

P.2

L'événement

LES RÉGIONS REVENDIQUENT UNE PLACE MAJEURE SUR L'APPRENTISSAGE

P.24

Innovation

DEMAIN, UNE MONÉTARISATION POUR LE CPF ?

P.30

Portrait

JEAN BESANÇON, CRÉATEUR D'INSPIRATION

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 932 • Du 15 au 30 novembre 2017 www.centre-info.fr

P.9 *À la une* LE PLAN D'INVESTISSEMENT COMPÉTENCES 2018-2022 SE CONSTRUIT



Exercices de mise en situation de Pôle emploi, à Garges-lès-Gonesse.

© Julien Faure - Pôle emploi

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



Ordonnances
Code du travail

La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation

édition
2018

FICHES
Les fiches pratiques de la formation continue
PRATIQUES
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-inffo.fr - www.centre-inffo.fr



Sommaire



p. 2 **L'événement**
Les Régions revendiquent une place majeure
sur l'apprentissage

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Le plan d'investissement
compétences 2018-2022 se construit

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Erasmus+ : l'appel à projets 2018 est lancé
Savoir-agir
Certification Voltaire : renforcer
les compétences en orthographe
Législation
Mayotte : adaptation et extension
de dispositions formation

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Innovation**
Demain, une monétarisation
pour le compte personnel de formation ?

p. 26 **Reportage**
Un hackathon consacré à la formation

p. 28 **Stratégie**
Sciences Po Executive Education :
une marque en croissance

p. 30 **Portrait**
Jean Besançon, créateur d'inspiration

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

En deux MOTS

Pic

Comme le souligne un rapport de Jean Pisani-Ferry, les 5 millions d'actifs de faible qualification sont particulièrement exposés à la précarité : en 2016, leur taux de chômage était de 17,9 %, contre 5,7 % pour les bac + 2. Voilà pourquoi le gouvernement lance un plan d'investissement des compétences (Pic) à destination des demandeurs d'emploi et des jeunes décrocheurs (lire notre dossier pages 9 à 14). L'exécutif compte notamment s'appuyer sur la formation ouverte à distance. En veillant à soigner l'accompagnement. "N'oublions pas les fondements de la loi de 2014 : individualisation et autonomisation, mais avec l'accompagnement du conseil en évolution professionnelle et des services formation des entreprises", prévient le président du Copanef, Christian Lajoux.

Hackathon

Un marathon de hackers consacré à la formation ? Le 15 octobre dernier, le campus du groupe Crédit agricole à Montrouge (Hauts-de-Seine) hébergeait les membres du cercle "Apprendre ensemble", un joyeux collectif bien décidé à plancher sur le thème "Apprendre ensemble de 3 à 99 ans à l'ère du digital"... pendant 33 heures d'affilée ! (lire notre reportage pages 26 et 27). "J'ai pour objectif, pendant ce hackathon, de rédiger un e-book [livre électronique] sur les outils collaboratifs, les visioconférences et les usages pratiques des nouvelles technologies", expliquait une participante, spécialiste de l'accompagnement de projets innovants dans le domaine de la formation.

La rédaction



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

à suivre...



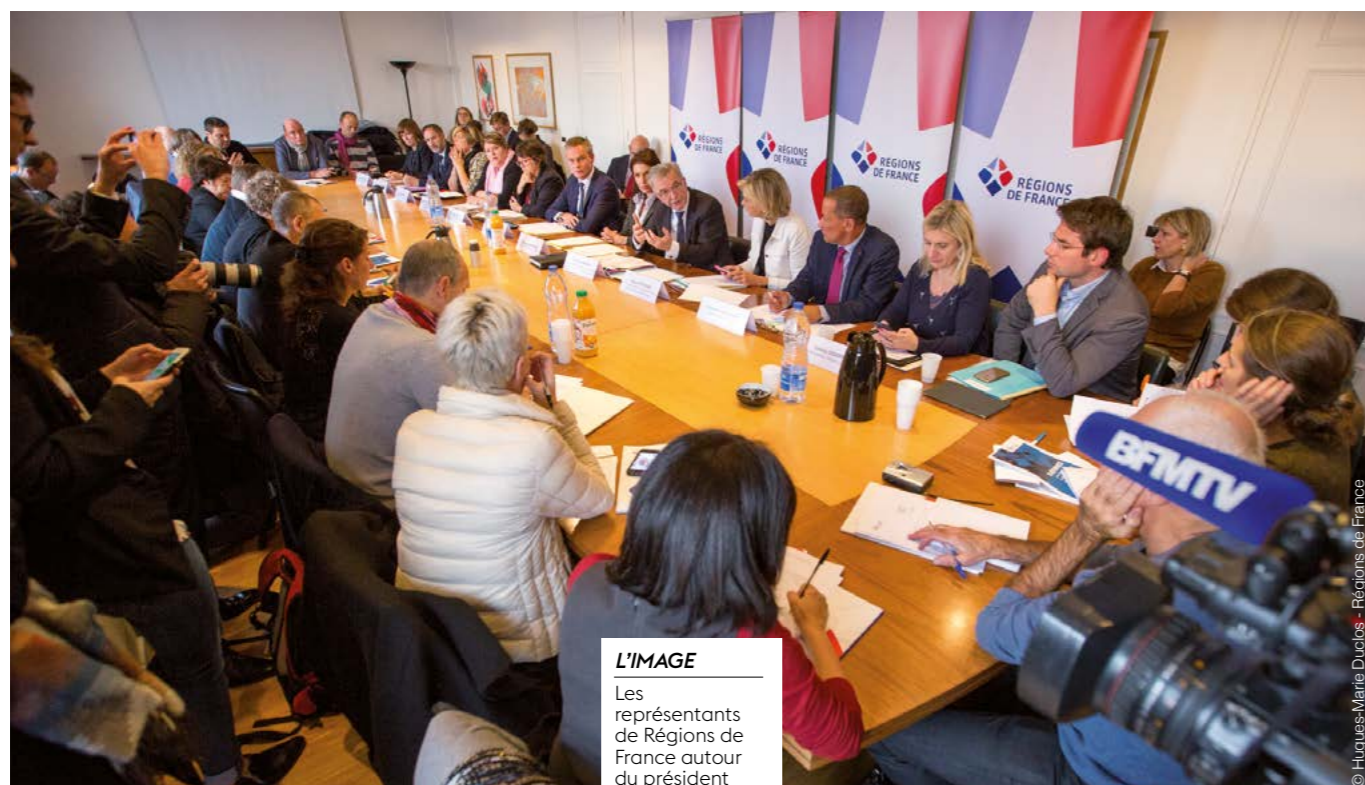
Inffo Formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr
• **Directeur de la publication** : Julien Nizri • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur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

OUVERTURE DES TRAVAUX DE LA FUTURE RÉFORME

LES RÉGIONS REVENDIQUENT UNE PLACE MAJEURE SUR L'APPRENTISSAGE

À la veille de l'ouverture des grands travaux concernant les réformes de l'apprentissage et de la formation professionnelle, les Régions revendiquent un rôle de coordination entre les différents intervenants de la chaîne de l'orientation, de la formation, de l'emploi et du développement économique. Un appel qui se traduit par la publication de 18 propositions.

Estelle Durand



L'IMAGE

Les représentants de Régions de France autour du président délégué François Bonneau (par ailleurs président de la Région Centre-Val de Loire), lors de la conférence de presse du 8 novembre dernier à Paris.

Après avoir signalé par courrier au Premier ministre leur volonté de rester au cœur du système de l'apprentissage, les Régions vont plus loin. Leur association, Régions de France, a publié le 8 novembre quelque 18 propositions "pour relever les défis de la société des compétences et de la bataille pour l'emploi" avec, en fil rouge, la volonté d'amplifier la décentralisation.

Les réformes sociales que mène le gouvernement, les Régions les abordent avec "détermination", souligne François Bonneau, président délégué de Régions de France, non seulement parce que ces collectivités territoriales consacrent déjà "plus de 40 % de leur budget à la formation dans son ensemble", mais aussi parce qu'elles ont vu ces dernières années leur compétence économique "monter en puissance".

Face au défi du développement des compétences,

“La décentralisation jusqu'au bout, c'est la possibilité de faire travailler ensemble les grands acteurs publics et les entreprises”

les Régions revendiquent un rôle central dans la "cohérence de la chaîne" reliant formation initiale, formation professionnelle classique ou alternée, accompagnement vers l'emploi et soutien au développement économique.

"Nous sommes persuadés, précise François Bonneau, que la décentralisation jusqu'au bout, c'est la possibilité de faire travailler ensemble l'action publique que nous représentons, les grands acteurs publics, les entreprises et les systèmes qui les représentent."

Unifier les commandes pour les demandeurs d'emploi

Les Régions proposent ainsi que la commande de formation des demandeurs d'emploi soit unifiée à leur niveau, en articulation avec les branches, les entreprises et les partenaires sociaux. Toujours en matière de formation professionnelle, les élus régionaux appellent à un "choc de simplification".

"Aujourd'hui, il existe 21 schémas de partage des compétences entre l'État et les Régions dans le champ de la formation et de l'emploi, ce qui crée une déperdition d'énergie", selon David Margueritte, le nouveau président de la commission emploi, formation et apprentissage de Régions de France. D'où la proposition de s'appuyer sur un cadre unique, et éventuellement renforcé, celui du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Déploiement du plan d'investissement des compétences

Par ailleurs, les Régions demandent "un droit à l'expérimentation des fonctions de Pôle emploi consacrées au conseil et à l'accompagnement". Objectif, selon François Bonneau : "Qu'il y ait une articulation entre Pôle emploi et les priorités de formation et d'insertion des Régions", afin que les actions du service public de l'emploi "s'intègrent complètement dans les visions régionales".

De plus, les Régions souhaitent prendre une part active dans le déploiement du plan d'investis-

David Margueritte, nouveau président de la commission emploi, formation et apprentissage de Régions de France, aux côtés de Christelle Morançais, nouvelle présidente de la Région Pays de la Loire (et ancienne vice-présidente chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle de cette Région).



sement des compétences (voir dans ce numéro, pp. 9 à 14) annoncé par le gouvernement. Dans ce contexte, elles demandent "un plan pluriannuel" (de trois ans en l'occurrence) fixant les objectifs nationaux et une décentralisation des financements et des moyens. "Nous proposons de décliner ce plan dans les Régions branche par branche et filière par filière pour atteindre un objectif de proximité et d'adéquation entre l'offre et la demande de formation", précise David Margueritte.

Pilotage public de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, comme elles l'avaient indiqué dans leur courrier du 3 novembre au Premier ministre, les Régions revendiquent un rôle de pilote et formulent plusieurs propositions destinées à relancer ce mode de formation. Renforcer l'information en direction des familles et des jeunes, confier aux Régions l'organisation de la totalité de l'offre de formation professionnelle initiale, modulariser les formations et les parcours, unifier les primes et aides accordées aux entreprises qui emploient des apprentis, mutualiser les ressources des centres de formation des apprentis et des lycées professionnels... font ainsi partie des pistes avancées.

Alors que le gouvernement souhaite, dans ce dossier, renforcer le rôle des branches et simplifier le système notamment sur le plan financier, les Régions demandent une nouvelle fois que "le périmètre des responsabilités publiques soit respecté". Que l'apprentissage échappe aux Régions serait "inconcevable", selon François Bonneau. ●



Réforme de la formation

DEVANT LA PRESSE ÉTRANGÈRE, MURIEL PÉNICAUD DÉFEND UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE



Muriel Pénicaud, ministre du Travail.

