

P.2

L'événement

LA NÉGOCIATION DE LA RÉFORME DE LA FORMATION EST LANCÉE

P.24

Innovation

QUELLES MISSIONS POUR LES INTERMÉDIAIRES DE LA FORMATION À L'AVENIR ?

P.28

Reportage

À TOURS, LES ALTERNANTS ONT LEUR PROPRE HÔTEL

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 933 • Du 1^{er} au 14 décembre 2017 www.centre-inffo.fr



Lors d'une remise de certifications au centre de formation MJM Graphic Design, à Rennes.

P.9 *À la une*

UN NOUVEL ÉLAN POUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Formation professionnelle continue :
pour tout connaître, pour bien comprendre,
un seul ouvrage de référence !



La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation

édition
2018

**FICHES
PRATIQUES**
Les fiches pratiques de la formation continue
www.droit-de-la-formation.fr

Outil fonctionnel, conçu pour les professionnels de la formation des secteurs publics et privés, les Fiches pratiques de la formation continue offrent un contenu opérationnel, pratique et vivant, alliant exposés juridiques, schémas et tableaux.

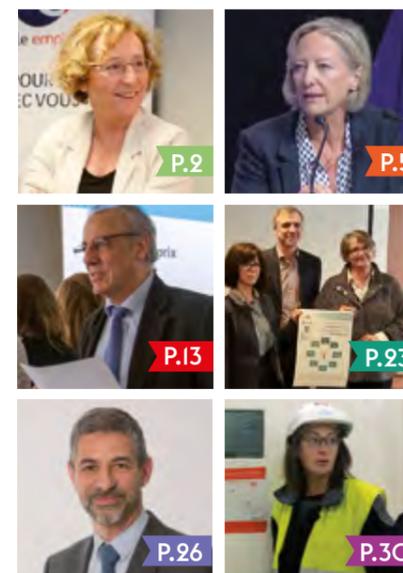
Les Fiches pratiques de la formation continue sont actualisées en permanence pour tout savoir des évolutions législatives réglementaires. Leur contenu, fiable et opérationnel, aide les professionnels à sécuriser leur organisation et à en fiabiliser la mise en œuvre.



Pour être informé en continu : www.droit-de-la-formation.fr

Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 04 - contact.fiches-pratiques@centre-info.fr - www.centre-info.fr

Sommaire



p. 2 **L'événement**
La négociation de la réforme de la formation est lancée

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Un nouvel élan pour les certifications professionnelles

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Accompagner le développement des métiers de la formation dans les pays du Sud
Savoir-agir
Accompagner les candidats à la validation des acquis de l'expérience
Législation
Apprentissage : enseignements dispensés à distance

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Innovation**
Quelles missions pour les intermédiaires de la formation à l'avenir ?

p. 26 **L'interview**
Yves Arnaudo, DRH adjoint du groupe La Poste, en charge du développement RH

p. 28 **Reportage**
À Tours, les alternants ont leur propre hôtel

p. 30 **Itinéraire**
Emmanuelle Boulay-Leportier, du centre social à la centrale nucléaire

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

En deux MOTS

Négociation

Depuis l'accord originel du 9 juillet 1970 qui avait précédé la loi du 16 juillet 1971, c'est une tradition, dans le monde de la formation : pour toute réforme, un accord national interprofessionnel précède la loi (une seule exception, la loi quinquennale de 1993 : l'accord donnant naissance aux Opcva l'avait suivie et non précédée). Depuis, la loi Larcher de 2008 a établi une obligation de "concertation préalable". Cette fois, le gouvernement a fixé haut la barre, puisqu'il souhaite une "révolution copernicienne", plus encore qu'une réforme. Il entend aussi aller vite. Pour autant, cette fois encore, l'étape de la négociation est respectée. Un document d'orientation du gouvernement a fixé, le 15 novembre, des objectifs (voir en pages 2 et 3). À présent, la parole est aux cinq confédérations syndicales représentatives et aux trois organisations d'employeurs. Charge à eux de parvenir à un accord national interprofessionnel dès le 16 février prochain.

Certification

"Certification, évaluation et qualité" est l'un des cinq thèmes de la prochaine "transformation" annoncée du système français de formation professionnelle continue. En effet, rendre l'individu toujours plus maître de son parcours personnel implique aussi de renforcer les garanties : l'offre de formation doit être de qualité et donner lieu, le plus souvent possible, à une certification qui reconnaît les compétences acquises – et aussi encourage à se former. Comment le système actuel d'enregistrement des certifications (voir notre dossier en pages 9 à 14) peut-il se réformer pour gagner en lisibilité ? Le monde économique est demandeur et, au-delà, le grand public.

La rédaction



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

à suivre...



Info formation est une publication bimensuelle de Centre Info • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr
• **Directeur de la publication** : Julien Nizri • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Mireille Broussous, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Philippe Grandin, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Eric Delon, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Nils Hédouin, Vincent Joseph, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Guilherme Ringuenet, Alice Vielajus • **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

LE CALENDRIER ET LES THÈMES

LA NÉGOCIATION DE LA RÉFORME DE LA FORMATION EST LANCÉE

À l'issue de leur réunion au siège du Medef le 17 novembre, les partenaires sociaux ont convenu d'un calendrier et de cinq thèmes de négociation pour réformer la formation professionnelle. Objectif : parvenir à un accord national interprofessionnel pour le 16 février 2018.

Béatrice Delamer



L'IMAGE

La ministre du Travail Muriel Pénicaud, participant ici à des échanges sur les parcours de réussite, à Strasbourg le 20 novembre 2017.

La négociation de la réforme de la formation professionnelle est lancée. Réunies le 17 novembre au siège du Medef pour un premier tour de table, deux jours après la communication du document

d'orientation du gouvernement, les trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P) et les cinq confédérations syndicales représentatives (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) ont indiqué leur volonté d'y participer.

Les négociateurs ont arrêté le calendrier de leurs travaux, ouverts le 24 novembre, et qui se poursuivront à raison d'une réunion par semaine en

moyenne, jusqu'au 16 février. En principe, donc, les séances suivantes seraient les 8, 12, 15 et 20 décembre, puis les 5, 9, 12, 19 et 25 janvier pour se terminer en février les 2, 9 et 16.

Les thèmes définis, qui ne reprennent pas l'ordre de la feuille de route, sont :

- **droit à la formation et accompagnement,**
- **alternance et entreprises,**
- **gestion des parcours professionnels (demandeurs d'emploi et GPEC),**
- **certification, évaluation et qualité,**
- **gouvernance et financement global du système.**

Du point de vue de la méthode, et pour laisser le temps aux négociateurs de travailler sur chaque

point, les trois premières séances seraient chacune consacrées à un thème différent.

Le document d'orientation du gouvernement

C'est donc le 15 novembre que le ministre du Travail Muriel Pénicaud a transmis aux partenaires sociaux le document d'orientation de la réforme de la formation professionnelle. Être à la hauteur des enjeux de la "bataille des compétences" mondiale "suppose non pas de réformer, une fois de plus, notre système de formation professionnelle, mais de le transformer", déclare le gouvernement. Il s'agit donc d'investir massivement dans les compétences (anticiper les changements, faire évoluer les organisations et innover), ce qui incombe aux entreprises, l'État dessinant "un cadre légal et financier propice". Donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel relève de la responsabilité conjointe de l'État et des partenaires sociaux. Enfin, protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence des compétences est du ressort de l'État, "mais surtout des Régions".

Le CPF, ou la "logique d'appropriation directe"

Le document explicite les principaux objectifs du gouvernement soumis à la négociation des partenaires sociaux. Notamment, le CPF doit devenir "l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe, c'est-à-dire d'autonomie sans intermédiaire obligatoire". Les partenaires sociaux sont appelés à déterminer une nouvelle unité de mesure du CPF (actuellement, en heures), et aussi à voir comment concilier choix de l'individu et besoins de l'économie.

Au sujet de la formation des demandeurs d'emploi, une contribution des entreprises à la formation des demandeurs d'emploi serait fixée à 0,3 %, hors contrat de professionnalisation, et sanctuarisée par le gouvernement. Les partenaires sociaux sont appelés à envisager un rapprochement cohérent des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications pour apporter toute l'information à ceux qui commandent des formations pour les actifs.

“ Non pas réformer, une fois de plus, notre système de formation professionnelle, mais le transformer ”

En entreprise, le gouvernement enjoint les partenaires sociaux à simplifier la construction et la formalisation du plan de formation, ainsi que les dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés, en faisant disparaître la période de professionnalisation. Il leur demande de donner une nouvelle définition de l'action de formation, favorisant toutes les formes de formation et l'innovation pédagogique.

L'exécutif juge que la coexistence de deux systèmes (apprentissage et professionnalisation) participe au manque d'attractivité de l'alternance. Il demande aux partenaires sociaux de négocier une réforme "copernicienne" (radicale).

Certifications, qualité, accompagnement

Tout en louant le sérieux et la lisibilité du Répertoire national des compétences professionnelles (RNCP), le gouvernement constate qu'il n'est pas assez réactif face à l'évolution continue des besoins en compétences, notamment en lien avec le digital. Il demande une "modularité opérationnelle et souple" dans les certifications.

D'autre part, le public doit avoir une vision claire du marché de la formation. La régulation du système doit donc passer par "l'assurance qualité" de la prestation et du prestataire. Elle pourrait s'appuyer sur le Cofrac (Comité français d'accréditation).

Enfin, le dernier point du document d'orientation, mais pas le moindre, porte sur l'accompagnement individuel. Le gouvernement estime que le conseil en évolution professionnelle est "peu connu, sous-financé" et qu' "il souffre également d'un écosystème complexe". Il demande donc aux partenaires sociaux de définir ce que pourrait être un droit à l'accompagnement. ●



Concertation sur l'apprentissage QUATRE GROUPES DE TRAVAIL ET UN CALENDRIER SERRÉ

La concertation sur la "transformation de l'apprentissage", lancée le 10 novembre par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, et Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, réunit les partenaires sociaux, les Régions, les organismes consulaires et d'autres acteurs de l'apprentissage. "Notre système reste complexe dans sa gouvernance, son financement et son opérationnalité", a pointé Muriel Pénicaud, avant de citer trois exemples concrets de verrous à lever : le rythme scolaire imposé au dispositif de l'apprentissage, la durée trop longue pour la création d'une nouvelle formation et l'absence de perspectives et

de passerelles en cas de rupture de contrat en cours d'année. Présidée par Sylvie Brunet, présidente de la section du travail et de l'emploi du Conseil économique, social et environnemental (Cese), cette concertation examine ces sujets avec l'appui de quatre groupes de travail :

- "Parcours de l'apprenti" (pilote par Paul Quenet, Éducation nationale) ;
- "Apprentissage en entreprise" (Morad Ben Mezian, France Stratégie) ;
- "Gouvernance et financement" (Julien Nizri, directeur général de Centre Inffo) ;
- "Offre de formation et certification" (Jean-Philippe Cépède, directeur juridique de Centre Inffo). Ces groupes de travail se réuniront jusqu'au 18 janvier, avant une



Sylvie Brunet, présidente de la concertation apprentissage.

plénière le 25 janvier. Les conclusions sont attendues début février.

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



L'image

Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, le 17 novembre au Salon européen de l'Éducation.

Du 17 au 19 novembre, le ministère, la Direction de la jeunesse, et leurs opérateurs, l'Onisep, le Cned, le réseau Canopé, l'agence Erasmus+ France Jeunesse et Sport et le Service Civique ont accueilli les visiteurs autour de la thématique "L'esprit d'entreprendre".

