

P.24

Innovation

LE COMPAGNONNAGE LANCE
UNE EXPÉRIMENTATION
D'APPRENTISSAGE INVERSÉ

P.26

L'interview

JEAN-MARC SEIJO-LOPEZ,
DÉLÉGUÉ MINISTÉRIEL AUX
MISSIONS LOCALES

P.28

Stratégie

INTERMÉDIATION ET GESTION
PARITAIRE : LES OPCA ANTICIPENT
LA RÉFORME

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 927 • Du 1^{er} au 14 septembre 2017 www.centre-inffo.fr

P.9 *À la une*

LE COACHING, MYTHES ET RÉALITÉS



© Sergey Nivens

FORMATION DES AGENTS PUBLICS

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

NOUVELLE ÉDITION 2017
COLLECTION les guides juridiques



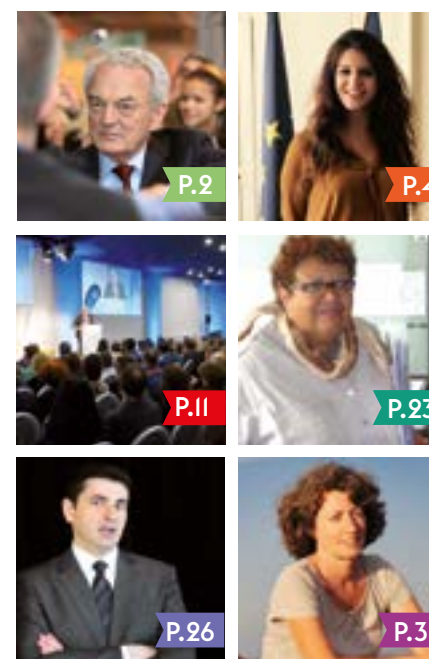
En 2017, le compte personnel d'activité et ses deux comptes associés – le CPF et le compte d'engagement citoyen – sont accessibles aux personnels des trois fonctions publiques.

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.

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

Sommaire



- p. 2 **L'événement**
Le programme Erasmus Pro va prendre une nouvelle dimension
- p. 4 **L'essentiel**
- p. 9 **À la une**
Le coaching, mythes et réalités
- p. 15 **Guide pro**
Expertise
Le développement des compétences dans la fonction publique hospitalière
Savoir-agir
Concevoir un module de formation numérique
Législation
Validation des acquis de l'expérience : ce qui changera le 1^{er} octobre
- p. 19 **Acteurs**
- p. 24 **Innovation**
Le compagnonnage lance une expérimentation d'apprentissage inversé
- p. 26 **L'interview**
Jean-Marc Seijo-Lopez, délégué ministériel aux Missions locales
- p. 28 **Stratégie**
Les Opca anticipent la réforme
- p. 31 **Itinéraire**
Hélène Mayer-Nahon, de journaliste à psychologue clinicienne
- p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Stimulant

Le coach ne donne pas de réponse, il guide pour qu'on la trouve soi-même. Né à la fin des années 1970, cette pratique s'inspire de celle des coachs sportifs qui stimulent le mental des champions. Comme la mouche du coche, ils dérangent les habitudes. Ils aident à se poser les bonnes questions et à trouver de meilleures pratiques. Nous leur consacrons notre dossier (pages 9 à 14). À l'origine, le coaching concernait presque exclusivement les managers, mais les choses ont changé, tant cette méthode ouverte et stimulante est adaptée aux attentes nouvelles. Depuis quelques années, les initiatives se multiplient pour offrir les bénéfices du coaching aux personnes éloignées de l'emploi. Une démocratisation sans dénaturation.

Innovant

Les Compagnons du Devoir et du Tour de France ouvrent ce mois de septembre la première session d'une formation dont le temps en école passera de vingt-quatre à sept semaines. Ils s'appuient sur une longue tradition d'alternance intégrative et sur leurs relations solides avec les entreprises pour initier cette expérience unique. "On peut parler d'apprentissage inversé, indique Jean Claude Bellanger, secrétaire général des Compagnons du Devoir (voir en page 24). Dans ce nouveau schéma, l'entreprise devient le centre de formation et la plateforme technique le support." Les formateurs devront apprendre à nouer de nouveaux liens avec les apprentis et à les accompagner dans leur apprentissage en situation de travail.

La rédaction



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



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

APPRENTISSAGE À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

LE PROGRAMME ERASMUS PRO VA PRENDRE UNE NOUVELLE DIMENSION

Le président de la commission des budgets du Parlement européen, Jean Arthuis, vient d'être chargé par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, d'une mission de développement de l'apprentissage à l'échelle européenne.

Benjamin d'Alquerre



L'IMAGE

Jean Arthuis, ancien ministre de l'Économie et des Finances, député européen et président de la commission des budgets du Parlement européen.

Muriel Pénicaud vient de nommer Jean Arthuis "représentant spécial de la ministre du Travail chargé du développement d'Erasmus Pro pour l'apprentissage". À ce titre, l'actuel président de la commission des budgets du Parlement européen doit rendre avant la fin de cette année des propositions visant à doubler le nombre d'apprentis en mobilité européenne à l'horizon 2022.

"L'ensemble des initiatives tendant à renforcer la mobilité européenne des apprentis ont confirmé

non seulement l'intérêt, mais l'enthousiasme des jeunes, des entreprises et des acteurs de l'apprentissage", explique la ministre du Travail dans la lettre de mission envoyée à Jean Arthuis le 20 juillet. "Tous les bilans effectués sont positifs sur l'impact de la mobilité de ses bénéficiaires et sur leur ouverture à la citoyenneté européenne."

Muriel Pénicaud fixe comme objectif 15 000 apprentis inscrits dans un cycle de mobilité européenne en 2022. Aujourd'hui, ils ne sont que 6 800. Charge à Jean Arthuis d'imaginer, en coopération avec – outre le ministère du Travail – l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et le ministère de l'Éducation nationale, les pistes menant à la

Des apprentis en bac pro Aménagement paysager du CFA agricole de Gironde-Blanquefort en mobilité dans la vallée du Rhin.



réalisation de cette ambition. "Mon travail consistera à analyser les freins administratifs et juridiques au développement de l'apprentissage européen et à proposer les modifications législatives pour débloquer le système", précise le représentant spécial, joint par Inffo formation.

Autant de statuts de l'apprenti que d'États membres

Quelques balises ont été placées pour ce travail : création d'un statut de l'"apprenti mobile" garantissant la protection sociale des jeunes, adaptation des référentiels et autres outils pédagogiques à la mobilité (renforcement de l'enseignement linguistique dans les CFA, formation à distance, etc.), méthodes d'accroissement des financements dédiés (abondements par les acteurs publics et privés), simplification de l'accès au programme Erasmus+ et, surtout, étude des possibilités d'harmonisation des législations européennes. "28 États membres, ce sont 28 législations et 28 statuts de l'apprenti différents", résume Jean Arthuis, qui entend s'inspirer des pays qui disposent déjà d'une expérience éprouvée dans ce domaine : Allemagne, Autriche, Pays-Bas – et Suisse, même si cette dernière n'appartient pas à l'Union.



Analyser les freins administratifs et juridiques au développement de l'apprentissage européen, et proposer les modifications législatives"

Le couple franco-allemand

"Nous avons une convergence de vue avec l'Allemagne sur ce sujet. Le couple franco-allemand constituera le moteur de nos ambitions", explique l'ancien ministre de l'Économie et des Finances. Au cours de sa mission, il compte d'ailleurs se rendre à Berlin rencontrer la chancelière Angela

400 MILLIONS D'EUROS DEVRAIENT ÊTRE DÉBLOQUÉS POUR FINANCER DES BOURSES ERASMUS À DESTINATION DES APPRENTIS.

Merkel pour faire un point sur la coopération entre Paris et Berlin sur ce sujet. Le 3 juillet dernier, les principaux acteurs franco-allemands s'étaient déjà donné rendez-vous au Sénat pour établir un bilan d'étape de la première année du Programme européen pour la mobilité longue des apprentis.

400 millions pour des bourses Erasmus

C'était d'ailleurs Jean Arthuis qui avait lancé cette expérimentation en juillet 2016. L'objectif était alors de monter une expérimentation impliquant 33 centres de formation d'apprentis à travers toute l'Union européenne et permettre à 145 jeunes de suivre un cursus européen durant deux ans. En 2016, le député européen était parvenu à obtenir 2,5 millions d'euros sur le budget de l'Union pour financer l'initiative dans sa phase pilote. L'enveloppe, l'année suivante, s'élevait à 2 millions. Depuis, la Commission européenne a choisi d'inscrire cette expérimentation dans sa stratégie 2018-2020. 400 millions d'euros devraient être débloqués pour financer des bourses Erasmus à destination des apprentis.

L'ancien ministre doit rendre ses conclusions avant le 31 décembre. "Mais ma mission ne s'arrêtera pas à cette date, je mettrai alors ma casquette européenne pour porter cette thématique auprès des plus hautes instances de l'Union et de ses États membres", prévient celui qui entend bien s'appuyer sur les 15 députés européens de toutes nationalités ayant déjà participé à son expérimentation pour sensibiliser l'Europe au sujet de la mobilité internationale des apprentis. ●



Haut Conseil à l'égalité VERS UN PREMIER PLAN NATIONAL DE FORMATION À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

42 recommandations, dont celle d'élaborer le premier plan national de formation à l'égalité femmes-hommes, tel est le contenu de l'avis remis le 27 juillet par le Haut Conseil à l'égalité à Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes. L'avis considère la formation comme un "levier structurant" susceptible de permettre une réelle transformation des pratiques et des politiques publiques. Selon son analyse, le niveau de sensibilisation reste inégal dans les services et il est nécessaire de construire

une expertise pour certains postes-clés. L'avis propose de puiser dans le vivier des professionnels diplômés de cursus universitaires sur le genre. Au titre de l'exemplarité comme de l'efficacité, il recommande que le plan s'adresse en priorité, pour la formation continue, aux directions des administrations centrales, aux inspections ministérielles et interministérielles, aux équipes préfectorales. Et, pour la formation initiale, aux étudiants de l'École nationale d'administration, de l'Institut national des études territoriales (Inet) et des Instituts régionaux d'administration (Ira).

Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes



D'INFOS
www.haut-conseil-egalite.gouv.fr



L'image
Une soixantaine de jeunes et moins jeunes se sont vu remettre leur diplôme du Cnam, en présence d'Olivier Faron, administrateur général, lors d'une cérémonie à Paris, le 12 juillet. L'occasion de mettre en avant le point fort de cet établissement : la promotion sociale. Le Conservatoire national des arts et métiers délivre chaque année 13 500 diplômes et certificats.

Elle l'a dit



La formation est le levier de réussite pour renforcer les compétences et doter les actifs de protections actives face au chômage"

Muriel Pénicaud

la ministre du Travail, dans son discours au Sénat à l'occasion du début de l'examen du texte "Renforcement du dialogue social", le 24 juillet.



