

P.2

L'événement

MURIEL PÉNICAUD,
NOUVELLE MINISTRE
DU TRAVAIL

P.26

Vu d'ailleurs

LE CEDEFOP, AGENCE
DÉCENTRALISÉE DE L'UNION
EUROPÉENNE

P.28

Reportage

FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE : UNE
RÉVOLUTION APPELÉE CONSEIL
EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 923 • Du 1^{er} au 14 juin 2017

www.centre-inffo.fr

P.9

À la une

NEUROLEARNING

CES FORMATIONS QUI RÉVEILLENТ VOS NEURONES





Quels contrats de travail pour les formateurs ?

Lundi 19 juin 2017

MGEN, Paris

Les formateurs peuvent intervenir dans les organismes de formation et les entreprises dans le cadre de différents contrats de travail à côté du contrat de prestation de service. Sur le terrain, des pratiques de "paiement à la vacation" ou de "contrat de vacataire" sont utilisées pour établir le lien juridique avec le formateur. Pourtant, régulièrement, la jurisprudence rappelle les limites de ce type de pratiques et sanctionne les employeurs qui en abusent. Ce Rendez-vous du droit a pour objectif de rappeler les règles et les obligations qui encadrent le recours aux formateurs et prévenir ainsi les risques potentiels de contentieux en la matière.

RENSEIGNEMENTS, INSCRIPTIONS :

Service commercial, Centre Info, 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-info.fr

Publicité

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Muriel Pénicaud, nouvelle ministre du Travail

p. 5 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Neurolearning : ces formations qui réveillent vos neurones

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Avec le SI CPF : l'échange dématérialisé de toutes les données relatives à la formation
Savoir-agir
Votre journal de bord professionnel : remplir son passeport formation
Législation
Formation professionnelle tout au long de la vie : des dispositifs modifiés dans la fonction publique

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Stratégie**
En Lorraine, des demandeurs d'emploi expérimentent l'économie circulaire

p. 26 **Vu d'ailleurs**
Le Cedefop, tête chercheuse des politiques de formation européennes

p. 28 **Reportage**
Fongecif Île-de-France : une révolution culturelle appelée CEP

p. 31 **Itinéraire**
Sylvia Coste, rebondir, toujours et encore

p. 32 **Ici, vu, entendu**

En deux MOTS

Ministre

Muriel Pénicaud a pris ses fonctions de ministre du Travail mercredi 17 mai, quelques heures après sa nomination. "C'est un ministère que je connais bien. De l'intérieur comme de l'extérieur", a annoncé celle qui, de 1991 à 1993, fut la conseillère de Martine Aubry en charge des questions de formation professionnelle. Côté méthode, la nouvelle ministre a signifié son attachement au dialogue avec les organisations syndicales et patronales : "La transformation du pays a besoin de dialogue. Mais pas uniquement social. Ce dialogue doit être économique et social", a précisé Muriel Pénicaud. Laquelle aura à cœur d'être "à l'écoute des partenaires sociaux pour mener à bien nos réformes : celles déjà engagées et celles à venir" (lire pages 2 et 4).

Neurolearning

Neuroéducation, neurolearning... La vogue des neurosciences touche aussi la formation professionnelle. Appliqué au champ de la formation continue, le terme neurolearning "décrit, d'une part, la façon dont notre cerveau apprend, et d'autre part, la façon dont on peut améliorer l'apprentissage par la connaissance du fonctionnement neuronal". Cette définition appartient à des spécialistes que nous interrogeons dans notre dossier (lire pages 9 à 14). Les neurosciences sont-elles aujourd'hui présentes dans les programmes de formation ? "Très peu, notamment du fait des contraintes qui amènent à tordre le cou aux bons principes pédagogiques", tempère le consultant Philippe Lacroix. Autrement dit, si la révolution neuroscientifique est en marche, elle n'est pas encore tout à fait pour demain.

La rédaction

à suivre...



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



INFFO FORMATION

est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • 01 55 93 91 81 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizir
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Nicolas Deguerri, Béatrice Delamer, Philippe Grandin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Laurence Estival, Françoise Gérard, Mariette kammerer, Valérie Michelet, Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761
• **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

UNE SPÉCIALISTE DES RESSOURCES HUMAINES POUR RÉFORMER LE CODE DU TRAVAIL

MURIEL PÉNICAUD, NOUVELLE MINISTRE DU TRAVAIL

Un nouveau Code du travail “opérationnel pour la rentrée”, c’est l’objectif du nouveau gouvernement. Une loi d’habilitation, votée en juillet, autorisera l’exécutif à réformer le Code du travail par ordonnances. Pour mener à bien ce chantier hors norme, le Premier ministre a nommé ministre du Travail – un intitulé limité à ce seul terme, ce qui en soi ne s’était pas vu depuis des décennies – une professionnelle des ressources humaines, Muriel Pénicaud.

Benjamin d’Algerre, Béatrice Delamer et François Boltz

L’IMAGE

Le 17 mai 2017, passation de pouvoirs entre Myriam El Khomri, ancienne ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et Muriel Pénicaud, nouvelle ministre du Travail.



Muriel Pénicaud a pris ses fonctions de ministre du Travail le 17 mai, quelques heures après sa nomination. La passation de pouvoir avec Myriam El Khomri s’est déroulée sur le perron de l’hôtel du Châtelet en fin d’après-midi. “C’est un ministère que je connais bien. De l’intérieur comme de l’extérieur”, a annoncé celle qui, de 1991 à 1993, fut la conseillère de Martine Aubry en charge des questions de formation professionnelle.

Passation de pouvoirs

Côté méthode, la nouvelle ministre a signifié son attachement au dialogue avec les organisations syndicales et patronales : “La transformation du pays a besoin de dialogue. Mais pas uniquement social. Ce dialogue doit être économique et social”, a indiqué Muriel Pénicaud, qui aura à cœur d’être “à l’écoute des partenaires sociaux pour mener à bien nos réformes : celles déjà engagées et celles à venir”. Parmi celles-ci, on note la poursuite de la réforme du droit de Travail entamée par Myriam El Khomri, que la feuille de route de

Emmanuel Macron, président de la République, entouré d’Édouard Philippe, nommé Premier ministre le 15 mai 2017, et son gouvernement, nommé le 17 mai.



la nouvelle ministre prévoit d’approfondir. Myriam El Khomri a donc cédé la place qu’elle occupait depuis vingt mois. “Je quitte ce ministère avec quelques motifs de fierté, a déclaré celle qui avait succédé à François Rebsamen en septembre 2015 : fierté d’avoir contribué à lancer un plan de formation sans précédent pour 500 000 demandeurs d’emploi ; fierté d’avoir étendu la

“Fierté d’avoir contribué à mettre en place le compte personnel d’activité, qui permettra à chacun de mieux maîtriser son parcours professionnel”

Myriam El Khomri

ancienne ministre du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

garantie jeunes à l’ensemble du territoire ; fierté d’avoir contribué à mettre en place une nouvelle protection sociale autour du compte personnel d’activité, qui permettra à chacun de mieux maîtriser son parcours professionnel”. Myriam El Khomri a observé que la victoire d’Emmanuel Macron était celle du “seul candidat qui ne souhaitait pas abolir la loi Travail, mais au contraire, l’approfondir”.

Le parcours de la nouvelle ministre

Âgée de 62 ans, la nouvelle ministre du Travail est diplômée d’histoire, de sciences de l’éducation et de psychologie. Loin d’être étrangère à la formation professionnelle et à l’insertion, elle a, tôt dans son parcours, dirigé la Mission locale de Metz (1976-1985), puis exercé comme déléguée régionale, avant d’occuper les fonctions d’adjointe au délé-

gué national au ministère du Travail, de l’Emploi et de la Formation professionnelle (1985-1991). Surtout, elle a été conseillère auprès de Martine Aubry, alors ministre du Travail, de l’Emploi et de la Formation professionnelle. Muriel Pénicaud avait en charge l’insertion, la formation, l’apprentissage et les relations avec les organismes. Lors de cette période, elle a traité les questions relatives à la législation et au marché de la formation professionnelle.

De son parcours dans le privé, elle a acquis l’expérience des ressources humaines. Chez Danone, d’abord, elle a été directrice de groupe (formation, développement des dirigeants, organisation, politique ressources humaines et développement durable) entre 1993 et 2002. Puis, elle a travaillé quatre ans chez Dassault systèmes en tant que directrice générale adjointe en charge de l’organisation, des ressources humaines et du développement durable (2002-2008). Avant de revenir chez Danone comme DRH et présidente de l’innovation sociétale (2008-2014). Depuis, elle a co-fondé TV DMA, première web TV du management et droit des entreprises, un service public académique lancé en 2010 avec des universitaires et des professionnels.

Celle qui présida le conseil d’administration de l’Institut national du travail, de l’emploi, et de la formation professionnelle (Intefp) entre 2006 et 2009 a été administratrice d’Orange (2011-2014), d’AgroParisTech (2013-2014), de la SNCF (2013-2017), d’Aéroport de Paris (depuis 2014) et de l’établissement public de Saclay (depuis 2015). Avant sa nomination, Muriel Pénicaud exerçait depuis 2014 la fonction de directrice générale de Business France. Elle était également membre de la commission du débat national pour l’avenir de l’école. Ainsi que du Haut-conseil du dialogue social. ●●●

Jean-Michel Blanquer,
ministre de l'Éducation
nationale.



À L'ÉDUCATION NATIONALE

Jean-Michel Blanquer est nommé ministre de l'Éducation nationale. Docteur en droit, agrégé de droit public, titulaire d'un DEA d'études politiques, il a été recteur, puis, en 2009, directeur général de l'enseignement scolaire (DGESCO). Avant de devenir directeur général d'une grande école de commerce, l'Essec, en 2013.

Dans son ouvrage *École de demain*, paru fin 2016, il prône la confiance pour faire évoluer l'Éducation nationale. Il explique vouloir laisser une autonomie accrue aux chefs d'établissement.

●●● Attachement au paritarisme de gestion

La nomination de la nouvelle ministre du Travail suscite une impression "très positive" chez Florence Poivey, présidente de la commission éducation-formation-insertion du Medef. Elle salue une femme qui connaît à la fois "les rouages de l'État et la réalité des entreprises".

Jean-François Foucard, le secrétaire national CFE-CGC en charge des dossiers emploi-formation, a connu Muriel Pénicaud lorsqu'elle était DGRH chez Dassault. Il se rappelle d'une négociatrice "habile" et "à l'écoute des partenaires sociaux". Michel Beaugas, secrétaire confédéral de Force ouvrière, était secrétaire de la fédération FO de l'alimentation (FGTA) quand elle était DRH de Danone. Mais, dit-il, "être ministre, ce n'est pas être DRH". Il attend de voir la méthode choisie pour appliquer sa politique et, surtout, la confirmation ou non de cette dernière par les élections législatives.

“Des transitions pour lesquelles les salariés auront besoin d'être accompagnés”

La CFDT s'est réjouie de l'arrivée de Muriel Pénicaud au ministère du Travail. Laurent Berger, secrétaire général, se souvient surtout du rapport "remarqué et remarquable" sur la qualité de vie au travail que la nouvelle ministre avait co-écrit en 2010 avec Henri Lachmann (PDG de Schneider Electric) et Christian Larose (CGT). Et parmi les dossiers dont Laurent Berger aimerait bien la voir se saisir, on note en particulier les

transitions professionnelles liées à la transition écologique "pour lesquelles les salariés auront besoin d'être accompagnés".

La CGT, elle, se positionne en opposante déterminée : "Il faut en finir avec les reculs sociaux", annonce la centrale qui parle d'une "casse du Code du travail" annoncée et demande "l'ouverture d'une négociation sociale". La CGT prépare une troisième semaine de juin marquée par des "temps forts d'initiatives et de mobilisation".

À la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises), le vice-président Jean-Michel Pottier comprend que des ordonnances puissent être utilisées pour un nombre limité de points du Code du travail, "notamment pour aider à décriper les situations d'insécurité juridique que rencontrent les chefs d'entreprise en matière d'embauche et de contrat de travail". Pour autant, à ses yeux, il ne faut rien précipiter en ce qui concerne la formation professionnelle : "C'est un système de gestion paritaire", défend-il.

