

P.2

L'événement

UN FOCUS SUR LA QUALITÉ
DES ACTIONS DE FORMATION

P.26

Stratégie

MAISONS FAMILIALES RURALES,
80 ANS D'INNOVATIONS
PÉDAGOGIQUES

P.30

Portrait

JACQUES BAHRY,
INNOVATEUR MULTIMODAL

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 926 • Du 1^{er} au 31 août 2017 www.centre-info.fr

P.9 *À la une*

**EN AFRIQUE DE L'OUEST,
LA FORMATION SE DÉVELOPPE
EN PARTENARIATS**

© Unesco Département Afrique

FORMATION DES AGENTS PUBLICS

CPA, CPF, apprentissage,
plan de formation, congé de formation

NOUVELLE ÉDITION 2017
COLLECTION les guides juridiques



En 2017, le compte personnel d'activité et ses deux comptes associés – le CPF et le compte d'engagement citoyen – sont accessibles aux personnels des trois fonctions publiques.

Ce guide, incontournable pour les professionnels qui interviennent dans les trois fonctions publiques, se compose de 70 fiches pratiques sur la réglementation applicable, regroupées en 5 chapitres :

- le compte personnel d'activité et le compte personnel de formation ;
- le contrat d'apprentissage ;
- la formation des agents de l'État ;
- la formation des agents territoriaux ;
- la formation des agents hospitaliers.



Format 210 x 260 - 108 pages
Publicité

Sommaire



- p. 2 **L'événement**
Un focus sur la qualité des actions de formation
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**
Les clés du développement de la formation en Afrique de l'Ouest
- p. 15 **Guide pro**
Expertise
Aide aux migrants : un nouvel outil de repérage des compétences
Savoir-agir
Le rôle des émotions dans l'apprentissage à distance
Législation
La validation des acquis de l'expérience dans la Marine nationale
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **L'interview**
Jean-Christophe Sciberras, président du Réseau Emplois Compétences
- p. 26 **Stratégie**
 - Les Maisons de l'emploi adaptent l'offre de formation aux besoins d'un territoire
 - Maisons familiales rurales : 80 ans d'innovations pédagogiques
- p. 30 **Portrait**
Jacques Bahry, innovateur multimodal
- p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Global

Penser globalement, agir localement. Cette formule récurrente des analyses sur la "mondialisation" va comme un gant au numéro que vous tenez entre vos mains. Comme nous le rappelons dans notre dossier de couverture sur les partenariats public-privé (pages 9 à 14), partout dans le monde, la formation professionnelle constitue un levier essentiel de la croissance économique. Peut-être encore plus sur le continent africain, dont les potentialités de développement économique et social nourrissent tous les espoirs.

Local

Tout commence en 1937. Cette année-là, naissait la première Maison familiale rurale, dans le département du Lot-et-Garonne. 80 ans plus tard, à La Rochelle, le mouvement des MFR a célébré huit décennies d'innovations pédagogiques (lire pages 28 et 29). 90 000 jeunes et adultes sont accueillis en formation chaque année dans des maisons familiales et rurales. En France et aussi à l'étranger, puisqu'on compte 432 associations en Europe, 112 en Amérique latine, 118 en Afrique et dans l'océan Indien et trois en Asie. *Think local, act global!*

La rédaction

à suivre...



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



est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
• www.centre-info.fr • O1 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
• **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Laurence Estival, Françoise Gérard, Aurélie Gerlach, Vincent Joseph, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Catherine Trocaquemé • **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, O1 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr
• **Abonnement** : 190 € HT

Contact commercial : Tél. : 01 55 93 92 01 - Courriel : contact.commercial@centre-info.fr
Version papier ou téléchargement PDF : 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %)

QUALITÉ DES ACTIONS DE FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE

UN GUIDE POUR RÉPONDRE
AUX PROCÉDURES DES FINANCEURS

Depuis cette année, les financeurs d'actions de formation doivent s'assurer que celles-ci répondent aux critères énoncés par le décret qualité du 30 juin 2015. À l'initiative du Copanef et de la DGEFP, Centre Inffo a réalisé le *Focus Qualité des actions de formation professionnelle continue*. Évolutif, le document entend être un outil opérationnel destiné à aider les organismes à s'approprier les procédures déployées.

Nicolas Deguerry



L'IMAGE

Stéphane Rémy, chef de mission de l'organisation des contrôles à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ici lors de la dernière Université d'hiver de la formation professionnelle.

Répondre à toutes les questions que se posent les organismes de formation sur la qualité exigée par la réforme de 2014, telle est l'ambition du *Focus Qualité des actions de formation professionnelle continue* qui vient d'être mis en ligne sur le site de Centre Inffo.

L'initiative, portée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en lien avec le Comité paritaire interprofessionnel

national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef), s'inscrit dans un objectif central : permettre de rassembler dans un même document, actualisé en continu, les grands axes des procédures qualité mises en place par les financeurs.

"Avec eux et en lien avec le Copanef, nous avons confié son élaboration à Centre Inffo, car il est destiné au plus grand nombre et principalement aux organismes de formation", explique Stéphane Rémy, chef de mission de l'organisation des contrôles à la DGEFP.



Christian Lajoux, président du Copanef (Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation).



Datadock, outil d'aide au référencement, a démontré son caractère opérationnel"

Le résultat ? Un accès facilité à des informations pratiques, comme les procédures détaillées, les certifications ou labels inscrits sur la liste du Cnefop, ou encore les adresses des catalogues de référence des financeurs.

Les avancées du chantier qualité

Stéphane Rémy rappelle que "beaucoup a été fait depuis l'Ani de 2013 et la loi de 2014" : l'élaboration des critères qualité et le mode opératoire pour les financeurs, la liste publique des labels et certifications du Cnefop, ou encore la grille de lecture commune mise en place par les Opca et des Fongecif, à partir des 21 indicateurs. Sans oublier les premiers catalogues des financeurs mis à disposition du public et, bien sûr, la création du Datadock, outil d'aide au référencement "qui a, malgré des inquiétudes et des questionnements légitimes, démontré son caractère opérationnel".

Au cœur du sujet, le Copanef (Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation) estime, par la voix de son président Christian Lajoux, que "les avancées sont incontestables". Et d'expliquer : "La loi a introduit des ruptures dans la façon de considérer l'itinéraire de formation, avec la qualité en toile de fond". Pour lui, "l'esprit de la loi" est

21
INDICATEURS
DES OPCA-
OPACIF
DÉCLINENT
LES 6 CRITÈRES
QUALITÉ DU
DÉCRET
N° 2015-790
DU 30 JUIN
2015.

de mettre en place "des process de formation de qualité sanctionnés par des livrables concrets", au premier rang desquels l'employabilité.

Le chef de la mission de l'organisation des contrôles ne dit pas autre chose : "Face à des formations de plus en plus centrées sur le parcours de l'apprenant, diversifiées dans les modes d'apprentissage et innovantes dans leurs modalités d'accès et de réalisation, explique-t-il, notre rôle est de faire en sorte qu'elles apportent des réponses pertinentes aux besoins du marché du travail et qu'elles participent au développement des compétences des actifs."

Ce qui passe aussi, alors que le chantier est désormais opérationnel, par une "meilleure prise en considération de la question de l'évaluation et de l'impact des formations".

L'impact du décret qualité

Encadrés par le décret du 30 juin 2015, les financeurs publics et paritaires disposent depuis le 1er janvier 2017 d'un "socle solide de six critères qualité permettant un dialogue nourri avec l'offre de formation", commente Stéphane Rémy. Évoquant des critères de bons sens qui constituent autant de points de repère utiles aux prestataires de formation, il souligne les axes de réflexion et de progrès qui subsistent, notamment autour de l'analyse des besoins, de la formation continue des formateurs, de la transparence sur les moyens mobilisés, les délais d'accès et les résultats obtenus.

Ces critères n'épuisent pas le débat sur la qualité de la formation : "Les questions relatives à la qualité de l'achat et/ou du financement, de la meilleure prise en compte de l'innovation ou les questions liées à la motivation des apprenants et à leur accompagnement peuvent aussi être posées", indique le chef de mission.

Christian Lajoux voit dans également dans cette thématique une "porte d'entrée à l'action du paritarisme". Il en est convaincu : "Si le décret fixe un cadre, c'est le paritarisme qui lui donne toute sa dynamique et son efficacité, dans la capacité qu'il a à générer le maximum de positions communes et d'actions partagées." ●

L'ABOUTISSEMENT D'UN IMPORTANT TRAVAIL PARTENARIAL

Résolution pratique, le *Focus Qualité des actions de formation professionnelle continue* (voir aussi dans ce numéro, page 18) décrit les procédures d'évaluation interne pour chacun des financeurs, les labels et certifications qualité publiés par le Cnefop, et présente le répertoire Datadock créé à l'initiative des Opca-Opacif, sous l'égide du Copanef, pour faciliter le référencement des prestataires de formation par chaque financeur. Un chapitre délivre des conseils aux organismes de formation pour s'engager dans une démarche qualité. Disponible en téléchargement gratuit sur le site de Centre Inffo, le *Focus Qualité* est l'aboutissement d'un important travail partenarial qui réunit l'Agefiph, le Cnefop, le Copanef, le GIE D2OF (groupement d'intérêt économique de gestion du service Datadock), Pôle emploi, Régions de France, la Région Île-de-France et le réseau des Carif-Oref.

D'INFOS www.centre-inffo.fr/telecharger-le-focus-qualite.html



Copanef PROPOSITIONS POUR DES BILANS DE COMPÉTENCES PLUS HOMOGENES

Faire du bilan de compétences un outil de projection professionnelle plutôt qu'un dispositif de changement de carrière, c'est le projet porté par un rapport que le Copanef (Comité paritaire national interprofessionnel pour l'emploi et la formation) a adopté le 4 juillet. Il conseille la mise en chantier d'un cahier des charges national pour donner au bilan de compétences un cadrage homogène. Une nouvelle architecture du bilan serait construite en trois étapes. Une phase "préliminaire" pour fixer un programme prévisionnel entre le bénéficiaire et le prestataire. Puis, une "investigation" destinée à aider ce dernier à établir différents scénarios de projection

professionnelle. Enfin, une étape "conclusive" permettrait d'entrer dans la construction concrète d'un éventuel projet professionnel. Le Copanef recommande la mise en place d'un nouveau groupe de travail chargé d'établir le cahier des charges national, avec ces trois phases de la prestation. Il comprendrait aussi un référentiel destiné aux Opacif, leur permettant de s'assurer que les prestataires de bilans de compétences référencés répondent aux critères du décret qualité. "L'objectif, explique Djamel Teskouk, membre (CGT) du Copanef et pilote du groupe de travail à l'origine du rapport, est d'aboutir à un document final qui serait agréé par une majorité d'acteurs

Djamel Teskouk, membre du Copanef et pilote du groupe de travail sur le bilan de compétences.



du bilan de compétences, tout en respectant les particularités de chacun."

+ D'INFOS
www.fpspp.org



L'image

Un jeune bénéficiaire du programme d'appui jeunesse-emploi (Paje) en Algérie, au centre de formation professionnelle de l'association Sidi Houari, à Oran. Ce programme cofinancé par l'Union européenne se poursuit jusqu'en décembre 2018.

Il l'a dit



Le conseil en évolution professionnelle est un nouveau métier, hautement qualifié"

Bernard Masingue

directeur d'études à Entreprise & Personnel, lors d'une table ronde organisée par CCI France le 6 juillet dernier.