Régions COMPENSATION DU TRANSFERT DES COMPÉTENCES FORMATION

Un arrêté daté du 11 juillet établit à près de 214,5 millions d'euros le montant des compensations financières dues aux Régions à la suite du transfert de compétences formation professionnelle et apprentissage, conformément aux critères précisés dans le décret O15-672 du 15 juin 2015. Les Régions recevant le plus de compensations sont l'Île-de-France (32 993 217 euros), Auvergne-Rhône-Alpes (27 140 788 euros) et l'Occitanie (24 420 463 euros). Les actions de formation à destination des personnes sous main de justice au sein des établissements pénitentiaires en gestion publique donnent droit à un total de 742 541 euros.

D'INFOS
www.legifrance.gouv.fr



En vue

VIVIANE CHAÎNE-RIBEIRO
réélue présidente de la Fédération Syntec

À la tête de la fédération professionnelle Syntec pour un nouveau mandat de trois ans, Viviane Chaîne-Ribeiro est présidente de Talentia Software, spécialisée en logiciels de gestion de la performance opérationnelle des entreprises. Elle met l'accent sur la représentativité de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil – Syntec parle des métiers de l'"intelligence productive". La fédération compte plus de 80 000 entreprises employant 910 000 collaborateurs, et représente plus de 120 milliards de chiffre d'affaires. Elle associe la Fédération de la formation professionnelle (FFP), Syntec Numérique, Syntec Ingénierie, Syntec Études & Conseil, et Unimev (événementiel).

54 %

des ouvriers non qualifiés aspirent à changer de métier (contre 36 % des cadres), mais ce sont ceux qui ont formulé le moins de demandes de formation dans les douze derniers mois (19 % des ouvriers non qualifiés, contre 50 % des cadres).

(Bref Céreq n° 357, "La formation en entreprise face aux aspirations des salariés").

Plan 500 000 formations supplémentaires UN ABONDEMENT DE 259 MILLIONS D'EUROS

Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics.



Aux termes du décret 2017-1182 du 20 juillet 2017, ce sont près de 259 millions d'euros qui vont venir abonder la prolongation du plan 500 000 formations

supplémentaires pour les demandeurs d'emploi en 2017. Le transfert des crédits affectés au plan d'urgence décidé fin 2016 doit être complété, ainsi que le détaille le rapport de motivation du décret. Le ministère de l'Action et des Comptes publics acte l'ouverture des 259 millions d'euros en crédits de paiement. Relevant du programme IO3 "Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi" de la mission Travail et Emploi, cette ouverture s'inscrit dans la foulée de l'audit

de la situation des finances publiques commandé à la Cour des comptes par le Premier ministre Édouard Philippe, lequel avait souligné l'insuffisance des crédits alloués au prolongement du plan de formation prioritaire en loi de finances initiale. Alors que le précédent gouvernement tablait sur 250 000 formations supplémentaires, l'objectif est ramené à 200 000, en deux étapes : 130 000 au premier semestre 2017, 70 000 au second. Selon le rapport de motivation, ce sont au total presque 900 millions d'euros qui seront utilisés en 2017 par le plan de formation, incluant les reports de charge de l'année précédente.

D'INFOS www.economie.gouv.fr
<http://travail-emploi.gouv.fr>



Pôle emploi UN MILLION DE DEMANDEURS D'EMPLOI ACCOMPAGNÉS DANS LE CADRE DU CEP

Depuis 2015, date du lancement du conseil en évolution professionnelle, Pôle emploi a accompagné plus d'un million de demandeurs d'emploi, a indiqué l'opérateur le 19 juillet dernier.

En 2016, le CEP a été délivré par 16 293 conseillers (en équivalent temps plein) de Pôle emploi. La démarche personnalisée a été co-construite avec des conseillers et des équipes locales de direction, lors de tests en agence. L'opérateur a créé des modules de formation spécifiques pour monter en compétences sur tous les champs : orienter les demandeurs d'emploi tout au long de leur vie, utiliser le questionnaire d'intérêt professionnel, mobiliser les dispositifs de la formation professionnelle,

animer et déployer une action collective ou des ateliers internes, personnaliser l'accompagnement, etc. D'autre part, l'Université Pôle emploi s'engage cette année dans une démarche de labellisation des formations qu'elle conçoit en vue de l'obtention d'un des labels qualité de la liste établie par le Cnefop. Expliquant : *"Nous avons proposé d'ouvrir l'accès à des formations labellisées aux opérateurs du CEP qui le souhaiteraient. En retour, les autres opérateurs du CEP pourraient ouvrir leurs propres formations labellisées aux conseillers de Pôle emploi."* Selon l'opérateur, le plan 500 000 formations a constitué un accélérateur pour la mise en œuvre du CEP et s'est traduit par plus d'un million d'entrées en formation.



À l'agence Pôle emploi de Dijon Nord.

Avec de bons indicateurs : 87,5 % des demandeurs d'emploi qui ont terminé leur formation en sont très ou assez satisfaits et 79 % de ceux ayant participé à un atelier formation le recommanderaient à d'autres personnes.



www.pole-emploi.fr

Éducation nationale UNE VAE "JEUNES PARENTS" À L'ÉTUDE

La création d'une validation des acquis de l'expérience destinée aux jeunes parents est actuellement à l'étude.

Elle permettrait, notamment, aux femmes des quartiers prioritaires de s'insérer sur le marché de l'emploi une fois leurs enfants élevés. Leur expérience pourrait être validée en CAP Petite enfance, en diplôme d'État, en brevet d'État d'éducatrice de jeunes enfants, pour faire se rencontrer l'offre et la demande sur le marché du travail. Avec d'un côté la demande de professionnels de la petite enfance qualifiés pour les crèches (mais pas uniquement) et de l'autre les compétences de jeunes.



www.education.gouv.fr

Inventaire et RNCP NOUVELLES CERTIFICATIONS ENREGISTRÉES



George Asseraf, président de la CNCP.

La Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) publie ses nouveaux enregistrements

au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et recensements à l'inventaire des certifications et habilitations. En juillet, 95 nouvelles certifications ont été enregistrées au RNCP.

Quatre nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) ont également été enregistrés : metteur au point en maroquinerie, chargé(e) d'assistance, assistant(e) formation, animateur(trice) périscolaire. La commission inventaire a quant à elle examiné 131 demandes. 83 ont été recensées, notamment dans le domaine du digital et du management, mais aussi dans des activités moins fréquentes (lecture à voix haute, communication non verbale, pisteur secouriste, etc.).



www.cncp.gouv.fr



Qualité des organismes de formation DATADOCK : PREMIERS RÉSULTATS POSITIFS



Stéphanie Lagalle-Baranès, présidente de D2OF, le groupement d'intérêt économique qui réunit les Opca et Fongecif pour gérer Datadock.

39 445 organismes de formation étaient en juillet identifiés dans Datadock, l'entrepôt de données qui permet aux financeurs de vérifier la conformité des organismes de formation aux critères qualité définis par la loi.

Parmi les organismes inscrits, 9 671 étaient "référencables" et 15 297 avaient terminé leurs déclarations, ce qui déclenche l'étude de leurs dossiers par les financeurs, pour obtenir ce statut. Lequel est la condition indispensable, sauf à détenir un label ou un certificat reconnu par le Cnefop, pour être référencé par les financeurs et apparaître dans leur catalogue. Le rythme d'ouverture de compte est monté très vite en juin. La procédure d'inscription dans Datadock reste ouverte.

www.data-dock.fr

Dessine-moi la réforme ! TROIS RENDEZ-VOUS DE VEILLE JURIDIQUE ET STRATÉGIQUE

Ce mois de septembre, le gouvernement entame des discussions approfondies avec les partenaires sociaux sur la formation professionnelle et l'apprentissage. Centre Inffo lance Dessine-moi la réforme !, une matinale de veille juridique et stratégique pour anticiper les impacts des changements réglementaires à venir. Déjà au programme : "Monétarisation des droits à la formation - Quels scénarii et quelles conséquences ?", le 10 octobre à Paris. "Désintermédiation en formation - Quelle place pour les Opca-Opacif ?", le 16 novembre. "Qualité de l'offre de formation - Faut-il réguler ou libérer le marché ?", le 14 décembre.

www.centre-inffo.fr/IMG/pdf/rdv_de_veille_juridique.pdf



3^e FOIRE AUX OUTILS PÉDAGOGIQUES FRANCOPHONE

19-22 septembre à Strasbourg

Organisée par l'Agence Erasmus+ France Jeunesse & Sport, avec le centre de ressources Salto-Youth EuroMed & Bonnes pratiques. Les outils pédagogiques sélectionnés seront présentés lors de la 12^e Foire aux outils pédagogiques internationale à Varna (Bulgarie) du 6 au 10 novembre.

<http://educationaltoolsportal.eu/fr/tf-france-2017>

PRATIQUES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

14 novembre à Paris

Colloque organisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail. Quelles pratiques d'accompagnement favorisent l'insertion professionnelle des jeunes ?

Quels sont les facteurs d'adhésion des jeunes aux politiques publiques qui leur sont destinées ?

Comment articuler savoir-être et savoir-faire pour favoriser l'insertion ?

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

15^{es} RENCONTRES DU FFFOD

12-13 décembre

à Châlons-en-Champagne

Organisées par la Forum des acteurs de la formation digitale, en partenariat avec la Région Grand Est.

Des spécialistes questionneront la valeur des learning analytics et des outils intelligents, les pratiques

d'accompagnement à distance (tutorat en ligne, animation d'e-communautés, apprentissages collaboratifs, etc.).

Un ExplorCamp permettra de tester plusieurs dispositifs innovants.

www.fffod.org

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

**Réservez dès maintenant
votre espace publicitaire dans
INFFO FORMATION**

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



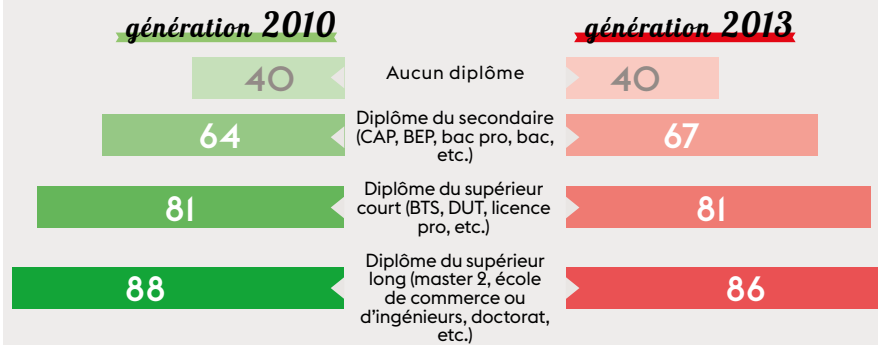
LA PLACE DU DIPLÔME DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ACTIFS

Le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) vient de publier son enquête 2016 auprès de la génération 2013. Trois ans après avoir quitté le système éducatif, un jeune actif sur cinq recherche un emploi, et c'est le cas pour un jeune actif non diplômé sur deux.

www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref

LES TAUX D'EMPLOI SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME OBTENU

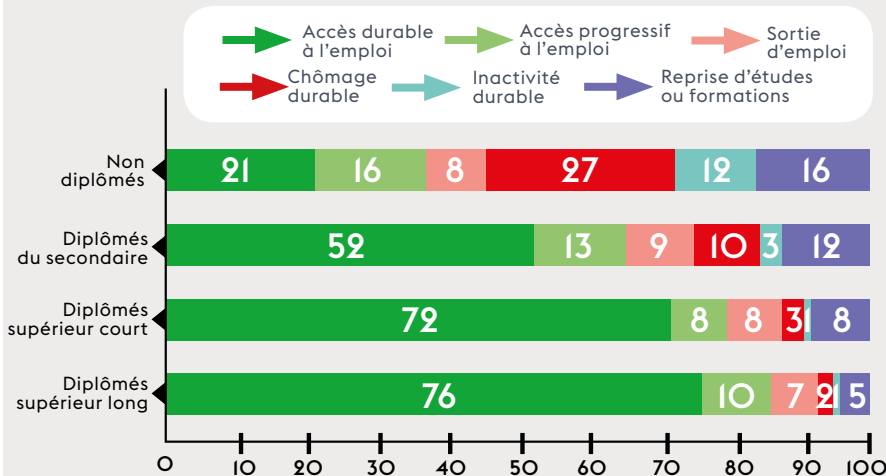
Taux d'emploi des jeunes trois ans après la sortie du système éducatif (en %)



Source : enquêtes Génération 2010 et Génération 2013, France entière.

