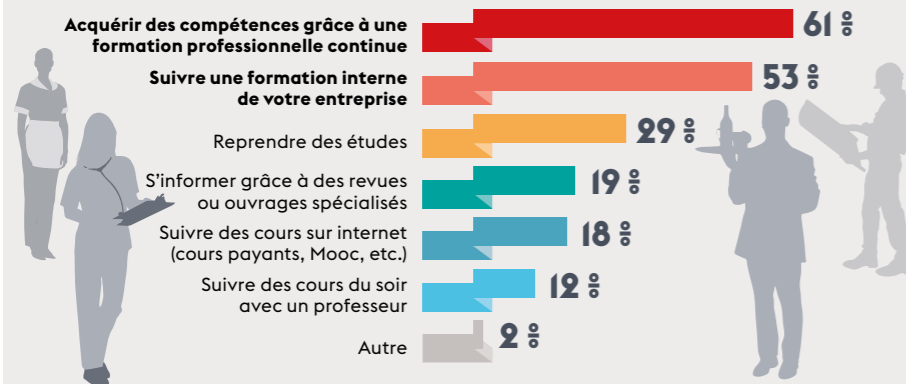
## LES JEUNES ET LEUR AVENIR PROFESSIONNEL

OpinionWay a réalisé en février dernier pour Agefos-PME un sondage auprès de 800 jeunes représentatifs de la population française (méthode des quotas) sur leur perception de leur avenir professionnel. Les résultats viennent d'être rendus publics.

Source : www.agefos-pme.com

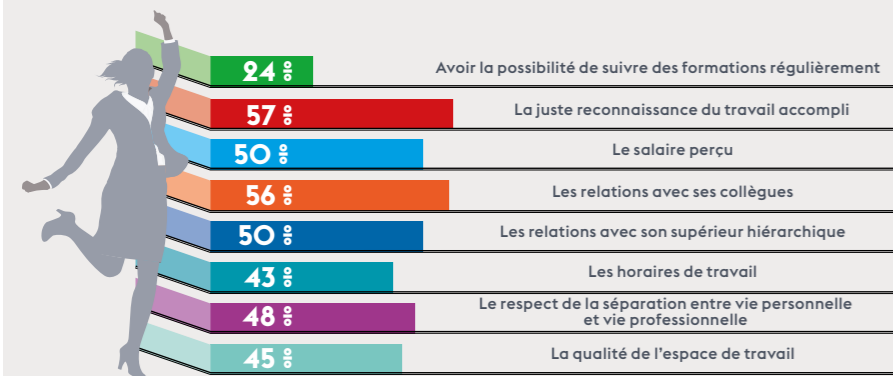
### LES SOLUTIONS ENVISAGÉES POUR APPRENDRE UN NOUVEAU MÉTIER

Pour développer de nouvelles compétences professionnelles afin de changer de métier, quels moyens privilégieriez-vous ? (Trois réponses possibles)



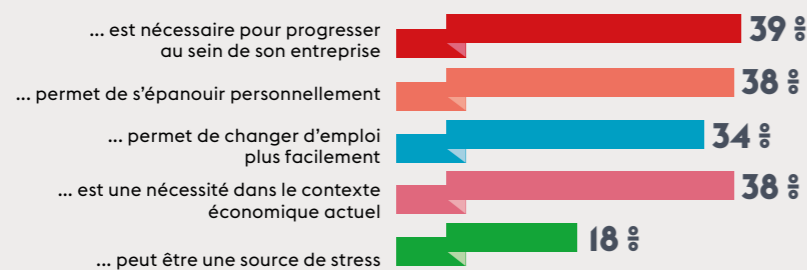
### L'IMPACT DE DIFFÉRENTS FACTEURS SUR LE "BONHEUR AU TRAVAIL"

Diriez-vous que chacun des éléments suivants a une influence très importante sur le bonheur au travail ?



### LE DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Diriez-vous que le fait de devoir développer de nouvelles compétences tout au long de sa carrière professionnelle...



76 %

DES JEUNES INTERROGÉS SONT OPTIMISTES CONCERNANT LEUR AVENIR PROFESSIONNEL.



53 %

JUGENT IMPOSSIBLE D'AVOIR UNE "CARRIÈRE PROFESSIONNELLE ÉPANOUIE" SANS ÊTRE FORMÉS RÉGULIÈREMENT.

81 %



SONT PRÊTS À CHANGER DE MÉTIER AU COURS DE LEUR CARRIÈRE.



Thierry Berthet (Sciences Po Bordeaux), Jérôme Burguière (Aquitaine Cap Métiers) et Eric Verdier (Université d'Aix-Marseille) célèbrent les 15 ans de la VAE, aux premières Journées Vincent Merle.

## La VAE à 15 ans

# NOUVELLE JEUNESSE POUR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Née avec loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience a 15 ans. Longtemps jugée trop complexe, elle a peiné à séduire, mais apparaît aujourd'hui comme l'une des pièces du processus de formation "tout au long de la vie", une matérialisation de la seconde chance. Les expérimentations de "VAE collective" lui donnent une nouvelle jeunesse.

### 3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Un anniversaire célébré lors des premières Journées Vincent Merle

Une réflexion sur l'expérience formatrice et productrice de qualifications

La VAE collective pour accompagner les salariés vers la certification

# LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE CÉLÈBRE SES 15 ANS

Née avec loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la VAE a 15 ans. Les pouvoirs publics viennent d'annoncer leur volonté de la relancer, en la simplifiant. L'occasion de rappeler des problématiques très actuelles : formation "tout au long de la vie", c'est-à-dire aussi hors du cadre professionnel, certification, blocs de compétences ou encore référentiels.

Philippe Grandin



**28 700**

c'est le nombre moyen de certifications complètes délivrées chaque année via la VAE par les ministères certificateurs (Éducation nationale comprise) sur ces sept dernières années. Avec un pic en 2009, 31 628. Données Dares.



1. Organisées au Centre régional Vincent Merle à Pessac les 17 et 18 janvier.

2. [www.modernisation.gouv.fr/documentation/etudes/enquete-sur-la-notoriete-et-le-recours-a-la-validation-des-acquis-de-l'experience](http://www.modernisation.gouv.fr/documentation/etudes/enquete-sur-la-notoriete-et-le-recours-a-la-validation-des-acquis-de-l'experience)

Le "père de la VAE". Ainsi a été appelé Vincent Merle, aujourd'hui disparu, qui fut directeur de cabinet de la secrétaire d'État à la Formation professionnelle, Nicole Péry, de 1998 à 2002. Il a effectivement inspiré la transformation – par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 – de ce qui était alors la "Vap", validation des acquis professionnels, en un dispositif plus riche et d'une plus grande portée. C'est d'ailleurs la première édition des Journées Vincent Merle<sup>1</sup>, organisées en janvier dernier par le Carif-Oref Aquitaine Cap Métiers qui a lancé cette année l'anniversaire de la VAE.

## Pour développer l'accès à la VAE

Le site de la modernisation de l'action publique a mis en ligne le 10 avril dernier<sup>2</sup> des études commanditées par le SGMAP (secrétariat général pour la modernisation de l'action publique) sur la notoriété du dispositif de VAE auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des dirigeants d'entreprise. Raccourcir les délais de recevabilité pour les candidats à la validation, simplifier les démarches administratives, homogénéiser les pratiques d'évaluation par les jurys ou développer l'accompagnement sont au nombre des mesures annoncées. Elles doivent être mises en œuvre dès 2017 et en 2018, dans le cadre des "Nouvelles mesures pour simplifier la vie des Français" présentées à la fin du mois de mars.

"Objet d'un compromis social", la qualification se définit "comme une appréciation sociale de la valeur des travaux et non comme un phénomène technique individualisé", a réagi à cette présentation Gilles Schildknecht, chercheur associé au Centre de recherche sur la formation



Vincent Merle, ici en 2010. Disparu en 2013, il était un pédagogue et un sociologue, auteur en 1999 du livre blanc *La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux*, dans lequel il développait son idée d'un droit individuel transférable et garanti collectivement à la formation.



Devant le jury de validation des acquis pour le post-diplôme Typographe du langage, à l'École supérieure d'art et de design d'Amiens.

(CRF-Cnam) : "Le processus de qualification incorpore un jugement de valeur, qui s'exerce globalement et produit des effets collectifs." Mais plusieurs mouvements ont impacté cette conception, poursuit-il, avec notamment la séparation entre détention de certifications et classification dans les grilles professionnelles, dans la plupart des conventions collectives. Sans oublier l'apparition des "blocs de compétences" avec la loi de 2014 sur la formation. ●●●



## 3 QUESTIONS À

**Michel Blachère**, secrétaire général de l'Association française pour le développement de l'enseignement technique (Afdet)

## "L'expérience est formatrice et productrice de qualifications"

**Vous étiez chargé de mission auprès de la secrétaire d'État à la Formation professionnelle de 1998 à 2002. Qu'est-ce qui caractérise la VAE ?**

Ce qui la caractérise, c'est qu'elle introduit une nouvelle logique. L'objectif principal est de rendre valable, pour les individus, ce qu'ils ont acquis par leur expérience dans la vie active, et pas seulement professionnelle, c'est-à-dire leurs compétences et leurs savoirs d'action. L'expérience est formatrice et productrice de qualifications. Cela est d'autant plus évident que l'apprentissage est fondé sur ce principe.

**La fonder a-t-il été aisé ?**

D'une certaine façon, nous n'avons eu à l'époque aucun problème avec les partenaires sociaux au sujet de la VAE, car ils partageaient ce principe. La création du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) a engendré de longues discussions. Le RNCP avait pour objectif de permettre aux candidats à la VAE de repérer la certification la plus proche de leur expérience et de leur objectif professionnel.