Invitée le 6 novembre par l'European American Press Club, la ministre du Travail Muriel Pénicaud a expliqué à la presse étrangère les réformes engagées par le gouvernement en matière de formation professionnelle, de droit du travail et d'assurance chômage, défendant une "approche systémique". Inventer "la flexisécurité à la française", tel est l'enjeu des réformes actuelles, selon la ministre du Travail. "Dans dix-huit mois, nous aurons posé un cadre global dont les acteurs pourront se saisir", a-t-elle précisé. Ajoutant : "Nous sous-estimons l'ampleur et la rapidité des évolutions technologiques."

Dans dix ans, 50 % des emplois auront changé. La formation est stratégique aussi bien pour les individus que pour la compétitivité des entreprises." La ministre du Travail a insisté sur deux points : plus personne ne fera le même métier toute sa vie et ce sont les plus qualifiés qui connaissent le moins le chômage. "L'idée de formation tout au long de la vie lancée par Jacques Delors [dans son rapport pour l'Unesco "L'éducation, un trésor est caché dedans", 1996] avait permis de prendre une longueur d'avance. Il faut que nous fassions preuve d'autant d'ambition", a-t-elle conclu.

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



Copanef

LES PARTENAIRES SOCIAUX VEULENT RÉNOVER LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) entend fluidifier la création de certifications professionnelles. Il propose que sa charte nationale de la certification professionnelle, adoptée le 24 mai 2016 mais très peu médiatisée, soit partagée par tous

certifications transverses", explique Xavier Royer, co-animateur du comité observatoires et certifications du Copanef, et ancien dirigeant d'Opc. Chaque organisme de formation désireux de décerner un CCPI à ses formés signera un engagement avec le Copanef. Ce qui permettrait d'éviter que tous les organismes



Xavier Royer, co-animateur du comité observatoires et certifications du Copanef.

les organismes constructeurs de certification. Il s'agit de clarifier les notions (référentiels, blocs de compétences, etc.), de partager des principes et méthodes entre certificateurs – et de démontrer l'engagement des partenaires sociaux dans le système de certification. Seconde initiative : le lancement des certificats de compétences professionnelles interbranches. "Les CCPI visent à répondre au besoin d'élaboration de

de formation privés ne déposent leur propre certification. Enfin, troisième initiative : le lancement d'un certificat commun État-Copanef relatif aux "usages des fondamentaux du numérique dans un environnement professionnel". Ce projet en phase de conclusion offrira une certification émanant de multiples co-constructeurs (Afp, branches, DGEFP, etc.), ce qui serait une première. Aujourd'hui, le dépôt ne peut être fait que par un seul certificateur.

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

Plan d'investissement compétences ESTELLE SAUVAT, HAUT-COMMISSAIRE À LA TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES



Estelle Sauvat, ancienne directrice générale de Sodie.

Estelle Sauvat a été nommée le 7 novembre en conseil des ministres haut-commissaire à la transformation des compétences auprès de Muriel Pénicaud, ministre du Travail.

Évoquée au moment du lancement du plan d'investissement compétences (Pic), la création d'un haut-commissariat chargé de gérer le déroulement du programme a été officialisée par le décret du 3 novembre. Rattachée au ministère du Travail, Estelle Sauvat assurera le déploiement de ce plan visant à former deux millions de personnes (voir notre dossier, pp. 9 à 14). Elle est également chargée de veiller à la mise en place d'"une application numérique du compte personnel de formation". Laquelle permettra de consulter des informations personnalisées et détaillées sur les offres d'emploi, les formations disponibles localement, etc.

Estelle Sauvat est co-fondatrice de Yes We Code, société de services en ingénierie informatique créée en 2013 et dédiée au secteur ressources humaines. Elle a aussi dirigé le cabinet de conseil en ingénierie RH Sodie (groupe Alpha), de 2011 à 2017.

Carine Seiler est nommée conseillère spéciale d'Estelle Sauvat. Elle est directrice formation, économie, emploi chez Sémaphores Conseil.

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

Boostez le chiffre d'affaires de votre OF

Des logiciels de gestion dédiés à votre métier

- Organisme de Formation
- Enseignement Alternance
- DRH-Université d'Entreprise
- Organisme Collecteur

VAL Software
Bien plus que des logiciels
valsoftware.com

En vue

VINCENT JEANBRUN
délégué spécial à l'emploi, la formation professionnelle et l'apprentissage de la Région Île-de-France

À l'occasion du remaniement de l'exécutif de la Région Île-de-France, Vincent Jeanbrun (LR) a été nommé délégué spécial à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Auparavant, ces thématiques étaient placées sous la responsabilité de Jérôme Chartier, qui était vice-président en charge de l'économie et de l'emploi. Depuis le remaniement qui a eu lieu au mois d'octobre, Jérôme Chartier est premier vice-président chargé de la stratégie institutionnelle et des relations internationales. Élu conseiller régional sur la liste de Valérie Pécresse lors des élections de décembre 2015, Vincent Jeanbrun est maire de L'Häy-les-Roses, dans le Val-de-Marne, depuis 2014.

47 % des Français attendent des pouvoirs publics qu'ils encouragent l'investissement dans la formation tout au long de la vie.
(Étude OpinionWay pour Aneo).

FORMATION DES AGENTS PUBLICS

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

NOUVELLE ÉDITION 2017
COLLECTION les guides juridiques



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

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

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



Format 210 x 260 - 108 pages
Publicité

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

L'essentiel



Université d'hiver de la formation professionnelle LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE PLACE L'UHFP SOUS SON HAUT PATRONAGE



Lors de la précédente édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, en 2016 à Biarritz.

Emmanuel Macron vient d'accorder son haut patronage à l'Université d'hiver de la formation professionnelle qui se tiendra du 31 janvier au 2 février prochains à Biarritz (Pyrénées-Atlantiques). Parallèlement à la 15^e édition de l'UHFP, se déroulera pour la première fois une Université d'hiver dédiée aux entreprises. Cette nouvelle manifestation s'adresse aux dirigeants et aux responsables des ressources humaines, de la formation et des systèmes d'information. "Après les ordonnances pour renforcer le dialogue social, la réforme de la formation professionnelle ainsi que celle de l'apprentissage et de l'assurance chômage constituent le second volet du chantier de rénovation de notre modèle social, souligne le cabinet du président de la République. Ces Universités d'hiver apporteront une contribution utile aux travaux menés."

+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/uhfp/2018 • www.centre-inffo.fr/uhfp/entreprise/2018

Olympiades des métiers CINQ MÉDAILLES D'OR POUR L'ÉQUIPE DE FRANCE DES MÉTIERS

La France a décroché la septième place à l'issue des Olympiades des métiers qui se sont tenues du 14 au 19 octobre à Abu Dhabi. Cette compétition biennale, organisée sous l'égide de WorldSkills, permet à des candidats de moins de 23 ans (1 300 cette année, dont 39 Français) des cinq continents de confronter leurs savoir-faire dans une cinquantaine de métiers techniques. La Chine a obtenu 15 médailles d'or, 7 d'argent et 8 de bronze ; la Corée est deuxième avec 8 d'or, 8 d'argent et 8 de bronze. L'équipe de France des métiers a reçu 27 récompenses : 5 médailles d'or, 3 d'argent, 4 de bronze et 15 médailles d'excellence.

+ D'INFOS www.worldskills-france.org



SEMAINE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES du 20 au 24 novembre

Sur le thème "Découvrez votre talent". Cette année, l'accent est mis sur la qualité, avec une attention particulière pour la mobilité des apprenants. À noter, une exposition sur le programme Erasmus qui célèbre ses 30 ans, mais aussi, à Bruxelles, la Journée de l'enseignement et de la formation professionnelle (22 novembre) et un sommet entreprise-éducation en lien avec le Pacte européen pour la jeunesse. www.europe-international-et-formation.eu

FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

23 novembre à Paris
Un Jeudi de l'Afref (Association pour la réflexion et l'échange sur la formation) dédié à l'expérimentation Fest (Formation en situation de travail). Avec l'expérience d'une grande entreprise, Enedis, et le témoignage du réseau des établissements et services d'aide par le travail. <http://fr.afref.org>

25 %

des managers français prévoient que l'organisation du travail s'appuiera à l'avenir sur la **rotation professionnelle** : les salariés échangent leurs tâches ou fonctions à intervalles réguliers afin d'être confrontés à chacune.

(Enquête de Robert Half, cabinet international de recrutement spécialisé).

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 ANNUEL CEGOS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE

Bilan à trois ans de la réforme de la formation : une perception globalement positive, tant chez les salariés que chez les DRH. Le groupe Cegos a dévoilé les résultats de son baromètre annuel de la formation professionnelle en France. Pour cette édition 2017, 1 129 salariés et 180 directeurs des ressources humaines ou responsables formation ont été interrogés.

Infographie Centre Info Source : Baromètre Cegos de la formation professionnelle en France - octobre 2017 • www.cegos.com

LES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES CHOISIES PAR L'ENTREPRISE



72 % Formations en salle et en groupe avec un formateur

47 % À distance et en ligne (e-learning, classes virtuelles, etc.)



46 % Avec accompagnement individuel (tutorat, coaching)



44 % Mixtes (en salle et en ligne)



L'ÉVENTAIL DE SOLUTIONS DE FORMATIONS À DISTANCE DÉPLOYÉ PAR LES DRH ET RESPONSABLES DE FORMATION CONTINUE DE S'ÉLARGIR

depuis 2015



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION S'INSTALLE DANS LE PAYSAGE FORMATION DES ENTREPRISES



Quelle perception du CPF ?



Le compte personnel de formation peut m'aider à maintenir mon employabilité

75 %

Le CPF est un levier pour la professionnalisation et la qualification

89 %

Le CPF est facile à mobiliser au sein de mon entreprise

61 %

Mon entreprise accompagne ses salariés dans la mobilisation de ce droit

88 %

J'ai identifié au moins une formation éligible au titre du CPF

47 %

Il est préférable que l'employeur décide des formations qu'il réalise

67 %

L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL RÉPOND "TRÈS BIEN" AUX ATTENTES DE

59 %

DES SALARIÉS (+ 12 % EN UN AN).



65 %



DES SALARIÉS CONSIDÈRENT QUE LA RESPONSABILITÉ DE L'IMPÉRATIF DE FORMATION EST PARTAGÉE ENTRE L'ENTREPRISE ET LE SALARIÉ.



27 %

DES SALARIÉS SE DISENT PRÊTS À FINANCER EUX-MÊMES UNE PARTIE DES COÛTS D'UNE FORMATION.



Une conseillère reçoit un demandeur d'emploi à l'agence Pôle emploi Dijon Nord.

© Julien Faure - Pôle emploi

Deux millions de bénéficiaires attendus LE PLAN D'INVESTISSEMENT COMPÉTENCES 2018-2022 SE CONSTRUIT

Le gouvernement s'est engagé dans un grand plan d'investissement (GPI) de 57 milliards d'euros, mené tout au long du quinquennat, afin d'accompagner des réformes structurelles et de répondre aux "défis majeurs de la France".

Le plan d'investissement compétences (Pic) en est l'une des composantes. Deux millions de demandeurs d'emploi sont concernés. La formation à distance va être largement mobilisée.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Des formations longues pour un retour à l'emploi effectif

Les partenaires financiers et pédagogiques se mobilisent

La formation à distance sera largement utilisée

DES FORMATIONS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le grand plan d'investissement 2018-2022 présenté par Jean Pisani-Ferry le 25 septembre dernier promet d'édifier "une société de compétences", en favorisant l'accès à la formation de 2 millions d'actifs.