LES TRAJECTOIRES SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME OBTENU

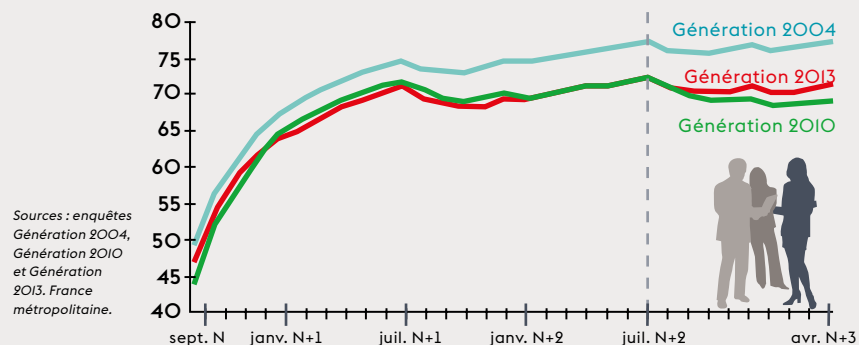
Répartition des types de trajectoires sur les trois premières années de vie active (en %)



Source : enquête Génération 2013, France entière.

UN TAUX D'EMPLOI EN-DEÇÀ DU NIVEAU D'AVANT LA CRISE

Évolution du taux d'emploi au cours des trois premières années de vie active



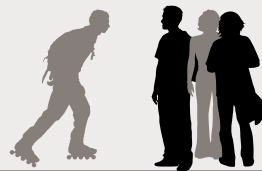
14 %



C'EST LA PART DES SORTANTS DE FORMATION INITIALE SANS DIPLÔME

(17 % pour la génération 2010).

38 %



DES JEUNES SANS AUCUN DIPLÔME SONT DÉCLARÉS "ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI"

(moins de 10 % du temps en emploi pendant trois ans).

1 460 EUROS



C'EST LE SALAIRE NET MÉDIAN DE LA GÉNÉRATION 2013

(1 200 pour les non-diplômés, 2 100 pour les diplômés du supérieur long).



Rencontre de membres de la Fondation de l'entrepreneurship, au Québec. Une association spécialisée dans le mentorat.

Professionnalisation et ouverture à de nouveaux publics

LE COACHING, MYTHES ET RÉALITÉS

Aux frontières du mentorat, cette relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, et plus largement du développement personnel, le coaching n'a longtemps concerné que les managers. Aujourd'hui, les coachs, professionnalisés autour d'une charte métier, approchent de nouveaux publics, comme les demandeurs d'emploi. Reste un fondamental : le coach ne donne pas de réponse, il guide pour qu'on la trouve soi-même.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Trois fédérations pour représenter les coachs en France

De nouvelles initiatives de professionnalisation et de développement

Le "coaching solidaire" bénévolé et volontaire

LE COACHING, POUR QUI, POURQUOI, COMMENT ?

Le coaching s'est professionnalisé ces dix dernières années. Non réglementée, la profession est autorégulée par trois grandes associations aux modes d'admission divers. Petit guide de l'univers du coaching.

Christelle Destombes



Lors du lancement du cycle Master Coach en accompagnement des équipes, des dirigeants et en développement de l'intelligence collective, le 10 avril 2017.

Apparu aux États-Unis à la fin des années 1970, le coaching s'inspire du sport : quand les coachs sportifs stimulent le mental des champions, l'intervention auprès des managers cherche à maintenir un niveau élevé de performance. En France, le coaching destiné aux managers et dirigeants s'est répandu à partir des années 1980, et il a pris sa forme de coaching individuel dit "tripartite": un coach, un coaché et sa hiérarchie. Il s'est depuis adapté aux transformations sociales et peut répondre aux besoins plus globaux des entreprises, mais aussi concerner les domaines du "coaching de vie", tourné du côté du développement personnel.

État du marché

Difficile, aussi, d'obtenir des chiffres sur le nombre de pratiquants ! En 2010, la SFCoach réalisait un *Baromètre*² faisant état de 1 500 coachs professionnels pour un marché de 105 millions d'euros (contre 2 milliards de dollars aux États-Unis, en 2012). Les coachs sont majoritairement des femmes (64 %), généralement des professionnelles expérimentées : plus de la moitié ont entre 45 et 59 ans et ont exercé une fonction opérationnelle en entreprise (dans le conseil, les RH et la communication). La quasi-totalité possède un diplôme dans le domaine du coaching, qui se pratique le plus souvent en entreprise (89 %), loin devant le coaching de particuliers (21 %) et le coaching d'équipe (8 %). Pour l'ICF, qui a réalisé une étude au niveau international³ en 2016, les femmes représentent 67 % des coachs. Deux sur trois déclarent coacher des managers et des dirigeants. Selon cette "étude de notoriété", les taux de satisfaction seraient proches des 84 %.

"Les entreprises se sont aperçues que c'était une modalité d'accompagnement tout à fait précieuse, souligne Annie Cottet. La demande en coaching est en augmentation, mais le nombre



3 QUESTIONS À

Sylvain Humeau, président du Garf (Groupement des acteurs et responsables formation), responsable du centre d'expertise SynerForm (DRH groupe) chez Engie.

"Le co-développement est beaucoup utilisé aujourd'hui"

Comment le coaching a-t-il trouvé sa place dans l'entreprise ?

Historiquement, le coaching était réservé à des cadres supérieurs ou dirigeants qui prenaient de nouvelles fonctions managériales, ou rencontraient des problématiques diverses. C'était souvent le DRH qui gérait ces questions d'accompagnement, pas les responsables de formation. Le coach ne donne pas de réponse, il guide pour qu'on la trouve soi-même. Pour paraphraser l'adage : un coach n'est pas là pour donner le poisson, mais pour apprendre à pêcher.

Le coaching ressort-il de la formation ?

Au début du e-learning, on s'est aperçu qu'un accompagnement était nécessaire pour donner des piqûres de rappel, motiver les personnes, atteindre le succès. Aujourd'hui, des formations distancielles en développement personnel (prise de parole en public, gestion du stress ou du temps, etc.) font appel à du "coaching" téléphonique, où le coach a cette fonction de tuteur. Mais il est également disponible pour échanger, guider sur des exercices, revenir sur des pratiques, conseiller une

méthode... Et puis, le co-développement est beaucoup utilisé aujourd'hui en périphérie de la formation.

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de petits groupes de six à huit personnes, animés par un coach, qui partagent des problématiques et apprennent ensemble grâce à un processus très structuré, mêlant parole, écoute et réflexion, incitant à l'action. Le coach anime le groupe, avec neutralité et bienveillance, recentre les débats si l'on s'égarait vers du jugement ou des solutions toutes faites.

Propos recueillis par Christelle Destombes



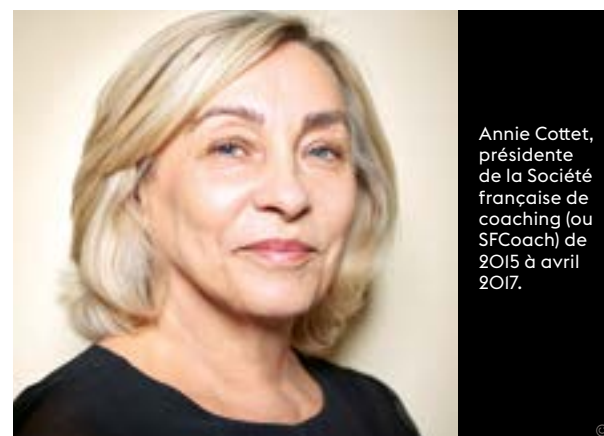
53 300 coachs professionnels dans le monde (35 % en Europe, 33 % en Amérique du Nord).



1. Bernard Soria vient de lui succéder. www.sfcoach.org

2. Baromètre de la pratique du coaching en France, Dauphin Junior Conseil.

3. Étude de notoriété mondiale ICF auprès des consommateurs pour 2014.



Annie Cottet, présidente de la Société française de coaching (ou SFCoach) de 2015 à avril 2017.



Au colloque EMCC France 2017, en mars dernier.

REPÈRES

COACH-PRO.ORG, UN SITE COMMUN

Afin d'offrir une vision plus claire de leur métier, les trois associations (Société française de coaching, ICF France et EMCC France) ont lancé en 2013 un site commun, Coach-pro.org, pour "mieux accompagner les futurs coachés et éclairer les futurs coachs, ainsi que les prescripteurs". Il décrit les **exigences** nécessaires à l'exercice du métier – suivi d'une formation spécifique initiale et continue par la supervision, adhésion à un code de déontologie – et permet de "reconnaître un coach professionnel". En 2016, les associations ont obtenu la **reconnaissance** de l'appellation de coach professionnel par le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) et ont ouvert le dossier de la **prise en charge** du coaching par les Opcas.



COMMENT RECONNAÎTRE UN COACH PROFESSIONNEL ?

LES 7 AXES DE LA CHARTE PROFESSIONNELLE DU COACHING

- 1**

un corpus de savoirs et de savoir-faire élaborés grâce à des recherches variées et nombreuses
- 2**

une formation spécifique au métier de coach professionnel
- 3**

des référentiels de compétences spécifiques et partagés par tous les coachs professionnels

- 4**

des accréditations ou certifications délivrées par les associations professionnelles de coaching, reconnues internationalement et indépendantes des écoles de formation.
- 5**

des règles déontologiques formalisées, strictes et accessibles
- 6**

des processus de formation continue, de travail sur soi et de supervision pour permettre aux coachs d'approfondir et d'améliorer leurs savoirs, leur savoir-être et leur savoir-faire
- 7**

une identité sociale et professionnelle claire

Source : www.coach-pro.org

Une table ronde "Coach-pro.org" organisée à l'initiative des fédérations SFCoach, ICF et EMCC en novembre 2016.



