

P.2

L'événement

**OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES :
UNE CARTOGRAPHIE DES FILIÈRES
ÉCONOMIQUES EN PROJET**

P.24

L'interview

**CHRISTOPHE COULON,
VICE-PRÉSIDENT DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

P.26

Reportage

**LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
ACOME A LA FIBRE
DE LA FORMATION**

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 941 • Du 1^{er} au 14 avril 2018 www.centre-inffo.fr

David Margueritte, vice-président de la Région Normandie en charge de la formation et de l'apprentissage, Agnès Canayer, présidente de l'Association régionale des Missions locales (ARML) et Jean-Dominique Bourdin, président de la Mission locale de Coutances, signent une convention de partenariat liant leurs institutions respectives jusqu'en 2020.

P.9 *À la une*

APRÈS LES FUSIONS DE RÉGIONS, NOUVEAUX PARTENARIATS DANS LES TERRITOIRES



© Région Normandie

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



Ordonnances
Code du travail

La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation

édition
2018

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

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

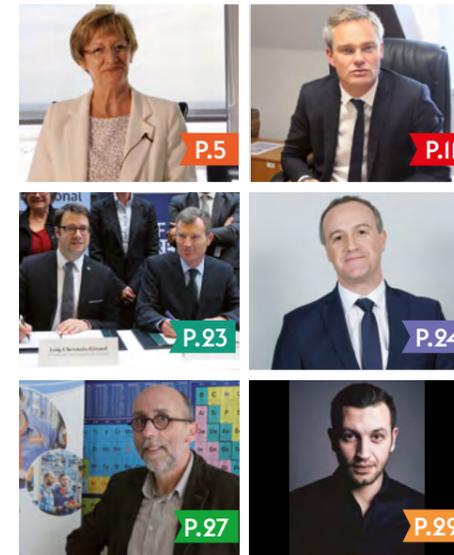
Les Fiches pratiques de la formation continue sont actualisées en permanence pour tout savoir des évolutions législatives réglementaires. Leur contenu, fiable et opérationnel, aide les professionnels à sécuriser leur organisation et à en fiabiliser la mise en œuvre.

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

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



Sommaire



p. 2 **L'événement**
Opérateurs de compétences : une cartographie des filières économiques en projet.

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Après les fusions de Régions : nouveaux partenariats dans les territoires

p. 15 **Guide pro**
Expertise
En Finlande aussi, une réforme majeure de la formation professionnelle
Savoir-agir
Mettre en place une démarche d'évaluation
Législation
Obligation de sécurité de l'organisme de formation vis-à-vis de ses formateurs

p. 19 **Acteurs**
p. 24 **L'interview**
Christophe Coulon, vice-président de la Région des Hauts-de-France en charge de l'apprentissage et de l'artisanat

p. 26 **Reportage**
Acome, la fibre formation

p. 28 **Stratégie**
Tutos' me Pro, un réseau de formateurs qui a le vent en poupe

p. 30 **Itinéraire**
Sabrina Lebrun : "Compétences transverses" pour réussir

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

En deux MOTS

Fusions

Effectives au 1^{er} janvier 2016, les fusions de certaines régions ont plus ou moins impacté la gouvernance de la formation professionnelle. À titre d'exemples, nous avons choisi d'évoquer les processus de fusion de trois ensembles régionaux : Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Normandie (lire notre dossier À la une, pages 9 à 14). Président de la commission formation professionnelle de Régions de France, David Margueritte souligne les différences de pratiques selon les territoires. "Avec par exemple la question de l'unification de la commande publique", explique-t-il, évoquant des pratiques différentes entre le site de Caen et celui de Rouen. "Sans oublier la question des programmes qu'il a fallu refondre à l'échelle normande."

Fibre

Première coopérative industrielle de France, Acome a fait le choix d'implanter et de conserver une usine dans la Manche rurale (lire pages 26 et 27). Mieux : l'entreprise normande recrute majoritairement ses salariés sociétaires dans le bassin d'emploi local, à dominante très agricole. Malgré un niveau de qualification souvent faible de cette main-d'œuvre. Promotion interne, formation dès l'embauche, Acome mise résolument sur la formation professionnelle. "Les futurs techniciens restent en production mais se forment tous les vendredis et un samedi par mois", explique le responsable de formation, Pascal Foucher.

La rédaction



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

à suivre...



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

OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES

UNE CARTOGRAPHIE DES FILIÈRES ÉCONOMIQUES EN PROJET

Un travail d'analyse des filières économiques va précéder la mise en place des opérateurs de compétences (appelés à remplacer les Opca). Reçue par l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis) le 15 mars, la ministre du Travail Muriel Pénicaud a détaillé les grandes lignes du projet de réforme de la formation professionnelle.

David Garcia



L'IMAGE

À Saint-Maur-des-Fossés (Val-de-Marne), Muriel Pénicaud, ministre du Travail, visite la société Septodont, le 16 octobre 2017, aux côtés de son président, Olivier Schiller.

Muriel Pénicaud annonce pour fin 2018 une cartographie des filières économiques auxquelles seront adossés les opérateurs de compétences – qui remplaceront les Opca. C'est la principale annonce formulée par la ministre du Travail devant l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis) le 15 mars. Elle a mis l'accent sur la nécessité absolue de cette nouvelle structuration.

“La digitalisation bouscule tous les secteurs d'activité. La question de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la prospective des métiers doit dépasser le cadre des actuelles branches professionnelles”, a-t-elle argumenté, appelant les partenaires sociaux à s'inspirer de l'Allemagne, dont l'économie est structurée autour de 50 branches, contre 700 en France. Des branches déjà en voie de regroupement – le précédent gouvernement avait fixé l'objectif de réduction à 200 branches à l'horizon 2019.

Regroupements

Parallèlement à ce mouvement de fond, le futur projet de loi relatif aux parcours professionnels s'appuiera sur la construction de filières économiques et la création concomitante d'opérateurs de compétences. *“Il faut procéder à des regroupements en fonction des secteurs d'activité”, a souligné la ministre, prenant pour exemple les bouchers et les charcutiers qui ne relèvent pas du même Opca. “Comment réfléchir au niveau paritaire dans un même secteur professionnel si tout le monde n'est pas assis autour de la table ?, a-t-elle interrogé. Une fois la loi votée, nous demanderons aux acteurs de nous proposer des regroupements.”* L'objectif étant de *“finaliser une cartographie des filières économiques fin 2018, pour être en marche en 2019”*. La vingtaine d'Opca pourrait ainsi être remplacée par une dizaine d'opérateurs de compétences.

Conversion

Sur la monétisation du compte personnel de formation, innovation phare de la nouvelle réforme, Muriel Pénicaud s'est voulue rassurante : *“L'intégralité des heures sera convertie en euros dans le nouveau système. Personne ne perdra ses droits précédents.”*



Il faut procéder à des regroupements en fonction des secteurs d'activité”

Le coût moyen horaire de prise en charge s'élèvera à 14,28 euros. *“C'est plus que les financements Afpas par exemple, qui sont de 12 euros. Nous avons choisi de mettre un peu plus”, a exposé Muriel Pénicaud. Aujourd'hui, la prise en charge horaire moyenne des CPF à destination des demandeurs d'emploi est de 9 euros.*

Les représentants des partenaires sociaux soulignent que les salariés bénéficient actuellement d'une prise en charge moyenne de 35 euros. Avec des différences très accentuées selon les Opca. Chacun fixe un plafond différent pour le financement de l'heure de CPF en fonction, notamment, des priorités de sa branche et des contraintes de régulation financière.

14,28
EUROS

C'EST LE COÛT MOYEN HORAIRE DE PRISE EN CHARGE PRÉVU DANS LE CADRE DE LA MONÉTISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.

Co-investissement

Reste que dans la nouvelle configuration, les salariés bénéficieront de 500 euros de financement annuel, à concurrence de dix ans, soit 5 000 euros. Quant aux salariés faiblement qualifiés, ils auront droit à 800 euros annuels, soit 8 000 euros en dix ans. Faut-il prévoir des financements supplémentaires ? La ministre ne l'exclut pas et encourage les entreprises à abonder le CPF de ses salariés. *“La loi va continuer à encourager le co-investissement. Une entreprise peut passer un accord et décider par exemple d'abonder toutes les formations dans le domaine de la logistique”, a exhorté la ministre.*

Formations longues

Interpellée sur le remplacement du congé individuel de formation par un CPF Transition, inscrit dans l'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux, Muriel Pénicaud a assuré qu'il ne signait pas la fin des formations longues, faute de financement, comme le craint, notamment, la CGT. *“L'abondement paritaire sera toujours possible sur les formations très longues”, a-t-elle souligné. Tout en incitant les partenaires sociaux à promouvoir les formations découpées en blocs de compétences.*

Partant du principe et de la réalité que les formations modulaires sont moins coûteuses que les formations complètes, Muriel Pénicaud invite les salariés à valoriser les acquis de leur expérience et à construire des parcours de formation adaptés.

Présenté en conseil des ministres fin avril, le projet de loi relatif aux parcours professionnels devrait être adopté et promulgué au début de l'automne. ●



Mission animation de la recherche LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES, CLÉS DE L'ADAPTATION AU NUMÉRIQUE

Les compétences transversales constituent un enjeu majeur pour l'économie de la formation. Tel est le constat dressé à l'issue du premier rendez-vous de la Mission animation de la recherche (ministère du Travail), dédié le 15 mars au "travail à l'ère du numérique". Le Conseil d'orientation pour l'emploi estime en 2017 que la moitié des emplois est susceptible d'évoluer, par la digitalisation, la numérisation et l'automatisation. Près de 150 nouveaux métiers sont apparus depuis 2010, dont une centaine dans le numérique. Ils accroissent la demande de profils qualifiés. L'automatisation ne concerne plus seulement les profils peu qualifiés, elle se rapproche des métiers intellectuels (avocats, médecins, etc.).

C'est un dilemme, explique Vincent Charlet, délégué général de la Fabrique de l'industrie : faut-il développer des compétences techniques spécifiques, ou augmenter ses chances de réemploi et de mobilité avec les compétences transversales ? Certaines initiatives sont prises par les industriels : Poclairn Hydraulics cartographie ses besoins en compétences et forme le personnel pour combler l'écart, Airbus référence les "compétences critiques" dont la maîtrise est nécessaire, le groupe Festo déploie des "Learning factories", des



Vincent Charlet
Directeur du think tank "La Fabrique de l'industrie"

modules d'apprentissages fréquents, courts, en condition de production réelle.

+ D'INFOS

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/article/dares-direction-de-l-animation-de-la-recherche-des-etudes-et-des-statistiques>



L'image
Emmanuel Macron prend un selfie aux côtés de représentants de la Fédération de la formation professionnelle (FFP) lors de l'inauguration le 14 mars des nouveaux locaux à Tours des Compagnons du Devoir, organisme adhérent de la fédération. À droite de l'image, notamment, le président-fondateur de la FFP, Jean Wemaëre.

Il l'a dit

La compétence reine est l'agilité intellectuelle et la capacité à apprendre en permanence"

Antoine Amiel

président de LearnAssembly (organisme de formation et d'accompagnement au changement numérique), lors de l'Université du numérique organisée par le Medef les 21 et 22 mars à Paris.