Il l'a dit



Il faut anticiper avec les jeunes les besoins de production immédiats des entreprises, par la formation et le conseil : une pédagogie proactive"

Dominique Ledogar, chef du service qualité de l'apprentissage à la Région Île-de-France, auteur notamment d'*Apprentissage : ce que veulent les jeunes et les entreprises* (L'Harmattan).



Afpa FIN OFFICIELLE DU MANDAT D'YVES BAROU

Un décret et un arrêté parus le 16 novembre au *Journal officiel* mettent fin aux fonctions d'Yves Barou, ancien président de l'Afpa. Nommé en 2012 et reconduit en 2016 à la tête de l'association (devenue établissement public en janvier 2017), Yves Barou avait annoncé sa démission devant le conseil d'administration le 19 octobre dernier, suite à un désaccord sur le modèle économique de l'Afpa. La cessation de ses fonctions a été officiellement annoncée dans ce décret signé par le président de la République et cet arrêté signé de la ministre du Travail.



Yves Barou, ancien président de l'Afpa.

+ D'INFOS
www.afpa.fr



PATRICK CARÉ
nouveau président de l'Apec

Patrick Caré (Medef) succède à Marie-Françoise Leflon (CFE-CGC) à la présidence de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres). Jean-François Foucard, actuellement secrétaire national de la CFE-CGC en charge de l'emploi, de la formation, de la digitalisation et de l'égalité professionnelle, devient vice-président de l'Apec. Directeur régional au sein des Laboratoires Boiron, Patrick Caré est membre du comité statutaire du Medef et vice-président du comité des régions. Il est par ailleurs vice-président délégué du Conseil économique, social et environnemental régional (Ceser) de Bretagne. Jean-François Foucard, ingénieur ayant exercé au sein du groupe Dassault Systèmes, est par ailleurs membre du conseil d'administration de Pôle emploi et du bureau de l'Unedic. Il prendra une part active dans la réforme de la formation en cours de négociation.

72 % des jeunes se déclarent très satisfaits de leur accompagnement par les Missions locales dans le cadre du **projet personnalisé d'accès à l'emploi** (PPAE).

Enquête Ipsos pour l'Union nationale des Missions locales.

Convention pluriannuelle LARGE PARTENARIAT POUR LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Une nouvelle convention pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées a été

signée le 16 novembre par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, Sophie Cluzel, secrétaire d'État aux Personnes handicapées, et Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics. Parmi les signataires, Pôle emploi, Régions de France, l'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), le FIPHFP (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique). En s'appuyant sur le plan d'investissement compétences (voir IFn° 932), ils s'engagent à faire progresser la part des personnes handicapées dans les dispositifs de droit commun en mobilisant, si nécessaire, des outils de compensation. "L'apprentissage est par exemple une voie royale pour permettre la rencontre entre un employeur et un jeune porteur de handicap", considère Sophie Cluzel.



Sophie Cluzel, secrétaire d'État aux Personnes handicapées.

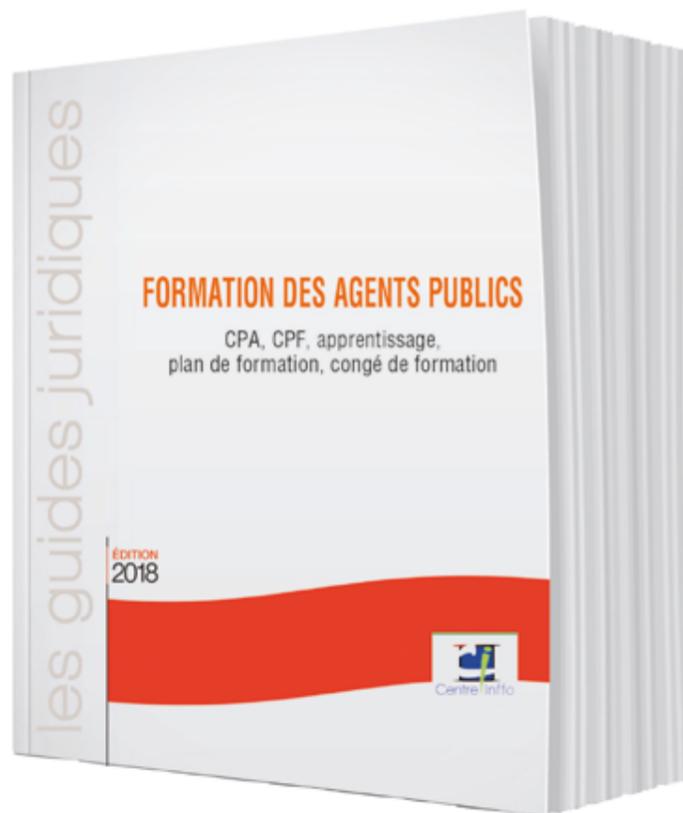
Ils vont également impulser la mise en place des plans régionaux d'accès à l'emploi et à la qualification, et "articuler l'offre de formation de droit commun avec l'offre spécifique des centres de rééducation professionnelle (CRP)". La convention organise la synergie de tous les signataires autour de cinq objectifs communs : faciliter le parcours d'accès à l'emploi ; renforcer l'accès à la formation ; favoriser le maintien dans l'emploi ; mobiliser les employeurs ; mettre en place l'interconnexion des systèmes d'information. Ils seront déclinés à travers un plan d'action territorial et des indicateurs de suivi, actualisés chaque année.

+ D'INFOS
<http://handicap.gouv.fr>

FORMATION DES AGENTS PUBLICS

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

NOUVELLE ÉDITION 2018 à paraître
COLLECTION les guides juridiques



Format 210 x 260

Depuis 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 - contact.commercial@centre-inffo.fr - www.centre-inffo.fr
Version papier ou téléchargement PDF : prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %)

Publicité

L'essentiel



Semaine européenne des compétences professionnelles

LA NOTION DE COMPÉTENCE, INDISPENSABLE À LA RECONNAISSANCE SOCIALE



De gauche à droite, Régis Roussel (Centre Inffo), Cédric Puydebois (DGEFP), Yves Hinnekin (Opccalia), Séverine Mignon (Région Île-de-France), Francis Pétel (CPME) et Anne de Blignières-Légeraud (Paris-Dauphine).

La Commission européenne a organisé, du 20 au 24 novembre, la deuxième Semaine européenne des compétences professionnelles. Plus de 1 000 événements ont été déployés, partout dans les États membres. Partie prenante, Centre Inffo a organisé le 20 novembre une conférence nationale sur le thème "Aujourd'hui, quelles compétences pour les métiers de demain ?" Utile à la construction de parcours, la notion de compétence est aussi indispensable à la reconnaissance sociale, ont notamment observé les intervenants. "C'est bien pourquoi elle est au cœur de la problématique des partenaires sociaux", a souligné Philippe Debruyne, vice-président du Copanef. Parce qu'elle s'apprécie dans une situation professionnelle donnée, les intervenants ont rappelé qu'elle permet de développer la transversalité, dimension désormais indispensable pour suivre les mutations du marché du travail. D'où, notamment, l'importance des blocs de compétences.

+ D'INFOS www.semaine-competences.eu • www.centre-inffo.fr

Publicité des accords collectifs d'entreprise LES PREMIERS ACCORDS SONT PUBLIÉS

Depuis le 17 novembre, les accords collectifs d'entreprise (conclus à partir du 1^{er} septembre 2017) sont rendus publics sur une base en ligne accessible par tous, sur Legifrance.gouv.fr.

Ce nouveau dispositif accompagne la place croissante de la négociation en entreprise reconnue dans le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017. Il préfigure notamment la mise en place d'ici le 1^{er} janvier 2020 du Code du travail numérique. Pour respecter l'exigence de protection des données personnelles et de confidentialité, la version publiée des accords ne comprend aucune mention de noms de personnes physiques et les parties signataires peuvent occulter les données jugées sensibles. Le ministère du Travail assure cette publicité en lien avec la Direction de l'information légale et administrative (Dila).

+ D'INFOS www.legifrance.gouv.fr



5^e BIENNALE FORMATION-EMPLOI DU CÉREQ

7 décembre à Paris

Organisée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) sur le thème "Vingt ans d'insertion professionnelle des jeunes". Quelle est l'influence des politiques de l'emploi à destination des jeunes ? <http://biennale2017.cereq.fr>

JOURNÉES NATIONALES DES MISSIONS LOCALES

11 et 12 décembre à Bordeaux

Avec pour thématique : "Les Missions locales, le 1^{er} réseau de l'accompagnement des jeunes depuis 35 ans". www.unml.info

15^e RENCONTRES DU FFFOD

12-13 décembre

à Châlons-en-Champagne

Forum des acteurs de la formation digitale. Thématique : "Homme, machine : quel accompagnement en FOAD ?" www.fffod.org

DESSINE-MOI LA RÉFORME !

14 décembre à Paris

Troisième rendez-vous de veille juridique et stratégique organisé par Centre Inffo. Thématique : "Qualité de l'offre de formation - faut-il réguler ou libérer le marché ?" www.centre-inffo.fr

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



LE BAROMÈTRE DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ARTISANAT

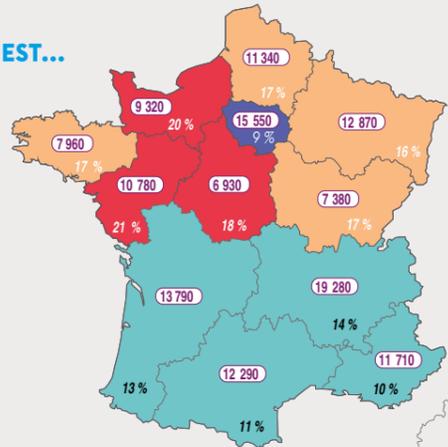
Le 2^e baromètre ISM-Maaf (Institut supérieur des métiers - Mutuelle d'assurance des artisans de France), publié le 15 novembre dernier, évalue l'implication des entreprises artisanales dans la formation des apprentis. Il pointe une reprise des inscriptions en première année. L'artisanat reste le premier employeur d'apprentis en France.



Données : Institut supérieur des métiers - Mutuelle d'assurance des artisans de France.

DAVANTAGE D'APPRENTIS DANS LES RÉGIONS DE L'OUEST...

- Nombre d'apprentis
- Taux inférieur à 11 %
- Taux de 11 à 14 %
- Taux de 15 à 17 %
- Taux supérieur à 18 %



Taux calculé en rapportant le nombre d'apprentis au nombre de TPE artisanales.

... ET DANS L'ALIMENTATION ET LE BÂTIMENT

ALIMENTATION



1 APPRENTI POUR 1,7 TPE

BTP



1 APPRENTI POUR 10 TPE

FABRICATION



1 APPRENTI POUR 13 TPE

SERVICE



1 APPRENTI POUR 9 TPE



APPRENTIS SONT FORMÉS DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES.



1 APPRENTI POUR 7 ENTREPRISES ARTISANALES.



69 %

PRÉPARENT UN DIPLÔME DE NIVEAU V (CAP, BEP).

DES PARCOURS DIVERSIFIÉS

Provenance des apprentis



Lors de la journée Copanef du 20 octobre 2017 sur les certifications professionnelles.

Copanef
Journée sur la Certification Professionnelle
Temps 7
La place des partenaires sociaux dans l'élaboration de la certification professionnelle
Table ronde

Préparation de la réforme 2018

UN NOUVEL ÉLAN POUR LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La France, pays du "culte du diplôme". Cette réalité est souvent décriée, mais le monde économique reste demandeur, et scrute la présence de titres ou de diplômes dans chaque CV. Parallèlement, rendre certifiantes les formations continues renforce leur caractère de seconde chance. Et permet d'en garantir la qualité, aux yeux des financeurs. Or, le système de reconnaissance des certifications non délivrées par l'État apparaît complexe. C'est pourquoi le document d'orientation pour la prochaine réforme, transmis aux partenaires sociaux le 15 novembre par la ministre du Travail, appelle à "réformer considérablement notre système de certification afin qu'il réponde aux aspirations individuelles des personnes et aux besoins des entreprises".

