

P.2

L'événement

LOI AVENIR PROFESSIONNEL :
FRANCE COMPÉTENCES FAIT SES
PREMIERS CHOIX STRATÉGIQUES

P.26

Stratégie

LA PSYCHOLOGIE EXISTENIELLE
APPLIQUÉE À L'ORIENTATION
PROFESSIONNELLE

P.28

Reportage

GLASS VALLÉE :
UN GÉANT AUX PIEDS
DE VERRE

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 961 • Du 1^{er} au 14 mars 2019 www.centre-info.fr

P.9 *À la une*

LOI AVENIR PROFESSIONNEL :
**DE NOUVEAUX
ATOUPS POUR
LA FORMATION DES
PERSONNES
HANDICAPÉES**



© Maxig



Après-midi d'actualité



ANALYSES ET ÉCHANGES AVEC LES ACTEURS DU NOUVEAU SYSTÈME DE QUALITÉ DE LA FORMATION : DGEFP, France Compétences, Cofrac, certificateurs, financeurs...

Jeudi 4 avril 2019

MGEN - 3, square Max-Hymans, 75015 Paris, 14h à 17h

Points de réflexion :

- La philosophie et l'architecture du nouveau système qualité
- Les principes et la mise en œuvre de la certification nationale
- Les orientations générales du référentiel national
- Les décisions prises par les financeurs pour la période transitoire (de 2019 à janvier 2021) : procédures, outil, contrôle, accompagnement du changement...
- Opportunités et risques pour les prestataires de formation
- L'accompagnement à la mise en œuvre



Contact commercial

Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr

Tél. : 01 55 93 92 01

Sommaire



p. 2 **L'événement**
France Compétences fait ses premiers choix stratégiques

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
De nouveaux atouts pour la formation des personnes handicapées

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Les systèmes de formation pour adultes prêts pour le futur
Savoir-agir
Coach son équipe pour l'atteinte de ses objectifs
Législation
CPF dans les ministères : plafond de prise en charge des frais pédagogiques

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
Valérie Debord, vice-présidente de la Région Grand Est, déléguée à l'emploi

p. 26 **Stratégie**
La psychologie existentielle appliquée à l'orientation professionnelle

p. 28 **Reportage**
Glass Vallée : un géant aux pieds de verre

p. 31 **Itinéraire**
Sébastien André, de la gendarmerie aux ressources humaines

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

En deux MOTS

Invisibles

C'est APF France Handicap (autrefois appelée Association des paralysés de France) qui le souligne : 80 % des handicaps sont invisibles. Le corollaire étant, souvent, l'indifférence. Des injonctions d'emploi et de formation pas ou peu respectées. Ainsi, les personnes handicapées représentent aujourd'hui seulement 1,2 % des apprentis. C'est pourquoi la loi Avenir professionnel a pris cette question au sérieux. À lire dans notre dossier à la une (pages 9 à 14). Certaines mesures les ciblent nommément, et devraient conduire à de nécessaires innovations pédagogiques. Elles en seront les premières bénéficiaires mais n'auront pas l'exclusivité des avantages de ces solutions nouvelles, dont beaucoup restent encore à imaginer. Publiques, les évaluations des organismes de formation pourraient aussi faire l'objet de labellisations spécifiques en matière de prise en compte des handicaps.

Existentiel

La psychologie existentielle rencontre un vrai succès. Inspirée de la philosophie existentialiste, elle remet au centre la liberté de l'individu – ce qui fait écho à la désintermédiation et à l'emblématique compte personnel de formation. Lire dans ce numéro en pages 26-27 : ce courant est porté en France par Jean-Luc Bernaud, professeur en psychologie du conseil et de l'orientation au Cnam-Inetop (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle). Il recense plus de 400 ouvrages et publications récentes sur la psychologie existentielle ! En considérant que les individus sont capables de prendre leur vie en main, l'approche se veut positive et optimiste. Ils s'adaptent et exercent leur liberté. Foin de l'adéquationnisme : la psychologie existentielle réfute l'approche prescriptive. La méthode propose à chacun d'acquiescer une clairvoyance sur soi-même.

La rédaction



à suivre...



**INFFO
FORMATION**

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Patrice Guézou • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerri, Béatrice Delamer, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Jean Berthelot de La Glétais, Mireille Broussous, Valérie Delabarre, Éric Delon, Christelle Destombes, Delphine Fabian, Mikael Faujour, Françoise Gérard, Sophie Massieu, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Raphaëlle Pienne, Bénédicte Weiss • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 0620 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

MISE EN ŒUVRE DE LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL

FRANCE COMPÉTENCES FAIT SES PREMIERS CHOIX STRATÉGIQUES

Le deuxième conseil d'administration de France Compétences s'est tenu le 14 février dernier. Au cours de cette réunion, ont notamment été fixés les taux de répartition des contributions légales des employeurs reversées à la nouvelle instance de régulation au titre de l'année 2019.

Nicolas Deguerry et David Garcia



L'IMAGE

Le 14 février 2019, au conseil d'administration de France Compétences. Le règlement intérieur a été adopté. Chacune des organisations présentes pourra nommer un représentant dans les trois commissions : audit et finances, recommandations, évaluation.

France Compétences a fait ses premiers pas en tant que régulateur financier à l'occasion de son deuxième conseil d'administration. La répartition des contributions légales des employeurs à la formation professionnelle et à l'alternance transitant par France Compétences au titre de l'année 2019 faisait en effet partie des sujets à l'ordre du jour de la réunion qui s'est tenue le 14 février.

Chaque année, la nouvelle instance quadripartite doit déterminer la part des fonds affectés aux différents acteurs – opérateurs de compétences, Caisse des dépôts, etc. – en tenant compte des fourchettes de répartition fixées par décret. Cette prérogative vaut pour tous les dispositifs, à l'exception de la dotation allouée à la formation des demandeurs d'emploi et de celle destinée aux Régions pour la majoration des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Pour ces

deux enveloppes, les montants sont fixés par voie réglementaire.

En 2019, année de transition, seule une partie des fonds sera reversée par les opérateurs de compétences à la nouvelle instance de régulation. C'est sur ce périmètre (voir encadré) que les administrateurs de France Compétences avaient à se prononcer le 14 février.

Verdict : la ventilation a été adoptée à une large majorité. Régions de France, l'Union des entreprises de proximité (U2P) et Force ouvrière se sont abstenues. La CGT a voté contre. "Nous sommes arrivés à un point d'équilibre dans un jeu extrêmement contraint", indique Philippe Debruyne (CFDT). Nous avons défendu que les lignes des entreprises de moins de 50 salariés et, surtout, du CPF de transition, ne soient pas au plancher. Nous avons également défendu une ligne CEP de bon niveau."

“ Nous sommes arrivés à un point d'équilibre dans un jeu extrêmement contraint ”

Philippe Debruyne
administrateur (CFDT)

Pro-A

Le conseil d'administration s'est aussi penché sur l'arrêté fixant le plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation pour les contrats de professionnalisation et pour la Pro A, le nouveau dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance. Le plafonnement des contrats de professionnalisation a été fixé à 6 000 euros pour les contrats classiques et à 8 000 euros pour les contrats de professionnalisation destinés aux groupements d'employeurs pour l'insertion par qualification (Geiq). Ces montants correspondent à ceux existant déjà.

S'agissant de la Pro-A, aucun vote n'a eu lieu. Les montants seront arrêtés d'ici au prochain conseil au plus tard. Le plafond de remboursement proposé était de 2 250 euros. Cela équivaut à un montant de 9 euros de l'heure pour 250 heures de formation.

LES TAUX DE RÉPARTITION POUR 2019

Les entreprises de 11 salariés et plus verseront avant le 15 septembre 2019, un acompte correspondant à 75 % de leur contribution à la formation professionnelle au titre de l'année 2019. 80 % de cet acompte sera reversé par les opérateurs de compétences à France Compétences. **1,532 milliard d'euros** sera prélevé de ces fonds et versé à l'État pour la formation des demandeurs d'emploi. Les taux de répartition fixés par France Compétences pour le solde sont les suivants :

• **41,7 % : alternance** (péréquation interbranche et aide au permis de conduire)

• **39 % : projets de transition professionnelle** (CPF de transition)

• **10,7 % : développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés**

• **4,2 % : conseil en évolution professionnelle** (CEP) des actifs occupés

• **2,7 % : compte personnel de formation** (CPF)

• **1,7 % : fonctionnement et investissements** de France Compétences

Le 14 février, les administrateurs ont par ailleurs adopté le règlement intérieur du conseil d'administration et des commissions. Chacune des organisations présentes au conseil pourra nommer un représentant dans les trois commissions, audit et finances, recommandations, évaluation. C'était la demande formulée par les administrateurs lors du précédent conseil. L'examen de la charte de déontologie a été repoussé d'ici au prochain conseil. La question du devoir de réserve des administrations reste en suspens.

Référentiel qualité

Autre sujet à l'ordre du jour : les projets de décret et d'arrêté portant sur les indicateurs d'appréciation des critères qualité. "Le référentiel proposé s'inspire largement de ce que les partenaires sociaux avaient établi avec les 21 critères du précédent décret, complété et enrichi par le travail de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, qui est salué. Ce décret est le fruit d'une co-construction", se félicite Philippe Debruyne. Qui a observé "une volonté de faire converger les points de vue".

Le prochain conseil d'administration de France Compétences se déroulera le 7 mars. ●



Grand débat

LA FORMATION PAR L'ARTISANAT À L'ORDRE DU JOUR POUR MURIEL PÉNICAUD

La ministre du Travail a participé le 15 février à un grand débat sur l'artisanat, au siège de la Chambre des métiers et de l'artisanat, à Schiltigheim (Bas-Rhin), en présence du haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, Jean-Marie Marx. L'occasion de rappeler les changements apportés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (entrée dans l'apprentissage jusqu'à 30 ans, nouvelles aides aux entreprises, 54 heures de découverte des métiers dans l'enseignement secondaire, etc.), mais aussi, pour les artisans présents, d'alerter la ministre sur une "baisse du niveau à tous les étages" des formations. "Dans la loi, nous responsabilisons les représentants des métiers" pour

"fixer le référentiel de la partie professionnelle", a estimé en retour Muriel Pénicaud. Les questions d'une possible entrée en apprentissage après 30 ans et du recours au micro-entrepreneuriat par les jeunes sortant de formation ont aussi été posées par la salle, tandis qu'un intervenant a proposé d'uniformiser

la durée des formations à trois ans. Le sujet d'Erasmus+ a été évoqué, la ministre précisant que l'Allemagne voisine ferait "partie des premiers pays" avec lesquels un "module complet" serait expérimenté.

+ D'INFOS <https://apcma.fr>
www.cm-alsace.fr



Grand débat le 15 février à Schiltigheim (Bas-Rhin). À la droite de la ministre, Bernard Stalter, président du réseau national des Chambres de métiers et de l'artisanat, ainsi que de la Chambre de métiers d'Alsace.



L'image

Le 18 février, visite de Muriel Pénicaud chez Saprena, à Bouaye, près de Nantes. Cette entreprise adaptée emploie 360 personnes, handicapées ou non, dont 80 sont entrées au capital. Saprena propose des services aux entreprises.