Christelle Destombes et David Garcia

Un million de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et autant de jeunes décrocheurs, telle est la cible du grand plan d'investissement 2018-2022 présenté le 25 septembre dernier par l'économiste et ancien commissaire général de France Stratégie, Jean Pisani-Ferry. Il prévoit notamment de privilégier, pour les premiers, des formations longues (entresix et neuf mois) et certifiantes, "parce qu'elles garantissent plus durablement l'accès à l'emploi".

Comme le souligne le rapport de Jean Pisani-Ferry, la France compte 5 millions d'actifs de faible qualification. Ils sont particulièrement exposés au chômage et à la précarité : en 2016, leur taux de chômage était de 17,9 %, contre 5,7 % pour les personnes ayant un diplôme bac + 2. Ils ont, plus que les autres, subi les effets de la crise financière, qui les a éloignés du marché du travail. Et risquent de subir demain les effets de la révolution numérique. D'où l'absolue nécessité de les aider à se former.

Approuvé par le gouvernement et doté de 7,1 milliards d'euros sur la durée du quinquennat, le plan vise à améliorer le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi peu qualifiés formés de 15 points. À l'issue du quinquennat, cela représenterait 150 000 personnes au chômage en moins, soit une baisse d'environ 0,5 points du taux de chômage structurel.

Médiation

Il s'agira tout particulièrement, "afin de prévenir les décrochages, d'anticiper la recherche d'emploi post-formation en capitalisant sur les acquis,



Pôle emploi s'implique avec des entreprises et organismes de formation, ici lors d'un forum emploi des industries aéronautiques et spatiales à Marignane.



3 QUESTIONS À

Christian Lajoux, président (Medef) du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle)

"Une démarche de qualité qui valorisera le paritarisme"

Favoriser des formations longues, est-ce une idée pertinente ?

Le temps est un élément de mesure, mais pas un étalon absolu. Il faut changer nos critères de références et nos éléments d'évaluation. Une formation doit reposer aujourd'hui la question des compétences – existantes, attendues – et les mettre en relation avec l'emploi auquel on aspire. Cette adéquation des compétences au marché de l'emploi ne passe pas uniquement par la formation. Il faut réinscrire les parcours de formation dans le parcours global des personnes, dans un processus individualisé.

L'économiste Jean Pisani-Ferry, ancien commissaire général de France Stratégie.

La formation à distance vous paraît-elle adaptée aux besoins des demandeurs d'emploi ?

Quand on parle d'individualisation de la formation, il s'agit de bien mesurer les capacités des personnes faiblement qualifiées à s'insérer dans un programme de formation à distance. Il ne faut pas les livrer brutalement à ces nouveaux outils, sans accompagnement. N'oublions pas les fondements de la loi de 2014 : individualisation et autonomisation, mais avec l'accompagnement du conseil en évolution professionnelle et des services formation des entreprises.

Comment le Copanef aborde-t-il la réforme annoncée ?

Les partenaires sociaux aujourd'hui sont globalement ouverts à tout processus de réforme intelligent qui s'inscrit dans une démarche de qualité, qui valorisera le paritarisme. Ils ont démontré depuis la loi de 2014 qu'ils étaient capables d'ouvrir des réflexions, de construire (listes CPF, CléA, révision du bilan de compétences), qu'ils étaient des facilitateurs au service d'objectifs que sont l'augmentation des qualifications des demandeurs d'emploi, le retour à l'emploi et l'intégration des jeunes dans le monde du travail.

Propos recueillis par Christelle Destombes



1. "Formation et retour à l'emploi", Éclairage et synthèse n° 26, décembre 2016. Statistiques, études et évaluation, Pôle emploi.

2. AFPR (action de formation préalable au recrutement) et POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle).

et, le cas échéant, d'effectuer un travail de médiation entre le formateur et le formé", explique Jean Pisani-Ferry.

Autre enjeu crucial : donner aux personnes en recherche d'emploi et aux conseillers en évolution professionnelle une information objective et transparente sur la valeur ajoutée des organismes de formation. Dans cette perspective, "chaque année, pour chaque organisme de formation, un indicateur de performance sera calculé et publié, sur le modèle de l'indicateur de valeur ajoutée des lycées. Le système de certification des organismes de formation sera par ailleurs développé", détaille le rapport.

Formations préalables à l'emploi

Selon une étude de Pôle emploi¹, 57 % des bénéficiaires d'une formation prescrite par l'opérateur accèdent à un emploi dans les six mois suivant la fin de la formation. Mais ce sont surtout ceux qui ont suivi une formation préalable à l'emploi², et les plus jeunes. Les demandeurs d'emploi de



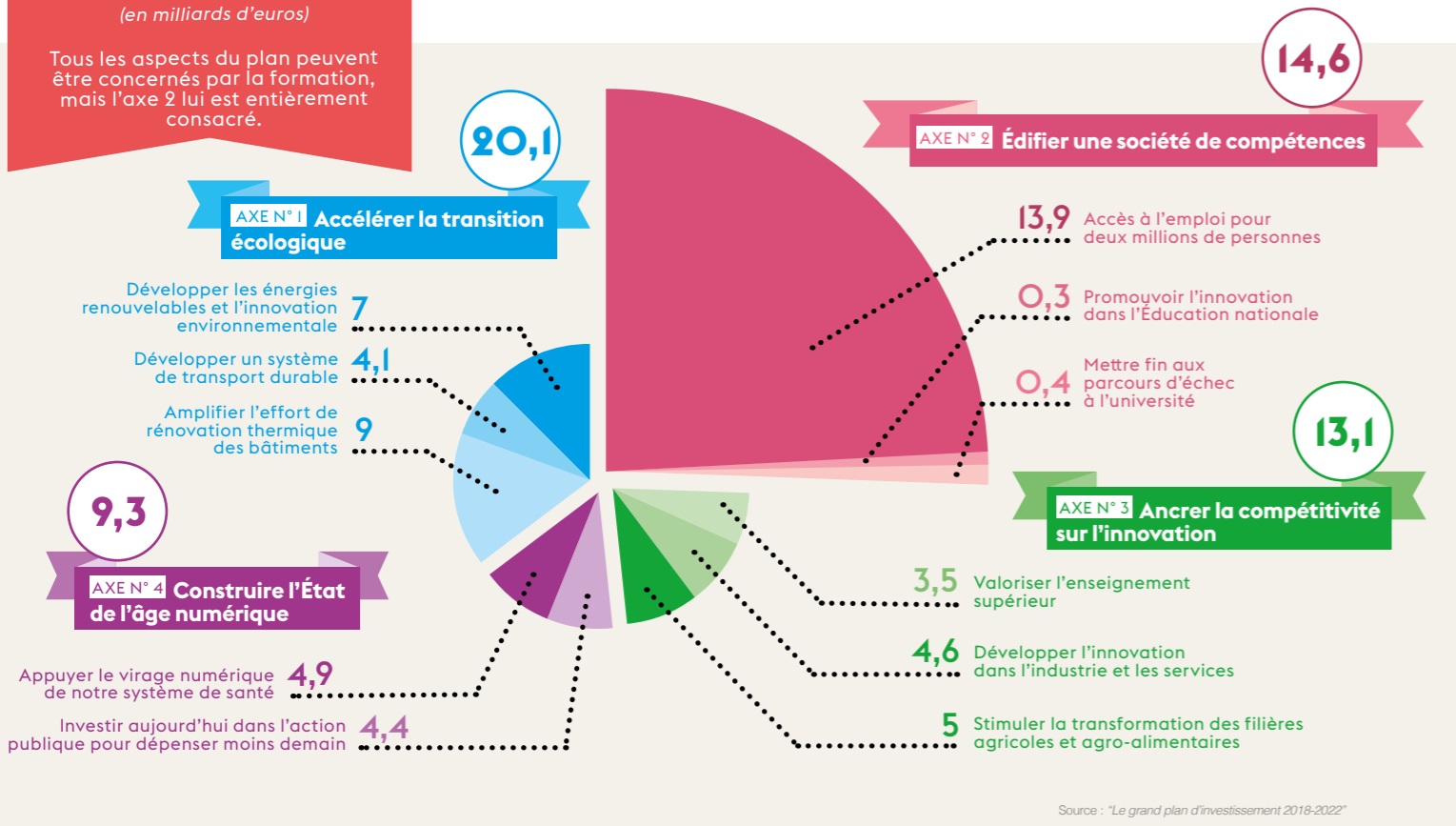
longue durée, les personnes moins qualifiées ne bénéficient pas de l'effet formation : le taux d'accès à l'emploi durable (CDD et mission d'intérim supérieure à six mois) des cadres, techniciens et agents de maîtrise reste supérieur de 11 points à celui des ouvriers non qualifiés. ●●●

REPÈRES

PÔLE EMPLOI ET LE PLAN 500 000

Le "plan 500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi" est un dispositif lancé par le gouvernement de Manuel Valls en janvier 2016. Selon Audrey Pérocheau, directrice du programme formation à Pôle emploi, "il a été l'occasion de renforcer la coopération entre les Régions et Pôle emploi en matière de diagnostic des besoins de formation des demandeurs d'emploi. Les Régions ont délégué à Pôle emploi l'achat de 63 % des formations du plan". La Cour des comptes a révélé que le temps moyen de stage des demandeurs d'emploi suivis par Pôle emploi était de près de deux mois et demi, contre près de six mois pour ceux suivis par les Régions. Selon Audrey Pérocheau, "les formations courtes sont plébiscitées par les demandeurs d'emploi (93 % de satisfaction) et les dynamiques à l'œuvre vont vers plus de modularisation des formations, dans une logique de parcours".

Tous les aspects du plan peuvent être concernés, par la formation, mais l'axe 2 lui est entièrement consacré.



Morad Ben Mezian, expert du Réseau emploi compétences à France Stratégie et auteur du rapport *Renforcer la capacité des entreprises à recruter*.

De la GPEC dans les entreprises

Pour Michel Abhervé, professeur associé à l'Université de Paris Est Marne-la-Vallée, si la pluriannualité donne un peu d'air, la vision de la formation du plan d'investissement s'inscrit dans une démarche classique. "Il faut remettre les personnes éloignées de l'emploi dans une dynamique différente de celle de la salle de classe, explique-t-il. Bertrand Schwartz disait qu'on apprend en faisant, et il a montré que des dynamiques pédagogiques articulées situations de travail et formation obtenaient des résultats positifs." Et de rappeler qu'un plan de formation utile pour ces publics suppose un travail important de réflexion sur la pédagogie adaptée.

Morad Ben Mezian, expert du Réseau emploi compétences à France Stratégie et auteur du rapport *Renforcer la capacité des entreprises à recruter*³, insiste sur la place des entreprises : "Elles ont un rôle essentiel à jouer en identifiant mieux leurs besoins de compétences et en prévoyant de former les personnes recrutées à leurs besoins spécifiques, avec des parcours d'intégration, du tutorat, etc."

Selon des chiffres du Céreq qu'il reprend, moins de 15 % des entreprises font de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Il ajoute que mieux identifier les compétences dont elles ont besoin permettrait aux pouvoirs publics de mieux adapter les formations, pour améliorer l'insertion.

Aux termes du rapport de Pisani-Ferry, une gouvernance rigoureuse devra être mise en place pour suivre la mise en œuvre du dispositif et apprécier en temps réel son efficacité.