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Un diagnostic du système d'enregistrement et de recensement des certifications

Les enjeux d'une possible réforme du système

Des scénarios et des initiatives des acteurs

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES : VERS UNE RÉFORME PROFONDE ?

Les partenaires sociaux souhaitent une réforme profonde du système de construction des certifications professionnelles prenant davantage en compte leurs attentes. Réponses dans la prochaine réforme de la formation ?

Laurent Gérard

Une importante réforme de la construction des certifications professionnelles (diplômes, titres...) est-elle en passe de voir le jour ? Une refonte qui prendrait beaucoup plus en considération les attentes du monde économique. Une réforme dans laquelle la voix des partenaires sociaux s'exprimerait plus nettement. Et dans laquelle les maîtres-mots seraient adaptation, fluidité et vitesse d'action.

Ce sont en tout cas les attentes des partenaires sociaux. Lesquels, par l'intermédiaire du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), travaillent avec les ministères et les branches. Objectif : donner une nouvelle dynamique à la construction des certifications, afin qu'elles soient "des repères de compétences plus simples et plus efficaces pour les entreprises comme pour les salariés".

Diffuser la "logique de certification"

Les dispositifs d'élaboration et de reconnaissance des certifications professionnelles ne doivent pas être confondus. De nombreux titres et diplômes sont délivrés par l'État, sous l'égide des ministères, au premier rang desquels l'Éducation nationale (mais aussi le Travail ou l'Agriculture, notamment). Les commissions professionnelles consultatives (CPC) émettent des avis et formulent des propositions sur la définition, la création ou la suppression de ces titres et diplômes.

Pour toutes les autres certifications publiques ou privées, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) instruit et enregistre les demandes d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour George Asseraf, président de la Commission,



© UTR Aix-Marseille Université

La promotion 2017 du CQP Opérateur de fabrication des industries chimiques.

"la CNCP et les partenaires sociaux ont marqué le paysage de la formation en accompagnant et en diffusant la logique de certification au travers d'une écriture en compétence et non plus seulement académique. Être enregistré au RNCP constitue une reconnaissance nationale de la certification professionnelle en termes de niveau (nomenclature de 1969) et de nomencla-



Des stagiaires de Wimereux qui ont validé leur titre professionnel Assistant(e) de vie aux familles (ADVF) le 25 octobre 2017.

ture des spécialités de formation (NSF). Ainsi, le RNCP apporte une légitimité juridique aux certifications professionnelles, et la contribution des partenaires sociaux en constitue la légitimité sociale".

Selon George Asseraf, le processus qualité de la CNCP qui amène à vérifier a posteriori la réalité de l'insertion professionnelle sur au moins les trois dernières promotions de titulaires de la certification professionnelle constitue "le chaînon manquant entre la formation et l'emploi".

Répondre à la vitesse des mutations

Problème, selon les partenaires sociaux : attendre trois promotions apparaît aujourd'hui trop long. "Le temps s'accélère, la compétition internationale n'attend pas, assure Christian Lajoux, président (Medef) du Copanef. Il faut interroger notre système de certification des compétences, mettre à plat l'ingénierie et poser le sujet sur la table avec les partenaires sociaux, pour adapter les certifications à l'emploi."

Philippe Debruyne, vice-président (CFDT) du Copanef partage ce point de vue : "Il faut placer l'utilisateur au centre, répondre à la vitesse des mutations et ne

3 QUESTIONS À

Valérie Hellouin, consultante ingénierie et politique de formation, Centre Inffo



"La création d'une certification doit répondre à des besoins d'emploi ou de compétences"

Pourquoi les organismes souhaitent-ils que leur formation conduise à une certification professionnelle ?

Pour un prestataire de formation, depuis la réforme de la formation de 2014, cela correspond à un enjeu financier important : leur formation doit conduire à une certification professionnelle (enregistrée au RNCP ou recensée à l'Inventaire) pour pouvoir être choisie sur les listes d'éligibilité du compte personnel de formation. D'autant plus que le CPF est le pivot de différents

cofinancements possibles par le plan de formation des entreprises, les dispositifs de professionnalisation, le congé individuel de formation (Cif)...

Et pour les secteurs en développement ?

C'est également important pour eux, qui cherchent à structurer la montée en compétences de leurs salariés et à créer une filière professionnelle. La certification est avant tout une valeur en soi que les employeurs recherchent.

Quel conseil majeur donneriez-vous aux organismes

qui ont un projet de certification ?

De se décentrer de la formation pour étudier les besoins du marché du travail. La création d'une certification doit répondre à des besoins d'emploi ou de compétences. Une telle démarche de construction demande un travail important d'analyse et d'ingénierie et, parfois, de lobbying pour que la certification enregistrée au RNCP ou recensée à l'Inventaire soit repérée par les producteurs de listes CPF.

Propos recueillis par Laurent Gérard

REPÈRES

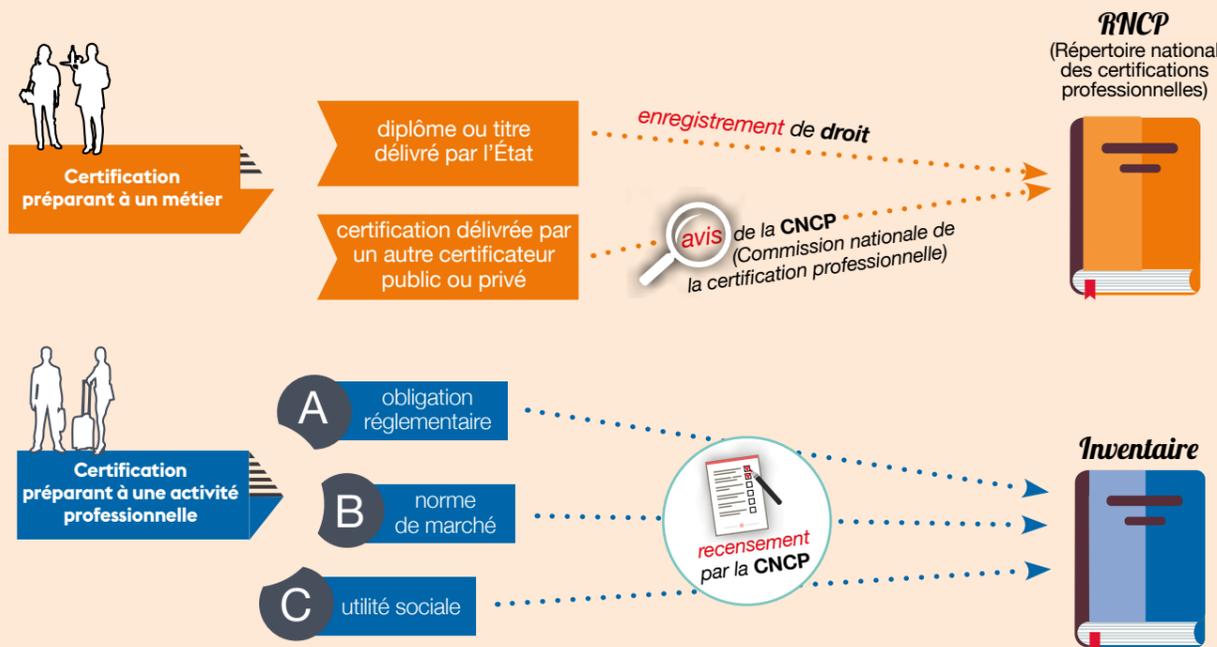
LE SUCCÈS DES CQP ET CQPI

À ce jour, plus de 150 branches ont mis en place plus de 1400 certificats de qualification professionnelle. Et près de 500 ont été enregistrés au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). La création de CQP (certificats de qualification professionnelle) répond aux besoins de développer des certifications spécifiques à partir des contrats de professionnalisation ; et une alternative aux diplômes considérés comme ne répondant pas suffisamment aux besoins de professionnalisation du secteur.

Par ailleurs, 12 CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) sont utilisés par 36 branches. En dix ans, 20 000 ont été délivrés. Dans deux cas sur trois, le CQPI est la première certification de la personne bénéficiaire.

+ D'INFOS www.paritarisme-emploi-formation.fr

CERTIFICATIONS : AU RNCP OU À L'INVENTAIRE ?



Une formation obligatoire sanctionnée par le CQP APS (agent de prévention et de sécurité).



... pas hésiter à expérimenter, en ayant recours à des tiers de confiance”, affirme-t-il.



1. Alain Druelles a rejoint la DGEFP le 13 novembre. Directement rattaché à la déléguée générale, il est chargé du suivi de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

La certification est le chaînon qui relie formation et emploi”

Ces certifications revendiquent d'être plus en lien direct avec les attentes du monde économique, moins lourdes à réviser que les diplômes ministériels en CPC, et plus proches d'une définition contemporaine des compétences, des nécessités de la GPEC... Il faut donc faciliter leur développement et reconnaissance, assurent les partenaires sociaux.

Bonne nouvelle : au soir d'une journée d'échanges organisée le 20 octobre dernier par le Copanef à Paris, les participants – aussi bien Jean-Marc Huart, pour la DGESCO (Direction générale de l'enseignement scolaire), Cédric Puydebois, pour la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), qu'Alain Druelles, directeur éducation-formation au Medef¹ – convenaient que la solution réside dans “la complémentarité des certifications”. ●

LA VOLONTÉ D'UNE COLLABORATION ENTRE CERTIFICATEURS

Une collaboration entre certificateurs offrirait de prometteuses perspectives au système français de certification professionnelle.

Laurent Gérard

“ Développer des pratiques d'ingénierie communes”

limités, des effectifs très réduits et des usages nouveaux des outils et dispositifs d'accès à la formation professionnelle”, reconnaît son président, George Asseraf.

Trois scénarios de transformation

Afin de donner un nouvel élan, les inspections proposent trois scénarios de transformation, selon une ambition croissante.

Le premier : améliorer le fonctionnement du système en gardant pour l'essentiel le cadre actuel (donc sans renforcement significatif de la capacité de régulation de la CNCP).

Le second consisterait à renforcer sensiblement la capacité de suivi et le pouvoir de recommandation de la CNCP, voire à lui octroyer un pouvoir contraignant de régulation vis-à-vis des ministères certificateurs et des branches professionnelles.

Le troisième prévoit de refondre plus profondément le système en s'appuyant sur la mise en place, sous le pilotage de la CNCP, d'un nouveau référentiel national des compétences relatives à chaque métier, qui servirait de guide dans l'élaboration et la reconnaissance des certifications. “Les scénarios 2 et 3 reposent sur une recommandation forte : conférer à la CNCP un statut d'agence, pour la conforter dans ses missions, comme en Allemagne. Le choix sera politique, et, peut-être, figurera dans la prochaine réforme”, conclut George Asseraf.

Trois initiatives des partenaires sociaux

Autres ferments de sortie par le haut : les partenaires sociaux ont récemment lancé trois initiatives. Le Copanef propose ainsi que sa charte de la certification professionnelle (élaborée au sein de son comité Observatoires et certifications) soit partagée par tous les constructeurs de certifications. ●●●



George Asseraf, président de la Commission nationale de la certification professionnelle, ici lors d'une exposition “De l'objet aux métiers”.

Au vu des enjeux économiques et de compétences, la question de la construction des certifications professionnelles devrait trouver une sortie par le haut, au profit de tous les acteurs (citoyens, acteurs économiques, acteurs politiques).

Ce qui nécessitera certainement une réforme de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Selon l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et celle de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche (IGAENR), le système est sans doute à la fin d'un cycle¹. En cause : “La faible régulation de l'offre de certifications par la CNCP, en raison essentiellement de pouvoirs et de moyens limités.”