Pacte régional d'investissement dans les compétences L'ÉTAT ABONDE LE PRIC DES PAYS DE LA LOIRE DE 300 MILLIONS D'EUROS

Le 18 février à Bougenais, en périphérie de Nantes, la ministre du Travail et la présidente de la Région Pays de la Loire, Christelle Morançais, ont signé le sixième Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, celui des Pays de la Loire. Il est doté de plus de 712 millions d'euros sur quatre ans : 412 millions d'engagements de la Région, et 300 de l'État, au titre du Pacte d'investissement dans les compétences (Pic). "Les Pays de la Loire représentent 4,62 % du Pic, une part déterminée en fonction de la population non qualifiée de la région", précise Carine Seiler, conseillère spéciale auprès de Jean-Marie Marx, haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

+ D'INFOS www.paysdelaloire.fr
<https://travail-emploi.gouv.fr>



Constitution des Opco

L'OPCO 2i, OU OPCO INTER-INDUSTRIEL, POURRAIT DÉPASSER LE MILLIARD D'EUROS DE COLLECTE

Né de la fusion de Défi, Opca 3+ et Opcaim, et de la volonté des industries électriques et gazières qui dépendaient d'Agefos-PME, l'Opco inter-industriel, ou Opco 2i, pourrait représenter à terme près de 3 millions de salariés et 65 000 entreprises. À travers près de trente branches professionnelles, représentant 80 % de l'industrie. L'État encourage des branches à le rejoindre, selon Florence Buisson-Vincent, directrice juridique emploi-formation de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) et référente Opco 2i. Vingt-deux branches des industries des secteurs de la chimie, du pétrole, de l'énergie, des industries pharmaceutiques,

de la plasturgie, du papier-carton, de la métallurgie, du recyclage, du caoutchouc sont signataires de l'accord portant la création de l'Opco 2i. Les secteurs des matériaux de construction pour l'industrie et de l'ameublement et du bois n'ont pas obtenu la majorité des signataires. Depuis, des accords d'adhésion ont été conclus par les branches du textile, du verre mécanique, et du cristal, verre et vitrail. L'Opco inter-industriel pourrait devenir le plus important des Opco, avec plus d'un milliard d'euros de collecte (hors taxe d'apprentissage). De quoi remplir "l'objectif de défendre l'industrie, l'emploi,



Florence Buisson-Vincent, directrice juridique emploi-formation de l'UIMM, présentant le 10 janvier, à Lyon, la loi Avenir professionnel devant 300 entreprises.

les compétences", souligne Florence Buisson-Vincent.

+ D'INFOS <https://uimm.fr>

Constitution des Opco

LA MISSION DE PRÉFIGURATION D'ATLAS, OPCO DE LA FINANCE ET DU CONSEIL, A OUVERT SES TRAVAUX

Une mission de préfiguration réunissant des équipes du Fafiec et d'Opcabaia a été mise en place début février pour bâtir le futur opérateur des services financiers et du conseil aux entreprises. Le nouvel ensemble servira une douzaine de branches professionnelles. Il devrait être baptisé "Atlas, soutenir les compétences". Ce nouvel acteur réunira une douzaine de branches professionnelles dont la plupart adhèrent aujourd'hui au Fafiec (ingénierie, numérique, études, conseil) et à Opcabaia (banques, sociétés et mutuelles d'assurance, sociétés d'assurance, agents généraux d'assurance). Mais son périmètre pourrait s'élargir si des branches ayant rejoint d'autres projets ou n'ayant désigné aucun opérateur étaient invitées par le ministère du Travail à se



L'équipe de préfiguration de l'Opco Atlas est dirigée par Marc Picquette, directeur général d'Opcabaia.

des branches professionnelles qui ne faisaient pas partie de leur périmètre auparavant. Les travaux ont débuté et se poursuivront jusqu'à l'été. "Le Fafiec et Opcabaia ont un fonctionnement et des ambitions similaires. Organisations patronales et syndicales travaillent dans le même sens", souligne Nicolas Caudron, président d'Opcabaia et vice-président de la mission de préfiguration.

+ D'INFOS www.opcabaia.fr
www.fafiec.fr

Suivez la constitution des Opco au jour le jour dans

Le Quotidien de la formation

édité par Centre Inffo.



Nouvelle-Aquitaine LANCEMENT DES ASSISES DE L'APPRENTISSAGE

La Nouvelle-Aquitaine a donné le 13 février le coup d'envoi de ses Assises de l'apprentissage, qui dureront jusqu'à la fin du printemps. Les élus recevaient



Alain Rousset, président du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine.

au siège du Conseil régional l'ensemble des acteurs du secteur ainsi que des représentants des branches pour leur expliquer la démarche de cette concertation au long cours. Trois conférences territoriales vont se tenir en mai. Une feuille de route sera votée en octobre. "Nous sommes face à un défi politique, de développement des territoires et d'ascenseur social", a souligné Alain Rousset, président du Conseil régional. *Les jeunes veulent aujourd'hui donner du sens à leur travail. Nous devons leur proposer des formations leur permettant d'aller vers un métier qui ait du sens pour eux.*

+ D'INFOS
www.nouvelle-aquitaine.fr



88 %

des jeunes demandeurs d'emploi en 2019 sont diplômés.

21 % ont un CAP ou BEP, 24 % le bac, 19 % bac + 2, 14 % un diplôme bac + 3 à + 5, et 10 % un bac + 5 ou plus. Seulement 38 % des jeunes de 18-25 ans sont sans expérience professionnelle.

(Baromètre mensuel Qapa, analyse de plus de 400 000 candidats entre 18 et 25 ans).

Afpa LE PROGRAMME "UNE VOIX-E VERS L'EMPLOI" VISE L'INSERTION DES PRIMO-ARRIVANTS

Faciliter l'insertion linguistique et économique des étrangers, extra-européens souhaitant s'installer durablement en France : tel est l'objectif du nouveau dispositif "Une voix-e vers l'emploi" mis en œuvre par l'Afpa. Déjà investie dans la formation des réfugiés avec le programme Hope, l'Agence entend atteindre un public différent : "Le programme cible en priorité les femmes arrivées dans le cadre du regroupement familial", précise Pascale Gérard, directrice de l'insertion sociale à l'Afpa. Financé à hauteur de 5,3 millions d'euros par le Fonds asile migration intégration (Fami), pour une durée de trois ans, le dispositif est actuellement déployé dans dix-neuf

centres Afpa répartis dans huit régions. Il prévoit aussi une formation-action à destination des professionnels de l'accueil et de l'intégration. Sont ciblés les salariés ou bénévoles collaborant avec des organismes (bailleurs sociaux, caisses d'allocations familiales, etc.) ou des associations intervenant auprès des primo-arrivants. "Avec le programme Hope, nous nous sommes rendu compte que ces professionnels étaient plutôt sur le champ de l'accompagnement social et avaient peu de connaissance de celui de l'insertion", explique Pascale Gérard. D'une durée de vingt-huit heures, réparties en quatre ateliers

Pascale Gérard, directrice de l'insertion sociale à l'Afpa.



organisés toutes les six semaines, ce volet présente les différents dispositifs de l'emploi et de la formation. Il est prévu de former 160 professionnels chaque année.

+ D'INFOS
www.afpa.fr



Rapport du Sénat POUR UNE STRATÉGIE DE FORMATION À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN EUROPE

Le groupe de travail "Intelligence artificielle" du Sénat vient de rendre un rapport favorable à l'émergence d'une "ambition européenne" dans ce domaine. Il s'inscrit dans la lignée du plan *AI for Humanity* (l'intelligence artificielle au service de l'humain) adopté par la Commission de Bruxelles en décembre 2018. Il s'agit d'améliorer la coopération entre entreprises et laboratoires de recherche afin de promouvoir le déploiement d'un "réseau de centres d'excellence de classe mondiale en matière d'IA". Plus de 600 000 postes d'experts en numérique seraient vacants en Europe. La France est appelée à réduire les expatriations de chercheurs en facilitant le développement d'un écosystème public-privé. Le Sénat émet une proposition de résolution pour un développement coordonné d'une IA européenne. Il souligne que l'effort de formation au numérique doit être augmenté et généralisé. Le rapport est cosigné des sénateurs André Gattolin (LaRem), Claude Kern (Union centriste), Cyril Pellevat (LR) et Pierre Ouzoulias (Parti communiste).

André Gattolin, sénateur (LaRem) des Hauts-de-Seine, le 16 février lors d'une conférence-débat organisée à Sèvres sur le thème "Les enjeux de la révolution numérique en Europe".



+ D'INFOS
www.senat.fr/rap/r18-279/r18-279.html

Missions locales UN "ENSEMBLIER" AU SERVICE DE L'INSERTION DES JEUNES

Le ministère du Travail publie le rapport d'activités du réseau des Missions locales pour l'année 2017. Réalisé par le délégué ministériel aux Missions locales, il confirme le réseau dans sa dimension de "service public territorial de l'insertion et de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie". Présentes sur l'ensemble du territoire avec 439 implantations, les Missions locales ont reçu en 2017 en entretien individuel près de 1,1 million de jeunes. Le rapport insiste sur la dimension "globale" de l'accompagnement : souvent, il n'y aurait ni formation ni emploi si le réseau n'apportait pas de réponses aux difficultés connexes rencontrées par les jeunes (hébergement, mobilité, santé, intervention en milieu carcéral, etc.).

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



ELUCEO, SALON DES COMITÉS D'ENTREPRISE

12 et 13 mars à Saint-Denis (93)

Salon organisé par GamExpo au Stade de France pour "vous accompagner dans la transition vers le CSE" (comité social et économique), qui doit être mis en place d'ici au 31 décembre 2019 dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Conférences et débats.
<https://paris.eluceo.fr>

TROIS JOURS POUR CONNAÎTRE LES GEIQ

13 au 15 mars, partout en France

Organisés par la Fédération française Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq), réseau engagé pour "l'alternance et l'emploi durable sur les territoires". Une soixantaine de manifestations à l'échelle locale, départementale ou régionale.
www.3jours.lesgeiq.fr

JOURNÉE PORTES OUVERTES DANS TOUS LES CENTRES AFPA

21 mars

Avec 145 000 personnes formées en 2017, dont 85 000 demandeurs d'emploi et 60 000 salariés, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, Épic depuis le 1^{er} janvier 2017, est membre du service public de l'emploi. L'Afpa est aussi le partenaire formation et conseil de plus de 6 000 entreprises. Et le 1^{er} organisme de formation des personnes en situation de handicap.
www.afpa.fr

52 %

Le remplacement reste le premier motif pour recruter les **collaborateurs en ressources humaines**. Devant les CDD ou intérim pour accroissement temporaire d'activité (32 %). La création de poste en CDI représente 16 % du total.

(Étude de Fed Human, www.fedhuman.fr).

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans
INFFO FORMATION

Contactez la régie publicitaire au 01 40 09 68 47 ou par e-mail à ingrid.dubocq@ffe.fr



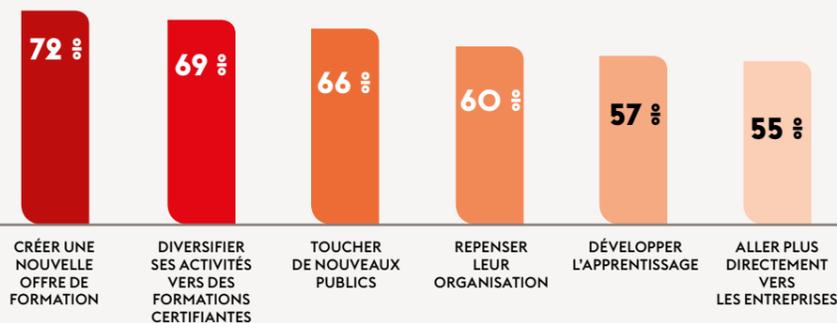
LES ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS APPROUVENT LES INNOVATIONS DE LA RÉFORME

Selon la 21^e édition de l'Observatoire économique de la Fédération de la formation professionnelle, les organismes de formation privés adhérant à la FFP perçoivent dans leur grande majorité la réforme de manière positive. Elles entendent rester ou devenir "des entreprises de formation agiles et innovantes, dont l'activité évolue en fonction des besoins du marché".