© EMCC Aquitaine

●●● *de coachs progresse de façon exponentielle.* Selon la SFCoach, seuls 30 % de ceux qui se forment exerceront le métier de coach, à temps partiel pour la moitié d'entre eux. Seulement 7 % en vivent.

Trois associations et un métier non réglementé

On dénombre une quarantaine d'organismes de formation au coaching, la plupart privés, avec une grande diversité de références théoriques. Quelques Universités proposent un cursus lié au coaching : Paris-VIII (Vincennes - Saint-Denis) et Paris-X (Nanterre) proposent un diplôme d'études supérieures d'université (Désu) de coaching, de

même que la Faculté d'économie et de gestion d'Aix-Marseille. Paris-II (Panthéon-Assas) propose un master, comme Aix-Marseille. Deux des associations recommandent des écoles, la SFCoach reste neutre.

Après la formation, il existe des processus d'accréditation divers : la SF Coach promeut une reconnaissance de la qualité délivrée par les pairs au terme d'un parcours d'intégration et de validation des compétences. Le coach débutant est "associé", le coach confirmé, expérimenté et senior est "titulaire". Une admission a été créée pour les postulants, qui peuvent disposer d'un parcours d'un an ou deux vers l'accréditation. La SFCoach ne rassemble que des "coachs accrédités", soit 250 personnes.

L'EMCC (European mentoring and coaching council, ou Association européenne de coaching), créée en 2008, s'inspire de l'EIA (European individual accreditation) et de son processus d'accréditation en quatre niveaux : fondation, praticien, praticien senior et master⁴.

À l'ICF, trois niveaux de "certification" consacrent les heures de pratique : l'ACC (Associate certified coach) pour une expérience de 100 heures de coaching avec des clients, le PCC (Professional certified coach) après 500 heures et le MCC (Master certified coach) au bout de 1000 heures. L'objectif est de fournir "une démonstration claire de l'expérience comme une conséquence directe de la formation spécifique au coaching". ●



4. www.emccfrance.org/fr/EIA-Accreditation-individuelle-588.html

DU COACHING VERS L'EMPLOI

Depuis quelques années, les initiatives se multiplient pour offrir les bénéfices du coaching aux personnes éloignées de l'emploi : demandeurs d'emploi, jeunes rencontrant des difficultés d'insertion, etc. Une démocratisation sans dénaturation.

Christelle Destombes

Un rassemblement de coachs solidaires.



© EMCC France

Dès sa création en 2005, l'Association européenne de coaching (AEC, aujourd'hui EMCC) a inscrit le "coaching solidaire" (marque déposée) dans ses statuts. Roger Faciolle, responsable de la commission Coaching solidaire en Île-de-France, explique : "Il s'agit d'ouvrir l'accès au coaching aux personnes qui n'en ont pas les moyens, de le démocratiser comme outil d'accompagnement à la réinsertion et de remobilisation." Réservé aux personnes aux revenus inférieurs à 1 000 euros par mois et par part fiscale, ce coaching concerne une centaine de personnes par an, dont les deux



Un dispositif mobilisable dès la rencontre avec les jeunes, pour relancer leur parcours

tiers en Île-de-France. Des associations partenaires dirigent d'éventuels bénéficiaires vers l'EMCC, comme Solidarités nouvelles face au chômage¹, ou Frateli² qui s'adresse aux étudiants en difficultés d'insertion.



1. <http://snc.asso.fr>
2. <https://www.frateli.org>

Un entretien d'accueil avec des coachs confirmés détermine si le coaching est la bonne solution. "Nous recevons à 80 % des personnes éloignées de l'emploi qui ont besoin d'un soutien moral et professionnel, de techniques pour se remotiver et retrouver l'estime de soi, témoigne Roger Faciolle. Ils peuvent aussi avoir besoin d'un bilan de compétences ou d'être aidés pour des problèmes d'ad-

diction, auquel cas nous les orientons vers les associations idoines."

Un "coach solidaire", bénévole et volontaire, est attribué au coaché, qui bénéficie d'un service identique à un coaching standard, à raison de cinq à dix entretiens pendant quatre à huit mois. Les thématiques les plus rencontrées sont également standard : réorientation professionnelle, équilibre entre vie privée et vie professionnelle, accompagnement des transitions de vie, gestion du temps et des émotions, motivation... Mais le coaching solidaire a des spécificités : "C'est enrichissant, mais délicat : les coachs volontaires sont supervisés, doivent avoir une expérience dans le bénévolat et connaître le public précaire", précise Roger Faciolle. L'EMCC dispose de 100 coachs solidaires parmi ses 750 adhérents.

Les Missions locales expérimentent

Depuis trois ans, la Mission locale de Clermont-Ferrand entend quant à elle du coaching de jeunes diplômés, grâce à un cofinancement de la municipalité et de l'État, dans le cadre du volet emploi et insertion du contrat de ville. Valérie Bernard, chargée de projet à la Mission locale, explique la genèse de cette initiative : "Les agents des maisons de quartier nous signalaient que certains jeunes diplômés, bac et plus, se montraient un peu réticents par rapport aux institutions. ●●●



Les bénéficiaires d'une action de coaching jeunes diplômés de la Mission locale de Clermont Communauté, avec l'intervenante Florence Sartirano.



6 700

jeunes sont entrés dans le dispositif "Accompagnement intensif"

de Pôle emploi entre 2014 et 2016.

●●● Ils auraient préféré que ces jeunes soient des moteurs positifs. Il fallait trouver une manière de se accrocher avec un processus rapide." La réponse apportée par le coaching se pratique à flux tendu : "Ce qui est intéressant, c'est que ce dispositif est mobilisable dès la rencontre avec les jeunes qui veulent avancer vite dans leur parcours vers l'emploi et la qualification."

Avant d'abandonner toute perspective de projet d'avenir, ils sont pris en main par une consultante RH indépendante, Florence Sartirano, qui a déjà travaillé avec les jeunes des quartiers. Elle leur offre un coaching individuel et intensif, à raison d'un rendez-vous par semaine.

"Elle travaille avec eux sur leurs compétences, redéfinit le projet éventuellement, indique Valérie Bernard. Parfois ces jeunes ont été mal orientés. Son job consiste aussi à aller au cœur de l'entreprise, pour dépasser les préjugés."

Depuis 2015, douze jeunes diplômés sont accompagnés chaque année, vingt le seront en 2018. En 2016, onze ont trouvé un emploi, sont en alternance ou ont repris des études plus adaptées à leur projet. Un dispositif gagnant, pour un budget de 20 000 euros par an.

Pôle emploi, une forme de coaching

À Pôle emploi, le mot coaching n'est pas revendiqué. "Ce n'est pas pour autant que nous n'investissons pas dans l'accompagnement très intensif des demandeurs d'emploi, avec un contenu et un rythme soutenu", explique Karine Meininger, directrice de l'offre de services aux demandeurs d'emploi de l'opérateur. Lequel dispose d'une stratégie nationale dans le cadre du déploiement du conseil en évolution professionnelle, à laquelle viennent parfois se greffer des opérations locales, en partenariat avec d'autres acteurs. "Ces innovations,

à la main des Régions, répondent à des besoins des territoires mais peuvent servir à élargir la palette de nos prestations."

Ainsi, l'"Accompagnement intensif jeunes" concerne des jeunes peu diplômés en difficulté d'insertion. "Ce dispositif prend l'intégralité de la personne en charge. Pendant six mois, des conseillers dédiés travaillent sur le savoir-être, le positionnement en entreprise et effectuent un suivi de trois mois après l'insertion." Entre 2014 et 2016, 6 700 jeunes par mois sont entrés dans ce dispositif, qui affiche un taux de satisfaction de 76 % et un taux de sortie positive de 67 % en 2016.

Un autre prestation, globale et intensive, concerne les personnes ayant des "freins périphériques à l'emploi". Réalisée en binôme avec un intervenant social, elle concerne 2 900 personnes par mois.

Enfin, "Regards croisés", prestation mise en œuvre avec un psychologue du travail, apporte un regard nouveau sur la situation de demandeurs d'emploi un peu "bloqués". De l'art de faire du coaching sans en dire le nom. ●



À l'agence Pôle emploi Dijon Nord.

© Julien Faure - Pôle emploi

Le développement des compétences dans la fonction publique hospitalière P.15

Concevoir un module de formation numérique P.16

Validation des acquis de l'expérience : ce qui changera le 1^{er} octobre 2017 P.17

Axes prioritaires 2018

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo



EXPERTISE

1 ACTIONS DE FORMATION NATIONALES (AFN)

Une instruction du 26 juin 2017 fixe pour 2018 les axes de développement des compétences (actions de formation nationales et axes prioritaires de formation) identifiés au niveau national des établissements relevant de la fonction publique hospitalière. À ce titre, les actions de formation nationales (AFN) font l'objet d'un dispositif spécifique. Elles sont mises en œuvre par l'ANFH (l'organisme collecteur de fonds de formation pour la fonction publique hospitalière). En 2018, cinq nouvelles actions sont proposées, plusieurs sont réactualisées ou rappelées. Les AFN se concentrent sur des sujets liés à l'évolution sociétale, environnementale et aux principaux enjeux des politiques de santé. Deux actions seront particulièrement développées en 2018 : les AFN "Déployer la qualité de vie au travail" et "Former des professionnels de santé en matière de vigilance, de prévention, de protection et de réaction dans le cadre de l'amélioration de la sécurité

globale de l'établissement de santé : incivilités, actes malveillants, accidents majeurs, menace terroriste et attentats". ●

2 AXES PRIORITAIRES DE FORMATION

Les axes prioritaires de formation constituent des sujets à développer dans les plans de formation et de développement des compétences des établissements. Pour 2018, dix-huit sont identifiés. Parmi lesquels "Contribuer au développement des ressources humaines, à la qualité de vie au travail et aux évolutions organisationnelles" ; "Améliorer les pratiques de soins des équipes pluri-professionnelles dans un cadre spécifique" ; "Améliorer la prévention et la prise en charge" ; ou "Développer la santé environnementale". Les sujets liés à la stratégie du numérique en santé (e-santé) et notamment à la connaissance et à l'utilisation des systèmes d'information d'aide à la coordination et à la gestion des parcours de soins, "doivent

faire l'objet d'une attention particulière". ●

3 ACTIONS PRIORITAIRES DANS LE CADRE DU DPC

Dans le cadre du DPC, les orientations prioritaires arrêtées pour les années 2016 à 2018 sont de deux natures : en lien avec la politique nationale de santé ; ou spécifiques à chaque profession ou spécialité, proposées par des conseils nationaux professionnels. Le professionnel de santé construit un parcours pluriannuel de DPC en associant actions de formation continue, actions d'évaluation des pratiques et actions de gestion des risques. Réalisées distinctement ou dans le cadre de programmes intégrés, ces actions sont répertoriées par le professionnel dans un document électronique de traçabilité. Lequel est mis à disposition des professionnels de santé par l'ANDPC (Agence nationale du développement personnel continu) à compter de septembre. Il s'agit d'un document strictement personnel. ●

Pédagogie et numérique CONCEVOIR UN MODULE DE FORMATION

Nicolas Deguerry,
journaliste à Centre Inffo

A LORS QUE LA DIGITALISATION DE LA FORMATION GAGNE MÊME LE PRÉSENTIEL, LE CONSULTANT FORMATEUR ÉTIENNE MAGNIN PUBLIE UN OUVRAGE SUR LA CONCEPTION D'UN MODULE DE FORMATION QUI SACHE ALLIER PÉDAGOGIE ET NUMÉRIQUE.



