P.2
L'événement
LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ARRIVE À UN TOURNANT

P.26
Reportage
SIX MOIS POUR DEVENIR UN AS DU CODE

P.28
L'interview
ALAIN GONZALEZ, ANCIEN PRÉSIDENT DE LA FORMATION CONTINUE À L'UNIVERSITÉ

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle | N° 935 • 1er au 14 janvier 2018 | www.centre-inffo.fr

P.9 *À la une*

LES SENIORS RENOUENT AVEC LA FORMATION

Centre Inffo

EPALE
France

ACTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION DES ADULTES, REJOIGNEZ LE RÉSEAU DE PROFESSIONNELS EUROPÉENS EPALE

FAISONS GRANDIR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DES ADULTES EN EUROPE !

+ ÉLARGIR SON CERCLE PROFESSIONNEL

+ SE TENIR INFORMÉ DES INNOVATIONS PÉDAGOGIQUES

+ VALORISER SON PROJET EUROPÉEN

+ de 35 000 professionnels inscrits sur la plateforme

+ RECHERCHER DES PARTENAIRES

+ ACCÉDER À UNE BASE DE RESSOURCES

+ PARTICIPER À DES RENCONTRES THEMATIQUES

EPALE accompagne Erasmus + en rapprochant les acteurs de l'éducation et de la formation des adultes.

Sommaire

p. 2 *L'événement*
Dernière réunion avant d'entrer dans le cœur de la négociation

p. 4 *L'essentiel*

p. 9 *À la une*
Les seniors renouent avec la formation

p. 15 *Guide pro*
Expertise
Aux 15es Rencontres du Forum des acteurs de la formation digitale
Savoir-agir
Compétence collective : se former en environnement connecté
Législation
L'action de formation préalable au recrutement (AFPR)

p. 19 *Acteurs*

p. 26 *Reportage*
Six mois pour devenir un as du code

p. 28 *L'interview*
Alain Gonzalez, ancien président de FCU, réseau d'experts universitaires

p. 30 *Itinéraire*
Jean-Christophe Vitte, la recette du partage

p. 32 *Lu, vu, entendu*

En deux MOTS

Seniors

Depuis le 1er novembre 2017, la nouvelle convention Unedic octroie de nouveaux droits à la formation aux salariés âgés de 50 à 54 ans. Ils bénéficieront de 500 heures de formation créditées sur leur compte personnel de formation, *"pour faire face aux difficultés spécifiques qu'ils rencontrent pour accéder à la formation et retrouver un emploi"* (voir notre dossier à la une, pages 9 à 14). Une avancée bienvenue dans un contexte difficile en matière d'emploi. *"Le chômage des seniors augmente, ce qui repose la question des compétences. Il faut développer leur employabilité, avoir dès 50 ans une vraie vision de la fin de carrière, via la formation, encore insuffisante"*, analyse Rodolphe Delacroix, senior manager au cabinet Alixio.

FCU

Les établissements de formation continue universitaire (FCU) forment chaque année plus de 480 000 stagiaires. Son président depuis 2014, Alain Gonzalez, vient de passer la main à Franck Giuliani, le 7 décembre. L'occasion de détailler l'action du réseau de FCU (lire pages 28 et 29). Notamment, depuis début octobre, le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) est ainsi inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. *"Le DAEU représente 6 000 diplômés par an et est une entrée intéressante dans l'enseignement supérieur pour des candidats à la reprise d'études, puisque la majorité des diplômés poursuivent leur parcours après l'obtention de ce diplôme"*, souligne Alain Gonzalez.

La rédaction

à suivre...

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

ACPM OJD DIFFUSION

INFFO FORMATION

Inffo formation est 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 Deguerry, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Philippe Grandin, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur :** Abdoulaye Faye • **Collaborations :** Éric Delon, Christelle Destombes, Françoise Gérard, Mariette Kammerer, Christelle Monneret, Madelaine Vatel, la direction juridique de Centre Inffo • **Service commercial :** Guillaume Fournier • **Commission paritaire :** n° 1217 G 82527 • **ISSN :** 2491-7761 • **Impression :** JF Impresssions, 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

RÉFORME

FORMATION PROFESSIONNELLE : LA NÉGOCIATION ARRIVE À UN TOURNANT

Lors de la cinquième séance de négociation sur la formation professionnelle, les syndicats de salariés ont obtenu de revoir les priorités et l'architecture du projet de plan d'accord interprofessionnel proposé par les organisations patronales. Il reste maintenant aux partenaires sociaux six réunions pour discuter des détails de cette trame et trouver un accord.

Estelle Durand

© Hamilton - REA

L'IMAGE

Lors de la séance de négociation sur la formation professionnelle entre syndicats de salaries et patronat au siège du Medef, avec Florence Poivey (Medef) et Jean-Michel Pottier (CPME).

Les partenaires sociaux sont arrivés à mi-parcours de leur programme de travail concernant la réforme de la formation professionnelle. Lors de la cinquième réunion, le 20 décembre au siège du Medef, les organisations syndicales et patronales devaient entrer dans le vif de la négociation après avoir échangé leurs points de vue sur quatre grands thèmes lors des réunions précédentes : droit à la formation et accompagnement, alternance, gestion des parcours professionnels, certification, évaluation et qualité. Mais au final, les débats se sont focalisés sur l'architecture du projet de plan d'accord interprofessionnel, un document de six pages élaboré par les organisations patronales.

Ce document s'organise en cinq thèmes avec, pour commencer, l'identification des besoins des entreprises, incluant la refonte du système de certification professionnelle et la co-construction des diplômes. Viennent ensuite l'alternance, qualifiée de *"voie à privilégier pour l'accès à l'emploi"*, et l'entretien et le développement des compétences par le biais du compte personnel de formation (CPF) rénové et du plan de formation. Le texte évoque par ailleurs les questions de financement et de mise en œuvre de la réforme dans ses aspects gouvernance et évaluation de la qualité de la formation, sans entrer dans les détails.

> *"Nous avons des ambitions communes, nous avons beaucoup d'éléments pour avancer"*
>
> **Florence Poivey**
> présidente de la commission éducation, formation et insertion du Medef

11

C'EST LE NOMBRE DE RÉUNIONS DE NÉGOCIATION PROGRAMMÉES ENTRE LE 24 NOVEMBRE 2017 ET LE 16 FÉVRIER 2018

Besoins des entreprises et besoins des individus

Cette trame n'a pas emporté l'adhésion de toutes les organisations syndicales. La CGT a réagi en qualifiant le projet de *"dangereux"* car centré sur les souhaits des employeurs. Un point partagé par la CFDT : *"La base de départ était mal orientée : le point d'entrée du patronat était la définition des besoins des entreprises"*, explique Yvan Ricordeau, secrétaire national de CFDT chargé de la formation continue. Or, pour ce syndicat, qui a proposé un contre-projet d'accord intégrant des propositions émanant d'autres syndicats, l'enjeu de la réforme est de faire en sorte que les salariés soient *"acteurs du développement de leurs compétences"*.

Les organisations syndicales ne nient pas l'importance que revêt l'analyse des besoins en compétences et en recrutement des entreprises. Mais *"pour passer le cap des technologies, de la robotique et du numérique, il faut aussi, dans le travail prospectif, tenir compte des besoins des territoires et de la nation"*, souligne Lionel Lerogeron, secrétaire national CGT, co-animateur du collectif formation professionnelle.

Les organisations patronales ont accepté de reformuler les priorités de l'accord en commençant par les besoins des personnes, et de modifier la place des sujets dans l'architecture du texte, *"ce qui ne veut pas dire qu'ils seront négociés dans cet ordre"*, observe Florence Poivey, présidente de la commission éducation, formation et insertion du Medef.

Nécessité d'avancer

Les partenaires sociaux ont trouvé un compromis sur la trame de l'accord, mais le plus dur reste à faire. *"Nous avons un squelette, il manque la chair autour"*, illustre Lionel Lerogeron. Lors des précédentes réunions, un consensus s'est dégagé sur quelques grands principes : maintien de l'alimentation du CPF en heures, renforcement de l'accompagnement *via* le conseil en évolution professionnelle, ou encore consolidation des observatoires prospectifs et des données issues des branches, des territoires et de l'État.

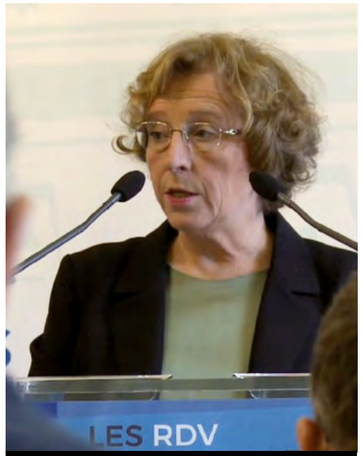
Des divergences pourraient apparaître sur des sujets comme l'articulation du CPF avec le plan de formation, l'abondement du CPF, la place du développement des compétences dans les négociations collectives, ou le financement des dispositifs de formation et d'accompagnement.

"Il reste des chantiers sérieux à traiter", résume Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC. Or il ne reste que six réunions d'ici au 16 février pour trouver un accord. Et, comme le formule Maxime Dumont, secrétaire confédéral CFTC chargé de la formation, *"les partenaires sociaux sont attendus au tournant"*. Lors du lancement de la réforme fin octobre, le gouvernement a indiqué qu'il serait attentif au respect des délais. *"Il nous faut d'ici le 16 février écrire le maximum de choses, sinon d'autres le feront"*, prévient Jean-François Foucard.

La reprise des discussions est prévue le 12 janvier 2018.

Rendez-vous de Grenelle
MURIEL PÉNICAUD DÉFEND "L'ABSOLUE NÉCESSITÉ DE METTRE L'ACCENT SUR LES COMPÉTENCES"

Lors de la deuxième édition des Rendez-vous de Grenelle au ministère du Travail, le 12 décembre, Muriel Pénicaud s'est félicité d'une *"dynamique du marché du travail bien orientée"* avec 50 000 postes créés au troisième trimestre. Elle souhaite se démarquer des politiques de l'emploi *"court-termistes"*, et mise sur des réformes de fond.
Ainsi, elle juge possible d'augmenter le nombre d'apprentis de 3 % ou 4 %, mais l'objectif est bien plus ambitieux, alors que dans d'autres pays européens le pourcentage d'apprentis atteint 20 %. Avec le plan d'investissement compétences (Pic), qui prévoit de former les jeunes peu ou pas qualifiés et les demandeurs d'emploi, elle se donne une *"visibilité à quatre ou cinq ans"*. Pour les plus vulnérables, une politique d'insertion devrait être mise en place dès l'an prochain avec à la clé un accompagnement solide, des formations et des expériences en milieu professionnel. *"Nous irons vers une refonte des emplois aidés qui profitera à 200 000 bénéficiaires"*, a-t-elle annoncé.
"Il est de notre responsabilité de ne pas procéder par à-coups. Il faut privilégier l'innovation et la qualité et se préparer suffisamment", affirme-t-elle. Le faible taux de retour sur investissement des dispositifs mis en place *"n'est pas une fatalité"*.



Muriel Pénicaud, ministre du Travail, au Rendez-vous de Grenelle, le 12 décembre 2017.
© Ministère du Travail

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

© Pascal Bazez

L'image

À Reims lors des finales du Trophée Mille
Ce concours d'apprentis soutenu par la Région Grand Est est parrainé par le chef étoilé Philippe Mille. Les finales internationales se sont déroulées avec des jeunes venus, notamment, du Maroc, de Taiwan, du Japon, de Grèce et du Brésil.

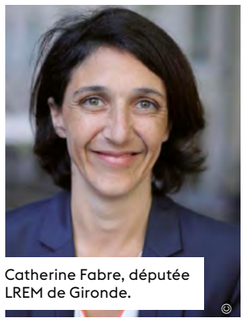
Apprentissage
LES RÉGIONS SE RETIRENT DE LA CONCERTATION

Le 21 décembre, les Régions ont annoncé qu'elles quittaient la concertation sur l'apprentissage lancée par le gouvernement dans le cadre de la réforme. *"Avec ma collègue Georgette Bréard, vice-présidente de la Région Bretagne en charge de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation, nous avons mis un terme à notre participation"*, explique David Margueritte, président de la commission emploi, formation et apprentissage de Régions de France. En parallèle, Hervé Morin, président de l'association, a indiqué que les Régions avaient *"décidé de sursoir à leurs projets d'investissements dans les CFA"*.
Une décision qui est intervenue peu avant la première synthèse des discussions des quatre groupes de travail, le 22 décembre. La fin de la concertation est prévue le 25 janvier. Sylvie Brunet, qui la préside, élaborera un rapport qui sera transmis à la ministre du Travail fin janvier ou début février.