Chambres de commerce et d'industrie UNE VOLONTÉ D'ENTRER SUR LE MARCHÉ DU CEP

Un nouveau conseil en évolution professionnelle à destination des salariés va être créé et un opérateur sera sélectionné par appel d'offres dans chaque région. Les chambres de commerce et d'industrie se porteront candidates, a annoncé le 18 mars Patrice Guézou, le directeur emploi, formation, entrepreneuriat de CCI France. Évoquant aussi bien l'activité d'appui RH aux entreprises, les espaces "Entreprendre" et la densité du maillage territorial assuré par les CCI, il juge légitime que le réseau consulaire se saisisse du CEP salariés. L'activité de conseil "peut clairement et administrativement être distinguée de l'éventuel acte de formation [dans un organisme relevant d'une CCI] qui s'ensuivra", a-t-il expliqué.



Patrice Guézou, directeur emploi, formation, entrepreneuriat de CCI France.

+ D'INFOS

www.cci.fr

Pôle emploi LA FORMATION, TROISIÈME CAUSE DE SAISINE DU MÉDIATEUR

La 9^e édition du rapport annuel du médiateur national de Pôle emploi, Jean-Louis Walter, est disponible. Elle recommande d'améliorer les conditions d'accès à la formation, qui apparaît en troisième place des thématiques les plus courantes et objets de saisine, avec 12 % des requêtes, derrière les droits à l'indemnisation (29 %) et les trop-perçus (12 %). Pointant quelques axes d'amélioration en matière de formation, le médiateur identifie plusieurs leviers d'action destinés à mieux informer et à simplifier les projets des demandeurs d'emploi. Il s'agirait de leur ouvrir la possibilité de compléter l'aide individuelle à la formation (AIF). En dehors d'un financement intégral ou d'une mobilisation du compte personnel de formation, l'abondement par le demandeur d'emploi n'est pas possible aujourd'hui, alors même que le dispositif a été "bâti autour de la personnalisation des projets", souligne le rapport. Le médiateur pointe la nécessité de traiter la question du volontariat et de distinguer pouvoir et devoir.



Le médiateur national de Pôle emploi, Jean-Louis Walter.

Le deuxième levier d'action ? Inclure un motif explicite dans le courrier type de notification de refus. Un troisième invite à améliorer l'information sur le financement des projets de formation. Surtout, il apparaît nécessaire de préciser, dès le début de la construction du parcours, que validation du projet ne vaut pas financement, pour clarifier les étapes et éviter les déconvenues. Invitant à mettre en regard des 30 472 saisines observées en 2017, les 9,9 millions de demandes d'allocations reçues cette même année par l'opérateur, le rapport pointe le rôle-clé de la médiation dans la gestion des contentieux et la prise en compte encourageante des recommandations passées par Pôle emploi. 29 % des réclamations obtiennent une satisfaction partielle ou totale.

+ D'INFOS

www.pole-emploi.fr/candidat/le-mediateur-de-pole-emploi

En vue



NICOLE NOTAT

nommée par le Premier ministre déléguée du gouvernement français au conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT).

L'ancienne secrétaire générale de la CFDT est présidente de Vigeo Eiris, une société d'évaluation des performances sociales et environnementales des entreprises. Le 9 mars dernier, elle avait remis un rapport au gouvernement sur "l'objet social de l'entreprise", réalisé avec Jean-Dominique Sénard, président du groupe Michelin. Enseignante de formation, elle a adhéré à la CFDT en 1982. En 1992, elle était secrétaire générale, jusqu'en 2002. Durant cette période, elle a assuré la vice-présidence de la Confédération européenne des syndicats (CES). Elle a créé Vigeo en 2002 (société fusionnée avec le britannique Eiris en 2015).

17 %

des Français interrogés par BVA pour La Tribune savent en quoi consiste le projet de réforme de la formation professionnelle.



Inscrivez-vous au Rendez-vous du droit

BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER Comment le renseigner ?

Jeudi 12 avril 2018
Centre Inffo de 9 h à 12 h 30



Vous êtes organisme de formation, de bilan de compétences ou de VAE ?

Vous devez alors établir un bilan pédagogique et financier (BPF) de votre activité et l'adresser avant le 30 juin 2018 au Service régional du contrôle de la Direccte.

Simplifié en 2017, mais toujours obligatoire, le BPF nécessite une attention particulière car il reste une porte d'entrée du contrôle de l'Etat.

Avec la participation exceptionnelle du Chef du département du Contrôle de la formation professionnelle de la Direccte Ile-de-France, Centre Inffo vous propose un rendez-vous pratique et interactif pour :

- repérer les zones à risques: sous-traitance, action de formation, ventilation des produits;
- comprendre la version simplifiée du formulaire;
- identifier les clés d'auto-contrôle et les points de vigilance;
- faire un point sur vos obligations légales.

Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

L'essentiel



Copanef VERS UNE INTÉGRATION DE L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL À LA RÉFORME ?



Philippe Debruyne, président du Copanef, ici le 2 février lors de la 15^e UHFP, aux côtés de la DGEFP Carine Chevrier.

Le président du Copanef, Philippe Debruyne, s'est déclaré favorable à la pérennisation de l'expérimentation Fest, à travers son intégration dans la réforme de la formation sous le nom d'Afest (Action de formation en situation de travail). Il juge probantes les deux années d'expérimentation de cette méthode pédagogique à l'initiative la DGEFP, du Copanef, de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et de onze Opca (voir notre dossier, IF n° 940 pp. 9 à 14). Elle associe une expérience du travail et une phase "réflexive" permettant de confronter son activité à ses objectifs, avec l'aide d'un tiers. Il conviendra "d'adapter le corpus légal et réglementaire pour assurer la sécurité juridique de ces actions de formation en situation de travail". Et aussi "que les représentations en matière de formation professionnelle évoluent", souligne Philippe Debruyne.

+ D'INFOS

www.fpspp.org . www.paritarisme-emploi-formation.fr

Olympiades des métiers LA FRANCE EST CANDIDATE POUR ACCUEILLIR LA COMPÉTITION INTERNATIONALE EN 2023

Le président de la République, Emmanuel Macron, l'a annoncé le 14 mars : la France est candidate pour accueillir en 2023 les WorldSkills, ou Olympiades des métiers. Cette compétition de métiers unique au monde (5 000 participants, 79 pays membres) est portée par WorldSkills France - Comité français des Olympiades des métiers (Cofom). Si la France est sélectionnée, ce sera la deuxième fois de son histoire, après Lyon en 1995. Un comité de candidature va se réunir pour choisir la ville hôte. Le dossier de candidature pourra alors se construire. Le grand oral est prévu en Russie, en août 2019.

+ D'INFOS

www.worldskills-france.org



JOURNÉE NATIONALE DE L'INNOVATION

4 avril à Paris

Organisée par le ministère de l'Éducation nationale, cette journée a pour objectif de valoriser la capacité d'expérimentation et d'innovation du système éducatif. Des chercheurs sont invités à "partager leur vision et leur expérience afin de les mettre au service du plus grand nombre".
www.education.gouv.fr/cid56374/journee-de-l-innovation.html

CRÉATHON : "CE QUE LE NUMÉRIQUE FAIT À L'ESPACE ÉDUCATIF FRANCOPHONE"

16 mai à Chasseneuil-du-Poitou (86)

Lancement du Créathon (un concours d'innovation numérique et pédagogique international) par le campus E-éducation, avec des acteurs de la francophonie et les partenaires du groupement d'intérêt scientifique Innover avec le numérique pour l'enseignement, la formation et les apprentissages (Inefa).
www.c2e-poitiers.com

JOURNÉES NATIONALES D'ACTION CONTRE L'ILLETTRISME

Du 8 au 15 septembre

Journées fédérées par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, avec pour thématique "Face à l'illettrisme, vous n'êtes pas seuls". Une campagne d'information est en préparation. Chacun peut déposer une demande de labellisation pour un événement ou s'informer grâce au nouveau site :
www.illettrisme-journees.fr
www.anlci.gouv.fr

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

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

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



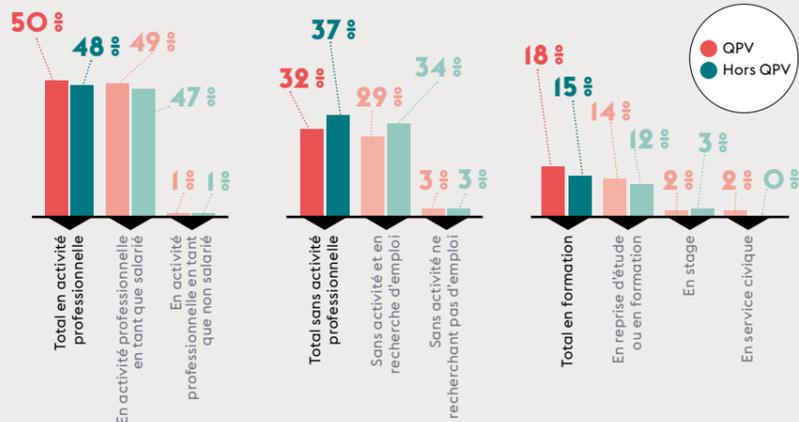
LE DEVENIR DES VOLONTAIRES DE L'ÉPIDE

L'Épide (Établissement pour l'insertion dans l'emploi) publie un nouveau volet de son enquête sur les trajectoires professionnelles de ses anciens volontaires. Celui-ci montre que les jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont plus nombreux à être insérés professionnellement que ceux résidant dans d'autres territoires.

Infographie Centre Info

www.epide.fr

SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES ANCIENS VOLONTAIRES DE L'ÉPIDE



68 %



C'EST LA PROPORTION D'ANCIENS VOLONTAIRES EN EMPLOI OU EN FORMATION, ET HABITANT LES QPV (QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE).

CONTRATS DE TRAVAIL DES ANCIENS VOLONTAIRES DE L'ÉPIDE

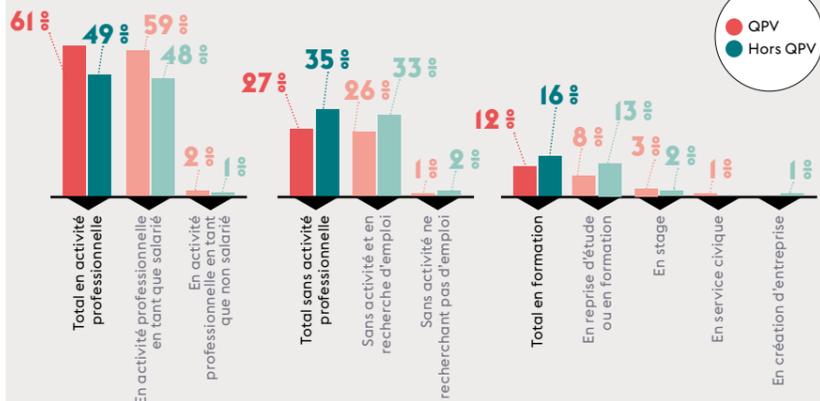


1100



C'EST LE NOMBRE DE PROFESSIONNELS QUI ACCOMPAGNENT LES VOLONTAIRES.

