

P.2

L'événement

PRÉSENTATION DU GRAND
PLAN D'INVESTISSEMENT
2018-2022

P.26

L'interview

CÉCILE DEJOUX, PROFESSEURE
AU CONSERVATOIRE
NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS

P.28

Vu d'ailleurs

L'ALLIANCE AFRICAINE POUR
LE DÉVELOPPEMENT DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 929 • Du 1^{er} au 14 octobre 2017 www.centre-info.fr



P.9 *À la une*

© Re2studio

CES OBSERVATOIRES QUI DÉCRYPTENT VOTRE AVENIR



Rendez-vous de veille juridique et stratégique

Dessine-moi la réforme !

Le gouvernement va entamer des discussions approfondies avec les partenaires sociaux sur l'assurance chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage. Un projet de loi sera présenté au Conseil des ministres au printemps 2018.

Pour vous permettre de suivre chaque étape de cette réforme annoncée, Centre Inffo lance *Dessine-moi la réforme !*, une matinale de veille juridique et stratégique. De l'élaboration de la norme à sa mise en œuvre, ce rendez-vous régulier vous donne toutes les clefs de compréhension pour vous permettre d'anticiper les impacts des changements réglementaires à venir sur votre activité, votre positionnement et votre stratégie.

Une première série de trois rendez-vous basés sur les orientations générales du programme de « La République en marche » (LREM) et alimentés au fur et à mesure par l'actualité du moment est programmée au cours du dernier trimestre 2017. Découvrez le programme.

Rendez-vous **1**
25 octobre 2017, Paris
9 h - 12 h 30

Monétarisation des droits à la formation
Quels scénarii et quelles conséquences ?

Rendez-vous **2**
16 novembre 2017, Paris
9 h - 12 h 30

Désintermédiation en formation
Quelle place pour les Opca-Opacif ?

Rendez-vous **3**
14 décembre 2017, Paris
9 h - 12 h 30

Qualité de l'offre de formation
Faut-il réguler ou libérer le marché ?

- I**ntervenants
- Fouzi Fethi, juriste, consultant, direction Juridique de Centre Inffo.
 - Jean-Pierre Willems, consultant, Willems Consultant.
 - Jean-Philippe Cépède, directeur juridique de Centre Inffo.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr
Tél. : 01 55 93 92 01



Sommaire



p. 2 **L'événement**
Former et accompagner deux millions de personnes en cinq ans

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Prospective en formation : ces observatoires qui décryptent votre avenir

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Comité social et économique (CSE) et formation
Savoir-agir
Troubles psychiques et maintien dans l'emploi
Jurisprudence
Limites aux mesures que doit prendre l'employeur public pour garantir l'accès à la formation

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
Cécile Dejou, professeure au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

p. 26 **Stratégie**
Des rendez-vous formation chez l'éditeur EBP

p. 28 **Vu d'ailleurs**
La formation professionnelle, une priorité africaine

p. 30 **Itinéraire**
Camille Besson, objectif petite enfance

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

En deux MOTS

Rendez-vous

La réussite en matière de formation professionnelle ? Simple comme un rendez-vous ! Soucieuse de se montrer transparente avec ses collaborateurs sur les problématiques de formation, la directrice des ressources humaines d'EBP, un éditeur français de logiciels de gestion, a lancé fin 2016 des réunions d'information d'une heure (lire pages 26 et 27). Baptisées "Les rendez-vous formation", tous les salariés de l'entreprise sont conviés à ces rencontres. Résultat : une dizaine d'entre eux ont formulé des demandes de formation dans le cadre du CPF, d'un Cif ou d'une période de professionnalisation. Et ce n'est sans doute qu'un début. "Nous encourageons le questionnement des salariés par rapport à leur projet professionnel", souligne la DRH d'une entreprise pour qui information des salariés rime avec performance.

Enfance

Ce n'est pas un conte de fées, mais cela pourrait y ressembler. Camille Besson est la première personne trisomique à se lancer dans un certificat d'aptitude professionnelle Petite enfance (lire page 30). Piloté par Agefos-PME Auvergne-Rhône-Alpes, ce projet d'insertion a reçu le prix Ocirp 2017. Responsable d'antenne Agefos-PME et chef d'orchestre de l'opération, Benoît Quinon insiste : "Il y a d'abord Camille, qui a su fédérer les gens autour d'elle", ensuite, GarderieLand, l'entreprise chez qui l'apprenante fait ses gammes, et enfin Agefos-PME, organisatrice du parcours. Une équipe soudée pour un projet que chacun souhaite voir aboutir !

La rédaction

à suivre...



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



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

GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT 2018-2022

FORMER ET ACCOMPAGNER DEUX MILLIONS DE PERSONNES EN CINQ ANS

Le développement des compétences et l'accompagnement vers l'emploi constituent l'un des axes phares du Grand plan d'investissement 2018-2022 présenté par le Premier ministre, Édouard Philippe, le 25 septembre dernier.

Estelle Durand

L'IMAGE

Le Premier ministre Édouard Philippe reçoit le rapport de Jean Pisani-Ferry et présente le Grand plan d'investissement, le 25 septembre à l'Hôtel de Matignon.



Près de quinze milliards d'euros : c'est le montant des investissements que va allouer le gouvernement sur cinq ans afin d'« édifier une société de compétences ». Cette ambition constitue l'un des quatre axes du Grand plan d'investissement 2018-2022 de 57 milliards d'euros, présenté par le Premier ministre Édouard Philippe, le 25 septembre. D'ici à la fin du quinquennat, un million de chômeurs peu qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail seront formés et accompagnés vers l'emploi.

13,8 milliards d'euros consacrés à la formation

Sur ce total de 57 milliards, soit 7 de plus que le montant évoqué par le président Emmanuel Macron lors de la campagne électorale, près de 15 milliards d'euros seront alloués au développement des compétences : c'est le poste le plus important du plan d'investissement après la transition écologique (20 milliards d'euros). « La meilleure sécurité dans un monde qui se transforme en permanence, c'est de savoir exercer un métier et surtout de savoir apprendre un nouveau métier », a indiqué le Premier ministre, lors d'un échange

« Les formations longues et certifiantes seront privilégiées, parce qu'elles garantissent plus durablement l'accès à l'emploi »

Jean Pisani-Ferry

commissaire général de France Stratégie

avec des responsables de formation et stagiaires, avant la présentation du plan 2018-2022.

Dans le détail, le plan conçu à partir du rapport de l'économiste Jean Pisani-Ferry prévoit d'allouer 7,1 milliards d'euros à la formation des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail. « Les formations longues et certifiantes seront privilégiées, parce qu'elles garantissent plus durablement l'accès à l'emploi », précise le rapport. Objectif visé : assurer d'ici à la fin du quinquennat le retour à l'emploi de 150 000 personnes au chômage.

Par ailleurs, 6,7 milliards d'euros seront orientés vers la formation et l'accompagnement d'un million de jeunes décrocheurs qui ne sont ni scolarisés, ni en formation, ni dans l'emploi. Accès à des formations qualifiantes et certifiantes ou à des préparations à l'apprentissage et à l'alternance, dispositif d'orientation et d'accompagnement à travers l'extension de la garantie jeune... font partie des nombreuses actions destinées améliorer le taux d'emploi des jeunes de deux points.

Accompagner les réformes

Au total, ces 13,8 milliards d'euros devront *a minima* permettre le retour à l'emploi de 300 000 personnes et une diminution d'un point le taux de chômage structurel, selon Jean Pisani-Ferry. S'ajoute à cette enveloppe des mesures visant à rénover le premier cycle universitaire et à favoriser l'innovation pédagogique au sein de l'Éducation nationale.

À Matignon le 25 septembre, présentation des orientations du Grand plan d'investissement.



Une partie des actions prévues dans le cadre du plan d'investissement des compétences débiteront en 2018, parallèlement aux discussions sur les réformes annoncées de la formation professionnelle et de l'apprentissage, qui feront l'objet d'un projet de loi annoncé pour le printemps.

« Notre objectif, c'est que ces transformations qui vont s'ouvrir et sur lesquelles nous allons discuter avec les partenaires puissent être accompagnées d'investissements qui bénéficieront à ceux qui sont le plus éloignés du marché du travail et qui sont traditionnellement ceux qui sont les plus éloignés de la formation, voire de l'accès à l'apprentissage », a rappelé le Premier ministre.

Répartition des financements

Reste à savoir comment seront répartis ces investissements dans les différents circuits de financement de la formation professionnelle, des décisions qui relèvent du ministère du Travail. Mais sur les 57 milliards d'euros de l'ensemble du plan d'investissement, 10 milliards d'euros seront dirigés vers les collectivités territoriales.

En termes de financement, plusieurs types de ressources seront mobilisés : des prêts, des fonds propres ou des fonds de garantie à hauteur de 11 milliards d'euros qui n'auront, selon le gouvernement, pas d'impact sur le déficit public ; des investissements déjà alloués (12 milliards d'euros) qui seront réorientés vers le plan, et de nouvelles mesures budgétaires à hauteur de 24 milliards d'euros. ●



200 000 contrats aidés LA FORMATION AU SERVICE DE LA POLITIQUE D'INSERTION

En annonçant le 21 septembre que 200 000 contrats aidés seraient financés en 2018, le Premier ministre a indiqué que le Plan d'investissement dans les compétences serait mobilisé pour la formation des bénéficiaires, "avec notamment des formations qualifiantes ou concernant les compétences de base". Édouard Philippe avait réuni les associations de lutte contre la pauvreté et l'exclusion pour une matinée de travail sur le thème de la lutte contre la pauvreté et de la politique d'insertion, en présence d'Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, et de Muriel Pénicaud, ministre du Travail. Les 200 000 contrats aidés financés seront exclusivement

destinés au secteur non marchand. Le taux moyen de prise en charge de l'État est fixé à 50 %. Ils concerneront, en priorité, les jeunes en insertion et les chômeurs de longue durée, dans deux secteurs : l'urgence sanitaire et sociale et l'accompagnement des enfants handicapés en milieu scolaire, dans deux zones géographiques : les communes rurales et l'outre-mer. La ministre du Travail a confié une mission sur les contrats aidés à Jean-Marc Borello, président et fondateur du groupe SOS, dont les propositions sont attendues pour la fin de l'année.

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



Muriel Pénicaud, ministre du Travail.