“Le e-learning ne m'intéresse pas.” Direct, le propos n'émane pas d'un technophobe mais d'Étienne Magnin, formateur chevronné qui assume ne s'intéresser au numérique que dans le cadre des formations présentiels. Grâce à la multitude de ressources disponibles sur internet, il y voit alors l'opportunité de “changer totalement la physionomie” des formations. Il en est convaincu, l'animateur y gagne en souplesse et les apprenants en motivation.

“Grâce au cloud, explique-t-il, je dispose d'un espace de stockage en ligne qui me permet de déposer mes documents pédagogiques et, surtout, d'offrir un véritable espace d'échanges aux participants.” Travaillant beaucoup sur l'écrit, il en profite pour demander à ses stagiaires d'y placer leurs productions, qui deviennent ainsi accessibles à tous. Volontiers enthousiaste quand il décrit des applis de création de QCM en ligne ou de post-it virtuels, il n'en appelle pas moins à une certaine science

du dosage : “Pas plus de 40 % de la formation” ne devrait ainsi passer par le digital, qui doit selon lui rester “complémentaire”. S'il en apprécie le potentiel pour l'animation des sessions et l'émulation des participants, il souligne tout autant la nécessité d'échanges de groupe, qui passent aussi selon lui par le contact physique et verbal. En termes de méthode, la conception d'un module intégrant le numérique n'est pour lui pas fondamentalement différente : d'abord, la définition des objectifs pédagogiques ; ensuite, la conception du scénario ; enfin,

la réalisation des supports. Le temps pour concevoir un module d'un jour ? Environ neuf jours. Et là encore, peu de différences entre la conception d'une formation classique et celle d'une formation mixte : “Il faut certes passer un peu de temps à basculer en digital ce que l'on avait l'habitude de faire autrement, mais on en gagne sans doute un peu sur la production des supports.”

À noter que, même en 2017, le principal obstacle au numérique en formation reste la qualité aléatoire des connexions internet. ●

ALLIER PÉDAGOGIE ET NUMÉRIQUE

Apprendre à concevoir un module de formation alliant pédagogie et numérique, c'est ce que propose Étienne Magnin dans son dernier livre. Après une première partie consacrée à exposer enjeux de la formation d'aujourd'hui et principes cognitifs de l'apprentissage, y sont détaillées les différentes étapes de la conception. L'occasion pour l'auteur de distiller quelques bonnes pratiques et de livrer sa vision des ressources phares du marché. *Concevoir un module de formation*, Gereso Édition, 2017.

Validation des acquis de l'expérience CE QUI CHANGERA LE 1^{er} OCTOBRE 2017

Benjamin d'Alguerre,
journaliste à Centre Inffo

IL ÉTAIT ATTENDU ! LE DÉCRET DE RÉFORME DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) EST PARU. IL MODIFIE CERTAINES RÈGLES DE LA VAE POUR LA RENDRE CONFORME À LA LOI SAPIN DU 5 MARS 2014 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À LA LOI TRAVAIL, ET DOIT ENTRER EN VIGUEUR AU 1^{er} OCTOBRE 2017.

Le décret du 4 juillet 2017 (JO du 6 juillet) rend éligible à la validation des acquis de l'expérience l'ensemble des activités professionnelles salariées, non salariées, bénévoles ou volontaires, activités des sportifs de haut niveau, des responsables syndicaux ou des élus locaux. En matière d'activités réalisées en formation initiale ou continue, sont 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 (POE) ou les périodes de formation pratique de contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de contrat unique d'insertion.

Suite à la loi du 8 août 2016, sont désormais concernées les activités exercées pendant une durée d'au moins un an, de façon continue ou non, en rapport direct avec le diplôme, le titre professionnel ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée. Les activités exercées en rapport avec cette



certification devront l'avoir été pendant au minimum une année (contre trois précédemment), de manière continue ou pas. La durée des activités réalisées hors formation doit être supérieure à celle accomplie en formation.

Comme auparavant, la procédure de VAE comprend deux étapes : la recevabilité de la demande de VAE suivie d'une validation effective par le jury. La seconde étape est réalisée par un organisme certificateur qui peut être soit l'autorité administrative qui délivre la certification, soit l'établissement (ou l'organisme) certificateur. Le candidat à la VAE peut recevoir une aide gratuite pour constituer son dossier, sur demande et bénéficier d'une assistance à l'orientation et à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire correspondant aux formations obligatoires requises par le référentiel de la certification recherchée. Les certifications totales ou partielles sont désormais acquises à vie et non plus pour une durée de cinq ans. Le dossier de recevabilité doit comprendre un formulaire de candidature (selon les modalités fixées par le ministère du Travail), les documents justifiant la durée des activités du candidat et les attestations des formations suivies

ultérieurement. Au besoin, d'autres documents spécifiques nécessaires à la validation et fixés par l'organisme certificateur peuvent être également demandés. À noter qu'on ne peut candidater à une VAE qu'une seule fois par an et qu'on ne peut déposer plus de trois dossiers de recevabilité au cours d'une même année civile. ●

RÉMUNÉRATION

Jusqu'à alors, la rémunération d'un congé VAE variait selon que le salarié demandeur était en CDD ou en CDI. Cette distinction est désormais supprimée. La limite de ce congé, d'une durée de 24 heures, peut être augmentée par un accord de branche ou d'entreprise pour les travailleurs ne disposant pas d'un niveau équivalent au baccalauréat ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. La prise en charge des frais inhérents à la démarche VAE s'effectue selon les cas dans le cadre des règles relatives au plan de formation, au compte personnel de formation ou à la période de professionnalisation. Une allocation de formation est versée au salarié qui suit une action de VAE hors temps de travail dans le cadre du plan de formation de son entreprise.

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

Session de formation 13 septembre, à Centre Inffo INFORMER LES SALARIÉS SUR LEURS DROITS D'ACCÈS À LA FORMATION

Avec la multiplicité des dispositifs, il n'est pas facile d'avoir une vision actualisée des modes d'accès et de financement de la formation des salariés afin de les orienter, les conseiller et les accompagner dans leurs démarches.

Centre Inffo organise le 13 septembre une session de formation à l'attention de **toute personne chargée d'informer les salariés sur la formation professionnelle** continue dans les entreprises, les OPCA, les organismes de formation et les structures d'information.

Très opérationnel, le programme décline trois axes : savoir poser les bonnes questions pour orienter vers le bon dispositif, renseigner sur les **conditions d'accès et de prise en charge** après la réforme, **connaître les règles applicables au salarié** parti en formation. ●

+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr/produits-et-services/sessions-de-formation
contact.formation@centre-inffo.fr

Formation des élus - Stade de France 27 septembre - de 15h30 à 16h30 CENTRE INFFO AU SALON DES COMITÉS D'ENTREPRISE

Les élus ont-ils les mêmes droits et la même reconnaissance de leurs compétences que les salariés ? Quels sont les différents accès à la formation professionnelle et les obligations de l'employeur ?

En partenariat avec Trouver une formation-CE, Centre Inffo sera présent le 27 septembre 2017 au Salon des comités d'entreprise Eluceo pour animer la **conférence juridique** "Formation professionnelle : CPA, CPF... Quels sont les droits des salariés et des élus ?". ●

+ D'INFOS Eluceo. Stade de France (Seine-Saint-Denis). ● www.trouver-une-formation-ce.com
<http://my.eluceo.fr/liste-des-exposants/7/trouver-une-formation-ce-com/872>

Formation-orientation L'OFFRE DE FORMATION 2017-2018 DE CENTRE INFFO

La nouvelle offre de formation de Centre Inffo 2017-2018 est disponible sur son site. Destinés à tous les professionnels et acteurs de la formation et de l'orientation, les **35 sessions de formation thématiques et les événements d'actualité** sont conçus pour actualiser leurs connaissances, renforcer leurs compétences et sécuriser leur activité quotidienne ! ●



+ D'INFOS

Catalogue à consulter sur www.centre-inffo.fr

Rendez-vous du droit de la formation Paris - 28 septembre, de 9h à 12h30 PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : quelles obligations à l'égard des stagiaires pour les organismes de formation ?

À compter de mai 2018, le nouveau règlement européen sur la protection des données personnelles devra être respecté par toutes les entreprises et les administrations. Ce **règlement général sur la protection des données (RGPD)** vise à donner à chaque citoyen, client ou administré, plus de contrôle sur ses informations privées données ou récupérées à l'occasion d'achats, de démarches administratives ou de participation à des actions de formation, par exemple.

Pour permettre aux organismes de formation de mesurer la portée et l'implication de ces nouvelles dispositions dans leurs relations avec leurs stagiaires et être au rendez-vous de 2018, Centre Inffo organise une matinée destinée aux **responsables d'organisme de formation** et aux **formateurs indépendants**. ●

+ D'INFOS

contact.formation@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements



Bretagne

DIX GRANDS CHANTIERS DE FORMATION JUSQU'EN 2022

Loïc Chesnais-Girard, président du Conseil régional, les autorités académiques et les partenaires sociaux ont signé le 10 juillet pour cinq ans le nouveau contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles de la région Bretagne.

"Deux grandes priorités se dégagent du CPRDFOP", explique Georgette Bréard, vice-présidente de la Région chargée de la formation : *assurer à chacun un parcours personnalisé de qualification et d'évolution vers et dans l'emploi, et faire de la montée en compétences un moteur de la performance économique.* Outre l'État, la Région et les autorités académiques, dix organisations

patronales et syndicales se sont engagées dans le CPRDFOP. Parmi les dix grands chantiers définis, figurent la construction d'un diagnostic emploi-compétences partagé (n° 1), le déploiement d'un service public de l'orientation et de l'évolution professionnelle "de nouvelle génération" (n° 3) ou le développement d'une réponse formation "au service de parcours plus fluides" (n° 6). Le bureau du Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) assurera le pilotage stratégique

Loïc Chesnais-Girard, le nouveau président du Conseil régional de Bretagne.



transversal. "Le défi de ce contrat est de dépasser les trop nombreux cloisonnements", se félicite Laurence Jouan, directrice déléguée à l'orientation et de la carte des formations de la Région. ●

+ D'INFOS

www.bretagne.bzh

Acteurs publics 1^{ère} ÉDITION DU BAROMÈTRE DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR PUBLIC

Pour la première fois, le département Études d'Acteurs publics, associé aux experts du BCG (Boston Consulting Group), réalise une enquête nationale sur les sujets des ressources humaines dans le secteur public. Objectif :

permettre l'expression d'attentes professionnelles et de visions de l'évolution du rôle de la fonction RH dans la gestion publique. Une enquête exclusivement réalisée auprès de responsables de ministères et administrations déconcentrées, de collectivités territoriales et d'établissements publics. Acteurs public est un média (mensuel, site et quotidien) de la Société d'édition publique (SEP). ●

Pierre-Marie Vidal, directeur de la rédaction d'Acteurs publics.