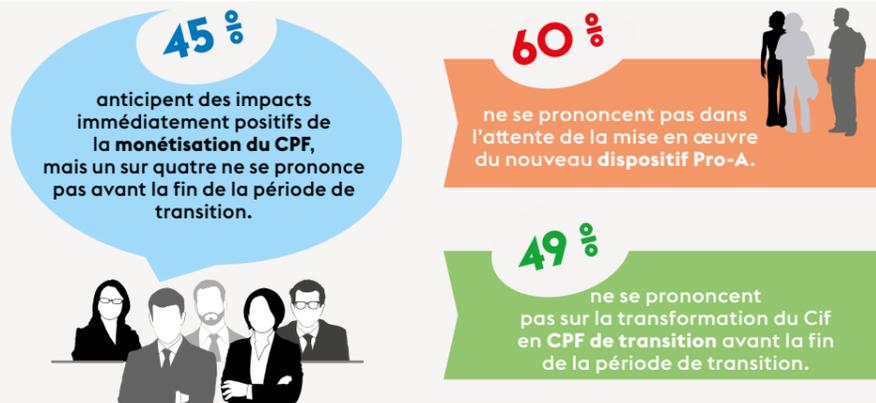
Infographie Centre Inffo

<http://ffp.org/upload/ObservatoireEcoFFP%202018.pdf>

LES ADHÉRENTS VOIENT DANS LA RÉFORME **DES OPPORTUNITÉS** POUR :



... DANS L'ATTENTE DE SA MISE EN ŒUVRE



CHIFFRES-CLÉS DES ADHÉRENTS DE LA FFP



98 %



DES PRESTATAIRES INTERROGÉS ASSOCIENT LA RÉFORME À DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE LEUR ACTIVITÉ.

57 %

ENVISAGENT DE SE LANCER DANS L'APPRENTISSAGE (UN MARCHÉ SUR LEQUEL SEULEMENT 2,5 % DES ADHÉRENTS DE LA FFP INTERVIENNENT).

85 %

DES ADHÉRENTS SONT DÉJÀ DÉTENTEURS D'UNE CERTIFICATION OU D'UN LABEL.

Le 29 janvier 2019, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, visitent l'Institut des métiers et de l'artisanat de Seine-et-Marne, à Chauconin-Neufmontiers, avec Patrice Toulmet, délégué interministériel chargé du développement de l'apprentissage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ici, avec Bérangère Dietrich, référente handicap.



Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

DE NOUVEAUX ATOUTS POUR LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Plus de 510 000 d'entre elles sont au chômage. Elles sont majoritairement sous-diplômées : 27 % ont un niveau bac et supérieur, un quart une qualification infra CAP. Elles, ce sont les personnes handicapées. Résultat : elles comptent parmi les cibles premières de la loi du 5 septembre 2018. Elles font l'objet de mesures particulières : l'abondement du compte personnel de formation ou la suppression de la clause d'un an d'ancienneté pour recourir au CPF de transition, notamment. Et l'individualisation des parcours contenue dans le texte pourrait favoriser l'innovation pédagogique et la qualité des formations. Deux atouts précieux pour ces personnes souvent très éloignées de l'emploi.

LES VOIES DE L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE

Les moyens annoncés, financiers et humains, laissent espérer des innovations pédagogiques. Le contenu des formations, et leur accessibilité à tous, sont au cœur des préoccupations. Mais seule une orientation adéquate des personnes garantira leur efficacité et, au bout du compte, leur employabilité.

Sophie Massieu

Elles sont au premier rang. Et même davantage : certaines mesures les ciblent nommément et pointent ainsi une nécessité de les prendre en compte. Les personnes handicapées, mises au centre de la loi du 5 septembre 2018, devraient conduire à de nécessaires innovations pédagogiques. Elles en seront les premières bénéficiaires mais n'auront pas l'exclusivité des avantages des nouvelles solutions, dont beaucoup restent encore à imaginer. Comme les autres, elles se retrouvent en première ligne pour le choix et l'élaboration de leur parcours de formation. Mais par ailleurs, elles voient leur compte personnel de formation abondé et bénéficient de 800 euros par an, contre 500 pour les autres salariés. De plus, le temps partiel, auquel elles recourent souvent, ouvre les mêmes droits, sur ce plan, que les postes à temps plein. Autant de moyens mis à leur disposition qui devraient, prévoit Véronique Bustreel, conseillère nationale travail, emploi, formation et ressources à APF France handicap, amener les organismes de formation à innover, y compris sur le contenu lui-même de leurs enseignements.

“Le rapport de force change”

Une opinion partagée par Marc Desjardins, directeur général du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH-FP) : “Pour bâtir les parcours, et les contenus, on partira désormais des



Le 24 janvier 2019, lancement des 31^{es} Journées d'étude d'APF Formation (Association des paralyés de France) sur la transformation de l'offre médico-sociale. Ici, Prosper Teboul, directeur général d'APF France handicap.

besoins de la personne, plus que de l'offre de formation.”

Parmi ces besoins, interviennent souvent des questions d'accessibilité, pas uniquement aux bâtiments d'enseignement, mais plus largement aux supports de cours et à l'enseignement. Et Véronique Bustreel espère les voir mieux pris en compte : “Le rapport de force change. Si la personne formée devient le client, les organismes de formation auront intérêt à le satisfaire.” Et donc à lui permettre de réellement comprendre et accéder au savoir délivré.

Autre point favorable à l'innovation : le Plan d'investissement dans les compétences, doté de 15 milliards d'euros pour cinq ans : “C'est colossal”, commente Véronique Bustreel.

L'orientation, un enjeu capital

Motif de satisfaction supplémentaire : la mise en place, dans les centres de formation d'apprentis, d'un référent handicap et la participation financière aux nécessaires aménagements d'accessibilité. Les personnes handicapées représentent aujourd'hui seulement 1,2 % des apprentis alors que l'alternance est perçue par tous comme l'un des meilleurs moyens de faire tomber les barrières et de leur permettre d'accéder à l'emploi. ●●●



1,2 %
c'est la part des personnes handicapées dans les effectifs globaux d'apprentis.

3 QUESTIONS À

Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph

“La professionnalisation des acteurs est un élément important de la réussite de la réforme”



Comment développer l'innovation pédagogique ?

Innovation, qualité, développement de l'alternance, et accompagnement des candidats à la formation : l'Agefiph entend accompagner les personnes handicapées sur tous ces fronts de la réforme. Pour qu'elles deviennent pleinement actrices de leur parcours professionnel. Nous ne devons pas seulement financer, mais aussi encourager d'autres formes d'apprentissage du public adulte que nous accompagnons. Il convient de sensibiliser les équipes pédagogiques et

de voir comment une formation peut s'adapter aux besoins individuels. Il faut aussi partir des besoins de l'entreprise pour innover. L'innovation doit permettre d'offrir une réponse personnalisée à chaque situation. Nos ressources handicap formation sont sur le terrain en régions pour soutenir l'accessibilité des formations aux personnes handicapées.

Quel sera votre rôle en tant que certificateur de qualité ?

Nous devons faire en sorte que le handicap soit pris en compte en amont et en aval par les organismes de formation. La professionnalisation

des acteurs est un élément important de la réussite de la réforme.

Reste-t-il pour vous des points de vigilance autour de cette loi ?

Deux. D'abord, il faudra réellement impulser l'alternance, et pas juste l'annoncer ; et donc réfléchir à des mesures incitatives, pas forcément seulement financières. D'autre part, il ne suffit pas d'abonder le compteur du compte personnel de formation. Il faut faciliter la démarche des personnes handicapées, pour qu'elles deviennent, dans les faits, actrices de leur parcours de formation.

Propos recueillis par Sophie Massieu



Véronique Bustreel, conseillère nationale travail, emploi, formation et ressources à APF France handicap.



Marc Desjardins, directeur général du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH-FP).

REPÈRES

NON PLUS RECRUTER PUIS FORMER, MAIS FORMER POUR RECRUTER

Former pour recruter, et non plus chercher la perle rare qui aurait eu d'emblée les compétences requises. Lasses de ne pas trouver de salariés handicapés, les entreprises partagent maintenant largement ce credo et ce mode d'action. Avec le développement de l'apprentissage dont elle est porteuse, entre autres, la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel renforce la tendance. Et ce dans un contexte où cette même législation prévoit que, désormais, seules les personnes embauchées directement par les entreprises entreront dans l'obligation d'emploi, fixée à 6 % pour les entreprises d'au moins 20 salariés. Auparavant, le recours aux travailleurs des États (établissements et services d'aide par le travail) et entreprises adaptées était comptabilisé.

CHIFFRES-CLÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

114 600

personnes handicapées en recherche d'emploi sont entrées en formation en 2016.



Les Régions sont les premiers commanditaires des formations pour les personnes handicapées (40 %).

11%

de personnes handicapées, parmi les personnes en recherche d'emploi entrées en formation.

32%

des nouveaux apprentis handicapés ont été demandeurs d'emploi avant de commencer leur contrat.

3 400

nouveaux contrats d'apprentissage et 2 200 contrats de professionnalisation ont été signés par des personnes handicapées en 2016.

Source : Dares Résultats n° 10, février 2019.

Éric Blanchet, directeur général de Ladapt, ici accompagné des humoristes Guillaume Bats et Adda Abdelli.



●●● C'est dire combien l'innovation pédagogique au sein des CFA soulève des espoirs. De même que l'attente d'un décloisonnement entre ce milieu ordinaire de formation et le secteur adapté, que composent, notamment, les centres de reclassement professionnel. Ces CRP, souhaite Véronique Bustreel, pourraient contribuer à la construction des innovations utiles. Éric Blanchet, directeur général de Ladapt, association qui en gère une quinzaine répartis partout en France, et

qui organise depuis vingt-deux ans la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, partage cette volonté. Il souligne l'urgence d'adapter leurs enseignements aux métiers de demain et regrette : "Certaines orientations professionnelles sont encore aujourd'hui trop souvent bâties à partir du handicap de la personne, plutôt que sur ses possibilités. C'est la première chose à faire évoluer." L'orientation pourrait bien en effet représenter un frein aux bénéfices de l'innovation rendue possible par les moyens alloués et l'individualisation des parcours. "L'enjeu de l'orientation est capital, prévient Véronique Bustreel. Sinon, il ne sert à rien d'innover pour améliorer les parcours." Et de s'interroger sur le rôle que joueront les conseils en évolution professionnelle, un point qu'elle trouve encore trop "opaque". "Or, il convient d'améliorer la lisibilité de l'offre, préconise-t-elle, de faire connaître les adaptations mises en place pour qu'elle soit accessible à tous, afin que les personnes handicapées puissent, réellement, mobiliser leur droit à la formation et donc, in fine, retrouver un emploi." ●

L'ENJEU CRUCIAL DE LA QUALITÉ

Bâtir des formations adaptées aux besoins des personnes, et des entreprises. La question de la qualité de la formation apparaît centrale. Publiques, les évaluations des organismes de formation pourraient aussi, à terme, faire l'objet de labellisations spécifiques en matière de prise en compte des handicaps.