L'image Le Centre de formation pour les adultes (CFPA) de Tahiti fête ses 40 ans.

Le 8 septembre dernier, Tea Frogier, ministre du Travail et de la Formation professionnelle de la Collectivité de Polynésie française, accompagnée du directeur général du Centre de formation pour les adultes de Tahiti, Jean-Michel Blanchemanche, célèbre le 40^e anniversaire du CFPA, à Pirae.

Il l'a dit

Au-delà de la formation obligatoire métier, il importe de mettre l'apprenant au centre de l'apprentissage et lui faire plaisir"

Axel Godet
responsable de l'innovation RH chez Médiamétrie, lors de la conférence "Formation des collaborateurs dans l'entreprise : quels périmètres et limites, pour quelles finalités ?", organisée par Artips le 19 septembre dernier.



Décret Qualité LE DISPOSITIF PLEINEMENT EN VIGUEUR

Le 30 septembre a vu la fin du délai accordé aux 85 000 organismes de formation (dont 37 000 consultants formateurs indépendants) pour se conformer au décret du 30 juin 2015 sur la formation professionnelle. Ils doivent être inscrits sur les catalogues de référence publics des financeurs pour que leurs clients continuent de bénéficier de financements publics ou parapublics pour leurs formations. Ils ont dû s'inscrire sur la base de données DataDock mise en place par les OPCA et répondre à 21 indicateurs. S'ils disposent d'un label ou d'une certification inscrite sur la liste du Cnefop, ils bénéficient d'une inscription sur simple demande sur des catalogues de certains financeurs, tels que Pôle emploi.

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

38 %

des actifs français considèrent que le développement de leur employabilité est de leur propre ressort

(étude Monster - Ifop, septembre 2017).

23 %

des salariés en France se sentent estimés au travail, et 31 % que leur entreprise gère bien les compétences.

Rapport national sur l'emploi en France d'ADP (Automatic data processing), septembre 2017.



ÉLISABETH TOMÉ-GERTHEINRICHS
directrice générale adjointe en charge des politiques sociales du Medef

Élisabeth Tomé-Gertheinrichs est nommée directrice générale adjointe en charge des politiques sociales du Medef. Son parcours est marqué par une longue expérience de DRH à l'hôpital Sainte-Anne.

Appelée à travailler en cabinet ministériel, elle occupe entre 2004 et 2012 différents postes : responsable du pôle budgétaire auprès de Xavier Bertrand (secrétaire d'État chargé de l'Assurance maladie en 2004, ministre du Travail en 2007), en 2011 directrice de cabinet auprès de Claude Greff (secrétaire d'État en charge de la Famille) et, simultanément, directrice adjointe au cabinet de Roselyne Bachelot (ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale). Depuis 2012, Elisabeth Tomé assurait la direction générale de la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP), qui représente les 1 030 cliniques de France.

Synofdes MICHEL CLÉZIO VEUT DONNER UNE NOUVELLE AMPLÉUR AU SYNDICAT

Nouveau président et nouvelles ambitions pour le Synofdes, le Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale.

Le 13 septembre, Michel Clézio, qui était auparavant vice-président, a été élu à la tête de l'organisation professionnelle pour trois ans. Il succède à Gérard Brédy. Son objectif est "d'élargir la base des adhérents". Pour ce faire, les statuts viennent d'être modifiés : "L'adhésion, qui était réservée aux organismes issus de l'économie sociale, est désormais ouverte à tous les organismes de formation", annonce le nouveau président. Michel Clézio est aussi président de la Fédération nationale des Unions régionales des organismes de formation (Urof), mais va se consacrer pleinement à son nouveau mandat. "Je quitterai la présidence de la fédération lors de la prochaine assemblée générale, en novembre", précise-t-il. Pour autant, le Synofdes, qui compte 90 adhérents, et la Fédération nationale des Urof qui en compte 300, pourraient se rapprocher. Leurs liens sont déjà étroits,

puisque la fédération est membre fondateur du syndicat et qu'aujourd'hui, les deux structures ont une soixantaine d'adhérents en commun. Rien n'est encore décidé, mais "l'objectif est d'aller à minima vers une plus forte mutualisation de moyens", annonce Michel Clézio. Par ailleurs, le Synofdes entend prendre une place plus importante dans le dialogue social de la branche. Il a déposé à la Direction générale du travail un dossier pour être reconnu en tant qu'organisation patronale représentative des organismes de la formation professionnelle.

D'INFOS
<https://synofdes.org>



Michel Clézio, nouveau président pour le Synofdes.



Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie DOUZE ANS D'ENGAGEMENT EN FAVEUR DES APPRENTISSAGES

Le Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA) fête ses 12 ans en publiant chez L'Harmattan

Les Apprentissages tout au long de la vie, coordonné par sa vice-présidente, Évelyne Deret. À l'origine était un groupe de dix professionnels de la formation, majoritairement issus du monde de l'entreprise. Le CMA a tracé son chemin, soutenu par des partenaires parmi lesquels Centre Inffo, Agefos-PME, ou encore le Centre national de la fonction publique territoriale.

"Depuis 2005, nous avons organisé de nombreux séminaires, des forums, produit des textes, des lettres d'information, participé à des rencontres internationales, souligne Évelyne Deret. Le CMA a très vite intégré des spécialistes de la formation chinois, américains, québécois... Une belle aventure collective."

+ D'INFOS <http://cma-lifelonglearning.org>



Yves Attou, président du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie.

Parlement européen RÉSOLUTION EN FAVEUR DE L'AVENIR DU PROGRAMME ERASMUS+

Le 14 septembre dernier, le Parlement européen a adopté une résolution concernant l'avenir du programme Erasmus+. Il se déclare favorable à "une augmentation du budget permettant de libérer tout le potentiel du programme". Il encourage l'utilisation des fonds régionaux et sociaux afin d'accroître la contribution financière des États membres à des bourses de mobilité. Par ailleurs, le Parlement souligne que les négociations liées au Brexit devraient aboutir à un accord "mutuellement satisfaisant" sur la poursuite de programmes de mobilité avec le Royaume-Uni.

+ D'INFOS www.europarl.europa.eu

FIPHFP UN PLAN DE MAÎTRISE DES DÉPENSES

Dominique Perriot, le président du comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), a présenté le 21 septembre le bilan annuel de cet établissement qui finance la formation des agents en situation de handicap.

En 2016, et pour la quatrième année consécutive, les dépenses du FIPHFP (157 millions d'euros) ont été supérieures à ses recettes, à savoir 132 millions d'euros de contributions versées par les employeurs publics qui n'atteignent pas le taux de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif, comme la loi le prévoit. Ce déséquilibre a conduit le FIPHFP à puiser dans ses réserves.

Au centre, Dominique Perriot, président du comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.



À partir de 2018, il va réduire ses dépenses. Au cours des trois prochaines années, le fonds va fonctionner sur la base d'un budget réduit à 120 millions d'euros, soit près de 40 millions d'euros en moins par rapport à ses dépenses en 2016, a expliqué Marc Desjardins, le directeur général du FIPHFP.

La situation doit faire l'objet d'un rapport de la part de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'Inspection générale des finances (IGF). Les conclusions sont attendues pour la fin de l'année.

+ D'INFOS www.fiphfp.fr

Conseil d'orientation pour l'emploi UNE STRATÉGIE FORMATION POUR RÉUSSIR LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE



Hervé Monange, secrétaire général du Conseil d'orientation pour l'emploi.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) a identifié les compétences-clés à développer pour adapter les emplois

à l'économie numérique. Selon son dernier rapport, rendu public le 20 septembre, ces enjeux exigent une approche globale de la formation. Parmi les points soulevés : la nécessité de certifier toutes les compétences, y compris transversales. Les partenaires sociaux doivent jouer un rôle-clé à travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou les certifications interbranches (CQPI). Afin d'assurer une cohérence des actions, le rapport propose également le lancement d'un "Grenelle" des compétences réunissant les ministères, les partenaires sociaux, les Régions, les organismes de formation, les associations et les acteurs de l'insertion.

+ D'INFOS www.coe.gouv.fr

Medef LANCEMENT DE LA "FRENCH DIGITAL SKILLS AND JOBS COALITION"

La coalition française des compétences et métiers du digital a été officiellement lancée le 26 septembre, dans les locaux du Cnam à Paris. La Commission européenne incite les États membres à créer des "coalitions nationales" regroupant tous les acteurs du développement des compétences numériques.

À ce jour, 17 coalitions nationales ont été créées. En France, elle est coordonnée et animée par le Medef et réunit des acteurs tels que le ministère du Travail et celui de l'Éducation nationale, la Caisse des dépôts et consignations, l'Agence du numérique, la Conférence des présidents d'université, la CFDT, l'Apec, Adecco, etc.

+ D'INFOS www.medef.com



COLLOQUE PRATIQUES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

14 novembre à Paris

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 ? Quels sont les facteurs d'adhésion des jeunes ? Comment articuler savoir-être et savoir-faire ? Quelles interactions de l'accompagnement avec le monde de l'entreprise ?

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

SEMAINE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES du 20 au 24 novembre

Organisée par la Commission européenne. Centre Inffo a réalisé le site semaine-competences.eu pour fournir aux contributeurs français toutes les informations utiles et les aider à procéder à l'enregistrement de leur projet sur le site anglophone de la Commission européenne. <http://ec.europa.eu/vocational-skills-week>. www.semaine-competences.eu

LES RELAIS 2017 DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA FORMATION

23 novembre à Paris

Organisés par Trouver-une-formation-ce.com et Miroir Social, avec le soutien du ministère du Travail, de l'Anact et de Centre Inffo. Quatre tables rondes, un espace d'exposition et des moments originaux d'animation. www.miroirsocial.com/participation_evenement/Colloque/62

15^{es} RENCONTRES DU FFFOD 12-13 décembre

à Châlons-en-Champagne

Organisées par le Forum des acteurs de la formation digitale en partenariat avec la Région Grand-Est. Thématique : "Homme-machine : quel accompagnement en FOAD ?" www.fffod.org/media/15rencontres_fffod.pdf

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans **INFFO FORMATION**

Contact : 01 40 09 68 47
E-mail : ingrid.dubocq@ffe.fr



LES CHIFFRES-CLÉS DES ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE

Objectif : "Se développer pour accompagner plus de jeunes en difficulté." Avec ses 118 sites-écoles, le réseau des Écoles de la deuxième chance vient de rendre publics ses indicateurs 2016. Il rappelle les principes des É2C : apprentissage de l'autonomie, découverte de différents métiers, définition des projets professionnels et individualisation des parcours.