Des indicateurs d'entrée en formation seront publiés trimestriellement, et seront accompagnés à partir de la fin 2018 d'indicateurs d'évolution de l'accès à l'emploi des personnes concernées. "Ces données permettront de réaffecter les crédits des dispositifs non performants vers les dispositifs les plus efficaces, afin d'offrir aux demandeurs d'emploi les meilleures solutions", expose l'ancien commissaire général. ●



3. Renforcer la capacité des entreprises à recruter, août 2017. www.strategie.gouv.fr/publications/renforcer-capacite-entreprises-recruter.

LA FORMATION À DISTANCE À LA RESCOUSSE

Le plan d'investissement compétences (Pic) prévoit de moderniser le système de formation professionnelle, en misant sur la formation à distance : 250 000 devraient être financées durant le quinquennat.

Christelle Destombes

Recours au digital en formation, ici pour les industries alimentaires.



1. Évaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, Igas, Modernisation de l'action publique, août 2013, www.igas.gouv.fr

2. Jean Vanderspelden, cofondateur (au titre de Iota+) du Ffod (Forum français des acteurs de la formation digitale), anime le site www.iapprendre.fr.

3. La transformation digitale de la formation professionnelle continue, Igas, mars 2017, www.igas.gouv.fr

Partant du principe que "20 % des demandeurs d'emploi citent la distance comme un frein au recours à la formation", l'économiste Jean Pisani-Ferry, ancien commissaire général de France Stratégie, envisage la création d'un marché public national pour "structurer l'offre de formation à distance, promouvoir les méthodes fondées sur le numérique, et en faire bénéficier les demandeurs d'emploi qui en auraient besoin". Les objectifs : "Permettre de diversifier l'offre de formation, améliorer le taux d'accès à la formation et en maîtriser les coûts."

Un marché toujours émergent

L'idée de former à distance apparaît comme une solution aux problèmes de mobilité des demandeurs d'emploi, notamment handicapés, dans un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales de 2013¹. La formation ouverte et/ou à distance bénéficie depuis le décret n° 2014-935 du 20 août 2014 d'un cadre juridique nouveau, qui permet de l'inscrire dans le Code du travail.

A priori, les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une formation qui se déroule en partie ou tout à distance, même si certains déplorent des refus. Une situation qui interpelle Jean Vanderspelden,

consultant ITG-Paris² : "Nombre d'acteurs qui s'occupent de la formation des demandeurs d'emploi ne connaissent ni le concept, ni les pratiques, ni les enjeux de la FOAD. Or, un organisme de formation qui les forme uniquement sur la modalité stage ne répond pas aux enjeux fixés par les partenaires sociaux, incarnés par le décret d'août 2014."

Selon le rapport de l'Igas intitulé *La transformation digitale de la formation professionnelle continue*³, "plus de 50 % des organismes de formation privés ne réalisaient en 2016 aucune prestation en formations digitales". Aucune statistique n'est disponible quant aux demandeurs d'emploi bénéficiaires. L'Igas relève que Pôle emploi a conclu avec OpenClassrooms (organisme de formation en ligne) un accord de partenariat ouvrant l'accès de ses formations pour trois mois à 25 000 demandeurs d'emploi. Les avantages relevés par l'opérateur sont "des délais très courts d'entrée en formation" et un coût horaire moyen inférieur. Cependant, il note une insuffisante adaptation à leurs besoins, la majorité des formations ne concernant pas les métiers de niveau IV et V. ●●●

“ Diversifier l'offre, améliorer le taux d'accès, maîtriser les coûts ”



Jean Vanderspelden, consultant ITG.

Des acteurs convaincus

À l'Afpa, qui forme 90 000 demandeurs d'emploi par an, après le succès des Mooc (cours en ligne ouverts et massifs) cuisine et FLE (français langue étrangère), la FOAD est entrée dans les mœurs. L'agence a répondu à l'appel d'offres du FPSPP⁴ "Formations digitales" et développe une quarantaine de formations à plus de 75 % à distance, pour les techniciens bureau d'étude du bâtiment (en lien avec Constructys, l'Opca du bâtiment), les domaines du commerce, de la distribution, de l'assistanat, de la comptabilité-gestion, de l'informatique et du Web (référéncées par Agefos-PME).

Virginie Lassalle, directrice de la pédagogie, souligne : "Ces formations sont fondées sur une pédagogie en lien avec les principes de l'Afpa, c'est-à-dire sur le geste professionnel et sur le travail collaboratif, comme en présentiel." Les modules très structurés au niveau pédagogique n'oublent pas la dimension "émotionnelle" de la formation, avec des quiz (questionnaires), du "storytelling" (mise en récit, accroche narrative), de la "gamification" (utilisation des mécanismes du jeu dans d'autres domaines) afin de renforcer l'engagement des personnes : "Le premier danger de la formation à distance, c'est l'abandon. L'Afpa est dans la pédagogie de la réussite : notre volonté, c'est que toute personne qui s'engage dans une formation réussisse son parcours et trouve un emploi."

La commande aux manettes...

Depuis quelques années, les commanditaires intègrent les atouts de la FOAD. "Certaines Régions demandent des formations mixtes, avec 10 à 30% de formation à distance, souligne Virginie Lassalle. C'est le cas de la Bourgogne-Franche-Comté, ou de l'Occitanie." Même dynamique à la fédération des Urof (Unions régionales des organismes de

formation) : "Les financeurs publics nous imposent ces pratiques : nos cahiers des charges sont assortis d'obligations en matière d'enseignement à distance et de modalités relevant du digital", indique Michel Clézio, son président.

Le récent appel à manifestation d'intérêt "2^e chance numérique" de l'Île-de-France⁵ est un exemple de l'impulsion que peuvent conférer les Régions. Jean-Luc Peuvrier, directeur de Stratice et administrateur du Ffod⁶ observe : "La Région vise des publics particuliers, éloignés de l'emploi, avec la volonté de les emmener à une certification. Le cahier des charges mentionne clairement l'innovation, la place du numérique et la distance. Les dispositifs étant évalués dans la perspective d'une généralisation, le message est clair et donne une visibilité aux organismes de formation".



Virginie Lassalle, directrice de la pédagogie et de l'accompagnement à l'Afpa.

"Les organismes de formation sont prêts"

L'illectronisme⁷ doit être pris en compte pour éviter les échecs. Si l'équipement informatique progresse - 9 % de la population n'a pas accès à internet - près de 18 % déclarent des difficultés à trouver une information sur le web⁸.

Accompagnement préalable vers la littératie numérique, prêt de matériel, contenus adaptés aux publics, les acteurs connaissent les moyens de contourner ces freins.

"Les organismes de formation sont prêts, les apprenants et les équipes pédagogiques aussi. Reste à convaincre davantage de financeurs et de partenaires sociaux qui gèrent les fonds publics ou mutualisés", conclut Jean Vanderspelden. ●



4. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

5. Voir Inffo formation n° 931, p. 23.

6. Forum français pour la formation ouverte et à distance, aujourd'hui appelé Forum des acteurs de la formation digitale.

7. Le manque de connaissance des clés nécessaires à l'utilisation des ressources électroniques.

8. Enquête sur l'accès aux droits, vol. 2, Défenseur des droits, mars 2017.

Certification Voltaire : renforcer les compétences en orthographe des salariés P. 16

Adaptation et extension de dispositions formation à Mayotte P. 17

Programme européen Erasmus+

L'APPEL À PROJETS 2018 EST LANCÉ

EXPERTISE

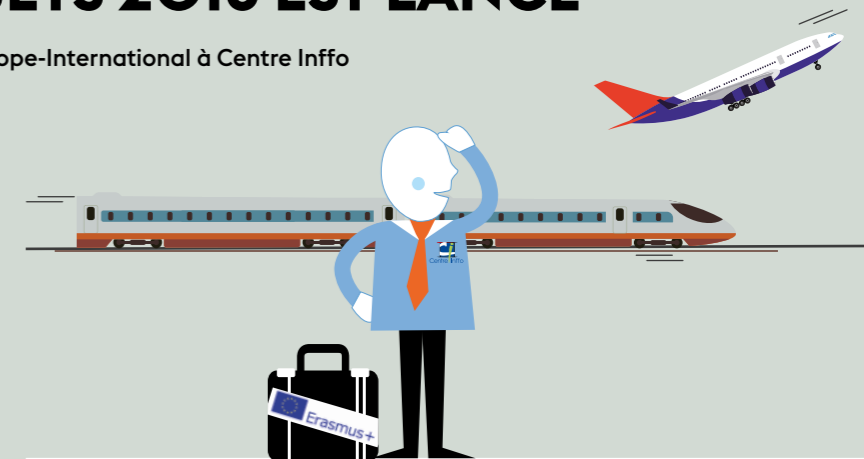
Vincent Joseph, chargé de mission Europe-International à Centre Inffo

UN PROGRAMME POUR L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

L'appel à projets pour 2018 du programme Erasmus+ a été publié le 25 octobre. La maquette du programme couvre toujours cinq champs, pour l'ensemble des apprenants et acteurs de la formation tout au long de la vie, "formelle" comme "non formelle" : jeunesse (éducation non formelle) et sport, enseignement scolaire, enseignement supérieur, formation professionnelle, éducation des adultes.

La déclinaison en "actions clés" demeure identique pour désigner les types d'activités peuvent être financées : projets de mobilité des apprenants et/ou professionnels (action clé 1), projets de coopération entre structures (action clé 2) à des fins d'innovation ou d'échange de pratiques, et projets de soutien à la réforme des politiques (action clé 3).

En fonction du type de projets, le programme est déployé de façon décentralisée ou centralisée : l'agence Erasmus+ France - Éducation & Formation gère ainsi les projets de mobilité et les projets de coopération dits de "partenariats stratégiques" ; l'agence EACEA (Agence exécutive Éducation, Audiovisuel et Culture) à Bruxelles a en charge certains types de projets particuliers (par exemple des projets de coopération de taille importante



appelés "alliances sectorielles pour les compétences"). ●

2 DES OPPORTUNITÉS DE MOBILITÉ ET COOPÉRATION TOUJOURS EN HAUSSE

Le budget affecté à la France pour le volet éducation et formation géré nationalement continue sa croissance, avec une enveloppe globale qui pourrait atteindre cette année près de 190 millions d'euros (le budget d'intervention 2017 de l'agence Erasmus+ France - Éducation & Formation était de 163,7 millions d'euros). En 2016, cette dernière avait financé plus de 63 000 mobilités, avec environ deux tiers du budget d'intervention, et 163 projets de coopération correspondant à un peu moins d'un quart du budget disponible. À noter en 2018 : le soutien à la mobilité longue des jeunes de l'enseignement et la formation professionnels sera renforcé, pour les lycéens professionnels comme pour les apprentis. ●

3 CANDIDATURES À FINALISER POUR FÉVRIER 2018

Les dates limites pour l'envoi des candidatures varient en fonction des types de projet : dans le domaine éducation et la formation, le 1^{er} février pour la mobilité et le 21 mars pour les partenariats stratégiques. Pour plus d'informations, les porteurs de projets consulteront la page dédiée du site de la Commission européenne, qui présente l'appel à projets 2018 (http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/news/2018-erasmus-call-guide-published_fr), et renvoie au guide complet du programme en français (pdf en téléchargement sur <https://ec.europa.eu>). Des réseaux d'appui peuvent apporter aux professionnels un soutien pour l'élaboration de leur candidature (<https://info.erasmusplus.fr/points-de-contact/119-pour-les-professionnels.html>). ●

Certification Voltaire RENFORCER LES COMPÉTENCES EN ORTHOGRAPHE DES SALARIÉS

Mireille Broussous, journaliste à Centre Inffo

► Lacunes en orthographe : un problème pour les salariés et pour les entreprises

Des mails, des textos, des présentations dans lesquels traînent des fautes d'orthographe, ça ne pardonne pas. "Un manager qui ne corrige pas ses fautes lorsqu'il adresse des messages à son équipe perd en crédibilité", constate Élisabeth Rochefort, référente pour la certification en orthographe "Voltaire" de CSP, organisme de formation spécialisé dans le management et le développement professionnel (et entité du groupe Éditions Lefebvre Sarrut). Les cadres ne l'ignorent pas. Lors des stages interentreprises organisés par CSP, on compte parmi les volontaires pour une remise à niveau en orthographe une bonne moitié de managers. Côté entreprises, c'est leur image de marque qui est en jeu. Elles sont parfois amenées à réagir

énergiquement, comme cette banque qui a fait passer le certificat aux salariés de sa plateforme téléphonique car les mails qu'ils adressaient à ses clients étaient criblés de fautes.