+ D'INFOS

www.acteurspublics.com

France-IOI LES OLYMPIADES EUROPÉENNES D'INFORMATIQUE JUNIOR

Organisées pour la première fois cette année à Sofia (Bulgarie) du 7 au 13 septembre, les EJOI (European junior olympiad in informatics), attendent près de 90 participants. L'Épita (École pour l'informatique et les techniques avancées), sponsor historique de l'association France-IOI (International olympiads in informatics), a permis aux quatre membres de l'équipe de France d'être sélectionnés, sur le campus parisien de l'École de l'intelligence informatique. ●

+ D'INFOS <http://ejoi.org>

www.epita.fr ● www.france-ioi.org

Organisation internationale de la francophonie 100 JEUNES VOLONTAIRES SE FORMENT POUR NAVIGUER SUR L'HERMIONE



La frégate
L'Hermione.

L'Organisation internationale de la francophonie (OIF) et l'Association Hermione-La Fayette s'associent pour proposer une expérience formatrice avec l'initiative Libres ensemble.

Libres ensemble est un mouvement de jeunesse francophone défendant la paix et la diversité. Avec l'Organisation internationale de la francophonie, elle recrute 100 jeunes de tout l'espace francophone pour constituer l'équipage du voilier L'Hermione, en Méditerranée entre le 2 février et le 16 juin 2018. Ces jeunes

participeront à la marche du navire, à son entretien, à l'accueil du public et aux sessions de formation dispensées lors des escales (ateliers de partage de savoir-faire, etc.). Une formation préalable a commencé le 15 août à Rochefort. Des sessions qui s'étaleront jusqu'au 6 octobre. L'Hermione est le nom de la frégate empruntée par La Fayette au XVIII^e siècle pour rallier la guerre d'indépendance des États-Unis. Elle a été reconstruite à l'identique dans les années 2000. ●

+ D'INFOS

<https://jeunesse.francophonie.org>
www.libresensemble.com

Natixis LE PRIX DE L'INSTITUT DE LA FORMATION DE LA PROFESSION DE L'ASSURANCE

Natixis Assurances a reçu le prix "Innovation" et le "Coup de cœur du jury" lors des "Ifpass Awards 2017,

le 27 juin dernier à La Défense (92). L'Institut de la formation de la profession de l'assurance (Ifpass) a mis en avant le dispositif d'accompagnement des collaborateurs (parcours d'intégration et de formation) initié dans le cadre du programme "assurément#2016" puis étendu à l'ensemble de ses métiers. Natixis Assurances a développé des parcours adaptés en fonction des profils de chacun avec son Centre d'expertise et de la relation client (Cerc), à Villeneuve-d'Ascq (Nord). ●

+ D'INFOS

www.assurances.natixis.com

Global Apprenticeship Network LE RÉSEAU GAN S'IMPLANTE EN FRANCE

Le GAN (Global Apprenticeship Network, Réseau mondial pour l'apprentissage), un organisme suisse, se lance en France le 5 septembre. Il s'agit d'une "coalition d'acteurs des secteurs public et privé qui se mobilisent pour comprendre, partager leurs meilleures pratiques et faire des propositions". Ils souhaitent encourager les initiatives favorisant l'employabilité des jeunes par le biais de l'apprentissage. Le président du GAN est Alain Dehaze, président d'Adecco Group, et le président du GAN en France est Christophe Catoir, également président France d'Adecco Group. ●

+ D'INFOS www.fr.gan-global.org



Alain Dehaze,
président du Réseau
mondial pour
l'apprentissage.

© Global Apprenticeship Network

OpenClassrooms, Opcalia et Région Île-de-France LANCEMENT DE L'OPENCFA, DÉDIÉ AUX MÉTIERS DU NUMÉRIQUE



Mathieu Nebra,
cofondateur,
avec Pierre Dubuc,
d'OpenClassrooms.

Opcalia soutient le projet OpenCFA de la Région Île-de-France, un centre de formation d'apprentissage 100 % en ligne.

Issu du partenariat entre l'organisme OpenClassrooms et la Région Île-de-France, l'OpenCFA est dédié aux métiers du numérique. Les entreprises expriment leurs besoins de compétences au niveau global (par exemple, 50 "data scientists" à Paris) et OpenClassrooms construit un curriculum de formation personnalisé, puis source les candidats, les forme dans l'entreprise et, enfin, leur délivre un diplôme de fin de formation, reconnu par l'État. C'est Capgemini, spécialiste des technologies de l'information, qui a testé la formule. ●

+ D'INFOS <https://openclassrooms.com>
www.opcalia.com

Afpa Bretagne ACCOMPAGNER LA "CROISSANCE BLEUE"

300 000 emplois directs, des formations innovantes : l'Afpa accompagne la "croissance bleue made in France". Selon Pôle emploi Bretagne, il existe 800 emplois non pourvus entre Saint-Nazaire et Brest dans l'industrie navale, et les ports de plaisance sont en recherche de personnes tournées vers le tourisme. L'Afpa propose un ensemble de formations hautement spécialisées : menuisier en construction nautique, opérateur composite haute performance, scaphandrier travaux publics, agent de port et même, depuis octobre 2016, préparateur de voilier de course. ●

+ D'INFOS www.afpa.fr
www.visites-virtuelles.afpa.fr/Bretagne/Lorient

Hôtellerie-restauration PRO-SAISON : FORMER SES SAISONNIERS HORS-SAISON

Le Fafih (Opca de l'hôtellerie-restauration) vient de lancer Pro-Saison, un dispositif de sécurisation des parcours professionnels des personnels saisonniers en mobilisant le Cif-CDD.

Près de 1 000 travailleurs saisonniers (cuisiniers, sommeliers, hôtes et hôtesse d'accueil, etc.) sont engagés dans le dispositif Pro-Saison initié par le Fafih et de nombreux partenaires au sein de sept régions-test (Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Île-de-France,



C'est l'extension du
périmètre du Cif-CDD
qui permet de rendre
Pro-Saison possible.

Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Paca). "L'objectif, c'est de transformer ces jobs d'été ou d'hiver en métiers", explique Jean-Nicolas Dez, directeur de l'apprentissage et des partenariats au sein de l'Opca de l'hôtellerie-restauration. Ce projet a nécessité une ré-ingénierie complète des certificats de qualification professionnelle (CQP) de l'hôtellerie-restauration afin de les rendre modulables, accessibles en bloc de compétences et surtout, transférables. Un travail désormais achevé. Mais c'est l'extension du périmètre du Cif-CDD qui permet de rendre Pro-Saison possible : les négociations de la branche ont assoupli les conditions d'entrée puisque désormais, pour les saisonniers, elles n'exigent plus que 610 heures (122 jours) d'activité salariée au cours des vingt-huit derniers mois. ●

+ D'INFOS

www.fafih.com/entreprises/former-les-saisonniers-pro-saisons

LE COMPAGNONNAGE LANCE UNE EXPÉRIMENTATION D'APPRENTISSAGE INVERSÉ

Les Compagnons du Devoir et du Tour de France bousculent les codes de l'apprentissage en annonçant l'ouverture en septembre de la première session d'une formation dont le temps en école sera divisé par trois. Une petite révolution culturelle qui place l'entreprise au cœur du système de l'alternance.

Catherine Trocquemé

LA SOLUTION

QUOI ?

Une nouvelle forme d'apprentissage

qui met l'entreprise au centre du système de formation.

QUI ?

L'association ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France lance une expérimentation sur une formation de 400 jeunes au certificat d'aptitude professionnelle.

POURQUOI ?

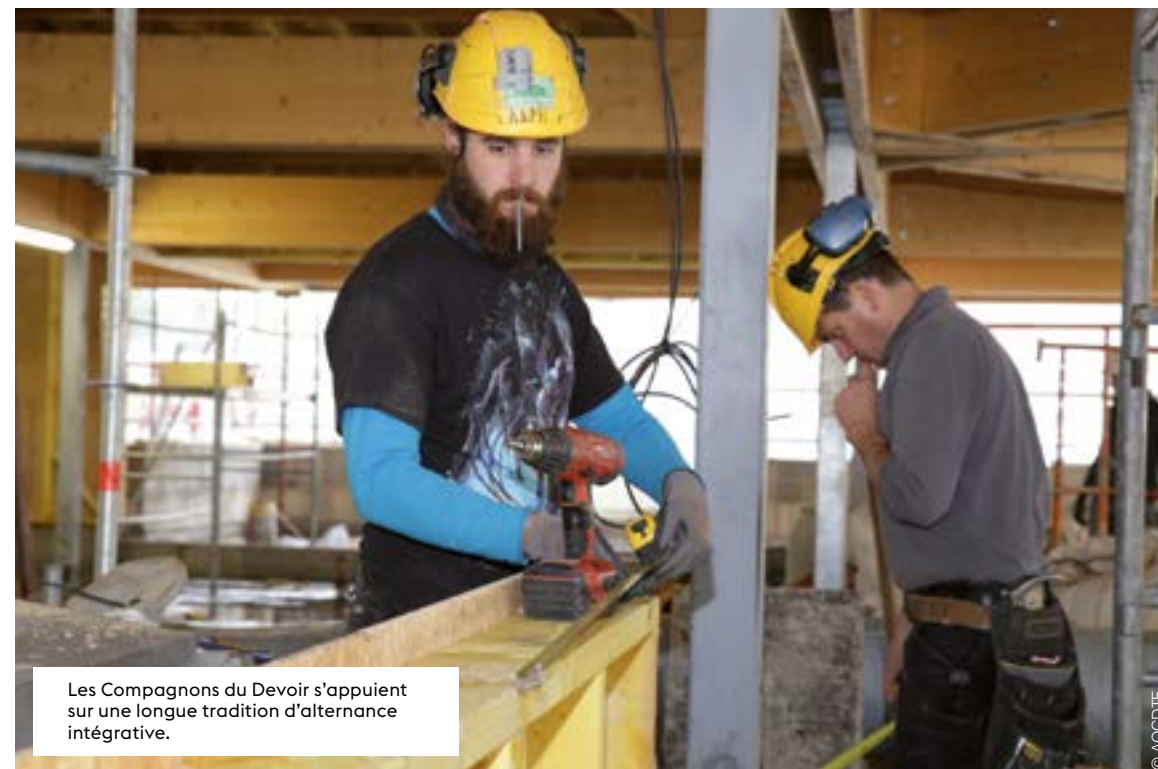
Explorer d'autres pistes

pour développer l'apprentissage et le rendre plus efficace et plus attractif.