Mais à présent, c'est un nouveau Code du travail, "opérationnel pour la rentrée" prochaine, qui constitue l'objectif du nouveau gouvernement. Son porte-parole, Christophe Castaner, a indiqué qu'un projet de loi d'habilitation serait proposé au vote du Parlement en juillet. Cette loi permettrait ensuite à l'exécutif de réformer le Code du travail par ordonnances. Alors que, a-t-il rappelé, il faut en moyenne deux ans pour qu'un texte législatif "classique" soit adopté et entre pleinement en vigueur.

Le nouveau gouvernement souhaite ainsi renforcer la place de la négociation au niveau des entreprises, pour leur donner "plus de souplesse et d'agilité". ●



ANTOINE FOUCHER
nommé directeur de cabinet de la ministre du Travail.

Âgé de 36 ans, il succède à Manuel Bougeard. En janvier 2011, Antoine Foucher avait rejoint Xavier Bertrand, alors ministre du Travail, comme conseiller technique en charge des questions liées au marché du travail et à la sécurisation des parcours professionnels. Puis en 2012, il était devenu directeur des relations sociales, de l'éducation et de la formation du Medef. En juin 2016, il avait été nommé directeur de l'innovation et des relations sociales à la DRH de Schneider Electric France.

STÉPHANE LARDY
nommé directeur adjoint de cabinet de la ministre du Travail, chargé de la formation, de l'apprentissage et de la pénibilité.

Né en 1966, docteur en sociologie, il a été élu secrétaire confédéral FO en juin 2007, en charge du secteur emploi, assurance chômage, formation professionnelle et travail temporaire. À ce titre, il a négocié les réformes de la formation 2009 et de 2013. En avril 2016, il avait été nommé inspecteur général des affaires sociales (Igas). Il présidait le comité scientifique d'évaluation du plan 500 000.

Code du travail PRÉFIGURATION DE LA REFONDATION

Michel Yahiel, commissaire général de France Stratégie, a remis les conclusions de la mission de préfiguration de la commission de refondation du Code du travail.

Cette commission, propose le rapport, se composerait d'une quinzaine de membres, experts et praticiens des relations sociales (universitaires, magistrats, avocats, DRH, conseillers juridiques, dirigeants de PME, etc.), associés à un groupe technique pour encadrer ses travaux et servir de relais avec d'autres instances (partenaires sociaux, etc.). La loi a fixé l'échéance des travaux de la commission au 8 août 2018. Mais le nouveau gouvernement voudra sans doute aller beaucoup plus vite.

➤ D'INFOS www.strategie.gouv.fr

Plan "Un million de formations" UN BILAN QUALITATIF SE PRÉPARE



Le plan "500 000", rebaptisé plan "Un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi" dans l'instruction DGEFP du 8 mars 2016, affiche 988 294 demandeurs d'emploi entrés en formation en 2016.

Le nouveau président de la République a annoncé vouloir un grand plan de deux millions de formations devant bénéficier aux jeunes sans qualification et aux demandeurs d'emploi. Soit un périmètre plus étendu que le plan actuellement en vigueur, lancé par François Hollande en janvier 2016 et prolongé, avec le concours de plusieurs Régions, jusqu'à ce mois de juin. Quantitativement, "les objectifs sont atteints", a constaté Philippe Couteux, secrétaire

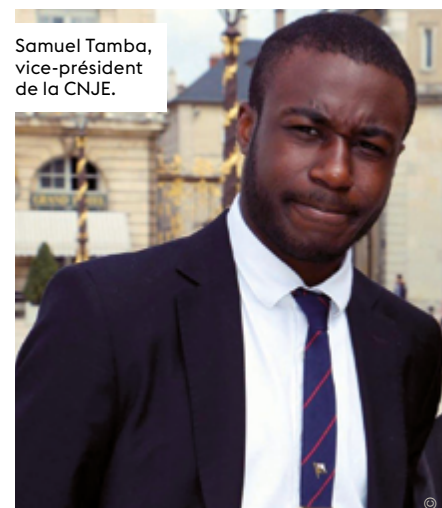
confédéral CFDT, lors de la présentation des chiffres en bureau du Cnefop, le 2 mai dernier. Ajoutant : "Maintenant, il faut un bilan qualitatif pour savoir à qui bénéficient les formations, quelles sont leurs répercussions sur les parcours professionnels six mois, puis un an, après la sortie, etc."

Un comité scientifique d'évaluation travaille à le dresser. Il est composé de représentants de la Dares (Direction des statistiques du ministère du Travail), de la DGEFP, de Pôle emploi, de Carif-Oref, du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), de directeurs formation de deux Régions, de chercheurs. Le travail du comité va être soutenu par un prestataire choisi suite à un appel d'offres lancé par la Dares. Les indicateurs arrêtés seront connus début juin.

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



Une campagne dans sept villes de France "LES CLEFS POUR ENTREPRENDRE"



Samuel Tamba, vice-président de la CNJE.

La première édition des "Clefs pour entreprendre" se tient ce 1^{er} juin à Lyon, Marseille, Nantes, Rennes, Toulouse, Paris et Lille.

C'est une initiative du Medef, des Chantiers de l'entreprenariat et de la CNJE (Confédération nationale des junior-entreprises). Objectif, fédérer et amplifier dans chaque région les initiatives existantes afin de délivrer une information pratique et concrète aux candidats à l'entrepreneuriat. "L'éducation à l'entrepreneuriat est un enjeu majeur de notre

société, explique Samuel Tamba, vice-président de la CNJE. Multiplier les passerelles entre la formation et la pratique est nécessaire pour permettre à tout entrepreneur d'être prêt à se lancer dans l'aventure."



www.lesclefspourentreprendre.fr

Compétences numériques CRÉATION D'UN GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC

Accompagner l'élévation du niveau général de connaissances et de compétences numériques tout au long de la vie, telle est l'ambition de Pix, nouveau groupement d'intérêt public créé par le ministère de l'Éducation nationale (gouvernement Cazeneuve) avec le Cned (Centre national d'enseignement à distance) et l'Université de Strasbourg. D'ores et déjà, Pix désigne un projet de plateforme en ligne d'évaluation et de certification des compétences numériques. En phase de tests, cet outil sera déployé officiellement à la rentrée de septembre.



<https://pix.beta.gouv.fr>

Service civique RENFORCER LA FORMATION CIVIQUE ET CITOYENNE

Formuler des pistes dans une perspective d'universalisation du service civique était l'objet de l'étude "Service civique : quel bilan ? Quelle perspective" présentée le 17 mai au Cese (Conseil économique, social et environnemental).

Le service civique a fêté ses 7 ans le 10 mars dernier en franchissant la barre de son 200 000^e jeune volontaire. L'étude rappelle qu'en 2015, le président de la République a annoncé l'universalisation du service civique, estimant que son budget pourrait atteindre 1 milliard d'euros d'ici 2018 afin d'accueillir 350 000 jeunes volontaires. Pour une généralisation réussie, l'étude propose, notamment, d'intégrer le service civique dans un parcours d'éducation à la citoyenneté.

Actuellement, la formation civique et citoyenne "apparaît insuffisante, n'étant ni homogène entre toutes les structures d'accueil ni contrôlée", écrivent les rapporteurs, Michèle Nathan (CFDT), Julien Blanchet (organisations étudiantes) et Jean-François Serres (associations). Pour la mise en place d'une formation de qualité "qui réponde aux objectifs dévolus en termes de sensibilisation citoyenne et de mixité sociale", ils demandent d'accroître le temps dédié à la formation civique à raison d' "une journée par mois de service comprenant à la fois des temps individuels et collectifs". Le service civique permet aux jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap, depuis 2015) d'effectuer une mission d'intérêt général indemnisée de six

Lors d'un rassemblement sur le Champ de Mars, à Paris, de jeunes en service civique.



à douze mois dans l'un des neuf domaines d'agrément retenus par l'Agence du service civique (ASC).



www.lecese.fr/travaux-du-cese/saisines/service-civique-quel-bilan-quelles-perspectives

Liste nationale interprofessionnelle des certifications PRÈS DE 3 000 CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES



Christian Lajoux, président du Copanef.

La liste nationale interprofessionnelle (LNI) des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) s'enrichit de quelque 550 nouvelles entrées.

La huitième mise à jour de la liste a été décidée par le bureau du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) le 9 mai dernier. La LNI comptait jusqu'alors 2 346 certifications. Parmi les nouvelles, 115 d'entre elles sont des remontées de commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche, quatre des Coparef (Comités régionaux) et 350 de l'inventaire des certifications du Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP). Parmi les nouvelles références, on note un effort tout particulier à cibler les métiers rares ou en tension.



www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/copanef

Apprentissage LA REPRISE SE CONFIRME

Le nombre de contrats d'apprentissage signés en France métropolitaine (dans le public et le privé) en mars 2017 a augmenté de 16,4 % par rapport à mars 2016 (5 558 contre 4 773). Plus modestes, les données cumulées sur le premier trimestre indiquent tout de même une progression de 1,7 % (28 329 contrats contre 27 859). Le secteur public enregistre une progression de 63,5 % en mai 2017 par rapport à mai 2016. Les contrats de professionnalisation augmentent quant à eux de plus de 21 % au premier trimestre (18 144 contrats, contre 14 970).



Avec le logo de la campagne de promotion de l'apprentissage.



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



CONFÉRENCE CPA

13 juin à Lyon

Conférence organisée par le Prao (Pôle Rhône-Alpes de l'orientation), sur le thème "Le compte personnel d'activité, mode d'emploi". Elle sera également accessible à distance sur www.glowbl.com/prao. www.rhonealpes-orientation.org

2^e CONFÉRENCE DU CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

21 juin à Paris

Débats scientifiques autour du thème "Discriminations et emploi", coordonnés par Yaël Brinbaum et Christine Erhel, dans le locaux du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). www.cnam.fr • <http://urlz.fr/5hHC>

AEFA ET EPALE, POUR LA FORMATION DES ADULTES EN EUROPE

5 juillet à Paris

Conférence organisée par l'agence Erasmus+ France pour présenter l'AEFA (Agenda européen pour la formation des adultes) et Epale (plateforme collaborative pour l'éducation et la formation des adultes), deux outils innovants pour la formation des adultes. www.agence-erasmus.fr

53 %

des cadres ont déjà effectué une formation en anglais suite à une démarche personnelle. (4^e enquête Cadremploi sur les cadres et les langues en milieu professionnel).

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez dès maintenant votre espace publicitaire dans INFFO FORMATION

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



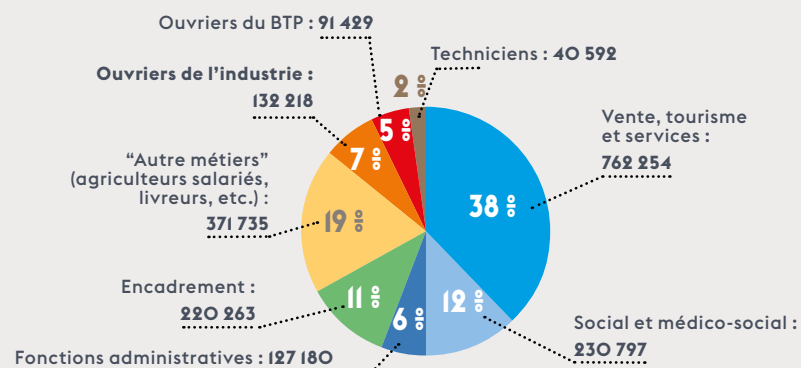
L'ENQUÊTE "BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE" 2017

Pôle emploi et le Crédoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) ont publié leur enquête "Besoins en main-d'œuvre des entreprises" (BMO) 2017. Elle fait état d'une hausse de 8,2 % du nombre de projets de recrutement par rapport à 2016 dans les 412 bassins d'emploi français et les 24 secteurs définis.