Source : <https://reseau-e2c.fr>

LE PUBLIC ACCUEILLI

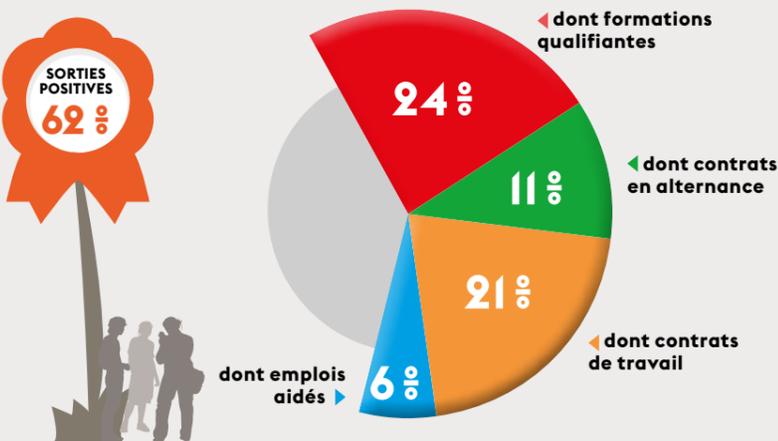
DES JEUNES DE 16 À 25 ANS SANS FORMATION, SANS EMPLOI, SORTIS DU SYSTÈME SCOLAIRE DEPUIS AU MOINS UN AN



51 ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE

ET 118 SITES-ÉCOLES DANS 56 DÉPARTEMENTS, 4 ULTRAPÉRIPHÉRIQUES.

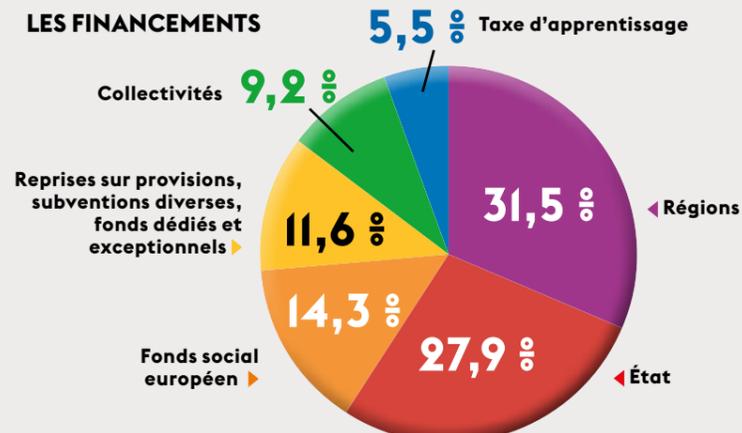
LE TAUX D'INSERTION



6,5 MOIS

C'EST LA DURÉE MOYENNE DES FORMATIONS.

LES FINANCEMENTS



78,4

MILLIONS D'EUROS, C'EST LE BUDGET TOTAL DE L'ACTIVITÉ.



LE COÛT MOYEN PAR JEUNE ACCUEILLI EST STABLE DEPUIS 2009 : **5 119 EUROS** (RÉFÉRENCE 5 300 EUROS EN 2009).



Prospective en formation

CES OBSERVATOIRES QUI DÉCRYPTENT VOTRE AVENIR

Accompagner les mutations économiques, outiller les acteurs de l'emploi et de la formation, coordonner l'ensemble des acteurs qui réalisent des démarches d'observation et de prospective emplois et compétences, telles sont les missions du Réseau emplois compétences, animé par le laboratoire d'idées public France Stratégie. En matière de prospective appliquée, multiplier les échanges et mutualiser les pratiques s'impose. Notamment entre les Observatoires régionaux emploi-formation (Oref) et les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) de branche.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Le Réseau emplois compétences animé par France Stratégie

Des espaces d'échange de pratiques et de méthodologies

L'articulation indispensable entre prospectives régionale et sectorielle

LE RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES, L'UNION DES FORCES

Fruit de la volonté de l'État et des partenaires sociaux, le Réseau emplois compétences (REC) réunit les acteurs-clés de la prospective emploi-formation, notamment aux plans régional et sectoriel. Il travaille actuellement sur sa nouvelle feuille de route.

Christelle Destombes

“ À l'issue de la grande conférence sociale de juin 2013, nous avons exprimé la nécessité de comprendre les besoins en emplois et en compétences. À ce titre, le lancement du Réseau emplois compétences (REC) est la concrétisation d'une vision partagée avec pour objectif de gagner la bataille pour l'emploi”, déclarait François Rebsamen, ancien ministre du Travail, lors de la première Journée nationale du REC, organisée par France Stratégie en avril 2015.

Initiative partagée de l'État et des partenaires sociaux, le REC est animé par France Stratégie, le laboratoire d'idées public, avec pour mission : “Accompagner les mutations économiques, outiller les acteurs de l'emploi et de la formation, et coordonner l'ensemble des acteurs qui réalisent des démarches d'observation et de prospective emploi et compétences pour rendre visible la diffusion des bonnes pratiques.”

“Il fallait créer un espace de dialogue pour que les acteurs de niveau national, régional et sectoriel puissent partager sur les enjeux méthodologiques et produire des diagnostics partagés sur le lien emploi-formation, afin de nourrir la réflexion des décideurs”, explique Sandrine Aboubadra-Pauly, responsable du projet prospective, métiers et qualifications à France Stratégie. Cet art de concevoir “l'ensemble des futurs possibles” est un exercice pratiqué dans de nombreuses instances, sans méthodologie commune, chacun travaillant pour son commanditaire. “Il est parfois difficile d'identifier la « bonne » étude pour établir une carte de formation ou réorienter une politique”, glisse Sandrine Aboubadra-Pauly.



Lors de la deuxième Journée du Réseau emplois compétences, le 22 juin 2017, de gauche à droite : Alain Duellès (directeur éducation-formation au Medef), Carine Chevrier (déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et Christian Lajoux (président du Copanef).

Un groupe informel

Sans forme juridique propre, le Réseau est un lieu d'échanges qui fonctionne sur l'engagement des acteurs. Un comité de pilotage a été mis en place, pour proposer des thèmes de travail, organiser le travail et inviter les volontaires à les rejoindre. Le REC ayant la capacité de s'autosaisir de thématiques, trois groupes de travail ont été constitués, l'un sur les compétences transversales transférables, le deuxième sur les méthodologies et l'usage des exercices de prospective des métiers et qualifications, le troisième sur les modes d'alimentation des métiers. Ces différents groupes ont rendu leurs rapports avant l'été¹. Deux autres groupes ont été créés pour répondre à la commande publique : l'une du ministère du Travail, sur la question de l'emploi saisonnier en France²; l'autre du Conseil national de l'industrie, sur les emplois et les compétences de la filière numérique³. “Nous avons créé des espaces de construction d'une culture commune dans ces groupes de travail, relate Sandrine Aboubadra-Pauly. Cela permet de faire émerger des pistes de réflexion à poursuivre au sein du Réseau ou des institutions membres.”



3 QUESTIONS À

Jean-Christophe Sciberras, président du Réseau emplois compétences, directeur des relations sociales et de l'innovation sociale et DRH France du groupe Solvay

“Un lieu de production collective”

Quel bilan dressez-vous des deux ans du REC ?

Je le préside depuis un an, période pendant laquelle les travaux qui avaient été lancés précédemment ont abouti. Cinq rapports ont été publiés : pour une organisation assez légère, nous avons été productifs ! Il me semble qu'il n'y a pas en France de lieu équivalent pour produire de la réflexion et du diagnostic sur les questions emploi-formation. Nous réunissons les bons acteurs : les branches, les pouvoirs publics, les organismes spécialisés, les branches professionnelles, le monde de

l'économie. C'est bien l'illustration du rôle de France Stratégie, de réunir des acteurs et de leur offrir un lieu de production collective.

Comment le Réseau emplois compétences va-t-il évoluer ?

Nous avons élaboré un questionnaire auprès des membres et il en ressort le souhait partagé que le REC reste d'abord un espace d'échanges de pratiques et de méthodologies. Il y a des enjeux pour renforcer la participation des partenaires sociaux (les syndicats notamment), pour enrichir le comité de pilotage, en y invitant notamment l'Afpa, pour la dimension

formation. Nous devons aussi développer la communication en couvrant mieux le champ de nos clients finaux potentiels. Et nous avons clarifié les choses sur le fait que notre rôle, outre donner de l'éclairage à moyen terme, est aussi d'anticiper les évolutions de demain.

Quelle est la force du REC ?

Ce sont les personnes qui appartiennent au réseau et les acteurs qui y sont représentés. Nous ne sommes pas un organisme consultatif, nous construisons du contexte pour éclairer les acteurs sur les décisions qu'ils ont à prendre.

Propos recueillis par Christelle Destombes

Objectif : plus d'opérationnalité

Damien Brochier, chef du département Travail, emploi, professionnalisation au Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), a participé au groupe de travail sur la filière numérique. Il estime que le REC procure une plus grande liberté, en réunissant experts et professionnels, et permet d'expérimenter de nouvelles



Lors de la deuxième Journée du Réseau emplois compétences, Michel Boissonnat, directeur des études et de la recherche du Fafih, Michel Yahiel, commissaire général de France Stratégie, et Sandrine Aboubadra-Pauly, responsable du projet prospective à France Stratégie.

REPÈRES

LES ACTEURS DU RÉSEAU EMPLOI COMPÉTENCES

Le réseau REC réunit :

- les producteurs de travaux d'observation et de prospective emplois et compétences des services de l'État (Dares, Céreq), des observatoires régionaux emploi-formation (Oref), des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) mis en place par les branches, des observatoires transversaux ;
- les décideurs publics et économiques en charge de définir les stratégies et les actions en matière de développement économique, d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle (Apec, Pôle emploi, DGEFP, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, Cnefop, ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, etc.). Centre Inffo en est partenaire.

ENGAGER UN EXERCICE DE PROSPECTIVE EN RÉGION

1

PILOTAGE ET CADRAGE

CONSEIL RÉGIONAL, OREF, RECTORATS, DIRECCTE, PARTENAIRES SOCIAUX, MAISONS DE L'EMPLOI, ETC.