**L'opportunité de mettre au clair les certifications ?**

Pour prendre un exemple dans le domaine des affaires sociales, il existait trois diplômes qui conduisaient à la même fonction : un de l'Éducation nationale, un des Affaires sociales et un du ministère de l'Emploi. Les professionnels que je recevais à l'époque au cabinet me demandaient : "Quel est le bon ?" Tout le monde s'est mis à avoir peur des doublons. C'est à ce moment que Vincent Merle a eu une influence décisive sur le devenir de la CNCP, en déclarant qu'il fallait lui laisser la possibilité de faire sa jurisprudence.

Propos tenus à l'occasion des premières Journées Vincent Merle

## REPÈRES

### LE PORTAIL DE LA VAE

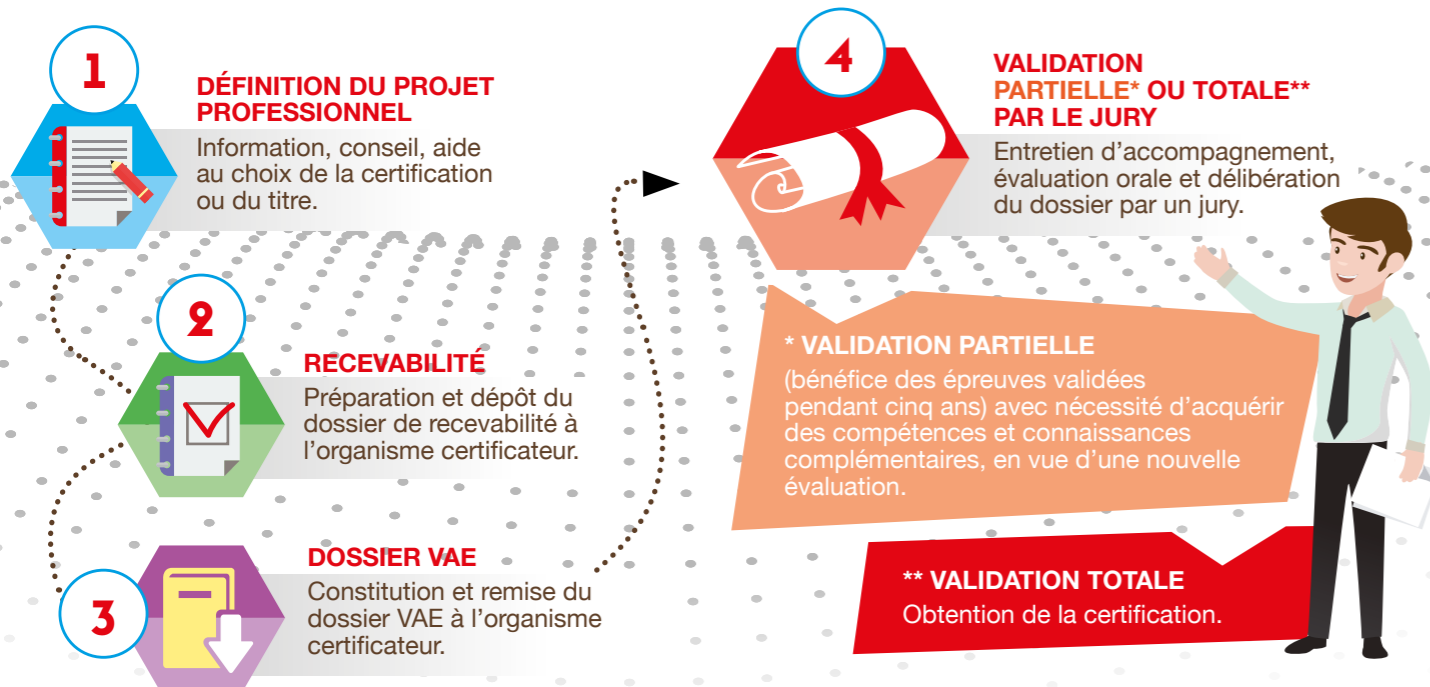
Le portail [VAE.gouv.fr](http://VAE.gouv.fr), ouvert à l'initiative du ministère du Travail, rappelle que toute personne, quels que soient son âge, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'une expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Conçu et alimenté par Centre Inffo, le portail répond à nombre de questions. Comme par exemple : les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle obtenus par la VAE sont-ils identiques à ceux obtenus par la formation ? Qui les délivre ? À qui doit-on s'adresser ? Comment la financer ? Comment est calculée l'année d'expérience requise ? L'employeur peut-il refuser une demande de congé VAE ? Quelles sont les obligations ? Ou encore : comment devenir membre de jury de VAE ?



Une remise de diplômes obtenus par la VAE dans l'académie de Caen.

## LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA VAE

(EXPÉRIENCE DEMANDÉE EN RAPPORT DIRECT AVEC LA CERTIFICATION)



Une VAE chez Tecomah, école de l'environnement et du cadre de vie de la CCI de Paris.

●●● la VAE), de soi par son employeur, par le système éducatif et par la société dans son ensemble. À chacun de ces "référénts" de la reconnaissance se posent des problèmes concrets et très différents, en termes de lieu, de durée et de forme de la reconnaissance.

### L'apparition des blocs de compétences

La loi de modernisation sociale de 2002 a également créé le Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP). La certification, pour Renaud Eppstein, rapporteur adjoint de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), constitue une des formes de reconnaissance de l'expérience, mais ce n'est pas la seule. Le RNCP permet de s'informer sur l'offre des diplômes accessibles par la validation des acquis. L'un de ses raisons d'être est de donner de la visibilité à cette offre.

Puis la loi de 2014 relative à la formation a introduit la notion de bloc de compétences, qui permet désormais d'affiner le lien entre VAE et certifications. Même si elle fait référence à une modalité de prise en charge de la formation (d'une partie de certification, donc d'heures de formation) par le compte personnel de formation (CPF). Cette description du bloc de compétences peut avoir des effets inattendus sur la logique d'accès aux certifications par la VAE. "On voit qu'il existe parfois une désarticulation entre la notion d'activité et celle de bloc de compétences, observe Renaud Eppstein. Le certificateur n'a pas conçu ces blocs comme un découpage logique des compétences au regard du profil professionnel identifié, il l'a fait au profit d'une logique purement formative, pour répondre à des besoins spécifiques en termes de formation."

La description des diplômes en blocs de compétences pourra faciliter la tâche, avec des référentiels relativement proches ou qui montrent un transfert possible entre métiers. Les secteurs peuvent être éloignés et développer des compétences similaires. Pour Chantal Labruyère, chargée de mission au Céreq sur le volet gestion de l'offre de formations et de certifications, les blocs peuvent permettre à un candidat de montrer qu'il peut, "compte tenu de son parcours et sans tenir une cible métier", prétendre à un diplôme visé. Des outils facilitant en amont sa démonstration. ●

## LA VAE "COLLECTIVE" : ACCOMPAGNER LES SALARIÉS VERS LA CERTIFICATION, UN CHOIX GAGNANT

La démarche de VAE dite "collective", c'est-à-dire proposée aux salariés d'une même entreprise sur l'initiative de cette dernière, est-elle suffisamment connue et utilisée ? Organismes certificateurs et pouvoirs publics souhaitent aujourd'hui la valoriser.

Dominique Perez



Remise du CQP Agent thermal acquis dans le cadre d'une VAE collective par 13 salariés, avec un accompagnement du Gréta Vivarais-Provence et des financements d'Agefos-PME Rhône-Alpes et de la Région.

Une VAE dite "collective" est proposée par l'entreprise, mais la décision de s'y engager reste individuelle. L'accompagnement, lui, se fait bien collectif, tout au moins pour partie.

Aucun indicateur aujourd'hui ne permet de distinguer le nombre de ces VAE collectives des autres validations des acquis. Le nombre total est de 25 622 certifications complètes délivrées (chiffre de 2014, concernant uniquement les ministères certificateurs). Une certitude : les VAE collectives concernent avant tout des grandes entreprises, en mesure de mobiliser des ressources pour accompagner les salariés dans leur démarche, et qui l'incluent dans une politique de formation structurée.

"Chaque année, entre 120 et 170 entreprises de l'académie impulsent un dispositif de VAE, témoigne Christine Dufrenne, responsable du Centre académique de validation des acquis (Cava) à

l'Académie de Créteil. Parmi elles, certaines permettent de constituer des groupes et un accompagnement sur site."

### S'entourer, une nécessité

La VAE, qui permet aux salariés d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification inscrits au RNCP, reste un parcours exigeant. Les chances de réussite dépendent en grande partie de la qualité de l'accompagnement.

Identifier les diplômes, titres ou qualifications susceptibles d'être validés par les salariés et correspondant aux métiers, aider le salarié à analyser et à formuler ses compétences... Carrefour Market, qui a intégré l'accompagnement à la VAE dans sa politique RH depuis trois ans, peaufine actuellement le dispositif.

Trente salariés se sont engagés dans la démarche. "Nous organisons régulièrement des ateliers d'information, en proposant aux salariés huit diplômes et certifications correspondant aux métiers de l'entreprise", explique le DRH, Christophe Vandenhoute. Il s'agit de diplômes de l'Éducation nationale, comme le CAP ou le bac professionnel, et notamment d'une certification de "Manager de centre de profit".



La VAE collective est une modalité intégrée, qui simplifie les démarches"

"Nous accompagnons les candidats dans l'élaboration de leur dossier, avec une partie collective et une partie individuelle. Cela crée une vraie émulation", ajoute-t-il. Même si chacun doit prendre sur son temps personnel pour avancer.

Nombre de salariés concernés par ces démarches de validation collective ont eu un parcours scolaire heurté, et l'accompagnement peut aussi comprendre des sessions de formation en expression ●●●





Les salariés d'un magasin Carrefour Market, ici à Miramas.



**10 000**

**demandeurs d'emploi** sont appelés à intégrer l'expérimentation VAE collective pilotée par la DGEFP et les Direccte d'ici fin juin 2017.