<http://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

LES PROFILS RECHERCHÉS

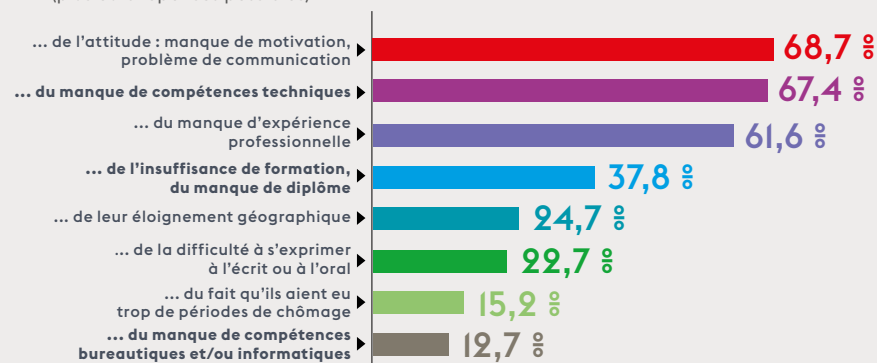
Nombre total de projets de recrutement en 2017 : 1 976 468



QUELS "PROFILS INADÉQUATS" ?

Le profil des candidats ne vous convenait pas (en 2016) à cause...

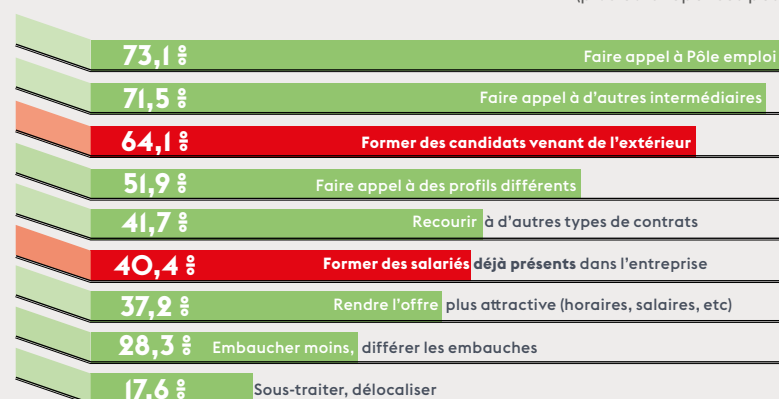
(plusieurs réponses possibles)



LA FORMATION AU CŒUR DE LA RÉOLUTION DES PROBLÈMES DE RECRUTEMENT

Quels types de solutions envisagez-vous pour résoudre ces difficultés ?

(plusieurs réponses possibles)



57 %

DES ÉTABLISSEMENTS AYANT RENONCÉ À UN RECRUTEMENT EN 2016 N'ONT PAS TROUVÉ LE "BON CANDIDAT" (EXPÉRIENCE, MOTIVATION, COMPÉTENCES).

70 %



LE PLUS FORT TAUX DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONCERNE LES AIDES À DOMICILE.



85 655 RECHERCHES

LE MÉTIER LE PLUS RECHERCHÉ EN 2017 EST CELUI D'AGENT D'ENTRETIEN DES LOCAUX.



Neurolearning CES FORMATIONS QUI RÉVEILLEN VOS NEURONES

Apprendre tout au long de la vie est non seulement parfaitement possible, mais aussi excellent pour la santé ! Vos neurones en redemandent. Les méthodes pédagogiques actives – mise en situation, jeux de rôles ou autres exercices pratiques – mettent les stagiaires en mouvement. Diversifier ces techniques permet de rythmer la formation et favorise le maintien de l'attention, processus cognitif indispensable à l'apprentissage. Motivation, satisfaction, mémorisation durable... Les neurosciences impactent la formation des adultes.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Mémoire, observation, émotion, les champs de la recherche

La plus-value des neurosciences pour les sciences de l'éducation

Quand Opca et entreprises "apprennent à surprendre"

LES NEUROSCIENCES RENOUVELLENT LES PÉDAGOGIES

Longtemps “terre inconnue”, le fonctionnement du cerveau ne cesse de se dévoiler au gré des avancées des neurosciences. Au plus grand bénéfice de la connaissance des mécanismes d'apprentissage qui, s'ils ne s'en trouvent pas révolutionnés, sont désormais beaucoup mieux documentés.

Nicolas Deguerry

Neurolearning ? Ce domaine d'application des neurosciences à l'univers du management et de la formation pour adulte “ décrit, d'une part, la façon dont notre cerveau apprend, et d'autre part, la façon dont on peut améliorer l'apprentissage par la connaissance du fonctionnement neuronal”.

La définition est signée Nadia Medjad, médecin expert en management du stress, Philippe Gil et Philippe Lacroix, cofondateurs de l'IdDI (International learning and development Institute, cabinet spécialisé dans l'innovation en formation). Tous trois sont coauteurs d'un ouvrage de référence sur le sujet¹. Champ émergent et multidisciplinaire, la neuroéducation vise, écrivent-ils, à “faire évoluer les bonnes pratiques d'apprentissage et d'enseignement à travers les preuves scientifiques de la façon dont le cerveau apprend”.

Le véritable objectif : “apprendre à apprendre”

Pour le consultant en conseil stratégique Didier Naud, le trio est à saluer comme “ouvreur d'une voie pour la pensée d'un apprentissage numérisé”, “multimodal et multifonctionnel”. Prometteuse, cette voie est aussi porteuse de maintes spéculations plus ou moins fantaisistes. Elles tirent pour partie leur force de l'inclination que nous pouvons avoir à fantasmer les conditions de notre montée en compétences.

Ne pas hésiter à nous décevoir face à la perspective d'un moindre effort devant l'apprentissage, c'est aussi l'intérêt de la démarche des auteurs. Ils s'attellent volontiers à démonter quelques “neu-



Howard Gardner, psychologue du développement, père de la théorie des “intelligences multiples”.

romythes” : pas plus que notre cerveau est multitâches, nous n'utilisons pas seulement 10 % de notre cerveau et, non, tout ne se joue pas avant 3 ans... Bref, il nous faut procéder à ce désenchantement si nous voulons véritablement entrer dans l'âge adulte de l'apprentissage.

Ce que promettent les neurosciences, c'est non pas la disparition, mais l'efficacité accrue de nos efforts grâce à une meilleure connaissance des “chemins de l'apprentissage dans le cerveau”. En ligne de mire, le fameux objectif “apprendre à apprendre”, désormais reconnu compétence-clé – mais rarement enseigné.

La mémoire et l'observation, mais aussi l'émotion

Preuve d'un marché émergent des neurosciences en formation, CSP, organisme de formation généraliste, s'intéresse lui aussi au sujet, avec un livre blanc et une compilation d'articles rédigés par ses experts². Comme ses concurrents, il s'attache à produire un état de l'art des connaissances en neurosciences qui ont un lien direct avec l'apprentissage.

La mémoire, l'observation, la visualisation, l'attention, le sommeil, l'activité physique ou encore l'émotion, tous ces éléments sont concernés. ●●●



3 QUESTIONS À Philippe Lacroix, consultant spécialisé dans les domaines des nouvelles technologies et du neurolearning

“Très peu de formations appliquent ce que nous devrions tous faire !”

Quelle plus-value fondamentale apportent les neurosciences aux sciences de l'éducation ?

Les neurosciences n'ont rien inventé. Il n'y a pas de découverte fondamentale qui permettrait d'améliorer des formations qui étaient déjà très bonnes. Elles permettent par contre de mettre en lumière des bonnes pratiques et viennent confirmer scientifiquement qu'il existe un certain mode de fonctionnement “naturel” dans nos apprentissages. Or, très peu de formations appliquent ce que nous devrions tous faire !

Le neurolearning passe-t-il nécessairement par des formations digitales ?

Pas du tout ! Il est beaucoup plus facile d'appliquer les bons principes éclairés par les neurosciences en présentiel. Pourquoi ? Parce qu'il y a besoin de s'ajuster, d'être à l'écoute, d'apporter de l'attention, etc., et c'est beaucoup plus facile à faire entre humains qu'à travers un système. Cependant, concevoir une formation digitalisée oblige à mettre en algorithme la formation, ce qui nécessite une ingénierie pédagogique qui peut être éclairée par les neurosciences.

Les neurosciences sont-elles aujourd'hui présentes dans les programmes de formation ?

Très peu, notamment du fait des contraintes qui amènent à tordre le cou aux bons principes pédagogiques. La première, c'est le temps : on ne peut pas mettre plus d'un litre d'eau dans une bouteille d'un litre... Mais en formation, on se moque complètement de remplir un programme de formation d'une journée avec l'équivalent de deux ou trois jours.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

REPÈRES

NEUROÉDUCATION : UN CONCEPT SCIENTIFIQUE

Discipline récente, les neurosciences au service de la formation ont encore un statut académique incertain. Selon les consultants Philippe Gil et Philippe Lacroix, la France privilégie les termes de “neuroéducation”, “neuropédagogie” et “neurosciences éducatives”. Le rapport de l'OCDE “Comprendre le cerveau : naissance d'une science de l'apprentissage” (2007) parle de “neurosciences de l'éducation”. Les débuts de l'intégration des connaissances scientifiques à la pédagogie remonteraient aux années 70, sous l'impulsion du biologiste nord-américain Howard Gardner. Largement diffusé aujourd'hui, le concept mérite d'être accompagné par la communauté scientifique, sous peine de multiplier les “neuromythes”.

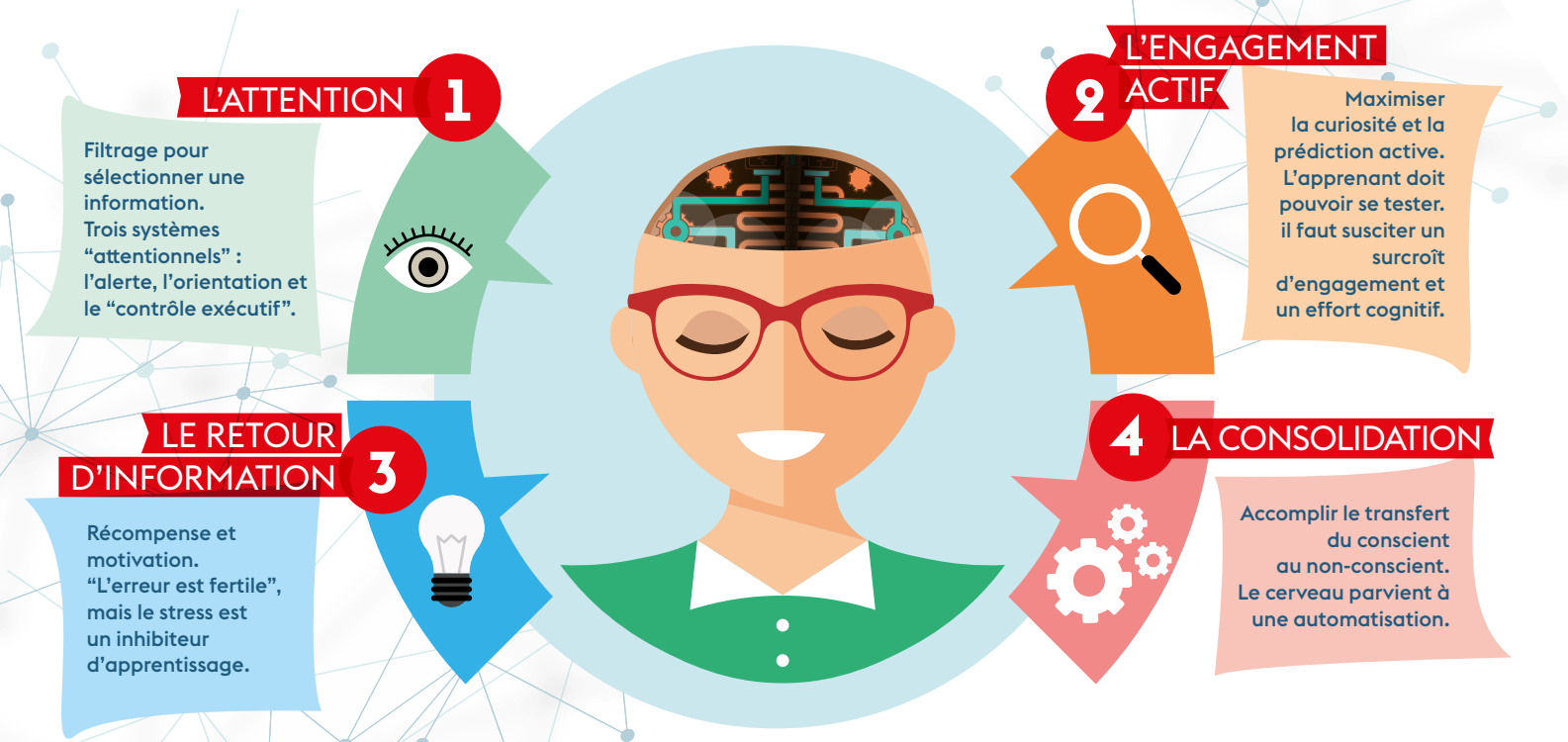


1. NeuroLearning. Les neurosciences au service de la formation, Eyrolles, 2016.

2. Voir www.csp.fr/fr/etudes_barometres_CSP.htm.

LES QUATRE PILIERS DE L'APPRENTISSAGE

(Stanislas Dehaene, professeur au Collège de France, titulaire de la chaire de psychologie cognitive expérimentale).