“La CNCP se trouve en tension, entre des missions régaliennes établies depuis 2002, mais adossées à des pouvoirs de régulation particulièrement



1. www.modernisation.gouv.fr/l'action-publique-se-transforme/en-évaluant-ses-politiques-publiques/espace-dedie/evaluation-certification-professionnelle

Remise de CQP Routes à la FRTP (Fédération régionale des travaux publics) d'Aquitaine.



En formation certifiante au centre Afpa de Chambéry.



Éviter de multiplier les certifications

signera un engagement avec le Copanef. *“La logique est de faire confiance a priori, et de contrôler ensuite”,* confie Xavier Royer, qui met en avant l'ambition d'inversion des logiques. Objectif, cette fois : éviter que tous les organismes de formation privés ne déposent leur certification propre à l'Inventaire, ce qui alourdit le travail de la CNCF et rend illisible le panorama de ce type de certifications.

Enfin, un projet est en phase de conclusion définitive entre l'État et les partenaires sociaux : le lancement d'un certificat commun État-Copanef relatif aux *“usages des fondamentaux du numérique dans un environnement professionnel”*. Il s'agira d'une certification regroupant de multiples co-constructeurs (Afpa, branches, DGEFP, Copanef, etc.). Ce serait une première, puisqu'aujourd'hui le dépôt ne peut être juridiquement fait que par un seul concepteur.

Cette collaboration intercertificateurs porte un ferment crucial dans la réforme du système français de certification. Si le succès est définitif, il ouvre la voie à une nouvelle collaboration entre certificateurs.

2. Certification correspondant à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (utilité économique ou sociale). www.cncf.gouv.fr/quest-ce-que-linventaire

●●● Cette charte concernerait donc toutes les certifications professionnelles, et pas seulement celles élaborées par les partenaires sociaux au niveau des branches et de l'interpro (CléA, CQP, CQPI et les nouveaux CCPI, lire ci-dessous). Objectif : déboucher sur des pratiques d'ingénierie communes.

Autre initiative : le lancement de la charte paritaire du certificat de compétences professionnelles interbranches. *“Les CCPI visent à répondre au besoin d'élaboration de certifications transverses”,* explique Xavier Royer, co-animateur du comité Observatoires et certifications du Copanef. Concrètement : le Copanef créera des certifications professionnelles éligibles à la catégorie C de l'Inventaire², et les offrira librement et gratuitement au marché de la formation professionnelle. Chaque organisme de formation désireux de décerner cette certification CCPI à ses formés

Accompagner les candidats à la validation des acquis de l'expérience P.16

Apprentissage : enseignements dispensés à distance P.17

Ingénierie ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES MÉTIERS DE LA FORMATION DANS LES PAYS DU SUD

Vincent Joseph, chargé de mission, et Alice Vielajus, consultante à Centre Inffo



1 LA CRÉATION DU TITRE PROFESSIONNEL “RESPONSABLE FORMATION” AU SÉNÉGAL

Centre Inffo intervient comme opérateur dans des projets destinés à renforcer les systèmes de formation professionnelle de pays francophones. Une des modalités consiste à déployer une ingénierie de certification et de formation sur mesure. En septembre dernier, deux intervenants de Centre Inffo ont ainsi animé à Dakar une formation au titre professionnel de “Responsable formation”, après avoir développé cette certification avec l'Office national de la formation professionnelle (ONFP) sénégalais (ceci dans le cadre d'un partenariat établi depuis 2014 entre Centre Inffo et l'ONFP). Une première session a été organisée au bénéfice de 20 participants, sélectionnés par l'ONFP parmi plus de 80 candidats. Ils ont été formés pendant deux semaines afin de préparer ce titre. L'objectif était d'aider à passer d'habitudes de “consommation de formation” à une approche fondée sur une analyse prospective des besoins. Et pour cela, de qualifier les personnes en charge de la construction des plans de

formation. Le directeur général de l'ONFP, Sanoussi Diakité, l'a souligné, les enjeux recouvrent la qualité des biens et services, la productivité et, plus généralement, la compétitivité des entreprises.

2 L'ADAPTATION DES RÉFÉRENTIELS AU CONTEXTE LOCAL

L'ONFP a choisi de développer un référentiel métier élargi, dans un contexte où la fonction formation est peu autonomisée au sein des RH. L'intervention de Centre Inffo a porté sur la production du référentiel de certification, puis sur l'adaptation de la formation pour doter les participants de références et méthodologies communes. L'ONFP a conduit la partie de la formation liée à la présentation du cadre légal et réglementaire sénégalais. La variété des profils a permis des échanges riches des différents points de vue, du commanditaire au prestataire, en visant la qualification de responsables formation issus des ministères, des entreprises, des

organismes de formation, ou encore de cabinets de consultants.

3 UNE FORMATION COURTE ET CERTIFIANTE

Le format condensé de la formation, sur dix journées, a nécessité un travail de sélection des compétences-clés autour desquelles structurer les séquences pédagogiques et l'épreuve de certification. Les compétences “cœur de métier” ont été abordées par grands domaines, en privilégiant les savoir-faire méthodologiques : diagnostiquer les besoins et construire le projet de formation, concevoir et mettre en œuvre un parcours pédagogique, évaluer la formation. Il restera aux participants à valoriser la fonction formation dans leur environnement de travail respectif, à développer un “plaidoyer” de la formation continue. Les résultats de la première promotion seront délivrés par un jury siégeant sous l'égide de l'ONFP à la fin de cette année 2017.

D'INFOS
www.centre-inffo.fr

Validation des acquis de l'expérience ACCOMPAGNER LES CANDIDATS À LA VAE

Mireille Broussous, journaliste à Centre Inffo

Comment les candidats à la validation des acquis de l'expérience peuvent-ils rendre leur dossier recevable et faire en sorte que leur parcours soit financé ?

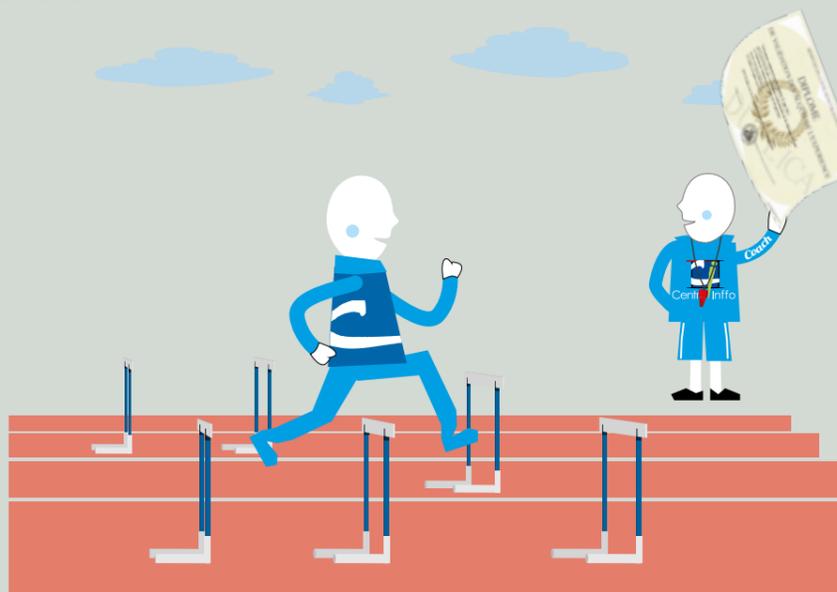
L'accompagnement est essentiel. Un coach peut s'assurer que la VAE correspond bien à ce que la personne en attend en termes de reconnaissance et de projet professionnel. Il l'aide à identifier les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel. Sans oublier de contribuer à trouver le diplôme le plus adapté – ce qui exige une réelle expertise.

► Identifier le diplôme ou titre adapté

“Il existe plus de 15 000 diplômes, titres et certifications. Il s'agit de trouver le bon, celui qui représente un plus par rapport au parcours de la personne, et qui, d'un point de vue pratique, est accessible, souligne David Rivoire, président du cabinet VAE Les 2 Rives, qui a déjà accompagné plus de 6 000 personnes. Entre deux diplômes équivalents ou très proches, les chances de réussir grâce la VAE ne sont pas égales.”

► Les deux grandes phases d'un coaching VAE

L'accompagnement est très important lors de la rédaction du dossier. Le coach apporte de la méthode, aide à définir un plan, accompagne l'écriture. *“Les consultants de VAE Les 2 Rives passent toutes les semaines environ une heure en web conférence avec leurs candidats, réfléchissent avec eux en relisant ce qu'ils ont écrit”, précise David Rivoire.*



Le plus difficile, pour les candidats, est de faire la démonstration que les compétences dont ils font état ont bien été acquises. D'où l'importance d'un point de vue extérieur, et aussi d'un soutien psychologique pour faire face aux périodes de découragement.

► Le rôle de l'entreprise

Le N+I dans l'entreprise joue, lui aussi, un rôle-clé. Si l'initiative de se lancer dans une VAE vient du salarié et qu'il est encouragé tout au long de son parcours par son manager, il a toutes les chances de réussir.

“Que l'entreprise se rassure, la VAE ne l'oblige pas à promouvoir immédiatement le salarié et à augmenter son salaire. En fait, elle a tout à y gagner. Le salarié sera plus agile, son engagement sur le long terme, parce que l'entreprise lui aura permis d'obtenir un diplôme, sera plus fort. Il y a vraiment moyen de jouer gagnant-gagnant”, note David Rivoire.

LES TROIS CAUSES D'ÉCHEC D'UNE VAE

Le cabinet VAE Les 2 rives a réalisé une étude afin d'analyser les causes d'échec dans un parcours de validation des acquis de l'expérience et a identifié les trois principales : la personne n'est pas à l'origine du projet ; elle pense que boucler un parcours de VAE est simple et rapide (alors que 100 à 150 heures de travail personnel sont nécessaires) ; elle a du mal à revenir sur un passé parfois difficile, aussi bien sur le plan professionnel que personnel. Particulièrement dans ce dernier cas, le coach ou conseiller joue un rôle essentiel d'écoute et de reformulation de ce qui s'est produit dans le passé.

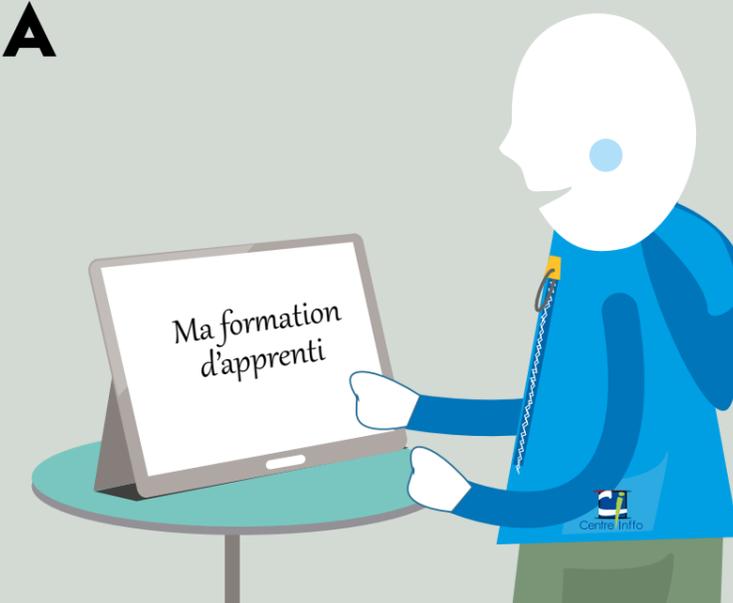
Apprentissage : ENSEIGNEMENTS DISPENSÉS À DISTANCE

Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo

Un décret publié au Journal officiel du 10 novembre dernier met en œuvre la possibilité de dispenser en tout ou partie à distance les enseignements pour les formations par apprentissage.