► Succès de la certification Voltaire

La certification Voltaire fait florès. Son nom lui donne une bonne visibilité. En outre, elle présente l'avantage de valoriser le CV des candidats à l'embauche. "En trois ans, le nombre de participants aux sessions de préparation a été multiplié par cinq", souligne

Élisabeth Rochefort. Le stagiaire travaille de façon autonome grâce à un service en ligne accessible sur ordinateur, tablette ou smartphone. Il lui suffit de passer un test et le logiciel lui propose un module de révision adapté à son niveau qui lui permettra d'accéder à un nouveau module de difficulté supérieure. Les prestataires organisent généralement des formations mixtes proposant aux candidats de travailler seuls sur la plateforme et de revenir en présentiel sur certaines difficultés.

► L'entreprise doit agir avec tact

Les salariés vivent parfois très mal une demande de certification Voltaire lorsqu'elle vient de l'entreprise. D'autres, au contraire, saisissent la balle au bond pour renforcer leurs compétences. Les prestataires insistent auprès des responsables de formation pour que les managers abordent la question de l'orthographe avec tact et dans des termes positifs. Car revenir adulte sur l'apprentissage de la langue française, c'est parfois revenir sur des moments douloureux de la scolarité. ●



UN SYSTÈME À POINTS

Largement financé dans le cadre du compte personnel de formation (80 instances, Régions ou branches professionnelles l'ont rendu éligible), le certificat Voltaire compte quatre niveaux : orthographe technique (300 points), professionnelle (500 points), affaires (700 points) et expert (900 points). Il fonctionne comme le Toeic (*Test of english for international communication*), ce certificat de référence qui évalue les compétences en anglais. Il est, en effet, possible de repasser le certificat pour améliorer son score. Autre point commun, il se déroule dans un centre d'examen agréé. L'épreuve dure trois heures. Elle consiste en une petite dictée suivie d'un QCM (questionnaire à choix multiples) de 195 phrases.

Mayotte

ADAPTATION ET EXTENSION DE DISPOSITIONS FORMATION

Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo

À Mayotte (dont le Conseil départemental exerce les compétences d'un Département et d'une Région), les adaptations en matière de formation prévues par l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 concernent le renvoi à des dispositions réglementaires spécifiques pour fixer des seuils ou des taux particuliers (tenant compte de la situation économique et sociale de la collectivité) pour le financement de la formation professionnelle.

L'ordonnance prévoit aussi l'entrée en application :

- au 1^{er} janvier 2019 des dispositions du Code du travail relatives au compte personnel de formation (CPF) et au compte d'engagement citoyen (CEC) constitutifs du compte personnel d'activité (CPA) ;
- au 1^{er} janvier 2022 du financement du congé individuel de formation (Cif) pour certains salariés. Sont également prévues les modalités de compensation liées aux transferts de compétences au Conseil départemental de Mayotte qu'entraîne l'application du Code du travail, notamment en matière de formation professionnelle et d'aide à la création d'entreprise.

Le document stratégique "Mayotte 2025"

Mayotte est département d'outre-mer depuis le 31 mars 2011, en application de l'article 1^{er} de la loi n° 2010-1486 du 7 décembre 2010, et a progressivement accueilli l'application de nombreux Codes en vigueur dans l'Hexagone. Mais il a continué à appliquer le Code du travail spécifique à cette collectivité créée en 1991.



RÉFÉRENCES

- Ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du Code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte.
- Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du Code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte.

+ D'INFOS www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/actualite-juridique

Après avoir, notamment par voie d'ordonnances, rapproché les dispositions du Code du travail applicable à Mayotte de celles en vigueur dans les autres collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le Premier ministre (alors Manuel Valls) s'est engagé auprès des élus mahorais à appliquer le Code du travail à Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2018 en signant, le 13 juin 2015, le document stratégique "Mayotte 2025, une ambition pour la République". Cet engagement a été inscrit dans la loi par l'article 120 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation

des parcours professionnels. Ce même article 120 a habilité le gouvernement, après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à Mayotte, à prendre par voie d'ordonnance les dispositions prévoyant notamment :

- les mesures d'adaptation nécessaires à l'application à Mayotte de la partie législative du Code du travail ;
- l'extension et l'adaptation de dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle relevant du domaine de la loi et applicables dans l'Hexagone. ●

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

“Dessine-moi la réforme”, rendez-vous de veille juridique et stratégique n° 2
Jeudi 16 novembre, Paris, 9h à 12h30
DÉSINTERMÉDIATION EN FORMATION : quelle place pour les Opca-Opacif ?

Si rien n'interdit à un demandeur de formation de s'adresser directement à un prestataire de son choix, l'intermédiation paritaire est requise pour se faire financer sa formation. Mais elle est aujourd'hui interrogée par le développement du numérique.

La désintermédiation qu'ont connue de nombreux domaines comme le voyage, les transports, **le tourisme ou encore la distribution est-elle transposable au secteur de la formation professionnelle continue ?** La gestion du compte personnel d'activité via un système d'information pourrait-elle favoriser une désintermédiation entre l'actif et l'organisme de formation ?

Ce deuxième rendez-vous du cycle “Dessine-moi la réforme” vous offre un décryptage complet sur le périmètre d'intervention des Opca-Opacif afin d'avoir toutes les clés de compréhension et d'anticiper les impacts des changements réglementaires à venir sur votre activité, votre positionnement et votre stratégie. ●

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

Session de formation - Lundi 20 et mardi 21 novembre - Saint Denis
DYNAMISER L'ANIMATION DE SES FORMATIONS

Les formateurs en prise de fonction, les formateurs occasionnels en entreprise ou en organisme de formation se posent souvent la question : **comment organiser une progression pédagogique**, comment choisir les méthodes d'animation les plus adaptées à ses objectifs et à son public ?

Pas de panique ! Centre Inffo organise à leur attention une session de formation de deux jours qui leur permettra d'**identifier les spécificités de la pédagogie des adultes**, d'utiliser des techniques d'animation et d'adopter des attitudes qui favorisent l'apprentissage d'un groupe d'adultes en formation.

Apports méthodologiques, études de cas et échanges leur donneront l'occasion de se mettre en situation, **sous le regard d'experts** en ingénierie pédagogique. ●

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

Semaine européenne des compétences professionnelles 2017
Mardi 21 novembre

Journée spéciale “CAFÉ, CHOUQUETTES ET COMPÉTENCES”

Dans le cadre de la Semaine européenne des compétences, la Commission européenne convie tous les employeurs ainsi que les centres de formation et d'orientation publics et privés à organiser le 21 novembre **un événement centré sur les compétences.**

Les formats divers, souples et conviviaux sont privilégiés : accueil de jeunes par des artisans ou des chefs d'entreprise pour leur parler des métiers, présentation de formations, réunions avec les salariés pour évoquer la gestion et la reconnaissance des compétences dans un parcours professionnel, les entretiens professionnels, le conseil en évolution professionnelle... ●



+ D'INFOS www.semaine-competences.eu et téléchargez les outils de communication pour organiser votre propre événement !

Partenariat - Jeudi 23 novembre
LES RELAIS 2017 DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA FORMATION

Trouver des informations utiles et des interlocuteurs appropriés pour remplir sa mission d'IRP, de mandaté, de RH, responsable de formation ou manager au service des salariés et de la pérennité de l'entreprise (intérêt collectif), et valoriser les compétences que chacun a acquis dans sa fonction ou son mandat pour déployer son propre parcours. C'est l'objectif de la **journée événement** organisée le 23 novembre par Trouver-une-formation-CE.com et Miroir Social, à Paris : les Relais 2017 du dialogue social et de la formation, avec le soutien de l'Anact, du ministère du Travail et de Centre Inffo.

Quatre conférences interactives et un espace d'exposition. Présence de 250 à 300 représentants des salariés et des directions d'entreprise autour d'intérêts communs. ●

+ D'INFOS contact.formation@centre-inffo.fr
 Accès libre après inscription sur www.trouver-une-formation-ce.com



Fondation Infa et ER2C Guadeloupe
SUITE AU PASSAGE DES OURAGANS, UN PARTENARIAT SOLIDAIRE

La Fondation Infa (Institut national de formation et d'application) et l'École régionale de la deuxième chance (ÉR2C) Le Moule, en Guadeloupe, viennent de s'associer pour favoriser l'intégration dans la vie active de jeunes adultes en difficulté.

Suite aux ravages des ouragans qu'ont récemment connus les Caraïbes, la Fondation Infa a fait le choix de s'investir davantage sur ces territoires d'outre-mer. Dans l'immédiat, elle va mettre en œuvre une formation qualifiante de tapissier et une autre de peintre en décors pour les jeunes âgés de 18 à 30 ans relevant de l'ÉR2C Guadeloupe. Concrètement, la Fondation va mettre à la disposition de l'École régionale de la deuxième chance une équipe

de formateurs spécialisés. Depuis 2007, l'ÉR2C apporte une solution aux jeunes décrocheurs. Phénomène qui s'amplifie au fil des ans, l'échec scolaire concerne près de 1 000 jeunes Guadeloupéens chaque année, pendant que l'ÉR2C accueille, en moyenne, près de 550 stagiaires par an. Quant à elle, la Fondation Infa oriente, accompagne et forme chaque année près de 20 000 jeunes et adultes en vue de leur faire obtenir une certification et une qualification professionnelle pour favoriser leur accès au marché du travail. ●

+ D'INFOS www.infa-formation.com
www.e2c-regionguadeloupe.fr



Norbert Colmant, directeur général adjoint de la Fondation Infa, Jean-Philippe Courtois, président de l'ÉR2C Guadeloupe, et Maggy Étienne, administratrice de l'ÉR2C, lors de la signature de la convention de partenariat, le 31 octobre dernier.

Fédération internationale de coaching
UNE FORMATION D'EMPLOYEURS AU LEADERSHIP



Arnaud Delphin, coach en transition professionnelle, animait la formation ICF à Lyon.