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

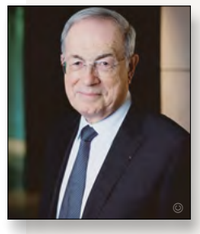
Assemblée nationale
UN GROUPE DE TRAVAIL SUR LA FORMATION ET L'APPRENTISSAGE

Les députés siégeant à la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale ont désigné les membres du groupe de travail sur la formation professionnelle et l'apprentissage. Créé en vue de l'examen du futur projet de loi sur ces sujets, il est coordonné par Catherine Fabre, députée La République en marche (LREM) de Gironde.
Sont également membres de ce groupe : Éricka Bareigts (Nouvelle Gauche), Gérard Cherpion (Les Républicains), Pierre Dharréville (Gauche démocrate et républicaine), Thierry Michels (LREM), Michèle de Vaucouleurs (Modem et apparentés) et Francis Vercamer (UDI, Agir et indépendants).


Catherine Fabre, députée LREM de Gironde.
©

+ D'INFOS
www.assemblee-nationale.fr

En vue


©

JEAN-PIERRE FLORIS
délégué interministériel aux restructurations industrielles.

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, et Muriel Pénicaud, ministre du Travail, ont annoncé la mise en place d'une Délégation interministérielle pour améliorer le traitement des difficultés des entreprises et maîtriser l'impact social des restructurations.

Auparavant dirigeant d'une grande entreprise industrielle (il était président de Verallia, l'ancienne filiale emballage de Saint-Gobain), le délégué interministériel, Jean-Pierre Floris, pilotera le réseau régional des commissaires au redressement productif et sera chargé de faire des propositions pour optimiser l'accompagnement dans les territoires. Il devra identifier les filières pouvant être confrontées à des mutations afin d'*"agir à temps"* pour permettre aux entreprises de se repositionner.

32 %

des adultes ont suivi une formation liée à l'emploi au cours des douze derniers mois (12 % pour les peu qualifiés) en France.

(Rapport OCDE "Obtenir les compétences" publié le 14 décembre 2017).

Chambres de commerce et d'industrie
LES CCI, ACTEURS MAJEURS DE L'APPRENTISSAGE

141 centres de formation d'apprentis, 600 diplômes préparés et 84 % de réussite aux examens, tels sont les chiffres-clés de l'apprentissage du réseau des Chambres de commerce et d'industrie, présentés par Pierre Goguet, président de CCI France, lors d'une conférence de presse organisée le 14 décembre.
Les CCI collectent 1 milliard d'euros en tant qu'Octa (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) inter-consulaires (CCI, Chambres de métiers et Chambres d'agriculture). Elles interviennent dans les territoires au niveau de l'orientation, de l'identification des besoins, de l'accompagnement des entreprises et de l'animation des centres de formation d'apprentis.
Pierre Goguet souligne par ailleurs les bons résultats du réseau consulaire : le taux d'insertion des apprentis formés dans les CFA des CCI s'élève à 75 % six mois après la formation et le taux de rupture de contrats est de 10 % (contre 28 % en moyenne). Alors que dans le cadre de la réforme à venir, une partie des débats porte sur les prérogatives des différents acteurs, au croisement des Régions et des branches professionnelles, le réseau pense être bien placé pour continuer à jouer un rôle actif.
En amont de la formation, l'identification des besoins et l'orientation sont des étapes essentielles, et les CCI sont déjà actives dans ces domaines grâce à leurs actions de sensibilisation des jeunes, selon Didier Kling, président de la CCI Paris Île-de-France.
Autre point important pour développer le dispositif, selon lui : enrichir le portefeuille d'offres de formation en l'adaptant aux besoins du terrain, sans omettre les formations généralistes ou transversales qui offrent des possibilités d'évolution aux apprentis.

Pierre Goguet, président de CCI France.
© François Labetoulle

+ D'INFOS
www.cci.fr

Antilles françaises
PLAN EXCEPTIONNEL DE FORMATION POUR SAINT-MARTIN

En déplacement dans les Antilles françaises du 14 au 18 décembre, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a annoncé des mesures exceptionnelles à Saint-Martin. Notamment, les salariés en chômage partiel bénéficieront d'un plan exceptionnel de formation qui permettra le maintien du salaire à 100 % sans aucun coût pour l'entreprise. Le ministère soutiendra la création d'un CFA dédié aux métiers du tourisme. Autre décision : les entreprises qui doivent licencier des salariés pour motif économique seront exonérées du financement du contrat de sécurisation professionnelle. Les moyens du service public de l'emploi seront renforcés. *"Le but est de pouvoir transformer cette crise en opportunité pour préparer l'avenir"*, a déclaré Muriel Pénicaud.

Le président de la Collectivité de Saint-Martin, Daniel Gibbs.

+ D'INFOS
www.com-saint-martin.fr

Fonds structurels européens
278 MILLIARDS D'EUROS INJECTÉS DANS L'ÉCONOMIE

Un rapport publié le 13 décembre souligne les résultats obtenus par les cinq Fonds de l'Union européenne depuis le début de la période de financement 2014-2020. Près de la moitié du budget des Fonds structurels et d'investissement européens (Fonds Esi) a été engagée. Quelque 7,8 millions de personnes ont reçu un soutien pour la recherche d'un emploi ou le développement de leurs compétences. 2 millions de projets financés par l'Union avaient été sélectionnés à la fin 2016, soit 1 million de plus que l'année précédente.
Pour la période de financement post-2020, il est envisagé de renforcer le soutien aux réformes structurelles dans les États membres.

+ D'INFOS
https://cohesiondata.ec.europa.eu/funds

Réseau documentaire Ariane
UN NOUVEAU SITE INTERNET POUR VALORISER LES PRODUCTIONS DOCUMENTAIRES

Centre Inffo vient d'inaugurer le portail du réseau Ariane, qui regroupe des professionnels de l'information-documentation intervenant dans le champ de l'orientation, de la formation et de l'emploi.
Le site recense notamment les bases de données et l'actualité de ses membres, parmi lesquels figurent l'Afpa, France Stratégie ou la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). *"Depuis son lancement, Ariane a vu doubler le nombre de ses membres"*, se réjouit Laurence Le Bars, responsable du département Documentation de Centre Inffo et instigatrice du réseau. À titre d'exemples, le site se fait l'écho de l'ouverture récente du portail documentaire de l'Onisep et prochainement de l'accès à la base de données documentaire du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Partenariat phare du moment, la webographie de l'Université d'hiver de la formation professionnelle 2018, à laquelle participent presque tous les partenaires du réseau. Autre actualité partenariale marquante, la parution au premier trimestre 2018 de la mise à jour du Thésaurus de la formation, toujours grâce à des membres du réseau avec la collaboration de documentalistes des Carif. Ce thésaurus est utilisé pour indexer les articles et ouvrages relatifs à la formation professionnelle dans la base de données bibliographiques InffoDoc.

+ D'INFOS
http://ariane.centre-inffo.fr

ANLCI
UNE ACTION 2018 AXÉE SUR LE PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

Hervé Fernandez, directeur de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) a défini sa feuille de route pour 2018. Elle *"fait le lien avec le plan d'investissement dans les compétences (Pic)"*, indique Hervé Fernandez, directeur de l'ANLCI. Chaque point est détaillé en mesure opérationnelle. L'ANLCI prévoit notamment d'outiller de ses kits pratiques les acteurs qui évaluent et forment les personnes qui préparent le certificat CléA. Les centres de formation d'apprentis se verront proposer la démarche "Apprendre autrement par le travail" qui met l'accent sur les postures professionnelles et les compétences relationnelles. La coopération avec les acteurs du conseil en évolution professionnelle, les Opca, les branches, les Missions locales, les réseaux de la deuxième chance sera également renforcée.

+ D'INFOS
www.anlci.gouv.fr

Bureau Veritas et l'Afpa
110 NOUVEAUX SITES D'EXAMEN DU CODE DE LA ROUTE

Pascale d'Artois, directrice générale de l'Afpa.

Dans le cadre d'un partenariat avec Bureau Veritas (spécialiste de la certification, de l'inspection et des essais en laboratoire), l'Afpa va ouvrir, dans ses centres, 110 salles d'examen du Code de la route. Bureau Veritas a développé l'application Code'nGo! pour passer l'examen. *"Le Code de la route est un tremplin pour l'emploi. Plus d'un tiers des personnes n'ayant pas le permis de conduire ont dû renoncer à un travail faute de pouvoir s'y rendre"*, explique Pascale d'Artois, directrice générale de l'Afpa.

+ D'INFOS **www.afpa.fr**

À venir

SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE
19 et 20 janvier à Paris
Sous le haut patronage du ministère du Travail. Plus de 30 500 visiteurs attendus. *"Un panorama à 360° sur tout ce qui concerne leur vie professionnelle."* Six villages thématiques, dont le village "Je me forme". Et un espace dédié aux nouvelles techniques de recrutement et de formation.
www.salondutravail.fr

1ère UHFP ENTREPRISE
1er et 2 février à Biarritz (Pyrénées-Atlantiques)
L'Université d'hiver de la formation professionnelle portée par Centre Inffo s'ouvre aux acteurs de l'entreprise. Ce nouvel événement s'adresse aux responsables RH, de formation, responsables de gestion de carrières et de compétences qui sont impliqués dans la stratégie, le déploiement et le financement du plan de formation, la décision d'achat de formation, le suivi des salariés. Au programme : conférences, ateliers pro sur la réforme, le droit de la formation, et analyse d'expériences.
www.centre-inffo.fr/uhfp/entreprise

AGORA INDUSTRIE - L'HOMME AU CŒUR DE L'INDUSTRIE DU FUTUR
26 février à Paris
À l'occasion du comité extraordinaire du Conseil national de l'industrie, présidé par le Premier ministre. Présentation d'une *"feuille de route"* issue de travaux disponibles sur la plateforme Agora-industrie.fr. Colloque organisé par l'Alliance industrie du futur, qui rassemble des acteurs scientifiques et académiques, d'entreprises et de collectivités territoriales.
www.industrie-dufutur.org

4e UNIVERSITÉ DU NUMÉRIQUE DU MEDEF
21 et 22 mars à Paris
"Parce que la révolution numérique va transformer notre façon de travailler, elle transformera aussi notre façon d'apprendre et les compétences requises. Venez découvrir le futur des métiers, de l'emploi, des compétences et de la formation."
www.medef.com/fr

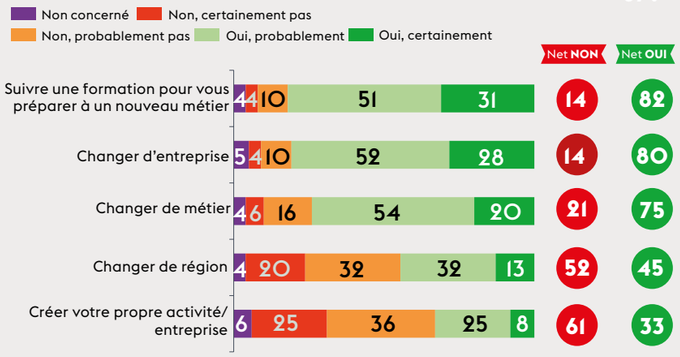
L'ÉTUDE AFPA-IPSOS "TRANSFORMATION DU MONDE PROFESSIONNEL"

L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) a commandé à Ipsos une étude sur les transformations du monde professionnel – pour la porter à l'attention des Conseils régionaux en tant que commanditaires de formations. L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon national représentatif de 3 003 personnes de 18-65 ans, dont 2 273 actifs (à temps plein, à temps partiel, à leur compte ou en recherche d'emploi).

Infographie Centre Inffo

Source : Ipsos, pour l'Afpa.

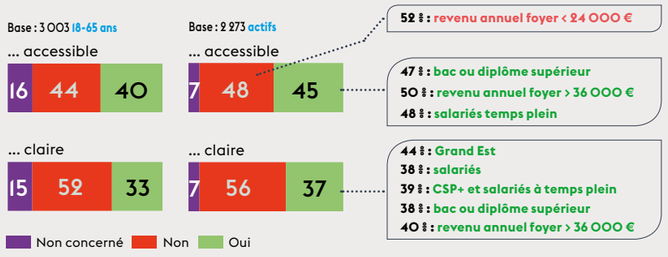
LES CHOIX EN CAS DE MENACE SUR SON PROPRE EMPLOI



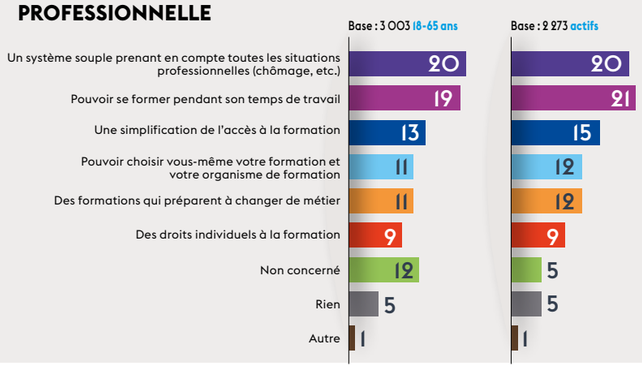
L'ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pensez-vous disposer d'une information...