SITUATIONS PROFESSIONNELLES DES ANCIENS VOLONTAIRES DE L'ÉPIDE, 18 MOIS APRÈS LEUR SORTIE DU DISPOSITIF



30 000



C'EST LE NOMBRE DE VOLONTAIRES FORMÉS DEPUIS LA FONDATION DE L'ÉPIDE EN 2005.



Après les fusions de Régions NOUVEAUX PARTENARIATS DANS LES TERRITOIRES

Comment les acteurs de la formation, au plus près des territoires, ont-ils été impactés par les fusions de Régions (passage de 22 à 13 en métropole), initiée par la loi du 16 janvier 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) ? Des structures se sont rapprochées, au premier rang desquelles les Carif-Oref. Des interlocuteurs nouveaux ont lancé de nouvelles coopérations. D'autant que cette même loi NOTRe, qui a renforcé les compétences des Régions, a prescrit une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles.

LE MONDE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TRAVERSÉ PAR LA FUSION DES RÉGIONS

Partout où les fusions de Régions se sont doublées de changements de majorité, les acteurs ont inévitablement dû gérer des turbulences. L'heure est à l'harmonisation des systèmes. Exemple dans les Hauts-de-France.

Madeleine Vatel



“La fusion des Régions a changé beaucoup de choses, et ce n'est pas fini !” : Frédéric Motte, le président du Mouvement des entreprises de France (Medef) de la région Hauts-de-France voit

chaque jour les évolutions engagées par la réunion des deux anciennes Régions Picardie et Nord-Pas-de-Calais.

La nouvelle entité, née le 1^{er} janvier 2016, compte 6,1 millions d'habitants, pour un budget formation-apprentissage 2018 de 550 millions d'euros. La vice-présidente en charge de la formation professionnelle et des relations avec les entreprises, Karine Charbonnier, est à Lille. Le directeur régional du service formation professionnelle, Frédéric Leprêtre, est à Amiens¹. Dans cette situation où les équipes et les interlocuteurs changent, des projets communs sont en préparation, comme l'organisation à l'automne 2018 d'états généraux de l'apprentissage.

Pour Patrick Brunier, délégué général du Medef, la nouvelle Région est arrivée dans un contexte de maturité : “L'histoire même du Nord a permis la construction d'un lien étroit entre les organisations professionnelles, syndicales et régionales. En raison des restructurations industrielles, le dialogue social y est déjà fort, et le sentiment territorial a toujours été très important ici.”

Une logique de partenariat, voire de contractualisation

C'est aussi l'impression de Christophe Houbert, directeur formation continue et initiale de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI)



Karine Charbonnier, vice-présidente du Conseil régional des Hauts-de-France en charge de la formation professionnelle et des relations avec les entreprises. Elle dirige la société Visserie Beck-Crespel d'Armentières (Nord).

Hauts-de-France, qui compte 17 établissements de formation. “Notre organisation doit trouver une unicité. En ce qui concerne nos liens avec le Conseil régional, nous avons toujours œuvré dans le même sens pour les demandeurs d'emploi. C'est la continuité”, explique-t-il.

Plusieurs acteurs de la formation professionnelle qui travaillent sur la commande publique signalent, dans cette période transitoire, des problèmes pour connaître leur nouvel interlocuteur,



Les équipes changent : désormais qui anime, qui pilote ?”

3 QUESTIONS À

David Marguerite, président de la commission emploi, formation professionnelle et apprentissage de Régions de France vice-président du Conseil régional de Normandie en charge de la formation et de l'apprentissage



“Partager pour éclairer la décision”

Au sein de Régions de France, quel bilan de la fusion des Régions ?

Dans la continuité de ce qu'a fait mon prédécesseur Gérard Cherpion, la commission formation est un lieu d'échange, et de mutualisation des bonnes pratiques. Politique, mais aussi technique. Sans altérer la libre administration des collectivités, il s'agit de partager pour éclairer la décision, qu'elle soit le plus efficace possible.

Avec quels enseignements jusqu'ici ?

Prenons l'exemple du programme Socle de compétences.

En Normandie il n'est pas encore fusionné, car il y a besoin d'une évaluation plus fine : il était géré en service d'intérêt économique général (SIEG) dans l'ex-Basse-Normandie, et en marché public dans l'ex-Haute-Normandie. Quelle solution adopter ? C'est un des sujets qui peut être mutualisés dans le cadre de Régions de France.

En Normandie, d'une Région à l'autre, y avait-il des différences de cultures, de pratiques ?

Oui, par exemple, il y a eu la question de l'unification

de la commande publique, avec des pratiques qui étaient différentes entre le site de Caen et celui de Rouen, et puis celle des programmes qu'il a fallu refondre à l'échelle normande. Les équipes ont dû fusionner en six mois, avec une mobilité de métier très importante, à Caen comme à Rouen, mais aussi dans un contexte qui était celui de la mise en place du plan 500 000 et de la relance de l'apprentissage, une des priorités d'Hervé Morin à son arrivée à la tête de la Région en 2016.

Propos recueillis par Nils Hédouin



1. Contactés, ils n'ont pas pu s'exprimer dans les délais impartis par notre bouclage. Vous pourrez lire dans cette édition l'interview du vice-président Christophe Coulon, sur la thématique apprentissage (pp. 24-25).



des interrogations sur le sens des nouvelles actions. L'origine de ces questionnements est à chercher du côté de l'harmonisation des systèmes.

Lissage territorial et politique

La Région Hauts-de-France a choisi la formule du service d'intérêt économique général (SIEG)

REPÈRES

LE C2RP, PARTENAIRE DES ACTEURS DE L'ORIENTATION, DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

C'est le 26 janvier 2017 que les membres du conseil d'administration et l'assemblée générale ont acté l'extension du périmètre géographique de l'action du C2RP (Centre de ressources régional pour les professionnels), le Carif-Oref Nord-Pas-de-Calais. Il est devenu le Carif-Oref Hauts-de-France.

En Picardie, jusqu'à la fusion des Régions, l'activité du Carif était dissociée de celle de l'Oref. Ce dernier était une structure juridiquement indépendante (GIP Carmée) alors que les missions du Carif (information, animation et accompagnement) étaient exercées par la Mission information-orientation, service du Conseil régional.

L'ensemble est désormais entièrement centralisé à Lille, avec une mission concentrée sur les ressources, les études et l'accompagnement technique.

Créé en 1997 et alors appelé Centre régional de ressources pédagogiques, le C2RP est un groupement d'intérêt public (GIP).

D'INFOS www.c2rp.fr

LES PROCÉDURES D'ACHAT DE FORMATION DIFFÉRENT SELON LES RÉGIONS

Les règles de la concurrence s'appliquent en matière de formation professionnelle. Mais les Régions peuvent arbitrer entre trois procédures.



Pour en savoir plus : Les Fiches pratiques de la formation continue, édition 2018, Fiche 23-14 : Outils d'achat de formation de la Région.

DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC

La délégation de service public vise à confier la gestion d'un service public dont la Région a la responsabilité à un **délégué** dont la rémunération est liée aux résultats. C'est une délégation à long terme, adaptable dans le temps.

MARCHÉS À PROCÉDURE ADAPTÉE (MAPA)

La formation professionnelle est un "service social". Les marchés peuvent être passés selon une procédure adaptée. Elle s'applique lorsque le Conseil régional a besoin d'une prestation dont il peut **précisément définir** les caractéristiques. Le financement s'effectue sur la base d'une commande élaborée par le Conseil régional, "maître d'ouvrage".

HABILITATION

Pour le financement d'actions d'insertion et de formation pour des publics en difficultés. **En droit européen : "procédure de mandatement avec octroi de droits spéciaux"**. Permet de confier à des organismes un mandat de service d'intérêt économique général (SIEG) dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence allégée. La Région habilite par voie de convention. Durée : pas plus cinq ans.

Infographie CentreInfo

●●● pour la mise en œuvre des formations aux compétences-clés. Avec pour conséquence l'arrêt anticipé du programme en Picardie, conclu avec 29 organismes, mais aussi un recentrage sur un type de public.

"Ce qui compte, c'est l'adaptabilité des demandeurs d'emploi aux différents métiers, par secteur géographique, relève Jean-Marc Husson, président du groupe régional Hauts-de-France de la Fédération de la formation professionnelle (FFP). Les appels d'offres demandent une réponse qui intègre les taux d'insertion et l'adéquation entre la formation et les emplois possibles." Cette procédure sera lancée à compter du 1^{er} septembre 2018. Maurice Monoky, président de l'Association régionale des organismes de formation économie sociale éducation permanente (Arofesep), ne remet pas en cause la nouvelle feuille de route.

Impulsion nationale

Les acteurs qui accompagnent des publics spécifiques sont attentifs à ces progrès. "Près de 10 % des demandeurs d'emploi sont reconnus handicapés, ce public doit être une priorité", pointe Aymeric Évrard, délégué régional adjoint de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion



professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) Hauts-de-France. Il espère construire des prérequis de formation professionnelle pour leur permettre d'accéder à un premier niveau de qualification.

Le plus grand changement devrait être celui de la réforme. "Ses conséquences dans les domaines de la formation professionnelle seront au moins aussi importantes que celles de la fusion des Régions NPDC-Picardie", estime la Direccte Hauts-de-France. Avec à la clé une question de budget. ●

NOUVELLE-AQUITAINE, UNE FUSION POUR UN PILOTAGE REVU

La fusion de l'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes a abouti à une remise à plat par la Région des questions de formation professionnelle.

Jean Berthelot de La Glétois

Alain Rousset préside une séance du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine.



ALPC : si cet acronyme ne dit plus rien à personne, il a pourtant été durant quelques mois celui, officiel, du nom de la nouvelle Région formée par la fusion des trois anciennes, Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes. Entre janvier 2016, au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, et juin, quand elle a pris le nom de Nouvelle-Aquitaine. Changement cosmétique ? Pas seulement, car avec lui, la Région – comme les autres – se voyait confier de nouvelles responsabilités. Parmi elles, le fait d'être réellement, désormais, le pilote du service public allant de l'orientation à la formation professionnelle, plus de trois décennies après avoir reçu la compétence de droit commun en la matière. Mutualisation des moyens, coordination des actions, la Nouvelle-Aquitaine devait être plus économe mais surtout plus efficace dans sa gestion de la formation professionnelle.

"La formation, une priorité"

Un peu plus de deux ans après, quel bilan tire-t-elle de cette réorganisation ? "D'abord, la formation,

c'est vraiment l'une de nos priorités, assure Alain Rousset, le président de la Région. Parce qu'il faut aider les entreprises à embaucher plutôt qu'à licencier. Dans beaucoup de territoires, elles ont du mal à le faire."

Et pour bien embaucher, la formation professionnelle joue un rôle majeur. "Nous avons donc mis en place plus de 200 formations supplémentaires réparties sur le territoire. Nous accompagnons les entreprises pour connaître leurs besoins et nous les aidons localement", poursuit Alain Rousset. Ce qui change, c'est que, jusque-là, les Missions locales, les Maisons de l'emploi, etc., n'avaient pas de pilote unique. Désormais leur action est coordonnée. "C'était indispensable, insiste le président, sinon on se faisait « uberiser ». Et forcément nous sommes, et surtout nous serons, beaucoup plus efficaces."