C'est dans les locaux du Medef Lyon-Rhône que l'International Coach Federation (ICF) a animé une formation consacrée au développement du leadership, les 17 et 18 octobre derniers à Lyon. L'occasion pour quinze chefs d'entreprise et cadres dirigeants du Rhône de vivre

deux jours rythmés par de la théorie, des dessins, des travaux en groupes ou des vidéos, dont l'objectif était double : mieux se connaître pour mieux manager ses équipes. *“Le leadership, ce n'est pas une technique, ça se découvre. En profondeur”*, a expliqué le coach, Arnaud Delphin. ●

+ D'INFOS www.coachfederation.fr
www.medeflyonrhone.com

SYNTEC Conseil en recrutement
LES 10 ANS DE L'OPÉRATION “COUP DE POUCE”

Le 7 novembre s'est tenue pour la 10^e année l'opération “Coup de pouce” : dans toute la France, les membres de Syntec Conseil en recrutement se sont mobilisés pour aider les cadres en recherche d'emploi depuis plus de six mois. 400 candidats ont bénéficié d'un entretien gratuit d'une heure avec un consultant et un professionnel des ressources humaines. Depuis 2007, cette structure qui rassemble environ 130 cabinets de recrutement a aidé plus de 5 000 personnes dans leur recherche d'emploi. ●

+ D'INFOS www.syntec-recrutement.org



Fongecif Paca

LE CEP TOUR A REMPLI SA MISSION

Le bus du CEP Tour aux couleurs du Fongecif Paca a terminé sa tournée le 21 octobre, après quatre semaines de rencontres de nouveaux publics pour le conseil en évolution professionnelle.

D'Antibes à Marseille, les conseillers du Fongecif impliqués sur le bassin d'emploi de chacune des 11 villes étapes en Provence-Alpes-Côte d'Azur se sont rendus disponibles en journée continue. "Cette année, notre équipe a rencontré 1 349 personnes, se félicite Bernard Montoya, président du Fongecif Paca. Si 71 % d'entre elles connaissaient déjà notre organisme, presque 85 % ignoraient

l'existence du conseil en évolution professionnelle. Elles sont aujourd'hui informées et aptes à se saisir de l'offre de service, pour envisager sous un autre angle leur avenir professionnel." Et d'ajouter : "Nous renouvellerons des actions

en ce sens." Cette année, deux autres Fongecif, Nouvelle-Aquitaine et Centre-Val de Loire, se sont associés au CEP Tour. ●

+ D'INFOS

www.fongecif-paca.com

Accueil, information et conseils au pied du bus, lors d'une étape du CEP Tour en Paca.



Conseil régional de Bretagne

LA RÉGION A EMBAUCHÉ VINGT-CINQ NOUVEAUX APPRENTIS

Pour la cinquième année de suite, le Conseil régional de Bretagne vient de recruter vingt-cinq nouveaux apprentis. Quatorze dans les lycées et onze dans les services, ils portent à trente-neuf le nombre d'apprentis sous contrat avec la collectivité. Âgés de 15 à 27 ans, ils préparent les CAP Cuisine, Agent de propreté et hygiène, Peinture ou Menuisier, le BTS Services informatique aux organisations, le brevet professionnel Génie climatique, ou encore le diplôme d'ingénieur fluides et énergies. Depuis la dernière rentrée, avec 18 429 jeunes en contrat d'apprentissage, la Bretagne compte 705 apprentis de plus qu'un an auparavant. La Région consacre plus de 90 millions d'euros à l'apprentissage. Elle soutient financièrement les 38 CFA bretons et accompagne les apprentis et maîtres d'apprentissage à travers différents dispositifs d'aides. La Bretagne a été retenue par l'État pour expérimenter durant deux ans le relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans. ●



Loïc Chesnais-Girard, le président du Conseil régional, accueille les nouveaux apprentis au siège de la Région, à Rennes.

+ D'INFOS www.bretagne.bzh

Paris-VIII et Cité des métiers de Paris

PROFESSIONNALISATION DU CONSEIL EN ORIENTATION

L'Université Paris-VIII vient de créer une formation longue "Professionalisation du conseil en orientation" de niveau bac + 5, en partenariat avec la Cité des métiers de Paris. En réponse aux enjeux de la loi du 5 mars 2014 instaurant le CEP (conseil en évolution professionnelle) et le SPRO (service public régional d'orientation), cette formation s'adresse aux professionnels appelés à répondre aux publics jeunes et adultes. Elle leur propose une information territorialisée sur les dispositifs existants, les métiers et le marché de l'emploi et de la formation. ●

+ D'INFOS

www.fp.univ-paris8.fr

Association nationale des directeurs des ressources humaines

70 ANS ET SEPT COMPÉTENCES-CLÉS POUR DEMAIN

À l'occasion de l'évènement "RH 7.0" célébrant les 70 ans de la création de l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) en 1947, l'association comptant plus de 5 000 adhérents a dévoilé le 26 octobre les résultats de l'étude prospective "RH 7.0, les scénarii prospectifs des ressources humaines". Ce travail de recherche "sans précédent" sur les métiers et les configurations RH, pointe notamment sept compétences et postures attendues demain pour les professionnels des ressources humaines : "Veille, piloter, transformer, accompagner et conseiller, écouter, respecter, mesurer." L'ANDRH a aussi décerné ses 9^{es} trophées Juni'Or. Monika Paleczni (groupe Pochet du Courval) est lauréate dans la catégorie "Jeune Pros RH", et Juliette Dumas dans la catégorie "Étudiant.e RH" (Université Paris Dauphine, en alternance chez Ubisoft). ●

+ D'INFOS

www.andrh70.fr/anniversaire-andrh

Aux 70 ans de l'ANDRH.

UFSBD

UNE FORMATION EN DENTISTERIE ENTIÈREMENT EN LIGNE

L'Union française pour la santé bucco-dentaire fait sa révolution numérique. Forte de plus de vingt ans d'expérience en tant qu'organisme de formation, l'UFSBD ouvre une offre e-learning. Les apprenants peuvent gérer en toute autonomie leur parcours sur une plateforme et adapter leur rythme de formation en fonction de leur activité. Une alternance de vidéos pédagogiques avec "conseils, recommandations et astuces pratiques" suivies de différentes animations en relation avec le cours abordé. Premier thème de formation e-UFSBD : faire "redécouvrir la stérilisation autrement" aux praticiens et à leurs équipes dentaires. ●

+ D'INFOS

www.ufsbd.frTransport-logistique
AFTRAL INAUGURE SON NOUVEAU CENTRE DE FORT-DE-FRANCE

Un nouveau centre de formation Aftral (Apprendre et se former en transport et logistique) a été inauguré à Fort-de-France, en Martinique, le 24 octobre dernier. Il dispose de 800 mètres carrés de surface, de neuf salles de cours d'une capacité d'accueil de 200 personnes et d'une salle multimédia. Avec aussi deux camions porteurs, un tracteur et un car de tourisme de 13 mètres. Le site sera équipé début 2018 d'un simulateur de conduite poids lourd. En marge de l'inauguration, a été conclue une convention de partenariat avec le réseau d'entreprises Gat Caraïbe et la Caribbean Maritime University, qui permettra à Aftral de proposer des formations supérieures sur le marché caribéen.

L'inauguration avec, au centre, Loïc Charbonnier, président d'Aftral.



C'est le développement de l'activité d'Aftral en Martinique qui a nécessité son emménagement dans un plus grand site. L'organisme est présent à Fort-de-France depuis quatre ans. Ses premières activités concernaient les formations d'ambulancier, du transport de marchandises et de voyageurs, avec attestations de capacité. ●

+ D'INFOS

www.aftral.com/region/martinique

DEMAIN, UNE MONÉTARISATION POUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

“Monétarisation” ! Avec “désintermédiation”, c’est le mot le plus souvent prononcé à l’aube de la prochaine réforme. D’aucuns jugent que c’est la clé d’une individualisation et d’une responsabilisation réussies. D’autres s’inquiètent et y voient un ferment de désagrégation du système actuel. Les experts de Centre Inffo ont posé le débat.

Catherine Trocquemé

Fouzi Fethi, juriste-consultant à Centre Inffo, lors du premier rendez-vous de veille juridique et stratégique “Dessine-moi la réforme !”, le 25 octobre à Paris.

LA SOLUTION

QUOI ?

“Monétarisation” ou “monétarisation”, les deux termes sont encore utilisés indifféremment, mais la réforme va cristalliser le choix d’un terme. Les deux évoquent une conversion (de temps, en l’occurrence) en monnaie.

POURQUOI ?

La prochaine réforme de la formation
Après la publication d’un document d’orientation, le gouvernement va donner la parole aux partenaires sociaux, dans le cadre d’une négociation nationale interprofessionnelle.

QUAND ?

Au printemps 2018
Un projet de loi sera présenté en conseil des ministres mi-avril, pour une adoption à l’été.



La réforme de la formation professionnelle engagée par le gouvernement se veut systémique et suscite de nombreuses interrogations chez tous les professionnels. Le 25 octobre dernier, Centre Inffo inaugurait, avec la thématique de la monétarisation, une série de trois sessions consacrées aux sujets clés annoncés pour la réforme.

Les experts juridiques de Centre Inffo et le consultant Jean-Pierre Willems apportent leur éclairage et des clés de compréhension sur les conséquences d’un CPF monétarisé.

En préambule, ils évoquent une éventuelle “dissolution” du congé individuel de for-

mation (Cif) dans le CPF. “Dans une logique simplement comptable, la convergence financière est possible, mais elle implique une refonte complète du paysage des 39 organismes paritaires agréés par l’État”, explique Fouzi Fethi, juriste-consultant à Centre Inffo.

Autre enjeu d’une éventuelle fusion du Cif et du CPF, les logiques des deux dispositifs ne sont pas les mêmes. Pour ce dernier, on parle d’“éligibilité” et de formations courtes, destinées en général à des reconversions professionnelles. Même si, ajoute Jean-Pierre Willems, “le CPF peut être un levier et un déclencheur de financement. Les abondements existent et

Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique de Centre Inffo, Jean-Pierre Willems, consultant indépendant, et Valérie Michelet, juriste-consultante à Centre Inffo.



permettent de construire des parcours partagés”.

Coût de la formation

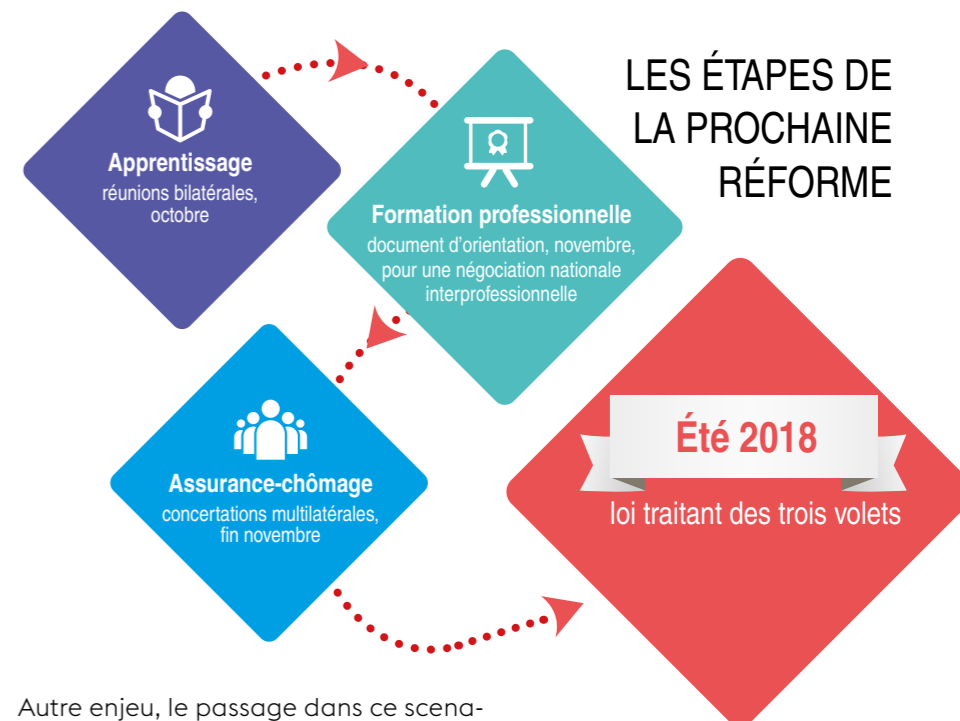
Aujourd’hui, le CPF, géré par la Caisse des dépôts et consignations, est alimenté en heures. “La monétarisation existe déjà. Elle repose sur des plafonds horaires ou un forfait horaire”, rappelle Fouzi Fethi. Pour les salariés, ces plafonds fixés par les Opcas sont variables selon les branches et le type de formation.