DÉFINIR LES CONCEPTS ET MÉTHODES

Champ de la prospective et enjeux, exercice quantitatif ou qualitatif, horizon temporel, articulation avec les exercices nationaux, méthode de projection, articulations secteurs-métiers-formations, etc.

2

CHOISIR LE PÉRIMÈTRE DE LA DÉMARCHÉ

Approche systémique, carte des formations, GPEC territoriale, modélisations avec variables explicatives, etc.

3



Dans les bureaux de France Stratégie.

Brochier. *On imagine comment la filière va se développer d'ici cinq à dix ans, pour voir ce que cela induit en termes d'évolution des métiers et d'adaptation des formations initiale ou continue.* Certes, le numérique est un secteur particulier : *“Les IUT peuvent monter des formations rapidement, les entreprises s'engagent directement dans la gestion de la relation emploi-formation, il y a un intérêt mutuel à travailler les uns avec les autres.”* Mais ce type de démarche pourrait se généraliser.

●●● méthodes de prospective : *“Le Conseil national de l'industrie nous a demandé d'élaborer une vision prospective et partagée des emplois et des compétences (VPPEC). En règle générale, les démarches sont commanditées par l'État et/ou des partenaires sociaux à des prestataires alors que dans ce cadre, ils ont construit ensemble une vision partagée.”*

La démarche, de courte durée (huit mois), se veut plus opérationnelle : *“C'est de la prospective appliquée, en pyramide inversée, explique Damien*

“Il existe aujourd'hui une injonction à produire des réflexions communes, partager des connaissances entre les observatoires, souligne Damien Brochier. Si le réseau n'existait pas, il faudrait l'inventer...” S'ouvrir à plus d'observatoires de branche, associer les syndicats au comité de pilotage, continuer les échanges, mutualiser les pratiques, autant de pistes de travail pour les prochaines années pour le REC, qui appelle les bonnes volontés à le rejoindre dans cette dynamique. ●

COMPLÉMENTARITÉ INDISPENSABLE ENTRE PROSPECTIVES RÉGIONALES ET SECTORIELLES

Avec la décentralisation et les compétences des Régions en matière de formation, les acteurs réalisant des projections d'emploi pour des filières ou des territoires ont vocation à mutualiser leurs travaux pour une meilleure opérationnalité.

Christelle Destombes

Lepuis la fin des années 1990, l'État stratège est un acteur majeur des exercices de prospective : il a impulsé via les contrats d'études prospectives de branches (CEP) des actions de soutien et de développement de l'emploi, avec une approche globale, sectorielle ou territoriale. Damien Brochier, chef du départe-



L'intervention de Pascal Picq, n° 297, 2 mars 2012 : “Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir”.



1. Bref du Céreq, n° 297, 2 mars 2012 : “Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir”.

2. www.forco.org/ Branche/ Observatoire Prospectif DuCommerce

ment Travail, emploi, professionnalisation au Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), a participé à une vingtaine de CEP, pendant vingt ans.

Il explique : *“Il s'agissait de faire un diagnostic le plus complet possible des ressources humaines, de la formation, des métiers et des compétences dans un secteur et de construire des scénarios d'évolution à moyen terme, prolongeant les tendances du passé vers l'avenir.”* Ces scénarios tendanciels tiennent compte des facteurs économiques, technologiques, réglementaires et sociétaux et s'assortissent de projections – haute, favorable et basse, plus défavorable. Ces scénarios, à cinq ou dix ans, sont complétés de recommandations stratégiques pour organiser les reconversions des salariés, développer des filières de formation adaptées aux nouveaux emplois, etc.

Consultation de travaux de l'observatoire des métiers des services de l'automobile.



De nouveaux acteurs

La loi de 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a rendu obligatoire la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) au sein de chaque branche. En 2011, le Céreq en dénombrait 126¹, dont 118 seulement préexistaient à l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Or, les OPQM sont d'autant plus susceptibles de réaliser des travaux de prospective qu'ils *“ont accumulé de l'expertise, des moyens humains et financiers, des bases de données (statistiques et métiers)”*, note le Céreq. Les OPMQ, parfois monobranches ou multiprofessionnels, réalisent des travaux homogènes : études variées (sur la GPEC, la formation, les besoins en recrutement, la gestion des âges, les certifications, l'égalité professionnelle, etc.), des cartographies de métiers, des études statistiques sur les recrutements.

Émilie Rousseau, directrice Branches et observatoire du Forco², Opca qui regroupe treize branches du commerce, détaille ses productions : *“Tous les ans, nous produisons des Portraits de région, des Panoramas de branches – données économiques, sociologiques et d'emploi, bilan formation – à destination des secrétariats de branche et une synthèse Repères et tendances, diffusée à tous.”*

Au 22^e Mondial des métiers d'Auvergne-Rhône-Alpes, en février 2017, intervention du correspondant régional pour la Fédération du commerce et de la distribution.



“ Sans état des lieux commun et partagé, il n’y aurait pas de démarche prospective ni d’actions efficaces ”

Trentième anniversaire de l’Observatoire régional de la santé de Corse, le 15 février 2017.



Des travaux plus prospectifs sont aussi réalisés, pouvant concerner une ou plusieurs branches, sur des thématiques transversales : alternance, handicap, impact du digital, etc. Exemple ? “L’étude sur l’évolution prospective du commerce organisé a abouti à la création d’un site internet³, qui permet d’orienter la prise de décision de nos entreprises”, explique Antoine Solanet, responsable des affaires sociales de la Fédération des enseignes de l’habillement (FEH).



3. www.lecommercebouge.com

4. “Les missions des Carif-Oref au service de l’anticipation et de l’accompagnement des mutations économiques en régions”, CNFPTLV - Carif-Oref, 2013.

5. http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30012012/TRE_2012000L_0110_0001.pdf

6. “Dossier sectoriel prospectif industries alimentaires en région Centre-Val de Loire”, sept. 2015, www.oriom-centre.org/media/9280/Dossier-sectoriel-prospectif-Industries-alimentaires-en-r8C38A9gion-Centre-Val-de-Loire.pdf

7. www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rec-projections-final-4juillet2017-ok.pdf

La Commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) Commerce succursaliste de l’habillement a aussi dédié des financements pour des formations prioritaires (digitalisation des magasins, etc.).

L’apport des Régions

Avec les contrats de projets État-Région 2007-2013, les Observatoires régionaux emploi-formation (Oref) se sont vu assigner une mission d’“anticipation et accompagnement des mutations économiques”⁴. La circulaire de la DGEFP du 25 juillet 2011⁵ précise leurs missions : “Un rôle d’appui technique au Crefop, d’analyse de la relation emploi-formation et d’assembleur de données régionales sur le champ emploi, orientation, formation”, résume Ludovic Bertrand, directeur de l’observatoire au Gip Alpha Centre Val de Loire.

Il s’agit de produire des diagnostics, construits et partagés avec les acteurs, ce qui s’effectue variablement selon les régions. “En région Centre, les habitudes partenariales sont très développées. Les thématiques de travail sont décidées de façon consensuelle, entre l’État, le Medef, la Région, les représentants des salariés.”

Mutualiser les travaux avec les observatoires de branches est un réflexe plus récent. Ainsi, le Forco a récemment pris des contacts avec quatre Oref pour s’inscrire dans cette nouvelle dynamique. Avec la régionalisation du contrat de filière alimentaire, un dossier sectoriel prospectif a été réalisé par le Gip Alpha et Opcalim⁶. “Les scénarios au niveau national ne peuvent pas se décliner au niveau régional, témoigne Caroline Cohen, directrice des études emploi-formation chez Opcalim. Il faut tenir compte du tissu économique régional.” Pour outiller les acteurs, Caroline Cohen et Ludovic Bertrand ont produit un rapport pour le REC, “Prospective régionale et sectorielle de l’emploi”⁷, qui insiste sur les prérequis : un état des lieux complet, des statistiques fiables, un langage et un périmètre communs.

“Bénéficier de données stables et fiables est un véritable enjeu, pour créer un état des lieux commun et partagé. Sans cela, nous ne pouvons pas mettre en place de démarche prospective ni d’actions efficaces”, souligne Caroline Cohen. “Les politiques emploi-formation sont de plus en plus régionalisées, glisse son collègue. Il n’y a pas de doublons entre travaux nationaux et régionaux, mais une complémentarité.”

Troubles psychiques et maintien dans l’emploi P. 15

Limites aux mesures que doit prendre l’employeur public pour garantir l’accès à la formation P. 16

EXPERTISE

Ordonnances

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) ET FORMATION

Valérie Michelet

MISSIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Aux termes des ordonnances, dès l’atteinte du seuil de 11 salariés, une nouvelle instance, le comité social et économique (CSE), est créée, fusionnant les trois instances représentatives du personnel (comité d’entreprise, délégués du personnel, comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail). À condition qu’un accord collectif le prévoit, il pourra aussi intégrer la compétence de négociation du délégué syndical, en prenant alors la désignation de conseil d’entreprise. Le CSE reçoit un rôle consultatif en matière de formation, dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et l’emploi. Dans les entreprises d’au moins 300 salariés, cette consultation portera aussi sur le bilan social de l’entreprise.

2 COMMISSIONS FORMATION

Un accord d’entreprise pourra prévoir la création de commissions (en plus des commissions obligatoires) pour l’examen de problèmes particuliers. En l’absence de cet accord, dans les entreprises d’au moins 300 salariés, le comité social et économique constituera obligatoirement une commission



de la formation, notamment chargée d’étudier les moyens de favoriser l’expression des salariés en matière de formation. Le cas échéant, l’employeur pourra adjoindre à cette commission (avec voix consultative) des experts et des techniciens appartenant à l’entreprise et choisis en dehors du comité.

3 FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le temps consacré aux formations sera pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il ne sera pas déduit des heures de délégation. Elles seront renouvelées lorsque les représentants auront exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d’un stage de

formation économique d’une durée maximale de cinq jours. Cette formation sera de droit, sauf dans le cas où l’employeur estime, après avis conforme du comité d’entreprise ou, s’il n’en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l’entreprise. Cette formation sera imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Par ailleurs, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, ceux de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficieront de la formation nécessaire à l’exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.



www.droit-de-la-formation.fr

SAVOIR-AGIR

Comprendre et accompagner
TROUBLES PSYCHIQUES ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Philippe Grandin

► **Le handicap psychique fait l'objet de nombreux préjugés dans l'entreprise**

"Les idées reçues et les représentations autour du handicap psychique génèrent trop souvent une stigmatisation et une auto-stigmatisation qui créent un climat d'incompréhension parfois peu propice au maintien dans l'emploi", souligne la direction de l'action sociale Agirc-Arrco (fédérations qui organisent le fonctionnement des institutions de retraites complémentaires), dans son guide pratique pour les managers "Troubles psychiques et emploi". Maintenir dans l'emploi consiste à prévenir le salarié du risque de licenciement pour inaptitude et à étudier les possibilités de son maintien dans l'entreprise à son poste de travail ou à un autre.