Sur le terrain, comment se ressent ce pilotage ? "L'impact est réel", assure Dominique Ganteille, directeur du CFA Institut des métiers de l'artisanat à Bordeaux, qui accueille à la fois des jeunes apprentis et des adultes en reconversion : "La Région

“ Jusque-là, les Missions locales ou les Maisons de l'emploi n'avaient pas de pilote unique. Désormais, leur action est coordonnée ”

●●● nous a fixé des objectifs de performance et, si nous voulons conserver nos financements, il nous faut les atteindre. Nous devons notamment décrocher un certain nombre de contrats à la fin de la formation, mais aussi faire en sorte que ce soit des emplois durables, donc réduire le taux de rupture.”

Ce que souhaite la Région, “c'est que nous travaillions encore plus le projet de la personne formée en appuyant sur un ensemble de leviers”, reprend Dominique Ganteille. Par exemple, la mobilité est dans certains cas indispensable.

En journées d'étude sur la fusion des Régions organisées par les trois comités régionaux CGT de Poitou-Charentes, Aquitaine et Limousin, à La Couronne (16).



Lors de l'inauguration du Centre régional Vincent Merle pour l'orientation, la formation et la connaissance des métiers, structure adossée à Aquitaine Cap Métiers, le 6 novembre 2014 à Pessac (33).

faire connaître les formations auprès des entreprises, sont maintenues. Mais il faut désormais aller au-delà”, explique Jean-Louis Nembrini, vice-président du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine, chargé de l'éducation : “Ces structures doivent maintenant porter à la connaissance du grand public toutes les formations qui existent. C'est ce qui manque à l'heure actuelle et c'est ce que nous allons demander aux antennes de Pessac, La Rochelle, Limoges et Poitiers.” Autant de sites qui attendent de voir, pour le moment, quels moyens vont leur être alloués.

“Anticiper les situations d'urgence”

Et les entreprises ? Le 22 janvier, au séminaire Recruter, organisé par la Région, Gérard Bourgès, DRH de Limgroup (maroquinerie de luxe), avait donné son sentiment sur le sujet. Au début de la décennie, son entreprise et d'autres dans le même secteur avaient demandé un pôle de formation, ce qui avait abouti en 2014 à la création d'un Pôle cuir & luxe, en Dordogne : “C'est un exemple de ce que doit faire la Région. Car toutes les entreprises ne sont pas en mesure de savoir quels seront leurs besoins en personnel à moyen terme. Il faut anticiper les situations d'urgence, qui vont de plus en plus être le quotidien de la Région.”

“Anticiper, ce n'est évidemment pas une science exacte, reconnaît Alain Rousset. Mais si l'on se fie à la loi de l'offre et de la demande, il est déjà trop tard”, conclut le président de la Région. Comme une synthèse de sa manière d'appréhender la formation professionnelle. ●

Individualisation, simplification EN FINLANDE AUSSI, UNE RÉFORME MAJEURE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

La plus importante réforme depuis vingt ans : c'est ainsi que le gouvernement finlandais présente la nouvelle loi sur l'enseignement et la formation professionnelle, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

1 RENDRE LES PARCOURS PLUS INDIVIDUALISÉS ET FLEXIBLES, RENFORCER LA FORMATION EN ENTREPRISE

La réforme atténue la césure entre formations initiale et continue, les deux relevant désormais d'un cadre unifié au niveau de la loi et du financement. Chaque apprenant bénéficiera d'un “plan personnalisé de développement des compétences”. L'évaluation en cours de parcours permettra de le réajuster. La part de formation en entreprise des alternants augmente, et les liens entre formateurs et tuteurs sont renforcés. L'apprentissage est une modalité de formation très populaire en Finlande. Le développement



de la formation en situation de travail constitue un objectif de la réforme pour les adultes. Les examens, organisés sous forme d'épreuves de validation des compétences, seront désormais organisés sur le lieu d'activité. ●

2 SIMPLIFIER L'ENVIRONNEMENT ADMINISTRATIF ET LE CADRE DE CERTIFICATIONS

Un seul agrément vaudra désormais à la fois licence pour dispenser les contenus de formation, et habilitation à organiser les examens destinés à délivrer les certifications. Le nombre de certifications passera de 351 à 164. Des modules optionnels et spécialisations pourront être ajoutés au sein de certifications existantes. Le nombre de comités nationaux en charge de statuer sur les qualifications passera de 91 à environ 40. ●

3 INDEXER LE FINANCEMENT DES PRESTATAIRES SUR LES RÉSULTATS DES APPRENANTS

Un système de financement unifié va être mis en place. Les prestataires percevront un financement calculé en fonction de trois critères : le nombre d'apprenants (pour 50 %), le taux de réussite à la qualification visée (35 %), et l'accès à l'emploi ou la poursuite d'études (15 %). Objectif : la lutte contre les abandons en cours de formation. La réforme a été précédée par l'organisation de conférences régionales associant les prestataires de formation, et une phase de test. Son déploiement sera progressif jusqu'en 2022, et une vingtaine d'ambassadeurs de la réforme accompagneront les acteurs de la formation dans leur appropriation de ces changements “coperniciens”. ●

<http://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education>

Réforme METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Catherine Trocquemé,
journaliste à Centre Inffo

“Bâtir un dispositif d'évaluation de ses actions de formation exige une méthodologie et des outils adaptés”, explique Leïla Ben Salem, consultante en ingénierie de formation à l'Observatoire de Centre Inffo.

► Définir des objectifs

La première étape consiste à identifier les objectifs de chaque action de formation. Pour être pertinent, ce recensement doit traduire les besoins en compétences du marché du travail, d'un secteur d'activité ou de l'entreprise cliente en objectifs de formation et objectifs pédagogiques. “Organiser des groupes de travail avec des professionnels du secteur ou du métier permet de mieux appréhender les enjeux liés aux évolutions des compétences”, précise Leïla Ben Salem.

► Construire un référentiel d'évaluation

En fonction des objectifs visés, l'organisme de formation précise les critères d'évaluation. “Il ne faut pas plus de trois ou quatre critères par objectif pédagogique”, rappelle Leïla Ben Salem. Un questionnaire de satisfaction à l'attention des stagiaires comme des formateurs complète le dispositif. Les apprenants évaluent le matériel pédagogique, le déroulement, la durée, le rythme, l'efficacité de la formation et la prestation du formateur.



Ce dernier s'exprimera sur les conditions de préparation de la formation, de la coordination ou encore des conditions d'évaluation.

► Élaborer les modalités d'évaluation

L'organisme de formation décide des modalités d'évaluation selon les objectifs visés et la durée de l'action de formation. L'évaluation peut reposer sur des études de cas, des exercices d'application, le passage devant un jury, la conduite d'un projet réalisé au cours de la session ou encore des jeux de rôles. “L'évaluation

entre pairs est de plus en plus utilisée”, remarque Leïla Ben Salem.

► Communiquer sur l'évaluation

Les outils d'évaluation doivent être communiqués et expliqués en amont aux formateurs et aux stagiaires. Il est important de ne pas négliger cette étape. Les acteurs de la formation doivent comprendre le sens de la démarche qui permet au formateur de structurer sa pédagogie et de la rendre accessible dans un souci d'efficacité ; et aux stagiaires de se positionner sur ses acquis ou ses axes d'amélioration. ●

TRAITER L'ÉVALUATION

Une fois le dispositif d'évaluation en place, il est essentiel de traiter, à chaque fin de session, ces informations. De nombreux logiciels de traitement sont conçus pour restituer les résultats sous des formes diverses (graphiques, données brutes ou pré-analysées). “Il est important d'organiser des conseils de perfectionnement avec ses formateurs et les professionnels de son réseau une à deux fois par an afin de leur restituer les résultats et faire évoluer la formation”, insiste Leïla Ben Salem.

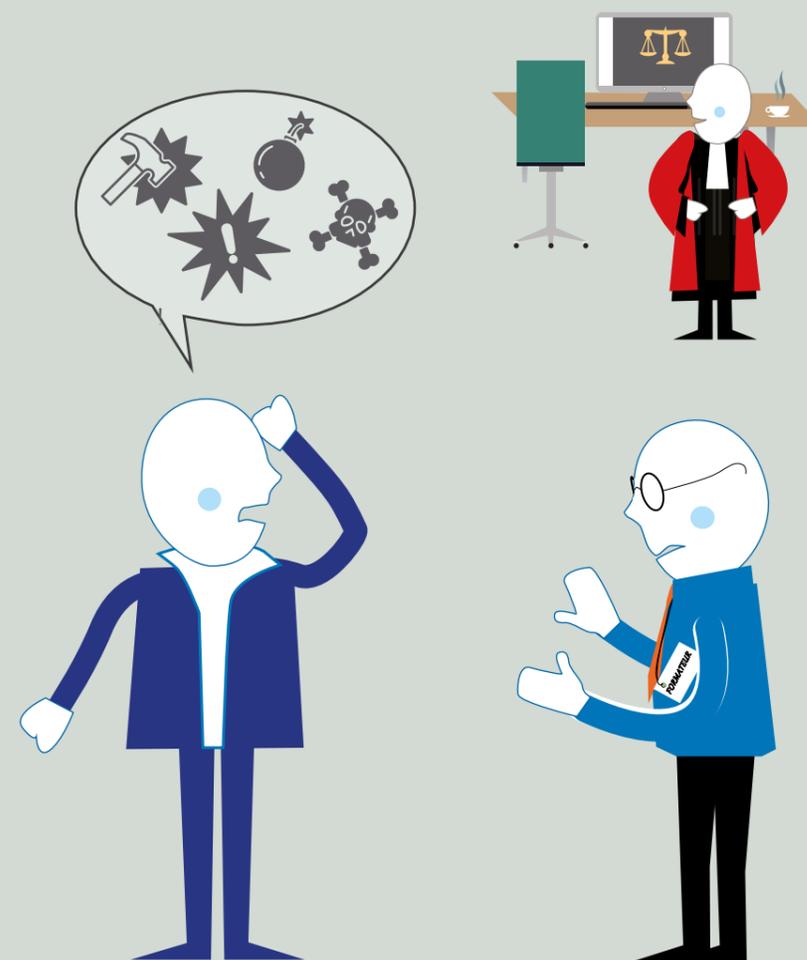
Insultes pendant une formation OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'ORGANISME DE FORMATION VIS-À-VIS DE SES FORMATEURS

Valérie Michelet, juriste à Centre Inffo

Un organisme de formation peut-il ignorer la situation d'un de ses formateurs, victime de l'agressivité de l'un de ses apprenants ? **Non, répond la Cour de cassation** dans sa décision du 7 février 2018, qui valide la décision des juges de fond d'avoir accueilli la prise d'acte du formateur au motif du non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité.