L'électroencéphalogramme est un examen permettant d'enregistrer l'activité électrique produite par les neurones du cerveau.



Le fonctionnement de la mémoire

Chef de projet pédagogique chez CSP, Aurélien Van Dijk ne dit pas autre chose quand elle explique le lien entre les neurosciences et les méthodes pédagogiques actives, par exemple celles qui "mettent le stagiaire en mouvement" : "Pour fonctionner, le cerveau a notamment besoin de glucose, or il se trouve que l'activité physique favorise son accès aux cellules nerveuses." CQFD... Autre exemple avec la question de l'évaluation des résultats de la formation, sujet récurrent abordé par Nadia Medjad, Philippe Gil et Philippe Lacroix. Quand le bénéfice d'une formation disparaît dans les semaines, voire les jours qui la suivent, c'est que l'étape de mémorisation a été négligée. Pourquoi ? L'action de formation est souvent uniquement concentrée sur la délivrance d'information et la vérification de sa compréhension. Alors que c'est "la rétention des nouveaux acquis" qui est indispensable à leur utilisation. Il vaut donc mieux connaître le fonctionnement de la mémoire et ses différentes phases – de l'encodage à la récupération –, pour concevoir son dispositif de formation.

Et ce n'est là qu'un échantillon : le rôle de l'entraînement, l'usage des effets sensoriels, l'impact des émotions ou encore la recherche du bon niveau de pression, rien n'échappe aux neurosciences ! ●

●●● Bien sûr, la facilitation des apprentissages par la stimulation des sens n'a pas été découverte en 2017. Mais, comme le soulignait lors du Printemps des Universités d'entreprise³ Xavier Savigny, DRH de Bureau Veritas, les neurosciences apportent "la confirmation scientifique des intuitions pédagogiques des producteurs de formation".



3. U-Spring, 28 mars 2017.

OPCA ET ENTREPRISES EXPLORENT LES POTENTIELS DU NEUROLEARNING

Le neurolearning est-il juste une mode ? Ou l'avenir de la pédagogie ? Les entreprises, les responsables RH et les financeurs ne veulent pas manquer le train de ce qui pourrait constituer une innovation majeure en formation.

Benjamin d'Alquerre

Catherine Guyonnet, directrice de l'innovation chez Opcalim.



D'aucuns diraient que le neurolearning n'est finalement rien d'autre que la mise à disposition de "temps de cerveau disponible"¹ au service de la formation. Certains, comme le Californien Jack Makhoulouf, dirigeant et responsable pédagogique du cabinet eLearning Mind, à San Diego, l'assume : "Avec 86 millions de neurones en train de tourner à 500 km/h, le cerveau est une véritable machine à accumuler de l'information."



1. "Ce que nous vendons à Coca-Cola, c'est du temps de cerveau humain disponible", affirmait le PDG de TFI Patrick Le Lay, cité dans l'ouvrage *Les dirigeants face au changement*, paru aux éditions du Huitième jour en 2004.

2. Dans une tribune publiée sur l'états-Unis du Huffington Post.

Pourquoi, dans ce cas, autant de programmes pédagogiques persistent à ignorer ses capacités ? Chacun se souvient de chansons, de publicités ou de films, mais combien sont capables de se remémorer l'ensemble du contenu d'une formation suivie la semaine d'avant ? "Vous ne le réalisez pas forcément, poursuit Jack Makhoulouf², mais l'avenir du neurolearning se joue ici !" Selon les calculs du consultant californien, près de 90 % des éléments traités lors d'une séance de formation sont oubliés au bout d'une semaine. Un mauvais rapport qualité-prix pour les entreprises qui, aux États-Unis, dépensent quelque 160 milliards de dollars chaque année pour développer les compétences de leurs salariés.

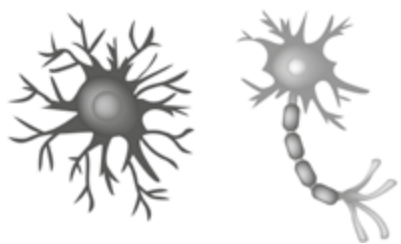


●●● **L'objectif principal du neurolearning est de surprendre l'apprenant pour mieux le former**

Des "groupes d'exploration"

Capter l'attention de l'apprenant, le surprendre, le faire rire au besoin, le mettre dans de bonnes conditions mentales d'apprentissage... bref, motiver ses neurones, c'est tout l'enjeu du neurolearning. Des deux côtés de l'Atlantique, on observe avec attention les évolutions des neurosciences avec l'ambition non dissimulée d'optimiser au mieux les investissements formation. "Arrêtons de penser qu'on apprend mieux enfermés trois jours à temps plein dans une salle de formation que quinze minutes par jour sur une séquence plus longue !", explique Catherine Guyonnet, directrice de l'innovation au sein d'Opcalim, l'Opca des industries alimentaires. L'organisme affirme s'être penché très tôt sur le sujet. "La réforme de 2014 nous a fait entrer dans ●●●

En atelier Opcalim avec les entreprises sur "les nouvelles voies d'apprentissage à l'ère du numérique et du collaboratif".



100 milliards,

c'est le nombre total de neurones du cerveau humain.

La synapse (moyenne 10 000 par neurone) assure la transmission de l'influx nerveux.



... un nouveau cadre. Nous avons compris qu'il fallait penser la formation autrement et nous avons monté plusieurs groupes d'exploration pour observer les nouveautés en matière de pédagogie : Mooc, pédagogie inversée, nouveaux médias, réalité augmentée...

Aujourd'hui, Catherine Guyonnet en est persuadée : les neurosciences constituent une tendance lourde de la pédagogie de l'avenir. Il revient aux financeurs que sont les Opcas d'imaginer quels parcours de formation peuvent en être tirés. Opcalim n'est pas le seul organisme à y travailler. Vivia, le fonds d'assurance-formation des chefs d'entreprises agricoles, s'est aussi emparé du sujet et participe aux groupes de réflexion organisés par l'Opcas de l'alimentaire. Côté entreprises, ce sont des PME à l'activité pourtant traditionnelle qui ont le vent en poupe, comme le transporteur frigorifique Stef, le charcutier industriel Stoeffler ou le brasseur Heineken.

En atelier Opcalim d'exploration des outils de réalités virtuelles : "Quelles appropriations pour le secteur ?"



Objectif : surprendre l'apprenant

Il serait prématuré d'imaginer que, dès demain, les formateurs se convertissent massivement au neurolearning. L'heure est au tâtonnement. "Ce qu'apportent les neurosciences, c'est la certitude que la formation va changer. Mais comment et quand, nous n'en savons rien !", observe Stéphane Diebold, président de l'Association française pour la formation en entreprise et les usages du numérique (Affen). "Le vrai défi, ajoute-t-il, sera d'apprendre à « socialiser » les résultats des études neuroscientifiques. À les transformer en contenus de formation."

Côté anglo-saxon, les innovations en pédagogie ne suscitent pas de levées de boucliers culturelles, mais la France conserve des modèles plus formalisés. "Les partenaires sociaux, dans les entreprises, sont encore très attentifs au contenu des programmes de formation et à l'observation préalable des programmes, observe le président de l'Affen. Cela n'entre pas vraiment en phase avec l'application du neurolearning, dont l'objectif principal est de surprendre l'apprenant pour mieux lui enseigner." Besoin d'une transformation culturelle avant d'entamer la transformation pédagogique ?

Les acteurs, pour l'instant, ne veulent pas non plus céder à la précipitation. "Il ne faut pas céder à l'effet de mode pour les neurosciences. Mais procéder lentement, avec des aller-retours entre théorie et pratique et en s'associant à des chercheurs", indique Catherine Guyonnet. Stéphane Diebold, lui, conseille de "se méfier de tout le marketing qui existe autour des neurosciences". Une prudence nécessaire pour que le neurolearning ne devienne pas un miroir aux alouettes de la formation professionnelle. ●

Avec le SI CPF : l'échange dématérialisé de toutes les données relatives à la formation P. 15

Votre "journal de bord professionnel" : remplir son passeport formation P. 16

Formation professionnelle tout au long de la vie : des dispositifs modifiés dans la fonction publique P. 17



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

EXPERTISE

Système d'information du compte personnel de formation L'ÉCHANGE DÉMATÉRIALISÉ DE TOUTES LES DONNÉES RELATIVES À LA FORMATION



1 OUTIL DE TRANSMISSION DES DONNÉES

Le SI CPF (système d'information du compte personnel de formation) a désormais pour fonction, outre la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le CPF, la "gestion du parcours de formation du titulaire du compte". Un décret du 4 mai 2017, publié au *Journal officiel* du 6 mai, organise l'échange dématérialisé de données qualitatives, quantitatives et financières relatives à la formation professionnelle, tel que le prévoit la loi Travail.

Le SI CPF devient l'outil de transmission de ces données. Les informations relatives aux parcours viendront alimenter le passeport d'orientation, de formation et de compétences dont chaque titulaire de compte dispose dans son CPF. Le décret met à jour l'encadrement juridique du SI CPF, s'agissant des finalités du traitement, des données traitées et des destinataires de ces données. ●

2 L'IDENTIFICATION DU TITULAIRE DU COMPTE

Le décret énumère les catégories de données échangées en application de l'obligation de partage d'informations. Elles comprennent l'identification du titulaire du compte, y compris le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR). Or, les données ayant trait aux entrées et sorties des stagiaires des formations sont transmises par les organismes de formation dont certains ne collectent pas le NIR (lorsque la formation est prise en charge par Pôle emploi ou par les Opcas hors champ du CPF). Concernant ces derniers, le NIR ne pourra être traité qu'en vue des échanges avec l'organisme financeur dans le cadre de ce traitement. Les données sont échangées "dans les limites de leurs attributions légales" entre les organismes chargés du financement : les Opcas et Opacif, les Régions, Pôle emploi,

les fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et les organismes de conseil en évolution professionnelle. La Caisse des dépôts et consignations reste l'organisme gestionnaire de ce système d'information. ●

3 FINALITÉS

Les organismes financeurs de la formation professionnelle disposeront de l'ensemble des informations relatives au parcours de formation, c'est-à-dire aux actions de formation dont a bénéficié le titulaire du compte. Ces informations leur permettront d'avoir une meilleure connaissance des compétences acquises par le bénéficiaire et de cibler les formations les plus adaptées à son profil. Les partages d'informations renforceront également la connaissance, par les organismes de conseil en évolution professionnelle, du parcours de formation du bénéficiaire. ●



François Boltz
rédacteur en chef adjoint
d'Inffo formation

SAVOIR-AGIR

Votre journal de bord professionnel

REPLIR SON PASSEPORT FORMATION



EN 2003, LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT CRÉÉ UN OUTIL PERMETTANT AUX SALARIÉS D'ÊTRE ACTEURS DE LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : LE PASSEPORT FORMATION. UN JOURNAL DE BORD POUR RETRACER SON PARCOURS. COMMENT LE REMPLIR ? VISITE GUIDÉE.