CNEFP LA MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES



Michèle Tallard, présidente du CNEFP.

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) vient de publier une évaluation des modalités de mise en œuvre des formations obligatoires et de leurs effets sur les salariés. Forte de 31 monographies et de 12 entretiens complémentaires, elle

montre la difficulté pour l'ensemble des acteurs rencontrés de saisir le périmètre des formations obligatoires auxquels ils doivent pourtant se conformer. Fondée sur quatre secteurs d'activité, l'évaluation montre, et ce malgré des initiatives éparses, que l'appropriation est "globalement inégale et incertaine". Les approches adoptées par les entreprises varient selon leur taille et leur secteur d'activité.

+ D'INFOS
www.cnefp.fr



En vue

VINCENT CRISTIA

directeur général délégué de l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes).

Après de la directrice générale de l'Afpa, Pascale d'Artois, Vincent Cristia se voit chargé du pilotage économique et de la performance du nouvel Epic (établissement public à caractère industriel et commercial) au moment où celui-ci doit négocier avec l'État son futur contrat d'objectifs et de performance pour les trois prochaines années. Âgé de 33 ans, ingénieur, il a débuté sa carrière en 2010 à Bercy, puis a occupé plusieurs fonctions en cabinets ministériels, notamment à Bercy et à Matignon en tant que conseiller budgétaire du Premier ministre (2015-2017).

77 %

des intérimaires jugent que le travail temporaire est **bien adapté à leur métier**, mais 62 % déclarent que cela reste un choix par défaut (étude du cabinet de recrutement Fed Supply).

1 000

c'est le nombre de saisonniers bénéficiaires du **dispositif de formation Pro Saison**, initié par le Fafih Opca de l'hôtellerie-restauration dans sept régions-test.

Région Centre-Val de Loire LES ACTEURS DU QUADRIPARTISME SIGNENT LE CONTRAT RÉGIONAL POUR LA FORMATION



François Bonneau, président de la Région Centre-Val de Loire et coprésident du Crefop.

La Région Centre-Val de Loire, l'État, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont signé le 7 juillet

à Orléans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles. Quatre priorités seront déclinées en 22 actions, sur la période courant jusqu'à 2021. "Il s'agit d'accompagner les habitants dans leur choix d'orientation et de formation, a souligné François Bonneau, président de la Région et coprésident du Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). L'action publique doit être continue car les trajectoires individuelles doivent l'être également." La commission C+For du Crefop a été chargée d'élaborer, de

suivre et d'évaluer le contrat de plan. Véronique de Magy, vice-présidente (CFTC) du Crefop, a souligné "la participation d'un groupe de citoyens contributeurs concernant leurs attentes en matière de formation et leurs difficultés d'accès à la formation". Patrick Ugarte, vice-président (Medef) du Crefop, a fait valoir que le nombre d'apprentis sera porté à 23 000 en 2022, soit une augmentation de 4 500 contrats. "Nous devons construire un outil de réajustement, a indiqué le préfet de la région et coprésident du Crefop, Nacer Meddah, en plaçant l'individu au centre de toutes les politiques, en accompagnant les acteurs, en informant sur les dispositifs et en définissant une stratégie au profit des filières professionnelles et des territoires."

+ D'INFOS
www.etoile.regioncentre.fr



Région Île-de-France SIGNATURE D'UNE CHARTE DE RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL

Valoriser les compétences acquises lors d'un mandat syndical, c'est l'un des objectifs de la charte signée le 7 juillet par la présidente de la Région Île-de-France, Valérie Pécresse. Elle repose sur le principe de la non-discrimination des agents engagés dans un mandat syndical et l'affirmation de la valeur de l'expérience syndicale. Avec un double objectif : "créer les conditions d'un dialogue social renouvelé" (pour conclure des accords "gagnant-gagnant"), et "favoriser l'engagement syndical" (pour contribuer au renouvellement des équipes). En adhérant à cette charte, la Région prend trois engagements : faire évoluer les perceptions de l'action syndicale et des relations

sociales en général ; faciliter l'articulation entre le mandat syndical et l'activité professionnelle, et accompagner les représentants syndicaux tout au long de leur parcours ; reconnaître et valoriser l'action syndicale. "Ces engagements seront mis en œuvre par des moyens adaptés, notamment en termes d'accompagnement par les ressources humaines et de formation", assure la Région. Valérie Pécresse était accompagnée de Marie-Carole Ciuntu, vice-présidente du Conseil régional chargée de l'administration générale, et de Béatrice de Lavalette, conseillère régionale déléguée spéciale au dialogue social.

Valérie Pécresse, présidente du Conseil régional d'Île-de-France.



D'INFOS
www.iledefrance.fr

ANLCI UN PROGRAMME E-LEARNING DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME EN ENTREPRISE



Les Journées nationales d'action contre l'illettrisme (JNAI) se tiendront du 8 au 15 septembre.

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) va ouvrir en septembre une plateforme e-learning destinée au monde de l'entreprise. Les conseillers d'Opcv et les acteurs des ressources humaines (managers, encadrants, représentants du personnel, etc.) constituent la cible du programme. "Il s'agira de

trois modules de 30 minutes chacun, destinés à les aider à repérer les situations d'illettrisme sur le lieu de travail et à leur donner des pistes pour bâtir un plan de formation", explique Anaïs Serhouni, chargée de mission au sein de l'ANLCI. Ce dispositif a été rendu possible par une collaboration étroite entre l'Agence et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Avec aussi de nouveaux partenaires, Opcv et Opacif notamment.

D'INFOS
www.anlci-elearning.com

Agence du service civique 92 000 VOLONTAIRES EN 2016

L'Agence du service civique renforce sa stratégie de développement pour atteindre l'universalité du service civique désormais inscrite dans la loi. Son rapport d'activité 2016 qu'elle vient de mettre en ligne, indique qu'en 2016, 92 000 jeunes ont réalisé une mission de service civique. Deux sur trois effectuent leur mission entre septembre et décembre. 2016 a également vu la quantité d'agrément doubler, portant le nombre d'organismes d'accueil à 9 230. Le secteur public est passé de 25 % à 35 % des missions. L'Agence du service civique se félicite de la poursuite des "grands programmes ministériels" pour développer les missions dans les services de l'État et leurs opérateurs.

D'INFOS
www.service-civique.gouv.fr



Décret ÉLARGISSEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE AU 1^{ER} OCTOBRE 2017



Devant le jury de validation des acquis de l'expérience à Tecomah.

Le décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017, réformant la validation des acquis de l'expérience, est paru au Journal officiel le 6 juillet. Il entrera en vigueur le 1^{er} octobre prochain. Ce décret rend éligible à la validation des acquis de l'expérience l'ensemble des activités professionnelles salariées, non salariées, bénévoles ou volontaires, les activités des sportifs de haut niveau, des responsables syndicaux et des élus locaux. En formation initiale ou continue, seront désormais prises en compte les périodes de formation en milieu professionnel, de mise en situation en milieu professionnel, les stages pratiques, les préparations opérationnelles à l'emploi ou les périodes de formation pratique de contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de contrat unique d'insertion.

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

Unesco COLLABORATION À L'ÉCHELLE MONDIALE POUR BÂTIR UN SOCLE DE FORMATION



La conférence internationale à Tangshan, en Chine, du 4 au 6 juillet 2017.

La conférence internationale "Compétences en mouvement : tendances globales, résonances locales" s'est tenue à Tangshan, en Chine, du 4 au 6 juillet 2017. Plus de 500 participants venus de 70 pays ont "exploré les moyens de surmonter les inégalités économiques et sociales par le biais de la formation technique et professionnelle". Une conférence co-organisée par l'Unesco, le gouvernement de la République populaire de Chine et le ministère fédéral allemand de l'Éducation, cinq ans après le Congrès de Shanghai qui a donné lieu au Consensus "Construire des compétences pour le travail et la vie".

D'INFOS <http://fr.unesco.org/themes/competences-travail-vie>



UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DU MEDEF 2017 29 et 30 août à Jouy-en-Josas (78)

Thème : "Confiance et croissance, l'avenir c'est la France !" Développement capacitaire, transformation numérique, rapport à l'industrie... notre modèle social est-il adapté ? Quelles réformes engager en priorité ?
www.medef.com/universites-dete/programme.html

5^e FORUM MONDIAL DES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE 27, 28 et 29 septembre à Madrid

Organisé par le Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA) au Campus Uned (Université nationale d'éducation à distance) de Madrid, en Espagne. En partenariat notamment avec l'Unesco et avec le soutien, pour la France, de Centre Inffo. Il sera dirigé par Marlène Bouche, expert consultante internationale et déléguée générale du CMA.
<http://cma-lifelonglearning.org/poly/nos-projets/5eforum-mondial>

L'ÉDUCATION INFORMELLE, CONNAISSANCE ET RECONNAISSANCE 28 septembre à Paris

Jeudi de l'Afref (Association française de réflexion et d'échange sur la formation). Les modalités des apprentissages réalisés dans le cadre d'activités professionnelles, civiques, syndicales ou associatives, le repérage des processus d'acquisition des savoirs et les conditions d'une optimisation.
<http://fr.afref.org>

OPTIMISEZ
VOTRE VISIBILITÉ

Réservez dès maintenant
votre espace dans

INFFO FORMATION

Contactez la Régie Publicitaire
au 01 40 09 68 47 ou par
e-mail à ingrid.dubocq@ffe.fr



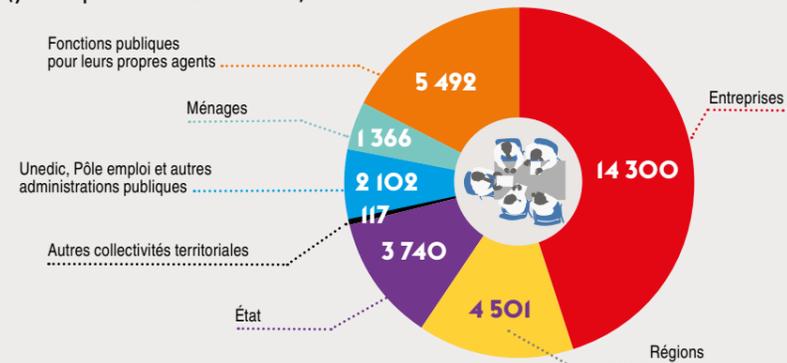
LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L'APPRENTISSAGE

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail vient de publier les chiffres consolidés de la dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2014. Où l'on voit réapparaître le montant total (31 milliards) souvent cité, qui intègre les coûts des formations mais aussi les dépenses de rémunération des stagiaires et les frais d'investissement. Il cumule les dépenses de l'ensemble des financeurs.

Source : Dares Résultats n° 41, juin 2017.

DÉPENSE GLOBALE PAR FINANCEUR FINAL (y compris investissement)

En millions d'euros



C'EST LE MONTANT DE LA DÉPENSE GLOBALE, TOUTES SOURCES DE FINANCEMENTS CONFONDUES.

DÉPENSE DES ENTREPRISES, DES ORGANISMES COLLECTEURS ET DU FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)



45 %

C'EST LA PART DE L'EFFORT DES ENTREPRISES DANS LA DÉPENSE GLOBALE.