Le centre de formation faisait valoir que le fait, pour un enseignant dans un centre de formation d'apprentis, de se faire insulter par un de ses élèves ne constituait pas nécessairement un risque professionnel susceptible de porter atteinte à la santé mentale du salarié. Par ailleurs, si la répétition d'incidents dans lesquels un enseignant se fait insulter par ses élèves est de nature à causer une souffrance morale et psychologique, le caractère unique d'un tel incident est au contraire susceptible d'exclure l'existence d'un traumatisme.

Il n'est pas suivi par les juges de la Haute Cour, qui décident que l'employeur n'avait pas **tenu compte de la souffrance morale et psychologique** exprimée par le salarié ni pris de mesures suffisantes pour y remédier, malgré



la demande en ce sens des membres du CHSCT. Alors même qu'il n'était pas allégué que le salarié avait habituellement des difficultés relationnelles avec ses élèves.

Au contraire, il avait préféré s'engager vers la voie de la sanction à son encontre. En effet, dans cette affaire, le centre de formation reprochait

au formateur d'avoir refusé de recevoir en cours un apprenti qui avait fait preuve d'agressivité à son encontre, et l'avait convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

Cour de cassation, chambre sociale, 7 février 2018, n° de pourvoi : 16-19456 16-21796, non publié au bulletin. ●

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

Un nouveau site internet de Centre Inffo LE JOURNAL DE LA RÉFORME 2018

Les réformes simultanées de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance-chômage auront un impact fort sur l'ensemble du secteur "Éfop" (éducation, formation et orientation professionnelles), sa gouvernance et ses instances, ses structures, les financements et la mise en œuvre des dispositifs.

Centre Inffo met en ligne en accès libre un site dédié qui permettra de suivre au jour le jour le débat public, les ressources documentaires de référence, la parution des textes et le calendrier de la réforme. ●

+ D'INFOS
<https://reforme.centre-info.fr>

Webconférence Digital Day's Formation Mercredi 11 avril 2018, de 15h30 à 16h RÉFORME DE LA FORMATION 2018 : LES POINTS À RETENIR

Centre Inffo clôturera les Digital Day's Formation sur Webikeo en animant la webconférence "Réforme de la formation 2018 : les points à retenir".

À la veille de la présentation du projet de loi sur la sécurisation des parcours des actifs, les experts de Centre Inffo détailleront les transformations qui impacteront les entreprises : plan de développement des compétences, collecte et utilisation de la nouvelle contribution, CPF rénové, entretien professionnel, conseil en évolution professionnelle... ●

+ D'INFOS
Inscription (gratuite) obligatoire pour la suivre en direct ou en replay : <http://url.webikeo.fr/Inffo>

Plaquette d'information - Édition mars 2018 LES RÉSEAUX D'INFORMATION SUR L'ORIENTATION, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'EMPLOI



Comment identifier les réseaux spécialisés dans l'information sur l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi aux niveaux européen, national et régional ? En consultant la plaquette de Centre Inffo "Les réseaux d'information sur l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi", qui signale de façon très synthétique **qui est décideur, producteur d'information, relais d'information et qui accueille les professionnels et/ou le grand public**. Bonne lecture !

Téléchargeable gratuitement sur le site www.regions-et-formation.fr

Impression en nombre sur demande. ●



+ D'INFOS
www.regions-et-formation.fr/competences-des-regions/operateurs-regionaux/operateurs-regionaux.html

Partenariat – Guide pratique POUR UNE DIGITALISATION RÉUSSIE DES CFA

Membre fondateur du Fffod, le Forum français des acteurs de la formation digitale, Centre Inffo vient d'éditer le nouveau guide du Fffod "Pour une digitalisation réussie des CFA", qui détaille la feuille de route d'un projet de digitalisation.

Ce guide de 44 pages analyse et précise les points importants à intégrer dans la mise en place d'un projet de digitalisation : la stratégie numérique, le cadre juridique, l'ingénierie pédagogique, le modèle économique, etc. En attendant la réforme à venir sur l'apprentissage. ●

+ D'INFOS
Téléchargeable gratuitement sur www.fffod.org/ressources/article/cfa-et-digitalisation

Association Banyan LE 29 MARS, 7^e JOURNÉE NATIONALE DES JEUNES

1 500 rencontres en entreprises, 60 000 jeunes, 6 000 professionnels : le 29 mars à travers toute la France, des professionnels de tous les secteurs de l'économie ont ouvert les portes de leur entreprise dans le cadre de la Journée nationale des jeunes (JNDJ).

Objectif : échanger sur les métiers et les parcours. "En tissant des liens entre les mondes de l'éducation et de l'entreprise, nous pouvons déclencher une dynamique", explique Claudine Schellino, présidente de Banyan, l'association organisatrice de la Journée nationale des jeunes. Parmi les partenaires : Bic, la Société Générale,

Engie, Manpower, ou encore General Electric. "Pour démultiplier ces rencontres, poursuit la fondatrice, la JNDJ s'engage depuis sept ans pour offrir un cadre d'organisation efficace et une visibilité nationale à toutes les actions des entreprises." Pour la troisième année consécutive, la JNDJ est partenaire de la Semaine de l'industrie (cette année, du 26 mars au 1^{er} avril). ●



+ D'INFOS
www.jndj.org



France Université numérique DÉPLOIEMENT AU LUXEMBOURG



Catherine Mongenet, directrice de Fun-Mooc.

Une convention de collaboration a été signée le 19 février entre France Université numérique (Fun) et deux organismes de formation luxembourgeois :

House of Training et l'Institut supérieur de l'économie. Le partenariat compte deux volets. Le premier leur ouvre un accès au catalogue de cours en ligne disponibles sur la plateforme Fun, le second

prévoit le déploiement d'une plateforme en "marque blanche" (mise à disposition d'outils ou de produits sans citer la marque) pour le compte de ces deux organismes. ●

+ D'INFOS www.fun-mooc.fr

CDéfi DEUX NOUVEAUX PARCOURS DE FORMATION LABELLISÉS

À l'issue de son 6^e appel à candidatures, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDéfi) a labellisé "Compétences pour l'entreprise" deux nouveaux parcours de formation doctorale : l'un construit avec le collège doctoral Lille Nord de France ; l'autre proposé par l'UTC (Université de technologie de Compiègne). Près de 45 écoles d'ingénieurs et 70 écoles doctorales proposent des parcours "Compétences pour l'entreprise". ●

+ D'INFOS www.cdefi.fr

Commission européenne ERASMUS+ S'OUVRE AUX MOBILITÉS VIRTUELLES

La Commission européenne a lancé le 15 mars Erasmus+ Virtual Exchange, un projet visant à promouvoir le dialogue interculturel.

Erasmus+ ajoute une version en ligne à ses actions de mobilité, afin d'améliorer, au cours de ces deux prochaines années, les compétences de 25 000 jeunes au moyen d'outils d'apprentissage numériques. "Cet outil en ligne jettera des ponts et contribuera à l'acquisition de compétences telles que l'esprit critique, l'éducation aux médias, les langues étrangères

et le travail d'équipe", s'est félicité Tibor Navracsics, commissaire européen chargé de l'éducation, de la culture, de la jeunesse et du sport. Ce projet associe les 33 pays européens participant au programme et la région du sud de la Méditerranée. La version en ligne d'Erasmus+ viendra compléter le programme de mobilité et pourrait à l'avenir être étendue à d'autres régions du monde. ●

+ D'INFOS
https://europa.eu/youth/erasmusvirtual_fr

Tibor Navracsics, commissaire chargé de l'éducation, de la culture, de la jeunesse et du sport.



Île-de-France PREMIER CAFÉ-MÉTIER DU PACTE DEUXIÈME CHANCE

La préfecture de la région d'Île-de-France a accueilli le 14 mars, avec Pôle emploi et la Mission locale de Paris, 65 jeunes sous main de justice pour le premier Café-métiers du Pacte deuxième chance. Des entreprises du secteur de la grande distribution ont répondu à l'invitation : Lidl, Carrefour, Galeries Lafayette, Géant Casino, avec Akor Alternance. Les jeunes ont participé à des ateliers : séances de coaching pour apprendre à se présenter et à rechercher un emploi, "job-dating" en direct avec des recruteurs. Le Pacte deuxième chance accompagne dans la réinsertion sociale durable des jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans emploi ni diplôme, vivant le plus souvent dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Deux autres Café-métiers seront organisés au cours de l'année. ●

François Ravier, secrétaire général de la préfecture de la Région d'Île-de-France.



+ D'INFOS www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france
<http://missionlocaledeparis.fr>

Afpa APPEL À PROPOSITIONS "COMPÉTENCES TRANSVERSALES"

Éducation permanente, revue éditée par l'Afpa (en partenariat avec le Cnam), lance un appel à propositions pour un dossier hors-série, avec pour thème : "Compétences transversales et transférabilité des savoirs". Compétences-clés, transverses, génériques, sociales : quelles définitions ? Quels critères de recrutement ? Quel apport du numérique ? Quelle opérationnalité du socle de connaissances ? Date limite de dépôts des projets : 15 mai. Date limite d'envoi des textes définitifs : 30 novembre. ●

+ D'INFOS
www.education-permanente.fr/public/publipostages/Afpaappel19.pdf

Fédération des partenaires de l'emploi UNE FÉDÉRATION POUR "CASSER LES SILOS"

La Fédération des partenaires de l'emploi, "pour faire évoluer le marché de l'emploi face à l'accélération des mutations actuelles", vient d'être fondée par la Fédération de la formation professionnelle (FFP), le syndicat Professionnels de l'emploi en portage salarial (Peps), la Fédération nationale du management de transition (FNMT) et Prism'emploi (recrutement et intérim).



Patrick Levy-Waitz, président de la Fédération des partenaires de l'emploi.

+ D'INFOS
<http://ffp.org> ● www.peps-syndicat.fr
www.fnmt.fr ● www.prismemploi.eu

Les premiers projets seront annoncés dans les six mois mais les fédérations affichent leur volonté de simplifier les parcours professionnels des actifs. À travers notamment "la synchronisation des statuts", c'est-à-dire le passage "en souplesse" d'un statut à un autre durant une carrière. La Fédération est présidée par Patrick Levy-Waitz (président d'ITG, spécialiste du portage salarial en France) et dirigée, à compter d'avril, par François Roux (directeur général de Prism'emploi). ●

ANLCI PRÉPARATION DES JOURNÉES NATIONALES D'ACTION CONTRE L'ILLETTRISME

Du 8 au 15 septembre 2018, les Journées nationales d'action contre l'illettrisme se tiendront sur tous les territoires autour du mot d'ordre "Face à l'illettrisme, vous n'êtes pas seuls". Chacun peut prendre part à cette "dynamique collective", déposer une demande de labellisation pour un événement, ou s'informer grâce au nouveau site www.illettrisme-journées.fr. Sur la page d'accueil, un clip de mobilisation permet de relayer le message "pour faire de cette édition anniversaire une réussite", souligne l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, qui fédère ces Journées. Une campagne d'information sera bientôt disponible. ●

+ D'INFOS
www.anlci.gouv.fr

Normandie LES II ÉTAPES DU TOUR NORMAND DE L'APPRENTISSAGE

David Margueritte, vice-président de la Région Normandie en charge de la formation, le 22 mars à Cherbourg.