► Dispositions relatives au suivi et à l'accompagnement des apprentis

Une convention créant un centre de formation d'apprentis doit être assortie d'annexes pédagogiques qui précisent, pour chaque titre ou diplôme, le contenu et la progression des formations, ainsi que les conditions d'encadrement des apprentis. Lorsqu'une formation est dispensée en tout ou partie à distance, ces annexes précisent les durées et modalités de suivi et d'accompagnement assurés par le CFA auprès des apprentis. Une convention créant un centre de formation d'apprentis à vocation régionale, interrégionale ou nationale prévoit les modalités d'organisation des enseignements qui peuvent être dispensés localement par un autre centre de formation d'apprentis ou un établissement d'enseignement technologique, ainsi que les modalités d'organisation et de prise en charge du transport et du séjour des apprentis pour les formations spécialisées. Là également, lorsque la convention prévoit que tout ou partie des enseignements est dispensé à distance, elle doit prévoir la mise en place d'un contrôle de la progression des apprentis et



de leur accompagnement. La convention détermine la durée totale de chacune des formations assurées et la répartition des heures d'enseignement par matière et par année, conformément à la réglementation applicable aux diplômes ou titres considérés, y compris quand elles sont dispensées à distance. De même, une convention créant une unité de formation par apprentissage détermine désormais les modalités de suivi et d'accompagnement lorsque tout ou partie de la formation est dispensée à distance.

► Avis de l'inspection de l'apprentissage sur les formations dispensées en totalité à distance

Les formations dispensées en totalité à distance font l'objet d'une demande préalable d'avis pédagogique à l'inspection de l'apprentissage par le responsable du centre de formation d'apprentis, de la section d'apprentissage ou de l'unité de formation par apprentissage.

- Cette demande comporte : les objectifs de la formation, les contenus de chaque enseignement, les méthodes d'appréciation des progressions attendues, le déroulement de la formation, y compris la fréquence et les périodes de regroupement qui sont organisées par le centre de formation d'apprentis, la section d'apprentissage ou l'unité de formation par apprentissage.
- La demande précise : les durées et les modalités de suivi et d'accompagnement des apprentis, les moyens techniques d'assistance des apprentis, les périodes et les lieux mis à leur disposition pour s'entretenir avec les formateurs en dehors des regroupements, les modalités de vérification de leur assiduité et de la réalisation des travaux prévus. ●

Décret n° 2017-1548 du 8 novembre 2017 relatif à l'enseignement à distance en apprentissage.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Session de formation
11 décembre - Saint Denis
VENDRE OU ACHETER UNE FORMATION AU FORFAIT

Cerner les nouveaux enjeux de la définition de l'action de formation, passer de l'attestation de présence à l'attestation d'assiduité, identifier les risques de contentieux d'un financement au forfait : autant de sujets auxquels est confrontée toute personne concernée par la **gestion de la formation** dans une entreprise, un Opcv ou un organisme de formation.

Centre Inffo organise une session de formation pour leur permettre de les maîtriser dans leur activité professionnelle. Prérequis : connaître les fondamentaux du secteur de la formation. ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/produits-et-services/sessions-de-formation
contact.formation@centre-inffo.fr

Dessine-moi la réforme, rendez-vous de veille juridique et stratégique n° 3
Jeudi 14 décembre - Paris
de 9h à 12h30
QUALITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION : FAUT-IL RÉGULER OU LIBÉRER LE MARCHÉ ?

Ce troisième rendez-vous du cycle "Dessine-moi la réforme" animé par un expert juriste de Centre Inffo vous offre un **décryptage complet sur les dispositifs** de qualité afin d'avoir toutes les clés de compréhension des débats juridiques à venir sur la réforme en cours de la formation professionnelle et d'anticiper les impacts des changements réglementaires à venir sur votre activité, votre positionnement et votre stratégie. ●

+ D'INFOS
Renseignements et inscription :
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements
contact.formation@centre-inffo.fr

Webinaire
Lundi 11 décembre • 13h30 à 14h15
CONTRAINTE ET OPPORTUNITÉS : comment faire évoluer vos formations en présentiel ?

Face à la généralisation des usages numériques, la question de la plus-value des sessions en présentiel peut se poser. Comment adapter la pédagogie aux nouveaux comportements des apprenants ? Comment exploiter de manière efficace les outils numériques en présentiel ? Pour répondre à ces questions et **dialoguer avec les internautes** sur ce sujet, les experts en ingénierie de formation de Centre Inffo animeront un webinaire de 45 minutes, le 11 décembre prochain. ●

+ D'INFOS
Renseignements et inscription :
www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements

Nouveau. Université d'hiver
1^{er} et 2 février 2018 - Biarritz
LA 1^{ère} UHFP ENTREPRISE

L'Université d'hiver de la formation professionnelle portée par Centre Inffo s'ouvre aux acteurs de l'entreprise avec un programme, un lieu et une organisation dédiés : la 1^{ère} édition de l'UHFP Entreprise aura lieu du 1^{er} au 2 février 2018, à Biarritz.

Son thème : **"Formation, compétences, compétitivité : une réforme pour repenser l'équation"**.

Ce nouvel événement s'adresse aux responsables RH, de formation, responsables de gestion de carrières et de compétences qui sont impliqués dans la stratégie, le déploiement et le financement du plan de formation, la décision d'achat de formation, le suivi des salariés.

Au programme de ce parcours de formation : conférences, ateliers pro sur la réforme, le droit de la formation, et analyse d'expériences. ●

+ D'INFOS
Renseignements et inscription :
www.centre-inffo.fr/uhfp/entreprise
contact.formation@centre-inffo.fr



Mines Nancy
INAUGURATION DU PÔLE DE COMPÉTENCES EN ENVIRONNEMENT SOUTERRAIN

Le GIP Objectif Meuse, Mines Nancy et l'École nationale supérieure de géologie de Nancy (ENSG) ont inauguré le **Pôle de compétences en environnement souterrain (PoCES)** le 8 novembre dernier à Écurey (Meuse).

Le projet courait depuis une **vingtaine d'années**. Le PoCES a vocation à devenir un centre d'échanges, de veille et de développement des savoir-faire. Pour lui permettre de proposer aux entreprises intervenant en milieu souterrain des formations adaptées, un partenariat a notamment

été conclu avec l'Andra (Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs). Il facilitera les mises en situation pratiques. Les formations programmées concernent les grands travaux souterrains, l'exploration, l'exploitation minière, mais aussi la construction d'ouvrages d'art souterrains (génie civil, tunnels) et l'industrie des mines, carrières et matériaux de construction. Avec aussi des formations transverses : management d'équipes, maîtrise des risques, normes et réglementation. ●

+ D'INFOS
www.objectifmeuse.org

Claude Léonard et Mélanie Varnusson, respectivement président et directrice du GIP Objectif Meuse, lors de l'inauguration.



Agence France Entrepreneur
FORMATION DES MEMBRES D'INITIATIVE FRANCE

Les permanents et bénévoles des plateformes du réseau Initiative France

(financement des créateurs et repreneurs d'entreprise) ont bénéficié les 14 et 15 novembre derniers d'une formation organisée par l'Agence France Entrepreneur (opérateur qui a succédé à l'Agence pour la création d'entreprises). Ce stage s'inscrit dans le cadre d'une offre complète de formation des membres d'Initiative France, en vue d'accompagner l'évolution des métiers d'accompagnement et de financement des nouveaux entrepreneurs – et d'assurer la professionnalisation du réseau. ●

+ D'INFOS www.afecreation.fr
www.initiative-france.fr

Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne
UNE ACTIVITÉ FORMATION CONTINUE RENFORCÉE

Le nouveau directeur Formation continue de l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne (FCPS), **Pascal Lévêque**, ancien directeur général de l'Ifpass (Institut de formation du secteur des assurances), vient de publier son premier catalogue de 55 formations courtes qualifiantes.

Cette nouvelle offre sera suivie d'une seconde en 2018. François Morvan, coordonnateur académique à la formation continue universitaire, a salué cette "amorce en six mois d'un projet entrepreneurial par un professionnel des branches, et cela de façon réussie, dans une grande Université". Pascal Lévêque lui-même insiste sur la personnalisation possible de cette offre. Il est possible désormais de bénéficier en formation continue de l'expertise de Panthéon-Sorbonne en langue russe (27 heures) ou en civilisation japonaise (une journée), mais aussi en reporting social (21 heures) ou encore en gestion digitale des ressources humaines. ●

+ D'INFOS www.univ-paris1.fr/fcps





Fongecif Grand Est REMISE DE CERTIFICATS "CLÉA + TREMPLIN"

Le Fongecif Grand Est a financé les démarches de seize personnes qui ont utilisé en 2017 le dispositif "CléA + Tremplin". Lequel associe le certificat interprofessionnel et une expérimentation propre au Fongecif.

Les bénéficiaires ont reçu leur certificat en présence, notamment, des présidents du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels). CléA est le certificat de compétences socles créé par le Copanef. Tremplin, lui, avait été initié par l'ex-Fongecif Lorraine suite à un appel à projets du FPSPP : une expérimentation permettant au bénéficiaire d'acquérir les connaissances nécessaires à son intégration et à la validation d'une formation



La cérémonie de remise des CléA + Tremplin, le 27 octobre 2017 à la Chambre des métiers de Metz.

qualifiante. Avec une période d'immersion en entreprise pour "vivre la réalité du métier visé" et ainsi renforcer ou renégocier le projet construit. Tremplin s'inscrit aujourd'hui dans le cadre du conseil en évolution professionnelle délivré par le Fongecif. Il intervient naturellement en complément du dispositif CléA lorsque le bénéficiaire a un projet de formation qualifiante. Les partenaires sont le Coparef (Comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de

la formation), qui délivre le certificat CléA, mais aussi l'Afpa (Agence pour la formation professionnelle des adultes) et Alaji, un organisme de formation du Grand Est. Le déploiement de cette expérimentation sur l'ensemble de la région Grand Est est prévu en janvier. ●

+ D'INFOS

www.fongecif-grandest.org
<http://certificat-clea.info>

Centre-Val de Loire UN PREMIER CONSEIL RÉGIONAL DU NUMÉRIQUE

La Région Centre-Val de Loire a inauguré le 10 novembre le premier Conseil régional du numérique (CRNum), avec pour vocation essentielle d'"assurer une inclusion des populations et des entreprises aujourd'hui éloignées de l'accès au numérique". Cette structure, née des États généraux régionaux du numérique, est composée de dirigeants d'entreprise et d'experts. "Nous avons besoin de nous enrichir de celles et ceux qui ont, dans ce domaine, une capacité d'innovation", a expliqué François Bonneau, président de la Région. ●

+ D'INFOS www.regioncentre-valde Loire.fr

Afpa LE MOOC CUISINE REVIENT EN TROISIÈME SAISON

Début des cours dès le 4 décembre. Le Mooc cuisine de l'Afpa a déjà permis à 100 000 internautes de se former en ligne aux techniques de base de la cuisine française (saison 1) puis à la pâtisserie (saison 2). Les inscrits à la saison 3 pourront cette fois se former aux accords mets et vins à travers une initiation à l'œnologie, assortie d'exemples concrets. Ce cours en ligne entièrement gratuit "représente une occasion exceptionnelle d'améliorer ses compétences, explique l'Afpa, voire de construire un vrai projet professionnel pour rejoindre un secteur où 30 000 postes de cuisinier et de serveur sont à pouvoir." Les inscriptions resteront ouvertes jusqu'au 31 décembre sur Mooc.afpa.fr. ●



Le Mooc cuisine de l'Afpa

+ D'INFOS <https://mooc.afpa.fr>

Institut technologique européen des métiers de la musique LE CENTRE DE RESSOURCES DE LA FACTURE INSTRUMENTALE

De la formation et de la pratique à l'Itemm.