écrite et/ou orale. Carrefour Market a récemment décidé de professionnaliser et de décentraliser la démarche d'accompagnement, pour atteindre au moins l'objectif de 100 salariés engagés dans une VAE d'ici à deux ans. Le 10 janvier dernier, l'entreprise a signé une convention avec l'Éducation nationale afin de proposer un accompagnement dans chaque académie par l'intermédiaire des Centres académiques de validation des acquis.

**Une évaluation prochaine**

La décentralisation est également au cœur de la politique actuelle du Cnam (Conservatoire national des arts et métiers), qui souhaite renforcer son offre vis-à-vis des entreprises. "La VAE dite collective est encore mal connue des employeurs", constate Anne Bonnefoy, cheffe du pôle Connaissance et accompagnement des publics au Cnam.

Elle observe cependant une montée en puissance des demandes : "Pensant que la loi sur la formation professionnelle représente un levier de développement important, nous créons au siège parisien une nouvelle fonction pour la développer, pour accompagner les Cnam régionaux dans cette démarche vis-à-vis des entreprises."

S'agit-il d'un mouvement de fond ? "Nous ne disposons pas de données précises, mais les partenaires sociaux, au travers du dernier accord national interprofessionnel [du 14 décembre 2013] et des accords de branche, reflètent leur volonté de développer ce dispositif", commente la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle.

Elle prévoit une communication renforcée sur le dispositif. Le portail gouvernemental sur la VAE, Vae.gouv.fr, a triplé sa fréquentation depuis sa refonte en 2014. "Le bouche à oreille fonctionne aussi très bien et les entreprises s'avèrent être de bons relais d'information. Néanmoins, cela reste insuffisant."

Dans le cadre de la modernisation de l'action publique, une évaluation va être suivie de recommandations pour la mise en œuvre de mesures de communication, de simplification et de développement de la VAE. Des mesures qu'appellent de leurs vœux les adeptes de cet outil RH encore mal identifié.

En stage dans l'un des instituts du Cnam, l'Intec (Institut national des techniques économiques et comptables).



Circulaire de rentrée 2017 : les orientations formation de l'Éducation nationale P. 15

Pédagogie : gérer les comportements difficiles P. 16

Loi Travail du 8 août 2016 : modalités de prise en charge des parcours de formation P. 17



**Romain Pigeaud**  
juriste à Centre Inffo



**Circulaire de rentrée 2017**  
**LES ORIENTATIONS**  
**FORMATION**  
**DE L'ÉDUCATION**  
**NATIONALE**

**1 LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE**

Depuis la mise en œuvre du plan de lutte contre le décrochage scolaire, le nombre de jeunes sortant chaque année du système éducatif sans qualification a baissé progressivement de 136 000 en 2013 à 98 000 à la rentrée scolaire 2016. Aux termes de la circulaire n° 2017-045 MENESR-DGESCO du 9 mars 2017, le nouvel objectif est fixé à 80 000. Le Système interministériel d'échange d'informations (SIEI) évolue pour prendre en compte les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage et faciliter le suivi et l'accompagnement par les acteurs des plateformes d'appui et de suivi des décrocheurs (PSAD). Les réseaux "Formation, qualification, emploi" (Foquale) de l'Éducation nationale renforcent leur offre de formation (service civique alterné, clause sociale de formation, structures de retour à l'école, etc.).

Les personnels "Mission de lutte contre le décrochage scolaire" (MLDS) ont vu leurs missions confortées par la publication d'un référentiel. Des textes préciseront prochainement les modalités d'accès à une certification.

**2 PLAN 500 000 : PLACE DES GRÉTA**

Dans le cadre de la deuxième phase de mise en œuvre du "plan 500 000 formations", le réseau des Gréta se mobilise. Il contribue à la politique nationale de formation en veillant à être en phase avec les besoins du monde économique, tout en prenant en compte la diversité des publics accueillis, notamment les plus fragiles. C'est le sens de son engagement dans le dispositif CléA, qui vise l'acquisition d'un "socle de connaissances et de compétences professionnelles" et dans le développement d'une offre de formation appuyée sur

les blocs de compétences, pour favoriser l'accès progressif à la certification, en lien avec le déploiement du compte personnel de formation. Ces actions s'inscrivent pleinement dans la politique publique en matière de qualité de la formation professionnelle, au travers du label qualité Éduform.

**3 LA VALIDATION DES ACQUIS**

Les évolutions législatives et réglementaires relatives à la VAE permettront une promotion et un développement de cette modalité d'accès à la certification : l'abaissement de la durée d'expérience exigée à un an, la possibilité de prendre en compte dans cette durée des périodes de formation en milieu professionnel et, grâce aux blocs de compétences, d'accéder de façon progressive à la certification et la conservation sans limitation de durée des unités acquises doivent favoriser l'accès à la certification.

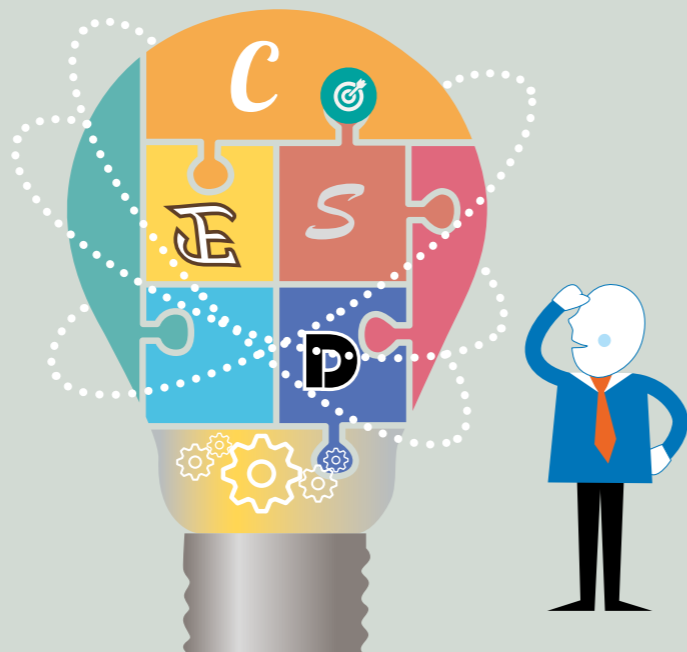


**Christelle Destombes**  
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Pédagogie

# GÉRER LES COMPORTEMENTS DIFFICILES



**A**GRESSIVITÉ, RÊVERIE,  
MANIPULATION,  
RÉBELLION,  
INTERVENTION À  
TOUT PROPOS, STRESS, ETC.  
**LES FORMATEURS PEUVENT SE  
TROUVER DÉMUNIS FACE À CES  
"COMPORTEMENTS DIFFICILES",  
PARFOIS MANIFESTÉS PAR  
LES PARTICIPANTS À UNE SÉANCE  
DE FORMATION.**

Pour gérer ces débordements, Christine Paolini, diplômée en psychologie et certifiée en Process Com (modèle de communication développé par le psychologue Taibi Kahler), formatrice de formateurs, recommande "de ne jamais se mettre en colère !" "La plupart des gens ne se rendent pas compte qu'ils sont difficiles", ajoute-t-elle, "il faut donc comprendre les raisons de cette attitude". Il arrive parfois que le formateur soit lui-même en cause, et qu'il crée par son comportement un "participant difficile".

Enfin, ce comportement est-il une gêne pour le groupe ou seulement pour le formateur ? Si tel est le cas, elle conseille de bien se connaître soi-même et de réagir à bon escient en prenant conscience que "si un participant ne gêne que moi, c'est

une histoire entre moi et... moi". Une fois les causes clarifiées, reste à apporter une réponse idoine. Pour chaque cas de figure, Christine Paoli conseille de "soigner le mal par le mal" : par exemple, inciter les bavards à faire part de leurs réflexions au reste du groupe, ce qui permettra de bénéficier d'une expérience vécue et, si les conversations n'ont pas trait à la formation, ils seront ramenés vers le sujet. Pour les messieurs "Je-sais-tout", les inciter à partager avec le groupe pourra être positif : "Comme les stagiaires retiennent mieux les expériences des autres participants que ce qui est énoncé par le formateur, tout le monde sera gagnant." Autre parade : l'esquive, qui consiste à laisser le groupe gérer

lui-même le gêneur, notamment l'agressif et le négatif. Si rien ne fonctionne, reste l'entretien en face-à-face, avec la méthode "Desc" (voir encadré). Il s'agit d'énoncer les faits objectivement, d'exprimer le ressenti en recourant au "je", de laisser s'exprimer l'interlocuteur, puis de trouver une solution satisfaisante pour les deux. De toute évidence, le formateur devra s'attacher à tenir ses émotions à distance, à ne pas culpabiliser ni se mettre en colère. Comme pour toute intervention, la bienveillance, le calme, le fait d'être clair et attentif sont requis. Bref, respirer trois fois par le ventre avant d'entrer en salle ! ●

## LA MÉTHODE "DESC"

Outil de communication pour gérer les conflits, cette méthode est préconisée par Sharon et Gordon Bower dans leur livre *Asserting Yourself*. Les étapes à suivre sont D = Décrire les faits, E = Exprimer nos émotions, S = Spécifier des solutions, C = Conséquences et conclusion. Pour l'appliquer de manière optimale, il faut agir rapidement, sans attendre que les choses s'arrangent d'elles-mêmes, traiter un seul problème à la fois, trouver le bon moment d'agir, et aborder le problème entre les personnes concernées.