DÉPENSE DES CONSEILS RÉGIONAUX PAR PUBLIC BÉNÉFICIAIRE

En millions d'euros



TOTAL RÉGIONS AVEC SECTEUR PUBLIC : **4 594** MILLIONS D'EUROS.



1,8 MILLIARD D'EUROS

C'EST LE MONTANT DES DÉPENSES DE PÔLE EMPLOI ET DE L'UNEDIC EN 2014 (+ 5,6 % SUR UN AN).



À Cayar, site de pêche au Sénégal.

Partenariats public-privé

LES CLÉS DU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION EN AFRIQUE DE L'OUEST

Partout dans le monde, la formation professionnelle est un levier essentiel de la croissance économique, mais peut-être plus encore sur le continent africain, dont les potentiels ont encore récemment été exposés par l'OCDE. Les acteurs publics (ministères et structures de formation) et privés (organisations patronales et entreprises) se mobilisent de concert pour trouver les solutions adéquates permettant de rapprocher l'offre de formation et les demandes du marché du travail.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Les initiatives des organisations non-gouvernementales

Le levier des partenariats-public-privé

L'expérience du Plan Sénégal Émergent

L'AFRIQUE SE CONVERTIT AUX PARTENARIATS PUBLIC-PRIVÉ

Pour favoriser l'adéquation entre leurs systèmes de formation professionnelle et la demande des entreprises, les pays africains, aidés par les bailleurs de fonds, expérimentent les partenariats public-privé. Un levier au service du développement.

Laurence Estival

L'Afrique connaît un étrange paradoxe : le continent se place juste derrière l'Asie en termes de croissance économique mais ce dynamisme ne permet pas de réduire le sous-emploi, pointe l'OCDE¹ dans son rapport "Perspectives économiques en Afrique" publié le 22 mai dernier. La moitié des jeunes est sans emploi et un tiers d'entre eux occupe des emplois vulnérables. "Cette situation constitue un frein au développement. 80 % des entreprises qui souhaitent investir en Afrique ne trouvent pas sur place les ressources nécessaires", souligne Paul Ginies, consultant et expert en formation, qui s'appuie sur une étude réalisée par le Cian (Conseil français des investisseurs en Afrique) en 2013. Principaux accusés : les systèmes de formation trop académiques et pas suffisamment en prise avec les attentes des employeurs.

Multiplication des initiatives

Pour relancer ces dispositifs qui, en Afrique de l'Ouest, ont peu évolué depuis les années 1960, plusieurs initiatives ont vu le jour ces dernières années. Ainsi, l'AFD (Agence française de développement) appuie financièrement le Pôle de Dakar de l'IIEP (Institut international de planification de l'éducation) de l'Unesco, via sa Plateforme d'expertise en formation professionnelle (Pefop). Autre initiative : le programme "RH Excellence Afrique" du Cian. Les bailleurs de fonds et experts en formation professionnelle plaident pour l'établissement de relations partenariales public-privé sur tout le continent.

"Il s'agit d'inciter les acteurs publics (ministères et structures de formation) et privés (organisations



Lors de la visite d'un village pilote, en février 2016.

patronales et entreprises) à s'investir pour trouver les solutions adéquates permettant de rapprocher l'offre de formation et les demandes du marché du travail", analyse Ibrahima Diallo, expert en insertion professionnelle de la Pefop.

Un changement de perspective qui peut prendre différentes formes. Pour les projets et les expérimentations mises en place, les entreprises sont dans nombre de pays associées à la gouvernance. Elles participent, comme au Sénégal, à la définition des priorités et à l'écriture des programmes et peuvent aussi jouer un rôle en matière de certification. C'est notamment le cas de la Côte d'Ivoire, dans le cadre du programme RH Excellence Afrique. "Dans d'autres cas, les ministères vont, comme au Maroc, jusqu'à leur déléguer la gestion des centres de formation", décrit Vincent Joseph, consultant à Centre Inffo. L'expérience marocaine est d'ailleurs suivie avec attention dans l'ensemble des pays concernés, qui n'en sont encore bien souvent qu'à la première étape... Pour les aider à aller au-delà, des ateliers ont d'ores et déjà été organisés courant 2016 dans quatre pays (Sénégal, Côte d'Ivoire, Mauritanie et Burkina Faso) par le Pôle de Dakar. Parallèlement,



3 QUESTIONS À

Alexia Levesque, chef de projet emploi-formation à l'Agence française de développement (AFD)

"Les premières expérimentations ont fait bouger les lignes"

Du Maroc au Sénégal en passant par le Côte d'Ivoire, l'AFD appuie la création de partenariats public-privé (PPP) dans le domaine de la formation professionnelle. Quelles solutions apportent-ils ?

L'objectif est de trouver une meilleure adéquation entre les programmes de formation et les emplois. Privilégiée jusqu'à présent, l'approche par compétences ne suffit pas. Associer les entreprises à la gouvernance et à la gestion du système de formation est un moyen de faire évoluer les systèmes.

Ces partenariats concernent-ils aussi la formation continue ?

La plupart d'entre eux se sont focalisés sur la formation initiale. Ils constituent également un levier pour favoriser le développement de la formation continue. L'AFD appuie d'ailleurs les réflexions sur ce sujet. Mais les PPP vont bien au-delà. Au Maroc, par exemple, les entreprises signataires des PPP travaillent aujourd'hui davantage ensemble. Il se crée une dynamique qui bénéficie à tous.

Peut-on déjà mesurer les résultats des premiers PPP ?

Au Maroc, 80 % à 85 % des étudiants passés par les centres de formation en gestion déléguée se sont insérés sur le marché du travail. Certes, les flux sont encore limités, seuls 1 000 jeunes ont été concernés par centre. Le processus prend du temps. Il faut lever les réticences des gouvernements et inciter les entreprises à s'investir. Mais les premières expériences ont fait bouger les lignes. Certains pays envisagent d'ouvrir les PPP à la société civile.

Propos recueillis par Laurence Estival

L'atelier de lancement de la Pefop, Plateforme d'expertise en formation professionnelle pour l'Afrique, à Dakar les 2 et 3 novembre 2015.



Un atelier de formation formateurs.

REPÈRES

POUR ALLER PLUS LOIN

- "Les partenariats public-privé dans le domaine de la formation professionnelle. Bilan de l'expérience de l'AFD et recommandations stratégiques", Agence française de développement, novembre 2014. www.afd.fr

- Plateforme d'expertise en formation professionnelle de l'IIEP (Institut inter-régional de planification de l'éducation), Pôle de Dakar, lancée sous l'égide de l'Unesco fin 2015. <https://poledakar.iiep.unesco.org>

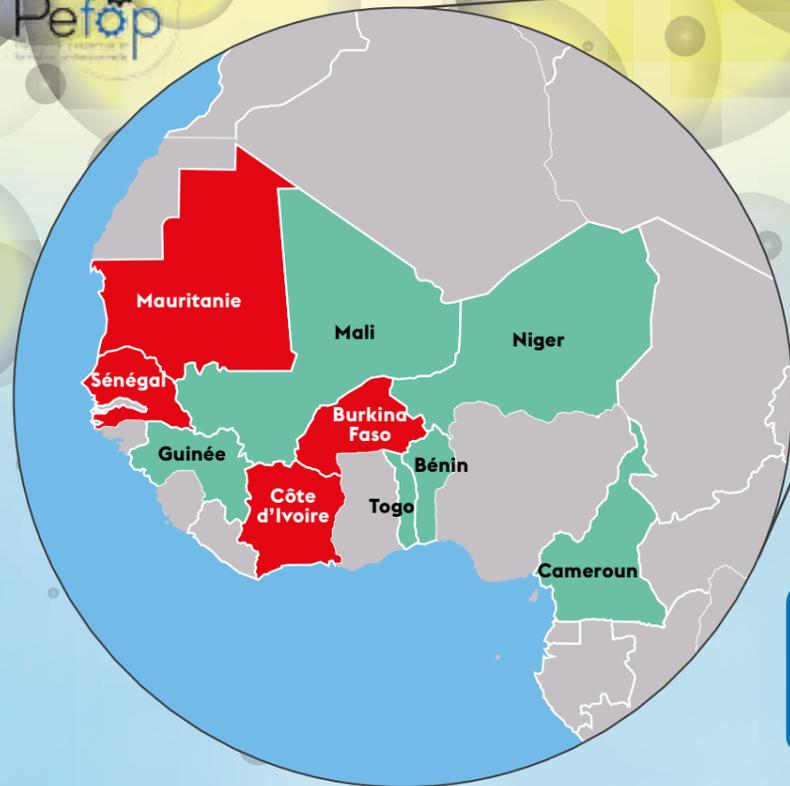
- Initiative "RH Excellence Afrique" conduite par le Cian (Conseil français des investisseurs en Afrique) avec le Medef International et lancée en 2015. www.rea-afrique.org



1. Organisation de coopération et de développement économiques. www.oecd.org/fr/dev/perspectives-economiques-en-afrique-19991037.htm

LES PAYS MEMBRES DE LA PEFOP

LA PLATEFORME D'EXPERTISE EN FORMATION PROFESSIONNELLE EST UN PORTAIL WEB LANCÉ PAR LE PÔLE DE DAKAR DE L'INSTITUT INTERNATIONAL DE PLANIFICATION DE L'ÉDUCATION (IIPE) DE L'UNESCO.



Composante 1
("Opérationnaliser les réformes").

Réseau élargi,
composantes 2
("Capitaliser et partager les expériences")
et 3 ("Soutenir l'innovation").

Sont membres les ministères chargés de l'emploi, de l'éducation ou de la jeunesse, les agences nationales pour l'emploi, les fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage, etc.



Le secteur agriculture-pêche occupe 50 % environ de la population active du Sénégal. Le pays a mis en place le Plan Sénégal Émergent avec un objectif de croissance agricole de 8 % sur la période 2014-2018.

●●● plusieurs pays, dont le Sénégal, ont décidé de s'appuyer sur les entreprises pour rénover leur système de formation d'artisans et valoriser les connaissances acquises dans le travail informel. Celles prêtes à jouer le jeu de la formation duale alternant périodes en entreprise et en centre de formation seront épaulées par les pouvoirs publics, notamment en matière d'équipements.

Une nouvelle logique d'apprentissage

Ces avancées rencontrent parfois des difficultés à s'imposer tant le travail en tandem n'est pas toujours bien accepté. "Les gouvernements ont du mal à associer les professionnels dans le pilotage et la mise en œuvre de la formation professionnelle, et il n'est pas facile de migrer d'une logique scolaire à une logique d'apprentissage dans la gestion des systèmes de formation", observe Khalil Bahloul, expert en formations agricoles de la Pefop.

Les experts estiment que, globalement, les États n'ont pas vraiment le choix. "Ces pays doivent faire leur révolution copernicienne", martèle Paul Ginies. Il est pour eux devenu urgent de revoir leur référentiel en s'appuyant davantage sur l'expertise des branches professionnelles. "Au lieu de s'inquiéter d'une perte d'influence du secteur public, ils doivent prendre conscience que l'éducation est aujourd'hui un marché mondial. Si les gouvernements ne modernisent pas leur système, d'autres acteurs le feront à leur place. Et sans même les y associer", conclut l'expert. De quoi lever les derniers freins ? ●

SÉNÉGAL : LA FORMATION PROFESSIONNELLE, PIERRE ANGULAIRE DU DÉVELOPPEMENT

Depuis 2014, le Sénégal met en œuvre une vaste réforme de son enseignement professionnel et technique en partenariat avec les entreprises. Objectif : doter le pays des compétences demandées par le marché du travail pour assurer son développement.