► **Faire reconnaître sa qualité de travailleur handicapé**

Lorsque la personne n'est pas reconnue en situation de handicap, la situation peut s'avérer complexe pour l'entreprise qui ne pourra pas mobiliser l'ensemble des aides et relais dont elle aurait besoin. En revanche, si la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée au salarié qui la sollicite et communiquée à l'entreprise, la procédure de maintien dans l'emploi entre dans un cadre réglementaire, des aménagements sont possibles et les acteurs

extérieurs peuvent être mobilisés. Dans le cas d'un maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap psychique, l'entreprise s'intéressera plus particulièrement à l'aménagement de l'organisation du travail. Ainsi, l'adaptation des rythmes de travail (horaires de travail décalés, possibilité de télétravail, travail à temps partiel, etc.) est à étudier avec la personne. L'objectif est de trouver une solution acceptable pour le salarié et pour l'entreprise.

► **Se faire aider par l'Agefiph**

À la demande de l'employeur, l'Agefiph peut financer des mesures de maintien dans l'emploi pour des salariés reconnus handicapés.

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP PSYCHIQUE ?

Là où le handicap mental est caractérisé par une certaine stabilité dans ses manifestations, le handicap psychique (dépression, trouble bipolaire, schizophrénie, trouble anxieux, trouble de la personnalité, addictions...) est marqué par la variabilité. Il n'a pas pour conséquence une limitation des facultés intellectuelles, même s'il peut constituer un frein à leur mise en œuvre en provoquant des troubles cognitifs (pertes de mémoire, ralentissement de la pensée et difficultés à résoudre des problèmes).



JURISPRUDENCE

Travailleur handicapé
LIMITES AUX MESURES QUE DOIT PRENDRE L'EMPLOYEUR PUBLIC POUR GARANTIR L'ACCÈS À LA FORMATION

Valérie Michelet

QUELLES SONT LES LIMITES AUX MESURES QUE DOIT METTRE EN ŒUVRE UN EMPLOYEUR PUBLIC POUR PERMETTRE À UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ DE SUIVRE UNE FORMATION ?

La réglementation impose à l'autorité administrative de prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule. Cependant, cette obligation est conditionnée au fait que ces mesures ne constituent pas une "charge disproportionnée" pour le service. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.

La question posée aux juges

Une question en ce sens a été posée aux juges de la Cour administrative d'appel (CAA) de Nantes, qui y ont répondu dans une décision datée du 25 juillet 2017 (n° 16NTO0315, inédit au recueil Lebon ; <https://lc.cx/GoGn>). En l'espèce, un agent reconnu QTH (qualité de travailleur handicapé) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avec un taux d'invalidité supérieur ou égal à 80 %,



dont l'état de santé ne permet pas qu'il prenne les transports en commun, a bénéficié du remboursement partiel de ses frais de transport, ainsi que de la prise en charge de transports spécialisés durant son cycle de formation par la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées. Par ailleurs, il a bénéficié d'un logement dans un foyer lui permettant la poursuite de ses soins dans des conditions satisfaisantes. Il a aussi pu bénéficier de la mise en place de mesures appropriées quant à son transport sur le lieu de sa formation. Si ces frais n'ont été que partiellement remboursés à l'agent, le coût resté à sa charge, alors qu'il n'est pas établi qu'il ne pouvait pas prendre les dispositions nécessaires

à un suivi de l'ensemble de ses soins à proximité de son lieu de formation ou de son foyer, peut être regardé comme une "charge disproportionnée" pour le service, au regard de l'ensemble des autres mesures mises en œuvre pour qu'une formation adaptée à ses besoins lui soit dispensée. L'agent soutenait aussi ne pas avoir disposé de manière permanente de la documentation fournie au cours de la formation en format dématérialisé. Mais les juges relèvent qu'il ne ressort d'aucune des pièces versées au dossier que son état de santé aurait rendu nécessaire un tel aménagement ni qu'il l'aurait sollicité en vain.

D'INFOS

www.droit-de-la-formation.fr, Actualités juridiques

LES AIDES DU FIPHFP

Pour connaître les aides pouvant être apportées par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : Fiche 21-24 "Aides à la formation du FIPHFP" des *Fiches pratiques de la formation continue*, éditées par Centre Inffo.

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

Plaquette de Centre Inffo LES RÉSEAUX D'INFORMATION SUR L'ORIENTATION, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI

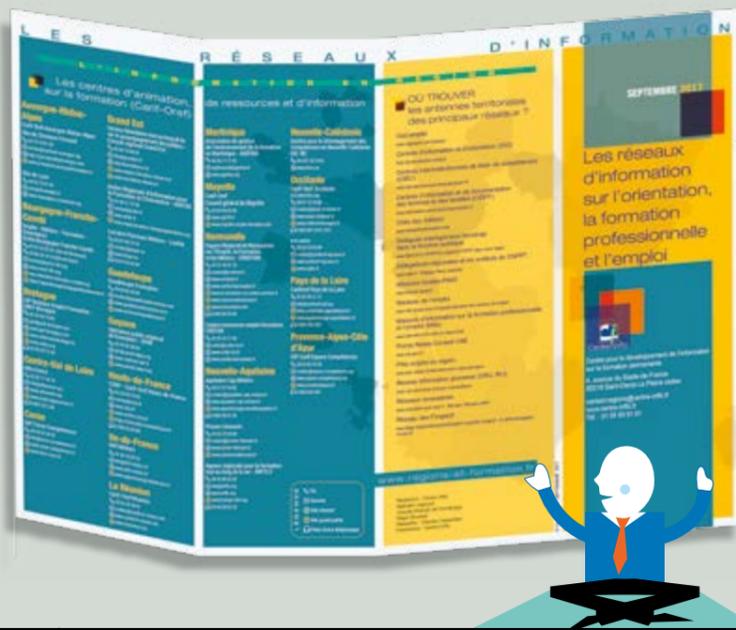
Comment identifier les réseaux spécialisés dans l'information sur l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi aux niveaux européen, national et régional ?

En consultant la plaquette de Centre Inffo "Les réseaux d'information sur l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi".

Elle signale de façon très synthétique qui est **décideur**, **producteur** d'informations, **relais d'information** et qui **accueille** les professionnels et/ou le grand public. ●

+ D'INFOS

La version actualisée (août 2017) est téléchargeable gratuitement sur www.regions-et-formation.fr



Cycle Compétences et certification des personnes Jeudi 19 octobre, de 9h à 11h PETIT-DÉJEUNER N° 3 : "CONSTRUIRE VOS BLOCS DE COMPÉTENCES"

La structuration en blocs de compétences d'une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) favorise l'accès progressif à la qualification et la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) pour chacun des blocs.

Ce petit-déjeuner organisé à l'attention des certificateurs, branches professionnelles, observatoires paritaires des métiers et des qualifications, responsables des ressources humaines et/ou de la formation, et organismes de formation, leur permettra d'acquiescer les principes méthodologiques de construction de blocs de compétences. ●

+ D'INFOS

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

Rendez-vous de veille juridique et stratégique CYCLE "DESSINE-MOI LA RÉFORME"

Le gouvernement va entamer des discussions approfondies avec les partenaires sociaux sur l'assurance chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage. Un projet de loi sera présenté en conseil des ministres au printemps 2018.

Pour vous permettre de suivre chaque étape de cette réforme annoncée, Centre Inffo lance "Dessine-moi la réforme !", un cycle de veille juridique et stratégique.

De l'élaboration de la norme à sa mise en œuvre, trois rendez-vous vous donneront toutes les clés de compréhension pour vous permettre d'anticiper les impacts des changements réglementaires à venir sur votre activité, votre positionnement et votre stratégie.

RENDEZ-VOUS 1 : "Monétarisation des droits à la formation. Quels scénarii et quelles conséquences ?" **25 octobre - Paris - 9h à 12h30**

RENDEZ-VOUS 2 : "Désintermédiation en formation. Quelle place pour les Opca-Opacif ?" **16 novembre - Paris - 9h à 12h30**

RENDEZ-VOUS 3 : "Qualité de l'offre de formation. Faut-il réguler ou libérer le marché ?" **14 décembre - Paris - 9h à 12h30** ●

+ D'INFOS

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



Faf.TT en Hauts-de-France

LES ACTEURS DE L'INTÉRIM ONT ACCOMPAGNÉ 79 RÉFUGIÉS VERS L'EMPLOI

Financé par le Faf.TT (Opca du travail temporaire), un parcours de formation sur mesure réalisé avec l'Afpa a permis à des migrants de coupler apprentissage du français et d'un métier, avec un stage en entreprise.

Lancé par la préfecture du Nord en partenariat avec le Faf.TT et l'Afpa en octobre 2016, le programme Pilot (programme d'insertion par le logement, l'orientation et le travail), destiné à rendre les migrants autonomes et employables, s'est achevé sur un bilan positif. Après huit mois, 79 d'entre eux sont arrivés au terme de leur formation certifiante, qui leur garantit, avec l'obtention du statut de réfugié et l'accès au logement, une intégration réussie en Hauts-de-France. L'engagement de huit agences d'emploi (dont Adecco, Manpower et Randstad)

Les bénéficiaires et les porteurs du programme Pilot, ici en juillet dernier devant la préfecture du Nord.



et de 31 entreprises clientes de la région a été déterminant dans la réussite du projet. À partir des besoins en emploi non pourvus recensés auprès des agences, les migrants se sont orientés vers le métier de leur choix : préparateur de commandes, opérateur de production, carreleur, maçon, agent de tri, soudeur ou encore infirmier. 53 se sont vu proposer un contrat de travail

après la formation (dont 15 en CDI intérimaire) et 26 poursuivent une formation. Cette expérimentation en Hauts-de-France va désormais être élargie à 1 000 réfugiés au niveau national, dans un nouveau projet porté par le Faf.TT et six autres Opca. ●

+ D'INFOS

www.faf.tt.fr

Les 30 étapes de l'Erasmus

ERASBUS PREND LA MOBILITÉ AU MOT



Le parcours de l'Erasmus.