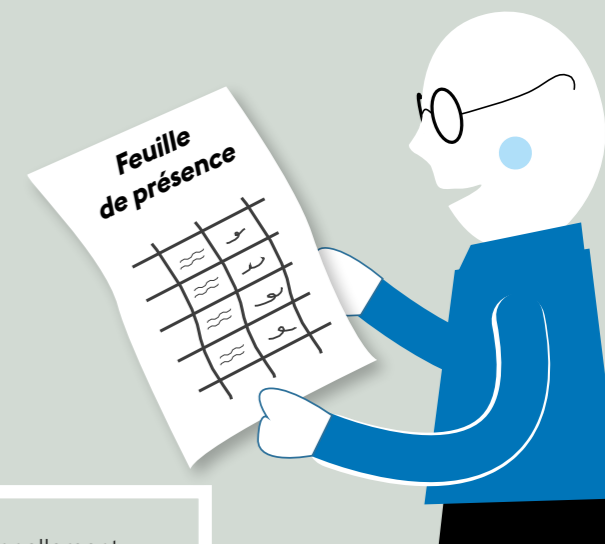


**Valérie Michelet**  
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

## Application de la loi Travail du 8 août 2016

# LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES PARCOURS DE FORMATION



**L** E DÉCRET N° 2017-382  
PARU AU JOURNAL OFFICIEL  
DU 24 MARS DERNIER  
EXPLICITE LES MODALITÉS  
DE PRISE EN CHARGE DES PARCOURS  
DE FORMATION ET DÉTERMINE LES  
DOCUMENTS À PRODUIRE POUR LA  
JUSTIFICATION DE LA RÉALISATION  
DES ACTIONS ET L'ASSIDUITÉ DES  
PERSONNES EN FORMATION.

La loi Travail du 8 août 2016 précise que les actions de formation peuvent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, en plus des séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation.

Le décret adapte les dispositions réglementaires au déroulement de telles actions pouvant être financées par les Opca ou par Pôle emploi. Ce financement se fait sur la base de forfaits qui peuvent ne plus reposer sur une base horaire.

Les Opca prennent en charge les parcours dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période) comprenant des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, mais aussi des actions de positionnement. Au 1<sup>er</sup> avril, en l'absence de ces

forfaits fixés conventionnellement, la prise en charge se fait sur la base de 9,15 euros par heure (15 euros par heure pour certains publics). Pôle emploi peut prendre en charge, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage ou par l'intermédiaire des Opca, les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

### L'assiduité du stagiaire

Ce décret pose aussi le cadre de prise en compte de l'assiduité du stagiaire. Pour toutes les formations, quelles que soient leurs modalités d'organisation, sont pris en compte les documents ou données relatifs à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation, les comptes rendus de positionnement et les évaluations organisées par le dispensateur de la formation.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, le paiement des frais de formation pris en charge par les Opca est réalisé après exécution des prestations de formation et sur transmission de pièces justificatives, dont les attestations d'assiduité. Elles mentionnent les documents ou éléments disponibles pour justifier du niveau d'assiduité. ●

## PIÈCES JUSTIFICATIVES

Pour justifier de l'exécution des actions de formation afin, notamment, de permettre leur paiement par un organisme collecteur ou en cas de contrôle, les Opca peuvent demander aux employeurs ou aux organismes de formation des pièces justificatives. À savoir :

- les états de présence émargés par le stagiaire ou tous documents et données établissant sa participation effective à la formation ;
- les documents ou données relatifs à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- les comptes rendus de positionnement et les évaluations organisées par le dispensateur de la formation qui jalonnent ou terminent la formation ;
- pour les séquences de formation ouvertes ou à distance : les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux demandés au stagiaire.

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

### Partenariat Centre Inffo - Fffod GUIDE DES LMS ET MOOC : comment choisir sa plateforme ?

Membre fondateur du Fffod (Forum français des acteurs des formations digitales), Centre Inffo a le plaisir de signaler la publication de l'édition 2017 du *Guide LMS & Mooc : comment choisir sa plateforme ?*

Ce guide créé par des membres du Fffod est actualisé chaque année. Pour cette troisième édition, **Noria Larose (Nell & associés)** et **Jean-Luc Peuvrier (Stratice)** ont intégré de nouvelles plateformes propriétaires ainsi que les dernières analyses des versions les plus récentes des LMS présents les années passées. Le guide 2017 fait également le point sur la tendance actuelle de l'adaptive learning. ●

**+ D'INFOS**  
Guide téléchargeable gratuitement sur [www.fffod.org](http://www.fffod.org)  
Voir ou revoir la webconférence du Fffod du 14 février 2017 sur ce sujet : <http://livesession.adobeconnect.com>

### Rendez-vous du droit 18 mai 2017 • de 9h à 12h30 RÉFORME DE LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE : les nouveaux paradigmes à prendre en compte

Abandon du "0,9 % minimum" des entreprises, évaluation de la qualité des formations par les financeurs, élargissement des possibilités de formations certifiantes, à distance et aux étapes des parcours de formation et apparition de comptes ouvrant sur des initiatives individuelles... Des changements opérés par les dernières évolutions législatives et réglementaires.

Ce Rendez-vous du droit animée par les juristes experts de **Centre Inffo propose la présentation de ces nouveautés afin de mesurer leurs enjeux et leurs impacts** sur les acteurs concernés : entreprises, Opcas, organismes de formation. ●

**+ D'INFOS**  
[www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-évenements](http://www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-évenements)  
[contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)

### Session de formation du 9 au 11 mai ORGANISMES DE FORMATION : connaître et respecter la réglementation de votre activité

Les exigences de qualité des financeurs publics induites par le décret du 30 juin 2015 conduisent les organismes à vérifier en détail leur conformité à la réglementation. Centre Inffo les y aide sous plusieurs formats :

- avec la **session de formation** de trois jours à Saint-Denis, du 9 au 11 mai. "Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation (approfondissement)", animée par des juristes experts de Centre Inffo.

- avec l'édition 2017 du guide juridique *Organismes de formation : toute la réglementation de votre activité*. ●



**+ D'INFOS** [www.centre-inffo.fr/produits-et-services](http://www.centre-inffo.fr/produits-et-services)  
[contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)

### Atelier qualité pour les prestataires de formation 16 mai et 13 juin • de 9h à 13h EXIGENCES QUALITÉ DES FINANCEURS : produire vos éléments de preuve pour Datadock

**Prestataires de formation**, vous sollicitez une prise en charge financière par les Opcas et Opacif. Vous avez commencé à renseigner Datadock ou vous vous apprêtez à le faire dans le but d'être référencés par les financeurs avec lesquels vous travaillez.

**Vous vous interrogez** sur le sens ou la portée de tel ou tel indicateur, vous voulez vous assurer de déposer les éléments de preuve les plus conformes aux attendus, vous souhaitez produire des documents réutilisables pour votre démarche qualité.

**Centre Inffo vous propose un atelier très opérationnel** d'une demi-journée pour **faciliter la production des éléments de preuve de votre conformité en matière de qualité**. Animé par un consultant expert de Centre Inffo, cet atelier intégrera aussi une réflexion plus globale sur votre démarche qualité. ●

**+ D'INFOS** [www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-évenements](http://www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-évenements)  
[contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)

## Écoles de la deuxième chance UN LIEU DE FORMATION ET DE MIXITÉ SOCIALE

**Le réseau des Écoles de la deuxième chance (É2C) indique que sur les 14 338 jeunes décrocheurs accueillis en 2016, six sur dix ont trouvé un emploi ou une formation, grâce à l'accompagnement post-formation.**

**Les chiffres de l'activité des É2C en 2016** confirment la validité du dispositif pour les jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme, estimés à environ 110 000 jeunes chaque année. "L'augmentation du taux d'insertion positif des stagiaires confirme le rôle majeur joué par les É2C pour accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi à trouver une situation stable et pérenne", se félicite Alexandre Schajer, président du réseau É2C France. Ce dernier comprend 49 écoles et 116 sites dédiés dans

12 régions, 56 départements et 4 territoires ultrapériphériques. Les É2C proposent une formation alternant stages en entreprise et séquences individualisées de remise à niveau (français, mathématiques, informatique) dans l'objectif d'aider les jeunes à intégrer le marché du travail ou à accéder à une formation qualifiante. La scolarité est rémunérée au titre de la formation professionnelle. Les candidats sont à 77 % orientés vers le dispositif par les Missions locales. D'un âge moyen de 20,3 ans, la majorité n'a pas de diplôme de niveau CAP, ni de première expérience professionnelle. La diversité des profils montre que les É2C sont un lieu de mixité sociale : 32 % des stagiaires viennent des quartiers prioritaires, 12 % sont de nationalité extra-européenne. ●

**+ D'INFOS**  
[www.reseau-É2C.fr](http://www.reseau-É2C.fr)



Édith Cresson, présidente de la Fondation des Écoles de la deuxième chance, et Alexandre Schajer, président du réseau É2C France et président de l'É2C Champagne-Ardenne.

### Région Occitanie UNE ÉCOLE RÉGIONALE DU NUMÉRIQUE AVEC SIMPLON.CO ET L'AFPA

**La Région Occitanie - Pyrénées-Méditerranée vient d'inaugurer l'École régionale du numérique Coda by Simplon.** Alès Agglomération a été retenue pour bénéficier de l'ouverture d'une formation de développeur web de quinze places. Dispensée par l'Afpa, elle dure plus de dix mois (1 200 heures en centre et 350 heures en entreprise) et permet aux apprenants d'obtenir un titre de niveau III (bac + 2). Ouverte à tous sans prérequis de qualification, la formation a débuté le 3 avril.