Le passeport formation est peu connu et peu utilisé, et pourtant très utile pour une validation des acquis de l'expérience ou entamer un conseil en évolution professionnelle. Il permet de conduire non un bilan mais une réflexion personnelle sur ses compétences. Un site dédié existe à l'adresse www.passeportformation.eu. Moyennant l'activation de Flash Player sur son navigateur, chacun peut y regarder une présentation vidéo du dispositif par une conseillère, nommée Marie-Ève. La première étape sert à reconstituer son parcours. Sur la page 2 du passeport, il faut dresser la liste de ses employeurs successifs avec les différents emplois occupés, sans omettre les stages, emplois de courte durée ou missions d'intérim. La deuxième étape est la plus complexe et certainement la plus utile : elle sert à identifier ses compétences. "Faites une fiche pour chacun de vos emplois, conseille Marie-Ève, sur laquelle vous

mentionnez les missions qui vous ont été confiées et les activités que vous avez réalisées. C'est la partie la plus délicate. Attention, les pièges sont nombreux !" Il ne faut ni se perdre dans les détails ni omettre une activité intéressante. "Recentrez-vous sur votre contribution personnelle à la réalisation des activités décrites", poursuit Marie-Ève, qui ajoute cette recommandation, souvent prodiguée par des coachs : ne jamais utiliser le pronom "on" pour décrire une activité. Car il masque toujours une réalité. Troisième étape, le passeport formation propose de classer ses compétences sous plusieurs rubriques. S pour compétences sociales, O pour organisationnelles,

T pour techniques, L pour linguistiques, I pour informatiques, A pour artistiques. Ce sont les pages 3 à 9 du passeport. Ce classement conduit à regarder ses expériences professionnelles selon une approche nouvelle : fonctionnelle et non pas chronologique. Il reste à recenser ses formations. Marie-Ève conseille : pour la colonne "Principales matières / compétences professionnelles acquises", "soyez synthétique, et mettez l'accent sur les compétences professionnelles valorisantes". Félicitations, vous venez de remplir votre passeport formation. N'oubliez pas de l'actualiser périodiquement, à l'issue d'une formation ou lorsque vous vous interrogez sur votre évolution professionnelle. ●

UN EXERCICE DE MÉMORISATION ET DE RECONTEXTUALISATION

Comment identifier ses compétences ? "Mettez-vous en situation et racontez ce que vous faisiez", conseille Marie-Ève, en vidéo sur Passeportformation.eu. Avec qui ? Avec quoi ? Il faut utiliser des verbes d'action : conduire, mettre en place, réparer, utiliser, etc. Un exercice de mémorisation et de recontextualisation. La colonne "contexte" sert à préciser l'environnement dans lequel l'activité a été pratiquée, et à illustrer par des exemples les compétences exercées.

La page Annexes du passeport formation permet de centraliser tous les documents relatifs à son parcours de formation. Diplômes, attestations de formation, certificats de qualification professionnelle ou autres titres. Sur la dernière page, un espace est réservé pour des informations personnelles. Il s'agit de noter ici des informations pouvant être utiles à la rédaction de son CV.



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Formation professionnelle
tout au long de la vie

DES DISPOSITIFS MODIFIÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE



BÉNÉFICIER D'UNE PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION, D'UN BILAN DE COMPÉTENCES, D'UN CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE OU ENCORE DE DÉCHARGES POUR PRÉPARATION D'EXAMENS ET CONCOURS DANS L'UNE DES FONCTIONS PUBLIQUES, C'EST POSSIBLE. MAIS LES CONDITIONS VIENNENT D'ÊTRE MODIFIÉES.

Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017, publié au *Journal officiel* du 10 mai, modifie, notamment pour tenir compte de l'ordonnance n° 2017-53 relative au compte personnel d'activité dans la fonction publique, les textes réglementaires relatifs à la formation professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. Le principe selon lequel la période de professionnalisation a une durée maximale de six mois est supprimé. Désormais, la période de professionnalisation a une durée comprise entre trois et douze mois. Un nouvel objet lui est assigné : "permettre la réalisation, au sein d'une administration, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes". On notera que la période de

professionnalisation n'est toujours pas ouverte aux agents de la fonction publique territoriale. Autre point, le bilan de compétences. Il peut être accordé sur leur demande aux fonctionnaires de l'État et territoriaux (dans le cadre d'un congé spécifique, pour ces derniers) même s'ils n'ont pas (comme auparavant) effectué dix ans de services effectifs. Une autre nouveauté : fonctionnaires d'État et fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier de plusieurs bilans de compétences tout au long de leur carrière, contre seulement deux auparavant. Un délai de franchise demeure. Un agent ne peut ainsi prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent. Les conditions d'accès au bilan de compétences dans la fonction publique hospitalière restent inchangées. Troisième point : le congé de formation professionnelle auquel ont droit les fonctionnaires de l'État et territoriaux peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées. L'exigence d'une durée minimale pour chacun de ces stages a été supprimée (celle-ci était fixée à l'équivalent d'un mois à temps

plein). Le fonctionnaire de l'État ou territorial qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service de l'administration pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement. Il est désormais prévu qu'il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination, après avis de la commission administrative paritaire. ●

PRÉPARATION AUX EXAMENS ET AUX CONCOURS

Lorsque des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection se déroulent pendant leur temps de service, les fonctionnaires d'État et hospitaliers peuvent être déchargés d'une partie de leurs obligations. La faculté d'accorder des décharges supplémentaires est supprimée. En effet, les droits acquis au titre du CPF peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

En partenariat avec Centre Inffo TROPHÉES DE L'INNOVATION EN FORMATION 2018

Encourager les innovations en formation, assurer leur promotion et préparer leur transférabilité : c'est tout l'objet du concours des Trophées de l'innovation en formation 2018, qu'organisent les présidences du FPSPP et du Copanef, en partenariat avec Centre Inffo.

Le 6 juin aura lieu le lancement de ces **Innov'Trophées** à Paris. Le repérage des initiatives auprès des organismes de formation, des entreprises et des publics apprenants sera soutenu par les Opca, Fongecif, branches professionnelles, écoles et Universités.

La remise des Trophées aura lieu le 1er février 2018 à Biarritz, lors de la **15^e Université d'hiver de la formation professionnelle** organisée par Centre Inffo. ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr

Rendez-vous du droit Lundi 19 juin, de 9h à 13h, MGEN QUELS CONTRATS DE TRAVAIL POUR LES FORMATEURS ?

Les formateurs peuvent intervenir dans les organismes de formation et les entreprises dans le cadre de différents **contrats de travail** à côté du contrat de prestation de service.

Sur le terrain, on trouve également des pratiques de "paiement à la vacation" ou de "contrat de vacataire". Pourtant, régulièrement, la jurisprudence rappelle les limites de ce type de pratiques et sanctionne les employeurs qui en abusent.

Ce **Rendez-vous du droit** organisé par Centre Inffo a pour objectif de rappeler les règles et les obligations qui encadrent le recours aux formateurs et prévenir ainsi les risques potentiels de contentieux en la matière. ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-événements

Nouvelle plaquette d'information CENTRE INFFO, DE L'INFORMATION À L'EXPERTISE INTERNATIONALE

Votre activité de formation et d'orientation s'étend à l'Europe et à l'international ? Engagé dans la veille sur les systèmes et pratiques en Europe et sur les territoires francophones, Centre Inffo met à votre disposition **son expertise juridique, documentaire, journalistique et en ingénierie** pour favoriser le déploiement de vos projets en cohérence avec leur environnement. ●

+ D'INFOS
Téléchargez la plaquette d'information
sur www.europe-et-formation.eu

Défense Mobilité

PLUS DE 4 500 MILITAIRES EN RECONVERSION FORMÉS CHAQUE ANNÉE

Aujourd'hui, environ 7 000 entreprises viennent recruter chez Défense Mobilité, avec un taux de 70 % pour le retour à l'emploi des candidats pris en charge.

Le général Pierre-Hervé Roche, directeur de l'agence de reconversion du personnel militaire et civil de la Défense, et Geoffroy Roux de Bézieux, vice-président du Medef, animaient le 16 mai dernier une conférence-débat sur la reconversion militaire. C'est la mission du Comité de liaison Défense du Medef, issu d'un partenariat entre l'organisation patronale et le ministère des Armées. "21 000 militaires en reconversion, un millier de civils de la défense et 2 000 conjoints passent par Défense mobilité chaque année.



Lors de la conférence-débat sur la reconversion militaire, le 16 mai dernier.

Ils sont expérimentés et relèvent de 400 métiers", a expliqué le général Roche, s'adressant aux représentants d'entreprises présents. Chaque candidat bénéficie d'un parcours de transition dédié et personnalisé qui dure de six à douze mois. Le projet professionnel, établi à la suite d'un bilan de compétences,

peut donner lieu à des formations, qui sont gratuites. Elles peuvent se dérouler dans le Centre de formation professionnelle de Défense Mobilité, à Fontenay-Le-Comte (Vendée). Des marchés sont également conclus avec l'Afpa. ●

+ D'INFOS www.defense-mobilite.fr

Ifremer et Centrale Nantes ACCOMPAGNER LA FILIÈRE DES ÉNERGIES MARINES RENOUVELABLES

L'Ifremer (ingénierie marine) et Centrale Nantes unissent leurs moyens pour créer l'infrastructure de recherche THeoRem.



Bassin d'essai du centre Ifremer de Bretagne.

Les bassins de génie océanique et d'essais en mer (générateurs de houle et de vent, etc.) de l'Institut de recherche et de l'école sont mis en réseau dans le cadre du THeoRem. L'objectif est de proposer aux industriels des moyens d'essais compétitifs. Un groupement d'intérêt

scientifique a été mis en place pour définir le mode de fonctionnement de THeoRem. ●

+ D'INFOS
www.ifremer.fr • www.ec-nantes.fr

Fondation Entreprendre LE FESTIVAL DÉCLIC

Le Festival Déclic se tient les 1^{er} et 2 juin à la Cité des sciences de Paris.

Initié par la Fondation Entreprendre, l'événement rassemble quatre associations qui sensibilisent les jeunes à l'entrepreneuriat : 100 000 entrepreneurs, Entreprendre pour apprendre France, Enactus France et Les Entrepreneuriates. Destiné aux 12-25 ans, le Festival permet d'échanger avec des experts et des jeunes qui ont déjà fait l'expérience de l'entrepreneuriat. ●

+ D'INFOS
www.declicfestival.fr

Pasc@line et Fafiec PARTENARIAT POUR LA FORMATION AUX MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

Le développement des formations aux métiers du numérique, particulièrement pour les jeunes femmes, fait l'objet d'une convention de partenariat entre l'association Pasc@line et le Fafiec.

L'association Pasc@line réunit entreprises et établissements supérieurs du numérique pour promouvoir ses métiers, ses formations et contribuer à leur évolution. Elle a signé le 3 mai dernier une convention de partenariat avec le Fafiec (Opca des métiers du numérique). "Il s'agit d'affiner notre vision des compétences à développer dans l'enseignement et dans les entreprises", a expliqué Brigitte Plateau, présidente de Pasc@line.



Brigitte Plateau,
présidente
de Pasc@line.

"Ensemble, nous devons proposer une vision prospective et des recommandations utiles à notre écosystème", a ajouté Régis Berthelot, directeur général du Fafiec. Le numérique connaît une forte dynamique : le rythme annuel de croissance de l'emploi y était en 2016 quatre fois supérieur à celui de l'ensemble du secteur privé. Avec près de 54 000 recrutements prévus pour 2017, la formation est un enjeu décisif. Pasc@line a entrepris une démarche de fond d'analyse de l'évolution des technologies et de leur impact sur les compétences et la formation. ●

+ D'INFOS www.assopascaline.fr
www.concepteursdavenir.fr
www.fafiec.fr

Secteur sanitaire, social et médico-social public DÉVELOPPER LES OFFRES DE SERVICE CIVIQUE



Frédéric Valletoux,
président de
la Fédération
hospitalière
de France (FHF).