Selon le FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), le plafond moyen de la VAE (validation des acquis de l’expérience) correspond à une fourchette horaire moyenne de 65 euros et celui du certificat CléA¹ de 38 euros par heure. En fonction des Opcas, les coûts horaires varient de 50 euros à 100 euros. Pour les demandeurs d’emploi, le FPSP rembourse Pôle emploi ou la Région à raison d’un forfait horaire de 9 euros. “Se pose alors la question du coût de la formation dans un modèle où la personne est à l’initiative de son achat”, souligne Jean-Pierre Willems.

De fait, la logique du CPF vers une plus grande autonomie et responsabilisation des personnes nourrit les pistes d’une nouvelle régulation financière qui fera l’objet des prochaines négociations interprofessionnelles.

Valeur des points

Dans l’hypothèse d’un CPF crédité en euros, la régulation de la valeur des points s’inscrirait dans un cadre national et interprofessionnel piloté par l’État. Avec le risque d’une baisse du taux horaire, comme on a pu le vivre avec celui du droit individuel à la formation (Dif) fixé à 9,15 euros, notent les experts de Centre Inffo.



Autre enjeu, le passage dans ce scénario du paiement d’une durée au paiement d’une prestation. “Cela correspond davantage à la vérité économique, mais cela complique l’approche de co-construction d’un parcours”, pointe Jean-Pierre Willems.

Vers une logique de désintermédiation ?

Par ailleurs, cette hypothèse impliquerait un choix entre deux logiques. La première option consisterait à fixer une même valeur financière du point, à laquelle s’ajouteraient des abondements correctifs relevant de la régulation paritaire, selon le niveau de qualification ou des objectifs de la formation. La seconde s’orienterait vers une valeur fixée en fonction de la rémunération du salarié ou de l’indemnisation du demandeur d’emploi, avec un abondement du titulaire du compte. “Cette dernière option entrerait dans une logique de désintermédiation”, observe Fouzi Fethi.

Les modalités de la monétarisation du CPF renoué auront toute leur place dans les négociations interprofessionnelles sur la réforme de la formation professionnelle. “Mais il ne faut pas oublier que l’approche des réformes est systémique”, souligne Jean-Philippe Cépède, directeur du pôle juridique de Centre Inffo : “On ne peut donc pas les isoler les unes des autres.” ●

“ Se pose la question du coût de la formation dans un modèle où la personne est à l’initiative de son achat ”



1. Le certificat CléA valide la maîtrise de l’ensemble des connaissances et des compétences nécessaires pour accéder à la formation professionnelle et s’insérer professionnellement. <http://certificat-clea.info>

UN HACKATHON CONSACRÉ À LA FORMATION

Pendant 33 heures, le cercle Apprendre ensemble a organisé mi-octobre un hackathon réunissant des acteurs de la formation avec pour objectif de relever des défis autour des formations digitales et d'un management bienveillant.

Éric Delon



Les participants ont revêtu des t-shirts distinctifs : violet pour les organisateurs, blanc pour les participants.

C'est l'été indien sur le campus bucolique du groupe Crédit agricole à Montrouge, au sud de Paris, en ce samedi 15 octobre après-midi. Au sein des locaux flambant neufs de l'Université d'entreprise du groupe bancaire se déroule un "hackathon" (marathon de hackers, voir encadré), pendant tout le week-end (33 heures d'affilée exactement). Les organisateurs ? Le cercle APE (Apprendre ensemble), un collectif de passionnés d'éducation et de formation créé en 2015 et qui compte aujourd'hui 900 membres dans le monde francophone. Le titre de ce "marathon interactif" : "Apprendre ensemble de 3 à 99 ans à l'ère du digital".

LE HACKATHON

À l'origine, un hackathon est un rassemblement de développeurs informatiques réunis pour réaliser de la programmation collaborative. Forgé à partir des termes "hack" (création/modification de programmes informatiques) et "marathon", son principe est de faire travailler *non-stop* de petites équipes de deux à six personnes pendant une durée comprise entre 24 et 48 heures. Objectif : favoriser l'émergence d'idées novatrices. Les hackathons de la Silicon Valley sont les plus célèbres. La célébrité fonction "Like" (J'aime) de Facebook est née lors d'un hackathon.

Huit groupes pluridisciplinaires

Responsables de formation d'entreprises, universitaires, "start-upers", étudiants, professionnels de l'éducation et des RH, près de 200 participants sont attendus pour relever 8 "défis" sur les thèmes des formations digitales et du "management bienveillant".

Dans les salles réparties sur les deux étages du bâtiment, les huit groupes pluridisciplinaires commencent à phosphorer autour de problématiques telles que "le pilotage et la collecte de la data à travers la formation", "le vécu d'une intégration immersive et collaborative au sein d'une organisation", ou encore "l'apprentissage en situation de handicap grâce à la 3D". "Ces défis, ces thématiques nous ont été soumis en amont par les participants", précise Dorothee Cavignaux-Bros, ingénieure pédagogique, l'une des organisatrices du hackathon.

Circulant d'un étage à l'autre du bâtiment, telles des abeilles dans une ruche, les participants ont revêtu des t-shirts distinctifs : violet pour les organisateurs, orange pour les "coachs interdéfis" (les facilitateurs au sein des groupes) et blanc pour les participants.

"Avec ce hackathon et avec d'autres types d'événements que nous organiserons dans les mois qui viennent, nous souhaitons explorer les façons d'apprendre ensemble. Nous avons déjà écrit un livre collaboratif et animé un Mooc", explique Denis Cristol¹, le créateur du cercle, chercheur associé à Paris Ouest Nanterre. Il a eu l'idée de la démarche après un séjour d'étude au Canada.



Objectif : présenter des synthèses de projets lors de la séance finale de restitution.



Sur le campus du groupe Crédit agricole à Montrouge, au sud de Paris, un vaste espace de remue-méninges.

sont invités à recourir aux méthodes de créativité et de "design thinking" (co-créativité impliquant des retours de l'utilisateur final). Objectif : réaliser des prototypes ainsi que des "pitches" (synthèse de projets en un petit paragraphe) lors de la séance finale de restitution, le dimanche, dès 15 heures. On pénètre dans un vaste espace de "brainstorming" (remue-méninges) et, soudain, on aperçoit un robot suivi de près par une dizaine de collégiens, apprentis journalistes, qui se relaient pour interviewer les participants aux défis.

Travailler la nuit, un gain de temps !

Pour vivre au mieux ces 33 heures de hackathon, chacun a pris ses dispositions. Des matelas sont disposés dans une grande salle à l'étage. Virginie Guignard-Legros a réservé un hôtel. "Je dois récupérer quelques heures", sourit-elle. "La valeur ajoutée du hackathon est de permettre à des gens qui aiment créer la nuit de le faire en toute liberté. C'est également un gain de temps pour tout le monde", pointe Jocelyne Turpin, présidente d'une agence parisienne qui accompagne les entreprises dans la migration vers le digital learning.

Directrice de l'Université d'entreprise du Crédit Agricole (I6O collaborateurs), Christelle Chappaz est ravie d'inaugurer ses locaux avec le premier hackathon organisé par le cercle APE. "Cette démarche est totalement en phase avec l'approche innovante et ouverte que j'essaie d'impulser dans cette structure", se réjouit-elle.

Pour financer cet événement, dont le budget avoisine les 15 000 euros, les membres du cercle ont, d'une part, vendu en ligne leur ouvrage collectif *Osons le cercle d'apprentissage* et, d'autre part, fait appel à des mécènes et à des partenaires (Total, Médecins du Monde, Erasmus+, Dassault Système, Cegos, etc.), présents lors de l'événement. "Il y a eu aussi beaucoup d'huile de coude", sourit Denis Cristol. ●

L'approche connectiviste

Arrivée le matin même de sa Suisse natale, Virginie Guignard-Legros est la responsable du Cercle APE International. Selon elle, la raison d'être de ce hackathon est de tourner le dos aux méthodes d'apprentissage traditionnelles. "Nous privilégions l'approche connectiviste, horizontale, qui permet d'enrichir sa connaissance grâce à celle que nous apportent les autres. Les apprenants deviennent des professeurs et vice-versa", explique-t-elle, tout en transmettant en direct notre entretien à sa communauté éducative francophone ! "J'ai pour objectif, pendant ce hackathon, de rédiger un e-book [livre électronique] sur les outils collaboratifs, les visioconférences et les usages pratiques des nouvelles technologies", explique cette spécialiste de l'accompagnement de projets innovants en matière de formation.

En version originale

Pour résoudre les défis qui vont rythmer ce hackathon, entre deux conférences explorant le rapport entre "l'humanisme et le digital", les participants

1. Denis Cristol est également directeur de l'ingénierie et des dispositifs de formation du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).

SCIENCES PO EXECUTIVE EDUCATION : UNE MARQUE EN CROISSANCE

Le centre de formation continue de Sciences Po s'adresse comme les "business schools" aux cadres dirigeants, mais cultive sa différence en s'appuyant sur les sciences sociales et humaines. Une approche qui séduit aussi bien les cadres qui viennent se former à titre individuel que les entreprises.

Mireille Broussous

Sciences Po Executive Education n'a pas choisi la facilité. L'organisme de formation continue, créé voici quarante ans, se positionne depuis cinq ans sur le même segment très concurrentiel que les "business schools" (écoles de commerce), celui des formations pour cadres dirigeants et hauts potentiels. Les fonctionnaires ou cadres du secteur public ne constituent qu'un quart de ses clients. Et encore, la plupart viennent de l'étranger. "Les administrations françaises investissent peu dans la formation des hauts potentiels. Nous ciblons donc principalement les entreprises", précise Nicolas Pégout, directeur de la formation continue.

Le succès est au rendez-vous. Selon les années, 6 000 à 7 000 personnes viennent se former rue des Saints-Pères, à Paris. Depuis deux ans, la structure connaît une croissance à deux chiffres. Il est vrai qu'elle bénéficie de ressources exceptionnelles. Elle peut puiser parmi les 4 500 intervenants et chercheurs de Sciences Po Paris. Les départements de recherche les plus sollicités sont ceux de sociologie des organisations, d'économie, de géopolitique et de soft skills – ces compétences comportementales qui permettent de mobiliser son équipe (en lui redonnant confiance), de convaincre ses clients ou de gérer une situation de crise. 15 % des enseignants-chercheurs et intervenants de Sciences Po travaillent également pour Sciences Po Executive Education.