Écarts significatifs supérieurs vs base totale



ATTENTES VIS-À-VIS DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



93 %

DES ACTIFS SONT D'ACCORD AVEC LA FORMULE "LE MONDE PROFESSIONNEL CONNAÎT UNE **TRANSFORMATION SANS PRÉCÉDENT** DANS L'HISTOIRE".

28 %

DES ACTIFS SE SENTENT "SUFFISAMMENT ARMÉS PROFESSIONNELLEMENT" POUR **FAIRE FACE AUX MUTATIONS** ACTUELLES DU MONDE DU TRAVAIL.

31 %

DES ACTIFS CONSIDÈRENT QUE **LEUR ENTREPRISE EST PRÊTE** POUR FAIRE FACE À CES MUTATIONS.

Ils ont plus de 56 ans et ont suivi une formation de deux mois de technicien clientèle, financée par Agefos-PME, au centre Afpa de Cannes-La Bocca. Cette formation permet de satisfaire les besoins des agences Enedis (ex-ERDF) du Var et des Alpes-Maritimes.

Formation tout au long de la vie

LES SENIORS RENOUENT AVEC LA FORMATION

Dans la loi et la réglementation, l'objectif de "formation tout au long de la vie" s'est à présent imposé. Pourtant, encore souvent, celle-ci ralentit en deuxième partie de carrière et s'arrête plusieurs années avant la fin de la vie active. Un quinqua est-il d'abord et avant tout un futur retraité, qu'il est devenu inutile de former ? Non, et surtout pas depuis que la nouvelle convention Unedic est entrée en vigueur : leur durée de vie professionnelle allongée et leurs droits à CPF abondés, les seniors peuvent et doivent renouer avec la formation.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Les chiffres de l'accès des seniors à la formation

Les raisons de se mobiliser, dans le contexte d'allongement de la vie professionnelle

Des initiatives d'entreprises qui investissent dans la formation des seniors

DES SENIORS MOINS FORMÉS ? SORTIR DE LA RÉSIGNATION

La nouvelle convention Unedic encourage clairement les seniors à se former. Les besoins de nouvelles compétences ne diminuent en effet pas avec l'approche de la fin de carrière. Dans ce domaine comme dans d'autres, les entreprises et les salariés eux-mêmes doivent se méfier des stéréotypes.

Christelle Destombes

© Unedic

Lors de la séance de négociation sur l'assurance chômage du 14 mars 2017.

Le 1er novembre 2017, la nouvelle convention Unedic, négociée par les partenaires sociaux et agréée le 14 avril dernier, entrait en vigueur[1]. Elle adapte les règles d'indemnisation des seniors dans le but d'encourager l'accès à la formation pour ce public et de tenir compte du recul de l'âge de départ à la retraite[2].

Auparavant, les demandeurs d'emploi de 50 à 59 ans pouvaient percevoir trois ans d'indemnisation, au lieu de deux de droit commun. Dorénavant, les nouveaux chômeurs de 50 à 52 ans n'ont droit qu'à vingt-quatre mois d'indemnités, ceux de 53 à 54 ans trente mois. Mais en contrepartie, ils bénéficient de 500 heures de formation créditées sur leur compte personnel de formation (CPF), *"pour faire face aux difficultés spécifiques qu'ils rencontrent pour accéder à la formation et retrouver un emploi"*. Si les 53-54 ans suivent une formation, ils peuvent voir leur durée d'indemnisation allongée de six mois supplémentaires.

© Face Grand Lyon

L'association Coaching citoyen intervient chez Face (Fondation Agir contre l'exclusion) Grand Lyon dans le cadre d'actions d'accompagnement pour les demandeurs d'emploi seniors.

Moins formés que les autres salariés

En effet, approcher la fin de carrière ne signifie pas ne plus avoir de besoins de formation. Au contraire. Or, la Dares (direction des études et statistiques du ministère du Travail) notait en juin 2016[3] que *"l'accès à la formation décroît avec l'âge. À caractéristiques d'emploi identiques, les plus de 50 ans se forment moins que leurs cadets, leur taux d'accès fléchissant nettement après 55 ans"*. La moitié des salariés de 50 ans et plus ont participé à une formation non diplômante, contre 62 % des moins de 50 ans.

Certes, l'écart se réduit depuis le milieu des années 2000, en raison de l'allongement de la vie professionnelle, mais la Dares relève que *"ce constat des inégalités d'accès à la formation n'est pas nouveau"*, voire qu'il *"revêt un caractère structurel"*. Plusieurs explications sont avancées, liées au profil et à un supposé manque d'intérêt des seniors à l'égard de la formation : les trois quarts d'entre eux déclareraient ainsi ne plus demander de formation ! Mais est-ce du désintérêt, ou du découragement face à des refus ?

Investir sur des salariés en fin de carrière

Selon Christine Fournier, économiste chargée d'études au Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), les entreprises *"se montrent toujours plus réticentes à investir sur des salariés proches de la retraite, parce qu'elles doutent de leur capacité à faire face au changement avec l'avancée en âge"*[4].

Le fait d'être senior ne fait qu'accentuer des tendances existantes. Ainsi, les cadres seniors restent mieux formés que les ouvriers (trois quarts des cadres de 50 à 54 ans accèdent à une formation, contre moins d'un tiers des ouvriers du même âge). Plus l'entreprise est grande, mieux elle forme ses seniors (52 % dans les établissements de vingt salariés ou plus, contre 26 % dans ceux de dix-neuf salariés ou moins). Et ce taux d'accès varie également selon le secteur d'activité : il est ●●●

© One2One

"Retrouver du travail après 50 ans c'est possible !", encourage l'organisme de formation One2One au Salon des seniors de Saint-Denis de la Réunion.

1. Arrêté du 4 mai 2017 portant agrément de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et de ses textes associés. *Journal officiel* du 6 mai 2017. www.legifrance.gouv.fr

2. *Impact de la convention d'assurance chômage 2017.* www.une dic.org. Lien court pour téléchargement : https://lc.cx/gcRX

3. *Dares Analyses* n° 31, "Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?", juin 2016.

4. *Bref* n° 278, "Former les seniors, un objectif à reformuler", octobre 2010.

À la une
LES SENIORS RENOUENT AVEC LA FORMATION

© Unedic

3 QUESTIONS À
Rodolphe Delacroix, senior manager au cabinet Alixio, auteur de *Si senior ! Travailler plus longtemps en entreprise, c'est possible*

"S'il faut travailler plus longtemps, la formation est indispensable"

La situation des seniors s'est-elle améliorée ?

C'est mécanique : quatre lois ont été votées pour réformer les retraites, le taux d'emploi des seniors est passé de 37 à 49 %. La situation s'est améliorée pour les 55-59 ans, mais reste très dégradée au-delà de 60 ans et cache des disparités. Le chômage des seniors augmente, ce qui repose la question des compétences. Il faut développer leur employabilité, avoir dès 50 ans une vraie vision de la fin de carrière, *via* la formation, encore insuffisante.

Les seniors sont-ils plus difficiles à former ?

Cette image commence à s'estomper. Les salariés savent qu'ils doivent travailler plus longtemps, et les entreprises considèrent que les seniors sont là pour quelques années. Mais les problèmes sont mal anticipés et, si on ne fait rien en termes d'employabilité, de capacité d'adaptation, d'agilité, la situation sera dégradée. Il faut saisir le problème à bras le corps, développer la GPEC, et on n'en est pas encore là.

Que pensez-vous de l'abandon des contrats de génération ?

Les contrats de génération étaient une fausse bonne idée, la mesure était mal ciblée, pas assez attractive. Il y avait trop d'objectifs en un. Il est logique qu'ils s'arrêtent. Mais que deviennent les plans seniors, qui existaient avant les contrats de génération ? Ce n'était pas la panacée, mais cela permettait une discussion avec les partenaires sociaux. Peut-être les politiques "seniors" devraient-elles relever des NAO (négociations annuelles obligatoires), au même titre que l'égalité hommes-femmes. La solution, c'est de remettre la question des seniors au centre du dialogue social dans les entreprises.

Propos recueillis par Christelle Destombes

REPÈRES

SENIORS SUR LE MARCHÉ

Vieillissement oblige, le Conseil européen a proposé d'atteindre un taux d'emploi de 75 % pour les 20-64 ans, dans le cadre de la Stratégie Europe 2020. Actuellement, la France rattrape son retard par rapport à la moyenne européenne. Selon les chiffres de l'Insee, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 49,8 % en 2016[1], dans un contexte de restriction d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité et de recul de l'âge de départ à la retraite. Il est proche de 74 % en Suède et aux Pays-Bas.

La FFP (Fédération de la formation professionnelle) a appelé à ne plus *"opposer le financement des jeunes en insertion professionnelle à celui du maintien dans l'emploi des seniors"*[2].

1. *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2017. Insee Références.
2. *Faire décoller l'investissement dans les compétences. Diagnostics et propositions*, FFP, octobre 2017, http://ffp.org. Lien court de téléchargement : https://lc.cx/gcRH

PROFIL-TYPE D'UN **SENIOR**

Selon le rapport FFP *Faire décoller l'investissement dans les compétences. Diagnostics et propositions.*

- **Un actif de plus de 50 ans ayant "une formation initiale moyenne".**
- **Avec un fort savoir-faire acquis tout au long de sa carrière.**
- **Des compétences moins en phase avec les besoins des entreprises** compte tenu des mutations technologiques et organisationnelles, ainsi que des nouvelles attentes des clients.
- **Peu de formations proposées car non perçues comme un "investissement d'avenir".**

●●● particulièrement élevé dans des secteurs tels que l'information-communication (62 %), les activités financières et d'assurance (69 %), plus faible dans le commerce, l'action sociale et la construction.

Des stéréotypes très présents

L'enquête qualitative de l'Apec *Les cadres seniors : recrutement et intégration en entreprise* de mars 2017[5], confirme le maintien des stéréotypes chez les employeurs et les salariés eux-mêmes. Si les cadres seniors sont perçus comme *"matures, rigoureux, maîtres d'eux-mêmes et capables de relativiser"*, on leur prête également une *"moindre capacité à s'adapter, à apprendre ou une réticence à intégrer ou suivre une formation"*.

L'enquête relève que la formation des seniors est rarement envisagée lorsqu'ils sont recrutés, car on attend d'eux une *"opérationnalité immédiate"*, liée à leur expérience, vue comme *"le gage d'une intégration et d'une capacité d'adaptation rapide, évitant ainsi une longue période de formation coûteuse"*. Or, ils ne sont pas contre une "mise à jour" au moment de leur intégration, notamment en anglais ou en informatique…

Une alternative à la formation ?

Les seniors au chômage (900 000 demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus sont inscrits en catégorie A) ont davantage de difficultés à retrouver un emploi, et vivent un chômage de longue durée plus important que toutes les autres classes d'âge.

Trop peu d'entre eux se tournent vers la création d'entreprise, déplore l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie), alors que *"la création de sa propre activité constitue une réponse pertinente pour une population qui dispose d'atouts indéniables : expérience professionnelle, savoir-faire, compétence, responsabilité"*. Mais selon l'Agence France Entrepreneur, près de 90 000 seniors franchissent le cap de la création d'entreprise. De quoi faire reculer les stéréotypes ! ●

Accompagnement des femmes seniors vers le marché du travail. Les stagiaires avec leur formatrice et la responsable du service emploi de la communauté de communes de Braconne-Charente (Charente).

© Gérard Mattan

5. https://cadres.apec.fr. Lien court pour téléchargement : https://lc.cx/gcRB

CES ENTREPRISES QUI INVESTISSENT DANS LA FORMATION DES SENIORS

Avec la disparition progressive des obligations réglementaires les concernant, les seniors deviennent des salariés comme les autres. On leur prête une attention soutenue, en évitant de les marginaliser. Une banalisation heureuse ?

Christelle Destombes

© B. Gouhoury

Patrice Paulet, président de l'Association générale de prévoyance militaire (AGPM).

"Les seniors, c'est un sujet pour notre entreprise, mais paradoxalement, ce n'en est pas un", constate Patrice Paulet, président de l'Association générale de prévoyance militaire. Le groupe, qui compte 808 salariés, recrute en priorité d'anciens militaires pour son réseau commercial, assurant un système de reconversion à ces quasi-seniors. Ainsi, la moyenne d'âge du personnel est assez élevée : 50 % des collaborateurs ont plus de 45 ans, 39 % plus de 50 ans.

La formation est un levier essentiel, et ce dès le recrutement : AGPM dispose d'un centre de formation reconnu et labélisé, qui délivre notamment l'attestation d'habilitation professionnelle aux commerciaux de l'entreprise. *"Une fois recrutés, les officiers et sous-officiers deviennent délégués commerciaux AGPM et sont formés intensément pendant deux mois, avec accompagnement sur le terrain"*, précise Patrice Paulet.