L'Erasmus est parti le 20 septembre de Paris. Il va parcourir la France, jusqu'au 21 octobre. Trente étapes pour promouvoir la mobilité internationale et les programmes permettant aux jeunes Européens de partir à l'étranger. Cette initiative est conduite par IxESN France (International exchange Erasmus student network, réseau d'échange de bénéficiaires), en lien avec l'Agence Erasmus+ Éducation et Formation, dans le cadre des 30 ans du programme Erasmus. Le final est prévu à Amiens. ●

+ D'INFOS <https://ixesn.fr/erasmus-tour>
www.generation-erasmus.fr/erasmusdays



Afpa Grand Est UNE EMBAUCHE DE 22 APPRENTIS

L'Afpa Grand Est donne l'exemple : elle vient d'accueillir 22 apprentis. Âgés de 18 à 30 ans, ils viennent renforcer l'action des équipes Afpa au quotidien, sur la base de contrats de travail de un ou deux ans, incluant bien sûr des périodes de formation. Répartis sur l'ensemble de la grande région (Metz, Nancy, Épinal, Remiremont, Strasbourg, Mulhouse, Colmar, Reims et Saint-Dizier), ils sont affectés à des postes variés : vente, assistantat, communication et marketing, qualité, ou encore contrôle de gestion. ●

+ D'INFOS

www.afpa.fr

Unow

3 MILLIONS D'EUROS POUR DIGITALISER LA FORMATION

Unow, spécialiste de la production de Mooc, vient de réaliser une levée de fonds d'envergure (3 millions d'euros) auprès d'investisseurs.

"Concurrencer plus sérieusement les organismes de formation traditionnels en repensant intégralement ses contenus et sa plateforme", c'est l'"objectif assumé" de cet organisme de formation en ligne créé en 2013. Jérémie Sicsic, cofondateur de Unow, entend proposer une solution alternative au présentiel via un dispositif pédagogique inspiré

des Mooc, ainsi que des services "simplifiant la vie des responsables formation". Il annonce le lancement de plus de 200 formations dans les vingt-quatre prochains mois. En septembre, plusieurs ont d'ores et déjà fait leur entrée au catalogue, tels que le "Digital learning pour les responsables formation ou pour les formateurs", "Révolution digitale", "Vis ma vie de développeur web", etc. Unow travaille sur "l'ancrage mémoriel" et souhaite faire bénéficier ses apprenants du tutorat d'experts-formateurs. ●

+ D'INFOS
www.unow.fr



Vivea

70 MEMBRES POUR LE RÉSEAU FORMID-ABLE

Vivea a lancé ForMiD-able, une communauté d'organismes de formation pour le développement des formations mixtes digitales (FMD), c'est-à-dire qui allient présentiel et distanciel tutoré. Dans ce cadre, le Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise agricole organise des webinaires (séminaires en ligne) mensuels pour les retours d'expériences et anime un espace d'échanges en mode réseau social sur le thème de l'ingénierie de formation. Il présente des tutoriels pour faciliter la prise en main des outils digitaux. Également à la disposition de tous : des ressources sur l'application mobile ViveaFMD et sur son site internet, ainsi qu'une veille sur l'actualité de ces formations mixtes digitales en agriculture et dans d'autres secteurs, via son compte Twitter @viveafmd. ●



+ D'INFOS www.vivea.fr

Christiane Lambert, ancienne présidente de Vivea, et Marianne Dutoit, qui lui a succédé le 29 juin dernier.

Isipca

UN MOOC AU PARFUM

L'Isipca (Institut supérieur international du parfum, de la cosmétique et de l'aromatique alimentaire),

organisme de formation créé par Jean-Jacques Guerlain, mettra en ligne le 17 novembre son Mooc "De l'art de sentir au marketing sensoriel". Ce cours gratuit en ligne et bilingue, en quatre séquences jusqu'au 15 décembre, "permettra sans aucun doute d'initier de nouvelles vocations", espère l'Isipca. Au terme de ce Mooc, une attestation payante sera proposée et attribuée à l'issue d'une épreuve en ligne, en temps limité et surveillée par un examinateur spécialisé. ●

+ D'INFOS
www.isipca.fr



CCI Paris Île-de-France

UN EMPLOI EN QUELQUES MOIS POUR LES DIPLÔMÉS

Chaque année, plus de 25 000 adultes en formation continue sont formés au sein des écoles de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Île-de-France. Elles forment également plus de 30 000 jeunes en formation initiale, dont 40 % par la voie de l'apprentissage. 88 % des diplômés ont un emploi dans les sept mois ayant suivi la fin de leur formation. 44 % des apprentis ont bénéficié d'une offre d'embauche cette année (contre 41 % l'an dernier) et une large majorité d'entre eux l'a acceptée. Une enquête menée par l'Observatoire de la formation de la CCI révèle par ailleurs que près de 90 % des jeunes passés par l'apprentissage gardent une image très positive de leur entreprise d'accueil. ●



+ D'INFOS
www.cci-paris-idf.fr

Fédération des entreprises de propreté PLUS DE 90 000 EMPLOIS CRÉÉS EN DIX ANS

Les métiers de la propreté étaient présents lors du Salon Jeunes d'avenir les 26 et 27 septembre à Paris. L'occasion, pour la Fédération des entreprises de propreté et l'INHNI (Institut national hygiène-nettoyage-industrie) de présenter leurs métiers et formations. Du CAP au bac + 5, avec des certificats de la branche (CQP), elles sont liées aux domaines de la sécurité, du développement durable, du management et de la gestion des entreprises. La branche représente 43 500 entreprises et près d'un demi-million d'emplois. L'INHNI est l'organisme de formation historique du secteur : chaque année, plus de 1 500 apprentis et 21 000 stagiaires y sont formés. ●

+ D'INFOS www.monde-proprete.com



Normandie

LE 1 000^e DEMANDEUR D'EMPLOI FORMÉ SUR LE CHANTIER DE L'EPR

Xavier Ursat, directeur exécutif du groupe EDF, visite le chantier.

La préfecture de la Manche, la Région Normandie et EDF ont organisé le 15 septembre une matinée d'échanges à l'occasion de la remise de diplôme du 1 000^e demandeur d'emploi formé sur le

chantier de l'EPR (Evolutionary power reactor, projet de réacteur nucléaire de troisième génération). La bénéficiaire célébrée, Emmanuelle Boulay-Leportier, est assistante sociale de formation et a elle-même travaillé auprès d'un public de jeunes en situation de décrochage. Elle a décidé de changer d'univers professionnel suite aux conseils du Gréta de Cherbourg.

Reconversions

Instauré dès 2007, le dispositif emploi-formation d'EDF Flamanville permet de faire coïncider les besoins des prestataires du chantier avec les attentes des demandeurs d'emploi du Cotentin. À ce jour, 636 d'entre eux ont été embauchés sur le chantier après des formations longues, de plus de 400 heures. Le dispositif est aujourd'hui étendu à l'ensemble du programme industriel et 150 demandeurs d'emploi seront recrutés d'ici la fin de l'année. Au total, plus de 4 000 offres d'emploi ont été pourvues sur le site, représentant 22 métiers. ●

+ D'INFOS www.normandie.fr



CÉCILE DEJOUX
PROFESSEURE AU CONSERVATOIRE
NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS

Parcours

2000
habilitation à diriger
des recherches (HDR) à
l'Université de Paris-II Assas

2015
professeure de sciences
de gestion au Cnam

2015
création de la chaire d'entreprise
Learning lab human change,
avec le cabinet Julhiet-Sterwen
et la SNCF

“LE NUMÉRIQUE, UNE RÉVOLUTION POUR L'UNIVERS DE LA FORMATION”

Jargon technophile et poudre aux yeux ?
Pas du tout : le numérique est là, et dans
les niches où il n'est pas encore, il arrive.
Le monde de la formation en est bouleversé.
Autant que ce soit pour le meilleur.

Propos recueillis par Éric Delon

En quoi l'introduction du numérique a-t-elle modifié en profondeur la formation ?

Cet apport n'est nullement un effet de mode. Il représente une véritable révolution dans cet univers. La numérisation des outils de formation, elle, n'est qu'un épiphénomène, qui représente la partie visible de l'iceberg mais qui ne rend pas compte des mutations profondes. Désormais, le formateur, par exemple, devient l'animateur d'un réseau de savoirs. Il n'est plus simplement un créateur de contenu.

Grâce au numérique, les collaborateurs peuvent facilement se former hors de l'entreprise, gratuitement, avec leur téléphone, tablette ou ordinateur, en écoutant des conférences TedX, en regardant des vidéos YouTube ou en suivant des Mocc (cours en ligne ouverts et massifs).

De leur côté, les méthodes de conception et d'animation des formations évoluent : la scénarisation se substitue à la transmission. Le numérique a permis de créer des plateformes d'apprentissage (LMS, pour *learning management system*), des applications et de nouveaux outils permettant de capitaliser sur la mise en relation des personnes, sur le partage d'informations et sur la vidéo.

Dans ces conditions, les organisations sont en mesure de réduire le nombre de jours de formation en face-à-face, en se lançant dans la scénarisation de parcours hybrides tout en réinventant le présentiel. Pour des questions de coût, de modernité et surtout pour cibler un maximum de collaborateurs, les nouveaux parcours de formation intègrent toutes une palette d'outils de formation complémentaires alternant solutions numériques et présentielles.



Désormais, le formateur devient l'animateur d'un réseau de savoirs”

Les parcours les plus performants intègrent un nouveau type de présentiel qui favorise la conférence d'experts extérieurs (apporteurs d'un regard et d'un discours d'ouverture) ou des séances propices à l'émergence de l'intelligence collective (avec des hackathons¹, des séances créatives, des meet up², des workshops³) dont l'objectif est d'atteindre un livrable, mais dont la préparation en amont par le formateur demande un gros travail de scénarisation méthodologique.

Quels sont les outils numériques les plus innovants apparus ces dernières années dans le champ de la formation ? Qu'ont-ils apporté ?