Le secteur sanitaire, social et médico-social public prévoit de recruter davantage de jeunes en service civique et de renforcer leurs formations.

Avec 62 504 jeunes engagés sur les 200 000 en service civique depuis sa création en 2010, les secteurs de la santé et de la solidarité sont recherchés par les jeunes volontaires. Frédéric Valletoux, président de la Fédération hospitalière de France (FHF), et Yannick Blanc, haut-commissaire à l'engagement et président de l'Agence du service civique (ASC), ont signé le 17 mai un premier partenariat pour développer les offres de service civique dans le secteur sanitaire, social et médico-social public. Les Fédérations hospitalières régionales accompagneront leurs adhérents à la mise en œuvre de cette politique publique. Grâce à des ateliers et à des outils d'e-learning. ●

+ D'INFOS www.fhf.fr ● www.service-civique.gouv.fr

École nationale supérieure de chimie, de biologie et de physique UN DIPLÔME D'ÉTABLISSEMENT "FORMATION DE FORMATEURS"

L'ENSCBP-Bordeaux (École nationale supérieure de chimie, de biologie et de physique) lance un diplôme d'établissement Formation de formateurs, en cinq séminaires de cinq jours (175 heures). "Cette formation répond aux exigences de la réforme qui visent à développer l'appétence des moins qualifiés", indique-t-on à l'ENSCBP-Bordeaux. Les connaissances en ingénierie pédagogique, en animation de groupe, en techniques d'apprentissage et de motivation des apprenants "sont la garantie d'une mise en œuvre des acquis théoriques par les stagiaires". Les cours débutent en octobre. ●

+ D'INFOS <https://enscbp.bordeaux-inp.fr/formation-formateurs>



Université de La Rochelle UTILISER UN DRONE AVEC PROFESSIONNALISME

Suite au succès d'une première formation au "drone mapping" (cartographie avec un drone), le Service formation continue de l'Université de La Rochelle propose début juillet une seconde session.

Frédéric Pouget, enseignant-chercheur en géomatique (traitement des données géographiques) et Benoît Guillot, télépilote de drone, animeront la formation professionnelle adaptée de quatre jours aux usages des drones. Elle s'adresse à un large

public (géomaticiens, topographes, archéologues, agents de collectivités locales ou de bureaux d'études) curieux de comprendre les principes fondamentaux et les applications dans différents domaines. Les systèmes d'information géographique (SIG) sont enseignés depuis plusieurs années à l'Université de La Rochelle en licence professionnelle et en formation continue. Les outils, les logiciels, les données ou les techniques évoluent rapidement. C'est pourquoi l'Université propose d'aller plus loin dans l'application et la formation. ●

Un télépilote lance son drone.



+ D'INFOS

www.univ-larochelle.fr/
Formation-professionnelle-continue



Gréta de l'académie de Lyon LA CAMPAGNE "L'ALTERNANCE, C'EST PRO !"

Les Gréta de l'académie de Lyon lancent une campagne pour promouvoir le contrat de professionnalisation auprès des demandeurs d'emploi.

La nouvelle formule

du contrat de professionnalisation est davantage accessible aux demandeurs d'emploi et aux publics les plus éloignés de l'emploi. Lancée depuis mars dans le cadre de la loi Travail d'août 2016, elle est testée jusqu'au 31 décembre 2017. Les Gréta de l'académie de Lyon lancent une campagne pour faire connaître ce contrat à tous les publics.

Page dédiée sur le site web, réseaux sociaux, envois de plaquettes et rendez-vous d'information avec les agences Pôle emploi, les Missions locales, mais aussi des mailings à destination des entreprises : le plan de communication est le plus large possible. ●

+ D'INFOS www.ac-lyon.fr/greta/alternance



Intergros PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DANS LE COMMERCE INTERENTREPRISES

Le baromètre annuel de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) et d'Intergros (Opca du commerce de gros et international) sur le marché de l'emploi cadre dans le commerce interentreprises a été rendu public le 18 mai. L'Apec prévoit jusqu'à 9 200 recrutements de cadres dans cette branche en 2017, en hausse par rapport à 2016. Ce signe de reprise fait suite à plusieurs années consécutives de stabilité. Une majorité de ces recrutements concerneraient des profils commerciaux. 17 % des entreprises prévoient une croissance de leur effectif salarié en 2017. ●

+ D'INFOS

www.intergros.com

Pays d'Auray RENCONTRE DES ACTEURS LOCAUX DE L'INSERTION

La Région Bretagne a réuni le 16 mai

dernier une vingtaine de structures du Pays d'Auray (Morbihan) accueillant et accompagnant les publics en recherche d'emploi ou reconversion, avec un projet nécessitant un temps de formation. Une rencontre pour mieux connaître les offres de service de chaque organisme partenaire du service public régional de l'orientation-évolution professionnelle. Cette journée était construite à partir de deux cas pratiques : la situation d'un demandeur d'emploi adulte reconnu travailleur handicapé et celle d'un jeune en recherche d'emploi. ●



www.bretagne.fr

Artisanat du bâtiment DAVANTAGE DE FORMATIONS À LA PRÉVENTION DES RISQUES

La 4^e édition de l'Observatoire des formations à la prévention des entreprises artisanales du BTP, qui vient d'être rendue publique, montre une activité en nette hausse.



Patrick Liébus, président de la Capeb.

La Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment

(Capeb) et ses partenaires ont dévoilé leurs données : dans l'artisanat du bâtiment, trois formations sur dix concernent la prévention. La majorité, six sur dix, est axée sur les techniques métiers, et le solde concerne la gestion. La nette augmentation de la formation continue dans cette branche est principalement portée par les formations techniques : une croissance des effectifs

de stagiaires de l'ordre de 144 % sur un an, contre + 14 % pour la prévention. Explication : les formations techniques dispensées aux chefs d'entreprise intègrent désormais toutes la FeeBat (formation aux économies d'énergie des entreprises du bâtiment). De même, c'est l'obligation générale de formation à la sécurité des salariés par les chefs d'entreprise qui stimule la ligne "prévention". Les métiers de la couverture plomberie chauffage, de l'électricité et des travaux publics figurent parmi les plus représentés au regard de leur effectif de référence. ●



www.capeb.fr ● www.preventionbtp.fr

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 >



- MÉTALLURGIE PACA -



Airbus Helicopters est le premier fabricant d'hélicoptères civils au monde et l'un des principaux constructeurs militaires. Son siège social est à Marignane (Bouches-du-Rhône).

AIRBUS HELICOPTERS ET DASSAULT FORMENT POUR RÉSISTER À LA CRISE AÉRONAUTIQUE

En Paca, deux récents accords de la branche métallurgie prévoient des formations dans le secteur aéronautique pour préserver les emplois.

Philippe Grandin

"Aujourd'hui, dans un contexte de graves difficultés économiques conjoncturelles, les entreprises sous-traitantes de deux groupes - Airbus Helicopters et Dassault - doivent surmonter une période difficile", a souligné Thierry Chaumont, président de l'UIMM Alpes-Méditerranée (Union des industries et métiers de la métallurgie), en conférence de presse le 15 mai à Marseille. Il a placé dans ce contexte la signature de deux accords de branche similaires et relatifs à des mesures urgentes en faveur de l'emploi, entre l'UIMM Alpes-Méditerranée et les

organisations syndicales de salariés de la branche (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO). *"Afin d'éviter que les entreprises pensent à des licenciements économiques, a expliqué Gérard Ciannarella, de FO Métaux, nous avons ensemble mis en place des activités partielles de manière à former les salariés aux technologies nouvelles, tout en préservant l'équilibre financier des entreprises."* De son côté, Pierrick Le Clanche, de la CFTC Métaux, a rappelé qu'il était *"urgent et impératif de faire face à des difficultés conjoncturelles et de proposer aux entreprises concernées un éventail de dispositifs de formation pour sécuriser les emplois"*. Seul bémol, selon lui : *"Nous aurions aimé un engagement plus important des entreprises concernant le nombre précis de maintien dans l'emploi."* ●

UN PROGRAMME DÉDIÉ AUX "MÉTIERS DE DEMAIN"

Objectif : émerger du trou d'air de l'aéronautique. Les deux groupes Airbus Helicopters et Dassault vont aider l'Union des industries et métiers de la métallurgie à concevoir les formations.

Les accords signés par Airbus Helicopters et Dassault

prévoient des actions de formation pour les salariés de leurs entreprises sous-traitantes. Signés le 28 mars pour une durée de deux ans, les deux accords (un pour les Bouches-du-Rhône et les Alpes-de-Haute-Provence, un autre pour le Var), s'inscrivent dans le cadre de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les formations porteront sur les "métiers de demain". À savoir la digitalisation, l'organisation des entreprises, la robotisation et l'automatisation. Elles seront, en fonction des besoins, soit courtes, éventuellement dispensées en interne, soit longues et qualifiantes (certificat de qualification professionnelle de la métallurgie). Le nombre total de bénéficiaires des formations a été chiffré pour l'heure à un millier. Pris en charge par Opcaim (Opca des industries de la métallurgie), le montant financier 2017 (salaires, coût pédagogique, déplacements, etc.) s'élève à 1,5 million d'euros et *"il n'y a aucune raison qu'il soit inférieur en 2018"*, indique Serge Bornarel, délégué général de l'UIMM Alpes-Méditerranée. 90 % des entreprises sous-traitantes concernées ont entre 10 et 50 salariés. *"Nous avons repéré une trentaine d'entreprises"*, ajoute-t-il. Quinze figurent sur une liste d'urgence car leur chiffre d'affaires enregistre une baisse qui peut aller jusqu'à 50 %. La moyenne étant de 30 %. Il ajoute : *"Cette liste globale n'est pas fermée. Nous sommes en cours de recensement des entreprises."* ●

EN LORRAINE, DES DEMANDEURS D'EMPLOI EXPÉRIMENTENT L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Aboutissement ultime du développement durable, l'économie circulaire fonctionne en boucle, sans déchets : elle recycle tout, et le recyclage est même son moteur. En Lorraine, dix stagiaires viennent de s'y former pendant quatre mois, à l'initiative des Gréta de Lorraine et en lien étroit avec des entreprises.

Mariette Kammerer



La déchetterie de Toul est partenaire du programme du Gréta Lorraine.

© Alpa Prod

Cette formation rémunérée de quatre mois, ouverte à un public de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, a été conçue à la demande du Conseil régional et de la Maison de l'emploi. Celle-ci soutient depuis plusieurs années le développement d'activités en lien avec l'économie circulaire. Une enquête réalisée en 2015 auprès de 50 entreprises a révélé un intérêt pour la démarche de recyclage, et un besoin d'information et d'accompagnement.

Indispensables périodes en entreprise

Une dizaine d'entreprises – dont la déchetterie de Toul, Auchan Nancy, Vosgelis Epinal, ICD Toul, la mairie de Foug, Point Vert Toul – ont accepté de recevoir un stagiaire en formation et de lui confier un projet sur le thème de l'économie circulaire. *“Nous souhaitons que le stagiaire participe à la co-construction d'un projet utile à l'entreprise”,* explique Isabelle Weyandt. Les quatre mois de formation (de décembre à avril dernier) comprenaient trois périodes en entreprise. *“Chaque stagiaire était accompagné par un formateur du Gréta, qui le conseillait dans le choix et la réalisation de son projet, et lui rendait visite en entreprise”,* précise-t-elle.

La déchetterie de Toul a confié à ses deux stagiaires la réalisation de fiches de communication pour les usagers de la déchetterie, réexpliquant le contenu de chaque benne, afin d'éviter des surcoûts de traitement. *“Même si nous n'allons pas recruter dans l'immédiat, cette démarche de formation et de sensibilisation des entreprises est intéressante. C'est un enjeu très actuel”,* indique Arnaud Crunchant, responsable de la déchetterie. Dans la grande distribution, plusieurs stagiaires ont étudié la possibilité de regrouper les déchets

La communauté de communes du Toullois, en Lorraine, a initié une démarche de formation dans le domaine de l'économie circulaire. Objectif ? Sensibiliser les demandeurs d'emploi et les entreprises à ce concept économique qui veut que le déchet d'une industrie soit recyclé en matière première. Un fonctionnement en boucle. Encore faut-il *“contribuer à la structuration de cette filière d'activité”,* indique Isabelle Weyandt, pilote du projet au sein du groupement d'intérêt public Formation tout au long de la vie (GIP FTLV), qui fédère tous les Gréta de Lorraine, sous la présidence du recteur de l'Académie.