Général de division, il a lui-même choisi de se reconvertir *via* un MBA[1] après 50 ans. Il est intimement persuadé, *"par culture et constat"*, que la formation est une arme pour accompagner le changement, dans un secteur qui doit fidéliser ses clients, en proie à la transformation digitale et soumis à des impératifs réglementaires. *"Toute personne qui est capable d'être dans le mouvement de l'entreprise sera formée selon son projet professionnel, en lien avec le projet de l'entreprise*, assure-t-il. *Désormais, à 50 ans, on a encore quinze ans devant soi !"* Et il ajoute : *"Le senior peut être un vrai levier, s'il est formé au management du changement, au nouveau monde, aux changements culturels… C'est un marché entre le senior et le management, et si ça ne fonctionne pas, nous finançons des bilans de compétences pour les salariés qui souhaitent se reconvertir."*

Comme les autres, mais différents…

Patrice Paulet le dit : *"La gestion des seniors, c'est différent. Il faut tenir compte de l'expérience, des possibles réticences, être plus attentif dans l'accompagnement au changement."* Ce constat est partagé par Laurent Mattan, en charge de la formation pour les entités BNP Paribas France. ●●●

1. *Master of business administration*, maîtrise en administration des affaires.

Laurent Mattan, responsable de la formation France chez BNP Paribas.

Gilles Malefan, directeur régional Cnam Normandie, en charge de la VAE pour la SNCF.

Une remise de diplômes au Cnam Normandie.

●●● Là aussi, les seniors représentent 30 % de l'effectif, et plusieurs accords de groupe ont scellé une politique, où *"BNP Paribas s'engage à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de tous ses salariés, y compris les seniors"*, précise Laurent Mattan. Le plan seniors affichait un objectif de 18,5 heures de formation pour les plus de 45 ans en 2011, réévalué à 25 heures. Il s'agit de *"s'assurer qu'ils sont accompagnés, que les compétences requises sont bien acquises et que les savoirs et les compétences se transmettent"*.

Misant sur l'intergénérationnel, BNP Paribas a mis en place des opérations de mentorat et de mentorat inversé *"pour valoriser la transmission des expériences de chacun"* et adopté un réseau collaboratif, WeGeneration, pour favoriser les échanges entre les collaborateurs du groupe. Devenus invisibles, les seniors ? *"Nous avons un œil extrêmement vigilant sur ces populations, mais nous tentons de ne pas les marginaliser. Tout est fait pour être inclusif : nous voulons pouvoir intégrer tous les collaborateurs aux différents enjeux de demain."*

Des dispositifs innovants

Autre politique à la SNCF, qui forme *via* la VAE (validation des acquis de l'expérience) des techniciens appelés à envisager une carrière d'ingénieur à l'international. Gilles Malefan, directeur régional Cnam Normandie (Conservatoire national des arts et métiers), a élaboré ce dispositif qui prépare à quatre diplômes[2] et accompagne des candidats expérimentés, dont 60 % ont plus de 45 ans, dans le processus exigeant de la VAE. La SNCF et le Cnam ont signé une convention en 2014, renouvelée en 2017, qui a permis à 65 personnes d'obtenir un diplôme d'ingénieur. *"Le Cnam accompagne la SNCF dans la promotion de ses collaborateurs, dans une dimension internationale"*, souligne Gilles Malefan. La SNCF, qui avait conclu un accord senior dès 2008, affirme par ailleurs intégrer le *"sujet senior"* au prochain accord GPEC, en cours d'élaboration.

Et les demandeurs d'emploi ?

Avec un taux de chômage des 55-64 ans qui s'élève à 7,2 % en 2016 selon la Dares[3], la tentation est forte d'aller vérifier si Pôle emploi forme ce public, particulièrement exposé au risque du chômage de longue durée.

"Pôle emploi ne sectorise pas les demandeurs d'emploi en fonction de leur âge", répond l'opérateur, et propose la même gamme de prestations à tous. Les plus de 50 ans comptent pour 11,8 % du total des demandeurs d'emploi entrés en formation au dernier trimestre 2016[4], ce qui prouve leur banalisation.

Localement, certains dispositifs innovent : clubs de chercheurs d'emploi seniors en Auvergne, pour coacher à la recherche d'emploi, stages d'insertion en entreprise en Ariège. Parfois la formation est mobilisée, comme à Paris où un partenariat a été signé entre Pôle emploi et l'École 42, en 2015, pour former des informaticiens seniors et au chômage aux nouveaux métiers du numérique. La première promotion, *"Space Cowboys"*, a rassemblé 26 stagiaires (54 ans en moyenne, au chômage depuis quatre ans), dont 17 ont retrouvé un emploi ou ont créé leur activité. La seconde, débutée fin 2016, *"Les Tontons codeurs"* a concerné 18 stagiaires. Selon Pôle emploi, six sont toujours en recherche d'emploi, mais trois sont en CDI, cinq en stage, quatre sont associés pour créer une entreprise. ●

900 000
demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus sont inscrits en catégorie A (recherche d'emploi à plein temps) à Pôle emploi.

2. Signalisation ferroviaire, Exploitation, travail et infrastructure des voies, Opérations métrologie et Qualité.

3. Tableau de bord "Activités des seniors et politiques d'emploi" Dares, septembre 2017. http://dares.travail-emploi.gouv.fr. Lien court : https://lc.cx/gcDR

4. http://statistiques.pole-emploi.org. Lien court : https://lc.cx/gcDE

EXPERTISE

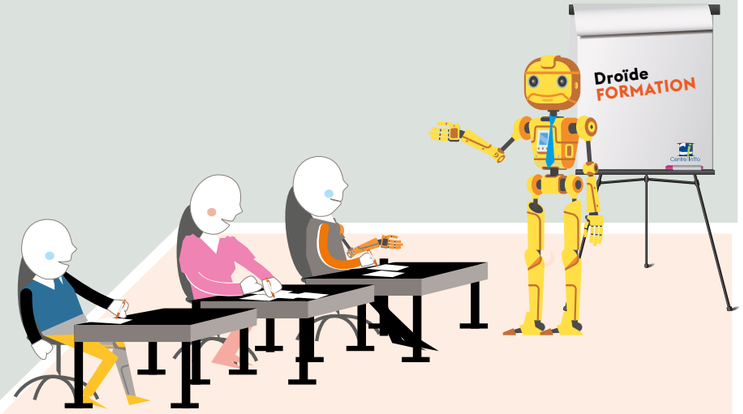
Aux 15es Rencontres du Forum des acteurs de la formation digitale

LA "ROBOTISATION" DE L'APPRENTISSAGE NE FERA PAS L'ÉCONOMIE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Estelle Durand, journaliste à Centre Inffo

1 EXPLORER LES CHANGEMENTS LIÉS À LA ROBOTISATION ET À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Les 15es Rencontres du Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod), qui se tenaient les 12 et 13 décembre à Châlons-en-Champagne – accueillies par le Carif-Oref Champagne-Ardenne –, ont été l'occasion de faire le point sur l'apport et les limites de l'automatisation en matière d'apprentissage. Cette édition était centrée sur la rencontre homme-machine dans la formation à distance et a donné l'occasion d'explorer les changements en cours et à venir liés à la robotisation et à l'intelligence artificielle : des technologies qui n'en sont qu'à leurs débuts. ●



2 UN VÉRITABLE BESOIN DE MÉDIATION HUMAINE

L'émergence des outils intelligents renvoie à un monde où la question est de savoir si la technologie remplacera ou bien renforcera le rôle du formateur. *"Ce que nous souhaitons*, explique Jacques Bahry, président du Fffod et directeur développement et projets du groupe Inseec (par ailleurs, vice-président de Centre Inffo), *c'est que la technologie puisse aider le formateur, renforcer son rôle, et le remplacer partiellement là où la relation humaine n'est pas essentielle."* Mais la formation ne doit pas devenir un outil *"distributeur de savoirs"* aux apprenants. *"Il y a un véritable besoin de médiation humaine dans l'accompagnement"*, insiste-t-il.

La technologie pose en des termes nouveaux la question de la qualité de la formation et de l'accompagnement. Aujourd'hui, dans un parcours de formation, *"beaucoup de questions posées par les apprenants sont similaires"*, observe le président du Fffod, les réponses peuvent donc être apportées de façon automatisée. Mais dès lors qu'une interrogation s'avère individuelle et non prévisible, il faut être en mesure d'apporter une réponse personnalisée. *"La qualité d'un accompagnement robotisé viendra de la capacité du système à faire intervenir sans transition une personne humaine"*, souligne Jacques Bahry. ●

3 AVEC QUELS FINANCEMENTS ?

S'emparer de l'intelligence artificielle nécessite une capacité d'investissement considérable. Le secteur de la formation *"est loin d'avoir les budgets nécessaires"*, estime le président du Fffod. Cependant, des acteurs tels que les "Gafa" (Google, Apple, Facebook et Amazon) sont en mesure de réaliser ces investissements. *"Le jour où ils décideront de s'attaquer à la formation, cela aura des conséquences sur le marché"*, prévient Jacques Bahry. Qui ajoute : *"S'ils ne l'ont pas encore fait, c'est parce que, par rapport à d'autres marchés, la formation n'offre pas de perspectives de rentabilité suffisante et parce qu'en France, notamment, le cadre réglementaire et juridique est dissuasif."* Mais ce n'est qu'une question de temps, conclut-il. ●

SAVOIR-AGIR

Compétence collective

SE FORMER EN ENVIRONNEMENT CONNECTÉ

Nicolas Deguerry, journaliste à Centre Inffo

S'adapter à une nouvelle mutation massive

La vitesse de progression des objets connectés mérite la plus grande attention : 10 milliards en 2010, 15 aujourd'hui et entre 50 et 80 au très proche horizon 2020, selon une étude de l'Institut de l'audiovisuel et des télécommunications en Europe. Avec un fort impact sur la formation, et pas seulement pour les métiers de la maintenance, avertit Pascal Carcaillon, délégué général du réseau des centres de formation d'apprentis Ducretet. Comment accompagner cette mutation ?

Tous les échelons sont affectés, entraînant une nécessaire évolution des référentiels d'activité et de compétences. Le vendeur d'hier est devenu vendeur conseiller, le livreur devient installateur et technicien, le standardiste est désormais un conseiller technique à même de traiter à distance une partie des problèmes.

"Apprendre des autres, avec les autres et aux autres"

À cet égard, la mutation la plus frappante est certainement la montée en puissance de la notion de compétence collective, observe Pascal Carcaillon. Le *"technicien autonome qui intervenait dans une logique de panne endogène"* est en passe d'être supplanté par un *"collectif de techniciens"* issu d'une nouvelle équation : face à des environnements et à des risques de dysfonctionnement qui se complexifient, à des acteurs qui se multiplient (opérateurs, constructeurs, distributeurs, etc.), il devient nécessaire *"d'apprendre des autres, avec les autres et aux autres"*.

Évoluer vers l'"apprenance"

Illustration de l'impact systémique d'une révolution technologique, la formation est amenée à évoluer vers l'*"apprenance"*, avertit Pascal Carcaillon. Car ce qui était valable hier – *"un système de formation visant l'expertise produit et l'autonomie du technicien"* –, ne l'est plus aujourd'hui : il faut au contraire désormais aller vers *"un système d'apprenance favorisant le développement permanent des compétences"*. Ce qui ne passe pas simplement par de la formation continue, mais bien par une refondation qui donne une place prépondérante à l'innovation (formation en situation de travail, formation ouverte et à distance, etc.) et intègre une réelle dimension collaborative dans ses logiques de professionnalisation. Sont aussi concernés les constructeurs, qui doivent faire dialoguer leurs services formation et, bien sûr, les organismes de formation, appelés à questionner la pertinence de leur modèle. ●

UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE

Commandée au réseau des centres de formation d'apprentis Ducretet par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), une étude interroge l'impact du développement des objets connectés sur la réparation, les compétences et la formation. Elle était présentée le 11 décembre dernier au CFA Ducretet de Clichy (Hauts-de-Seine).
Elle vise à anticiper, à l'horizon 2020, les impacts du développement des objets connectés sur les emplois, la formation et les compétences.

L'impact du développement des objets connectés sur la réparation, les compétences et la formation, étude exploratoire par Pascal Carcaillon et Bernard Heger, Réseau Ducretet et Ademe, 2017.
www.ademe.fr . www.ducretet.net

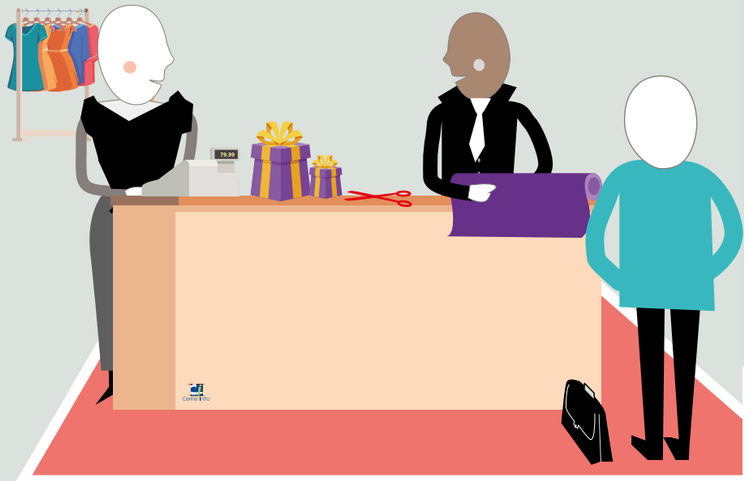
RÉGLEMENTATION

Qu'est-ce que...