Sophie Massieu

Vers un secteur de la formation professionnelle plus... professionnelle ? La question de la qualité des formations, soulevée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, suscite espoirs et attentes : elle détient une part de la réussite de la réelle prise en compte des personnes handicapées par les organismes de formation.

Le rôle nouveau dévolu aux branches par ce texte devrait conduire, selon de nombreux observateurs, à une plus étroite connexion entre les besoins en formation des entreprises et les enseignements disponibles. Un meilleur ciblage des formations que devrait renforcer leur modularisation, selon Jean-François Foucard, secrétaire national de la CGC, en charge de l'emploi, de la formation et de l'égalité professionnelle. Le développement de l'apprentissage, notamment au travers des formations en situation de

Professionnalisation des acteurs

Au-delà, selon elle, l'enjeu qualité de la réforme consiste à "permettre à n'importe qui de se former n'importe où, en lui garantissant un parcours adapté à ses besoins". Dès lors, la professionnalisation des acteurs de la formation lui semble centrale.

Elle considère qu'elle est déjà sur les rails, depuis la loi de 2014, qui avait défini six critères de qualité. L'Agefiph avait alors bâti vingt et un indicateurs pour en juger. "Tout le monde s'est alors

Accompagner pas à pas les organismes de formation pour qu'ils deviennent accessibles"



Une présentation de l'offre de services de l'Agefiph.

travail, autrement dit au sein des entreprises, devrait, lui aussi, contribuer à faire coïncider besoins et offres de formation. À condition, prévient Linda Fusco, chargée de mission à la direction de la sécurisation des parcours à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) de ne pas sous-évaluer leur coût et donc de mettre en place des financements adaptés.

impliqué dans ce processus de professionnalisation, prescripteurs, financeurs..., mentionne Linda Fusco. Et cela nous a permis d'accompagner pas à pas les organismes de formation pour qu'ils deviennent accessibles, au niveau du bâtiment mais surtout aussi sur le plan pédagogique. Sur l'ensemble du parcours, depuis la première demande d'information jusqu'à la réponse aux besoins de la personne qui vient pour être formée." ●●●

L'École hôtelière Médéric invitée par le Premier ministre, Édouard Philippe, et la secrétaire d'État en charge du Handicap, Sophie Cluzel, à l'occasion du Comité interministériel du handicap, à Matignon les 19 et 20 septembre 2017.



© Benoit Granier et Florian David - Matignon

Linda Fusco, chargée de mission à la direction de la sécurisation des parcours à l'Agefiph.



●●● Avec la loi Avenir professionnel, vient une deuxième étape de cette démarche qualité, et l'Agefiph en attend beaucoup : "Il s'agit maintenant d'établir un référentiel national unique de qualité pour autoriser les organismes de formation à accéder aux financements publics et paritaires. Ils devront faire la démarche de certification, cela n'incombera plus aux financeurs."

●● On ne peut plus parler de pédagogie aujourd'hui sans accompagner"



80 % des handicaps sont invisibles

Charge à eux, en revanche, de s'entendre, pour définir le référentiel unique et "notre enjeu sera qu'il se montre inclusif", explique Linda Fusco. Avant de résumer : "Puisque cette loi valorise l'autonomie de la personne, il faut lui garantir l'achat en sécurité, accompagner les organismes de formation pour assurer l'acheteur d'une formation qu'il disposera d'un enseignement de qualité qui prendra en compte ses besoins."

Vers un label qualité spécifique ?

La loi prévoit la mise en place d'une application grâce à laquelle les évaluations des organismes seront rendues publiques. Seront-elles assez fines pour valoriser le travail d'accompagnement parfois sur mesure que réalisent certains centres de formation ? "Former ne consiste pas seulement à transmettre un savoir-faire et un savoir-être, pointe Nadia Maazouzi, adjointe de direction

et référente handicap de l'école hôtelière de Paris Médéric. On ne peut plus parler de pédagogie aujourd'hui sans accompagner les jeunes." Et ceux en particulier qui sont porteurs de handicap. Ce CFA en accueille une cinquantaine par an, sur les 750 élèves qu'il compte au total. Il tient compte des besoins de chacun. Ici, il met à disposition un deuxième formateur dans la classe de jeunes autistes pour leur expliquer les consignes à un rythme qui leur correspond mieux. Là, il installe un logiciel adapté sur les ordinateurs pour permettre à de jeunes dys (dyslexiques, dyspraxiques, etc.) de suivre les cours. Dès lors, pour Nadia Maazouzi, la qualité sera avant tout une question de moyens, humains et financiers.

Du côté de l'Agefiph et du FIPH-FP, on s'interroge malgré tout aussi sur l'opportunité de mettre en place une certification qualité spécifique à l'accessibilité des formations. Un outil qui permettrait, peut-être, de distinguer les accompagnements et initiatives les plus qualitatives. Et de mieux les partager. À l'image des tutoriels créés par Sciences Po, en partenariat avec l'Agefiph, et à destination des enseignants. Autoriser l'utilisation des outils de synthèse ou de dictées vocales pour les étudiants dyslexiques, fournir les cartes en amont du cours, donner les consignes à l'écrit et à l'oral... Autant de conseils présentés, sous forme de vidéos, et en libre accès sur le site internet de l'école. De même, le Centre national d'enseignement à distance a lui aussi changé ses méthodes de travail, pour faciliter le parcours de formation des apprenants handicapés, et son livre blanc sur l'inclusion et l'accessibilité numérique est lui aussi en ligne, depuis juin 2018. ●

OCDE
LES SYSTÈMES DE FORMATION POUR ADULTES PRÊTS POUR LE FUTUR

Nicolas Deguerry, journaliste à Centre Inffo

L'OCDE (Organisation de coopération et de développements économiques) propose un rapport d'analyse sur les "systèmes de formation pour adultes prêts pour le futur" (Getting skills right : future-ready adult learning systems).



LE CONSTAT

Le constat a beau supporter des variantes, tous les pays de l'OCDE partagent un même défi : monter en compétences. Directeur emploi, travail et affaires sociales à l'OCDE, Stefano Scarpetta évoque des bouleversements multiples et rapides qui appellent à "moderniser en urgence" les systèmes de formation pour adultes dans de nombreux pays. Il n'hésite pas à dresser un scénario de moyen terme qui verrait un emploi sur sept totalement automatisé et près de 30 % des emplois qui subiraient des transformations substantielles. Pour répondre aux enjeux, le rapport de l'OCDE appelle à développer une formation de qualité corrélée aux besoins en compétences du marché du travail.

2 QUATRE AXES DE PROGRÈS

Les recommandations de l'OCDE pour l'amélioration des systèmes de formation sont

structurées en quatre axes. Il s'agit, premièrement, de concentrer les efforts sur les publics peu qualifiés, les demandeurs d'emploi, les immigrés et les seniors. Deuxièmement, la nécessité d'adapter les contenus de formation au marché du travail suppose de renforcer le travail d'analyse des données emploi et compétences, "qui existent mais demeurent trop éparses et sont insuffisamment mobilisées". Le renforcement de la qualité et l'amélioration de l'évaluation de l'impact de la formation constituent le troisième axe. Enfin, il s'agit de revoir le système de financement, sur la base d'un effort partagé entre pouvoirs publics, employeurs et individus.

3 BONNES PRATIQUES INTERNATIONALES

Que retenir d'inspirant au-delà des frontières ? L'OCDE évoque, par exemple, le cas de la Corée du Sud, où un régime de subventions accompagne les entreprises dans l'analyse

de leurs besoins en compétences. À noter que les subsides peuvent être utilisés pour embaucher des experts ou former en interne. En Europe, le programme finlandais Liideri finance les projets d'entreprise qui ciblent l'organisation du travail et l'utilisation active des compétences des employés. Parmi les marges d'amélioration évoquées pour la France, Stefano Scarpetta souligne que seulement 6 % des actions de formation sont réalisées à distance – une modalité selon lui susceptible de répondre aux contraintes de temps des PME –, contre 19 % en moyenne pour l'OCDE. Qu'il s'agisse de gouvernance, d'accompagnement et d'orientation ou d'appariement, la réforme française est perçue positivement. Sous réserve, précise Stefano Scarpetta, d'une mise en œuvre à la hauteur des promesses du big bang. ●

D'INFOS
www.oecd-ilibrary.org

Compétences individuelles et collectives des équipes

COACHER SON ÉQUIPE POUR L'ATTEINTE DE SES OBJECTIFS

Éric Delon, journaliste

Fixer des objectifs fait partie intégrante des prérogatives d'un manager. Pour y parvenir, il est impératif que ce dernier accompagne ses équipes dans cette tâche sous peine de déchanter.

► Faire comprendre l'objectif à ses équipes

Pour que les équipes se mobilisent dans l'atteinte d'un objectif, il est impératif qu'elles saisissent pleinement son intérêt. Qu'est-ce que l'atteinte de tel objectif va apporter à l'entreprise, à l'équipe, au collaborateur ? En quoi cet objectif est-il stratégique ? "Une bonne fixation des objectifs revient à accomplir une partie substantielle de la tâche", résume Arnaud Hautesserres, directeur des opérations du cabinet Meltis, qui estime que pour motiver les équipes, il peut être pertinent de leur signifier que l'atteinte de cet objectif leur permettra d'acquérir de nouvelles compétences. "C'est l'occasion de leur proposer une nouvelle formation ou un coaching individuel ou collectif", précise-t-il. Le manager doit être attentif aux questions légitimes de ses collaborateurs et doit leur fournir les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs.

► Accompagner les collaborateurs dans l'atteinte de leurs objectifs

Le manager doit gérer au mieux les compétences individuelles et



collectives de son équipe. "Il doit évaluer la maturité professionnelle de ses collaborateurs, leur degré d'autonomie et, si besoin, individualiser les objectifs. Il doit tenir compte de la maturité relationnelle de ses collaborateurs dans les entretiens de fixation des objectifs et de suivi de ces derniers", explique Arnaud Hautesserres. Ensuite, il doit mettre en place un dispositif de suivi pertinent des objectifs, ce qui lui permettra de vérifier que les actions menées sont conformes aux prévisions. Si des écarts trop importants sont observés par rapport aux objectifs initiaux, il doit s'interroger sur les causes de cet écart et trouver les solutions pour réajuster le projet.

"Il est nécessaire, par ailleurs, de gérer les éventuelles démotivations des collaborateurs", précise Arnaud Hautesserres

► Capitaliser sur le bilan des résultats

À l'issue du délai fixé pour la réalisation des objectifs, le manager doit réaliser un bilan final efficace en adaptant ses feedbacks aux résultats. "Savoir donner du feedback – et en recevoir – est un exercice délicat. Le manager doit être animé par un état d'esprit constructif tout en veillant à tenir des propos factuels. Et savoir gérer les réactions négatives", conseille Arnaud Hautesserres. ●

SMART : UN OBJECTIF EN CINQ LETTRES

Smart (intelligent, en anglais) est un moyen mnémotechnique permettant de décrire les objectifs (management, gestion de projet, coaching) que l'on veut exprimer de la façon la plus claire et la plus simple à comprendre et pour lesquels les résultats sont réalisables. Un objectif doit donc être smart : spécifique (précis et simple), mesurable (résultat des efforts accomplis), ambitieux, réaliste (atteignable) et, enfin, temporellement défini.