Laurence Estival

Le Sénégal prend un nouvel élan. "Pour assurer le développement économique et social du pays, nous avons choisi d'initier un vaste chantier de réforme de notre système de formation qui est un des piliers de notre Plan Sénégal Émergent", résume Michel Faye, directeur de la formation professionnelle et technique au ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat.

En 2020, 100 000 jeunes devraient ainsi bénéficier d'une réorganisation complète des dispositifs pour s'insérer durablement sur le marché du travail. Et pour faciliter la transition de l'école à l'entreprise, le pays n'a pas hésité à se rapprocher des acteurs économiques. Les professionnels sont en effet appelés à jouer un rôle majeur de la planification des besoins à la création de nouvelles certifications, en passant par la gestion de centres qui leur est déléguée ou par leur implication dans les nombreux réseaux sectoriels et territoriaux qui regroupent les centres de formation.

Des centres sectoriels gérés par les professionnels

Dans ce contexte, la création d'une commission nationale de concertation sur la formation professionnelle, dans laquelle siègent l'État, les partenaires sociaux et la société civile, a constitué la première pierre de cet édifice ambitieux. Les entreprises assurent la présidence des deux sous-commissions chargées de rédiger les programmes de formation répondant aux besoins de l'économie et de la remise à plat du processus de certification, incluant un volet VAE (validation des acquis de l'expérience). Dans la foulée, a été actée la création de premiers centres de formation sectoriels dans des

Une réunion d'élus locaux au Sénégal, sur le thème de l'éducation, en juin 2017.



domaines stratégiques pour l'économie sénégalaise, financés par l'État mais confiés en gestion déléguée aux branches professionnelles. Grâce à l'appui de l'AFD (Agence française de développement), les métiers de l'agro-alimentaire, de la gestion portuaire et de la logistique, de la maîtrise énergétique, du BTP et du machinisme agricole devraient être les premiers à bénéficier de cette nouvelle dynamique.

"S'étant rendu compte que pour certains secteurs, un seul centre ne permettrait pas de faire face aux besoins des entreprises, le gouvernement du Sénégal a choisi de compléter son dispositif par la création de centres supplémentaires invités à travailler en réseau avec ces centres sectoriels sous la forme de clusters [groupements]", met en avant Michel Faye.

Le tourisme et l'hôtellerie, l'aviculture et l'horticulture et demain l'énergie et les transports vont ainsi voir leurs capacités de formation augmentées. Ils seront gérés comme les centres sectoriels par des professionnels. Un deuxième étage de la fusée, soutenu par l'AFD mais aussi par la Banque mondiale. ●●●



100 000

jeunes formés en 2020, c'est l'objectif pour lequel le Sénégal a fait évoluer sa gamme de diplômes.

Un groupe de stagiaires en e-commerce au Sénégal.



●●● **Maillage territorial et souplesse à tous les échelons**

Parallèlement, le Sénégal a engagé une réflexion sur le maillage territorial de ces centres de formation professionnelle. Il passe notamment par la création d'ici 2020 de sept nouveaux lycées professionnels, implantés dans des bassins d'emploi correspondant au nouveau découpage territorial en cours. Deux d'entre eux sont en train de sortir de terre.

Comme pour les centres de formation sectoriels et les clusters, ces lycées devraient faire une large place aux partenariats public-privé. "80 % de la formation se fera par apprentissage et 20 % en salle de classe", illustre le directeur de la formation professionnelle et technique, qui s'appuie sur l'expertise du canton de Vaud, en Suisse, pour la mise en place de ce dispositif.

Le pays espère à terme étendre ce système à tout l'enseignement professionnel et technique en s'appuyant sur les premières expérimentations en cours. Car les 284 structures privées et les 104 structures publiques qui constituent l'ossature de l'enseignement professionnel et technique vont devoir se mettre elles aussi à la page... Leur feuille de route prévoit le développement des cursus dans le secteur primaire et secondaire en lien avec les attentes des employeurs et le rattachement de ces établissements de proximité aux lycées professionnels, afin de mailler tout le territoire.

Pour atteindre l'objectif de 100 000 jeunes formés en 2020, le Sénégal a également fait évoluer sa gamme de diplômes, en créant, à côté des formations classiques, des certificats de spécialisation sur une durée de formation n'excédant pas six mois, afin de répondre le plus rapidement possible à la demande du monde du travail.

"Il s'agit de rendre les dispositifs toujours plus flexibles et efficaces. Nous avons d'autre part permis à nos établissements d'étudier avec des entreprises présentes sur leur territoire la possibilité de créer de nouvelles formations, plus ou moins longues en fonction de ce qu'elles attendent. Nous devons faire preuve de souplesse", poursuit Michel Faye, confiant sur les retombées de toutes ces initiatives.

Un fonds de financement de la formation professionnelle et technique abondé par la taxe d'apprentissage (environ 20 milliards de francs CFA¹ par an) a d'ailleurs été mis en place pour accompagner cette mutation profonde. ●



1. Le franc de la Communauté financière en Afrique (CFA) est émis pour huit États, dont le Sénégal. Le taux est fixe : 1 euro = 655,9 francs CFA. Donc 20 milliards de francs CFA = 30,4 millions d'euros.



À Cayar, site de pêche au Sénégal.

Aide aux migrants : un nouvel outil de repérage des compétences P.15

Le rôle des émotions dans l'apprentissage à distance P.16

La validation des acquis de l'expérience dans la Marine nationale P.17

Aide aux migrants

UN NOUVEL OUTIL DE REPÉRAGE DES COMPÉTENCES

EXPERTISE

Vincent Joseph, consultant à Centre Inffo

1. UNE PLATEFORME DÉDIÉE ET MULTILINGUE

Avec près de 2,5 millions de nouveaux demandeurs d'asile enregistrés dans l'Union européenne en deux ans, la problématique du repérage de leurs compétences et besoins en formation est devenue massive. Pour permettre un profilage dès les premières étapes de l'accueil et le partage d'informations individuelles entre pays et acteurs concernés, la Commission a choisi de promouvoir une plateforme dédiée et multilingue. Un nouvel "outil de profilage des compétences des ressortissants des pays tiers" développé par la Commission européenne vient d'être mis en ligne. Il s'adresse à l'ensemble des acteurs impliqués dans l'accueil des migrants.

L'outil propose un questionnaire organisé en différentes rubriques, dont chaque entrée pourra être renseignée de manière plus ou moins développée, au choix de l'utilisateur : informations personnelles, attentes, identification des compétences et étapes suivantes recommandées. L'originalité de l'outil par rapport aux outils classiques de type portfolio (comme le CV Europass, par exemple), tient à son caractère multilingue. L'ensemble des questions ont été traduites dans toutes les langues officielles de l'UE ainsi qu'en arabe, farsi, pashto,



sorani, somali et tigrinya. L'interface permet d'afficher sur l'écran deux langues en parallèle. ●

2. FACILITER LA CIRCULATION DES INFORMATIONS

Tout type de contenu pertinent (diplômes, certificats, etc.) peut être joint à un profil. Des fonctionnalités d'export doivent également permettre d'éditer un CV à partir des informations saisies. Des fonctionnalités communicantes sont censées fluidifier le partage des informations entre intervenants en charge de l'accueil et de l'accompagnement des personnes migrantes, sous réserve de leur consentement. La Commission précise par ailleurs qu'elle ne stockera aucune information nominative. D'autres initiatives développées dans certains pays de l'UE ont montré l'importance d'une détection précoce des compétences, pour

fonder les parcours d'intégration sociale et professionnelle sur les acquis en termes d'expériences et de connaissances. Ainsi en Suède, un outil pilote proposé dans des centres d'hébergement permettait déjà aux demandeurs d'asile de créer leur profil de compétences via une application mobile. ●

3. DES POSSIBILITÉS D'USAGES MULTIPLES

La démarche est liée à la volonté de relier au mieux l'offre de main-d'œuvre et sa répartition avec les besoins des employeurs. Son appropriation et le bénéfice qui pourra en être tiré par les personnes migrantes permettront d'évaluer à l'usage la pertinence de ce type d'outil. La plateforme web est actuellement proposée en version test. Elle devra à terme pouvoir s'utiliser indifféremment en ligne, hors ligne, et tant sur ordinateur que tablette ou téléphone portable. ●

Réaliser des formations en vidéo efficaces

LE RÔLE DES ÉMOTIONS DANS L'APPRENTISSAGE À DISTANCE

Nicolas Deguerry,
journaliste à Centre Inffo



POPULARISÉE PAR LES CHAÎNES YOUTUBE ET PORTÉE PAR LES MOOC, LA VIDÉO GAGNE DU

TERRAIN COMME VECTEUR DE FORMATION. MAIS COMMENT L'UTILISER AU MIEUX POUR OBTENIR CE QUI EST RECHERCHÉ : LA MÉMORISATION ?

“Les émotions sont fondamentales pour l'apprentissage, notamment pour tout ce qui relève de l'attention, de la motivation et, surtout, de la mémorisation”, explique Clarence Thiery, codirigeante et fondatrice de Sydo, agence de conseil en création d'outils pédagogiques innovants. Or, si ces émotions sont directement perceptibles lors d'une formation présentielle, elles sont bien évidemment plus difficiles à détecter en formation à distance, lorsque l'apprenant échappe au regard du formateur.

D'où l'intérêt de chercher à mieux comprendre comment les apprenants réagissent dans un environnement de formation à distance. Pour ce faire, Sydo recourt à Imotions, un logiciel de récolte et d'analyse des données biométriques. Tombé par hasard sur cet outil jusqu'ici surtout utilisé à des fins d'évaluation d'impact publicitaire, Raphaël Lauer, consultant en pédagogie et formateur chez Sydo, s'est vite montré convaincu que

ce même logiciel pouvait être transposé à l'étude d'impact de supports pédagogiques. De ce travail est né un livre blanc, publié en juin par Sydo, sur l'impact émotionnel des outils de formation à distance sur les apprenants.

Pour réaliser cette étude, l'agence a conçu une explication en trois formats différents : une vidéo dite “dessinée”, où une voix off explique ce qu'un dessin réalisé progressivement illustre ; une vidéo également dessinée mais avec des sous-titres et sans voix off ; enfin, une vidéo faisant apparaître un expert en gros plan, avec les dessins en incrustation. Testées sur une trentaine d'adultes, ces vidéos ont montré que ce dernier modèle

générerait “moins d'émotions et, donc, moins de mémorisation”, explique Clarence Thiery. “Le dessin apporte un contenu supplémentaire à l'explication, alors que la personne qui parle ne sert finalement pas à grand-chose”, précise Raphaël Lauer. “Le plus marquant, poursuit Clarence Thiery, est que c'est pourtant ce qui se pratique le plus” dans les formations digitales contemporaines, à commencer par les Mooc. Et elle le souligne, les tests de compréhension et de mémorisation “à chaud” sont venus confirmer ce que prédisaient les réactions émotives enregistrées par le logiciel : à savoir, la moindre efficacité des vidéos classiques. ●

FORMALISER LES BONNES PRATIQUES DE PRODUCTION

Utile à l'amélioration des dispositifs de formation existants, l'analyse en direct des émotions peut permettre l'adaptation en temps réel du déroulé d'une séquence formation. Cependant, ce dernier scénario est aujourd'hui encore loin d'être opérationnel. Pour Raphaël Lauer, consultant en pédagogie et formateur, la démarche a déjà le grand mérite d'aider la communauté e-learning à formaliser ce que devraient être “les bonnes pratiques de production”.
Analyse des émotions dans l'apprentissage à distance, livre blanc Sydo, 2017. <http://sydologie.com>

Valorisation des parcours

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE DANS LA MARINE NATIONALE

Valerie Michelet,
juriste à Centre Inffo



UNE IMPORTANTE INSTRUCTION DÉFINIT LA POLITIQUE DE VALORISATION DE LA VAE AU SEIN DE LA MARINE NATIONALE.