L'École régionale du numérique n'est pas un établissement mais un réseau de formations. "Nous allons poursuivre nos efforts pour déployer cette offre de formation innovante et de proximité", a souligné Carole Delga, présidente de la Région. Ainsi, d'ici la fin de l'année, l'École régionale du numérique sera présente dans les 13 départements de notre région. ●

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

### Observatoire Global Talent TROPHÉES DE L'ÉQUIPE RH DIGITALE 2017

**La cérémonie de remise des trophées de l'Équipe RH digitale se tiendra le 1<sup>er</sup> juin chez Google, à Paris.** Créés en 2013 à l'initiative de l'Observatoire Global Talent, et organisés en collaboration par le groupe RH&M, ces trophées viennent récompenser une entreprise et une équipe au travers d'un projet de digitalisation des ressources humaines. E-learning, big data, analyse prédictive, Mooc, community management... les trophées sont ouverts aux entreprises portant un "projet RH collaboratif et innovant". ●

**+ D'INFOS** [www.club-ogt.com](http://www.club-ogt.com)

## Groupe PSA et Cornerstone FORMATION DIGITALE SUR UN RÉSEAU MONDIAL

Quelque 145 000 membres des réseaux de vente et de réparation sont formés aux produits du groupe PSA grâce à la "plateforme de learning" de l'éditeur Cornerstone.

Il s'agit d'un projet de formation unifiée pour ce réseau de distribution et de réparation présent dans 150 pays dans le monde, composé de points de vente appartenant au groupe mais aussi à des entreprises partenaires. Les formations portent sur les produits, les technologies, les techniques de vente, et les services connectés, etc., selon les spécificités régionales ou la stratégie mondiale. Ces contenus sont proposés dans 25 langues.



Sur le site PSA d'Hordain (Nord).

Des "plateformes sociales" sont également amenées à se développer, avec le module Connect, pour favoriser le partage de connaissances entre les salariés. "Nous avons donné un grand virage digital à notre stratégie de formation, explique Fabien Demangeot, responsable Systèmes d'information-formation des marques chez PSA. Nous avons développé les classes virtuelles et augmenté sensiblement la part du e-learning. Notre objectif est de continuer à accroître la formation digitale pour, dans le même temps, diminuer les déplacements liés aux formations." ●

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

## Campus e-éducation de Poitiers LANCEMENT DU CRÉATHON 2017 : UN CONCOURS D'INNOVATION NUMÉRIQUE ET PÉDAGOGIQUE



En partenariat avec l'OIF (Organisation internationale de la francophonie) et l'AUF (Agence universitaire de la francophonie), le Campus e-éducation de Poitiers lance ce 10 mai l'édition 2017 du Créathon.

Il invite les participants à "mettre leur imagination au service de la création de connaissances". Le concours est ouvert à tous, par équipe de trois à cinq personnes. De nombreux espaces de travail seront ouverts en France (à Poitiers, Bordeaux ou Limoges, notamment), ainsi que dans les Campus numériques francophones mis à disposition par l'Agence universitaire de la francophonie. Il est également possible de participer totalement à distance depuis son domicile ou son bureau. L'an dernier, 72 équipes ont concouru partout à travers le monde. ●

**+ D'INFOS**  
[www.facebook.com/CreathonC2E](http://www.facebook.com/CreathonC2E)  
[www.reseau-canope.fr](http://www.reseau-canope.fr)

## Momindum LA VIDÉO POUR S'INFORMER ET SE FORMER

L'éditeur de contenus Momindum publie en ligne un livre blanc sur les usages pertinents de la vidéo dans les entreprises. Il indique les fonctionnalités jugées indispensables. La vidéo, média incontournable pour s'informer et communiquer, est également utilisée pour se former. Par exemple, Momindum a réalisé une vidéo pour "dédramatiser l'entretien annuel d'évaluation". "Vous pouvez rendre cette expérience moins anxiogène grâce à la vidéo afin de l'appréhender plus sereinement et en tirer tous les bénéfices", indique-t-elle. ●

**+ D'INFOS** [www.momindum.com/fr](http://www.momindum.com/fr)

## Marriott International CÉLÉBRATION DE LA "JOURNÉE DES APPRENTIS"

Le 2 mai 2017, le groupe hôtelier Marriott International organise sa Journée des apprentis, pour saluer "leur travail consciencieux". Elle prendra la forme d'une conférence sur l'apprentissage au sein de l'hôtel Renaissance Paris La Défense.

Environ 50 apprentis des hôtels Marriott International, élus parmi les "meilleurs de l'année" partageront leurs expériences professionnelles vécues au sein de l'entreprise avec des intervenants

et d'anciens stagiaires. Depuis 2015, Marriott International a permis à près de 5 000 jeunes d'obtenir une place en Europe au sein de ses différentes enseignes, en créant quelque 10 600 stages ou contrats d'apprentissage. 300 concernaient la France et 47 jeunes entre 15 et 24 ans ont été directement embauchés par le groupe. Marriott International est le plus grand groupe hôtelier du monde, avec plus de 6 000 établissements dans 122 pays. ●

**+ D'INFOS**  
[www.marriott.com](http://www.marriott.com)



Les apprentis de Marriott International réunis à Paris en 2016.

## Défense Mobilité et Medef TROISIÈME ÉDITION DU "PARCOURS DÉFENSE ENTREPRENEURS"

Défense Mobilité, l'agence de reconversion des armées, et le pôle Entrepreneuriat et croissance du Medef lancent la troisième édition du "Parcours Défense Entrepreneurs" (PDE).



Cette année, 19 chefs d'entreprise issus de divers secteurs d'activité sont associés en binôme à 19 militaires, officiers et sous-officiers, en phase de reconversion professionnelle et intéressés par l'entrepreneuriat. Les premiers effectueront en immersion des formations militaires, et les seconds une période en entreprise d'environ une semaine. Chaque année, Défense Mobilité organise le retour à la vie civile de près de 21 000 "personnels". En 2016, près de 70 % des candidats à la reconversion ont trouvé un emploi dans l'année suivant leur départ des armées. ●

**+ D'INFOS**  
[www.defense-mobilite.fr](http://www.defense-mobilite.fr)

## Normandie "EN ROUTE POUR LES OLYMPIADES NATIONALES DES MÉTIERS"

David Marguerite, vice-président de la Région Normandie en charge de la formation et du développement des compétences, a lancé le 25 avril la grande mobilisation autour de l'organisation des finales nationales des Olympiades des métiers en Normandie en 2018, en présence de Michel Guisembert, président du Comité français des Olympiades des métiers, des partenaires de la Région et de jeunes médaillés normands. Ces finales, qui se dérouleront à Caen du 28 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2018, mobiliseront plus de 75 000 personnes. ●

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

## Valérian OPÉRATION DE SENSIBILISATION DES JEUNES AUX MÉTIERS DES TRAVAUX PUBLICS

Valérian, filiale du groupe Spie Batignolles spécialisée dans les travaux de terrassement, a pris part le 18 avril à une journée de sensibilisation à ses métiers auprès de collégiens de la Grande-Motte (Hérault).

Sur le chantier, entre Lunel et La Grande-Motte, le 18 avril dernier.



### Sollicité par la Fédération régionale des travaux publics,

Valérian a accueilli les jeunes sur un chantier d'élargissement de route départementale. Les professionnels de Valérian ont fait part de leurs expériences en mettant l'accent sur la conduite de projet, le management d'équipes, le respect de l'environnement et les consignes de sécurité sur le chantier.

Les jeunes ont été informés de l'offre de formation en région et des perspectives de carrières existantes dans ce secteur. Spie Batignolles compte 6 500 salariés et dispose de 136 implantations en France et 9 à l'étranger. ●

+ D'INFOS

[www.spiebatignolles.fr/notre-groupe/nos-filiales/valerian.html](http://www.spiebatignolles.fr/notre-groupe/nos-filiales/valerian.html)

## ANDRH PROFESSIONNALISER EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL

### Le 25 avril, l'Association nationale des directeurs des ressources humaines

a signé une convention de partenariat avec l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). "Ce partenariat contribuera à la professionnalisation des membres de l'ANDRH confrontés à une évolution majeure de leur implication en matière de santé au travail", souligne Jean-Paul Charlez, président de l'ANDRH. Le premier événement élaboré dans le cadre de ce partenariat est organisé à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2017, le 28 avril. ●

+ D'INFOS

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

## - PAYS DE LA LOIRE -



Bruno Retailleau, président de la Région Pays de la Loire.

## AU RENDEZ-VOUS DU DEUXIÈME GRENELLE DE L'APPRENTISSAGE

La Région des Pays de la Loire, qui a déclaré l'apprentissage "Grande cause régionale", organisait le 30 mars dernier son deuxième Grenelle de l'apprentissage, après celui du 24 mars 2016.

Béatrice Delamer

### Une trentaine de mesures

ont été présentées, parmi lesquelles la valorisation du statut des maîtres d'apprentissage dans les entreprises, le versement d'une prime de 1 000 euros pour le recrutement du premier apprenti, la création d'ambassadeurs chargés de promouvoir l'apprentissage dans les collèges, le développement du préapprentissage, ou l'amélioration de la mobilité dans la ruralité. L'événement était organisé avec un comité de pilotage comprenant des représentants de l'État, du Rectorat, des chambres consulaires, des branches et

des CFA. Préalablement, Christelle Morançais, vice-présidente du Conseil régional en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, a reçu une centaine de représentants d'acteurs, et une consultation en ligne, composée de quatre questionnaires ciblés selon les publics, a recueilli près de 2 500 réponses en deux semaines. Pour Christelle Morançais, "la grande question est de savoir comment sensibiliser en amont". La consultation montre que 56 % des jeunes se sont orientés vers l'apprentissage par eux-mêmes, 21 % l'ont été par leur famille, 4 % par le collège, 5 % par le lycée et 3 % par le conseiller d'orientation. Par ailleurs, les entreprises ont une bonne image de l'apprentissage, même celles qui n'y ont pas recours. "Il faut arriver à aider les jeunes à trouver les entreprises et éviter les ruptures de contrat. Il y a une forte attente pour un parcours coordonné", a souligné Christelle Morançais. ●

## LES MESURES MISES EN ŒUVRE

Selon la Région, 90 % des mesures du plan de relance régional de l'apprentissage sont déjà en cours de réalisation. Le déploiement se poursuit.