Compte personnel de formation

CPF DANS LES MINISTÈRES : PLAFOND DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS PÉDAGOGIQUES

Valérie Michelet, Delphine Fabian et Valérie Delabarre, juristes à Centre Inffo

ACCÈS ABONNÉ
FICHES PRATIQUES DE
LA FORMATION CONTINUE

Fiche 23-12 - Utilisation du CPF dans la fonction publique. Paragraphe 23-12-4 - Prise en charge des frais de formation.

Les ministères fixent le plafond de prise en charge des coûts pédagogiques exposés par leurs agents dans le cadre de la mobilisation de leur CPF. Plusieurs arrêtés sont parus, entre avril 2018 et janvier 2019.

Pour les services du Premier ministre, le plafond horaire de prise en charge des coûts exposés dans le cadre du CPF est de 24 euros TTC. Si l'agent est autorisé à consommer par anticipation des droits non encore acquis, les frais pédagogiques entrent dans le calcul du plafond. Lorsqu'ils sont supérieurs au plafond, l'agent peut prendre en charge la part non financée. L'agent qui, sans motif valable, a assisté à moins de 90 % des heures d'enseignement dispensées dans le cadre de la formation qui lui a été accordée au titre du CPF, ou qui n'a pas fourni les travaux exigés dans ce cadre, est tenu de rembourser les frais engagés par l'administration.

Au ministère du Travail, le plafond est de 3 000 euros par projet d'évolution professionnelle. Ce plafond comprend les coûts relatifs aux frais pédagogiques, et de façon facultative, à la demande de l'agent concerné, les frais annexes s'y rapportant. Pour les agents des établissements scolaires relevant du ministère de l'Éducation nationale, le plafond horaire est de 25 euros TTC – dans la limite d'un plafond total (pour un même projet d'évolution



professionnelle) de 1 500 euros TTC par année scolaire. Ce dernier peut être porté à 2 500 euros pour les agents suivant une action de formation permettant de prévenir une situation d'inaptitude médicale à l'exercice de leurs fonctions, et pour les agents de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau V. Les plafonds par année scolaire peuvent inclure les frais occasionnés par les déplacements nécessaires au suivi des formations autorisées par l'administration au titre du CPF.

Dans les ministères de l'Économie et des Finances et de l'Action et des Comptes publics, le plafond horaire est de 35 euros TTC. Pour un projet d'évolution professionnelle (par année civile et par agent) : 1 500 euros TTC pour un agent de catégorie A ou B ; 1 800 euros TTC

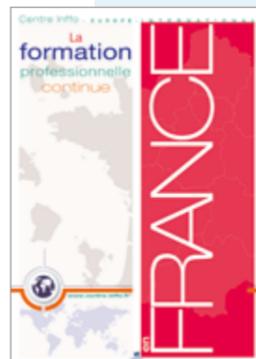
pour un agent de catégorie C. Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'administration sous réserve d'un accord explicite de l'autorité compétente, dans la limite des plafonds cumulatifs et sur présentation par l'agent des justificatifs d'inscription et d'assiduité à la formation. En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser.

Le ministère de l'Agriculture a fixé son plafond à 3 500 euros, tout comme celui de la Transition écologique et solidaire. La Justice prévoit 3 000 euros pour un même projet d'évolution professionnelle, et la Culture (l'arrêté le plus récent, 31 janvier 2019) 4 000 euros. À l'Intérieur, le plafond horaire est fixé à 15 euros. ●

Édition 2019

La formation professionnelle continue en France

Vingt pages illustrées à l'attention des non-spécialistes pour comprendre facilement la formation professionnelle continue en France à travers les dispositifs, les financements, le rôle des différents acteurs, les principales statistiques du secteur : l'édition 2019 de la plaquette réalisée par Centre Inffo intègre les principaux éléments de la réforme de 2018.



Elle s'étoffe d'un livret central détachable consacré à la "formation professionnelle en pratique", conçu par l'Agence Erasmus+ France / Éducation Formation, dans le cadre d'Epale.

À découvrir et à faire découvrir à vos partenaires francophones et anglophones (français et anglais).

À télécharger en accès libre sur : www.europe-international-et-formation.eu/site-252/nos-publications-en-langues.html

Impression en nombre et livraison sur commande : <http://boutique.centre-inffo.fr>

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

En un coup d'œil, les réseaux d'information sur l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi

Pour savoir qui fait quoi aux niveaux européen, national et régional en matière d'information sur l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi, consultez l'édition 2019 de la plaquette de Centre Inffo : elle distingue les décideurs, les producteurs d'information, les relais d'information et leurs publics cibles et indique leurs coordonnées ainsi que les adresses des Carif-Oref en régions.

En téléchargement gratuit sur le site de Centre Inffo : www.regions-et-formation.fr/IMG/pdf/depliant_reseaux_OI2019.pdf

En vente en nombre sur support papier : <http://boutique.centre-inffo.fr>



LA CARTOGRAPHIE 2019 DES STRUCTURES D'AIO

Comment savoir rapidement quel type de structure d'accueil-information-orientation est la plus adaptée pour renseigner des actifs dans l'emploi ou des jeunes sortis du système scolaire, celle qui a pour vocation première d'aider à trouver ou retrouver un emploi, ou plutôt d'informer sur l'offre et les dispositifs de formation ? Pour y répondre, téléchargez l'édition 2019 du dépliant "Les structures de l'Accueil-Information-Orientation", qui intègre notamment les Opco.

Téléchargeable gratuitement sur : www.regions-et-formation.fr/IMG/pdf/depliant_aio_15janv2019_web.pdf En vente en nombre sur support papier : <http://boutique.centre-inffo.fr>



Sessions de formation mars 2019
Maîtriser la réforme

La parution d'un grand nombre de décrets de la loi Avenir professionnel permet à présent de décliner concrètement la nouvelle réglementation sur l'activité des professionnels de la formation. Centre Inffo propose une gamme complète de sessions de formation très opérationnelles, de un à trois jours, adaptées aux besoins des différents acteurs : entreprise, organisme de formation. Pour mesurer les enjeux et répercussions des évolutions de la réglementation dans la gestion de la formation et prendre en compte

les changements introduits par la loi dans sa propre activité professionnelle.

13 mars 2019 : Maîtriser les dernières évolutions de la réglementation sur la formation professionnelle.

18 au 20 mars 2019 : Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation (approfondissement).

www.centre-inffo.fr/produits-et-services/sessions-de-formation contact.formation@centre-inffo.fr

Réseau des CFA de la filière alimentaire
LES DIRIGEANTS DE CFA S'INTERROGENT SUR LE COÛT-CONTRAT

La quatrième édition de CFAlim s'est tenue le 5 février à l'École de Paris des métiers de la table (EPMT). CFAlim fédère un réseau de 144 CFA du secteur alimentaire, en lien avec Opcalim (l'Opca-Opco du secteur). Jean-Pierre Dufour, directeur des branches et certifications d'Opcalim, a présenté le système du coût-contrat d'apprentissage : "Le coût sera calculé à partir de quatre éléments : la conception et la réalisation des enseignements ; les frais afférents aux jurys d'examens ; les amortissements ; les missions d'accompagnement et le déploiement d'une démarche qualité." Nombreuses questions dans la salle. Notamment sur la transition : l'ancien système sera encore en vigueur pour les contrats (dont la durée varie entre deux et trois ans) signés en 2018 et 2019, tandis que le nouveau s'appliquera à ceux signés à partir de janvier 2020. Les subventions d'équilibre

auparavant versées par les Régions ne pourront plus l'être. "Certains CFA ne disposent pas de beaucoup de fonds de roulement et craignent cette phase de transition", indique Sylvie Vidal, chef de projet au sein de CFAlim. Autre question : "En cas de création d'une formation, comment évaluer le coût-contrat alors que la formation n'existe pas encore ?", demande Ismaël Ménault, directeur

de l'École de Paris des métiers de la table. "Il est difficile d'évaluer les implications des décrets sur le fonctionnement des CFA mais les choses devraient s'éclaircir assez vite", répond Nicolas Penanhoat, président de la commission paritaire alternance.

www.opcalim.org



Le 5 février 2019, mot d'ouverture de la journée CFAlim par Nicolas Penanhoat, président de la commission paritaire alternance d'Opcalim.

CCI Paris Île-de-France et groupe Goron
UNE FORMATION AUX MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SÛRETÉ



De gauche à droite, Éric Chenevier, président du groupe Goron, Didier Kling, président de la CCI Paris Île-de-France, et Laurent Lespagnol, directeur de Cecys, le 29 janvier 2019.

La CCI Paris Île-de-France et le groupe Goron, entreprise du secteur sécurité, créent une filière de formation en apprentissage préparant aux titres professionnels de niveaux V et IV dans le domaine de la sécurité des biens et des personnes. La CCI mobilise l'ÉA (École des éco-activités) et le groupe Goron son propre centre de formation, Cecys. Il souhaite explorer la voie de l'apprentissage afin d'élargir

son vivier de recrutement et attirer un public jeune vers ses métiers. L'accueil de 150 apprentis est prévu à horizon 2021.

www.ecole-lea.fr • www.cecys.fr

Syntec Numérique
UN GROUPE DÉDIÉ À LA MISE EN ŒUVRE DE LA DIRECTIVE NIS

La directive Network and information system security (NIS), transposée en France en 2018, établit des exigences en matière de sécurité et de notifications pour les opérateurs de "services essentiels" et les fournisseurs de services numériques. Un groupe dédié à sa mise en œuvre a été créé sur le réseau social de Syntec Numérique. Il doit permettre aux entreprises concernées de partager leur expérience et les demandes qui leur parviennent.

www.syntec-numerique.fr

Skillsoft France LES MICROMODULES EN LIGNE ONT LE VENT EN POUPE



Stéphane de Jotemps, vice-président "sales" (ventes) chez Skillsoft France.