QU'EST-CE QUE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ?

- L'exemple du papier -



organiques et invendus pour les transférer vers une ferme de méthanisation, et les transformer en gaz. *“Leur étude a montré que cela reste trop lourd à mettre en place pour les magasins”,* observe Hervé Richard, responsable pédagogique. Chez Vosgelis, sur proposition de la direction, le stagiaire a mis en place une collecte des papiers dans les bureaux après enquête auprès des salariés. À la mairie de Foug, il a proposé la réalisation d'un dépliant pour sensibiliser les habitants au tri des déchets ménagers. ICD, entreprise qui fabrique et recycle des pièces détachées pour automobiles, a commandé à ses stagiaires une enquête auprès des garages du territoire, sur la mise en place d'une nouvelle réglementation concernant les pièces d'occasion, et qui a révélé la mauvaise compréhension de cette nouvelle règle.

Chaque stagiaire a participé à la construction d'un projet utile à l'entreprise”

Les sept piliers de l'économie circulaire

Les douze semaines de cours dispensés au lycée de Toul par des formateurs du Gréta abordaient ainsi les thèmes du recyclage et de la valorisation des déchets, d'approvisionnement durable, d'éco-conception des produits et services, d'écologie industrielle et territoriale, de consommation responsable.

Le programme de formation portait sur les sept piliers de l'économie circulaire, avec des éléments de définition, de contexte réglementaire, les



Une entreprise partenaire de l'action du Gréta Lorraine.

normes et certification. Il comportait aussi des visites et témoignages d'entreprises locales en pointe sur le sujet, proposées par l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie). *“En impulsant cette réflexion collective sur le territoire, la communauté de communes espère à terme encourager le partage de personnel lié au recyclage, les achats en commun, et les prestations partagées de traitement des déchets”,* explique Isabelle Weyandt.

Sur dix stagiaires, trois étaient titulaires d'un bac, quatre d'un CAP et trois étaient sans diplôme. *“Cette formation ne débouche pas sur une certification mais leur permet d'acquérir des compétences complémentaires à un métier”,* indique Sarah Rezak, coordinatrice.

Une partie d'entre eux va poursuivre par un CAP propreté de l'environnement urbain, collecte, recyclage (PEUCR), que le Gréta lance en juin. À travers dix-huit semaines de cours et sept en entreprise, il donne accès aux métiers d'agent de nettoyage, de collecte, de déchetterie, d'opérateur de centre de tri et de démantèlement. *“C'est la première fois que nous mettons en place ce nouveau cursus”,* se félicite Hervé Richard. ●

Une conférence du Cedefop sur la reconnaissance des qualifications en Europe.



Le directeur du Cedefop James Calleja (deuxième en partant de la droite), présentant à Bruxelles des travaux du Cedefop.



FICHE D'IDENTITÉ CEDEFOP

Agence décentralisée de l'Union européenne, fondée en 1975, établie à Thessalonique, en Grèce, depuis 1995.

Mission de soutien à la Commission européenne, aux États membres et aux partenaires sociaux dans l'élaboration de la politique européenne en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP).

Le Cedefop diffuse des informations par le biais de son site www.cedefop.europa.eu, de ses publications (rapports annuels, magazine *Skillset and match*, etc.) et à travers ses réseaux (dont est membre Centre Inffo), conférences, visites d'études et séminaires.

Union européenne

LE CEDEFOP, TÊTE CHERCHEUSE DES POLITIQUES DE FORMATION EUROPÉENNES

À quoi ressemblera le marché du travail en 2025 ? Comment former les Européens pour que leurs compétences répondent aux besoins des recruteurs ? Répondre à ces questions, c'est le travail du Cedefop, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle installé à Thessalonique, en Grèce.

Laurence Estival



1. <http://skills Panorama.cedefop.europa.eu/en>

Créé en 1975, le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) est une agence de l'Union européenne installée à Thessalonique, en Grèce. Elle est devenue depuis plus de trente ans la "tête chercheuse" de la Commission, des gouvernements des États membres mais aussi des organisations représen-

tatives de salariés et employeurs. La difficulté d'établir des données comparables demeure, mais le Cedefop y a travaillé pour les prévisions de compétences dans tous les États membres¹. En témoigne la nouvelle étude sur les déficits et excédents de main-d'œuvre visant à identifier les professions en tension. Ses résultats détaillés sont consultables en ligne². Informaticiens, médecins, mathématiciens, infirmiers et sages-

Le siège du Cedefop, à Thessalonique.



CENTRE INFFO ET LE CEDEFOP

Le Cedefop pilote le réseau ReferNet, réseau d'expertise dans le champ de la formation professionnelle. Centre Inffo est depuis de nombreuses années le représentant français de ce réseau et fournit chaque année de nombreux rapports et études (www.centre-inffo.fr/refernet.cedefop.europa.eu/en). Il est un interlocuteur privilégié du Cedefop, et donc un organisme intermédiaire pour les acteurs nationaux.

femmes doivent s'attendre à être très demandées. Même si la situation varie d'un pays à l'autre. Le Cedefop a défini un certain nombre de compétences transversales indispensables. Pour combattre le chômage et faire de l'Europe une des économies les plus compétitives de la planète, mieux vaut apprendre à travailler en équipe, développer sa capacité à communiquer, faire preuve de créativité. Et mettre régulièrement à jour ses compétences, notamment par le biais du numérique. Le Cedefop insiste particulièrement sur ce dernier point.

Nouveaux défis, nouveaux leviers

Il s'appuie sur les expériences réussies. Il peut dès lors conseiller les États membres en vue d'une éventuelle remise à plat de leurs systèmes éducatifs et de formation professionnelle. Un rôle qui prend de plus en plus d'importance dans le cadre de la stratégie "Europe 2020", lancée par la Commission en 2010. Sous son impulsion et en suivant ses recommandations, les 27 ont engagé des démarches visant à faire bénéficier le plus grand nombre de jeunes, mais aussi d'adultes, de programmes de formation continue. Les avancées sont réelles : le taux de jeunes de 18 à 24 ans ayant quitté prématurément le système de formation est descendu en dessous des 10 %. Et 40 % des 30-34 ans sont déjà diplômés de l'enseignement supérieur. Il s'agit d'objectifs de référence Europe 2020.



3 QUESTIONS À Isabelle Marion-Vernoux, responsable adjointe du département formation et certification du Céreq

"Les études du Cedefop permettent de mesurer des évolutions sur le long terme"

Le fait que les données soient difficilement comparables d'un pays européen à l'autre n'est-il pas un écueil pour les études du Cedefop ?

Ces études comparatives se basent sur des statistiques fournies par les différents pays. Si l'harmonisation des concepts et la coordination de la remontée des données sont assurées au niveau européen, des biais statistiques subsistent car ces données ne sont pas recueillies dans des conditions similaires. Concernant les dépenses consacrées à la formation continue,

la France recueille minutieusement l'ensemble des postes de dépenses effectuées par les entreprises. D'autres pays se contentent d'un montant global. Par ailleurs, les distinctions proposées selon les catégories "formations formelles", "non formelles" ou "informelles" ne recouvrent pas la même réalité partout.

Quels sont les atouts de ces études ?

Des biais peuvent exister mais la force du Cedefop est de montrer comment les politiques de formation professionnelle

évoluent dans le temps. Pour nous situer par rapport à nos partenaires.

Comment repérer les bonnes pratiques et les transposer ?

Les enquêtes doivent être complétées par des études sur les systèmes de formation par pays. Elles permettent alors de repérer ce qui fonctionne et, surtout, pourquoi. Elles enrichissent notre réflexion. Mais transposer les bonnes pratiques nécessite de les resituer dans le cadre de spécificités socio-institutionnelles. Or, celles-ci sont rarement prises en compte dans les comparaisons.

Propos recueillis par Laurence Estival

Pour continuer dans cette voie, le Cedefop a choisi de s'intéresser aux leviers que les États pourraient mobiliser. Ce sujet est l'un de ses principaux axes de travail pour les années 2017 à 2020. Avec déjà quelques idées, comme la multiplication des allers-retours entre la formation et l'entreprise. L'apprentissage informel – avec en parallèle la montée en puissance des travaux sur la manière de valider ces compétences – se trouve aujourd'hui au centre de nombreuses réflexions et colloques organisés par l'agence de l'Union européenne. Une question cruciale pour accélérer l'adaptabilité des salariés. ●



2. www.cedefop.europa.eu/en/themes/identifying-skills-needs

FONGECIF ÎLE-DE-FRANCE : UNE RÉVOLUTION CULTURELLE APPELÉE CEP

La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) a profondément bouleversé l'organisation et la nature du Fongecif Île-de-France. L'irruption de ce nouveau service a profondément transformé le métier des conseillers. Récit d'un changement structurel.

Benjamin d'Alguerre

Joël semble un peu nerveux. Durant son entretien avec Hélène Wacrenier, sa conseillère au Fongecif Île-de-France, cet ancien technicien de maintenance d'ascenseurs clique sur le bouton-pression de son stylo. Il faut dire que son cas est atypique. Lors de son premier rendez-vous, plusieurs mois auparavant, ce travailleur à bac + 2 reconnu handicapé était encore salarié. Il souhaitait faire financer une licence professionnelle dans le secteur de l'environnement. Aujourd'hui, c'est en demandeur d'emploi qu'il se présente : son ex-employeur a eu vent de sa volonté de reconversion et décidé de le licencier. Ambiance.

LE PUBLIC CHANGE AUSSI

En tant qu'opérateur du conseil en évolution professionnelle, l'association Fongecif Île-de-France est désormais tenue de recevoir tous les publics pour, au minimum, un premier niveau de conseil. Pour l'heure, neuf personnes reçues sur dix sont des salariés, mais les conseillers perçoivent du changement : *"Nous recevons de plus en plus de clients de bas niveau de qualification",* observe-t-on au Fongecif. Mais surtout, arrivent également les *"slashers"*, ces individus qui cumulent deux ou trois métiers en fonction de leurs centres d'intérêt du moment. Pour les conseillers, c'est l'une des nouveautés de ces dernières années, à laquelle il s'agit s'adapter.

Pour le Fongecif, plutôt habitué à recevoir des salariés en poste, Joël n'est pas un client représentatif. Sa conseillère va tout de même l'aiguiller dans sa démarche de reconversion. Lui hésite : doit-il choisir la voie du contrat de professionnalisation, qu'il pourrait en partie financer via ses 150 heures de CPF ? Ou bien grâce au Cif-CDD, s'il parvient à trouver quatre mois de travail sur l'année ? Peut-être même serait-il éligible à certains dispositifs liés à l'assurance-maladie ? Après réflexion, Hélène Wacrenier ne lui proposera pas cette option : trop de risques que son dossier soit retoqué pour incompatibilité. En définitive, lorsque Joël quitte le bureau de la conseillère une heure plus tard, il n'a peut-être pas de feuille de route détaillée, mais au moins une idée précise sur les possibilités qui s'ouvrent à lui.

Peut-être reviendra-t-il au Fongecif ? Peut-être choisira-t-il d'aller chercher un complément d'information dans une agence Cap emploi – autre opérateur du CEP – comme on le lui a suggéré ? Qu'importe son choix final : en dépit de son statut de demandeur d'emploi, la porte du Fongecif restera ouverte.

Trois nuances de CEP

Deux ans auparavant, l'entretien aurait tourné court et Joël aurait probablement été dirigé vers les services de Pôle emploi. L'ex-technicien de maintenance l'ignore, mais en ce jour d'avril 2017, il vient de bénéficier de la prestation "CEP 2",



L'accompagnement des bénéficiaires tout au long de leur parcours fait désormais partie de la palette des services.