L'instruction n° O-I3495-2017/DEF/DPMM/Form (datée du 5 avril 2017) rappelle la portée que peut avoir le développement de la validation des acquis de l'expérience au sein de la Marine nationale “sur l'attractivité de ses parcours, sur la qualité du recrutement, l'acquisition et la génération des compétences, la fidélisation et la motivation de ses personnels”. Outil de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises dans la vie active et de sécurisation des parcours professionnels, le dispositif VAE permet d'ouvrir un champ plus large de possibilités professionnelles. Ce développement se fait selon deux axes. Tout d'abord, l'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des qualifications propres à la Marine doit permettre de délivrer des certifications professionnelles civiles, “véritables marqueurs de progression professionnelle”, à ses “personnels” (terminologie militaire). Il s'agit de rendre ces certifications accessibles en dehors de la voie formative, par la VAE.

Il est prévu d'enregistrer l'ensemble des qualifications que propose la Marine. Une planification des enregistrements au RNCP sera prochainement proposée, pour organiser les travaux d'enregistrement selon un cadencement adapté. Les travaux d'enregistrements s'appuient sur les travaux d'ingénierie descriptifs de ses métiers, compétences et formations réalisés et actualisés de façon concertée par la Direction du personnel militaire de la Marine, les autorités de domaines de compétences et les employeurs. Si l'instruction rappelle que la VAE est une “démarche individuelle et volontaire”, elle précise aussi qu'en tant qu'employeur, la Marine encourage ses personnels à s'engager dans cette démarche de progression professionnelle. En participant à la promotion du droit individuel à la VAE et en facilitant l'accès à ses certifications. La Marine intègre le dispositif dans sa politique de ressources humaines, notamment en matière de mobilité interne, fonctionnelle et hiérarchique, en ouvrant la voie à l'attribution de brevets militaires accessibles après parcours VAE. ●

DES ANNEXES DÉTAILLÉES

L'annexe I de l'instruction détaille la procédure d'enregistrement des certifications au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en précisant les modalités d'élaboration des dossiers, la liste des acteurs de la VAE, ou encore la procédure d'accès à la VAE des personnels de la Marine (information et conseil, recevabilité de la demande, livret de présentation de l'expérience et l'accompagnement, évaluation des compétences par le jury). L'annexe II liste quant à elle les organismes certificateurs de la Marine nationale. Les appendices sont constitués d'un schéma du parcours, d'un modèle de décision de recevabilité de la demande, d'un dossier type, d'un modèle de décision du jury, ou encore d'un “parchemin type” de certification professionnelle.

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

Cycle "compétences et certification des personnes"
14 septembre 2017, Paris
9h à 11h

CONSTRUIRE VOS RÉFÉRENTIELS MÉTIER ET COMPÉTENCES

Définir les attendus d'un référentiel métier et d'un référentiel de compétences, identifier les éléments constitutifs de ces référentiels, analyser et corriger ensemble des référentiels à partir de cas personnels ou fournis par les intervenants : tel est le programme du deuxième rendez-vous du cycle "Compétences et certification des personnes" organisé par Centre Inffo pour apporter **méthode et points de repères** aux professionnels confrontés aux référentiels métiers et compétences. ●

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

Portail VAE.gov.fr UNE NOUVELLE WEBOGRAPHIE DISPONIBLE SUR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Que vous soyez particulier, employeur ou professionnel de la VAE, le portail national VAE.gov.fr est une mine de ressources pour vous.

Centre Inffo, maître d'œuvre de ce portail, vient d'actualiser la webographie dédiée à la VAE. Organisée en treize parties, elle comprend plus de **500 références** d'ouvrages, d'articles de revues, de textes officiels, de thèses, sélectionnées parmi l'abondante littérature consacrée à la VAE depuis sa mise en œuvre en 2002.

Des **vidéos de témoignages** de professionnels de la VAE (consultants, accompagnateurs, etc.) illustrent le dispositif.

Les **documents** originaux sont disponibles au format PDF ou en lien sur leur site d'origine. Une présentation sur les sites des éditeurs est proposée pour les documents non diffusés sur internet. ●

+ D'INFOS
www.vae.gov.fr

Focus Qualité des actions de formation professionnelle continue RÉPONDRE AUX PROCÉDURES QUALITÉ DES FINANCEURS

Depuis le 1^{er} janvier, les financeurs publics ont l'obligation de s'assurer de la qualité des formations avant d'en accepter le financement. Centre Inffo met à la disposition des organismes de formation le **Focus Qualité des actions de formation professionnelle continue** pour les aider à répondre aux exigences qualité des financeurs.

Ce document essentiel rappelle les **principes** du décret du 30 juin 2015, détaille les **procédures** internes d'évaluation qualité de chacun des cinq financeurs publics concernés (Opca/Opacif, État, Régions, Pôle emploi, Agefiph), explique le principe des **labels et certifications** qualité du Cnefop, dont il fournit la liste à jour.

Il est l'aboutissement d'un travail piloté par la **DGEFP et le Copanef** avec les financeurs pour expliquer le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 "Qualité des actions de formation professionnelle continue", et mis à jour au fur et à mesure des évolutions. ●



+ D'INFOS
Document numérique (PDF interactif) à télécharger gratuitement sur le site de Centre Inffo.
www.centre-inffo.fr/telecharger-le-focus-qualite.html

Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance LAURÉATS DU PRIX OCIRP HANDICAP 2017

La remise des prix de la 10^e édition du prix Ocirp Acteurs économiques à handicap, dont Centre Inffo était partenaire, a eu lieu le 29 juin à Paris.

Parmi les dix lauréats, Agefos-PME Auvergne-Rhône-Alpes a été distingué dans la catégorie Emploi et Carrières. Grâce à son réseau de partenaires, l'organisme collecteur interprofessionnel a aidé Camille Besson à devenir la première personne trisomique à obtenir un CAP (certificat d'aptitudes professionnelles) petite enfance en alternance. Le recrutement de Camille par Les GarderieLand, une micro-

crèche privée située à Bourgoin-Jallieu (Isère) est un projet "exemplaire" en matière d'articulation de financements et d'ingénierie de formation. Il a aussi et surtout reposé sur la motivation de la jeune femme et des deux dirigeants de l'entreprise, Éric et Fatima Giordano. Dans la catégorie Communication et sensibilisation, Handicap international a été récompensé pour le concours Fab Life, dont la vocation est de faciliter le quotidien des accompagnateurs. ●

+ D'INFOS
www.ocirp.fr/
prix-ocirp-handicap-2017



Camille Besson et Benoit Quinon, conseiller Agefos-PME Auvergne-Rhône-Alpes, recevant le prix Ocirp Emploi et Carrières.

Normandie POINT D'ÉTAPE DU PLAN DE RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

La seconde Assemblée des centres de formation d'apprentis (CFA) normands s'est tenue le 3 juillet à Caen.

Un an après l'Université d'été du Grenelle de l'apprentissage et neuf mois après l'adoption du Plan normand de relance de l'apprentissage, David Margueritte, vice-président chargé de la formation et de l'apprentissage, a expliqué que l'ensemble des dispositifs d'accompagnement était opérationnel pour la rentrée : la plateforme Atouts Normandie lancée le 1^{er} juillet, le programme d'actions éducatives pour les jeunes Normands, la plateforme Logement des apprentis depuis le 21 juin, ou encore le nouveau Filet social pour les apprentis. En projet, un label CFA numérique normand. ●



David Margueritte, vice-président chargé de la formation et de l'apprentissage, le 3 juillet à l'Assemblée des CFA.

+ D'INFOS www.normandie.fr

Centre national de la fonction publique territoriale

LE SÉMINAIRE EN LIGNE "SENS DE L'ACTION PUBLIQUE"

Le 3 juillet, le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) a ouvert aux cadres de la fonction publique les inscriptions au séminaire en ligne "Sens de l'action publique". À partir du 2 octobre, sous la forme d'un Mooc, il sera animé par des économistes, des historiens, des politologues et des responsables politiques de France et des pays du pourtour méditerranéen. Les deux premiers modules traiteront des évolutions à l'origine de la "crise de sens de l'action publique". À la faveur des trois suivants, les participants identifieront les actions pour y remédier. Inscriptions sur la plateforme Fun (France Université numérique). ●

+ D'INFOS www.cnfpt.fr

CCI Paris Île-de-France et La Poste PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'ESSOR NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES ET COMMERCES

Didier Kling, président de la CCI de région Paris Île-de-France, et François Laborde, délégué régional du groupe La Poste, ont signé le 6 juillet une convention de partenariat pour favoriser la dynamique des entreprises notamment en matière numérique.

La chambre consulaire et La Poste mettront conjointement en œuvre des opérations d'accompagnement des "entreprises éloignées du digital". Elles pourront s'appuyer sur les programmes de la CCI Paris Île-de-France tels que le Mois du numérique, Connect Street ou les Digiteurs. Elles permettront aussi de diffuser des solutions postales comme Des Clients dans mon magasin, Côté pros, ou Genius

Caisse Connectée. La Poste est amenée à former et à recruter un grand nombre de jeunes en contrat d'alternance sur le territoire francilien via son centre d'apprentis Formaposte. De son côté, le centre de formation des apprentis de la CCI dispense des formations dans des domaines comme le management, la vente, les RH, le codage, etc. Dans ce cadre, des synergies étroites seront assurées afin de promouvoir les métiers de La Poste au sein des établissements de la CCI et faciliter l'insertion des alternants de ces derniers au sein du groupe La Poste. La CCI Paris Île-de-France représente 650 000 entreprises, ses 21 écoles forment 34 000 jeunes et 30 000 salariés. Le groupe La Poste emploie au total plus de 250 000 collaborateurs. ●



De gauche à droite, Didier Kling, président de la CCI Paris Île-de-France, Étienne Guyot, directeur général de la CCI, et François Laborde, délégué régional du groupe La Poste.

+ D'INFOS

www.cci-paris-idf.fr
<http://legroupe.laposte.fr>

Isipca LE RENDEZ-VOUS DES MÉTIERS DE LA CHIMIE ANALYTIQUE

L'Institut supérieur international du parfum, de la cosmétique et de l'aromatique alimentaire (Isipca) vient d'organiser la 3^e édition du forum Isipca'analyse, un carrefour entre étudiants, industriels et professionnels de la chimie analytique. L'objectif du centre de formation fondé par Jean-Jacques Guerlain est de mettre en avant des outils utiles aux métiers auxquels se destinent les apprenants, tels que parfumeur, cosméticien, aromaticien, évaluateur, analyste ou responsable qualité. ●

+ D'INFOS

www.isipca.fr

Organisation internationale de la Francophonie LA FRANCOPHONIE SE MOBILISE POUR UNE ÉDUCATION DE QUALITÉ EN FRANÇAIS



Le conseil d'administration de l'OIF, le 28 juin dernier.