Skillsoft, spécialiste du e-learning pour les entreprises, était présente au salon Learning Technologies France les 30 et 31 janvier 2019 et a diffusé un questionnaire auprès des professionnels présents. 126 d'entre eux – chefs d'entreprise, responsables RH ou responsables de la formation – ont répondu. Trois sur quatre pensent que la part de la formation dédiée à l'acquisition de compétences digitales augmentera au cours des cinq prochaines années. Actuellement, 55,4 % recourent au *blended learning*, 24,7 % font appel au présentiel uniquement et 19,8 % au e-learning. Mais que préfèrent les salariés eux-mêmes ? Le présentiel (53,6 %). Par la force de l'habitude, ou – suggère Skillsoft – du fait d'un accompagnement à la formation en ligne insuffisant ou inadapté. Parmi les modalités de formation en ligne, les "micromodules" en ligne sont vus comme les plus pertinents (32,8 %), puis le *social learning* (17,6 %) et la gamification (16,8 %). Skillsoft est une société américaine basée à Nashua (New Hampshire). Elle s'est implantée en France à travers le rachat de Vodeclis – rebaptisée en décembre 2018 Skillsoft France. ●

+ D'INFOS
www.skillsoft.com/fr

Opcalia ESPACE FORMATION FÊTE SON DIXIÈME ANNIVERSAIRE

Espace Formation, la plateforme de réservation de formations d'Opcalia, a fêté le 14 février ses 10 ans. Elle référence plus de 12 000 formations disponibles sur l'ensemble du territoire, y compris outre-mer. En 2018, précise Opcalia, cette plateforme "a connu un véritable succès", avec une augmentation de 84 % de l'utilisation par les entreprises et un nombre d'inscrits en hausse de 136 % – pour atteindre 41 500. Espace Formation permet aux utilisateurs de filtrer les formations par région, par prix, ou encore en fonction des notes des utilisateurs. Avec également un soutien administratif, y compris une possibilité de suivi des salariés en formation. Courant 2019, annonce Opcalia, Espace Formation s'enrichira de nouvelles fonctionnalités. ●



+ D'INFOS
<https://espaceformation.opcalia.com>

La plateforme de réservation de formations d'Opcalia

Afpa, CFPTS et Afdas DES RÉFUGIÉS FORMÉS AU MÉTIER D'ÉLECTRICIEN DU SPECTACLE

Dans le cadre du dispositif Hope (Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi) visant à favoriser l'emploi et l'autonomie des réfugiés, en facilitant leur accès à une formation professionnelle qualifiante, douze structures musicales franciliennes s'engagent en faveur de la formation de migrants au métier d'électricien du spectacle. Ce projet s'articule autour de deux axes développés par l'Afpa et le CFPTS (Centre de formation professionnelle aux techniques du spectacle) : l'apprentissage du français et une spécialisation à travers un contrat de professionnalisation d'une durée de huit mois (de mars à octobre 2019). Cette formation est coordonnée et financée par l'Afdas (Opco du secteur). ●

+ D'INFOS
www.afdas.com

Cedefop LES MISSIONS DE L'AGENCE EUROPÉENNE SONT REDÉFINIES

Un nouveau règlement européen relatif au Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) a été adopté pour redéfinir le rôle de soutien à la mise en œuvre d'une politique en matière d'enseignement et de formation professionnels de cette agence, dont le siège est à Thessalonique (Grèce). Le Cedefop devra davantage coopérer avec les autres agences de l'Union européenne traitant des questions liées au marché du travail, telles la Fondation européenne pour la formation (ETF), la Fondation européenne

pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (*Eurofound*) et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Par ailleurs, le règlement incite à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au conseil d'administration du Cedefop. Enfin, il contient des dispositions relatives au budget de cet organisme, ainsi que des mesures anti-fraude ou pour éviter les conflits d'intérêts. ●

+ D'INFOS <https://eur-lex.europa.eu>
www.cedefop.europa.eu/fr

Une séance de travail du Cedefop.



Abilways UNE OFFRE DE NEUF NOUVELLES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Le groupe de formation Abilways développe son activité alternance (liée aux métiers du journalisme, de la communication, de la gestion des ressources humaines, du marketing, du multimédia ou de la comptabilité) à travers des contrats de professionnalisation. "Avec la réforme, l'alternance a le vent en poupe. Les demandes des candidats de profils différents affluent", explique Abilways. Le groupe a décidé de proposer en plus de l'existant neuf nouvelles formations en alternance en septembre 2019. Elles s'ajouteront à la pionnière, celle de sa filiale CFPJ (Centre de formation professionnel des journalistes), une formation "Journaliste de presse écrite et en ligne"

qui existe depuis 2005. En 2017, le CFPJ comptait 147 alternants médias, contre 24 en 2005. Abilways forme 20 000 personnes par an en France et à l'international. Fort de ses 300 collaborateurs, le groupe réalise un chiffre d'affaires de 50 millions d'euros. ●



Les nouvelles formations en alternance seront proposées par Abilways à travers ses filiales CFPJ, EFE, ISM et Pyramyd.

+ D'INFOS www.abilways.com

Agefos-PME LANCEMENT DE LA PLATEFORME "BOUGE TON AVENIR"

Orienter les jeunes vers les secteurs qui recrutent, c'est l'objectif de la plateforme "Bouge ton avenir", conçue par Agefos-PME. Elle est destinée aux 15-26 ans, mais aussi aux professionnels de l'orientation. Neuf branches professionnelles sont partenaires : entreprises privées de services à la personne, du froid, de négoce agricole, ports de plaisance, experts-comptables, mariage, papeterie et fournitures informatiques, immobilier, ou encore les négoce et la distribution des combustibles. D'autres branches sont amenées à les rejoindre. Les outils proposés : des fiches métiers, une carte interactive des formations, un outil d'"immersion virtuelle à 360°" dans le monde du travail. ●

+ D'INFOS
www.bouge-ton-avenir.fr



VALÉRIE DEBORD
VICE-PRÉSIDENTE (LR)
DE LA RÉGION GRAND EST,
DÉLÉGUÉE À L'EMPLOI

Parcours

- 1998**
déléguée territoriale chargée de la formation professionnelle au Conseil régional de Lorraine
- 2002**
secrétaire générale de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) de Meurthe-et-Moselle
- 2004**
chargée de mission au Conseil régional de Lorraine
- 2014**
secrétaire nationale de l'UMP chargée de la famille
- 2017**
présidente du groupe Majorité régionale au Conseil régional du Grand Est

“EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE, LES AIDES RÉGIONALES DOIVENT ÊTRE COMPENSÉES”

Pour Valérie Debord, vice-présidente (LR) de la Région Grand Est, déléguée à la thématique emploi, la collectivité est encore dans l'expectative quant à la mise en œuvre de la réforme du financement des centres de formation d'apprentis. Elle estime que développer l'apprentissage dans les lycées professionnels pourrait permettre de maintenir une carte des formations.

Propos recueillis par Bénédicte Weiss

En avril 2018, Régions de France calculait que 570 formations en apprentissage (sur 1 730) seraient menacées dans la région Grand Est par la réforme du financement des CFA. Ces craintes sont-elles toujours les mêmes aujourd'hui ?

L'idée de ce chiffre était que toutes ces formations, pour lesquelles la collecte des taxes n'était pas très importante et les mobilités complexes, bénéficiaient beaucoup du système de péréquation de la Région, et que cela allait devenir compliqué pour elles. Je rappelle que la collecte évolue, selon les secteurs, de 300 à 10 000 euros par apprenti et qu'avec la réforme, le financement va être, pour

l'essentiel, fondé sur le versement de la prise en charge du coût-contrat par les opérateurs de compétences (Opco), aujourd'hui estimé à environ 7 000 euros.

Je suis libérale, mais pas pour la formation initiale. L'apprentissage, c'est de la formation initiale. La façon dont les choses sont aujourd'hui mises en œuvre ressemble plutôt à de la formation continue, avec une forme de concurrence un petit peu débridée. Or, la loi du marché ne permet pas de garantir un minimum de formation initiale, y compris sur le pan de la citoyenneté. Au-delà du volet financier, la question est aussi de savoir comment nous formons les citoyens de demain.

“ Nous souhaitons que France Compétences reprenne le dispositif des développeurs de l'apprentissage ”

Nous ne savons pas encore comment et par qui sera financé l'investissement. Sur un seul CFA, nous pouvons investir 15 millions d'euros. Qu'en sera-t-il à l'échelle de la France ? Nous sommes encore beaucoup dans l'expectative.



7 000
contrats d'apprentissage
dans les lycées professionnels
de Grand Est

Redoutez-vous des effets sur la qualité des formations proposées ?

La carte des formations en apprentissage est de fait supprimée : la liberté pour tout un chacun d'ouvrir des sections de CFA ne permettra plus d'avoir une carte permettant, par bassin d'emploi, d'offrir des formations de façon équitable sur l'ensemble du territoire.

Nous définissons des orientations stratégiques en termes de formation initiale et de formation continue. Dans ce cadre-là, il y a, donc, l'apprentissage avec, notamment, le schéma de développement de l'alternance. En lien avec le Rectorat, nous voulons permettre aux lycées professionnels de développer l'apprentissage. Aujourd'hui, il y a environ 7 000 contrats en apprentissage dans le cadre de lycées professionnels dans notre région. Cela peut être intéressant d'augmenter ce chiffre pour maintenir une carte des formations la plus large et la plus riche possible.

Par ailleurs, nous aidons au transport, à la restauration, à l'hébergement et à l'équipement. Or

les jeunes gens se tournant vers l'apprentissage le faisaient aussi à l'aune de ces aides-là. Nous sommes inquiets quant au fait que ces aides ne seraient pas compensées dans le cadre de France Compétences.

Concernant les branches, nous avons toujours fait de la concertation et nous avons signé les contrats d'objectifs territoriaux par thématiques. L'objectif est de continuer. Bien évidemment, nous serons toujours en lien très étroit avec les professions, autour de la table avec les branches et avec leurs représentants, cela de façon régionale comme territoriale.

À l'issue du vote de son budget primitif pour 2019, la Région Grand Est a annoncé la création d'un e-CFA. Qu'advient-il de ce projet ?

C'est notre difficulté : la réforme n'a pas du tout été concertée avec les Régions, elle a été imposée. Nous sommes, par conséquent, à la croisée des chemins par rapport à un certain nombre de nos orientations. Pour ces dispositifs que nous avons pu créer et mettre en place, il y a une forme d'incertitude. Nous avons tout fait pour augmenter l'apprentissage dans notre région et nous y sommes parvenus, il est hors de question que nous soyons les artisans d'un retour en arrière. La réforme n'est pas mise en œuvre alors que nos dispositifs le sont, et l'apprentissage a augmenté de 2,7 % de 2016 à 2017 dans notre région.

La Région finance et met en réseau 55 “développeurs de l'apprentissage”. Quel avenir leur promettez-vous ?

Nous les finançons jusqu'à ce que la loi se mette en place. Nous souhaitons évidemment que France Compétences les reprenne, parce que nous considérons que cela participe beaucoup à la réussite du nombre d'apprentis. Mais nous n'allons pas pouvoir continuer à financer un dispositif si nous n'avons pas les moyens en face. ●

LA PSYCHOLOGIE EXISTENTIELLE APPLIQUÉE À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La psychologie existentielle rencontre actuellement un vrai succès. Elle remet au centre la liberté de l'individu, contre tout déterminisme social. Portée en France par Jean-Luc Bernaud, professeur de psychologie au Cnam, elle trouve des applications en psychologie du travail et de l'orientation. Une source d'inspiration pour les conseillers en évolution professionnelle.

Mireille Broussous



Jean-Luc Bernaud, professeur de psychologie au Cnam. Concepteur des tests psychotechniques, il les décrypte ici devant des élèves de l'Essec (École supérieure des sciences économiques et commerciales, à Cergy, Val-d'Oise).

“ La psychologie existentielle réfute l'approche prescriptive, qui ne permet pas d'affirmer ses choix ”

La psychologie existentielle fait florès. Jean-Luc Bernaud, professeur en psychologie du conseil et de l'orientation au Cnam-Inetop (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle) recense plus de 400 ouvrages et publications récentes. Pourquoi ce nouveau champ de recherche rencontre-t-il un tel succès ? s'interroge-t-il. Sans doute parce que la psychologie existentielle,

en s'opposant au déterminisme génétique et social et en considérant que les êtres humains sont capables de prendre leur vie en main, propose une approche plutôt optimiste. Certainement aussi parce que les crises que traversent les individus pour des raisons personnelles ou professionnelles – transition professionnelle, réussite ou renoncement, ennui ou surcharge de travail – sont considérées par la psychologie existentielle comme normales, voire comme des opportunités. Les individus développent alors un processus d'adaptation durant lequel ils peuvent exercer leur liberté et construire leur vie. Enfin, la psychologie existentielle propose de s'intéresser à l'être humain dans ce qu'il a de lumineux et de développer encore chez lui sa capacité à s'émerveiller et son goût pour la vie.