L'ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

La direction juridique de Centre Inffo

La formation professionnelle continue : de quoi parle-t-on ?
Retrouvez une présentation du système de formation français (bénéficiaires, prestataires de formation, dispositifs, sources de financement) dans *Les Fiches pratiques de la formation continue* et le site Droit de la formation.fr, édités par Centre Inffo.



Quels sont les objectifs du dispositif ?

Vous relevez une offre d'emploi sur laquelle est mentionnée "Action de formation préalable au recrutement" (AFPR). Ou, négociant les conditions d'une prise de poste d'un contrat particulier (voir ci-dessous), vous constatez qu'il vous manque quelques compétences. L'AFPR est destinée à combler l'écart entre les compétences que vous détenez et celles que requiert l'emploi que vous visez.

Êtes-vous concerné ?

Vous êtes demandeur d'emploi, indemnisé ou non. Vous avez reçu une proposition d'emploi (CDD de plus de six mois à moins de douze mois) requérant une formation en interne ou en externe pour adapter vos compétences. Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public sont concernés.

Quels sont vos droits et vos obligations ?

Vous êtes embauché en :
• contrat à durée déterminée de six mois minimum à douze mois maximum ;
• contrat de professionnalisation à durée déterminée ;
• ou en contrat de travail temporaire, si les missions se déroulent pendant au moins six mois dans les neuf mois consécutifs à votre formation.
En cas de temps partiel, le contrat doit être au moins égal à vingt heures par semaine.
La durée maximale de la formation est de cent vingt-deux jours (quatre mois de date à date) ou quatre cents heures maximum. Elle peut avoir lieu aussi bien en organisme de formation qu'en entreprise.
Pôle emploi finance cette formation en versant à l'employeur une indemnisation forfaitaire des frais pédagogiques : cinq euros par heure pour une formation en entreprise et huit euros par heure pour une formation en organisme de formation.

Quelle est votre rémunération ?

Pendant l'AFPR, vous avez le statut de stagiaire de la formation professionnelle, et vous percevez soit :
• l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation (Aref), si vous êtes indemnisé en ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) ;
• la rémunération formation de Pôle emploi (RFPE), si vous n'êtes plus indemnisé. Des frais de transport, de restauration, d'hébergement peuvent partiellement être pris en charge grâce à l'aide aux frais associés à la formation (Afaf), si vous en faites la demande.

Où se renseigner ?

Unité territoriale de la Direccte.
Votre Pôle emploi. ●

+D'INFOS
www.centre-inffo.fr

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

Rendez-vous du droit de la formation

Paris - mercredi 24 janvier 2018, de 9h à 12h30

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : QUELLES OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES STAGIAIRES POUR LES ORGANISMES DE FORMATION ?

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

Les experts juristes de Centre Inffo organisent à l'attention des **responsables d'organismes de formation et des formateurs indépendants** une matinée juridique pour leur permettre de mesurer la portée et l'implication de ces nouvelles dispositions dans leurs relations avec leurs stagiaires et être au rendez-vous de 2018. ●

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

Atelier qualité pour les organismes de formation

Saint-Denis, 15 janvier 2018, de 9h00 à 17h00

DATADOCK : PRODUIRE VOS ÉLÉMENTS DE PREUVE ET SE PRÉPARER AU CONTRÔLE

Tout prestataire de formation qui travaille avec des Opca, souhaite être référencé par eux ou répondre aux demandes de prise en charge de ses clients, doit renseigner ses données dans Datadock et se préparer aux contrôles réalisés par les Opca. Centre Inffo organise un atelier très opérationnel où ses consultants experts en ingénierie permettront aux organismes de formation de comprendre le sens de tel ou tel indicateur, sélectionner les éléments de preuve les plus conformes aux attendus, produire des éléments réutilisables dans le cadre d'une démarche qualité. ●

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

5e édition

FOCUS SUR LA QUALITÉ DES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Depuis le 1er janvier 2017, les financeurs publics ont l'obligation de s'assurer de la qualité des formations avant d'en accepter le financement. Centre Inffo publie la 5e édition (décembre 2017) du *Focus sur la qualité des actions de formation professionnelle continue*, élaboré en étroite concertation avec les représentants des cinq financeurs publics concernés (Agefiph, État, Opca/Opacif, Pôle emploi, Régions).

Ce document essentiel a pour objectif d'aider les prestataires de formation à **répondre aux exigences qualité des financeurs** : il rappelle les principes du décret du 30 juin 2015, détaille les procédures internes d'évaluation qualité de chacun, explique le principe des labels et certifications qualité publiés par le Cnefop, dont il fournit la liste actualisée (49 au 6 décembre 2017) et recense les adresses de 45 catalogues de référencement des financeurs. ●

+ D'INFOS
PDF interactif, 64 pages à télécharger gratuitement sur le site de Centre Inffo, www.centre-inffo.fr

1er et 2 février 2018, Biarritz

LA 1ère UHFP ENTREPRISE

En 2018, Centre Inffo innove : en parallèle de la 15e édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle (Biarritz, 31 janvier-2 février 2018), il crée avec 10 partenaires experts en droit de la formation une manifestation parallèle spécialement dédiée aux acteurs et problématiques de l'entreprise.

La 1ère UHFP Entreprise s'intitule **"Formation, compétences, compétitivité : une réforme pour repenser l'équation"** et se déroulera du 1er eu 2 février à Biarritz. Ateliers pro (réforme, droit, expérimentation, Lab), plateaux-débat, plateaux-innovation : autant de formats pour préparer les acteurs de l'entreprise aux transformations à venir et aux futures réformes de l'apprentissage et de la formation professionnelle. ●

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

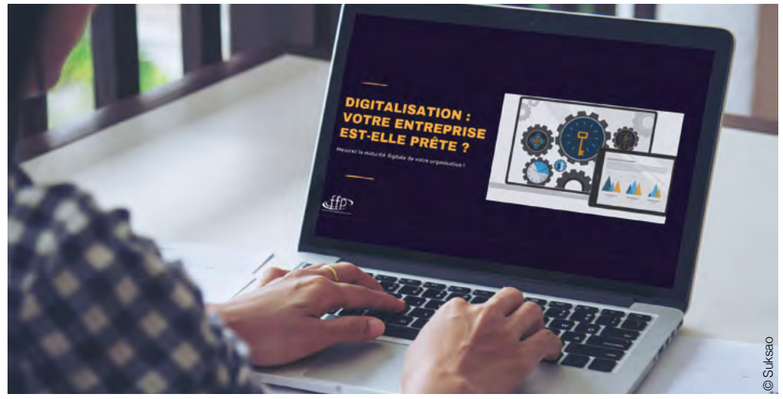
Fédération de la formation professionnelle

ACCOMPAGNER LES ORGANISMES DE FORMATION DANS LEUR TRANSFORMATION DIGITALE

La Fédération de la formation professionnelle lance un outil de diagnostic gratuit en ligne permettant aux organismes de formation de mesurer leur *"maturité digitale"*.

Le questionnaire de la FFP, accessible sur son site internet, va au-delà des actions menées par les entreprises en matière de formation en ligne : il passe en revue tous les impacts potentiels de la transformation numérique au sein d'un organisme de formation, en termes de management, de gestion réglementaire et financière, de stratégie marketing et commerciale ou de gestion des ressources humaines, sans oublier les nouvelles ingénieries en matière de formation et la pédagogie. Les dirigeants pourront ensuite identifier les actions à mettre en place pour mieux tirer parti du digital – en s'inspirant par exemple de celles présentées sur le "FFPLab". L'outil de diagnostic est l'une des concrétisations d'un projet mené en collaboration avec Opcalia dans le cadre des PFPE (partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi), action du plan d'investissement d'avenir (PIA2). La FFP annonce la mise en place dans les prochains mois d'autres services d'accompagnement. ●

+ D'INFOS
http://ffp.org/digital
http://ffp.diag-numerique.fr/best_practices



© Sukseo

Missions locales et É2C en Auvergne-Rhône-Alpes

SIGNATURE DE LA NOUVELLE CHARTE DE PARTENARIAT

Marylène Fiard, présidente d'Amilaura.
© UNML

L'Association régionale des Missions locales d'Auvergne-Rhône-Alpes (Amilaura) et l'Union régionale des Écoles de la deuxième chance (Urec) ont signé le 15 décembre 2017 une charte couvrant l'ensemble du territoire d'Auvergne-Rhône-Alpes. Elle réaffirme les valeurs communes de ces organismes et organise les modalités concrètes de coopération. Les Missions locales informent et conseillent les jeunes adultes sortis du système éducatif sans qualification et sans emploi, et les Écoles de la deuxième chance leur offrent des solutions individualisées de formation. ●

+ D'INFOS **www.missions-locales.org**

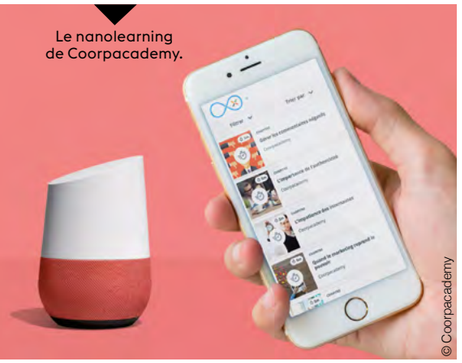
Creps d'Île-de-France

FORMATION SUR LA PRÉVENTION DE LA RADICALISATION DANS LE SPORT

Pour la première fois en France, le Creps (Centre de ressources, d'expertise et de performance sportives) d'Île-de-France a organisé le 11 décembre une journée de formation sur la prévention de la radicalisation dans le sport, à destination des encadrants et bénévoles du mouvement sportif. Pour lui donner tout son retentissement, la journée est animée par Céline Géraud, ancienne championne de judo et présentatrice de *Tout le sport* sur France Télévisions. ●

+ D'INFOS **www.creps-idf.fr**

Coorpacademy
UN PROTOTYPE D'ASSISTANT CONVERSATIONNEL


Le nanolearning de Coorpacademy.
© Coorpacademy

Coorpacademy, jeune pousse de l'EdTech (technologies éducatives), expérimente une nouvelle manière de se former, exploitant les progrès des interfaces vocales. Elle vient de développer un prototype d'assistant conversationnel à partir de Google Assistant, connecté au catalogue de formation de Coorpacademy. Une réalisation issue du processus d'innovation interne à l'entreprise : chacun des collaborateurs bénéficie d'une demi-journée par semaine pour se consacrer à des développements de son choix. C'est dans ce cadre que deux développeurs de l'équipe de Paris y ont travaillé avec une équipe du campus de l'EPFL (École polytechnique fédérale de Lausanne). Le projet intervient dans la continuité du lancement en octobre 2017 du format *"microlearning"* sur la plateforme Coorpacademy : des séquences d'apprentissage de 5 minutes, accessibles indépendamment, sans contrainte d'ordre ou de niveau. Il donne accès à plus de 600 modules. L'interface vocale permet d'aller encore plus loin, avec le *"nanolearning"* : accéder juste à une question d'un cours. ●

+ D'INFOS
www.coorpacademy.com

Agefos-PME
AGELINK, LA NOUVELLE PLATEFORME NUMÉRIQUE

Agefos-PME renforce son offre de services avec sa nouvelle marque Agelink. Elle regroupe une gamme d'outils de gestion des ressources humaines, différenciée en fonction de la taille de l'entreprise (Connect', Secur', Optim'), mais également son nouveau portail de collecte avec Agelink Contrib'. Depuis septembre 2017, cette refonte exige un ambitieux programme d'adaptation pour l'ensemble des collaborateurs de l'Opca. La nouvelle plateforme, assistée de fonctionnalités de Big Data, permettra le lancement de nombreux services, portails et applications mobiles qui faciliteront les échanges dématérialisés entre les conseillers, les clients, les organismes de formation et les autres acteurs de l'écosystème de la formation. Et aussi de développer *"l'aide à la décision"* au service des branches, des entreprises et des particuliers. ●

Renaud Dorchy, directeur régional d'Agefos-PME (Pays de la Loire), présente Agelink.
© Agefos-PME

+ D'INFOS
www.agefos-pme.com

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP
ENCADREMENT DE CHANTIER : ENJEUX D'UNE ÉVOLUTION ENGAGÉE

L'Observatoire des métiers du BTP vient de consacrer une étude à l'impact de l'évolution des métiers sur les missions et activités de l'encadrement de chantier. Elle met en avant une nécessaire adaptation des modalités de formation continue. Le métier de chef d'équipe est la fonction amenée à évoluer le plus fortement dans les années à venir. L'encadrement de chantier représente entre 120 000 et 170 000 salariés, soit 10 à 14 % des salariés du BTP, avec un potentiel d'environ 17 000 entrants par an. L'étude dénombre près de 16 000 formations suivies en lien avec l'encadrement de chantier. ●

+ D'INFOS
www.metiers-btp.fr

Université de technologie de Compiègne
PASSER UN EXAMEN EN "JEU SÉRIEUX", C'EST POSSIBLE

Le 21 décembre 2017, les étudiants en gestion de chaîne d'approvisionnement de l'UTC (Université de technologie de Compiègne) ont passé leur examen de fin d'année au travers d'un "jeu sérieux".