Le 28 juin dernier, l'OIF (Organisation internationale de la Francophonie) a présenté l'état d'avancement d'un dispositif fédérateur "pour un enseignement massif et de qualité du et en français". Les administrateurs ont mobilisé le réseau pour que des actions puissent s'engager en septembre, au bénéfice des enseignants, des apprenants, des personnels encadrants. Le dispositif sera porté par l'Institut de la Francophonie pour l'éducation et la formation (Ifef). ●

+ D'INFOS

www.francophonie.org

ThyssenKrupp VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE À FLORANGE



Les salariés de ThyssenKrupp.

Huit agents de fabrication de l'entreprise ThyssenKrupp (équipement automobile) ont reçu un CAP de conducteur d'installation de production le 12 juillet à Florange (Moselle) après une démarche de validation des acquis de l'expérience.

De l'élaboration du dossier à la préparation de l'entretien avec le jury, l'opération a été encadrée par les conseillers du dispositif académique de validation de l'Éducation nationale (Daven) et s'est conclue par un taux de réussite de 100 %. En Lorraine, chaque année, ce sont près de 700 personnes qui se présentent à des jurys de VAE. ThyssenKrupp emploie actuellement plus de 1 300 salariés. L'entreprise revendique d'accueillir 50 apprentis et 80 stagiaires par an. Son centre de formation interne de 500 m² comprend des postes de e-learning et un laboratoire technologique. ●

+ D'INFOS

<http://thyssenkrupp-presta-france.fr>
www.daven-lorraine.fr

Représentation en France de la Commission européenne UNE ÉTAPE, UN PROJET EUROPÉEN

À l'occasion de la 104^e édition du Tour de France, la Représentation en France de la Commission européenne a communiqué sur ses réalisations. Du 1^{er} au 23 juillet, le Tour a traversé l'Allemagne, la Belgique et le Luxembourg, 34 départements et 635 communes. L'occasion de découvrir des projets innovants cofinancés par l'Union européenne, à travers les Fonds européens structurels et d'investissement (Fesi) et le Fonds européen de développement régional (Feder). À Chambéry, par exemple, c'est la politique de la ville, tournée vers le développement des quartiers prioritaires, qui a été célébrée. ●

+ D'INFOS

www.europe-en-france.gouv.fr

Institut de développement et d'expertise du plurimédia L'APPRENTISSAGE EN HAUSSE DANS LES INDUSTRIES GRAPHIQUES

L'Institut de développement et d'expertise du plurimédia (Idep) publie son Panorama national de l'apprentissage 2017. Pour la première fois depuis sept ans, le nombre de jeunes préparant un diplôme des industries graphiques est en hausse.

Nouvelle dynamique amorcée : à la rentrée 2016, près de 5 000 lycéens et apprentis ont choisi de se former aux métiers de la communication graphique et plurimédia pour obtenir un diplôme, du CAP Sérigraphie au diplôme d'ingénieur. Un secteur qui privilégie



Une formation à l'Idep.

la continuité des parcours apprentis : 6 % des contrats ont été rompus dans l'année, cinq fois moins que dans l'industrie. Six apprentis sur dix ont un emploi sept mois après la fin de leur contrat. Ce développement de l'apprentissage reste d'ailleurs insuffisant pour répondre aux besoins du secteur. Seuls 7 % des industries "cœur de métier" accueillent des apprentis préparant un diplôme des industries graphiques. En partenariat avec Agefos-PME, l'Idep a lancé une campagne de communication sur trois ans pour faire connaître ces filières, en s'appuyant sur un réseau de 18 CFA. ●

+ D'INFOS www.com-idep.fr

www.lepouvoirdapprendre.fr

Parcours

2011

directeur des relations sociales et de l'innovation et DRH France du groupe Solvay

2010 à 2014

président de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH)

2017

directeur des relations sociales et de l'innovation et DRH France du groupe Solvay



JEAN-CHRISTOPHE SCIBERRAS
PRÉSIDENT DU RÉSEAU EMPLOIS
COMPÉTENCES

“LES SALARIÉS ONT BESOIN DE RÉPONSES SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION”

Deux ans après sa fondation sous les auspices de France Stratégie, le Réseau Emplois Compétences réunit les principaux acteurs de l'emploi et de la formation : État, Régions, partenaires sociaux, observatoires de branche, réseau des Carif-Oref et Centre Inffo, organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective, etc. Les thématiques à approfondir ensemble ne manquent pas.

Benjamin d'Alguerre

Vous présidez le Réseau Emplois Compétences depuis près d'un an. Quel bilan tirez-vous de l'année écoulée ?

En premier lieu, je définirais le Réseau comme un lieu neutre d'échanges entre acteurs de l'emploi et de l'évolution des compétences. Surtout, c'est un lieu non politisé où les différents intervenants peuvent abandonner leur posture pour se consacrer au fond. Les dossiers que nous traitons dépassent les enjeux politiques et c'est tout à l'honneur de France Stratégie d'avoir permis

qu'un tel lieu existe et puisse produire à un rythme soutenu.

Ainsi, en juillet 2016, nous avons rendu un rapport sur l'emploi saisonnier et ses perspectives. En avril dernier, c'était sur les compétences transversales et transférables et en juin, sur l'emploi numérique. Après un texte sur les modes d'alimentation des métiers (les pratiques de la main-d'œuvre afin de permettre d'établir les besoins en formation), nous diffuserons au second semestre un rapport sur la prospective sectorielle et les projections en termes d'emploi.

C'est la force du REC : les réflexions qui devaient être menées au cours de l'année écoulée l'ont été et des travaux finaux ont été produits grâce à la contribution de tous les acteurs.

Qu'en est-il des débats entre l'État, les partenaires sociaux et les Régions sur cette question des compétences ?

Les débats restent sereins à l'intérieur du Réseau. Les acteurs savent laisser leurs casquettes politiques et leur posture à l'entrée pour discuter ensemble des sujets liés à l'évolution des emplois. Mais je peux comprendre que les Régions, qui ont été récemment bouleversées par la fusion, la loi NOTRe ou l'application du plan 500 000, se sentent bousculées. Heureusement, ces tensions ne s'expriment pas au sein du REC.



Créer de véritables interfaces avec les entreprises du terrain”

Le Réseau va-t-il prochainement se saisir des questions liées aux comptes personnels d'activité (CPA) et de formation (CPF) ?

Pour l'instant, aucun rapport n'est prévu à l'agenda sur ces sujets, mais rien n'est impossible. Nous observons qu'il existe de vraies questions sur ces dossiers. Jusqu'à présent, le CPF a été orienté principalement vers les demandeurs d'emploi. Désormais, la question qui se pose est de savoir comment l'orienter davantage vers les salariés. Le salarié a d'autant plus besoin de repères qu'il est le client final du compte personnel de formation.

Existe-t-il un risque que le CPF soit mobilisé pour répondre aux besoins des entreprises et qu'il finisse par se confondre avec le plan de formation ?

Avant le CPF, les entreprises avaient effectivement

LE RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES

Le REC n'a pas chômé depuis sa fondation en septembre 2014. Journées d'actualité, mise en place de groupes de travail et publication de travaux ont marqué ses deux années et demie d'existence. Parmi ses publications notables, les rapports *L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives* du 21 juillet 2016, *Compétences transférables et transversales* du 13 avril 2017 et *Vision partagée des emplois et des compétences dans la filière numérique* du 8 juin 2017. D'autres travaux sont attendus dans les mois qui viennent, relatifs aux modes d'alimentation des métiers et sur les perspectives sectorielles dans l'emploi.

pris l'habitude de siphonner le Dif (droit individuel à la formation) de leurs salariés pour compléter le plan de formation. C'était une pratique courante. Le CPF présente tout de même l'avantage de mettre à la disposition des salariés une offre de formation éligible à des financements qui ne sont pas décidés par les employeurs. Le risque de voir le CPF détourné de sa philosophie d'origine est moindre. Mais n'oublions cependant pas que l'essentiel des financements du compte personnel de formation continue à provenir des entreprises !

Cela va-t-il de pair avec un contrôle accru des organismes de formation ?

Sur ce point, le programme électoral d'Emmanuel Macron était clair : les prestataires de formation seront certifiés plus rigoureusement qu'auparavant. Cela paraît logique : l'offre de formation financée par les fonds mutualisés et publics doit aller vers l'acquisition de compétences recensées comme utiles.

Deux ans après sa création, quels sont les enjeux à venir pour le Réseau Emplois Compétences ?

La question qui se pose à nous est : comment faire ruisseler nos travaux dans le pays ? Sur ce point des efforts restent à accomplir collectivement. Il nécessitera davantage d'implication des branches professionnelles et des Régions. Sans elles, nous aurons des difficultés à créer de véritables interfaces avec les entreprises du terrain. Nous devons également nous faire violence pour apprendre à travailler plus rapidement afin de produire des positions publiques dans des délais courts, sinon, il existe le risque que d'autres acteurs – plus mercantiles, ceux-là –, occupent cet espace avec leur propre production. ●

LES MAISONS DE L'EMPLOI ADAPTENT L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS D'UN TERRITOIRE

Alors que les territoires vivent d'importantes mutations économiques, se positionnent sur de nouveaux secteurs d'activité ou s'adaptent à la révolution numérique, des initiatives associant étroitement les entreprises permettent, autour des Maisons de l'emploi (MDE), de déployer des actions de formation innovantes et d'anticiper les besoins en compétences

Catherine Trocquemé



Visite de salariés de l'entreprise de nettoyage Onet, avec la MDE de la Métropole Nantaise.



En intégrant les données au niveau du territoire, nous avons pu travailler sur l'ensemble d'une filière¹



1. Groupement d'intérêt public fondé en 2015, qui délivre un label à des formations aux métiers du numérique en France. Son catalogue comprend plus de 400 formations ouvertes à tous.

Dans le Gard rhodanien, seize stagiaires, demandeurs d'emploi et salariés, participeront en novembre à une formation de "community manager" (animateur de communauté) financée par l'État et l'Opca. Sur ce territoire dominé par l'industrie nucléaire et un tissu économique composé à 80 % de PME-TPE, cette première session est née d'une initiative locale originale.

"La communication digitale représente aujourd'hui un enjeu fort pour le développement de nos petites entreprises", explique Jean-Baptiste Honorin, responsable de l'organisme I6/30 Formation, basé à Bagnols-sur-Cèze, et du réseau d'entreprises Grisbi. "En discutant avec les dirigeants, nous avons identifié ce besoin et j'ai pu, grâce à l'appui de la MDE, répondre à l'appel d'offres national de la Grande école du numérique¹." Et il ajoute : "Cette approche collaborative permet de mutualiser les besoins et d'adapter la formation aux spécificités du territoire, tout en favorisant l'intégration des stagiaires dans nos entreprises."

Toujours dans le Gard rhodanien, l'idée de rendre accessible le supercalculateur du centre de recherche du CEA (Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives) aux TPE du bâtiment fait son chemin. "Les métiers traditionnels évoluent fortement avec les nouvelles technologies", indique Michel Bergeton, directeur de la Maison de l'emploi (MDE) du Gard rhodanien. "Nous aidons les entreprises à comprendre leur impact sur leur organisation et le développement de leurs compétences."