Inciter l'individu à penser son rapport à la vie et au travail

Mais comment articuler perspective existentielle et orientation tout au long de la vie ? “Avant toute chose, la psychologie existentielle réfute l'approche prescriptive largement répandue qui, certes, est confortable pour le bénéficiaire, mais ne lui permet pas d'affirmer ses choix”, indique Jean-Luc Bernaud, qui vient de publier *Introduction à la psychologie existentielle*¹. L'objectif de la méthode qui a été formalisée dans un livre² est de permettre à l'individu d'acquérir ou de renforcer sa compétence à penser son rapport à la vie, au temps, à acquérir une clairvoyance sur lui-même et sur la relation qu'il souhaite établir entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Dans les entretiens, il s'agit de se concentrer davantage sur le futur que sur le passé, sur la capacité de l'individu à faire face aux obstacles plutôt que sur le récit de sa vie anté-

Jean-Luc Bernaud, ici devant des élèves de l'Essec (École supérieure des sciences économiques et commerciales, à Cergy, Val-d'Oise).



rieure. Le but, c'est que l'individu devienne l'acteur du changement. Or, ce n'est pas si simple, rappelait Jean-Luc Bernaud lors de sa conférence “La recherche en orientation et formation professionnelle : méthode, sens, cohérence”, qui s'est tenue à l'Université Paris-Nanterre le 10 janvier 2019, “car nous sommes dans un monde où les injonctions véhiculées par la publicité, le discours managérial, et bien d'autres canaux sont très puissantes”.

Des questions fondamentales

Lors des entretiens, c'est le sens que l'individu donne à la vie qui est interrogé. Le conseiller professionnel va au-delà des questions classiques qui concernent le métier, la reconnaissance des compétences ou encore le choix d'une formation. “C'est important mais cela ne suffit pas. Il faut interroger, sans juger et sans projeter sa propre vision, certaines préoccupations intérieures, par exemple, l'écart éventuel entre les valeurs de l'individu et l'exercice de son métier, son lien à la communauté humaine, son rapport à l'être, à l'avoir, au paraître afin qu'il soit en me-

sure de dire ce qu'il veut véritablement”, explique Jean-Luc Bernaud.

Le sens que l'individu donne à sa vie devient ainsi le pivot de ses choix professionnels. “Le postulat, c'est que le sens de la vie, c'est un point de départ et une boussole, c'est ce qui permet de s'orienter. Il joue aussi bien souvent un rôle de tampon, permettant notamment de préserver sa santé, sa vie. Il est essentiel que l'individu, tout au long de son cheminement continue à réfléchir au sens de la vie qui est bien sûr dynamique et évolutif puisque lié aux événements qui peuvent survenir”, précise Jean-Luc Bernaud.

UN IMPACT CONCRET

La psychologie de l'accompagnement développée dans le cadre de cette approche existentielle est destinée aux adultes et aux adolescents. Elle a été formalisée et déjà testée sur 300 étudiants. “L'efficacité de ce dispositif d'accompagnement dont l'objectif est de gratter la question du sens de la vie pour la faire émerger a été évaluée deux semaines après sa mise en œuvre sur les étudiants. Finalement, nous avons pu constater que son impact est plus important sur la prise de décision concernant la carrière que sur l'approfondissement de la question du sens de la vie... Cela montre que faire travailler les individus sur le sens de la vie a finalement un effet très concret et opérationnel”, affirme Jean-Luc Bernaud.

Se former à cette méthode

Les concepts et outils de cette nouvelle psychologie de l'accompagnement ont vocation à être essayés auprès des conseillers en évolution professionnelle. 400 professionnels de l'accompagnement ont déjà été formés par le Cnam. Ils interviennent à Pôle emploi, à la Cité des métiers à Paris, dans des Universités ou des cabinets privés. La formation est essentielle car “les personnes qui souhaitent être accompagnées dans ce cadre ont généralement des problématiques de vie fortes. En outre, on les pousse à se poser beaucoup de questions afin de lever certaines indécisions concernant leur carrière”. Ce qui parfois rajoute des questions à un questionnaire déjà anxiogène.

C'est pourquoi, les conseillers sont amenés à partager les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans le cadre de groupes d'“interview” permettant d'échanger sur leurs pratiques professionnelles. Une démarche exigeante qui ne s'accorde pas toujours avec le peu de temps dont disposent les conseillers en évolution professionnelle pour chaque personne. ●



1. Dunod, 2018.
2. La méthode est décrite pas à pas dans le livre *Psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*, Jean-Luc Bernaud, Lin Lhotellier. Dunod, 2015.

GLASS VALLÉE : UN GÉANT AUX PIEDS DE VERRE

À la frontière de la Normandie et des Hauts-de-France, la vallée de la Bresle est le lieu d'une longue tradition de verrerie, qui remonte au XV^e siècle. Premier pôle mondial du flaconnage de luxe, ce territoire fait face au défi de renouveler ses effectifs vieillissants et d'améliorer son attractivité.

Mikaël Faujour

Nom d'une association d'industriels, "Glass Vallée" est vite devenu celui d'un territoire où près de 70 % des emplois sont liés, directement ou indirectement au verre. Du Tréport (Seine-Maritime) à Feuquières (Oise), 7 500 personnes et 70 entreprises assurent 75 % de la production mondiale du flaconnage de luxe. Des incertitudes existent pourtant, principalement quant au renouvellement des effectifs. "La pyramide des âges est vieillissante et le personnel va devenir particulièrement rare. Le secteur du verre va être en tension dans les années à venir", analyse David Margueritte, vice-président de la Région Normandie en charge de la formation et de l'apprentissage.

NORMANDIE ET HAUTS-DE-FRANCE : UNE CONVENTION DE RÉCIPROCITÉ POUR LES FORMATIONS VERRIÈRES

"9 000 personnes passent d'un côté à l'autre chaque jour", fait savoir William Varrall, qui préside la Glass Vallée. Ce bassin d'emploi ne connaissant pas les frontières administratives, les Régions Normandie et Hauts-de-France ont signé un accord de réciprocité. L'objectif, précise David Margueritte, est de "favoriser le partage des diagnostics sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que dans la formation". Les dispositifs normands de formation pourront ainsi s'appliquer dans la vallée de la Bresle et le secteur du flaconnage et du parachèvement.

Un besoin permanent de main-d'œuvre

Directeur du centre de formation Viséo, à Blangy-sur-Bresle, Grégory Savidan est, en revanche, peu inquiet pour l'avenir. Depuis trois ans, ce sont 250 personnes qui suivent, chaque année, l'une des deux formations aux métiers du verre industriel qui y sont dispensées : trieur et sérigraphiste. Avec un taux d'embauche moyen proche des 100 %, les candidats sont nombreux. D'autant que, à la clé, "la rémunération est intéressante pour des personnes non qualifiées qui peuvent, en intérim, atteindre 2 000 euros net par mois pour un minimum de 35 heures".

Pas de "profil type" chez les stagiaires, dont l'âge et le parcours sont très divers. Issu d'un bac professionnel, Tom Descolat, 19 ans, "déçu par l'écart entre la formation au lycée et la pratique en entreprise", a opté pour l'industrie du verre, qui offre une garantie d'embauche. Les stagiaires sont en effet certains de trouver au minimum un CDD de six mois, avant d'autres contrats réguliers, les besoins des usines de la vallée de la Bresle étant permanents. Formée au "travail à domicile dans le social", Céline Chauveau, 42 ans, a exercé pendant onze ans, avant de devenir auxiliaire de vie scolaire. Désirant se réorienter, elle a découvert le verre industriel dans les usines Satimat et Duralux, où lui est venue l'idée de se former au tri de verre.

Si Line Duchaussoy, 57 ans, évoque elle aussi le besoin d'une "garantie d'emploi pendant deux ans et demi", c'est, quant à elle, en attendant de



En formation "Tri de verre" auprès de l'organisme de formation Viséo de la CCI Littoral Hauts-de-France. À Blangy-sur-Bresle, Seine-Maritime en Normandie, le 9 janvier 2019.



En formation auprès de l'organisme de formation Viséo de la CCI Littoral Hauts-de-France. À Blangy-sur-Bresle, Seine-Maritime en Normandie, le 9 janvier 2019.



Avec un taux d'embauche proche des 100 %, les candidats sont nombreux, mais il faut les former"



Grégory Savidan, directeur de l'organisme de formation Viséo de la CCI Littoral Hauts-de-France.

rejoindre son mari, avec qui elle tenait un bureau de tabac, en retraite.

Privilégier la transmission interne des savoir-faire

Sas d'entrée dans l'industrie verrière, ces formations ne répondent cependant pas à la diversité des besoins, certains métiers très spécialisés exigeant une prise en charge interne à l'entreprise. "Aujourd'hui, il n'y a plus d'organisme qui forme à ces gestes-là", constate Stéphanie Tourres, directrice de Waltersperger, dernière entreprise de fabrication semi-automatique de flaconnage de la vallée de la Bresle. "Il existe le Cerfav¹, ainsi qu'un lycée à Moulins [Allier], qui enseigne les gestes verriers, mais il est devenu difficile de trouver de la main-d'œuvre formée et nous sommes obligés d'embaucher des jeunes, en général sans

qualification, et le faire nous-mêmes."

Directeur de Somobresle, qui fabrique les moules à flaconnage des verreries, Stéphane Franconville reconnaît la même problématique : "Les derniers recrutements nous ont permis de renouveler les effectifs, mais nos techniciens sont vieillissants et il faut prendre garde de ne pas connaître de perte de savoir-faire car, dans la moulure, on trouve difficilement des formations à l'extérieur de nos établissements."

William Varrall préside la Glass Vallée depuis 2006. Il confirme : "Il n'existe pas, ici, de formation initiale aux métiers du verre ! Mais nous mettons en place, depuis deux ans, un bac pro Pilote de ligne de production au lycée Anguier, à Eu, financé par les deux Régions." Mais il s'agit aussi de travailler à l'attractivité de métiers qui pâtissent d'une mauvaise image. L'association a donc édité, début 2018, un "pack" communication, avec fiches et vidéos, sur dix métiers en tension "à destination des prescripteurs : chefs d'établissement, Pôle emploi, forums d'emploi...".

En octobre, s'est tenu un "Week-end verrier", "événement d'attractivité" lors duquel collégiens et lycéens ont visité des usines, qui ouvraient leurs portes au grand public aussi. Conscient qu'il reste beaucoup à faire, William Varrall signale que "la vallée de la Bresle a été retenue par le gouvernement comme un des 124 Territoires d'industrie, pour lesquels 1,3 milliard d'euros seront engagés". Reste à connaître les sommes dont bénéficiera la Glass Vallée pour décider des actions à engager. ●



1. Centre européen de recherches et formation aux arts verriers, basé à Meisenthal (Moselle).

PACK BIMÉDIA

2 abonnements incontournables, une offre privilégiée



BÉNÉFICIEZ DE 15 % DE RÉDUCTION SUR LES ABONNEMENTS

**INFFO
FORMATION**



**Le Quotidien
de la formation**

Abonnement 12 mois de date à date + version PDF

Le bimensuel n° 1 des acteurs
de la formation et de l'orientation

Toute l'actualité en ligne sur www.centre-inffo.fr

Abonnement 12 mois de date à date

+ accès aux archives du Quotidien de la formation
Le suivi en ligne quotidien de l'actualité indispensable
à tout professionnel de la formation

Toute l'actualité en ligne sur www.centre-inffo.fr

Détails et tarifs de ces abonnements sur : www.centre-inffo.fr



Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 01 - contact.commercial@centre-inffo.fr - www.centre-inffo.fr

Itinéraire

SÉBASTIEN ANDRÉ

DE LA GENDARMERIE AUX RESSOURCES HUMAINES

Sébastien André, 39 ans, entre dans la gendarmerie à 22 ans. Pour servir mais aussi par tradition familiale, après un père, un grand-père, des cousins et des oncles. Mais lui ne cesse de se former, et de former les autres. Jusqu'à suivre un cursus sur mesure bâti par HEC pour les officiers de gendarmerie en reconversion.