Onze domaines d'expertise

Le contenu des formations de cet organisme se distingue de celui des écoles de commerce. Il se focalise sur ce qui fait sa différence : des compétences reconnues en sciences sociales et humaines. "Elles amènent les dirigeants à se poser les bonnes questions. Nous n'apportons pas de réponses toutes faites et nous ne sommes pas là pour décider à leur place", explique Nicolas Pégout.



L'organisme campe sur les spécificités historiques de l'Institut d'études politiques, proposant des formations en droit public et privé, en lobbying et management public, en ressources humaines et dialogue social, en communication – onze domaines d'expertise au total. Parmi eux, certains ont particulièrement le vent en poupe, comme la gouvernance, qui s'adresse aux administrateurs d'entreprise. Ou l'Afrique et les enjeux internationaux, suivie par des cadres français mais aussi européens et chinois. Les relations public-privé intéressent les dirigeants travaillant dans des secteurs régulés comme les transports, l'énergie, etc.

Pour mieux accompagner les entreprises dans leur transformation, Sciences Po Executive



DEUX LEVIERS POUR ACCROÎTRE LE RAYONNEMENT DE LA MARQUE

"La marque Sciences Po Executive Education est de plus en plus reconnue mais nous devons encore porter la bonne parole", explique Nicolas Pégout, directeur de la formation continue. C'est pourquoi il était important que la structure intègre, en 2016, la Conférence des grandes écoles (CGE). Cela lui a permis d'asseoir encore sa crédibilité. Sept de ses programmes ont la même année été labellisés "executive masters spécialisés" (EMS) par la CGE, qui

a ainsi validé la qualité de leurs contenus et leur adaptation au monde professionnel. Par ailleurs, Sciences Po Executive Education ne cesse de renforcer sa présence à l'international. L'organisme de formation développe ainsi de nombreux partenariats à l'étranger – en Chine, en Inde, à Singapour, en Afrique du Sud et au Sénégal – et étudie la possibilité de s'implanter au Maroc et en Côte d'Ivoire.

formations portant sur le digital, l'innovation et le leadership.

Importance du présentiel

Du côté des formations individuelles, ce sont les formations qualifiantes (de dix à quarante jours) qui obtiennent le plus de succès. Là encore, l'organisme de formation continue fait des efforts pour adapter au mieux son offre aux besoins et à la disponibilité des participants.

S'il mise sur les formations à la carte, il ne s'emballerait pas outre mesure pour le numérique. Il connaît son public, des seniors qui apprécient de venir au cœur de la capitale, de rencontrer d'autres cadres et de développer ainsi leur réseau. Bref, des participants qui plébiscitent le présentiel...

Levée de fonds

En formation initiale, Sciences Po Paris mène depuis une quinzaine d'années un combat pour se rendre accessible aux élèves des lycées situés en ZEP (zone d'éducation prioritaire). "Nous revendiquons des tarifs élevés car ils reflètent la valeur de nos formations et de la marque", indique Nicolas Pégout. C'est pourquoi Sciences Po lève des fonds auprès de particuliers, d'entreprises et de multiples fondations partenaires. En 2016, la structure a collecté 6,3 millions d'euros et une part de ces dons a été affectée à la formation continue.

Ainsi, des candidats qui souhaitent suivre une formation à titre individuel peuvent bénéficier de bourses. Le centre de formation adresse les demandes à la direction de Sciences Po en charge du mécénat.

L'obtention de financements est, par ailleurs, facilitée si les candidats à la formation continue optent pour l'un des cycles labellisés EMS (executive masters spécialisé), très professionnalisants et adaptés à des secteurs d'activité précis. ●

Un incroyable carnet d'adresses qui ne demande qu'à être partagé, cela ne vous rappellerait pas l'Université ouverte des compétences ?

Zoom sur Jean Besançon, passeur inspiré et inspirant, porteur d'une utopie qui progresse : l'éducation permanente en réseau.

Nicolas Deguerry

JEAN BESANÇON

CRÉATEUR D'INSPIRATION

Le lundi 18 septembre, dans les locaux de l'Université ouverte des compétences (UODC), il n'y a ni public ni invité. Une fois n'est pas coutume, c'est Jean Besançon, son directeur, que nous sommes venus écouter. À 61 ans, l'homme a beaucoup à raconter. Notre premier étonnement va vers cet ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts, qui choisit de commencer sa carrière comme professeur d'éducation culturelle dans l'enseignement agricole. Une curiosité qui doit tout au "génie" d'Edgar Pisani. Nous sommes en 1980, près de trente ans avant le début de l'aventure de l'Université ouverte des compétences mais, comme s'il s'apprêtait à lui passer la parole, Jean Besançon se lance dans le panégyrique du grand réformateur de l'agriculture française : le premier à avoir compris que "la question culturelle est la question centrale !"

Un homme relié

Et ce sera comme cela à chaque fois qu'il détaillera un pan de sa vie professionnelle : toujours, une rencontre et, sans relâche, la volonté d'en partager le legs. Pour autant, consciemment inscrit dans une histoire, celle de la formation, il méprise l'anecdote : "Pour qu'une pratique soit inspirante, il faut qu'elle soit reliée à l'universel." Et il en est convaincu, "la parole doit s'inscrire dans un corpus de savoirs et de connaissances". À le voir sans cesse se lever pour tirer un livre de sa bibliothèque, on l'avait deviné... Élitiste, Jean Besançon ? Ce n'est pas ce que révèle la programmation de l'Université ouverte : médiatiques ou



1980-1987
professeur
d'éducation
culturelle

1987-2007
nombreuses
missions et
responsabilités
dans le secteur
de l'agriculture

depuis 2008
directeur
de l'Université
ouverte des
compétences

pas, cadres ou ouvriers, politiques ou entrepreneurs, chercheurs ou artistes... les intervenants n'ont en commun ni le statut ni le bagage académique, mais une expérience à partager.

Moderniser l'apprentissage

La sienne prend sa filiation dans un double ancrage : une admiration sans borne pour l'écologiste René Dumont, pour qui il milite lors de la campagne présidentielle de 1974 et qui a tout à voir avec sa formation initiale d'ingénieur agronome ; un engagement dans les mouvements d'éducation populaire, qui le familiarise très tôt avec les pédagogies alternatives. Porté sur la réflexion et l'action, il embrasse sans retenue le vent de modernisation qui souffle sur l'agriculture. Qu'il enseigne, dirige ou pilote la formation dans les cabinets ministériels, c'est toute son action qui est marquée du sceau de l'innovation. Co-organisateur du colloque de 1991 sur l'individualisation de la formation, rapporteur en 1995 du groupe de travail Prospective de l'enseignement agricole 2010, sa carrière est empreinte d'une réflexion permanente sur le périmètre de l'apprendre.

Formation vs professionnalisation

Parmi ses premiers chantiers, remonte le souvenir de la création de centres de ressources, à l'époque une révolution dans l'enseignement professionnel agricole, destinée à permettre le développement des pratiques d'autoformation. Grand promoteur de l'usage des technologies dans l'enseignement agricole, il place l'échange au plus haut dans



“ S'intéresser à la manière dont on apprend en situation de travail ”

la modernisation de l'agriculture française dans les années 1960 s'est réalisée avec des hommes n'ayant pour la très grande majorité aucune formation technique, mais bénéficiant "de mouvements associatifs et syndicaux actifs, d'innombrables réseaux d'échanges, de réunions et de cours du soir animés par des instituteurs itinérants..."

De ce constat, Jean Besançon dégage un plaidoyer pour "une éducation permanente en réseau" qui appelle à revisiter la question de la transmission, de la place du territoire et de l'organisation même de l'apprentissage.

Comment travailler ensemble ?

Critique devant le "surdéveloppement de l'administration de la formation", il exhorte les acteurs à s'intéresser à la question du travail. Précisément ce qu'essaie de réaliser l'Université ouverte des compétences qu'il développe depuis 2008. Ce qui l'intéresse le plus ? "Comment les êtres humains arrivent à apprendre et à travailler ensemble", résume-t-il. À cette question, l'UODC répond par quinze "amphis-débats" annuels, filmés puis séquencés et assortis d'un dossier documentaire disponibles en ligne.

Le résultat ? "2 500 unités d'inspiration destinées à tous ceux qui ont à se débrouiller avec la question du management et des compétences". Capable de faire intervenir un ancien Premier ministre comme une ouvrière de chez Renault, Jean Besançon garde toute sa motivation : "Faire vivre un lieu où l'on discute de la pratique du métier..." ●



1. "Vers une éducation permanente en réseau", revue Pour n° 165, pp. 241-250, mars 2000.

+ D'INFOS
www.uodc.fr

les logiques de professionnalisation, terme qu'il préfère à celui de formation.

Il n'est pas interdit d'y voir une aversion pour les frontières : enthousiasmé par le compagnonnage et auto-déclaré "fanatique" de l'écrivain voyageur Nicolas Bouvier, il rappelle d'ailleurs volontiers que tous les récits d'apprentissage sont des romans de voyage.

Pour comprendre sa vision de la formation, qui renvoie constamment à la notion de mobilité et d'ouverture, on peut se référer à un article publié en 2000¹. Il y explique, entre autres, comment



SUR LE WEB

Qu'est-ce qu'une certification professionnelle ?

Une vidéo sur la formation professionnelle réalisée par le Copanef (Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) à l'occasion d'une journée d'actualité sur la certification professionnelle organisée le 20 octobre dernier. Qu'est-ce qu'une certification professionnelle ? Comment fonctionne le système des certifications en France ?

D'INFOS

www.paritarisme-emploi-formation.fr/actualites/article/video-sur-la-certification-professionnelle



Évelyne Deret ;
Armelle Billiaud ;
Pierre Landry ; Martine
Souweine-Serveau ;
Claude Villereau
Paris : L'Harmattan, 2017.
198 p.

PUBLICATION

Les apprentissages tout au long de la vie

Douze ans d'engagement du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA). Cet ouvrage retrace les mobilisations et les actions de bénévoles, professionnels de l'éducation et de la formation, chefs d'entreprise, universitaires, étudiants, professeurs, formateurs, élus et éducateurs.

D'INFOS

www.editions-harmattan.fr



Bertrand Martinot
Paris : Institut Montaigne,
2017. 28 p.

PUBLICATION

Apprentissage : les trois clés d'une véritable transformation

Dans sa dernière étude, l'Institut Montaigne propose trois grandes mesures visant à donner un nouvel élan à l'apprentissage : confier aux Régions, en lien avec les professionnels, le pilotage territorial de la formation professionnelle initiale ; introduire des systèmes de préparation à l'apprentissage et adapter le système de certifications aux mutations de l'économie.

D'INFOS

www.institutmontaigne.org



Patrice Bride, Pierre Madiot
Ivry-sur-Seine : Les Éditions
de l'Atelier. 160 p.

SUR LE WEB

Vous faites quoi dans la vie ? Récits

Cet ouvrage plonge le lecteur dans "la complexité et l'intimité du quotidien professionnel", qui révèle un nouveau visage du marché de l'emploi. Les auteurs, anciens rédacteurs en chef des Cahiers pédagogiques, sont allés à la rencontre d'actifs pour transmettre ce qui se joue dans le travail : le projet collectif, les innovations individuelles, l'évolution des rapports hiérarchiques et de l'organisation du travail.

D'INFOS

www.editionsatelier.com

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

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

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

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

Directe : 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

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

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

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/uhip/

NOUVEAU EN 2018 !

1^{ère}
édition

LES 1^{ER} ET 2
FÉVRIER
2018



UHF P
ENTREPRISE
L'Université de la Formation en Entreprise

L'Université de la Formation en Entreprise

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/uhip/entreprise/