Christelle Destombes

L'aide régionale au "premier apprenti" mise en place dès 2016 a bénéficié à 1 520 entreprises. Une centaine de jeunes ont accédé au Pass permis (400 euros d'aide pour le financement du permis de conduire). 98 ouvertures de formation (dont 17 préparant à un titre professionnel) ont permis de renforcer l'offre de formation en apprentissage. À la rentrée 2017, 75 formations supplémentaires seront ouvertes (dont 19 préparant à un titre professionnel), et l'Apprentibus viendra renforcer les actions en faveur de l'orientation. Les trente mesures du plan seront intégralement déployées d'ici 2018, avec notamment le développement de la Prépa Apprentissage et la création du label d'excellence pour les entreprises qui accueillent des apprentis. Trente-six ambassadeurs de l'apprentissage auront pour mission de redorer le blason de cette voie d'excellence auprès des jeunes et des familles prioritairement dès le collège, en amont et durant la classe de troisième. L'objectif est de constituer un réseau de cinquante ambassadeurs, aux profils complémentaires (apprentis, maîtres d'apprentissage, chefs d'entreprise, etc.) sur la base du volontariat. Le portail Apprentissage-paysdelaloire.fr a été mis en ligne. Réalisé par le Carif-Oref et la Région, il propose trois services : un simulateur des aides et des salaires, une bourse de CV et d'offres de contrats d'apprentissage ainsi qu'une cartographie interactive des formations en Pays de la Loire. Une campagne de communication a également été lancée : mailings, insertions sur des sites professionnels, spots radio, films diffusés sur les réseaux sociaux, annonces web, affichage digital et dans les commerces. ●

## 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 >

# CERCLES DE RÉFLEXION : LEUR INFLUENCE SUR LES DÉBATS DES ACTEURS DE LA FORMATION

Individualisation des droits à la formation, gestion paritaire des fonds et de la collecte... Au gré de leurs réflexions, les laboratoires d'idées influencent le débat et les politiques de formation professionnelle. En période d'élection présidentielle, les candidats n'hésitent pas à puiser dans leurs travaux.

Benjamin d'Alguerres



Le directeur général de Terra Nova, Thierry Pech.

© Mathieu Démeestre

Les grandes idées portées par les principaux cercles de réflexion finissent généralement par être transcrites dans la loi<sup>1</sup>



1. Voir L'Inffo n° 853, avril 2014.

La proposition était inscrite en bonne place sur le site de campagne de François Fillon : "Sécuriser les parcours professionnels en permettant à chaque Français de bénéficier d'un capital formation qui remplacera les dispositifs existants (CPF, Cif...) et permettra de rationaliser et de débureaucratiser les fonds de la formation

professionnelle." Or, cet élément ne figurait pas dans le programme du candidat Les Républicains au lendemain de sa victoire à la primaire de la droite et du centre, fin 2016. Et pour cause, puisqu'elle est issue du rapport *Un Capital emploi-formation pour tous* d'Estelle Sauvat et Bertrand Martinot, que l'Institut Montaigne a publié le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Des analyses lues par tous les candidats

"Ce rapport, nous sommes allés le présenter aux équipes de campagne des principaux candidats à la présidentielle. Il a globalement été bien accueilli", confirme Marc-Antoine Authier, chargé d'études au sein de l'Institut. Si François Fillon a choisi de s'inspirer des recommandations du "think tank" ("réservoir d'idées", ou cercle de réflexion), il n'est cependant pas le seul à y avoir puisé. "Benoît Hamon a proposé des mesures allant dans le même sens", observe l'Institut. Quant à Emmanuel Macron, qui a appelé de ses vœux une nouvelle réforme de la formation, il a proposé une extension de l'individualisation des droits à la formation pour les actifs.

Le candidat d'En Marche ! a directement été conseillé par Marc Ferracci, professeur d'économie à Panthéon-Assas et auteur en 2011, aux côtés des chercheurs Pierre Cahuc et André Zylberberg, du rapport *Formation : en finir avec les réformes inabouties*, pour le compte, déjà, de l'Institut Montaigne. Rapport sur lequel s'était appuyé le ministre du Travail d'alors, Michel Sapin, pour mettre en musique ce qui allait devenir la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014<sup>1</sup>.

## Des éléments d'action clé en main

Inspireurs des programmes politiques, les laboratoires d'idées sont particulièrement actifs à l'approche des échéances électorales pour nourrir le débat public et les programmes de campagne.



Laurent Bigorgne, le directeur de l'Institut Montaigne, lors d'un débat sur le thème des jeunes dans l'entreprise, sur Public Sénat.

© Institut Montaigne

"Nous sommes passés de l'ère des « think tanks » à celle des « do tanks », pour fournir des éléments d'action clé en main, directement exploitables par les décideurs", formule Martin Richer, coordinateur du pôle affaires sociales de Terra Nova, club de réflexion lié au Parti socialiste. Il a d'ailleurs publié coup sur coup deux notes relatives au CPA et à l'apprentissage : la première, coécrite avec la CFTD et l'Unsa ; la seconde, produite à quatre mains en collaboration avec... l'Institut Montaigne. "Malgré nos positionnements différents, rien ne nous empêche d'être en conformité sur certains sujets au-delà de toute idéologie, et l'apprentissage en fait partie", juge Marc-Antoine Authier.

"Les grandes idées portées par les principaux cercles de réflexion finissent généralement par être transcrites dans la loi", constate un observateur du milieu. D'où le reproche qui leur est parfois fait de servir de relais à des revendications



## PROMOUVOIR DES IDÉES

Écrire une note ne suffit pas. Encore faut-il la faire connaître. Et pour diffuser ses idées, chaque cercle de réflexion a sa méthode. Organisation de colloques, activation des réseaux, mobilisation des médias amis peuvent valoriser ces travaux. Terra Nova ne dédaigne pas de provoquer sur les sujets sociétaux (usage du cannabis, etc.) pour ouvrir des débats. À la Fondation Concorde ou à l'Institut de l'entreprise, on se veut plus feutré, en organisant des événements discrets à destination des décideurs.

corporatistes. Lorsque, sous l'impulsion de Denis Kessler<sup>2</sup>, le Medef lance en 1999 le projet de "refondation sociale", il liste un certain nombre de grands chantiers à mener. L'individualisation de la formation en fait partie et cette idée contribuera ensuite à la naissance du Dif. La gestion paritaire des fonds de la formation est alors également un sujet de réflexion.

## La question du paritarisme de gestion

C'est ainsi qu'en octobre 2016, l'Institut de l'entreprise, présidé par Xavier Huillard, président de Vinci, publie la synthèse *Faut-il en finir avec le paritarisme ?* de l'économiste Jean-Charles Simon. Ses conclusions ont pu inspirer Bruno Le Maire, alors candidat aux primaires de la droite et du centre, qui a proposé de supprimer les Opca et de confier aux Urssaf la collecte des contributions formation des entreprises.

À l'inverse, c'est la défense du paritarisme de gestion qui avait incité Terra Nova à publier son rapport *Entrer et rester dans l'emploi : un levier de compétitivité, un enjeu citoyen*. "L'une de nos motivations était d'en finir avec ce mythe des 32 milliards de la formation qui financeraient les syndicats", confie Martin Richer.

Le sujet persiste, puisque la Fondation Concorde, un cercle de pensée d'inspiration libérale et jusqu'alors discret sur la question de la formation professionnelle, a annoncé la sortie d'une note sur le sujet en amont des législatives à venir. "Nous proposerons de remettre à plat son système de financement ainsi que le paritarisme qui est aujourd'hui tout sauf transparent", indique son président, l'économiste Michel Rousseau.

Les débats contradictoires entre cercles de réflexion ont encore de beaux jours devant eux. ●



2. Le président du groupe Scor a été vice-président du Medef de 1998 à 2002.



À Stockholm, des réfugiés Somaliens manifestent pour faire valoir leurs droits.

# Suède : LE DÉFI DE L'INTÉGRATION DES RÉFUGIÉS

La Suède a dû faire face à l'arrivée de quelque 200 000 réfugiés sur son sol depuis 2015. Un véritable défi pour tous les acteurs engagés pour faciliter leur intégration.

Laurence Estival



1. Working together, skills and labor market integration of immigrants and their children in Sweden (Travailler ensemble, compétences et marché du travail pour les immigrants et leurs enfants en Suède), mai 2016.

Comment faciliter l'accès des réfugiés à l'emploi ? Avec un taux de chômage de 7 %, le marché du travail est pourtant extrêmement tendu. Dans un rapport<sup>1</sup> paru voici un an, l'OCDE<sup>2</sup> mettait notamment en avant le décalage entre les compétences des nouveaux arrivants et la demande des employeurs. Un tiers des réfugiés ont en effet un niveau de qualification correspondant à la fin des études secondaires. Les postes peu ou pas qualifiés ne représentent pas plus de 3,5 % des offres... La situation n'est pas non plus optimale pour les diplômés de l'enseignement supé-

rieur, car les recruteurs ne connaissent pas toujours les cursus suivis par les candidats dans leur pays d'origine, ni leur équivalent en Suède.

Une majorité des réfugiés sont, une fois leur demande d'asile acceptée, orientés vers un programme d'accueil de deux ans comprenant à la fois l'apprentissage de la langue, une sensibilisation aux droits et devoirs en vigueur en Suède, un bilan professionnel et une éventuelle proposition de formation.