Une filière revendique un taux d'insertion professionnelle de 88 % : les métiers de la musique.

Au Mans, l'Institut technologique européen des métiers de la musique (Itemm) forme 250 étudiants par an aux métiers rares de la facture instrumentale (guitare, piano, instruments à vent, bois, cuivres et accordéon), à la régie du son (spectacles vivants et sonorisation d'instruments acoustiques) et aux métiers du commerce des instruments et des produits musicaux.

Ce centre international de formation labellisé Pôle national d'innovation de l'artisanat, centre documentaire et technique, développe des missions de service public en France comme à l'étranger. Il bénéficie du soutien de trois ministères et de la Région Pays de la Loire, notamment. ●

+ D'INFOS

<http://itemm.fr/itemm>

Agefos-PME UNE ÉTUDE INTERBRANCHES SUR LA TRANSITION NUMÉRIQUE

Agefos-PME, en collaboration avec les services de l'État (via la DGEFP) et le FSE (Fonds social européen), accompagne treize de ses branches adhérentes dans une démarche mutualisée d'exploration de l'impact du digital sur leurs métiers.

Cette action est développée dans le cadre d'un Edec (engagement de développement pour l'emploi et les compétences) sur la transition numérique. L'action interbranches permettra d'élaborer des typologies d'entreprises au regard de leur degré de maturité sur le numérique, et de repérer les métiers les plus impactés, avec les besoins prévisionnels en termes d'accompagnement. Les branches concernées relèvent des assurances, du commerce, de l'immobilier, des services aux entreprises, du tourisme et de l'industrie. ●

+ D'INFOS www.agefos-pme.com



Opçalia et Fongecif Île-de-France UNE APPLICATION DÉDIÉE AU PARCOURS "1 001 LETTRES"

Opçalia, en partenariat avec le Fongecif Île-de-France, a lancé le 15 novembre "1 001 Lettres", application mobile gratuite et grand public pour maîtriser les savoirs fondamentaux – lire, écrire, compter. "1 001 Lettres" est un parcours d'Opçalia existant depuis plusieurs années.

À présent accessible sous la forme d'une application (disponible en téléchargement gratuit sur Apple Store et Google Play), elle propose trois parcours de formation – "Logique & Mémoire", "Chiffres", "Lettres" –, répartis en 35 modules, 128 cours et 1 430 quiz à réaliser de façon autonome.

Conçue pour tout public, l'application intégrera ensuite le parcours "Culture G" puis "Histoire & Géographie", "Art & Culture" et "Sport & Olympisme". Le Fongecif Île-de-France, opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP), s'associe financièrement à l'enrichissement de ce parcours pour communiquer sur la maîtrise des savoirs fondamentaux dans son offre de services. ●

+ D'INFOS

www.opçalia.com
www.fongecif-idf.fr



QUELLES MISSIONS POUR LES INTERMÉDIAIRES DE LA FORMATION À L'AVENIR ?

La formation professionnelle sera-t-elle touchée comme d'autres secteurs par le phénomène de désintermédiation ? Quelle sera la place des Opca et des Opacif dans le paysage de demain ? Ces questions étaient à l'ordre du jour du deuxième rendez-vous de veille "Dessine-moi la réforme" de Centre Inffo, le 16 novembre dernier.

Estelle Durand

LA SOLUTION

POURQUOI

Le gouvernement a exprimé à plusieurs reprises sa volonté de simplifier le système existant de formation professionnelle et de laisser aux actifs la possibilité de mobiliser leur droit individuel à la formation sans intermédiaire.

QUI ?

Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (Opacif) ont aujourd'hui un rôle d'intermédiaire financier et une mission d'accompagnement des entreprises et des salariés.

QUAND ?

La réforme de la formation professionnelle qui fera l'objet d'un projet de loi prévu pour être examiné au courant de l'été peut potentiellement modifier le périmètre d'intervention des Opca et Opacif.



Fouzi Fethi, juriste senior et consultant expert sur le droit et les politiques de formation à Centre Inffo, lors du rendez-vous "Dessine-moi la réforme", le 16 novembre 2017.

La réforme de la formation professionnelle aura-t-elle une incidence sur l'activité des organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (Opacif) ? À ce stade, ces intermédiaires ne sont pas explicitement mentionnés dans les projets du gouvernement. Mais plusieurs éléments sont susceptibles de faire bouger les lignes à l'avenir.

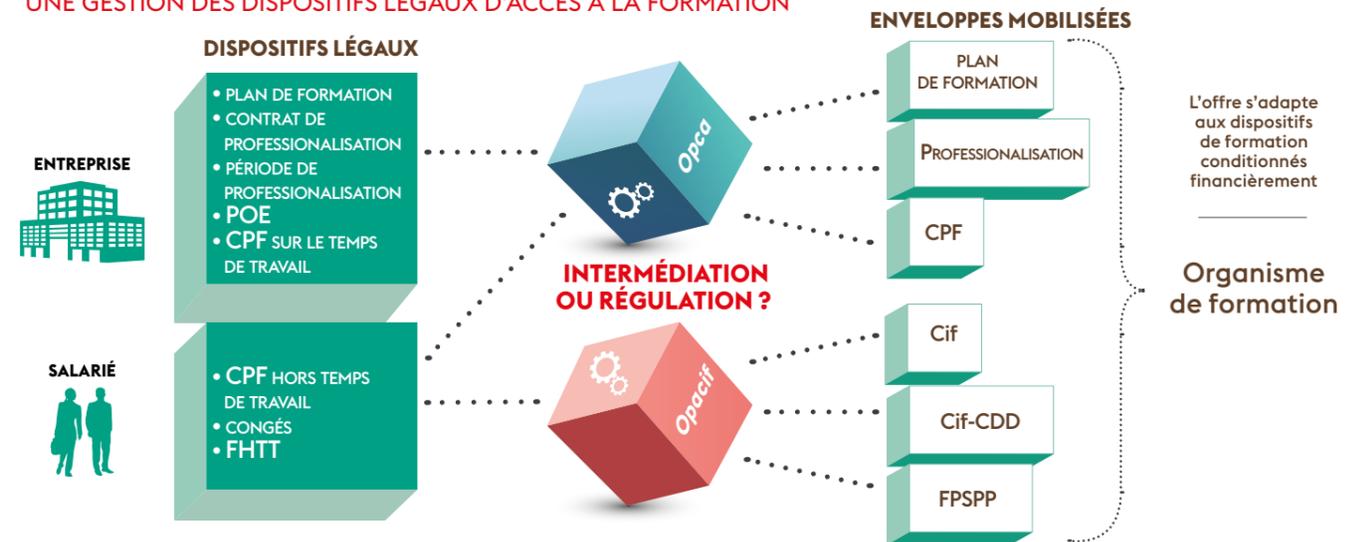
Aujourd'hui, en tant que collecteurs de la contribution des entreprises à la formation professionnelle, les Opca et Opacif gèrent des fonds qui financent des dispositifs légaux à caractère "hybride" dans la mesure où ils sont "soit à la main des entreprises, soit à la main des salariés", comme l'a expliqué Fouzi Fethi, juriste senior à Centre Inffo, lors du rendez-vous "Dessine-moi la réforme" du 16 novembre dernier. Par ailleurs, ces in-

termédiaires ont vu, au fil du temps et des réformes, leurs missions s'étoffer aussi bien sur le plan du contrôle que sur celui de l'accompagnement et du conseil aux entreprises et aux salariés.

Une logique d'appropriation directe

Dans le document d'orientation envoyé aux partenaires sociaux le 15 novembre, le gouvernement a confirmé sa volonté de faire du compte personnel de formation (CPF), "l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe, c'est-à-dire d'autonomie sans intermédiaire obligatoire". Une orientation qui fait écho aux propositions de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) qui préconise même d'aller plus loin, pour encourager le mouvement, en créant un crédit d'impôt formation en lien avec le CPF. "Certaines personnes pourront comme elles le font déjà aujourd'hui compléter

UNE GESTION DES DISPOSITIFS LÉGAUX D'ACCÈS À LA FORMATION



leur formation en finançant elles-mêmes une partie. Mais d'autres ne pourront pas. La question qui va se poser est de savoir quel mécanisme va être mis en place pour permettre à chacun de développer ses compétences", a observé Sana Ronda, présidente de Linguaphone et membre du bureau de la FFP, lors de cette Matinée organisée par Centre Inffo.

Dans l'hypothèse d'un modèle centré sur une relation directe entre individus et organismes de formation, le système de demain pourrait s'apparenter à celui que l'on connaît en matière d'assurance santé, "avec un tiers payant finançant une partie de la formation et un reste à charge revenant à l'individu", a expliqué Fouzi Fethi. Mais dans ce cas-là, qui exercera le rôle de tiers payant ? Aujourd'hui, de par leurs prérogatives, les Opca et Opacif contrôlent et régulent le système. Système qui, comme l'ont souligné plusieurs intervenants, "n'est pas déficitaire, contrairement à la Sécurité sociale".

Redéfinir le rôle des Opca ?

Demain, si une autre structure était amenée à intervenir vis-à-vis des individus, cela reviendrait à centrer le rôle des Opca sur la professionnalisation, un scénario avancé par le cabinet Roland Berger dans une étude réalisée pour le compte de la FFP, publiée récemment. Limiter le périmètre d'intervention des Opca à la professionnalisation aurait pour conséquence une réduction de la collecte, avec le risque de "nous mettre sous le seuil d'existence des Opca", a jugé Thierry Teboul, directeur

général de l'Afdas¹. D'où une possibilité de recomposition du paysage. Pourtant, comme l'ont observé les participants au débat, le rôle d'un Opca va au-delà de la collecte. Gestion administrative des dossiers pris en charge, contribution aux observatoires des métiers, étude et recherche, pilotage de projets de formation, sans parler de la régulation et du contrôle : autant de missions qu'ils assurent au quotidien. Particulièrement dans les TPE, où le conseil et l'accompagnement apparaissent indispensables. Dans son projet, le gouvernement entend justement "apporter aux TPE-PME, les moyens financiers et outils nécessaires à l'anticipation de leurs besoins en compétences et à la formation des salariés (...) et des dirigeants". Cet accent mis sur les TPE-PME ouvre des perspectives pour les Opca. "Il y a nécessité d'une intermédiation pour les petites entreprises. Sur ce plan, l'intermédiation des Opca n'est pas remise en cause", a souligné Jean-Philippe Cépède, directeur juridique à Centre Inffo.

Pour ce qui concerne les actifs, le gouvernement prévoit de développer une application numérique permettant, entre autres, de s'inscrire directement à une formation. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'ils n'auront pas besoin de conseil en amont, et donc d'intermédiaires. Les voies et modalités de cet accompagnement font partie des sujets sur lesquels les partenaires sociaux sont invités à négocier. ●



Thierry Teboul, directeur général de l'Afdas.



Sana Ronda, présidente de Linguaphone et membre du bureau de la Fédération de la formation professionnelle.



1. Opca des entreprises relevant de la culture, de la communication, des médias et des loisirs.



YVES ARNAUDO

DRH ADJOINT DU GROUPE LA POSTE,
EN CHARGE DU DÉVELOPPEMENT RH.