Une stratégie territoriale pragmatique

Depuis leur création en 2005, les MDE adoptent une démarche partenariale et territoriale. Pilotées par une gouvernance tripartite des collectivités territoriales, de l'État et de Pôle emploi, ces plateformes de mise en réseau coordonnent les politiques publiques de l'emploi, de la formation, de l'insertion professionnelle et de la création d'entreprises.

"Nous le savons, il existe des besoins en compétences des entreprises non satisfaits et des demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas de travail. Pour co-construire des actions adaptées, il est



Jean-Baptiste Honorin, responsable de l'organisme I6/30 Formation et du réseau d'entreprises Grisbi.

essentiel de connaître la réalité et les évolutions économiques des territoires et de travailler avec les entreprises", souligne Marie-Pierre Establie d'Argencé, déléguée générale d'Alliance Villes Emploi, l'association nationale des élus territoriaux délégués aux politiques d'insertion et de l'emploi.

À Roubaix, où le taux de chômage monte à 30 %, la filière numérique, autour de grands groupes comme Microsoft ou l'hébergeur OVH, offre des opportunités à de nombreuses PME et TPE sous-traitantes. La Maison de l'emploi anime régulièrement des ateliers sur des problématiques de ressources humaines avec les groupements d'entreprises locales. Une fois les besoins identifiés, elle développe avec les organismes de formation publics et privés des programmes comme "Employabilité numérique" ou celui, plus expert, consacré au langage informatique Xamarin, aujourd'hui très demandé.

Dans le secteur plus traditionnel du nettoyage, la collaboration avec une grande entreprise a permis de former les salariés d'un bailleur social à la RSE (responsabilité sociale des entreprises), sur un modèle gagnant-gagnant.

Une gestion prévisionnelle des compétences territorialisée

Pour établir une feuille de route des formations nécessaires au développement économique d'un territoire, encore faut-il analyser les compétences existantes et les orientations stratégiques prises par les entreprises. C'est l'objectif de la GPTEC (gestion prévisionnelle territorialisée des emplois et des compétences).

Les équipes des MDE ont été formées à cet outil de diagnostic et d'anticipation essentiel dans un monde en pleine mutation technologique. "Nous

disposons de nombreuses bases de données et d'études que nous mettons à jour régulièrement", précise Marie-Pierre Establie d'Argencé.

Dans le cadre d'un partenariat noué en 2008 avec l'Ademe (agence de la transition écologique et énergétique), les MDE ont mobilisé toutes les fédérations professionnelles et les acteurs du bâtiment afin de recenser les compétences-clés liées au développement durable. Les formations nées de ce travail concernent aussi bien l'organisation et les méthodes de travail que l'utilisation de nouveaux outils numériques, la maîtrise de la réglementation ou le transfert de compétences.

Dans les territoires, elles ont été déployées en tenant compte des contraintes des TPE-PME, très nombreuses dans ce secteur d'activité : cabines de formation à proximité des chantiers, approche pédagogique et rythme de formation ajustés. Près de 680 actions ont ainsi été développées par plus de 40 MDE. Et inscrites dans le projet européen Bim (*Business information modelling*, modélisation des données du bâtiment). ●



UN ACCOMPAGNEMENT RH POUR LES PETITES ENTREPRISES

Marc Detournay, conseiller municipal délégué à l'artisanat et à l'insertion de la ville de Roubaix, président de la Maison de l'emploi, le sait bien : "Pour définir un besoin en formation, une entreprise doit précisément savoir de quelles compétences elle dispose et quelles sont celles qui lui manquent." Cet entrepreneur chevronné sait aussi que les plus petites entreprises ne disposent pas de cette ressource RH. Au sein de la MDE roubaisienne, une équipe dédiée met à leur disposition un logiciel qui permet de cartographier les compétences de leurs salariés. "En intégrant les données au niveau du territoire, nous avons pu travailler sur l'ensemble d'une filière comme celle des services à la personne", ajoute-t-il. Déjà en place dans plusieurs MDE, cet accompagnement individualisé et ces outils RH vont être progressivement mis en place dans l'ensemble du réseau.

MAISONS FAMILIALES RURALES : 80 ANS D'INNOVATIONS PÉDAGOGIQUES

Le mouvement des MFR (Maisons familiales rurales) a soufflé ses 80 bougies les 7 et 8 juillet à La Rochelle, en réunissant 2 500 participants et les représentants de 20 pays. L'occasion de dresser le bilan de leur action et de faire le point sur les perspectives.

Aurélié Gerlach

Tout commence en 1935, dans un village du Lot-et-Garonne : jugeant la formation scolaire classique insuffisante pour répondre aux besoins de leurs enfants et de leurs métiers, quelques agriculteurs syndicalistes créent leur propre formation. L'initiative fonctionne si bien que deux ans plus tard, plusieurs familles se regroupent en association et achètent un bâtiment pour y baser les enseignements. La première Maison familiale rurale de l'histoire.

Un outil de modernisation du monde agricole

"Les MFR sont nées dans le contexte rural de l'époque, avec ses conditions de vie difficiles, et ont contribué à son évolution", raconte Bernard Crepeau, ancien responsable du service développement de l'UNMFRÉO (Union nationale des Maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation), à l'occasion de l'anniversaire du mouvement, célébré les 7 et 8 juillet à La Rochelle. Nourris par les enseignements agricoles, les jeunes poussent en effet leurs parents à moderniser leurs exploitations.

Dès les débuts, le modèle éducatif est fondé sur des visites d'étude et beaucoup de pratique afin de



En 1984, Henri Nallet (conseiller à la présidence de la République pour les affaires agricoles de 1981 à 1985), François Anquetil (président de l'Union nationale des Maisons familiales rurales de 1972 à 1986) et Michel Rocard (ministre de l'Agriculture de 1983 à 1985).

motiver les élèves. Dans les années 50, les MFR formalisent une pédagogie novatrice autour de l'alternance scolaire. "Au début, nous faisons ce que nous voulions : la scolarité n'était pas obligatoire jusqu'à 16 ans [l'obligation sera instaurée en 1959], il n'y avait de compte à rendre à personne sur les programmes", souligne Michel Decrombecque (président d'honneur de l'UNMFRÉO).

Le tournant de la loi Rocard

Plus d'une fois, ce modèle éducatif "inclassable" est mis en danger par les évolutions législatives. "La loi Rocard de 1984 vient finalement reconnaître les associations et organisations agricoles qui dispensent un enseignement à temps plein en milieu rural. Après la promulgation de cette loi, plus personne ne pouvait dire que nous faisons des formations au rabais.", poursuit-il, saluant la détermination du président de l'UNMFRÉO de l'époque, François Anquetil.

La loi Seguin de 1987, qui ouvre l'apprentissage à tous les diplômés et titres homologués de la voie professionnelle et technologique, du CAP à l'ingénieur, marque un nouveau pas dans l'évolution des MFR. "Tout à coup, il y a eu un déclic : l'apprentissage, c'était pour tout le monde ! Un espace de



Xavier Michelin, président de l'Union nationale des Maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Des directeurs de MFR à l'étranger célèbrent l'anniversaire du mouvement.



Les MFR sont des écoles de l'ouverture

liberté s'est ouvert", déclare Jean-Claude Daigney, ancien directeur de l'UNMFRÉO (1986-2011). Leurs formations s'ouvrent alors de plus en plus à d'autres secteurs. Une évolution d'autant plus nécessaire que le nombre d'exploitations agricoles n'a cessé de diminuer, passant de 2,5 millions en 1955 à 450 000 aujourd'hui.

Un outil de dynamisme dans les territoires

Aujourd'hui, l'efficacité des MFR est reconnue. Xavier Marchand, psychologue du travail et consultant pour le cabinet Amnyos, a participé à une étude à leur sujet. Il salue "leur manière de mailler les environnements professionnels, familiaux et le territoire". Aujourd'hui, les MFR se revendiquent comme vectrices de dynamisme local. "On entend beaucoup que certains territoires français se désertifient, mais le paradoxe, c'est qu'en leur sein, les populations s'organisent. Oui, nos territoires sont innovants !", clame Xavier Michelin, actuel président de l'UNMFRÉO.

L'innovation pédagogique, elle aussi, continue. Ainsi, le président de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle), George Asseraf, note-t-il que de nombreux titres enregistrés au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) émanent des MFR. Parmi lesquels "six de niveau III (bac + 2), dans les métiers de l'encadrement, et d'autres de niveau IV, notamment dans le sanitaire et social", dit-il. L'un des enjeux actuels, pour Xavier Michelin, est de faire face à l'avenir, et à son incertitude : "Nous savons qu'au cours de leur vie, nos jeunes vont sans doute exercer trois ou quatre métiers différents. Les MFR sont des écoles de l'ouverture, et nous continuerons à les accompagner."

Le défi de la mobilité

Autre défi ? La mobilité. "Les jeunes veulent un monde qui bouge, et les MFR doivent leur permettre de partir pour qu'ils deviennent des citoyens engagés qui maîtrisent leur propre avenir", ajoute le



président de l'UNMFRÉO. Des séjours à l'étranger sont d'ores et déjà proposés (6 000 départs Erasmus par an), mais il s'agit de les rendre accessibles à plus de jeunes, plus tôt, et de les allonger. Pour mener ces missions, Xavier Michelin "espère une écoute de la part du président de la République et du ministre de l'Agriculture, mais il ne faut pas seulement des mots, il faut aussi des moyens". Dans une vidéo diffusée à l'occasion de l'événement, le ministre Stéphane Travert dit "mesurer toute l'importance des MFR qui agissent dans des zones fragilisées".

Et Philippe Vinçon, directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, ajoute : "Vous pouvez être confiants dans votre modèle. Vous devez nous faire confiance, car nous vous voulons du bien." ●



UN MOUVEMENT INTERNATIONAL

Le mouvement des Maisons familiales rurales compte 430 établissements de formation en France, gérés par des familles et des professionnels groupés en association. Ceux-ci sont chapeautés par des associations fédérales, départementales ou régionales, ainsi que par une association nationale, l'UNMFRÉO.

En tout, 90 000 jeunes et adultes en formation sont accueillis chaque année. Mais l'une des grandes originalités du mouvement, c'est aussi sa dimension internationale. Aujourd'hui, en dehors de France, on compte 432 associations en Europe, 112 en Amérique latine, 118 en Afrique et océan Indien et trois en Asie. Les Fédérations départementales et régionales de MFR françaises développent aujourd'hui des actions de solidarité internationale avec leurs Unions nationales partenaires. À l'occasion de l'anniversaire du mouvement, des représentants issus d'une vingtaine de pays étaient présents.

Il est l'un des doyens des acteurs du monde de la formation mais pas le moins actif. De ces retraités qui ne savent où donner de la tête. Jacques Bahry, qui vient d'être réélu président du Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale), déborde de projets.

Il apporte l'expertise et l'expérience de celui qui a vu passer bien des modes, une bulle internet et beaucoup de marketing, et sait que ce qui compte, c'est la pédagogie.

François Boltz

JACQUES BAHRY

INNOVATEUR MULTIMODAL

“

Je suis multimodal.” C'est lui qui le dit, avec facétie. Tout en décontraction et avec l'assurance tranquille de ce “multi-président” qui, en 45 ans d'investissement dans le monde de la formation, n'a jamais cessé de vouloir

innover. Pour preuve ? Il vient d'être réélu président du Fffod, Forum français de la formation ouverte et à distance à présent rebaptisé Forum des acteurs de la formation digitale.