Dans le cadre du Plan normand de relance de l'apprentissage, la Région a lancé, du 21 mars au 8 avril 2018, la 2^e Quinzaine de l'apprentissage. Cette année, le réseau des CFA normands et les acteurs locaux se sont mobilisés pour organiser le "Tour normand de l'apprentissage". Les II étapes : Rouen, Coutances, Argentan, Verneuil-sur-Avre, Lisieux, Étrépagne, Brionne, Gournay-en-Bray, Dieppe, Yvetot, Caen.

La 2^e Quinzaine de l'apprentissage Plus largement, la 2^e Quinzaine de l'apprentissage comprend près de 150 événements sur l'ensemble du territoire : portes ouvertes, forums, visites d'entreprises, animations, rencontres avec des professionnels, formateurs et apprentis. La Région a mis en œuvre une campagne de communication avec spots radio, insertions dans la presse, affichage et relais des réseaux sociaux. Le Conseil régional consacre en 2018 125 millions d'euros à l'apprentissage. Cette voie forme en Normandie 23 150 jeunes dans les 60 CFA (centres de formation d'apprentis). ●

+ D'INFOS
www.normandie.fr

Afpols DIX DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS FORMÉS À LA GESTION LOCATIVE SOCIALE



En parcours certifiant Afpols.

Les dix premiers bénéficiaires du parcours de formation professionnelle "Chargé(e) de gestion locative sociale" ont reçu leur certificat le 27 mars à Paris. Demandeurs d'emploi en situation de handicap, ils ont suivi un an de formation à l'Afpols (Association pour la formation professionnelle des organismes de logement social). Ce parcours est déployé en Île-de-France par la Fédération des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) et la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat (FOPH), en partenariat avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Les deux fédérations ont annoncé la pérennisation du dispositif. ●

+ D'INFOS www.afpols.fr

AFCCRE VOLONTARIAT FRANCO-ALLEMAND DES TERRITOIRES : APPEL À CANDIDATURES

L'AFCCRE (Association française du conseil des communes et régions d'Europe) lance l'appel à candidatures pour la 4^e session du Volontariat franco-allemand des territoires. Il s'adresse aux collectivités territoriales françaises jumelées avec une homologue allemande et leur permet d'échanger des jeunes volontaires dans le cadre du service civique. "Le volontariat donne aux jeunes une expérience de mobilité en Europe tout en leur permettant l'acquisition de compétences bénéfiques pour leur avenir professionnel", souligne l'AFCCRE. ●

+ D'INFOS www.afccre.org

- BRETAGNE -



Loïc Chesnais-Girard, président du Conseil régional, et Christophe Mirmand, préfet de région, signent le 12 mars la convention scellant l'engagement de l'État et de la Région dans le Plan d'investissement compétences (Pic), en présence notamment d'Annyvonne Erhel (CFDT) et Yann Lejolvivet (Medef), vice-président du Crefop Bretagne.

LA CONVENTION D'AMORÇAGE DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMPÉTENCES

Le préfet et le président du Conseil régional de Bretagne viennent de signer leur convention d'amorçage du Plan d'investissement compétences.

Mikaël Faujour

Le 12 mars, à Rennes, a été signée la convention d'amorçage du Plan d'investissement compétences (Pic) au Conseil régional de Bretagne, par son président, Loïc Chesnais-Girard, et Christophe Mirmand, préfet de la région. "La finalité, a expliqué ce dernier, est de construire une société des compétences." Lors de leur allocution, ils ont annoncé que 4 935 places de formation seront créées. Donnant la priorité à des personnes peu qualifiées, le plan entrera en application dès 2018 et bénéficiera d'un financement de l'État à hauteur de 22 millions d'euros. Vice-présidente du Conseil régional chargée de la formation, de l'apprentissage et de l'orientation, Georgette Bréard précise que le Pic aura "trois niveaux de formation". Le premier consistera à mettre en place des compétences de base pour ceux qui sont très éloignés de l'emploi. "Il faudra

peut-être enseigner l'écriture, le calcul, la compréhension du langage administratif, le savoir-être, c'est-à-dire des compétences de base", indique-t-elle. Le deuxième niveau consistera en des préformations à des groupes de métiers, comme les métiers de la mer, de l'industrie ou du bâtiment. Ce qui aura pour objectif de préparer à des formations qualifiantes. Le troisième niveau concernera des demandeurs d'emploi capables d'entrer immédiatement dans des formations certifiantes et qualifiantes, dans la fibre optique et le numérique, par exemple. La priorité nationale du Pic vise à "former en France un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés". Georgette Bréard a d'ailleurs précisé que "1 400 places supplémentaires sur les 4 935 sont dirigées vers les personnes très éloignées de l'emploi. On met le paquet !" ●

UNE RÉGION QUI ENTEND ÊTRE PILOTE

Les représentants du Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), présents à la signature de la convention d'amorçage du Pic, ont dit leur satisfaction.

"Pour l'instant, nous, partenaires sociaux, nous observons, car ce sont l'État et la Région qui signent. Mais à terme, nous serons impliqués", explique Annyvonne Erhel, qui représente la CFDT au sein du Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles). Ce qu'elle attend le plus ? De savoir de quel accompagnement bénéficieront les personnes les plus éloignées de l'emploi, et comment les jeunes "dans la nature" seront "réinscrits dans un parcours". "Après le plan 500 000, c'est une transition intéressante", complète Jean-Marc Thépaut, son suppléant. Une satisfaction que partage Yann Lejolvivet, vice-président (Medef) du Crefop, dont l'avis "est favorable" pour tout ce qui va dans le sens des formations de base pour les demandeurs d'emploi : "Cela permet de faciliter l'évolution et l'appropriation des formations futures. Nous avons connu une bonne expérience avec le plan 500 000, puisque nous avons réussi à trouver des formations aux personnes qui en cherchaient." Maintenant, poursuit-il, "nous sommes en attente de la traduction concrète du Pic. La Région peut être pilote, car les partenaires sociaux sont conscients de leurs responsabilités, d'autant que les entreprises ont besoin de main-d'œuvre à l'heure actuelle". Les secteurs concernés, comme le détaille Georgette Bréard, ont été définis : les métiers et secteurs en tension comme l'industrie ou l'agriculture. "Les Chambres d'agriculture nous disent toujours que les exploitants ont de grandes difficultés à trouver des employés qualifiés. L'idée est d'amorcer une appétence pour les formations dans ces secteurs." ●

Bulletin d'abonnement



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**

1808PO

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 >



CHRISTOPHE COULON
VICE-PRÉSIDENT DE LA RÉGION
DES HAUTS-DE-FRANCE EN CHARGE
DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'ARTISANAT

1997
directeur de la communication
d'une collectivité locale.

2008
conseiller municipal
d'Aulnois-sous-Laon.

2010
conseiller régional,
puis président du groupe
Les Républicains.

“LE PLAN APPRENTISSAGE EN HAUTS-DE-FRANCE, SOURCE D'INSPIRATION POUR LA RÉFORME ACTUELLE”

La Région des Hauts-de-France poursuit son plan Apprentissage, lancé en avril 2016. Il porte sur la modernisation des outils pédagogiques, lève des freins financiers et de statut. Christophe Coulon, vice-président en charge de l'apprentissage et de l'artisanat, y voit une source d'inspiration pour la réforme actuelle.

Propos recueillis par Madeleine Vatel

Comment concevez-vous le rôle de la Région dans le cadre de la réforme sur l'apprentissage ?

La Région joue un rôle d'aménageur : nous veillons à maintenir une bonne carte des implantations territoriales des centres de formation. La proximité géographique est très importante pour des familles qui ont déjà comme frein la mauvaise image de l'apprentissage.

Nous sommes aussi des régulateurs, les garants d'une bonne répartition des moyens, pour que chaque métier puisse disposer de financement. Certains centres de formation ont besoin d'être accompagnés pour leur investissement, la rénovation des locaux, la modernisation des outils pédagogiques, l'ouverture de nouvelles sections.

Pour vous, quels sont les tenants et les aboutissants de la réforme ?

Ce qui compte, c'est de savoir comment améliorer la réforme. Le Medef a émis des critiques sur la destination de l'argent de l'apprentissage. Dire "On est collectés, mais on n'en voit pas la couleur", c'est un élément de discours et de campagne électorale. Mais cela n'a pas une réalité dans toutes les Régions de France. En Hauts-de-France, le budget annuel pour l'apprentissage s'élève à 200 millions d'euros. Le financement de la Région, sur ses fonds propres, s'élève à 27 millions d'euros.

Le gouvernement a procédé à une forme de rééquilibrage qui consiste à faire en sorte que les branches, les organisations professionnelles et la Région conventionnent sur un certain nombre

“La Région joue un rôle d'aménageur et de régulateur”

d'objectifs clairs. Le cadre sera beaucoup plus normé, avec des objectifs communs à atteindre sur le nombre d'apprentis, et d'équipements des centres de formation. On devrait donc avoir une collaboration nationalement affirmée.

Comment se traduit ce dialogue avec les branches aujourd'hui dans la région ?

Ici, il existe depuis longtemps. Lorsqu'un CFA me demande l'ouverture d'une section, pour donner mon accord de financement, je mets systématiquement en face de cette demande le nombre d'entreprises qui se sont manifestées pour accueillir des jeunes. Je ne vais pas ouvrir des sections qui finiront en impasse pour ces jeunes, car nous n'avons pas de maître d'apprentissage en face. Donc, ce nouveau cadre d'objectifs ne changera pas grand-chose pour nous.

Qu'en est-il du droit de veto ?

Le mode opératoire n'est pas encore défini. Je n'imagine pas que nous soyons sur un mode où les branches font les propositions et où nous prenons la facture pour dire oui ou non. Cela n'a pas de sens. Nous ne pouvons pas être une banque ou un syndicat d'hébergement des apprentis. Ce n'est pas dans une logique de guichet que le dialogue doit avoir lieu. Ce sera forcément plus complexe.

Qu'est-ce qui démarque les Hauts-de-France ?

En avril 2016, nous avons lancé notre plan Apprentissage en Hauts-de-France. On retrouve certains points dans la proposition de réforme aujourd'hui. Ce plan porte à la fois sur la modernisation des outils pédagogiques, avec l'enjeu du numérique, mais aussi sur la levée de tous les freins au développement de l'apprentissage. Par exemple, le frein financier : la prime d'apprentissage a été triplée. Elle est passée à 3 000 euros l'année de l'embauche.

L'autre point, c'est la sécurisation du parcours de l'apprenti et du maître d'apprentissage. L'apprenti peut basculer vers le statut de bénéficiaire de la formation professionnelle : s'il sou-

haite partir, il peut reprendre un parcours sans attendre septembre. Nous sécurisons aussi l'entreprise : si elle perd son apprenti, elle est accompagnée par la Région pour détecter un remplaçant. Nous aidons également l'apprenti dans son équipement : en première année, il reçoit 200 euros pour acheter sa tenue, ses fournitures, son outillage, ses ressources pédagogiques. Nous apportons une aide forfaitaire à l'hébergement de 4 euros par jour, à la restauration (2 euros par repas), et au transport (100-200 euros).