Parcours

2004

DRH de Crédit Agricole
Consumer Finance

2010

rejoint le groupe La Poste
en tant que DRH
de la Banque Postale

2012

DRH adjoint du groupe
La Poste en charge
du développement RH

“LA POSTE VA GÉRER 50 000 PARCOURS QUALIFIANTS D'ICI 2020”

Dans le cadre de son plan stratégique 2020, le groupe La Poste a mis en place une ambitieuse politique de formation. L'opérateur historique est désormais une entreprise multimétiers, dédié au service aux particuliers avec une importante activité bancaire. Riche de plus de 17 000 points de contact, elle compte 250 000 postiers.

Propos recueillis par **Éric Delon**

Quels sont les grands axes de la politique formation de La Poste ?

La formation et le développement des compétences sont au cœur des engagements du groupe pour accompagner l'évolution professionnelle des postiers. Le nombre de jours de formation a continué de croître, à 737 800 jours en 2016. Un effort qui s'appuie sur un budget de formation de 243 millions d'euros, soit 4,02 % de la masse salariale (contre 3,9 % un an plus tôt). Depuis 2013, près de huit postiers sur dix ont été formés chaque année, contre un sur deux en 2012. Fin 2016, 20 000 postiers étaient engagés dans un parcours qualifiant.

La formation de nos managers constitue l'un des

axes privilégiés du groupe, grâce notamment à l'Institut du management, qui a formé, en présentiel, 10 000 managers depuis sa création en 2014. Nous déployons également de vastes programmes de parcours qualifiants, avec au minimum 70 heures de formation, pour les nouvelles activités de nos postiers : accompagnement de proximité, compétences relationnelles, postures de service. Ces parcours sont validés par des certifications externes ou internes.

Entre 2015 et 2020, nous enregistrons plus de 50 000 parcours qualifiants. En juin 2017, nous en comptons déjà 25 000. Par ailleurs, nous avons mis en place une offre de formation en libre-service.

“ La Poste continue de soutenir activement l'insertion des jeunes dans l'emploi ”

Comment le groupe s'est-il approprié le compte personnel de formation ?

En la matière, le groupe est dans une situation particulière car son effectif compte 48 % de fonctionnaires. Le compte personnel de formation ne s'applique donc pas à tous les personnels. Dans le cadre de la transformation de notre groupe, nous nous sommes engagés dans un vaste effort de formation, qui s'inscrit dans notre plan stratégique 2020.

Le CPF est un levier pertinent pour les projets professionnels des collaborateurs, mais il convient davantage aux populations en recherche d'emploi ou en transition plutôt qu'à nos collaborateurs qui bénéficient déjà de solides parcours de formation. Placer les salariés au centre de l'action de formation est une démarche pertinente. Dans le domaine de la formation, il est toutefois nécessaire de simplifier le “mille-feuille”, notamment pour les PME qui ne bénéficient pas des structures des grands groupes pour la mettre en musique.

Quelle est la politique de La Poste en matière d'alternance ?

Historiquement, nous avons toujours mené des politiques d'alternance ambitieuses car nous considérons que ce sont des vecteurs majeurs pour insérer les jeunes dans l'emploi. En 2016, nous comptons 5 736 alternants, incluant des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation, et ce, sur tout type de formation. Nous possédons en interne nos propres CFA - Île-de-France, Méditerranée, Aquitaine et Occitanie. La Poste continue également de soutenir activement l'insertion des jeunes dans l'emploi : en 2016, près de 60 % des embauches en CDI ont concerné des jeunes de moins de 30 ans.

Comment l'alternance pourrait-elle être plus attractive ?

Le dispositif fonctionne mais il faudrait rendre plus souples ses modalités d'accès. Il est nécessaire d'organiser des passerelles entre les grandes entreprises et les PME pour les jeunes, élaborer davantage de parcours alternés. Par ailleurs, il faut davantage mixer l'approche théorique et opérationnelle de l'alternance.

LES POSTIERS INVITÉS À MONTER EN COMPÉTENCE

Chaque année, La Poste perd environ 6 % de son volume d'activité. Pour faire face à ce manque à gagner, la DRH a entrepris de former ses salariés pour devenir “le premier opérateur de services à la personne”.

Depuis deux ans, 280 conseillers en évolution professionnelle ont été déployés, en renfort des 1 000 responsables ressources humaines de proximité. L'effort financier est à la hauteur : 450 millions d'euros supplémentaires ont été débloqués sur la durée du plan 2015-2020, qui gonflent l'enveloppe annuelle de 243 millions allouée à la formation.

Quelle est la réalité de l'évolution professionnelle à La Poste ?

Le développement des compétences au sein du groupe est très souvent lié à une évolution professionnelle : 31 500 postiers en ont bénéficié en 2016, 40 % de ces évolutions étant couplées à une promotion.

Les postiers désireux d'évoluer peuvent s'appuyer sur la Bourse d'emploi, où plus de 11 000 offres d'emploi internes ont été déposées en 2016.

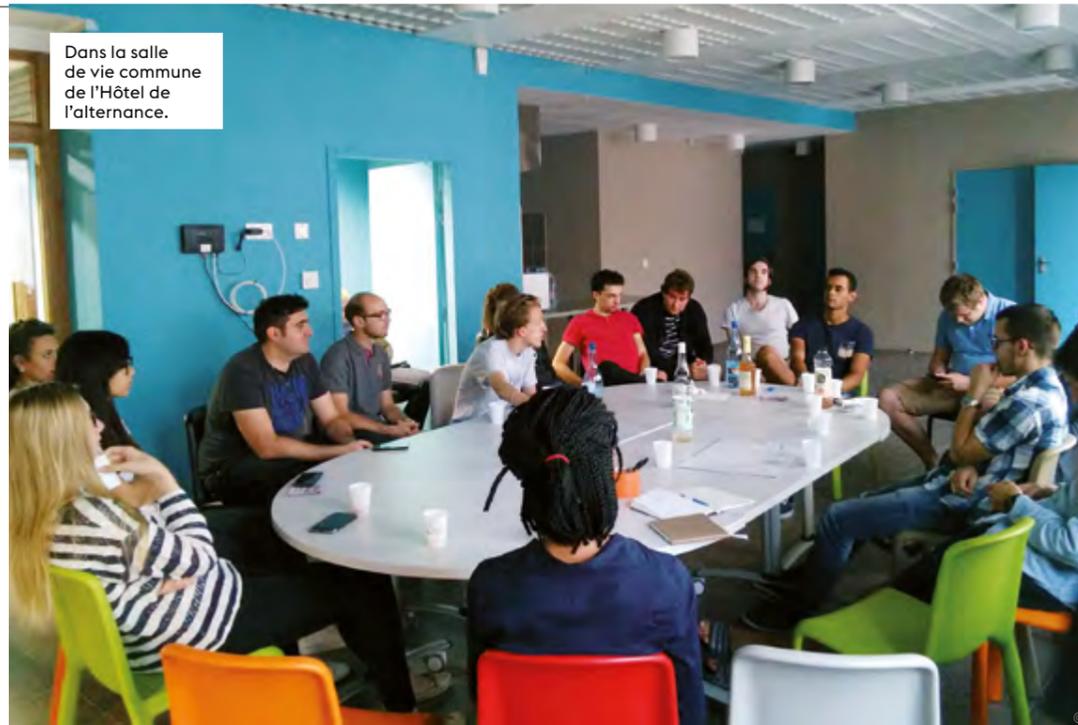
Cette mobilité s'appuie sur les opportunités d'évolution offertes par la richesse des métiers du groupe et le développement de nouveaux métiers. Ainsi, par exemple, le partenariat avec l'école Simplon permet de former 50 postiers au métier de concepteur-développeur.

Les métiers du facteur s'enrichissent de compétences nouvelles sur les services de proximité. Dans la logistique, de nouveaux métiers se développent pour l'optimisation des transports, la prévision et la planification des flux. Enfin, pour accompagner la croissance du marché des professionnels et des entreprises, la Banque Postale a développé, ces dernières années, un réseau de 1 000 nouveaux responsables de clientèle professionnelle. ●

À TOURS, LES ALTERNANTS ONT LEUR PROPRE HÔTEL

Ouvert en septembre 2016, l'Hôtel de l'alternance à Tours est un dispositif qui a pour but de permettre aux apprentis et aux étudiants en alternance, entre 16 et 30 ans, de répondre au dernier moment comme plusieurs semaines avant, à leur besoin ponctuel de logement. Directeurs de centre de formation et étudiants y trouvent leur compte.

Guilherme Ringuenet



Dans la salle de vie commune de l'Hôtel de l'alternance.



L'hôtel a coûté un peu plus de 4 millions d'euros. Il a ouvert à la rentrée scolaire 2016-2017.

Chaque chambre dispose d'un coin cuisine et d'une salle de bains. Les plus grandes permettent de faire de la colocation.



L'Hôtel de l'alternance s'élève sur quatre étages et est d'une superficie de 1 319 m².

Il y a bien une réception, des cartes magnétiques pour ouvrir les quelque 45 portes des logements qui se déclinent du T1 au T3, un ascenseur dans lequel on peut rapidement se recoiffer. Il y a aussi le wifi dans toutes les chambres et une salle de sport, "ouverte 24h sur 24", précise Jennifer Couchou-Meillot, la directrice.

À tout point de vue, le lieu est un hôtel comme un autre. Mais "s'il ne leur est pas uniquement réservé, la majorité de nos clients sont des alternants, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation", indique la jeune femme. L'Hôtel de l'alternance fête sa deuxième rentrée et il affiche souvent complet.

"Une forte demande"

À l'origine de ce projet mené par le bailleur de l'agglomération tourangelle, Tour(s) Habitat, un constat dressé par l'association Jeunesse et habitat, qui gère la résidence : "Pour Tours et sa région, il existait une forte demande de la part d'apprentis, mais aussi des centres de formation, se souvient Jennifer Couchou-Meillot. Les foyers de jeunes travailleurs n'ont pas la souplesse qu'il

faut pour s'adapter aux séjours fractionnés des alternants, allant d'une nuit à plusieurs semaines. D'où notre volonté d'ouvrir ce type d'établissement qui est comme un foyer mais avec une gestion hôtelière."

Dans un contexte où 25 % des apprentis rompent leur contrat avant terme, parfois en raison des conditions de vie, le logement est "une priorité, au même titre que la mobilité. L'hôtel s'inscrit dans ce contexte", déclare Cathy Münsch-Masset, vice-présidente de la Région Centre-Val de Loire, déléguée à l'enseignement et à l'apprentissage. "L'apprenti, s'il n'a pas la possibilité de se loger quand il se rend dans son CFA ou chez son employeur, c'est rédhibitoire. Il arrête."

D'un coût total d'un peu plus de 4 millions d'euros, l'Hôtel de l'alternance a bénéficié d'une subvention d'1,8 million euros de l'État, via le programme d'investissement d'avenir. La Région a apporté une contribution de 450 000 euros.

Jusqu'à 60 personnes

Dans l'espace de vie qui s'ouvre juste à côté de l'accueil, Mathieu s'active à la préparation d'un apéritif organisé par l'animatrice de la résidence. Sodas et gobelets en main, le jeune homme de 19 ans explique les impératifs de son statut. "Je jongle avec trois logements : entre la Normandie où vivent mes parents, mon école qui est à Lorient et mon entreprise de formation qui est ici." C'est par internet qu'il a découvert l'Hôtel de l'alternance. "Tous les quinze jours, je me rends à Tours. Je ne peux pas me permettre

à chaque fois de trouver une solution provisoire." L'immeuble de quatre étages, qui peut accueillir jusqu'à 60 personnes, permet aux apprentis de réserver bien en amont de leur venue, mais aussi au dernier moment. C'est ce qui a séduit Mathieu, mais aussi Loïs. "Prendre un AirBNB [location entre particuliers] juste pour une partie du mois me reviendrait beaucoup trop cher", rapporte-t-il. Les prix à la semaine vont de 75 euros pour un T1 de 20m² à 95 euros pour un T2 de 46 m². "Avec les aides aux logements de la Caisse d'allocations familiale, cela revient à 81 euros par mois", chiffre la directrice de l'établissement.