Pourquoi ? Pour conduire encore un combat, celui de l'indemnisation au forfait (au lieu d'une rémunération calculée sur une durée d'heures-stagiaires) des stagiaires de la formation digitale. Et aussi pour accompagner le nouvel élan qu'Aurélia Bollé, récemment nommée déléguée générale du Fffod, entend donner à cette association fédérant quelque 65 organismes impliqués dans la formation numérique.

“Je mesure, je suis sensible peut-être plus que d'autres au caractère massif des besoins, en France et au niveau mondial. Or, ils sont souvent aussi personnels. Et à ces besoins, la FOAD est la seule réponse possible”, souligne-t-il. L'association outille ses membres (et au-delà) à travers des web conférences et sa présence sur les réseaux sociaux. “J'ai voulu faire du Fffod un club de pédagogues technophiles”, formule-t-il. Jacques Bahry est d'ailleurs très présent sur Twitter.

“C'est pour ça que je milite”

“Lorsque nous avons créé le Fffod en 1995, nos premiers membres disaient : aidez-nous à lever les freins réglementaires. J'avais d'ailleurs rencontré

bio

1982
directeur général
du groupe Cési

1991
vice-président
fondateur
de la Fédération
de la formation
professionnelle

1995
président-
fondateur
du Fffod

2014
président
de Lusignan
Conseil

2017
directeur
développement
et projets du
groupe Inseec

la ministre actuelle à l'époque”, se souvient-il. En 2014, le Fffod a joué un rôle moteur pour permettre que la FOAD soit intégrée dans le Code du travail comme modalité légitime de formation. Puis pour son extension à l'apprentissage en 2016. Aujourd'hui, il juge que le système de formation doit aller vers un système de “parcours modulaires multimodaux”, explique-t-il. “Le terme FOAD s'est enfin ancré dans le Code du travail au moment même où nous étions en train d'y renoncer en faveur du terme multimodal, qui nous apparaît plus adapté ! Ce n'est plus de la distance ou de l'ouverture qu'il faut discuter. Mais de parcours tout au long de la vie, hors des frontières formation initiale-formation continue. C'est pour ça que je milite.”

Il déplore d'ailleurs la tendance de ses contemporains à se comporter comme des consommateurs de services, et non des militants. Depuis sa maîtrise de philosophie avec Paul Ricœur, puis son “premier job” à l'Unesco, sur un programme d'enseignement télévisuel en Côte d'Ivoire, il n'a cessé d'œuvrer dans le monde de la formation. Jacques Bahry s'est fait connaître pendant trente ans comme directeur général du Cési (Centre d'études supérieures industrielles), qu'il a développé de manière importante, aussi bien à l'international qu'au plan régional. En créant les premières formations d'ingénieurs par l'apprentissage.

“C'est quelqu'un d'extrêmement calme, je ne l'ai jamais vu sous pression, témoigne Sonia Le Louarn, ancienne déléguée générale du Fffod. Il reste toujours imperturbable. Je me souviens



“ Le Fffod a joué un rôle moteur pour que la formation ouverte et à distance soit intégrée au Code du travail”

son développement économique et éducatif. Tout en collaborant avec l'Université française (qui dépend de Lyon-III) en Arménie.

La multi-expertise, une richesse

Son expertise et son énergie sont recherchées. Il a détenu et détient tant de présidences et de vice-présidences qu'il en perd le compte, et s'en amuse. N'oubliant cependant pas la vice-présidence de Centre Inffo et, bien sûr, la vice-présidence de la Fédération de la formation professionnelle, qu'il a cofondée à la fin des années 1980. “J'étais président d'une des deux organisations professionnelles de formateurs qui s'appelaient l'Union nationale des organismes de formation, l'Unorf. Nous avons négocié une convention collective avec nos collègues de la Chambre syndicale nationale des formateurs, présidée par mon ami Jean Wemaëre. Nous avons alors créé la FFP, dont il a pris la présidence et moi la vice-présidence.”

Quand Jacques Bahry a quitté le Cési, il est devenu vice-président honoraire de la FFP, gardant la présidence (ou la vice-présidence au rythme de l'alternance paritaire) de l'Observatoire des métiers, qui n'est pas un observatoire FFP mais un observatoire de branche géré paritairement. Ce qui lui vaut “le plaisir de faire des études”, dont la dernière concerne l'impact de la digitalisation sur les métiers des organismes de formation. Dernier rebondissement : l'IFG, qui est membre de la FFP, l'a nommé comme son représentant à la Fédération, “dont je suis redevenu administrateur, tout en étant vice-président honoraire !”, dit-il avec un sourire gourmand.

Jacques Bahry détient aujourd'hui plusieurs mandats au titre de la CPME. Parmi lesquels, “le plus important”, celui de membre du bureau du Cnefop. Par ailleurs, il est juge prud'homal – mais a demandé à ne pas être renouvelé. Faute de temps !

Les 15^{es} Rencontres du Fffod, les 12 et 13 décembre à Châlons-en-Champagne, seront consacrées à l'accompagnement. “Une FOAD de qualité, ce n'est pas simplement une plateforme. C'est l'humain qui est l'élément de motivation.” L'humain, toujours. ●

de malentendus avec des intervenants, quand il est question d'annuler une matinée au dernier moment. Il arrive, met tout le monde d'accord et tout se passe parfaitement bien !” Elle ajoute : “Son côté diplomate est à mettre en avant. C'est quelqu'un qui sait parler aux uns et aux autres, dans leur langage.”

Aujourd'hui, Jacques Bahry est à son compte. Il donne des conférences dans deux masters, celui de management de la formation de Paris-Dauphine, et le même à Paris-Ouest-Nanterre avec Philippe Carré, mais travaille principalement pour le groupe d'écoles Inseec. Lequel comprend notamment, pour la formation continue, l'Institut français de gestion (IFG).

Il a baptisé son cabinet Lusignan. “Je suis d'origine arménienne, explique-t-il. Le dernier roi indépendant d'Arménie [au XIV^e siècle] était d'origine française, de la famille de Lusignan. Il symbolise très bien ce mixte que je suis entre cette origine et le fait d'être Français.” Jacques Bahry préside une association qui aide l'Arménie dans



SUR LE WEB

Le métier de formateur d'adultes Quatre séquences vidéo réalisées par l'UODC (Université ouverte des compétences), le 28 juin 2017

Sélection de quatre vidéos relatives au métier de formateur d'adultes : "Un agent de développement" par Guy Jobert, "Qualité en formation, formateurs aux pieds nus, communautés de pratiques" par Pierre Caspar, "Séparation entre travail du formateur et ingénierie" par Philippe Astier, et "Apprendre avec un Mooc : ce que ça change pour l'apprenant" par Cécile Dejoux.

D'INFOS
www.uodc.fr



Gérald Gaglio,
Mokhtar Kaddouri
et Florence Osty
Paris : L'Harmattan,
2017. 242 p.

PUBLICATION

Trajectoires professionnelles, trajectoires de vie

Cet ouvrage est constitué de six récits de trajectoires professionnelles et de vies personnelles. Formés à la sociologie, les contributeurs des récits livrent une lecture pointue des milieux professionnels dans lesquels ils évoluent.

D'INFOS
www.editions-harmattan.fr



Hors-série
d'Éducation
permanente,
CNEFP, 128 p.

PUBLICATION

Entre politiques paritaires et pratiques de formation : le temps de l'évaluation

La revue *Éducation permanente* a publié les actes de la journée d'études du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle qui s'est tenue à Paris le 14 décembre 2016. Elle visait à faire connaître les travaux menés par le CNEFP et à encourager leur appropriation par l'ensemble des acteurs, publics et paritaires, chargés d'élaborer les politiques de formation professionnelle.

D'INFOS
www.education-permanente.fr



Philippe Piccoli
Paris : LexisNexis,
2017. 520 p.

PUBLICATION

L'expansion de la formation professionnelle continue 101 propositions pour améliorer le système français de la formation continue

L'auteur, docteur en droit social, a publié sa thèse de doctorat. Il y décrit de manière complète le système français de la formation professionnelle continue et conclut sur 101 propositions de réformes à l'intention du politique.

D'INFOS
http://boutique.lexisnexis.fr

Glossaire



LE SECTEUR FORMATION COMPREND DE NOMBREUX SIGLES OU ACRONYMES (DISPOSITIFS OU ORGANISMES).
LA RÉDACTION VOUS PROPOSE CE GLOSSAIRE.

A
ACI : atelier et chantier d'insertion
Adec : action de développement de l'emploi et des compétences
Afpa : Agence pour la formation professionnelle des adultes
AFPR : action de formation préalable au recrutement
Agecif : Association pour la gestion des congés individuels de formation
Agefiph : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AIF : aide individuelle à la formation
Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Ani : accord national interprofessionnel
APP : Atelier de pédagogie personnalisé

C
Carif : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CBC : congé de bilan de compétences
CEC : cadre européen des certifications
Cedefop : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEP : contrat d'études prospectives
CEP : conseil en évolution professionnelle
Cese : Conseil économique, social et environnemental

CFA : centre de formation des apprentis
CIBC : Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
Cif : congé individuel de formation
Cif-CDD : congé individuel de formation de contrat à durée déterminée
CIO : Centre d'information et d'orientation
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
Cnefop : Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle
CNEFP : Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
COE : Conseil d'orientation pour l'emploi
Copaneif : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
Coparef : Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

CPA : compte personnel d'activité
CPC : Commission paritaire consultative
CPF : compte personnel de formation
CPNE : Commission paritaire nationale pour l'emploi
C3P : compte personnel de prévention de la pénibilité
CPRDFOP : contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles
CQP : certificat de qualification professionnelle
Crefop : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CUIO : Cellule universitaire d'information et d'orientation

D
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Dima : dispositif d'initiation aux métiers en alternance
Dieccte : Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DPC : développement professionnel continu

E
ECTS : système européen de transfert des unités de cours capitalisables
Edec : engagement de développement de l'emploi et des compétences
É2C : École de la deuxième chance
EI : entreprise d'insertion
ÉMT : évaluation en milieu du travail
EOD : enseignement ouvert et à distance
Ésat : établissement ou service d'aide par le travail
Etti : entreprise de travail temporaire d'insertion

F
Faf : Fonds d'assurance formation
Fest : Formation en situation de travail
FFP : Fédération de la formation professionnelle
FIPHP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FNDMA : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FOAD : formation ouverte et à distance
Fongecif : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FPC : formation professionnelle continue
FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE : Fonds social européen

G
Geiq : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIP : groupement d'intérêt public
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

O
Octa : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
Opacif : Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
Opca : Organisme paritaire collecteur agréé
Oref : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P
PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
Plie : Plan local pour l'insertion et l'emploi
POE : préparation opérationnelle à l'emploi

R
RFF : rémunération de fin de formation
RFPE : rémunération formation de Pôle emploi
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

S
SPE : service public de l'emploi
SMA : service militaire adapté
SPO : service public de l'orientation
SPRFP : service public régional de la formation professionnelle
SPRO : service public régional de l'orientation
SRC : Service régional du contrôle de la formation continue

V
VAE : validation des acquis de l'expérience

CENTRE INFO VOUS ATTEND POUR LA

15^e UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**31 JANVIER,
1^{ER} ET 2 FÉVRIER
2018
BIARRITZ**



**Compétences, transitions, pratiques :
LE DÉFI DE L'INNOVATION**

Inscription sur
www.centre-info.fr/uhfp