Sophie Massieu

Il voulait être au service du public et en contact direct avec la population. Aussi, en dépit d'une formation initiale de droit pénal, Sébastien André a-t-il choisi de ne pas intégrer la police judiciaire par exemple, mais la gendarmerie, et sur le terrain. Il occupe notamment le poste de responsable local de la sécurité à Limoux, dans l'Aude, de 2006 à 2010.

Avec toujours aussi le goût de se former, et de former les autres. Il suit les enseignements de l'école des officiers de Melun (Seine-et-Marne) et commande des compagnies d'instruction à Chaumont, dans la Haute-Marne, de 2010 à 2014.

Il s'avère dès lors posséder le profil type des officiers qui pourraient avoir envie de se reconvertir et, pour ce faire, de suivre les cours du programme sur mesure imaginé par HEC Paris et la gendarmerie pour les officiers supérieurs.

Le cursus compte quatre étapes : une analyse du profil personnel et des compétences existantes et à acquérir, d'abord. Puis, une proposition de domaines sur lesquels le candidat devra s'entraîner. Trois ou quatre modules de formations courtes sont alors proposés avant, ultime étape, une immersion en entreprise de trois à six mois.

Valeurs communes

"Même si j'avais choisi mon métier de gendarme, j'ai toujours pensé que peut-être un jour je ferais autre chose", explique Sébastien André. Il se forme à HEC pendant un an, suit des modules de finance, de conduite du changement... "Très vite, il est apparu que je pourrais me tourner vers les ressources humaines, aller du commandement en gendarmerie au management. Cela

bio

septembre 2002
entre dans la gendarmerie, en tant
que volontaire officier

2016-2017
suit une formation sur-mesure à HEC Paris

septembre 2017
devient directeur des ressources humaines
de la ville de Saint-Malo puis, un an plus tard,
directeur général adjoint



“ Le commandement en gendarmerie et le management présentent quelques points communs ! ”

présente quelques points communs, notamment l'attention portée à l'humain.”

À l'issue de sa formation, il prend le poste vacant de directeur des ressources humaines de la mairie de Saint-Malo, dans l'Ille-et-Vilaine. Le voilà en charge de la gestion de carrière, du recrutement et de la formation de 1 200 agents. Puis, un an plus tard, en septembre 2018, il quitte définitivement la gendarmerie à l'issue de son année de disponibilité, et devient directeur général adjoint de la ville et de l'agglomération en charge des ressources humaines, de la police municipale et des ressources numériques. "J'ai le sentiment de développer des valeurs communes. J'ai changé de métier, mais l'un et l'autre me demandent une capacité d'analyse des situations et de développer mon sens de l'écoute et du dialogue", confie celui qui, après avoir occupé de nombreux postes dans plusieurs villes de France en peu de temps, se verrait bien, cette fois, s'installer un peu dans ses nouvelles fonctions. ●

Glossaire des organismes et institutions



Défi métiers,
29 janvier 2019

SUR LE WEB

2019, un nouveau départ pour la formation professionnelle ?

Défi métiers, le Carif-Oref francilien, propose un nouveau rendez-vous de la formation et de l'orientation pour l'application de la loi Avenir professionnel. Comment ces mesures vont-elles impacter les pratiques des différents acteurs de la formation et de l'orientation ? Entre évolution des dispositifs, nouvelle régulation du système, nouveaux acteurs, nouveaux circuits de financement, comment se positionner ?

D'INFOS

www.defi-metiers.fr/breves/2019-un-nouveau-depart-pour-la-formation-professionnelle
Rediffusion de l'événement sur YouTube (2h 59 min)
www.youtube.com/watch?v=HOpVaOnfK18



Jérémy Lamri
Paris : Dunod, 2018. 201 p.

PUBLICATION

Les compétences du 21^e siècle Comment faire la différence ? Créativité, communication, esprit critique, coopération

Quelles compétences développer au 21^e siècle ? L'auteur répond par les quatre C : "La créativité, l'esprit critique, la coopération et la communication. Ces compétences sont les bases de l'intelligence collective, mais également de la performance professionnelle d'aujourd'hui. Il y a aussi une méta-compétence, la capacité à apprendre, qui est fondamentale."

D'INFOS

www.dunod.com/entreprise-economie/competences-du-21e-siecle-comment-faire-difference-creativite-communication



Futuribles n° 428,
janvier-février 2019

PUBLICATION

Cerveau et apprentissages

Ce numéro, premier d'une série consacrée au cerveau humain, porte sur la manière d'apprendre tout au long de la vie, particulièrement dans le cadre des apprentissages fondamentaux. Il permet de faire un état des lieux de ce que nous apprennent les sciences cognitives et les neurosciences sur les processus pédagogiques.

D'INFOS

www.futuribles.com/fr/revue/428/



OpcaliaTV,
16 janvier
2019

SUR LE WEB

Good Morning la formation n° 4

Pour ce nouvel épisode de l'émission "Good Morning la formation", Laurent Gérard accueille Sylvain Humeau, président du Garf (Groupement des acteurs et responsables formation) pour donner son point de vue sur la réforme et les actualités emploi-formation : la consommation de formation en 2019-2020, la fin de la période de pro, le CFA intra-entreprise, l'appli du CPF.

D'INFOS

<https://tv.opcalia.com/?profil=1>

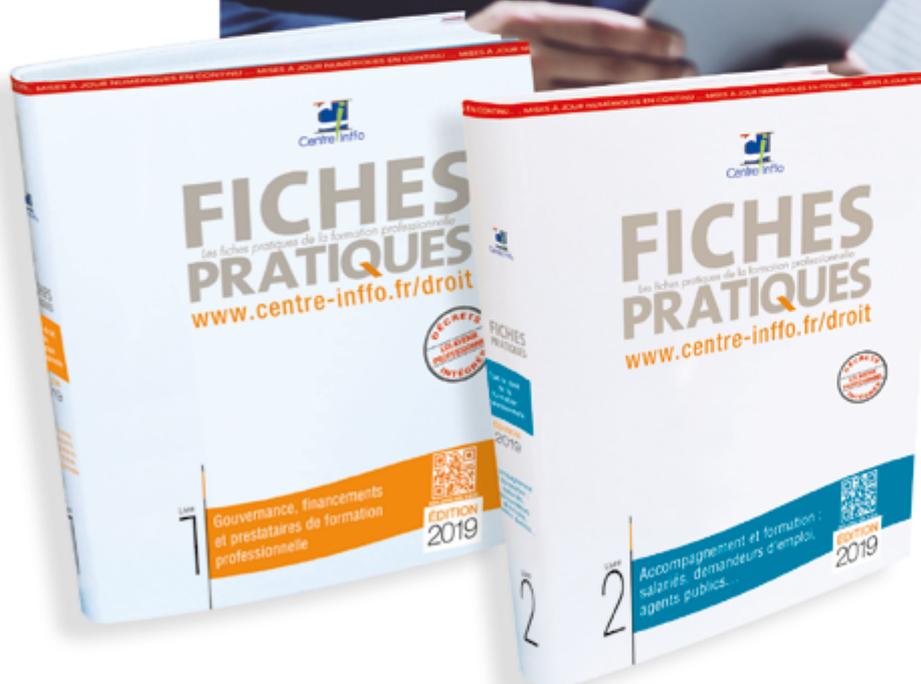
- ▶ **ACI** Atelier et chantier d'insertion
- ▶ **Acsé** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- ▶ **Afpa** Agence pour la formation professionnelle des adultes
- ▶ **Agefiph** Association pour la gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- ▶ **Anact** Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- ▶ **ANLCI** Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- ▶ **Apec** Association pour l'emploi des cadres
- ▶ **APP** Atelier de pédagogie personnalisée
- ▶ **Aract** Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- ▶ **Carif** Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation
- ▶ **CDC** Caisse des dépôts et consignations
- ▶ **CDEI** Commission départementale de l'emploi et de l'insertion
- ▶ **CDIAE** Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
- ▶ **Cedefop** Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- ▶ **Centre Info** Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- ▶ **Cése** Conseil économique, social et environnemental
- ▶ **Cése** Comité économique et social européen
- ▶ **Césér** Conseil économique, social et environnemental régional
- ▶ **CFA** Centre de formation d'apprentis
- ▶ **CIBC** Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- ▶ **CIO** Centre d'information

- et d'orientation
- ▶ **CNFPT** Centre national de la fonction publique territoriale
- ▶ **COE** Conseil d'orientation pour l'emploi
- ▶ **CPC** Commissions professionnelles consultatives
- ▶ **CPE** Commissions paritaires de l'emploi
- ▶ **CPNEFP** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- ▶ **CPRDFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- ▶ **Crefop** Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- ▶ **CSFPE** Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- ▶ **CSFPT** Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- ▶ **CUIO** Cellule universitaire d'information et d'orientation
- ▶ **DGAFP** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- ▶ **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- ▶ **Direccte** Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- ▶ **EA** Entreprise adaptée
- ▶ **É2C** École de la deuxième chance
- ▶ **EI** Entreprise d'insertion
- ▶ **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- ▶ **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- ▶ **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion
- ▶ **Feder** Fonds européen agricole pour le développement rural
- ▶ **Feder** Fonds européen de développement régional
- ▶ **FEF** Fondation européenne pour la formation
- ▶ **Fej** Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- ▶ **FFP** Fédération de la formation professionnelle
- ▶ **FIPHFP** Fonds pour l'insertion

- des personnes handicapées dans la fonction publique
- ▶ **FSE** Fonds social européen
- ▶ **Geiq** Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- ▶ **GIP** Groupement d'intérêt public
- ▶ **Ladom** L'agence de l'outre-mer pour la mobilité
- ▶ **Miviludes** Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- ▶ **MLDS** Mission de lutte contre le décrochage scolaire
- ▶ **Naric** Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
- ▶ **Opcal** Organisme paritaire collecteur agréé
- ▶ **Opcoc** Opérateur de compétences
- ▶ **OPMQ** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- ▶ **Oref** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- ▶ **PRC** Point relais conseil
- ▶ **RCO** Réseau des Carif-Oref
- ▶ **SD-PFC** Sous-direction des politiques de formation et du contrôle
- ▶ **Sgar** Service général des affaires régionales
- ▶ **SIAE** Structure d'insertion par l'activité économique
- ▶ **SPE** Service public de l'emploi
- ▶ **SPE-R** Service public emploi régional
- ▶ **SPO** Service public de l'orientation
- ▶ **SPOTLV** Service public de l'orientation tout au long de la vie
- ▶ **SPRFP** Service public régional de la formation professionnelle
- ▶ **SPRO** Service public régional de l'orientation
- ▶ **SRC** Service régional du contrôle de la formation continue
- ▶ **Urssaf** Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

2019

COMPRENDRE ET APPLIQUER LA RÉFORME !



Toute la réforme
de la formation
et ses décrets
dès leur parution.

L'intégralité du droit
de la formation mise
à jour en permanence.

www.centre-info.fr/droit