Cette procédure est loin d'atteindre les résultats escomptés : seuls 22 % des hommes et 8 % des femmes qui sont allés jusqu'au bout obtiennent

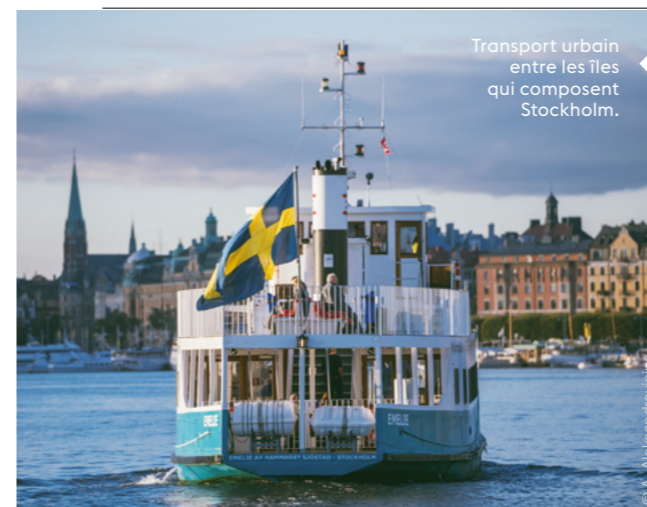


## Population

Le pays connaît une forte immigration, notamment de réfugiés Serbes et Monténégrins. On évalue à un million les immigrants présents en Suède, soit environ 11 % de l'ensemble de la population.

## Formation

Le niveau de formation est élevé : 82 % des 25-65 ans a atteint le niveau secondaire supérieur (35 % en France, source Eurostat). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2001, chaque adulte en formation peut recevoir une aide sous forme de prêt ou de bourse.



Transport urbain entre les îles qui composent Stockholm.



3 QUESTIONS À **Thomas Laurell**, directeur des affaires publiques de Visita, le syndicat professionnel de l'hôtellerie-restauration

## “Les immigrants, un atout pour notre secteur”

Pourquoi la branche de l'hôtellerie-restauration a-t-elle décidé de mettre en place un programme accéléré destiné aux réfugiés ?

Notre secteur doit faire face à de sérieux défis : 20 % des emplois créés en Suède au cours des dix dernières années, concernent l'hôtellerie et la restauration. Nous manquons de main-d'œuvre, notamment pour recruter des chefs, un des métiers en tension car 5 000 professionnels manquent à l'appel. C'est pourquoi nous avons souhaité nous engager dans ces programmes accélérés.

Concrètement, comment fonctionnent-ils ?

L'agence pour l'emploi se charge de repérer les candidats intéressés. Les personnes sélectionnées vont ensuite dans des restaurants pendant dix jours où leurs compétences et connaissances sont évaluées par les chefs de ces restaurants que nous avons formés à cette méthode. Sur la base de cette évaluation, un programme de formation précis et personnalisé est établi, pouvant aller de plusieurs semaines à plusieurs mois. À son issue, les participants peuvent rechercher activement un emploi.

Combien de personnes ont bénéficié de ce dispositif ?

La procédure est longue et compliquée, l'augmentation des arrivées ayant rallongé les délais pour obtenir le statut de réfugié. En 2016, nous avons été déçus car seuls 81 candidats ont suivi ce programme alors que l'Agence pour l'emploi nous avait promis qu'il y en aurait 300. Nous avons fait des propositions pour accélérer la montée en puissance de ce dispositif car notre manque de main-d'œuvre est un handicap. La possibilité d'embaucher des réfugiés serait pour eux le plus sûr moyen de réussir leur intégration.

Propos recueillis par Laurence Estival

un emploi à la sortie. L'OCDE fustige ce dispositif trop long pour ceux qui sont déjà formés et trop court pour les autres.

## Multiplication d'initiatives

C'est pour répondre à ces dysfonctionnements qu'un programme accéléré a vu le jour début 2016. L'Arbeitsförmedlingen (Agence suédoise pour l'emploi) a signé des contrats avec plusieurs secteurs professionnels pour bâtir des parcours accélérés d'une durée d'un an. “Ce dispositif est destiné aux réfugiés qui ont obtenu le statut depuis trente-six mois maximum et qui avaient déjà soit une formation, soit une expérience professionnelle dans les métiers concernés”, détaille Alexandra Sjöberg, en charge de cette initiative à l'Arbeitsförmedlingen.

Des professionnels de la santé, à l'affut de médecins ou d'infirmiers, à l'hôtellerie-restauration, en passant par les industriels à la recherche d'ingénieurs, d'électriciens, quatorze branches ont répondu à l'appel. Un consortium de six Universités s'est constitué pour former des enseignants en un an afin de répondre à la demande des établissements scolaires.

## Besoin d'enseignants maîtrisant l'arabe

“Outre leurs compétences dans le domaine de l'éducation, les participants doivent aussi connaître la langue arabe, obligatoire pour suivre les cours”, indique Asa Larsson, responsable du “fast track” (réseau opérationnel) mis en place par l'Université de Linköping. Elle explique : “Nous avons fait ce choix car les écoles ont un grand besoin d'enseignants maîtrisant l'arabe pour aider les enfants de réfugiés. Pendant vingt-six semaines, ils vont suivre des enseignements théoriques à l'Université, mais aussi des stages en situation, dans les écoles.”

Depuis l'automne 2016, l'établissement a reçu deux cohortes de trente candidats et à l'automne prochain, quatre-vingt réfugiés, principalement originaires de Syrie, devraient entrer dans

le processus. Globalement, entre janvier 2016 et février 2017, 3 329 personnes ont participé à cette initiative.

Les programmeurs et autres développeurs informatiques ne connaissent pas, quant à eux, ce type de problèmes : de multiples associations et cabinets de recrutement proposent leurs services aux réfugiés pour les mettre en contact avec les employeurs, particulièrement friands de ces profils. Un mini-site dédié a même été créé sur le réseau social LinkedIn. En partenariat avec l'Agence suédoise des migrations, le site Setel.in recense tous ces acteurs. Objectif : informer les futurs candidats sur ces nouvelles opportunités le plus tôt possible afin de faciliter l'installation de ces heureux élus. ●



2. Organisation de coopération et de développement économiques.

# UNE PÉDAGOGIE ACTIVE POUR ENRICHIR LES PRATIQUES DES FORMATEURS

Créée le 13 avril dernier, l'association "Péda Go !" propose un laboratoire de pédagogie active. Il s'agit d'aller vers de nouveaux comportements formatifs, notamment par le biais du jeu pédagogique.

Philippe Grandin



Cendrine Molina, présidente de "Péda Go !", présente la méthode dans les locaux de Centre Inffo, le 20 mars dernier.

## LA SOLUTION

### AVEC QUI ?

**Le cabinet Expéria**

organisme de formation situé à La Réunion.

### POURQUOI ?

**Promouvoir les techniques de pédagogie active**

en invitant les formateurs à concevoir leur métier autrement.

### COMMENT ?

**Par l'expérimentation,**

en analysant les avantages et les inconvénients de chaque technique.

“ Nous accueillons souvent des formateurs à la recherche d'un second souffle sur le plan pédagogique. ” Cendrine Molina, du cabinet Expéria, organisme de formation situé à la Réunion, leur propose d'oser la "pédagogie active", qui invite le formateur à "concevoir son métier autrement". Cendrine Molina est également présidente de "Péda Go !", toute nouvelle association pour le développement, la démocratisation et la dynamisation des structures et outils liés à la formation et à la pédagogie.

De passage à Centre Inffo le 20 mars dernier, elle a invité les formateurs de notre association "à devenir un expert ou un accompagnant tout en évitant de camper un rôle de sachant".

En début de présentation, Cendrine Molina

et ses deux collaborateurs, Denise Honorine et Cyldric Robert, distribuent des bonbons acidulés aux participants ;, un "brise-glace" pour faire connaissance et se mettre à l'aise avant de commencer à travailler.

Chacun est ensuite invité à tirer au sort des lettres en mousse et de couleur pour proposer une définition de la "pédagogie active". Par exemple, les lettres T et L donnent "transmission ludique", la lettre I "interaction, méthode inductive", la lettre D "dynamisme, digital".

### Associer un risque et sa parade

De manière à bien saisir l'intégration des techniques de pédagogie active, les participants se prêtent à un exercice qui consiste à identifier trois outils pédagogiques autour de la technique du *matching* (association) et à analyser les avantages et les inconvénients de chaque. Cendrine

## L'ASSOCIATION "PÉDA GO !"

Créée le 13 avril dernier, l'association "Péda Go !" propose sur son site - [www.pedago.re](http://www.pedago.re) - un "laboratoire de pédagogie active", dans un format de "club". Elle permet de rechercher de nouveaux outils et techniques (avec une traçabilité de leur utilisation) et facilite l'organisation de rencontres de partage entre professionnels. Pour tester des jeux.

Molina expose le contenu de l'exercice : tester trois techniques proposées par le responsable de l'ingénierie pédagogique d'un grand groupe de nettoyage. Celui-ci a conçu un module de formation afin de réduire les accidents du travail liés au métier d'agent de nettoyage.

- Un premier groupe doit, sur la base d'une illustration (pictogramme représentant le risque), retrouver quel est le risque encouru par l'agent de nettoyage et proposer une parade à chaque risque.
- Un deuxième groupe a pour consigne, avec deux illustrations données (un pictogramme représentant le risque et un autre la parade), de trouver quel est le risque encouru et de nommer la parade associée.
- Enfin, un troisième groupe reçoit vingt cartes rouges, chacune représentant un risque, et vingt cartes vertes, avec chacune une façon de l'éviter. Mission : associer une carte rouge à une carte verte, c'est-à-dire un risque et sa parade.