Les plateformes LMS ont permis de créer un écosystème de savoirs et d'échanger entre les personnes (ou des communautés de pratiques) en temps réel. Apparu depuis 2013, on assiste à une explosion du format vidéo, sous la forme de Mocc, de Spoc⁴ et de webinar (séminaire en ligne). Il y a également les learning analytics (analytique de l'éducation), que mettent en avant certaines jeunes pousses qui, jusqu'à présent, font des promesses non tenues.

Aujourd'hui, seules quelques entreprises parviennent à traiter les data (données) provenant des “traces” d'apprentissage réalisées par leurs collaborateurs, mais il n'existe pas encore de système performant pour “pousser” au collaborateur des contenus en fonction de ce qu'il déjà appris sur une plateforme.

Les *data learning*, lorsque les solutions seront optimisées, représenteront la prochaine révolution de la formation. Il faut également évoquer l'immersive learning, une technique, en plein essor, consistant à plonger dans un environnement virtuel. Cette approche est particulièrement appropriée pour des formations à risque (par exemple, dans le nucléaire) ou intégrant la notion de parcours (comme le parcours client dans une boutique). Cette technique utilise la réalité virtuelle et/ou la réalité augmentée (des objets apparaissent et en les sélectionnant de nouveaux environnements surgissent).

L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE, UNE PRIORITÉ EUROPÉENNE

L'Union européenne fait de l'économie numérique l'une de ses priorités. Pourtant, elle manque de professionnels dans le secteur des technologies de l'information et de la communication. Selon les estimations, en 2020, près de 500 000 emplois pourraient ne pas être pourvus. Soucieux d'encourager les filières scientifiques et techniques, le commissaire européen en charge de l'éducation, Tibor Navracsics, annonçait en juillet dernier qu'il lancerait l'an prochain une coalition européenne en faveur des sciences, des technologies et des mathématiques impliquant les autorités nationales mais aussi les institutions en matière d'éducation.

Enfin, citons le *social learning*, qui permet d'apprendre en partageant sur des réseaux sociaux et à travers des communautés d'apprenants.

Avec le numérique, la formation est-elle devenue plus efficace qu'auparavant? Quels sont ses limites ?

Voici encore quelques années, la formation se concentrait sur des cibles (les métiers, les hauts potentiels, le réglementaire, etc.). Avec le numérique, elle touche un plus grand nombre de collaborateurs. Auparavant, l'efficacité des formations dispensées était évaluée sur l'acquisition de savoirs “à chaud” et “à froid”, l'ambiance et la qualité du lieu, le développement du réseau professionnel. Avec le numérique, une nouvelle notion apparaît, celle de l'impact de la formation sur une situation de travail.

Le coût ? Certains estiment que le numérique va faire réaliser des économies aux entreprises qui digitaliseront leur formation. Jusqu'à présent, les statistiques démontrent le contraire. En revanche, les formations concernent davantage de collaborateurs. Les organisations qui seront les plus performantes ne seront pas celles qui testeront le maximum d'outils mais celles qui passeront du temps à imaginer des écosystèmes performants de savoirs. ●



1. Événement où un groupe de développeurs volontaires se réunit pour faire de la programmation informatique collaborative, sur plusieurs jours.
2. Soirée de réseautage social.
3. Atelier axé sur un thème de travail au sein d'un congrès ou d'un salon professionnel.
4. *Small private online course*, cours en ligne privé en petit groupe.

DES RENDEZ-VOUS FORMATION CHEZ L'ÉDITEUR EBP

Comment une entreprise technologique parvient-elle à maintenir le plus haut niveau de compétences possible pour ses collaborateurs ? Illustration chez un éditeur de logiciels de gestion.

Éric Delon



Les équipes de l'éditeur français de logiciels de gestion EBP.

Créé en 1984, EBP est un éditeur français de référence sur le marché des logiciels de gestion (comptabilité, gestion commerciale, paye) basé à Rambouillet (Yvelines). Ses clients ? Principalement des TPE et des PME. "Nous en comptons près de 500 000. Le groupe a enregistré un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros en 2016 et compte 500 collaborateurs en Europe", explique Angélique Viron, la DRH de l'entreprise.

Demeurer au fait des nouveautés technologiques

Désireuse de se montrer transparente avec ses collaborateurs sur les problématiques de formation, la DRH de l'entreprise a lancé fin 2016 des réunions d'information d'une heure, baptisées "Les rendez-vous formation", auxquelles tous les collaborateurs de l'entreprise ont été conviés.

"Le but de ces réunions était de présenter les différents dispositifs de formation pouvant s'offrir à eux et comment y accéder. Nous étions également là pour répondre à toutes leurs questions", souligne Angélique Viron, qui se félicite de l'affluence (200 collaborateurs).

À la suite de ces réunions, une dizaine de collaborateurs ont formulé des demandes de formation dans le cadre du CPF (compte personnel de formation), d'un Cif (congé individuel de formation) ou encore d'une période de professionnalisation. "Par ailleurs, nous encourageons le questionnement des salariés par rapport à leur projet professionnel. Le formulaire d'entretien professionnel mis en place chez EBP favorise cette démarche. Cela permet au service RH d'accompagner les collaborateurs dans leur projet via la formation et la mobilité interne", explique la DRH.

Fondamentaux métiers

Le principal axe de formation d'EBP : la montée en compétence des collaborateurs sur leur poste à travers des formations sur les fondamentaux métiers (relation client, animation d'un réseau de revendeurs...). Logiquement, les nouvelles technologies sont au cœur du dispositif de formation de l'entreprise, qui a obtenu la distinction "Service client de l'année 2017" dans la catégorie Éditeurs de logiciels. "Nos équipes recherche et développement doivent impérativement demeurer au fait des dernières nouveautés technologiques afin que nos logiciels demeurent en phase avec les besoins du marché", note la DRH. Récemment, les ingénieurs d'EBP ont été formés à Angular, un logiciel développé par Google. Par ailleurs, la DRH accompagne les collaborateurs de l'entreprise à travers des formations

Angélique Viron, la DRH de l'entreprise.



d'expertise pour aller plus loin dans leur métier. "Nos formateurs ont dernièrement été formés à la paie niveau 3, une formation qui est habituellement dispensée aux responsables paie", note Angélique Giron.

Un parcours de formation spécifique pour les managers

S'agissant des nouveaux managers, la DRH a mis en place un parcours de formation spécifique, développé ce mois de septembre. Au programme : management, entretien annuel et professionnel, prise de parole en public, gestion des situations difficiles. "Nous assurons l'employabilité et nous formons les collaborateurs aux métiers de demain selon la stratégie mise en place dans l'entreprise", note la DRH qui se félicite que 25 % des effectifs ont été formés en 2016 via le plan de formation.

En termes d'outils, les formations chez EBP s'effectuent majoritairement sur un mode présentiel (couplé parfois par du e-learning), en inter ou intra-entreprise selon le sujet. Concernant des sujets tels que l'entretien annuel d'évaluation, l'éditeur privilégie les formations intra. Pour les formations du type "gestion des situations RH difficiles", à destination des managers, il préfère des formations inter, afin que les collaborateurs puissent s'enrichir de retours d'expérience externes.

Une grande campagne d'alternance cette rentrée

L'apprentissage ? EBP accueille actuellement 12 alternants (apprentissage et professionnalisation). "Nous savons qu'en tant qu'acteur important sur le marché de l'emploi de Rambouillet, nous avons le devoir d'accompagner les étudiants vers le monde du travail", souligne la DRH qui a ouvert



Nous encourageons le questionnement des salariés par rapport à leur projet professionnel"



LE SECTEUR INFORMATIQUE GARDE LE SOURIRE

En 2016, selon le Syntec Numérique, l'association professionnelle qui représente les métiers des services informatiques, du logiciel et du conseil en nouvelles technologies, l'activité du secteur a progressé de 2,9 %. La croissance s'accélère, après une année 2015 qui avait déjà été celle de la reprise (+ 2,1 %). La dynamique devrait se poursuivre, puisque le Syntec Numérique prévoit une hausse de 3 % en 2017. Selon cet organisme, "la transformation numérique est clairement le moteur de croissance principal. La mutation se diffuse dans tous les pans de l'économie. Et les sociétés informatiques, qui sont le bras armé de ces changements, sont les premières à en profiter". L'essentiel de la croissance (90 %) dans l'informatique est porté par les nouveaux marchés, intitulés Smacs (social, mobile, analytics, cloud, sécurité).

en avril dernier une grande campagne d'alternance pour cette rentrée de septembre. Objectif : accueillir des étudiants dans l'ensemble des services de l'entreprise (développement, marketing, système d'information, commerce, avant-vente, ressources humaines, comptabilité...).

Au total, l'éditeur comptera 25 jeunes encadrés. Ce qui permettra à ses collaborateurs de monter en compétences sur le pilotage, tout en enregistrant une première expérience en management. L'alternance représente également un levier de recrutement pour l'entreprise. Les apprenants pourront être embauchés en CDI à la sortie de leur cursus. Une opération "gagnant-gagnant". ●



LES 15 PAYS MEMBRES

La convention-cadre multilatérale instituant l'Alliance africaine pour le développement de la formation professionnelle a été signée par 15 pays africains à Meknès, le 18 avril 2017, lors d'une rencontre organisée sous la présidence d'Alpha Condé, président de la Guinée et de l'Union Africaine.

Les signataires : le Bénin, le Burkina-Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, Djibouti, le Gabon, la Guinée-Conakry, la Guinée-Bissau, le Mali, le Maroc, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal, le Tchad et le Togo. Cette Alliance bénéficie du soutien de la Banque islamique de développement (BID), représentée par son président, le ministre saoudien Bandar Al Hajjar.



Alliance africaine pour le développement de la formation professionnelle

Formation professionnelle au Sénégal.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UNE PRIORITÉ AFRICAINE

Du Sénégal au Togo en passant par le Mali, la Mauritanie ou le Maroc, les initiatives se multiplient pour rénover les systèmes de formation du sol au plafond afin de s'attaquer au chômage et accélérer le développement.

Laurence Estival

L'union fait la force... Telle pourrait être la devise de l'Alliance africaine pour le développement de la formation professionnelle, lancée le 18 avril dernier. Quinze pays¹ ont signé une convention pour créer ce nouveau lieu d'échanges et d'expertises entre les États engagés dans cette démarche.