L'accueil du Fongecif Île-de-France, boulevard Saint-Martin à Paris.

ouverte à tous les publics indifféremment de leur situation.

Dans la nomenclature des opérateurs nationaux, c'est le niveau intermédiaire dans l'échelle de services liés au conseil en évolution professionnelle, qui compte trois degrés.

Le premier niveau, ou CEP 1, englobe le premier accueil, la prise en compte de la demande du client et l'établissement d'un diagnostic. Au niveau 2, le conseiller détaille le projet du demandeur et, le cas échéant, l'accompagne. Quant au CEP 3, c'est l'étape finale : l'ingénierie financière qui permet le montage du projet dès lors que des fonds liés au congé individuel de formation (Cif) ou au CPF sont mobilisables.

La prestation du Fongecif ne s'arrête d'ailleurs pas là. Au besoin, en cas de mobilisation du CPF, le conseiller peut être chargé de prendre contact avec l'Opcv concerné pour étudier les possibilités de financement. En outre, l'accompagnement des bénéficiaires tout au long de leur parcours fait désormais partie de la palette de services que les



Laurent Nahon, directeur général du Fongecif Île-de-France.



Le CEP est l'entrée vers l'accompagnement global du salarié"

conseillers sont tenus d'assurer. *"Lorsque l'un de nos salariés entre en formation, nous nous assurons qu'il ne lâche pas en route. Pour cela, nous organisons des rendez-vous téléphoniques avec lui tout le temps de son cursus",* ajoute Hélène Wacrenier.

Des pratiques de travail bouleversées

En 2015, certains conseillers du Fongecif se seraient sans doute étonnés à l'idée de parler de "clients" pour désigner les quelque 200 usagers qui poussent, quotidiennement, la porte du 2 ter, boulevard Saint-Martin, à Paris, ou qui choisissent de formuler leur requête par téléphone ou via le site internet de l'opérateur.

L'entrée en application de la loi du 5 mars 2014 qui a défini les contours du CEP et fait des Fongecif l'un des cinq opérateurs désignés pour le dispenser n'a pas seulement entraîné un changement de pratiques, mais bien une petite révolution culturelle au sein des équipes du Fongecif Île-de-France.

"Jusqu'alors, l'essentiel de notre travail se limitait à l'accompagnement vers nos dispositifs et au montage de dossiers de financement, rappelle Annie Cerbelle, conseillère en parcours professionnel au Fongecif. Aujourd'hui, le conseil en évolution professionnelle est l'entrée vers l'accompagnement global du salarié."

En 2016, le Fongecif francilien en a délivré environ 50 000. *"La loi nous a donné l'occasion de développer une culture de la relation client que nous ne possédions pas",* résume Laurent Nahon, le directeur général de l'institution. ●●●



Les conseillers du Fondecif agissent désormais en mode multicanal.



50 000

conseils en évolution professionnelle ont été délivrés en 2016, par le Fondecif Île-de-France.

Une place prépondérante est accordée au conseil en évolution professionnelle.



- Illustration concrète : dans l'espace-client central, les files d'attente sont rationalisées et les conseillers portent des badges d'identification. Quant au service, il s'est calé sur la norme des cabinets de consultants. "Nous avons des objectifs fixés en termes de rendez-vous, des plans à suivre, des buts à atteindre", analyse Philippe Royer, conseiller CEP 2. Il juge positive cette mutation structurelle. "Une organisation se doit d'évoluer", assure-t-il.

"Nous pensions savoir le faire"

Changement en profondeur, donc. "Quand la réforme est arrivée, nous nous sommes interrogés sur ce que cela allait changer. Nous pensions savoir faire du conseil en évolution professionnelle, que ce ne serait pas très différent de notre travail quotidien. Mais lorsque nous avons vu le cahier des charges national, nous avons compris !", se souvient Lydie Macrez, la directrice conseil et finances de l'opérateur.

Si la transformation s'est accompagnée de quelques départs et de plusieurs recrutements, le changement n'a pas entraîné de "casse sociale" au sein de l'institution, laquelle compte aujourd'hui 152 collaborateurs. Mais le Fondecif a dû tout donner en termes de formation et de réorganisation de ses équipes pour s'adapter à la nouvelle donne.

Changements de fond en comble

Les salariés ont d'ailleurs été aux premières loges de la réforme puisqu'à cette occasion, la direction a misé sur la "méthode agile" en montant une équipe de collaborateurs – la "team réforme" selon la terminologie de l'époque – tout entière affectée à la préparation de la nouvelle activité. Quant aux conseillers, ils se sont positionnés sur la base du volontariat, en fonction du niveau de prestation qu'ils souhaitaient effectuer. "Chacun a choisi en fonction de ses affinités, insiste Annie Cerbelle, mais il a fallu intégrer ces changements organisationnels et professionnels dans notre politique de GPEC."



Nous sommes devenus une banque de renseignements sur la formation

Modification des métiers, mais aussi des supports, car si, hier, les conseillers du Fondecif exerçaient essentiellement en vis-à-vis, ils agissent désormais en mode multicanal, en présentiel, sur le web ou par téléphone. Et demain, probablement en visio-conférence. C'est en tout cas à l'agenda 2017.

Deux ans après la réforme, le Fondecif tire un premier bilan de sa mue. "Nous sommes devenus une banque de renseignements sur la formation et l'évolution professionnelle", estime Laurent Nahon. "Aujourd'hui, nous exerçons deux métiers avec une place prépondérante accordée au conseil en évolution professionnelle !" ●

SYLVIA COSTE

REBONDIR, TOUJOURS ET ENCORE

Bon courage à ceux qui voudraient mettre Sylvia Coste dans une case. Avec six employeurs et autant de métiers en moins de trois décennies, son parcours témoigne d'un inaltérable entrain porté par une volonté constante d'aller de l'avant.

Nicolas Deguerry

Un enthousiasme communicatif, une certaine dose de culot et un courage certain, il en faut pour chauffer les baskets de Sylvia Coste, 46 ans. Qu'il s'agisse de "rétablir sa position après une période de difficultés" ou de "prendre un élan nouveau après un arrêt passager", elle paraît avoir été inventée pour illustrer la définition du terme "rebondir". Est-ce vraiment un hasard ? Nous ne parviendrons à la joindre que lors d'un voyage en train. Et peu importe, au fond, qu'on la découvre tour à tour opératrice de conditionnement, chauffeur-livreur, assistante qualité, commerciale, formatrice et – c'est à cette étape que nous la saisissons –, consultante en agence d'intérim. Ce qui compte, c'est la manière dont elle a su repartir à chaque obstacle.

Un premier diplôme à 46 ans

Sans diplôme ni qualification, elle postule au gré de ses envies et des opportunités. À chaque fois impliquée, elle progresse et se découvre un intérêt prononcé pour l'autonomie et le relationnel. Des qualités qui l'amèneront à se diriger peu à peu vers le métier de commerciale. Douée, n'hésitant pas à bousculer les méthodes de prospection lorsque les process en place ne lui conviennent pas, elle monte en responsabilité, devient formatrice dans l'un de ses postes, acquiert une responsabilité internationale dans un autre. Mais à l'écouter, on comprend vite que ses difficultés surgissent moins dans l'emploi que dans ses périodes de chômage. L'absence de diplôme pèse. Elle décide d'y remédier et, après une première validation partielle du BTS négociation relation client, l'obtient en candidate libre. Ce premier succès académique,



Ne rien lâcher

obtenu à 46 ans, ne suffit cependant pas à la remettre en emploi. Elle décide alors de se faire accompagner et intègre la prestation Activ'Projet de Pôle emploi.

Réticente à suivre les conclusions du bilan qui lui suggèrent de devenir consultante en agence d'intérim, elle consent à se livrer à une enquête métier doublée d'une immersion professionnelle. Verdict ? "C'est ce que je veux faire !" Recrutée en juillet 2016 par Randstad, elle bouscule encore les étapes en suivant, seulement quelques mois après son embauche, une formation de consultante senior. Heureuse d'avoir trouvé sa voie, elle n'hésite jamais à livrer sa recette aux plus désespérés de ses clients : "Ne rien lâcher !"

Nous la quittons avec la conscience qu'il ne serait guère prudent de lui voler le mot fin. Se rappelant avec gourmandise que son employeur est présent dans 39 pays, elle sourit : "Qui sait... ?" ●

1989

BEP "Mécanicien régleur sur métier à tisser" (non obtenu)

2010

BTS Négociation Relation Client (VAE partielle)

2015

BTS NRC (négociation relation client) en candidate libre (validé)

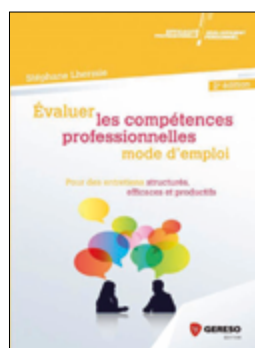


A LA TÉLÉVISION

Journée spéciale consacrée au travail

Programmation inédite : le 22 mai, France 3 explorait le thème du travail. Des analyses, interviews, débats dans les vingt-quatre éditions d'information régionale. À revoir notamment, les portraits réalisés par Jean-Thomas Ceccaldi dans le documentaire "Travailler encore" (52 minutes) produit par Maximal Productions.

D'INFOS
www.francetelevisions.fr



Stéphane Lhermie
Gereso édition, 135 p.
Paru le 18 mai 2017

PUBLICATION

Évaluer les compétences professionnelles : mode d'emploi Pour des entretiens structurés, efficaces et productifs

Les entretiens d'évaluation professionnels sont souvent perçus comme une épreuve, tant par le manager que par le salarié. Pourtant, ce n'est pas l'évaluation elle-même qui génère cette perception négative mais davantage son utilisation et le jugement porté sur la personne. Comment identifier le besoin de l'évaluation et construire la démarche ? De quelle façon communiquer, questionner, analyser et gérer les non-dits ? Comment restituer l'entretien ?

D'INFOS
www.la-librairie-rh.com



Hors Série
de la revue *Personnel*,
n° 578, mai 2017

PUBLICATION

Hors-série spécial formation de la revue *Personnel*

Avec le n° 578 de son magazine *Personnel* (consacré au thème "Disruption(s) : quel impact sur les organisations ?"), l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) a livré en mai un hors-série Spécial formation. Chaque article présente les activités d'une organisation professionnelle, un organisme de formation ou un collecteur, et est écrit par un de ses dirigeants ou salariés.

D'INFOS
www.andrh.fr/les-services/la-revue-personnel



A LA TELEVISION

Muriel Pénicaud succède à Myriam El Khomri au ministère du Travail

Les réactions de Pierre Ferracci, président du groupe Alpha, François Hommeril, président de la CFE-CGC et Alain Griset, président de l'U2P, à la nomination de Muriel Pénicaud.

D'INFOS
<http://bfmbusiness.bfmtv.com/mediaplayer/video/muriel-penicaud-succede-a-myriam-el-khomri-au-ministere-du-travail-1705-945501.html>

ORGANISMES DE FORMATION

Toute la réglementation de votre activité

NOUVELLE ÉDITION 2017
COLLECTION les guides juridiques

Ce guide incontournable pour les professionnels du secteur, présente toute la réglementation des organismes de formation en quatre chapitres :

- déclaration et fonctionnement d'un organisme de formation ;
- contrôle et imposition d'un organisme de formation ;
- vente et réalisation d'une action de formation ;
- action de formation, financement et certification.

Opérationnel et à jour des dernières nouveautés de 2016, cet outil s'impose comme la référence indispensable en matière de gestion quotidienne d'un organisme de formation.



Centre Info propose également deux journées de formation

- « Identifier les principales obligations d'un organisme de formation » (initiation) les 10 mars, 3 avril, 2 juin, 5 juillet ou 12 décembre 2017
- « Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation » (approfondissement) du 9 au 11 mai ou 22 au 24 novembre 2017

Contact commercial : tél. : 01 55 93 91 80 - courriel : commercial@centre-inffo.fr

CENTRE INFFO VOUS ATTEND A BIARRITZ POUR

LA 15^{ème}



UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

*du 31 janvier
au 2 février
2018*



uhfp2018@centre-inffo.fr