Votre objectif ?

Je souhaite que notre région compte 50 000 apprentis. À la rentrée 2017, nous sommes à 36 000 apprentis, en hausse de 5 % par rapport à la rentrée 2016. Je tiens aussi à ce que la construction des référentiels métiers reviennent davantage entre les mains des entreprises. Elles ont connaissance de l'évolution des standards et des modes de production, elles ont leur mot à dire. ●

LES PROJETS SOUTENUS PAR LA RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

> EURARTISANAT

Le siège de la Chambre de métiers et de l'artisanat et plusieurs CFA seront rassemblés dans un même campus à Lille-Sud, à la rentrée 2018. La Région investit 3 millions d'euros pour le matériel.

> CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS DE SAINT-SAULVE

Ce nouveau centre s'implantera dans un site à haute performance énergétique. C'est un bâtiment-école des techniques et des enjeux de la "troisième révolution industrielle" (thématique portée par l'essayiste américain Jérémy Rifkin).

ACOME, LA FIBRE FORMATION

Au cœur de la Normandie la plus rurale, la première société industrielle coopérative de France a mis la formation au cœur de son développement. Une histoire réussie qui se poursuit depuis 1932, au gré des révolutions technologiques.

Nils Hédouin



Vues aériennes d'Acome (Association coopérative d'ouvriers en matériel électrique), au cœur de la Normandie.



Faire en sorte qu'ils s'engagent, qu'ils s'impliquent"

Blottée en haut d'une colline, Mortain, 1 700 habitants, domine une vaste plaine de bocage. Verte jusqu'à l'horizon. Aux confins de la Normandie, les villes alentour ont pour nom Domfront, Vire, Flers ou Saint-Hilaire-du-Harcouët. Les grandes agglomérations les plus proches, Caen et Rennes, sont à 100 kilomètres de là.

Mais de chaque côté de la départementale, alors qu'il approche par le sud, le visiteur est accueilli par un vaste complexe industriel, qui se déploie sur 40 hectares. Au milieu des champs et des pommiers, une tour de fibrage se dresse, les camions succèdent aux camions. C'est dans cet endroit inattendu que bat le cœur d'Acome, le numéro 3 européen de la fibre optique, et champion français du câble en cuivre (voir encadré).

UNE HISTOIRE AU FIL DES CÂBLES

Acome (Association coopérative d'ouvriers en matériel électrique) n'est pas un colosse du secteur, comme le sont le français Nexans et l'italien Prysmian, mais un solide acteur des marchés du câble automobile ou du câble de transfert de données. Le succès a tour à tour été porté par l'envol de l'automobile, le développement massif du téléphone dans les années 70, l'explosion de l'informatique et enfin aujourd'hui, la fibre optique.

Le groupe compte 1 800 collaborateurs, pour un chiffre d'affaires de 452 millions d'euros en 2016, dont 54 % à l'international.

Des employés-associés

L'entreprise, implantée là en 1941, est parvenue à maintenir et développer un modèle original. Plus grande coopérative industrielle de l'Hexagone, elle emploie plus de 1 100 salariés, dont 1 000 sociétaires. Elle y réalise toute sa recherche et la quasi-totalité de sa production.

Les employés-sociétaires sont pour la plupart issus d'un vaste bassin d'emploi à dominante très agricole, étendu sur plus de 35 kilomètres. Le niveau de qualification y est souvent faible et le taux de chômage chroniquement bas (6,6 % pour le secteur "sud-Manche", Insee, 2016). Et il y est souvent difficile d'attirer durablement du personnel expérimenté. Dans ces conditions, pour faire face à ses besoins, Acome a dû largement s'appuyer sur la promotion interne et la formation de ses salariés.

Formation obligatoire à l'embauche

"Quand des salariés entrent chez nous, comme le tissu industriel est pauvre, ils ont aussi tendance à rester", explique Pascal Foucher, responsable de la formation. Il est lui-même issu des parcours de formation au sein de la coopérative. "Ceux qui ne s'adaptent pas partent rapidement. Mais aux autres, vous ne pouvez pas proposer de rester quarante ans sur le même poste. Donc il faut que nous leur proposons des plans de carrière, des progressions possibles."

Aux côtés de formations classiques, autour de grands axes stratégiques (compétences, sécurité, réglementations, parcours individuels, etc.), l'usine se distingue aujourd'hui par un riche programme



Pascal Foucher, responsable de la formation chez Acome.

de formation en alternance, sur site, et largement ouvert à ses salariés.

Dès l'embauche, après une période d'intérim qui sert à cerner les nouveaux venus, le passage par un contrat de professionnalisation est obligatoire pour les opérateurs de l'usine. Rémunéré à salaire plein, il permet sur six mois d'obtenir un CQPM¹ en conduite de ligne automatisée. À raison de 30 à 40 personnes formées par an, il débouche presque toujours sur un CDI.

Les opérateurs eux-mêmes ont la possibilité d'intégrer deux autres parcours, là aussi en alternance : l'un mène à la maintenance, en un an, et l'autre permet de devenir technicien maison, en dix-huit mois. Tous ces parcours sont encadrés par des professionnels extérieurs (Groupe Fim², Afpi³) et des tuteurs et experts internes.

Un vivier de salariés qualifiés

"Les futurs techniciens restent en production mais se forment tous les vendredis et un samedi par

mois : nous les reprenons au niveau mathématiques, au niveau physique, au niveau mécanique, au niveau théorique, pour aborder ensuite tous les domaines spécifiques de l'entreprise." Au bout de dix-huit mois, ils intègrent un vivier, et sont prioritaires lorsqu'un poste se libère : "Nous valorisons les efforts : se former, être évalué, c'est être reconnu." Ils feront de la logistique, des méthodes ou de la mécanique. De quoi affronter la pénurie de bac + 2 et de maintenanciers, chronique.

Difficile de dire, des contraintes spécifiques au bassin et au secteur, ou de l'esprit coopératif, ce qui a mené à ces choix. "Je ne sais pas", admet Philippe Garnavault, le directeur des ressources humaines : "Nous sommes isolés, avec des difficultés de recrutement, il faut se débrouiller. Mais nous voulons aussi amener les gens à progresser. Et faire en sorte qu'ils s'engagent, qu'ils s'impliquent. Quand on est opérateur, c'est se dire : « J'ai une vision de ce que je peux faire, j'ai un espoir de progresser. » Quand même, ça fait plaisir."

Formés aussi pour devenir sociétaires

Une dernière formation hors des chantiers battus ? Celle, bien sûr, "à la coopérative". Au bout de trois ans maximum, le salarié doit prendre une part au capital de l'entreprise, et devient associé. Là aussi, un tuteur l'accompagne. "Le salarié a toujours une double casquette, explique Pascal Foucher, celle d'associé et celle de collaborateur, avec une hiérarchie au-dessus de lui. C'est un modèle qui fonctionne : nous avançons comme cela depuis 1932." ●



1. Certificat de qualification paritaire de la métallurgie, partiellement financé et piloté par la branche.

2. Service formation de la CCI Ouest Normandie.

3. Association de formation professionnelle de l'industrie.

TUTOS' ME PRO, UN RÉSEAU DE FORMATEURS QUI A LE VENT EN POUPE

Créé en septembre 2015, le réseau Tutos' me Pro fédère plus de 5 000 formateurs susceptibles d'intervenir dans 300 secteurs d'activité pour le compte d'organismes de formation ou de collectivités territoriales.

Éric Delon

Nous sommes en 2014. Titulaire d'un BTS de communication et d'une licence de sciences politiques, Anthony Brice, 25 ans à l'époque, est persuadé qu'il est possible de faciliter et de fluidifier de manière substantielle la formation en fournissant aux organismes concernés des professionnels qualifiés, quasiment à la demande. Lancé en septembre 2015, Tutos' me Pro est devenu un collectif de 5 300 formateurs et de professeurs opérant en France, en Belgique et en Suisse et qui a développé un réseau de franchises.

"Nous disposons de 14 bureaux régionaux qui sont fidèles à la même philosophie : permettre aux écoles, aux centres de formation, aux entreprises et aux collectivités territoriales de se dégager de toutes les formalités longues et fastidieuses liées à l'embauche d'un formateur, explique Anthony Brice. Nous couvrons 300 secteurs de formation, dont les langues étrangères, les mathématiques, le community management, le graphisme..."

Le président-fondateur se réjouit que le chiffre d'affaires de sa jeune pousse soit passé de 300 000 euros en 2016 à plus d'un million l'an dernier. Ses clients, au nombre de 400 à ce jour selon Tutos' me Pro, sont divers et variés : centres de formation de toute taille, État, Pôle emploi, municipalités, associations d'insertion, grandes écoles...

Une plateforme de mise en relation...

Au début du projet, Tutos' était une plateforme de mise en relation pour particuliers qui troquaient des savoirs. "Au fur et à mesure de notre développement, des écoles et des centres de formation se sont adressés à nous pour leur trouver des formateurs professionnels. Nombre de nos inscrits l'étaient. Nous sommes donc devenus au fil du temps un organisme de formation sous-traitant



L'équipe de Tutos' me Pro.

“ Nous sommes devenus un organisme de formation sous-traitant pour d'autres organismes ”

pour le compte d'autres organismes. Du coup, nous avons ajouté Pro à notre nom", rappelle Anthony Brice, qui, pour faire connaître sa plateforme, a offert aux chômeurs de Pôle emploi intéressés par la création d'entreprise des formations gratuites sur le thème du *business plan*, du recrutement de personnel... À la clé, une quinzaine d'ateliers organisés en un mois à Paris.

Très vite, à la grande surprise des dirigeants de la jeune pousse, les collectivités locales et les organismes publics sont devenus très demandeurs de "tutosaures". La ville d'Argenteuil, par exemple, en région parisienne, lui a commandé 32 heures par semaine de formation à la création d'entreprise pendant un an, et celle de Rennes près de 1 500 heures d'initiation à la comptabilité.



Anthony Brice, fondateur de Tutos' me Pro.

... et un véritable organisme de formation

Concrètement, les acteurs de la formation font part de leurs besoins à la plateforme, cette dernière s'engageant à sélectionner en moins de trois jours le profil idoine dans son réseau. "L'acteur mandataire reçoit à la fin du mois une facture correspondant à l'action de formation dispensée par notre formateur sous-traitant", explique Anthony Brice. Le site internet de la jeune pousse invite les candidats formateurs à s'inscrire, ces derniers devenant opérationnels après que le comité scientifique de la plateforme ait validé leurs compétences.

Si les tarifs, sur lesquels Tutos' me Pro prélève 20 %, sont variables en fonction de la nature de la formation, ils tournent autour de 30 euros de l'heure. Par exemple, 19 euros de l'heure pour apprendre à rédiger son CV, jusqu'à 240 euros pour apprendre à sauter en parachute... Par rapport à d'autres réseaux de formateurs, Tutos' me Pro revendique une dimension globale dans son approche. "Nous pouvons agir sur des formations classiques de type français langue étrangère (FLE) ou insertion professionnelle, jusqu'à des formations spécifiques de bio-informatique ou sur les panneaux photovoltaïques. Par ailleurs, nous sommes un véritable organisme de formation. Notre structure est enregistrée dans Datadock", précise Anthony Brice.