Répartis en équipes, les étudiants ont simulé la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise fabriquant des sapins artificiels. Ils ont négocié avec les fournisseurs joués par d'autres étudiants, et assuré la vente aux clients, joués par les personnels de l'UTC. Cet examen original a été conçu par la responsable de l'unité de valeur, Joanna Daaboul, enseignant-chercheur et maître de conférences à l'UTC. Le concept est également testé en Chine, au sein de l'UTseus (Université de technologie sino-européenne de Shanghai), avec les étudiants préparant le diplôme d'Ingénieur international.
Alors que cette expérimentation n'en est qu'à ses débuts, Joanna Daaboul en prépare une autre : une *"classe renversée"* dans laquelle les étudiants assureront eux-mêmes le cours sur la stratégie d'élaboration du prix d'un produit. Avec des contenus d'examens également élaborés par les étudiants. ●

Joanna Daaboul, enseignant-chercheur et maître de conférences à l'UTC.

+ D'INFOS
www.utc.fr
https://lc.cx/gxSt

Fonjep
EXPÉRIMENTATION SUR LE SERVICE CIVIQUE INTERNATIONAL

Le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (Fonjep) lance un appel à projets pour une expérimentation en faveur du service civique international, avec le soutien du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.
Il soutiendra des associations de jeunesse et d'éducation populaire qui n'ont pas encore d'expérience de mobilité à l'international.
Le Fonjep propose des aides pour la formation, le suivi, la prise en charge de l'aller-retour des volontaires, l'encadrement des formations avec les associations partenaires, etc. La date de clôture de l'appel à projets a été fixée au 12 janvier 2018, mais une deuxième phase débutera en avril. ●

+ D'INFOS
www.fonjep.org
www.enroutepourlemonde.org

Afpa
LA FIBRE DE L'EMPLOI

Partenaire du plan France Très haut débit, l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) propose des formations aux métiers de monteurs-raccordeurs de fibre optique ou de techniciens d'intervention, particulièrement en tension. *"Nos formations comprises entre 350 et 700 heures permettent d'être immédiatement opérationnels*, assure Fabien Menuet, formateur au centre Afpa de Strasbourg. *Les stagiaires apprennent sur les équipements qu'ils trouveront sur leur futur lieu de travail. 90 % d'entre eux trouvent un emploi avant la fin de leur formation, car nous nous adaptons aux besoins des entreprises."*
Selon le plan France Très haut débit, 22 000 emplois seront créés d'ici 2022 et 10 000 formations seront nécessaires pour le déploiement et la maintenance de la fibre optique, soit environ 3 800 recrutements chaque année. ●

Déploiement de la fibre optique.
© Ville de Saint-Etienne-du-Rouvray

+ D'INFOS **www.afpa.fr**

Korian

LA PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS DE LA BRANCHE DU GRAND ÂGE

Le groupe Korian (gestion de maisons de retraite médicalisées et de résidences services) a mis en place une politique de formation interne pour recruter et fidéliser ses collaborateurs sur des métiers en tension : le soin et l'hôtellerie-restauration.
Le groupe compte 10 000 salariés en France, et la moitié d'entre eux a déjà intégré un parcours de formation de 193 heures étalé sur trois ans. Il comprend quatre volets : *"nursing"* et accompagnement au bien-être ; projet personnalisé ; stimulation de la personne âgée ; accompagnement de la fin de vie. Pour chaque partie validée, le salarié reçoit une prime de 250 euros et un coefficient supplémentaire de rémunération en fin de parcours. Le groupe souhaite que cette formation débouche sur une certification reconnue au niveau de la branche, et a demandé son inscription à l'inventaire des certifications professionnelles.
Par ailleurs, 150 collaborateurs de Korian s'engagent chaque année dans un projet de validation des acquis de l'expérience (VAE) et 100 ont été diplômés par cette voie en 2017.
Enfin, la Korian Academy, école interne dotée de 36 formateurs, existe depuis dix ans et propose 120 formations, dont 11 parcours qualifiants sur des formations métiers. Le groupe investit 2,3 % de sa masse salariale dans la formation continue et 75 % de ses salariés suivent une action de formation chaque année. Il vise à présent les 100 %, grâce au déploiement du e-learning. ●

+ D'INFOS www.korian.fr

Dans une maison de retraite médicalisée Korian La Risle, à proximité d'Évreux (Eure).
© Korian

Jeunesse & Entreprises

DES CONFÉRENCES ITINÉRANTES POUR PARLER ENTREPRISES

Bernard Bismuth, vice-président de l'association Jeunesse & Entreprises.
© AJE

Le panorama des actions de l'association Jeunesse & Entreprises s'agrandit de conférences itinérantes : les Escales AJE. Le vice-président Bernard Bismuth déploie le concept avec le réseau des Clubs AJE régionaux. Les premiers événements ont été un succès, avec quelque 900 étudiants post-bac, 80 enseignants, 70 entreprises, 23 professionnels intervenants et 19 personnalités institutionnelles qui ont récemment participé à quatre Escales AJE à Saint-Brieuc, Cergy-Pontoise, Bordeaux et Nîmes. Objectif : *"Faire comprendre ce qu'est une entreprise sous l'angle du vécu, de l'expérience, du pragmatisme, des anecdotes."* ●

+ D'INFOS http://jeunesse-entreprises.fr

Robert Half

DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES : UN NOUVEAU MÉTIER

Plus de six entreprises sur dix projettent de recruter dans le cadre du RGPD (règlement général sur la protection des données), selon une enquête du cabinet Robert Half. À partir de mai 2018, toutes les entreprises devront compter un délégué à la protection des données personnelles. Alors que ce nouveau métier de "Cil" (correspondant informatique et liberté) spécialiste RGPD est rare, le panel a consigné les compétences nécessaires, avec en premier lieu : capacités d'analyse, gestion de projet et cybersécurité. ●

+ D'INFOS www.roberthalf.fr

Normandie

LANCEMENT D'UN LABEL CFA NUMÉRIQUE

À l'occasion de l'assemblée des centres de formation d'apprentis normands qui se tenait le 14 décembre au CFA-BTP de Montivilliers, David Margueritte, vice-président de la Région en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, a annoncé le lancement d'un label "CFA Numérique". Il s'agira d'un *"badge numérique ouvert"*, c'est-à-dire d'une image numérique qui permet au porteur de faire connaître ses compétences, ses réalisations, ses projets et de nouer des collaborations. Ces badges sont infalsifiables et reposent sur une technologie numérique ouverte. *"Cette labellisation numérique des CFA, unique en France, était un engagement du Plan normand de relance de l'apprentissage, illustrant la volonté politique de la Région Normandie. Nous mesurons aujourd'hui les premiers effets de cette forte mobilisation régionale avec un nombre d'apprentis en hausse dans notre région à la rentrée 2017"*, a déclaré David Margueritte. ●

David Margueritte, vice-président de la Région Normandie, à l'assemblée des centres de formation des apprentis normands, le 16 décembre 2017.
© Région Normandie

+ D'INFOS www.normandie.fr

Nouvelle-Calédonie

UN ATELIER RÉGIONAL DE FORMATION SUR LA LEPTOSPIROSE

Les participants à la formation sur la leptospirose organisée par l'IPNC et la CPS.
© Gouvernement de Nouvelle-Calédonie

L'Institut Pasteur de Nouvelle-Calédonie et la Communauté du Pacifique ont récemment organisé un atelier régional de formation sur la leptospirose. Une vingtaine d'apprenants originaires des pays de la région (Fidji, Vanuatu, Tonga, etc.), de Nouvelle-Calédonie, du Vietnam, du Myanmar et du Cambodge ont assisté à cet atelier dans le but de parfaire leurs connaissances sur cette maladie à l'origine de 60 000 décès par an dans le monde. ●

+ D'INFOS
http://lemagdugouv.nc

Leem

LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT METTENT L'ACCENT SUR L'ALTERNANCE

Patrick Errard, président du Leem.
© Leem

Les résultats de la dernière enquête annuelle Emploi du Leem (organisation d'employeurs de l'industrie pharmaceutique) confirment une stabilisation des effectifs dans ce secteur, à hauteur de 99 000 salariés. La branche s'est engagée à réaliser d'ici 2022 5 000 contrats en alternance par an. Ainsi, 4 100 contrats d'apprentissage, de professionnalisation et stages en entreprise ont été conclus en 2016. L'industrie du médicament, qui bénéficie d'une main-d'œuvre qualifiée et d'infrastructures logistiques importantes en production et recherche-développement, *"souffre aujourd'hui d'un déficit d'attractivité préoccupant"*, indique le Leem.
La tendance d'une externalisation d'activités vers la prestation (façonniers) se poursuit.
Michel Ginestet, président de la commission des affaires sociales du Leem, indique : *"Pour consolider l'emploi, il convient d'appliquer la règle des 3C : compétences, confiance et croissance. Les compétences ? Nous les avons."* ●

+ D'INFOS
www.leem.org

Opcalia et le Garf

UNE PREMIÈRE CONVENTION NATIONALE DE PARTENARIAT

Sylvain Humeau, président du Garf.
© JP&G Studios

Opcalia et le Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation) viennent de signer leur première convention nationale de partenariat, afin de renforcer les échanges entre les professionnels de la formation et ceux des ressources humaines en entreprises. Dans certaines régions où Opcalia et le Garf sont déjà partenaires depuis plusieurs années (comme en Normandie ou en Région Sud), elle va permettre de resserrer les liens. Les adhérents du Garf vont notamment être informés des services d'Opcalia en matière d'alternance et ceux d'Opcalia, *via* le principe d'une adhésion, pourront bénéficier des services du Garf : annuaire avec les coordonnées des adhérents ; accès au portail Kelixto ; veille juridique Caraxo ; commission juridique ; blog thématique ; Garf'Mat ; réductions spécifiques pour des événements organisés par des partenaires du Garf, etc. ●

+ D'INFOS
www.garf.asso.fr ● wwww.opcalia.com

Philharmonie de Paris

LA FORMATION CONTINUE DES INTERVENANTS DES ORCHESTRES DÉMOS

Démos, ce n'est pas seulement le nom d'un grand organisme de formation privé. C'est aussi le "dispositif d'éducation musicale et orchestrale à vocation sociale" (Démos), qui permet à des jeunes des quartiers prioritaires d'accéder à la pratique de la musique, à l'initiative de la Philharmonie de Paris. *"Le dispositif doit sa réussite à la coopération entre acteurs de la culture et du champ social, au développement d'une pédagogie collective spécifique et à la formation continue des intervenants"*, souligne-t-on à la Philharmonie de Paris. On dénombre actuellement plus de 30 orchestres Démos au niveau national. ●

+ D'INFOS
http://demos.philharmoniedeparis.fr/

Bulletin d'abonnement

Centre Inffo

à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

☐ **OUI Je m'abonne à INFFO FORMATION** 1808P0

MES COORDONNÉES

☐ M. ☐ Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____ n° APE /__/__/__/__/

n° SIRET /__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/__/

MODE DE RÈGLEMENT

pour _____ abonnement(s) d'un an (tarif 2018)

France métropolitaine : 190 € HT
soit 193,99 € TTC (TVA 2,10 %)
Outre-mer : 190 € HT + TVA en vigueur

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par :

☐ chèque bancaire ☐ chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client /__/__/__/__/__/

Le___/___/___/,

à _____

signature - cachet établissement >

- UNION NATIONALE DES MISSIONS LOCALES -

Au congrès des Missions locales à Bordeaux le 12 décembre 2017, autour de Jean-Patrick Gille, président de l'Union nationale des Missions locales, et de Jean-Marc Seijo-Lopez, délégué ministériel aux Missions locales.
© Jean Berthelot de La Glétais

L'ÉTAT COMPTE SUR LES MISSIONS LOCALES

En congrès à Bordeaux les 11 et 12 décembre 2017, quelque 700 professionnels des Missions locales ont abordé le thème des métiers et compétences de demain. Au centre de tous les discours, la transition numérique.