### Le jeu facilite la sensibilisation

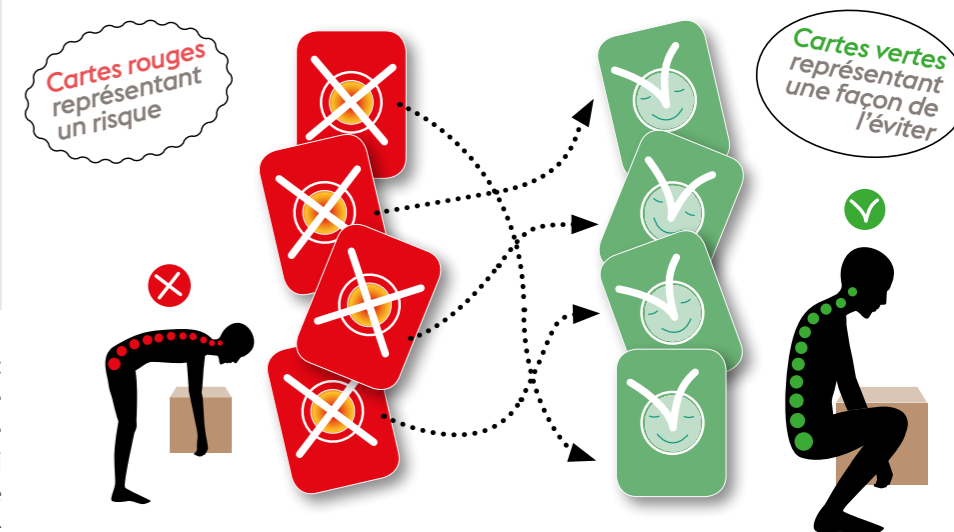
Compte tenu du temps limité pour tester les trois techniques proposées, à peine 10 minutes, les deux premiers groupes apportent peu de réponses.

En revanche, le troisième groupe réussit à mettre en regard les 20 risques et parades. La technique employée ici est en effet plus rapide et plus ludique.

Mis en position de réussite et de sensibilisation, chacun est ensuite prêt à participer activement à la phase de restitution. En étant plus ouvert aux compléments apportés par le formateur en posture d'expert.

## UNE MÉTHODE EFFICACE DE FORMATION LUDIQUE

ASSOCIER VISUELLEMENT UN RISQUE ET SA PARADE



### Des exercices courts, progressifs, séquencés

La pédagogie active consiste donc à "mettre en mouvement" le stagiaire. Avec des exercices courts, progressifs, bien positionnés dans un "séquençage", de manière à donner du rythme à l'ensemble de la journée de formation.

Pour faciliter l'apprentissage, "il convient d'utiliser plusieurs canaux de perception", indique Cendrine Molina, qui évoque l'acronyme "VAKog" (visuel, auditif, kinesthésique, olfactif, gustatif). "Sans oublier le canal haptique", c'est-à-dire le toucher, relié à la perception du mouvement, de la température, des vibrations.

Et Cendrine Molina ajoute : "Les outils à créer en formation répondent à cinq méthodes - analogique, magistrale, déductive, démonstrative et interrogative. La pédagogie active est une méthode déductive !"

Cette pédagogie suppose de mettre le stagiaire en "terrain d'apprentissage". Le formateur devient une "personne ressource" et la séquence doit être construite, structurée, tout en restant ludique. Les nouveaux acquis sont régulièrement reformulés. La pédagogie active demande finalement une "scénographie adaptée"... Avec une communication avant et après l'action de formation. ●

“ La pédagogie active est une méthode déductive ”



# Réforme de la formation dans les entreprises :

Les nouveaux paradigmes à prendre en compte

**Jeudi 18 mai 2017**

MGEN, Paris



La réforme de 2014 a posé les bases de nouveaux mécanismes qui caractérisent aujourd'hui le droit de la formation professionnelle continue : abandon du « 0,9 % minimum » des entreprises, évaluation de la qualité des formations par les financeurs, élargissement des possibilités de formations certifiantes, à distance et aux étapes des parcours de formation et apparition de comptes ouvrant sur des initiatives individuelles.

Ces nouveautés aboutissent à l'apparition de nouveaux paradigmes dont la prise en compte facilite la compréhension de la portée des changements opérés par les dernières évolutions législatives et réglementaires. Ce Rendez-vous du droit propose aux professionnels de la formation la présentation de ces nouveaux paradigmes afin de mesurer leurs enjeux et leurs impacts sur les acteurs concernés : entreprises, OPCA, organismes de formation.

RENSEIGNEMENTS, INSCRIPTIONS :

Service commercial, Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
Tél. : 01 55 93 91 82 et 01 55 93 91 83 - Fax : 01 55 93 17 28 - Courriel : [contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)

Publicité

## FLORENCE GHESTEM

DES JARDINS FAMILIAUX AU MARAÎCHAGE BIO

Portée vers la médiation et l'économie sociale et solidaire, Florence Ghestem s'est d'abord épanouie dans le développement local.

À 40 ans et avec l'envie de "tester le pouvoir de décider", elle se tourne vers le maraîchage bio.

Nicolas Deguerry

La rencontre a lieu au centre de formation professionnelle et de promotion agricole de Saint-Ismier, au cœur de la vallée du Grésivaudan. Entre Belledonne et Chartreuse, la voilà sous un soleil printanier à nous expliquer son envie de poser ses valises. À l'écouter, il paraît clair qu'elle tourne moins le dos au développement local qu'elle s'emploie à l'expérimenter d'une autre manière.

Après avoir œuvré à créer les conditions de ce qu'elle espère pour la société, elle souhaite s'ancrer dans la terre pour créer les conditions de ce qu'elle désire pour sa famille. Les deux ne sont bien sûr pas à opposer mais pour en arriver là, Florence Ghestem joue parfois l'une contre l'autre. Comme en 2005, lorsqu'elle entame un bilan de compétences avec l'idée d'en finir avec le développement local. "J'en avais assez des complexités partenariales et institutionnelles, je voulais faire avec mes mains."

Loin d'encourager le scénario d'une reconversion, le bilan conclut à une quête de sens tout à fait cohérente et recommande au contraire de se professionnaliser davantage. Ce sera une formation d'animateur de développement local au CFPPA (Centre de formation pour la promotion agricole) de Digne Carmejane.

Suivent de nombreuses missions et, peu à peu, une certaine spécialisation dans l'aide au développement de jardins familiaux de développement social.

### Les mains dans la terre

Passionnée, elle n'en finit pas moins par être rattrapée par la fragilité économique des structures associatives et la bureaucratie qui pèse, selon



 **Participer au changement de modèle économique, social et culturel**

**bio**

2001

maîtrise "Management des politiques locales" (Institut d'urbanisme de Grenoble)

2005

bilan de compétences

2006

animatrice de développement local (CFPPA Digne Carmejane)

2016

brevet professionnel "Responsable d'exploitation agricole" (CFPPA Saint-Ismier)

elle, sur les enjeux d'intérêt général. Ajoutées aux limites d'un modèle qui peine à impacter l'alimentation des familles, les contraintes du travail salarié achèvent de lui donner l'envie d'un ailleurs : se former, avoir son propre jardin et produire. C'est le retour en CFPPA, cette fois-ci pour un brevet professionnel de responsable d'exploitation agricole en maraîchage bio. Autre monde, autres enjeux et autres complexités : faute d'un projet d'installation suffisamment ancré dans le réel, elle n'a pas encore validé son diplôme. Le problème, explique-t-elle, tiendrait à la pression immobilière qui s'exerce en vallée du Grésivaudan. Et sans foncier, difficile en effet de sortir de la fiction... Aujourd'hui salariée à mi-temps du CFPPA de Saint-Ismier sur une mission d'agent de développement, elle y représentera bientôt son nouveau projet : se "délocaliser" dans le Trièves (toujours dans l'Isère, mais au sud), où elle se rend déjà chaque week-end pour commencer à tester culture de plantes aromatiques et cueillette de fleurs sauvages. Après avoir tant conseillé les autres, le temps d'expérimenter par soi-même est venu. ●



## SUR LE WEB

### Spéciale présidentielle : décryptage des programmes des candidats (social et emploi)

**33<sup>e</sup> édition du Congrès HR', co-organisé avec Arcaneo et la rédaction de l'AEF, 29-30 mars 2017**  
Les invités (François de Voyer, Jean-Patrick Gille, Jean-Frédéric Poisson, Marc Ferracci et Guillaume Etiévant) décryptent les programmes des candidats dans les domaines du numérique, des nouvelles formes d'emploi, de la protection des salariés, ou encore du droit du travail.

**+ D'INFOS**  
[www.congreshr.com](http://www.congreshr.com)



Paris : France Stratégie,  
avril 2017. 100 p.

## PUBLICATION

### Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation des compétences pour les individus et les entreprises ?

Le Réseau Emplois Compétences, animé par France Stratégie, publie son rapport sur les compétences transférables et transversales : comment les repérer, les reconnaître et les valoriser ?

**+ D'INFOS**  
[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)



Claude Flück  
Le Mans : éditions Gereso,  
avril 2017. 203 p.

## PUBLICATION

### Management des compétences en pratique : dispositifs, méthodes et outils concrets

Issu de pratiques professionnelles et illustré de nombreux exemples et schémas, cet ouvrage présente des méthodes applicables à tous les projets de gestion des compétences. L'auteur propose des démarches et des outils aux décideurs, managers et services ressources humaines pour anticiper, conduire et réussir les transitions professionnelles de leurs collaborateurs.

**+ D'INFOS**  
[www.la-librairie-rh.com](http://www.la-librairie-rh.com)



## SUR LE WEB

### "Qualité de la formation : quels sont les impacts du décret ?"

Conférence organisée le 10 mars 2017 à Lyon par le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Prao) et le Carif-Oref Auvergne.  
Questions abordées : quels sont les enjeux et les impacts de ce décret ? Comment les acheteurs de formation prennent en compte ces nouveaux critères d'achat ? Comment les organismes de formation peuvent se mettre en conformité avec ces nouvelles attentes ?

**+ D'INFOS**  
[www.rhonealpes-orientation.org](http://www.rhonealpes-orientation.org)  
[www.youtube.com](http://www.youtube.com)

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**  
Les fiches pratiques de la formation continue  
**PRATIQUES**

[www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr)

LOI  
TRAVAIL



Publicité

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

# 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](mailto:contact.formation@centre-info.fr)

Tél. : 01 55 93 92 01