L'apprentissage, bien que reconnu par tous les gouvernements comme un outil efficace d'insertion professionnelle et régulièrement affiché comme une priorité, peine à se développer en France. Face à ce constat récurrent et fort de leur longue expérience, les Compagnons du Devoir et du Tour de France ont choisi de repenser l'approche de l'apprentissage en la recentrant sur l'entreprise.

"Dans un environnement en pleine mutation, nous devons plus que jamais être à l'écoute des nouvelles attentes de la jeune génération en matière d'apprentissage et des besoins des entreprises. Pour cela, il faut innover et changer le schéma de l'alternance", déclarait Jean-Claude Bellanger, secrétaire général des Compagnons du Devoir, lors d'une conférence organisée par l'Afref (Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation) le 22 juin dernier.

Les Compagnons du Devoir s'appuient sur une longue tradition d'alternance intégrative et sur leurs relations solides avec les entreprises pour initier une expérience unique. À la rentrée de septembre, un groupe de près de 400 jeunes intégrant le cycle Prépa Métier suivra une formation dont le temps en école sera ramené de vingt-quatre à sept semaines. Le formateur maître de stage du CFA passera une journée par mois en entreprise avec l'apprenant et une



Les Compagnons du Devoir s'appuient sur une longue tradition d'alternance intégrative.

plateforme numérique de formation à distance permettra de compléter l'acquisition de compétences et de personnaliser le parcours des jeunes.

Jusqu'à présent, le formateur n'intervenait dans l'entreprise que deux heures, deux fois par an. *"On peut parler d'apprentissage inversé, confirme Jean Claude Bellanger. Dans ce nouveau schéma, l'entreprise devient le centre de formation et la plateforme technique le support."*

Cette répartition audacieuse du temps de l'alternance respecte les dispositions de la circulaire de 2001 qui impose 400 heures par an minimum de formation dispensés par le CFA et sur la loi El Khomri qui permet de réaliser tout ou partie de cette formation à distance. Les Compagnons du Devoir ont identifié et convaincu des entreprises partenaires de s'engager dans cette expérience. Si la for-

mule leur offre davantage de flexibilité et de temps de production, elle exige également d'adapter leur organisation tout en renforçant leur rôle pédagogique auprès des jeunes. De leur côté, les formateurs devront apprendre à nouer d'autres liens avec les apprentis et à les accompagner dans leur apprentissage en situation de travail.

Un nouveau triptyque

Il s'agit donc bien d'une petite révolution culturelle qui rapproche l'entreprise et les CFA et favorise une approche collaborative entre les différents acteurs de l'alternance. Tout l'enjeu consiste à repenser la relation entre le maître d'apprentissage, le formateur et le jeune. Les maîtres d'apprentissage bénéficieront pour cela de 35 heures de formation et d'une partie en distanciel. *"Le tuteur ne doit pas être le chef d'entreprise et il doit être soutenu dans son*

LES COMPAGNONS DU DEVOIR ET DU TOUR DE FRANCE EN CHIFFRES



nouveau rôle", ajoute-t-on chez les Compagnons du Devoir. L'objectif de cette formation tutorale sera, notamment, de faciliter les modes relationnels et collaboratifs, d'apporter aux tuteurs des clés dans l'accompagnement et l'intégration des jeunes et de favoriser les échanges via la plateforme numérique. Les formateurs, de leur côté, suivront 140 heures de formation afin de s'adapter aux nouvelles façons d'évaluer l'acquisition des compétences et l'avancement de l'apprenant en situation de travail dans l'entreprise. Enfin, dès le mois de juillet, les Compagnons du Devoir organiseront des temps d'échanges entre les jeunes, les maîtres d'apprentissage et les formateurs afin d'expliquer cette démarche.



Jean-Claude Bellanger, secrétaire général des Compagnons du Devoir.

Partager largement les enseignements de cette expérimentation"

L'utilisation des outils digitaux joue un rôle important. Aquisav, la plateforme numérique développée par les Compagnons du Devoir, abritera les modules de formation en distanciel axée sur la prévention, la sécurité, les premiers secours en équipe, les technologies métiers ou encore les compétences digitales. Elle permettra aussi de personnaliser les parcours et d'initier des échanges constructifs entre les entreprises et l'école. Au-delà, cette plateforme produira de nouvelles connaissances et de nouvelles pistes pour le développement de l'apprentissage grâce aux données et à leur analyse avancée.

"La réussite ne peut être que collective. Nous espérons pouvoir partager largement les résultats et les enseignements de cette expérimentation avec les branches professionnelles et les CFA", conclut Jean Claude Bellanger. ●



JEAN-MARC SEIJO-LOPEZ
DÉLÉGUÉ MINISTÉRIEL
AUX MISSIONS LOCALES

Parcours

mai 2016
secrétaire général du Conseil
national des Missions locales (CNML)

octobre 2016
création de la Délégation
ministérielle aux Missions locales

10 février 2017
nomination au poste de délégué
ministériel aux Missions locales

“LE RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES EST ENTRÉ DANS UNE NOUVELLE DIMENSION”

Aux termes de sa lettre de Mission reçue le 28 avril 2017, le nouveau délégué ministériel aux Missions locales doit piloter le programme national d'animation et d'évaluation du réseau des Missions locales, dont les premières préconisations sont attendues ce mois de septembre. Rencontre.

Propos recueillis par Benjamin d'Alguerre

Le 15 juin dernier, vous rencontriez pour la première fois la ministre du Travail. Quels thèmes avez-vous abordés ?

Ce rendez-vous a été l'occasion de dresser à son attention un état des lieux de l'avancée des chantiers relatifs à la nouvelle gouvernance du réseau des Missions locales, notamment au titre de l'animation, de la coordination nationale et de l'évaluation en lien avec l'Union nationale des Missions locales (UNML), représentante du réseau. Ce fut aussi l'occasion d'évoquer le travail engagé avec l'UNML et la conférence des présidents d'Associations régionales des Missions locales dans le cadre du programme national d'animation et d'évaluation. Le travail d'élaboration de ce programme triennal mené en collaboration avec

les ARML et l'UNML est en phase de finalisation. Il va être validé à cette rentrée.

En quoi consistera ce programme ? S'agira-t-il d'une charte ? D'un guide des bonnes pratiques ?

Il s'agit d'un programme opérationnel visant à construire et renforcer les pratiques et l'identité professionnelle d'un réseau qui entre dans une nouvelle dimension : aujourd'hui, les Missions locales accueillent 1,37 million de jeunes par an, avec une montée en charge importante et rapide de ces nouveaux dispositifs que sont la garantie jeunes et le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea). Fort de ces nouvelles missions, le réseau



Tous les jeunes peuvent désormais bénéficier du droit universel à l'accompagnement”

va devoir se projeter dans le temps et travailler, notamment, sur son offre de services ou son développement informatique. Ce programme l'y aidera.

d'État aux Missions locales ont augmenté, passant de 200,8 à 294,4 millions entre 2012 et 2015. Le réseau bénéficie d'une grande reconnaissance.

Comment avez-vous accueilli la publication en juin du rapport sénatorial Patriat-Requier qui établit sept recommandations pour l'amélioration du fonctionnement des Missions locales ?

Certaines de ses recommandations font écho à ma mission. C'est le cas, notamment, de la mise en place d'une sécurisation des financements des Missions locales. L'un des chantiers du PNAE sera de bâtir avec l'UNML un nouveau canevas d'évaluation du réseau des Missions locales.

Les sénateurs François Patriat et Jean-Claude Requier suggèrent la création d'une conférence nationale des financeurs. C'est également ce que dit le décret du 12 octobre 2016 qui demande au délégué ministériel aux Missions locales d'assurer, une fois par an, la tenue d'une telle conférence avec les représentants de l'État et des collectivités locales qui financent les établissements, mais aussi des réunions à dimension régionale. C'est d'ailleurs ce que nous avons impulsé avec la DGEFP et les Direccte, et ce sera le modèle envisagé. Je précise, cependant, que cette conférence annuelle a vocation à sécuriser les financements du réseau de façon coopérative.

Certains dysfonctionnements du système d'information I-Milo ne perturbent-ils pas la mission des agents ?

En soi, c'est un très bon système d'information. Il y a nécessité, bien sûr, à l'adapter à la garantie jeunes et au Pacea. Et aux attentes des professionnels. Avec la DGEFP, nous avons lancé une étude pour améliorer son ergonomie, ainsi qu'un comité stratégique que je présiderai.

Où en est la mobilisation du réseau sur le droit universel à l'accompagnement instauré par la loi du 8 août 2016 ?

Nous constatons une grande mobilisation de tous les acteurs. Fin mai, sur les 90 098 jeunes entrés en Pacea, 32 419 avaient aussi intégré la garantie jeunes. En septembre, il n'y aura plus un seul endroit en France où un jeune ne pourra pas bénéficier du droit universel à l'accompagnement. C'est un tour de force que le réseau a pu accomplir grâce au soutien des Direccte et de la DGEFP. ●

DÉLÉGATION MINISTÉRIELLE AUX MISSIONS LOCALES : SES PRÉROGATIVES

Animer le réseau, le coordonner et capitaliser les pratiques en bonne intelligence avec l'Union des Missions locales (UNML), tel est le détail de la feuille de route de la Délégation ministérielle aux Missions locales, depuis la création du poste en octobre 2016. À l'époque, sa mise en place avait suscité quelques inquiétudes à l'UNML, qui avait mis en garde contre le risque de “doublonner” ses prérogatives. L'arbitrage de la ministre du Travail d'alors, Myriam El Khomri, avait été apporté et aujourd'hui, les deux instances travaillent de concert : le DMML signe des conventions impliquant le réseau et le représente auprès des diverses instances (au premier rang desquelles le Cnefop) en accord avec la direction de l'UNML.

LES OPCA ANTICIPENT LA RÉFORME

La réforme de la formation porte en germe la fin de l'intermédiation et une évolution de la gestion paritaire des organismes de financement de la formation. Face à ces annonces, les Opcas affirment la plus-value du paritarisme, la qualité des services qu'ils rendent à leurs adhérents et leur capacité à s'adapter.

Christelle Destombes



Une conseillère d'Opcalim, l'Opcas des industries alimentaires, de la coopération agricole et de certaines branches de l'alimentation en détail.

Faut-il craindre la réforme annoncée de la formation ? Alors que la période de concertation avec les partenaires sociaux s'ouvre à l'automne, les Opcas, bras armés des politiques de branche, sèment quelques graines pour affirmer leur légitimité tout en affichant leur sérénité.

Philippe Huguenin-Génie, délégué général du Forco, l'Opcas du commerce et de la distribution, a "bon espoir. Notre rôle est reconnu et notre secteur professionnel doit relever les mêmes défis que l'ensemble du pays : l'insertion des jeunes et la promotion sociale". L'Opcas-Octa, qui accompagne plus de 40 000 alternants, se dit prêt à "accompagner l'ambition du nouveau président et de son gouvernement : nous sommes l'un des acteurs les plus dynamiques en matière d'alternance et nous avons matière à proposer une offre de services qui contribue à la baisse du chômage des jeunes".