DES OFFRES SIMILAIRES DANS D'AUTRES RÉGIONS

Plusieurs régions réservent des logements pour les alternants. C'est le cas à Paris où en 2015, une convention a été signée entre la mairie et différents partenaires de la formation professionnelle et de l'hébergement pour que 60 chambres des foyers de jeunes travailleurs et en résidence sociales jeunes actifs soient réservées uniquement à des personnes en apprentissage. En Bretagne, le Centre régional des œuvres universitaires et sociales (Crous) et la Région permettent aux étudiants âgés de plus de 18 ans, inscrits dans un établissement breton et préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, de bénéficier de logements réservés en résidence universitaire à Brest.

Tous gagnants

Les alternants ne sont pas les seuls à être satisfaits du modèle. "Nous avons déjà réservé cinq logements à l'année pour nos apprentis, se réjouit Alain Bouteneigre, directeur du CFA Hygiène-Propreté-Environnement. Notre établissement accueille des étudiants qui viennent de 11 départements différents. Le sujet de l'hébergement est une question très importante pour nous."

Auparavant, pour gérer les allées et venues des élèves, le centre de formation s'organisait en les répartissant dans d'autres structures analogues, selon les chambres disponibles. "Une multitude de sites éparpillés, ce n'était pas l'idéal." Situé à l'emplacement d'une ancienne caserne militaire, l'hôtel est placé dans le centre ville de Tours. Un choix justifié. "C'est une manière de valoriser des filières par alternance, trop souvent reléguées en périphérie des villes", étaye Jennifer Couchou-Meillot.

L'emplacement où se dresse le bâtiment est aussi au cœur d'un pôle universitaire où il a, entre autres pour voisins, une résidence et un restaurant universitaire ou encore, le Bio3, institut de formation spécialisé dans les biomédicaments. "Cela crée une synergie, estime Jean-Patrick Gille, président de l'Union nationale des Missions locales (UNML) et ex-député de Tours. Si nous voulons développer l'alternance, il faut développer ce type d'offres."

L'an dernier, l'hôtel a connu un taux de remplissage de 85 %. Un chiffre que beaucoup d'hôtels conventionnels peuvent lui envier. ●

Si nous voulons développer l'alternance, il faut développer ce type d'offres"

EMMANUELLE BOULAY-LEPORTIER DU CENTRE SOCIAL À LA CENTRALE NUCLÉAIRE

Un changement radical en à peine six mois : Emmanuelle Boulay-Leportier est passée du secteur social au réacteur nucléaire de Flamanville. La jeune trentenaire est aujourd'hui chargée d'essais.

Nils Hédouin

Du social au nucléaire : en six mois Emmanuelle Boulay-Leportier a fait le grand saut en devenant chargée d'essais sur le gigantesque chantier de l'EPR (réacteur pressurisé) de Flamanville, dans la Manche. Une reconversion "à force d'insister", tant ses premiers interlocuteurs ont été surpris par son choix et son profil. Mais la jeune trentenaire a su s'imposer.

Rien ne la prédestinait à ce métier très technique et encore extrêmement masculin. "Bac L en poche, j'ai fait un cursus d'assistante sociale, de 2007 à 2010, explique-t-elle, mais je ne me retrouvais pas dans la formation." Elle arrête une semaine avant le diplôme.

Suivent un emploi en établissement de réinsertion scolaire et quatre années comme assistante d'éducation en collège, à Cherbourg. C'est après la naissance de son second enfant qu'elle décide son grand virage. Sa situation est précaire. "Je me suis dit qu'il était temps que je trouve quelque chose de plus stable !" Elle prend le problème à bras le corps et épiluche les sites d'emploi. "J'ai recherché ce qui recrutait le plus."

Reconversion radicale

"Je ne voulais plus être dans le social, admet-elle. Je n'avais plus envie, les débouchés ne sont pas nombreux par ici, et je voulais quelque chose de plus concret." Elle découvre la formation de chargé d'essais. Grand sourire aux lèvres, elle se souvient de ses premiers contacts avec le Gréta... qui n'aboutissent pas. "Il fallait au minimum un bac S."

Elle insiste, passe par Pôle emploi, où on lui déconseille cette voie. Elle n'en démord pas, et obtient d'être présente à une réunion d'information en présence des entreprises recruteuses. Pendant trois semaines, elle s'entraîne intensivement, soutenue par son mari, électricien.



Ils ont vu à quel point j'étais impliquée

Tests psychotechniques, maths, électricité... elle parvient à s'imposer. Reste le plus grand défi : convaincre un futur employeur, étape indispensable pour intégrer la formation. "La plupart des gens qui étaient là avaient déjà un bagage très technique, mais Axima a cru en moi." La filiale d'Engie (ex-GDF Suez) s'engage à la recruter pour un minimum de six mois. Commence une formation intense, de décembre à juin, menée par le Gréta. Ventilation, maintenance, électricité, mathématiques. Elle salue "le très bon accompagnement" pour toute cette période. Elle valide son certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM). Aujourd'hui, elle semble pleinement épanouie dans ce nouveau monde. "Je suis encore dans la nouveauté et la découverte", tempère-t-elle. En ce moment, elle s'affaire au "réglage des registres" du colossal système de ventilation. "Nous effectuons des mesures de pression pour voir si il passe le bon débit d'air au bon endroit." Ce monde d'homme s'est révélé accueillant : "Au début, ils ne misaient pas beaucoup sur moi, mais ils ont vu à quel point j'étais impliquée."

En revenant sur ce parcours, elle n'aurait qu'une chose à changer : attendre peut-être que son fils soit un peu plus grand pour se lancer. Mais elle n'aurait qu'un seul conseil : "Ne pas hésiter !" ●

PACK BIMÉDIA 2017

2 abonnements incontournables, une offre privilégiée

OFFRE SPÉCIALE

Bénéficiez de -15 % de réduction sur les abonnements 2017

INFFO FORMATION
le magazine N° 1 de la formation

Le Quotidien de la formation
la lettre numérique



Un bimensuel, une offre bimédia
Retrouvez aussi toute l'actualité en ligne sur www.actualite-de-la-formation.fr

ABONNEMENT 12 mois
+ VERSION PDF
le magazine n° 1 de la formation professionnelle,
une offre complète avec toute l'actualité en ligne sur
www.actualite-de-la-formation.fr

161,50 € HT (190 € HT - 15 %), soit 164,89 € TTC (TVA 2,10 %)

et



La lettre numérique quotidienne de l'actualité de la formation et de l'orientation, pour accéder à une information réactive et pertinente en continu en ligne.

ABONNEMENT 12 MOIS +
1 ACCÈS AUX ARCHIVES DU Le Quotidien de la formation
la lettre quotidienne des professionnels, une offre complète avec l'accès à toute l'actualité en ligne sur
www.actualite-de-la-formation.fr

178,50 € HT (210 € HT - 15 %), soit 182,25 € TTC (TVA 2,10 %)

TOTAL 340,00 € HT

347,14 € TTC pour France métropolitaine

Service commercial : 01 55 93 92 02 - Email : commercial@centre-info.fr



SUR LE WEB

Faut-il réformer l'apprentissage ?

Le dernier rendez-vous de la formation et de l'orientation de Défi Métiers (Carif Île-de-France) a permis d'échanger et de débattre autour des questions liées à la future réforme de l'apprentissage : voie de formation et d'accès à la certification, dispositif de recrutement et/ou système d'intégration dans l'emploi pour les jeunes ? Trois vidéos sur YouTube.

+ D'INFOS

www.defi-metiers.fr/breves/faut-il-reformer-lapprentissage



Christian Depover ;
Thierry Karsenti ;
Vassilis Komis
Québec : Presses
de l'Université
du Québec, 2017

PUBLICATION

Pour comprendre les Mooc : nature, enjeux et perspectives

Les auteurs de cet ouvrage se sont penchés sur le phénomène Mooc (cours en ligne ouverts et massifs) en s'appuyant à la fois sur l'analyse de l'abondante littérature scientifique et sur leur expérience de concepteurs de Mooc. L'ouvrage propose des outils concrets pour suivre un tel cours, mais aussi des réflexions sur l'arrivée de ces productions dans le paysage éducatif mondial.

+ D'INFOS

www.puq.ca/catalogue/livres/pour-comprendre-les-moocs-3286.html



Réseau Euroguidance
France
Bordeaux : Agence
Erasmus+ France
Éducation & Formation.
56 p.

PUBLICATION

Les pratiques d'orientation en France

Euroguidance France, réseau européen de centres nationaux de ressources, a réalisé un document synthétique qui illustre à travers des témoignages et des initiatives les différentes actions nationales en France pour l'orientation tout au long de la vie. Ce document met en lumière l'utilisation et les apports du numérique dans les processus d'orientation.

+ D'INFOS

www.euroguidance-france.org



SUR LE WEB

Qualité de la formation

À l'occasion des réunions d'information "Grands formats 2017" dédiées aux organismes de formation, le Fafiec (Opca des métiers du numérique, de l'ingénierie et du conseil) a interviewé Stéphane Rémy (chef de mission à la DGEFP, Politiques de formation et du contrôle) sur la démarche qualité et son évolution, mais aussi sur les défis auxquels doivent aujourd'hui faire face les plus de 75 000 organismes de formation. Deux vidéos sur la chaîne Fafiec de YouTube.

+ D'INFOS

www.youtube.com/user/opcafafiec/featured

Glossaire



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

A

- 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
- Agefiph** : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- Anact** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- Ani** : accord national interprofessionnel
- APapp** : Association pour la promotion du label APP
- APP** : Atelier de pédagogie personnalisée

C

- Carif** : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
- CEC** : cadre européen des certifications
- CEC** : compte d'engagement citoyen
- Cedefop** : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- Centre Inffo** : Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- 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
- CIO** : centre d'information et d'orientation
- CléA** : certificat socle de connaissances et de compétences
- 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
- Copaneff** : 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

C

- CQP** : compte professionnel de prévention
- CPDRFOP** : 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

D

- Dafpic** : Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (Dafpic)
- Dava** : Dispositif académique de validation des acquis (service du Rectorat)
- 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
- EOD** : enseignement ouvert et à distance
- Épide** : Établissement pour l'insertion dans l'emploi
- Ésat** : établissement ou service d'aide par le travail

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
- Gréta** : groupement d'établissements publics de formation

M

- ML** : Mission locale

O

- Octa** : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
- Opacif** : organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation
- Opca** : organisme paritaire collecteur agréé
- OPQM** : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- Oref** : Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P

- PMSMP** : période de mise en situation en milieu professionnel
- 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
- Rome** : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

S

- SMA** : service militaire adapté
- SFCU** : service de formation continue universitaire
- SPE** : service public de l'emploi
- 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

U

- Urof** : Union régionale des organismes de formation

V

- VAE** : validation des acquis de l'expérience

En 2018, une raison supplémentaire de nous rejoindre à Biarritz !



15^{ème} UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

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

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

Le débat public avec l'ensemble des acteurs
de l'orientation et de la formation

Information et inscription : www.centre-inffo.fr/uhfp/

NOUVEAU EN 2018 !

1^{ère}
édition

LES 1^{ER} ET 2
FÉVRIER
2018



UHF P
ENTREPRISE
(Université de la Formation en Entreprise)

Formation compétences compétitivité
UNE RÉFORME POUR REPENSER L'ÉQUATION

L'Université d'hiver de la formation professionnelle
s'ouvre pour la première fois aux entreprises
avec un programme, un lieu et une organisation dédiés.

Information et inscription :
www.centre-inffo.fr/uhfp/entreprise/