“Consolider cet esprit de réseau”

Directeur de l'École de la deuxième chance (É2C) de Seine-Saint-Denis, qui se propose de réinsérer des jeunes sortis sans qualification du système scolaire, Hervé Coué est devenu un client régulier de Tutos' me Pro. "Lorsqu'un de mes formateurs est malade ou absent, j'adresse une requête à la plateforme et je reçois de manière quasi immédiate une liste de deux ou trois profils", se réjouit-il.



LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION EN FRANCHISE

Dans le domaine de la franchise, le secteur de la formation se développe essentiellement autour d'une offre en direction des particuliers qui va du soutien scolaire à l'apprentissage des langues. Exemples d'enseignes à suivre :

- **Anacours** : spécialiste du soutien scolaire (du CP à la terminale), l'enseigne possède 25 agences et propose des cours particuliers à domicile, des cours collectifs et des cours en ligne.
- **Maths Rattrapage** : l'enseigne spécialisée en soutien scolaire (mathématiques, français, anglais) développe un concept de remise à niveau en individuel réalisable avec plusieurs élèves en simultané.
- **Phileas World** : ce réseau de formateurs indépendants partenaires en langue anglaise développe des offres en direction des particuliers et des professionnels (face-à-face, apprentissage en ligne).

Chargé de cours dans des écoles de commerce et des classes préparatoires, Aurélien Cenini a, de son côté, rejoint le réseau Tutos' me Pro en juillet 2016 en tant que formateur. Récemment, il a remis à niveau (logique, mathématiques, français) des salariés de la RATP souhaitant passer un concours interne. "La classe de 15 élèves a obtenu un taux de réussite de 95 %. J'étais très fier", reconnaît-il. Ce qu'il apprécie dans le réseau ? Avant tout, sa souplesse. "J'ai un statut d'auto-entrepreneur. Je n'ai pas de supérieur hiérarchique direct. Le réseau me sollicite régulièrement. Il existe bel et bien un esprit Tutos', nous échangeons souvent avec les autres formateurs et l'entreprise organise régulièrement des réunions et des dîners pour que l'on fasse connaissance et consolidions cet esprit de réseau", explique-t-il.

Les objectifs de Tutos' me Pro ? "Ils sont ambitieux. Nous espérons atteindre un montant de 250 000 heures de formation en 2018 et une centaine d'agences dans les cinq ans à venir", estime Anthony Brice. ●

SABRINA LEBRUN "COMPÉTENCES TRANSVERSES" POUR RÉUSSIR

"Compétences transverses tout public" fait partie des dispositifs régionaux d'insertion professionnelle que propose la Région Bretagne. Il permet aux chômeurs, éloignés du marché de l'emploi, de travailler un projet professionnel. Le but ? Trouver un emploi ou intégrer une formation qualifiante. Récit d'un parcours exemplaire.

Véronique Le Saux

“ Sabrina Lebrun, elle fait figure d'exemple, ici”, se félicite Christian Le Houëzec, conseiller en formation continue à l'agence de Pontivy du Gréta Bretagne Sud. Originaire de Coulommiers, en Seine-et-Marne,

Sabrina, 39 ans, a emménagé en Bretagne en 2016. Avant de passer la porte du centre de formation, elle n'avait aucune expérience professionnelle.

Comment orienter une personne qui n'a jamais travaillé ? Où lui trouver un stage ? Cet accompagnement n'allait pas être de tout repos. Son CV, presque vide, affichait néanmoins une information cruciale, qui allait pouvoir aider à nourrir son nouveau parcours. Sabrina a élevé sept enfants : elle a donc pu développer un certain nombre de compétences intéressant le secteur de l'aide à domicile – celui qu'elle vise.

Le nouveau CV mis en page, Sabrina trouve d'emblée son stage de découverte au sein du "domicile partagé" de Malguénac (Morbihan), où vivent huit colocataires âgées de 83 à 93 ans. Ce premier stage se passe moyennement bien, selon la coordinatrice de la structure : "Sabrina manque de confiance en elle et ne prend pas assez d'initiatives", explique Catherine Le Seyec. Ce à quoi la quadragénaire réplique, le jour de la visite de stage, qu'elle "préfère ne pas faire plutôt que de mal faire". Mais cette première expérience professionnelle va être déterminante dans son parcours.

Un dispositif performant

Quelques semaines plus tard, "Compétences transverses tout public" fait émerger le projet d'intégrer la formation qualifiante d'agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD). Sabrina postule.



“ Elle s'est donné les moyens de réussir”

Sa candidature est retenue. Quelques mois plus tard, elle effectue un second stage au sein du même domicile partagé – pour ne pas rester sur un échec. "À son retour à Malguénac, elle avait vraiment évolué professionnellement. Il y avait une nette amélioration", témoigne Catherine Le Seyec, qui ajoute qu'elle possède les qualités requises pour exercer ce métier.

Après sept mois de formation à plein temps et neuf semaines de stage en entreprise, Sabrina obtient, en octobre dernier, le titre d'agent d'accompagnement, avec les félicitations du jury. "Le parcours de Sabrina est exceptionnel, confie Christian Le Houëzec, ému de ce parcours. Elle s'est donné les moyens de réussir." Dans la région, l'Insee estime que 44 % des actifs du secteur de l'aide à domicile seront en retraite d'ici 2020. Avec son titre en poche, Sabrina devrait donc rapidement trouver un poste pérenne. ●

bio

1995

pendant trois ans, soins apportés à une personne âgée dépendante

1999

naissance de son premier enfant

2016

arrivée en Bretagne

2017

obtention du titre d'agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes

ORGANISMES DE FORMATION Remplir le bilan pédagogique et financier mode d'emploi

NOUVELLE ÉDITION 2018
COLLECTION les guides juridiques



Chaque année, tout prestataire de formation réalisant des actions dans le champ de la formation professionnelle continue doit adresser un bilan pédagogique et financier à la Direccte.

Ce formulaire doit être adressé avant le 30 avril 2018, sauf report.

Pour rappel, la non-réalisation de cette obligation est sanctionnée par :

- une amende de 4 500 euros ;
- la perte du n° de déclaration d'activité ;
- la radiation de la liste rendue publique des prestataires de formation.

Centre Inffo vous accompagne dans cette démarche avec un outil opérationnel permettant de remplir les différentes rubriques du document :

Pour aller plus loin, Centre Inffo propose une formation « Savoir renseigner le bilan pédagogique d'un organisme de formation » :
6 mars - 12 avril - 11 décembre 2018



Format 210 x 260 - 58 pages

Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 01 - contact.commercial@centre-inffo.fr - www.centre-inffo.fr
Version papier ou téléchargement PDF : prix 15,00 € TTC, 14,22 € HT (TVA 5,5 %)

BFM Business, émission "Décryptage RH", 10 février 2018.



A LA TELEVISION

Focus sur l'entretien professionnel

Invités : Philippe Debruyne, président du Copanef, Karima Zavoli, DRH de Mazeret Aero Equipment, et Élodie Gentina, enseignante chercheur à l'Isseg School of management.

Philippe Debruyne présente une étude conduite sur l'entretien professionnel. Lequel augmente l'envie de se former de plus de dix points.

+ D'INFOS

<http://bfmbusiness.bfmtv.com>
Vidéo disponible sur le site (7 minutes).



Guillaume Brédon ;
Erwann Tison
Bordeaux : Institut Sapiens, 2018, 21 p.

PUBLICATION

Faire de la formation professionnelle l'assurance chômage du XXI^e siècle Pour un nouveau projet Condorcet à l'heure du numérique

Le cercle de réflexion Institut Sapiens a publié un rapport sur un système actuel de formation. Les auteurs livrent leurs préconisations et donnent à la ministre du Travail trois pistes de réforme ambitieuse pour le remettre totalement à plat.

+ D'INFOS

www.institutsapiens.fr



Hors-série d'Éducation permanente, Afpa, 2018, 208 p.

PUBLICATION

Le conseil en évolution professionnelle Rupture ou continuité ?

Ce hors-série de la revue *Éducation permanente* est consacré à la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP). Il aborde la question de l'accompagnement professionnel des actifs, au-delà des dispositifs dédiés à un public ou à un objectif. Les contributions font état de la nécessaire coopération entre les réseaux de l'orientation et de l'accompagnement.

+ D'INFOS

www.education-permanente.fr



Jeudi de l'AFref du 15 février 2018.

SUR LE WEB

Certification : marché, contrôle, reconnaissance

Matinée organisée par l'Association française de réflexion et d'échange sur la formation (Afref). Thématique : la certification voulue par les partenaires sociaux à travers l'accord interprofessionnel de décembre 2013. Invités : Jean-Michel Dupont, MEN-DGesco et Afref ; Laurence Martin, réseau des APP ; Stéphane Balas, chercheur au Cnam ; et Xavier Royer, animateur du Comité observatoires et certifications.

+ D'INFOS

<http://fr.afref.org>
Vidéo disponible sur le site de l'AFref (18 minutes).

Glossaire



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

A

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

C

- Carif** : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
- CEC** : cadre européen des certifications
- CEC** : compte d'engagement citoyen
- Cedefop** : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- Centre Inffo** : Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- CEP** : contrat d'études prospectives
- CEP** : conseil en évolution professionnelle
- Cese** : Conseil économique, social et environnemental
- CFA** : centre de formation des apprentis
- CIBC** : centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- Cif** : congé individuel de formation
- CIO** : centre d'information et d'orientation
- CléA** : certificat socle de connaissances et de compétences
- CNCP** : Commission nationale de la certification professionnelle
- Cnefop** : Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle
- CNEFP** : Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
- CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale
- COE** : Conseil d'orientation pour l'emploi
- 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
- CPDRFOP** : contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles
- CQP** : certificat de qualification professionnelle
- Crefop** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

D

- Dafpic** : Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (Dafpic)
- Dava** : Dispositif académique de validation des acquis (service du Rectorat)
- DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- Dima** : dispositif d'initiation aux métiers en alternance
- Dieccte** : Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- Direccte** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DPC** : développement professionnel continu

E

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

F

- Faf** : Fonds d'assurance formation
- Fest** : formation en situation de travail
- FFP** : Fédération de la formation professionnelle
- FIPHP** : 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
- FPSP** : 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

PACK BIMÉDIA 2018

2 abonnements incontournables, une offre privilégiée

OFFRE SPÉCIALE

Bénéficiez de **-15 % de réduction** sur les abonnements 2018

INFFO FORMATION
le magazine N° 1
des acteurs de la formation



Une offre bimédia :
1 bimensuel + 1 accès numérique

ABONNEMENT 12 mois
+ VERSION PDF

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

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

Le Quotidien de la formation
la lettre numérique quotidienne

et



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

ABONNEMENT 12 MOIS +
1 ACCÈS AUX ARCHIVES DU Quotidien de la formation

la lettre quotidienne des professionnels, une offre
complète avec l'accès à toute l'actualité en ligne sur
www.actualite-de-la-formation.fr

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

TOTAL 340,00 € HT

347,14 € TTC pour France métropolitaine

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