Une sérénité affichée

Même sérénité du côté d'Opcalia. Yves Hinnekint, directeur général de l'Opcas interbranches, en

est convaincu : "Le vrai sujet, c'est l'insertion des jeunes par l'alternance et la réintégration dans l'emploi des demandeurs d'emploi." L'Opcas, qui a accompagné 80 000 alternants en 2016, se tient "à la disposition des pouvoirs publics pour co-construire la suite et faire évoluer la mécanique de l'apprentissage".

Habitués aux réformes, les Opcas revendiquent leur capacité d'adaptation. "La réforme, c'est notre lot tous les cinq ans... Mais avant d'en lancer une nouvelle, j'invite les uns et les autres à analyser la plus-value du paritarisme en formation, poursuit Yves Hinnekint. C'est l'un des rares endroits qui joue un rôle d'amortisseur social, avec des débats paritaires et convergents, dans l'intérêt du salarié, pour l'amélioration de ses compétences et de l'entreprise."

Opcalia dispose désormais d'un outil pour nourrir la réflexion : en septembre dernier, il a commandité une étude au cabinet Goodwill Management, "Formation professionnelle et valeur sociétale apportée par Opcalia"¹. Elle démontre qu'un euro investi dans l'accompagnement vers l'emploi rapporte 5,30 euros à la collectivité. Opcalia aurait apporté à son écosystème une valeur nette de 217 millions d'euros en 2015.

Des actions communes

"Cette étude met en lumière l'utilité socio-économique de l'intervention d'un Opcas, et vient également démentir l'idée reçue d'Opcas cantonnés au rôle de collecteurs", souligne le directeur général². Il précise : "On se pose souvent la question de l'efficacité de tel dispositif, mais jamais celle de la performance de nos organisations : un système paritaire est-il producteur de valeur ajoutée au niveau d'une politique de branche, d'un territoire ; quelle est notre contribution à l'économie d'un pays ?"



1. www.goodwill-management.com/images/Publications/Plaque-Opcalia-digitale_V2.pdf x

2. "Plutôt qu'une remise à plat du paritarisme, corrigeons ses imperfections", Le Monde, 24 mai 2017.

CHIFFRES CLÉS



Cette démarche a séduit plusieurs Opcas, qui réfléchissent aujourd'hui à engager une étude commune. "Nous essayons d'avancer ensemble sur des sujets d'intérêt commun, précise Joël Ruiz, directeur général d'Agefos-PME. Le premier sujet, c'est le GIE Datadock et la qualité de la formation, un outil de référencement sans précédent. Ensuite, l'étude Goodwill. Nous pensons que c'est le moment de la faire."

Philippe Huguenin-Génie précise : "Bon nombre de mes collègues directeurs d'Opcas vont s'inscrire dans cette démarche, avec un tronc commun et des spécificités selon les branches et l'histoire de nos organisations respectives. Toute la force des Opcas est de mettre en place des dispositifs régaliens et de s'adapter aux enjeux de nos branches. Nous ne sommes que des outils à leur disposition et nous avons prouvé, notamment avec le plan 500 000, notre réactivité, efficacité et pragmatisme."

LA MUTUALISATION DES FONDS AU SERVICE DE LA QUALIFICATION

Le 14 juin dernier, les administrateurs Force ouvrière des Opcas Unifaf, Uniformation, Actaliens et ANFH ont appelé à "organiser la résistance" pour "préserver les Opcas et le paritarisme". Les administrateurs s'inquiètent de la fin de la mutualisation des moyens, de la suppression de l'intermédiation assurée par les Opcas et d'un possible transfert de la collecte à l'Urssaf. Le conseil fédéral FO Action sociale juge que "l'individualisation des droits des salariés dans le compte personnel de formation signerait la mort du Cif et de la mutualisation des fonds qui sont au service de la qualification des salariés, facteur de promotion sociale".



Joël Ruiz, directeur général d'Agefos-PME.



Philippe Huguenin-Génie, délégué général du Forco.



Yves Hinnekint, directeur général d'Opcalia.



Il faut impérativement convaincre les pouvoirs publics de renforcer le rôle d'intermédiation"

Des orientations stratégiques

Incontournables, certes, mais Agefos-PME a toutefois préféré prendre la parole avant l'été pour afficher des orientations stratégiques 2018-2020. "C'est un acte politique délibéré, c'est vrai, souligne Joël Ruiz. Ces orientations ont été adoptées à l'unanimité des membres du conseil d'administration, où siègent plusieurs délégués confédéraux."

La quatrième orientation, "Accompagner l'individualisation des parcours", prend acte de la volonté gouvernementale de rendre l'individu acteur de son parcours professionnel. Selon Joël Ruiz, les Opcas doivent être en mesure d'avancer sur un plan très opérationnel et technique dans notre offre de services et d'information sur le CPF, à l'heure où le Président annonce que les individus doivent accéder par eux-mêmes aux informations. Sans faire concurrence aux Fongecif, qui déploient le conseil en évolution professionnelle, mais en complémentarité.

D'ores et déjà, Agefos-PME relève qu'un tiers des demandes de CPF est à l'initiative des salariés à haut niveau de qualification. "S'il s'agit de lutter contre les inégalités, il faut toucher les populations les plus éloignées de la formation, reprend Joël Ruiz. Et c'est par l'action collective que nous pouvons y arriver. Il faut impérativement convaincre les pouvoirs publics de renforcer ce rôle d'intermédiation." Une vision que les partenaires sociaux devraient porter lors des négociations à venir. ●

ORGANISMES DE FORMATION

Toute la réglementation de votre activité

NOUVELLE ÉDITION 2017
COLLECTION les guides juridiques



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

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

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



Centre Info propose également deux journées de formation

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

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

Itinéraire

HÉLÈNE MAYER-NAHON

DE JOURNALISTE À PSYCHOLOGUE CLINICIENNE

Journaliste pendant plus de quinze ans, Hélène Mayer-Nahon a repris ses études pour devenir psychologue clinicienne. Nous l'avons abordée avec le préjugé d'une reconversion radicale, elle nous décrit un lien tissé d'une même curiosité de l'autre.

Nicolas Deguerry

Fallait-il vraiment parler d'une ex-journaliste (profession en crise), reconvertie en psychologue (profession surpeuplée) ? Un peu pour éviter un énième sujet sur les Codeurs (profession en vogue), et beaucoup par curiosité, nous n'avons pas hésité longtemps. À 52 ans, Hélène Mayer-Nahon présente un parcours académique d'une envergure peu commune : double cursus de troisième cycle en histoire, journalisme et communication en formation initiale, master 2 de psychologie clinique et psychopathologie en reprise d'études.

Pour expliquer cette étonnante seconde partie de carrière, entamée à près de 45 ans, un fil : se rêvant d'abord ethnologue, c'est en journaliste de presse écrite qu'elle débute sa vie professionnelle. Pour elle, il faut déjà y voir le signe d'une curiosité de l'autre, doublé d'un intérêt pour l'écoute et la volonté de comprendre. "Comprendre l'autre, dans son unicité ou pris dans une globalité" et, finalement, comme elle s'efforce aujourd'hui de le faire en tant que psychologue clinicienne, "dans son intimité".

Au-delà du miroir

De là à lâcher la plume pour l'écoute active, restait à ajouter des ingrédients classiques de la reconversion, mêlant aléas de la vie professionnelle et personnelle : dans son cas, c'est la fin d'une collaboration conjugée aux bienfaits d'une psychothérapie qui l'amène à se lancer. "Reprendre les études à 44 ans, sans aucun financement, ce n'est pas simple", se souvient-elle. Partie la fleur au fusil, elle s'inscrit à Paris V, "l'une des meilleures facs en termes de psycho", pour un cursus qui l'amènera de la licence au master.



“ Aider le patient à comprendre ce qui se passe ”

Et finalement, concède "avoir trouvé ça assez difficile : j'avais une famille, des enfants, le temps que l'on peut consacrer aux études n'est plus du tout le même..." Mais elle s'accroche, se passionne et, diplôme en poche, exerce pendant deux ans comme psychothérapeute bénévole avant de décrocher un poste de psychologue clinicienne contractuelle à plein temps à l'hôpital Bicêtre (94). Heureuse de sa nouvelle vie professionnelle, elle se surprend parfois à penser à d'autres possibles. Comme si "prendre un nouveau chemin professionnel était une façon de rester jeune", s'amuse-t-elle. On la croirait volontiers, si ne s'échappait un quasi cri du cœur : "Fini les études !"

Bien décidée à ne plus retourner sur les bancs de l'Université, elle n'en souligne pas moins conserver un inaltérable "plaisir d'apprendre". Ce que lui permet la formation continue avec, encore et toujours, un même moteur : "Douter, interroger, chercher à voir ce qu'il y a derrière..." ●

bio

1989

DESS Sciences des techniques de l'information et de la communication (Paris II-Assas)

1990

DEA d'Histoire du XX^e siècle (Sciences Po)

2012

master 2 de psychologie clinique et psychopathologie (Paris V-René Descartes)



SUR LE WEB

Euro APP', pour soutenir la mobilité européenne des apprentis

Euro APP' (*Euro Apprenticeship programme*), un projet expérimental pour la mobilité longue des apprentis, voir aussi *Info formation* n° 926, p. 23) vient d'ouvrir son site. Ce consortium réunit les centres de formation d'apprentis des douze pays participant au projet. Le site est destiné à faciliter les échanges d'expériences.

D'INFOS
www.euroapp.fr



SUR LE WEB

Les interviews de la formation professionnelle

Le Creps (Centre de ressources, d'expertise et de performance sportive) de Poitiers lance sa web-série "Les interviews de la formation professionnelle". Dans ce premier épisode, le témoignage de Julie Posenato, stagiaire en BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) "Activités du cyclisme".

D'INFOS
www.cr086.fr



Marie-Hélène Dini
Éditions Bussière, 132 p.

PUBLICATION

La formation au coaching Déontologie et savoir-être

Une réflexion sur ses valeurs de la profession de coach, ses qualités et la diversité des pratiques. Mais également sur la formation et le cheminement nécessaires. Marie-Hélène Dini présente les atouts de cette pratique, mais aussi les difficultés d'être coach, ce cheminement qui fait "d'un être en recherche aujourd'hui un être de référence demain". Destiné à des personnes désirant se former au coaching, choisir un coach, ou simplement désireuses de s'informer sur la question.

D'INFOS
www.editions-bussiere.com



SUR LE WEB

Apprentissage à 15 ans : la formation Dima

Le Dima (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) permet aux jeunes souhaitant entrer en apprentissage de débiter une activité de type professionnel tout en restant sous un statut scolaire. L'élève est suivi par deux tuteurs (l'un du CFA, l'autre de l'entreprise d'accueil). Cette formation s'achève lorsqu'il signe un contrat d'apprentissage. Mise en ligne en juillet, une vidéo de conseils d'Éric Roig, directeur-fondateur de *Droit-finances.net*.

D'INFOS
<http://droit-finances.commentcamarche.net>

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
- CGP** : 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
- Diraccte** : 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
- FIPHFP** : 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
- FPSPP** : 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
- Opcal** : 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 INFFO 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-inffo.fr/uhfp