Jean Berthelot de La Glétais

Devant les représentants des Missions locales réunis en congrès Carine Chevrier, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, a exprimé le souhait de voir les Missions locales jouer un rôle dans la montée en compétences qu'exige la transition numérique. *"C'est au cœur du projet de loi sur la formation professionnelle qui sera présenté au printemps prochain."* Évoquant *"des besoins en recrutement qui sont énormes, puisque certaines agences d'intérim spécialisées dans le numérique nous font régulièrement remonter le fait que 15 à 20 % des offres ne soient pas pourvues, par exemple"*. Autre cap de travail pour les Missions locales, toujours fixé par Carine Chevrier : *"L'insertion, en se fondant sur ce que vous faites déjà dans le cadre de la garantie jeunes, c'est-à-dire un triptyque expérience, accompagnement, formation. Il faut aller chercher tous ceux qui en ont le plus besoin, donc aller au-delà des 87 000 parcours accompagnés cette année."* L'objectif est de parvenir au chiffre de 100 000 personnes bénéficiant de la garantie jeunes l'an prochain.
Les Régions ont, elles aussi, fait entendre leur voix. *"Les Missions locales sont proches des jeunes et au cœur des politiques jeunesse. Ce sont des partenaires, pas des prestataires"*, a souligné Mireille Volpato, conseillère régionale de Nouvelle-Aquitaine. Ajoutant vouloir *"mettre en place une évaluation non seulement quantitative mais aussi qualitative du travail des Missions locales. Ce qui sera inscrit dans le contrat de projet de chacune d'elles"*. ●

LE NUMÉRIQUE AU CŒUR DES ENJEUX DES MISSIONS LOCALES

Pour la deuxième journée de son congrès annuel, le 12 décembre à Bordeaux, l'Union nationale des Missions locales a organisé une table ronde autour d'un thème très vaste et à l'importance cruciale : les emplois, les métiers et les compétences de demain.
La transition numérique va affecter des domaines traditionnels, changeant les habitudes de travail et les compétences nécessaires pour exercer un métier. *"Il faut donc investir maintenant sur la formation pour que, demain, les opportunités soient saisies et pour que le public accueilli en Mission locale puisse en profiter"*, a insisté Michel Yahiel, commissaire général de France Stratégie.

Une ambition économique et sociale

"C'est très simple : si on continue de former comme on le faisait jusqu'ici, nous aurons 200 000 emplois en lien avec le numérique qui ne seront pas pourvus en 2022", a prévenu Samia Ghozlane, directrice générale de la Grande école du numérique, citant la Direction des études du ministère du Travail.
"C'est d'ailleurs ce qui a amené à créer l'établissement supérieur que je dirige, qui mêle ambitions économiques et sociales. Car nous avons un double défi : répondre aux besoins immenses de compétences dans le domaine du numérique et former un public qui, bien souvent, a décroché au cours de sa scolarité."
Pour eux, comme pour tous les publics venant en Missions locales, *"il n'y a qu'une manière de se préparer aux défis de demain, aux métiers qui apparaissent et que nous ne pouvons encore anticiper : acquérir des compétences afin de ne pas se laisser surprendre"*, a conclu la directrice de la Mission locale du Bassin d'Arcachon, Magalie Courthieu. ●

SIX MOIS POUR DEVENIR UN AS DU CODE

À Roubaix, Simplon.co a été labellisée Grande école du numérique. Rencontre avec les bénéficiaires de cette formation gratuite, qualifiante et intensive qui conduit à l'emploi.

Madeleine Vatel

Dans les locaux de la fabrique Simplon.co de Roubaix.

Ils sont penchés sur leurs ordinateurs, parfois regroupés par deux ou trois, dans une ambiance aussi studieuse probablement qu'à l'époque où ces bâtiments étaient réservés à l'école des garçons du groupe scolaire Jules-Guesde. Ces étudiants forment la promotion 2017 de l'école Simplon.co et ils seront bientôt en stage dans une entreprise comme développeur web, pour la plupart.

Voici six mois, ils n'y connaissaient rien à la programmation et au code informatique. Pour les accompagner, pas de professeur au tableau, mais un coach qui déambule parmi les tables. *"Je suis comme un coach sportif*, confirme l'intéressé : *ce n'est pas moi qui fais les pompes, je ne travaille pas à leur place. Ils trouvent toutes les ressources sur internet, et la logique en eux. Je ne me positionne pas comme un sachant."* Thomas Gossart établit un parcours de formation qui conduit les participants à atteindre des objectifs professionnels.
Ils sont amenés à rendre régulièrement des projets. Il s'agit, par exemple, d'une maquette pour un site web, ou du développement d'une appli pour une entreprise. *"Nous encourageons l'entraide et les ateliers entre apprenants"*, poursuit-il. Ses interventions sont régulières pour débloquer des situations, mais la collaboration au sein de la promotion reste essentielle.

Des acquis sont sans cesse réinterrogés

Pour les instigateurs de l'école Simplon.co, l'intergénérationnel participe pleinement à ces échanges. Cette année, les stagiaires ont entre 17 ans et 45 ans. Lors des promotions précédentes, il n'était pas rare de croiser des quinquas. Les parcours aussi sont variés.
Certains sont au chômage depuis longtemps et réapprennent autant les horaires que la concentration. D'autres sont en reconversion professionnelle. C'est le cas d'Amélie, 37 ans, salariée dans les ressources humaines pendant treize ans, après un BTS en action commercial, puis une licence pro obtenue en formation continue. Aujourd'hui, elle code du matin au soir. *"Je voulais changer radicalement de métier. Après cette formation, je serai développeur web"*, explique cette mère de famille. *"C'est très prenant, c'est comme apprendre une autre langue"*, reconnaît-elle. Un langage de signes : HTML, Javascript, CSS, PHP…

> *"Ici, les stagiaires prennent confiance, nous croyons en leurs capacités"*

À ses côtés, pendant qu'elle crée un site web où il sera possible de payer, Majib cherche la bonne combinaison. *"Cette formation nous pousse à aller toujours plus loin. Tous nos acquis sont sans cesse remis en question : ce que l'on vient tout juste d'apprendre est déjà dépassé.."* Il attend avec impatience son stage en entreprise pour se *"confronter"* au marché du travail. Après des études en électronique-informatique, il avait finalement bifurqué vers un travail d'éducateur. *"Je reviens à mes premières amours. Et cette fois, je pourrai valider un diplôme. Mais il faut s'accrocher, car il y a énormément de travail et on ne peut pas se permettre de rater un cours. La formation est de 35 heures par semaine, mais finalement autant chez soi."*

L'adresse d'une formation gratuite pour devenir développeur de sites web et d'applications mobiles, intégrateur, référent numérique, "datartisan", e-commerçant, etc.

Le critère de recrutement : la motivation

Tous insistent sur ce point : suivre Simplon.co n'est pas de tout repos. C'est un investissement à 300 %, un projet qui nécessite presque l'accord de toute la famille ! D'ailleurs, les responsables ne s'y sont pas trompés. Le critère numéro un pour le recrutement reste la motivation. Myriam Maertel, la directrice de l'Adep (Association pour le développement de l'éducation permanente), qui porte l'école Simplon.co, n'hésite pas à rapprocher le côté intensif de celui des *"Boot Camps"*, du nom de ces entraînements sportifs proposés aux États-Unis à des civils sur le modèle de l'armée.

Dans des anciens locaux du groupe scolaire Jules-Guesde, à Roubaix, Simplon.co est porté par l'Adep (Association pour le développement de l'éducation permanente).

Passer du quartier à l'emploi

"Aujourd'hui, les Roubaisiens accueillent l'hébergeur mondial OVH[1] *dans leur commune, mais trop peu d'habitants candidatent. Nous faisons tout pour que les jeunes sachent que cette formation leur est accessible. Simplon.co va les chercher dans les quartiers auprès des centres sociaux, des ressources jeunes, des clubs de sport, etc."*, explique la directrice de l'Adep.
L'équipe qui accueille les recrues compte d'ailleurs une référente sociale. Elle les aide à trouver une solution à tout ce qui pourrait entraver l'accès à ces six mois chez Simplon.co, des freins sociaux et familiaux le plus souvent.
Le défi pour l'école est aujourd'hui le financement. Elle sensibilise les entreprises locales pour un partenariat qui leur permettrait d'accueillir les élèves dès la sortie. *"Ici, nos stagiaires prennent confiance dans l'avenir, et nous croyons en leur capacité"*, résume Mathieu Mazingue, en charge des relations avec les entreprises au sein de Simplon.co. Les chiffres ne disent pas le contraire : 95 % codent à la sortie. ●

1. OVH est spécialisée dans le *"cloud computing"* (services informatiques à distance). La société affirme desservir plus d'un million de clients dans le monde, en s'appuyant sur un réseau de vingt data-centres répartis entre l'Europe, l'Amérique du Nord et l'Asie-Pacifique.

SIMPLON.CO, UN RÉSEAU DE "FABRIQUES"

**Développeur web, java, intégrateur web, référent digital, data : Simplon.co est une école de code qui propose des formations gratuites pour travailler dans les métiers numériques "en tension". Simplon.co, c'est 80 salariés, vingt-cinq "fabriques" en France, trois à l'étranger, 3 millions d'euros de produits d'exploitation.
À leur sortie, 76 % des "simploniens" sont en contrat ou ont repris des études. À Roubaix, le mécénat, l'État et la ville subventionnent cette scolarisation, à raison de 6 000 euros par élève.**

ALAIN GONZALEZ

ANCIEN PRÉSIDENT DE LA FORMATION CONTINUE À L'UNIVERSITÉ (FCU), RÉSEAU D'EXPERTS UNIVERSITAIRES

Parcours

2006
coordinateur académique de la formation continue de l'enseignement supérieur au sein de l'académie de Créteil

2012
directeur du Service commun de la formation continue à l'Université Pierre-et-Marie-Curie (UPMC)

2014
président de la Conférence des directeurs des Services universitaires de formation continue (CDSUFC)

"FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE À L'UNIVERSITÉ"

Les établissements de formation continue universitaire forment chaque année plus de 480 000 stagiaires. Faire circuler l'information sur la réglementation, les projets, les événements de ces établissements, c'est la mission que s'est donnée le réseau FCU. Franck Giuliani, de l'Université du Littoral, en a été élu président le 7 décembre 2017. Alain Gonzalez passe donc le relais, après dix ans à la FCU, dont quatre à sa présidence.

Propos recueillis par Éric Delon

Pouvez-vous nous présenter la FCU ?
La Formation continue à l'université (FCU) est un réseau d'experts d'une centaine de membres, tous acteurs publics de la formation continue (universités, écoles, INP, Insa, Cnam[1]). Ce réseau s'appuie sur une association loi 1901 : la Conférence des directeurs de Service universitaire de formation continue (CDSUFC). Nos principales missions ? Représenter les intérêts et favoriser le développement de la formation continue à l'université, en professionnaliser les acteurs, mettre en commun les expériences, capitaliser les innovations.

Depuis le début du mois d'octobre, le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) est inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles. Vous souhaitez le proposer en CPF ?
Il faut rappeler qu'en tant que diplôme national, le DAEU confère les mêmes droits que le baccalauréat. Il permet la poursuite d'études dans les établissements d'enseignement supérieur (universités, IUT, etc.) et l'accès aux écoles du secteur paramédical, aux concours de la fonction publique, la préparation de BTS, etc.
Le DAEU représente 6 000 diplômés par an et est une entrée intéressante dans l'enseignement supérieur pour des candidats à la reprise d'études, puisque la majorité des diplômés poursuivent leurs parcours après l'obtention de ce diplôme. Cette inscription au RNCP était une condition incontournable pour rendre le DAEU finançable par le compte personnel de formation (CPF). Il doit maintenant être inscrit sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI) afin d'être pris en charge financièrement dans ce cadre, en attendant que la nouvelle loi mette fin ou non aux listes nationales et régionales interprofessionnelles.
Le DAEU doit devenir un élément de sécurisation des parcours professionnels. Actuellement, par exemple, 13 universités d'Île-de-France délivrent le DAEU. Elles proposent un parcours d'excellence aux étudiants leur permettant de retrouver confiance en eux, en renforçant leurs connaissances de base, mais aussi en leur permettant d'acquérir des compétences professionnelles.

Vous vous êtes engagés dans des démarches de qualité au sein de votre réseau. Où en êtes-vous ?
En effet, depuis plusieurs années, nous avons engagé les Services universitaires de formation continue de notre réseau dans cette voie afin de crédibiliser et valoriser leurs pratiques auprès des parties prenantes (candidats, futurs stagiaires, personnels, financeurs, entreprises, branches professionnelles). L'amélioration continue de leurs prestations par la certification de services est délivrée par un tiers indépendant, en l'occurrence le Bureau Veritas Certification, après un audit du respect des engagements de ce référentiel.
Ce début d'année 2018, nous comptons 10 établissements certifiés, ils seront 15 avant l'été. Une quarantaine de Services de formation continue d'établissements universitaires membres de notre réseau sont candidats à cette certification. Ces succès ont assuré une vraie reconnaissance du réseau FCU. Je rappelle que c'est l'an dernier que le bureau du Cnefop[2] avait intégré les premières certifications de services FCU, avec une inscription pour trois ans sans condition.