Cette structure dispose d'un secrétariat permanent au Maroc et Rabat assure la présidence pour un premier mandat. La création de cette nouvelle structure est révélatrice d'une volonté politique forte. Pour les États membres, comme partout sur le continent africain, rénover les systèmes de formation pour améliorer leur efficacité est devenu urgent : selon les chiffres de l'OIT (Organisation internationale du travail), il serait nécessaire de créer de 120 millions de postes pour

absorber les seuls jeunes qui entreront sur le marché du travail au cours des dix ans à venir.

Les pays africains ne partent pas de rien. Certains d'entre eux ont déjà lancé des réformes de grande ampleur afin de rapprocher leur offre de formation des besoins du marché du travail. Mais dans nombre de cas, les résultats tardent à se manifester. C'est pour appuyer la levée des freins à la mise en œuvre de ces réformes que le Pôle de Dakar de l'Institut international de planification de l'éducation (IIPe) de l'Unesco a créé en 2015 la Plateforme d'expertise en formation professionnelle, avec un financement de l'Agence française de développement à hauteur de 6 millions d'euros pour la période 2015-2019.

Elle est à pied d'œuvre pour proposer des solutions dans quatre pays pilotes : Sénégal, Côte



Lors de la signature de la convention-cadre de l'Alliance africaine pour le développement de la formation professionnelle, le 18 avril 2017 à Meknès.



Le Marocain Larbi Bencheikh est le secrétaire permanent de l'Adefop. (Alliance africaine pour le développement de la formation professionnelle).

d'Ivoire, Burkina Faso et Mauritanie. Ce travail s'organise autour de cinq grands axes : le développement des partenariats public-privé, le pilotage de la formation par la demande économique, la validation des compétences, l'équité d'accès à la formation et la mise en place de financements durables et soutenables.

Premiers résultats

Les premières investigations sur le terrain menées en Mauritanie ont d'ores et déjà permis de mettre en avant la faible concertation entre les acteurs publics et privés investis dans la formation professionnelle. L'IIPe-Pôle de Dakar, qui souhaite faciliter la création de cadres régionaux de partenariat, a organisé en juillet une mission pour sensibiliser les parties prenantes à l'intérêt de davantage travailler ensemble.

En Côte d'Ivoire, le diagnostic réalisé a repéré la mauvaise répartition géographique et sectorielle de l'offre qui n'est pas, d'autre part, suffisamment guidée par la demande de l'économie : alors que le secteur de l'énergie solaire est promis à un bel avenir, aucune formation ne prépare les futurs diplômés à occuper les postes qui devraient être créés. Après avoir établi l'état des lieux en concertation avec tous les acteurs, le Sénégal a commencé à définir des pistes d'amélioration reposant, notamment, sur le renforcement de la présence des professionnels tout au long de la chaîne, de la définition des priorités à leur implication dans le processus de certification et le suivi des diplômés pour s'assurer que les nouvelles formations débouchent bien sur un emploi.



3 QUESTIONS À Naceur Chraïti,

chef de la plateforme d'expertise en formation professionnelle pour l'Afrique (Pefop) au pôle de Dakar de l'IIPe (Institut international de planification de l'éducation)

"Un travail de longue haleine"

Comment entendez-vous participer à la refonte des programmes de formation professionnelle en Afrique ?

les années 2012 à 2014, notamment celles financées par l'AFD, ont montré qu'il existait des freins à la mise en place des mesures décidées.

Les freins sont-ils les mêmes dans les quatre pays ?

Au-delà de leur spécificité, nous apportons à tous un appui à la constitution de partenariats public-privé, nécessaires pour faire évoluer leur système de formation. Mais nous nous sommes aperçus qu'il n'y avait pas sur ce sujet une définition unique de ce que doivent être ces PPP. Aussi, nous sommes en train d'élaborer un guide qui pourrait débloquer de nombreuses situations. Tous les pays ont également besoin de réfléchir à

la validation des compétences en associant les entreprises à ces démarches, mais au-delà, la question de la validation des compétences acquises dans le secteur informel est également posée.

La création de l'Alliance africaine (Adefop) va-t-elle permettre d'accélérer ce mouvement ?

Il est trop tôt pour le savoir, mais nous souhaitons travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs dans la région, notamment avec cette nouvelle instance, et chercher des complémentarités. Rendre la formation professionnelle opérationnelle est un travail de longue haleine.

Propos recueillis par Laurence Estival

Après 2019, d'autres pays bénéficieront à leur tour de cet accompagnement. Sans attendre, une douzaine d'entre eux peuvent s'appuyer sur les premières expériences menées dans les quatre pays pilotes pour identifier les pistes d'amélioration de leur système. Ils sont en effet intégrés au réseau créé dans la cadre de la Plateforme qui vise à favoriser le partage d'informations et encourager la mise en œuvre de pratiques innovantes... ●

CAMILLE BESSON OBJECTIF PETITE ENFANCE

À 22 ans, Camille Besson prépare son CAP Petite enfance. Rayonnante, elle est au centre d'un partenariat orchestré par Agefos-PME Auvergne Rhône-Alpes, qui l'aide à surmonter son handicap.

Nicolas Deguerry

Depuis deux ans, Camille Besson s'est lancée avec enthousiasme un défi dont rien ne semble pouvoir la faire dévier : travailler auprès d'enfants, en milieu ordinaire. Comme ses camarades de promotion, elle devra pour cela obtenir le certificat d'aptitude professionnelle Petite enfance, porte d'entrée du secteur. Un parcours classique, à ceci près qu'atteinte de trisomie, elle est la première à tenter l'expérience.

Si l'objectif paraît en bonne voie, il n'en suppose pas moins de savants montages en matière de partenariats, d'articulations de financements et d'ingénierie de formation. Piloté par Agefos-PME Auvergne-Rhône-Alpes, le projet a reçu le prix Ocirp 2017 Acteurs économiques & handicap, catégorie Emploi et carrière. "On est montés sur scène et on nous a applaudis", se souvient avec un naturel bienvenu la lauréate : "Les enfants, c'est merveilleux, je leur apprend même à danser !"

Un partenariat d'envergure

Autour de sa joyeuse énergie, nombreux sont les compagnons de route : ses parents, bien sûr, mais aussi un véritable aréopage d'institutions, bien décidées à démontrer qu'il appartient à tous de ne pas ignorer sa volonté. Mais Benoît Quinon, responsable d'antenne Agefos-PME et chef d'orchestre de l'opération, insiste : "il y a d'abord Camille, qui a su fédérer les gens autour d'elle"; ensuite, GarderieLand, l'entreprise convaincue qu'elle va ainsi s'enrichir; enfin, Agefos-PME et Pôle emploi, organisateurs du parcours.

Non moins importants, apparaissent aussi l'Agefiph et, sur le terrain, les organismes de formation qui produisent de gros efforts pour que Camille Besson puisse suivre le CAP : le Gréta Nord-Isère, fer de lance de l'adaptation organisationnelle, et PairForm'Hand, association spécialisée en charge de l'adaptation cognitive.



J'ai toujours eu envie de travailler avec les enfants"

bio

octobre 2015
mise en situation en milieu professionnel
(GarderieLand)

février 2016
préparation opérationnelle à l'emploi
(GarderieLand)

depuis septembre 2016
prépare le CAP Petite enfance
en contrat de professionnalisation (Gréta
Bourgoin-Jallieu et GarderieLand)



Volonté sans faille

Le résultat ? Accueil, activités en tout genre, repas, toilette et transmissions aux parents, la future professionnelle s'acquitte déjà de toutes ces tâches. C'est dans le cadre d'un contrat de professionnalisation étendu à trois ans qu'elle les apprend progressivement. Ravie, Camille Besson ne laisse planer aucun doute sur sa motivation : "Le CAP, je le ferai, j'ai une extrême volonté !"

Pour Benoît Quinon, reste à trouver de nouveaux financements pour augmenter l'accompagnement nécessaire et, surtout, à essayer, y compris en allant vers d'autres maladies. À signaler que le jour même de notre entrevue à Bourgoin-Jallieu (Isère), c'est une autre Camille qui attirait notre attention dans l'édition locale du *Dauphiné libéré*. Également atteinte de trisomie 21, également accompagnée par Agefos-PME Auvergne-Rhône-Alpes et tout juste lauréate d'un CAP d'agent polyvalent de restauration, elle montrait elle aussi que l'insertion est possible.

Et Camille Besson ? Elle passerait bien un dernier message : "Ma mère, mon père, mon frère... je les aime !" ●



SUR LE WEB

Conférence Erasmus de l'apprentissage

Muriel Pénicaud a confié le 20 juillet dernier à Jean Arthuis, député européen, une mission pour développer l'Erasmus de l'apprentissage en France.

+ D'INFOS

www.publicsenat.fr
Vidéo sur www.youtube.com



Éducation permanente
Hors-série Afpa n° 9,
septembre 2017

PUBLICATION

Analyses du travail et intentions formatives

Parution d'un hors-série à l'occasion d'une conférence introductive suivie de trois tables rondes, autant d'approches complémentaires sur la façon d'appréhender l'évolution de notre système de formation professionnelle né de la loi de 1971. Laquelle avait alors séparé la formation et le travail.

+ D'INFOS

www.education-permanente.fr



Marianne Poumay,
Jacques Tardif,
François Georges
Louvain : De Boeck
supérieur, 2017. 364 p.

PUBLICATION

Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur

À travers des cas choisis, l'ouvrage illustre des avancées conceptuelles et opérationnelles, mais aussi des constats, doutes et ouvertures dans la mise en œuvre de programmes axés sur le développement de compétences dans l'enseignement supérieur et la formation d'adultes.

+ D'INFOS

www.deboecksuperieur.com



Les rendez-vous
de la formation
et de l'orientation,
Défi métiers.

SUR LE WEB

La formation pro... en marche ! Impacts directs et indirects des autres réformes annoncées ?

Cette manifestation (enregistrée le 27 juin dernier) était consacrée aux orientations du gouvernement concernant la formation professionnelle. Était invité Jean-Marie Luttringer, expert en droit et politiques de formation, pour faire l'analyse des orientations de la réforme.

+ D'INFOS

Cinq vidéos sur www.youtube.com

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
Copanef : 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
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
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

Un événement



UHFPP
ENTREPRISE
l'Université de la Formation en Entreprise

L'événement formation des entreprises

INFORMATION

www.centre-inffo.fr/uhfp/entreprise

1^{ER} ET 2 FÉVRIER

2018

BIARRITZ