> *"Le diplôme d'accès aux études universitaires doit devenir un élément de sécurisation des parcours professionnels"*

Par ailleurs, vous travaillez sur les problématiques de dématérialisation des feuilles d'émargement ?
Oui, nous sommes en phase d'expérimentation au sein de notre réseau, en partenariat avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et avec l'Unagecif[3] qui doit, depuis le 1er janvier dernier, s'assurer de la qualité des formations qu'il finance. L'Unagecif souhaite simplifier son processus de gestion administrative, en particulier la validation de la présence des salariés en formation, *via*, notamment, une dématérialisation accrue.

Dernière actualité récente pour votre réseau, une expérimentation avec une jeune pousse ?
Absolument, nous travaillons, de manière expérimentale, avec Skilvioo, une entreprise lyonnaise spécialiste de l'évaluation et de la certification de compétences professionnelles. L'objectif est d'amener des jeunes éloignés de l'emploi à la reprise d'études ou aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Nous avons retenu plusieurs certifications et avons élaboré des référentiels de compétences avec Skilvioo auxquels nous confrontons des candidats à la reprise d'études de manière à individualiser leurs parcours. En fonction des résultats obtenus, nous investirons des moyens plus conséquents pour systématiser la démarche. ●

UN NOUVEAU BÂTIMENT DÉDIÉ À LA FORMATION CONTINUE À PARIS-NANTERRE

L'Université Paris-Nanterre a inauguré début septembre un nouveau bâtiment dédié à la formation continue, avec pour objectif de mettre le service concerné *"au service des composantes et susciter des offres là où elles n'existaient pas"*. Si, aujourd'hui, l'essentiel des formations dispensées concerne l'économie-gestion et le droit, l'Université commence à développer d'autres offres dans d'autres composantes comme le diplôme universitaire de rhétorique. Selon l'Université, les formations délivrées progressent de 5 à 10 % par an *"et devraient continuer notamment grâce à la modularisation des formations"*.

1. Institut national polytechnique, Institut national des sciences appliquées, Conservatoire national des arts et métiers.

2. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

3. L'association gestionnaire des congés individuels de formation des personnels des industries électriques et gazières, de la SNCF, de la RATP et de la Banque de France.

JEAN-CHRISTOPHE VITTE

LA RECETTE DU PARTAGE

bio

2003
devient professeur de pâtisserie à l'École hôtelière d'Avignon

2015
décroche le titre de meilleur ouvrier de France glacier

2017
création d'une école de formation à Sorgues (Vaucluse)

Le meilleur ouvrier de France glacier de 2015 a ouvert fin septembre sa propre école de formation dans le Vaucluse. Il prône les formations très courtes et ludiques pour attirer la jeunesse vers son métier.

David Aussillou

“Si on ne veut plus que des jeunes abandonnent, il faut déjà arrêter de les décourager !”

C’est la question incontournable à laquelle nous sommes tous un jour confrontés : “Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?” Apres une trentaine d’années d’expérience dans la pâtisserie, Jean-Christophe Vitte répond d’abord avec le sourire du Méridional : *“Parce que je suis un gourmand.”* Mais la première vraie bonne raison est familiale. À l’adolescence, le choix de renoncer au baccalauréat est volontaire. *“Je ne remercie jamais assez mes parents de m’avoir laissé faire un CAP Pâtisserie*, raconte-t-il. *J’avais déjà travaillé chez un pâtissier pour gagner de l’argent le week-end. C’est lui qui m’a donné la passion.”* Au lieu de le garder à la plonge, il lui apprend les premiers secrets du métier. D’abord les gâteaux. *“Et puis j’ai évolué vers la glace*, confie Jean-Christophe Vitte. *Parce que j’aime le côté éphémère de la crème glacée.”*

Pas de petits secrets en cuisine

Au fil des rencontres avec des pâtissiers, le jeune passionné apprend les “trucs” du métier. La transmission de ce savoir va le marquer à vie. Son CAP en poche, il fait son Tour de France avec les Compagnons du Devoir. *“C’est là que j’ai compris qu’il ne fallait pas garder ses recettes pour soi*, dit-il. *Avec la transmission, on peut avancer beaucoup plus vite.”*

Aujourd’hui, Jean-Christophe Vitte entend encore des chefs refusant de confier leurs secrets de fabrication : *“Certains me disent avoir mis cinq ans pour faire un biscuit. S’ils avaient eu autour d’eux des professionnels qui partageaient, ils n’auraient pas mis cinq ans.”* Avec cette furieuse envie de transmettre, l’ancien apprenti pâtissier, sacré meilleur ouvrier de France glacier en 2015, est aujourd’hui à la tête de sa propre école, ouverte en septembre 2017 à Sorgues, au nord d’Avignon. En moins de dix jours, un professionnel doit pouvoir y apprendre des bases de la pâtisserie comme les techniques de réalisation de glaces et de sorbets.

Apprendre sans s’ennuyer

Des puristes pourront douter du sérieux de ces formations si courtes. Jean-Christophe Vitte dit vouloir aller à l’essentiel avec ses élèves. *“Quand on entre en CAP Pâtisserie, il faut apprendre à faire une génoise par exemple*, explique-t-il. *Et pourtant on ne s’en sert presque plus aujourd’hui.”* Apprendre rapidement donc, et sans s’ennuyer. *“Cela ne m’étonne pas de lui*, s’amuse un de ses anciens patrons. *Il aime que l’apprentissage soit ludique. Il pense que ça fait avancer beaucoup plus vite.”*

Jean-Christophe Vitte veut aussi rassurer la jeune génération : *“Beaucoup de jeunes renoncent à ce métier. Donc, il faut arrêter de leur dire que c’est difficile ! La pâtisserie, ça peut être tellement simple.”* ●

Un événement Centre Inffo

UHFP ENTREPRISE
l'Université de la Formation en Entreprise

Formation, compétences, compétitivité : une réforme pour repenser l’équation

INSCRIPTION ET INFORMATION
www.centre-inffo.fr/uhfp/entreprise

1ER ET 2 FÉVRIER 2018
BIARRITZ

Publicité

Céreq Enquêtes n° 1, 2017. 76 p.

PUBLICATION

Quand l'école est finie

D'avril à juillet 2016, le Céreq a interrogé un échantillon national de jeunes sortis du système éducatif en 2013 sur leurs premiers pas dans la vie active. Cette édition s'inscrit dans le cadre du dispositif Génération, destiné à étudier les différences de conditions d'accès à l'emploi en fonction de la formation initiale suivie et de diverses caractéristiques individuelles.

+ D'INFOS
www.cereq.fr/publications/Cereq-Enquetes/Quand-l-ecole-est-finie.-Premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-Generation-2013

SUR LE WEB

Vox Milo, la web TV nationale des jeunes de Missions locales

La web TV Vox Milo, plateforme de diffusion à dimension nationale, sera lancée fin mars 2018. Elle permettra aux jeunes de prendre la parole sur des sujets qui les concernent tout en valorisant le réseau des Missions locales et en respectant les initiatives locales.

+ D'INFOS
www.unml.info/actualites/representation-du-reseau/20171/rejoignez-vox-milo-la-web-tv-nationale-des-jeunes-de-missions-locales.html

À LA RADIO

"Les réformes sur l'apprentissage et la formation, essentielles pour réduire le chômage"

L'émission (17 minutes) est disponible sur YouTube : Muriel Pénicaud, ministre du Travail, était l'invitée de la matinale d'Yves Calvi sur RTL le 29 novembre 2017. Elle a répondu aux auditeurs et expliqué comment *"les réformes sur l'apprentissage et la formation vont être essentielles pour réduire le chômage"*.

+ D'INFOS
www.rtl.fr/actu/societe-faits-divers/rtl-matin-du-29-novembre-2017-7791193864
www.youtube.com/watch?v=gBcmqmsIdol&t=94s

4e édition, 2017

PUBLICATION

Traité des sciences et des techniques de la formation

Sous la direction de Philippe Carré (professeur à Paris IV-Sorbonne) et Pierre Caspar (professeur au Cnam, Paris), la quatrième édition complètement refondue (30 % des textes sont renouvelés) de cet ouvrage rassemble les contributions des plus grands spécialistes de la formation et fournit un panorama des savoirs de référence des sciences et techniques de la formation aujourd'hui.

+ D'INFOS
www.dunod.com/sciences-humaines-et-sociales/traite-sciences-et-techniques-formation-0

INFFO FORMATION

Glossaire

Centre Inffo

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

A

Adec : action de développement de l'emploi et des compétences
Afpa : Agence pour la formation professionnelle des adultes
AFPR : action de formation préalable au recrutement
Agefiph : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Ani : accord national interprofessionnel
APapp : Association pour la promotion du label APP
APP : Atelier de pédagogie personnalisée

C

Carif : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CEC : cadre européen des certifications
CEC : compte d'engagemen citoyen
Cedefop : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Centre Inffo : Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
CEP : contrat d'études prospectives
CEP : conseil en évolution professionnelle
Cese : Conseil économique, social et environnemental
CFA : centre de formation des apprentis
CIBC : centre interinstitutionnel de bilan de compétences
Cif : congé individuel de formation
CIO : centre d'information et d'orientation
CléA : certificat socle de connaissances et de compétences
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
Cnefop : Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle
CNEFP : Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
COE : Conseil d'orientation pour l'emploi
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
C2P : compte professionnel de prévention
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
Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DPC : développement professionnel continu

E

ECTS : système européen de transfert des unités de cours capitalisables
Edec : engagement de développement de l'emploi et des compétences
É2C : École de la deuxième chance
EI : entreprise d'insertion
EOD : enseignement ouvert et à distance
Épide : Établissement pour l'insertion dans l'emploi
Ésat : établissement ou service d'aide par le travail

F

Faf : Fonds d'assurance formation
Fest : formation en situation de travail
FFP : Fédération de la formation professionnelle
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNDMA : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
FOAD : formation ouverte et à distance
Fongecif : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FPC : formation professionnelle continue
FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE : Fonds social européen

G

Geiq : groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GIP : groupement d'intérêt public
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Gréta : groupement d'établissements publics de formation

M

ML : Mission locale

O

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

P

PMSMP : période de mise en situation en milieu professionnel
Plie : Plan local pour l'insertion et l'emploi
POE : préparation opérationnelle à l'emploi

R

RFF : rémunération de fin de formation
RFPE : rémunération formation de Pôle emploi
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
Rome : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois

S

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

U

Urof : Union régionale des organismes de formation

V

VAE : validation des acquis de l'expérience

METTEZ DE L'EUROPE DANS VOS PROJETS : RETROUVEZ ERASMUS + ET LA PLATEFORME EPALE À L'UHFP

UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 31 JANVIER AU 2 FÉVRIER 2018

+ 31 janvier

9h-12h30 :

Rencontre européenne d'experts de la formation des adultes avec EPALE

Allemagne, Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pologne, Portugal.

TOUT AU LONG DE L'UHFP

Le Stand
Vous souhaitez obtenir des réponses sur le programme Erasmus + et découvrir la plateforme EPALE ? Retrouvez-nous sur notre stand.

Le Lab UHFP
Evaluez vos compétences transversales avec l'AEFA.

Experts EPALE France
Echangez avec eux lors des ateliers et tables rondes.

+ 1ER février

9h-10h30 :

Atelier 2 / La place des compétences transversales

- Mariela de Ferrari, experte AEFA
- Jean Vanderspelden, expert thématique EPALE
- Présentation par Sophie Alex-Bacquer, coordinatrice du projet Erasmus + « AT HOME » (valoriser les métiers de l'aide à domicile).

11h-12h30 :

Atelier 4 / RH et accompagnement des transitions numériques et écologiques

Découvrez les projets financés par Erasmus +.

14h15-15h45 :

Carte blanche

Erasmus + finance la formation professionnelle et associe les acteurs économiques : découvrez les différentes opportunités (mobilités, partenariats, alliances...).

16h15-18h15 :

Remise du prix Erasmus + Innov'trophées 2018 par Laure Coudret-Laut, directrice de l'Agence Erasmus+ France /Education Formation

Toute la journée :

Les RDV Experts

L'Agence Erasmus+ France Education / Formation répond à vos questions (entretien professionnel de 20 mn).

#UHFP2018 #ErasmusPlus @ErasmusplusFR @EPALE_FR

Co-fundad by the Erasmus+ Programme of the European Union

Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait n'engagent pas la Commission européenne. Ce projet est financé par la Commission européenne et la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

www.ec.europa.eu/epale/fr
www.agence-erasmus.fr