

P.04

L'Événement

UN STATUT POUR LES
APPRENTIS ET LES MAÎTRES
D'APPRENTISSAGE

P.24

L'interview

POUR UN "CONTRAT
UNIQUE SÉCURISÉ"
D'ALTERNANCE

P.26

Stratégie

L'ENJEU DE LA CERTIFICATION
POUR LES ORGANISMES DE
FORMATION

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 875 • Du 1^{er} au 14 avril 2015

www.centre-inffo.fr

P.11

À la une

APPRENTISSAGE

QUELLE PLACE

POUR LES SAVOIRS

THÉORIQUES ?



VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS ÊTES À LA RECHERCHE D'UN OUTIL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?

Notre solution vous permet de gérer simplement toute votre activité au quotidien :

- ▶ Commercial, Devis
- ▶ Gestion des sessions
- ▶ Planification
- ▶ Facturation
- ▶ Emission des documents : courrier, mail
- ▶ Gestion intégrée des formations sécurité : CACES, CATEC, SST, SSIAP, Habilitations Electriques
- ▶ Gestion intégrée des formations DPC (Professionnels de santé) : Attestations DPC, Dossiers DPC ...
- ▶ Statistiques et Bilan Pédagogique
- ▶ Planning de travail interactif et collaboratif (partagé avec les formateurs et lieux d'accueil des stagiaires)

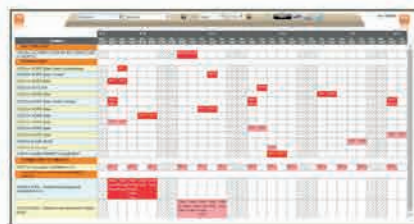
GesCOF est installé dans plus de 350 Centres de Formation (plus de 2000 utilisateurs) et vous permet de gérer de manière simple et intuitive votre activité au quotidien.

De nombreux assistants sont intégrés pour vous permettre d'automatiser au mieux toutes les tâches répétitives, éviter les ressaisies : de l'émission du devis, par courrier ou par mail (pdf), à la transformation d'un devis en inscription, la gestion facilitée de l'inscription, la génération et l'expédition des documents aux stagiaires, aux responsables formation du client, jusqu'à la génération automatisée de la ou des factures (client, Opca, tiers ...), GesCOF vous accompagne au quotidien, en vous laissant la possibilité d'intervenir à tous les niveaux.

Les Factures sont générées, envoyées aux clients par courrier, par mail et peuvent être transformées en écritures comptable pour une injection directe dans votre logiciel de comptabilité.

Formations SECURITE : GesCOF intègre en natif toutes les formations de type réglementaires : Caces, SST, Catec, SSIAP, Habilitation Electriques et vous permet d'automatiser au maximum toutes les étapes de ce type de formations, jusqu'aux relances des recyclages.

Formations DPC : GesCOF intègre en natif la gestion des formations DPC, le suivi des Etape 1 et Etape 3, la génération des attestations spécifiques et Compte-rendu OGDPC.



En OPTION, mettez en ligne votre Catalogue de formation et Sessions en Inter.

De manière transparente et sans ressaisie de votre part, votre site internet reflète automatiquement la réalité de vos saisies dans votre outil GesCOF.

Vous choisissez les produits qui doivent apparaître en ligne, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création

Proposez des Espaces PRIVÉS à vos clients : vous leur permettez ainsi de visualiser leur historique des sessions suivies dans votre centre de formation, le suivi des recyclages obligatoires (formations sécurité), la possibilité de récupérer les documents les concernant (Conventions, Factures, Attestations,...)



CONTACTEZ NOUS

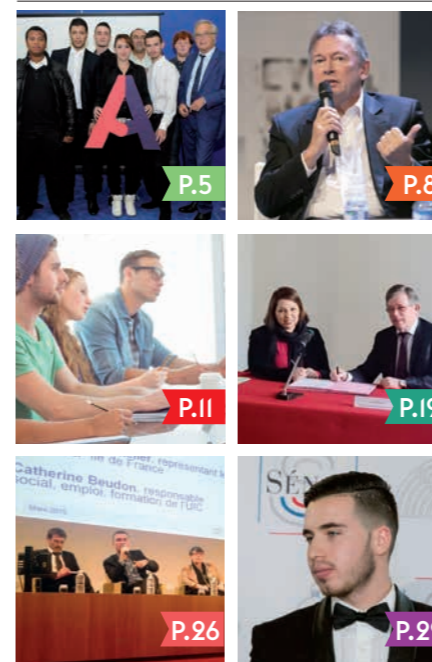
DEFI Informatique > 05.59.60.71.59

Votre interlocuteur commercial > Eric VALEYE

Mail > e.valey@defi-informatique.fr



Sommaire



p. 4 **L'événement**
Définir un statut pour l'apprenti et pour le maître d'apprentissage

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**
Apprentissage : doit-on réduire la part des enseignements généraux ?

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Dans la fonction publique, le "congé de formation professionnelle"
Savoir-agir
Gérer les profils atypiques
Législation
Contrats de professionnalisation : mettre en œuvre le tutorat obligatoire

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'interview**
Jean-Marie Truffat, secrétaire national de l'Unsa, en charge de la formation professionnelle

p. 26 **Stratégie**
L'enjeu de la certification pour les organismes de formation

p. 29 **Itinéraire**
Armando Curri, un "sans-papiers" en or

p. 30 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Apprentissage

L'apprentissage est le véritable fil rouge de ce numéro. Et pour cause : le ministère du Travail lance ce mois-ci une nouvelle campagne pour la promotion de ce dispositif, qui a largement fait ses preuves en termes d'insertion dans l'emploi, mais dont les chiffres restent décevants au regard des 500 000 entrées souhaitées à l'horizon 2017. De toute l'année, la période avril-mai est toujours la plus faible pour les entrées en apprentissage (*Info formation* n° 872, page 10), mais les nouveaux contrats commencent à être signés juste après. L'heure est donc à la sensibilisation. Et au débat, sur la question du statut de l'apprenti et du maître d'apprentissage (pages 4 et 5), sur celle des enseignements généraux (pages 11 à 14), ou encore sur le "contrat unique sécurisé" d'alternance proposé par l'Unsa (pages 24 et 25).

Autisme

Apprentissage est le mot qui revient toujours, autisme celui qui n'est jamais prononcé. Pourtant, ce trouble du développement humain concerne 650 000 personnes en France et nécessite un accompagnement particulièrement qualifié. Il est caractérisé par des troubles de la communication et des comportements présentant des centres d'intérêt restreints, stéréotypés et répétitifs. En France, le troisième plan autisme (2013-2017) exige de sensibiliser et de former l'ensemble des acteurs (professionnels de santé, du secteur social et médico-social, mais aussi formateurs) aux particularités de ce handicap. Depuis 2007, le 2 avril est la Journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme. L'occasion pour nous de présenter (page 23) les initiatives de l'association formatrice Pro Aid Autisme.

La rédaction



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



INFFO FORMATION

est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
 • www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri
 • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel
 • **Secrétaire de rédaction adjointe** : Monique Chatard • **Rédacteurs** : Hinde Abdelkhalhar, Benjamin d'Alguerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Christelle Destombes, Philippe Grandin, Cédric Marin
 • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Documentation** : Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier
 • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2103-3390 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Conception graphique** : Citizen Press, 48 rue Vivienne, 75002 Paris 1
 • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

UN STATUT POUR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le ministère du Travail relance en avril sa campagne de promotion de l'apprentissage. La mobilisation de tous les acteurs est essentielle pour promouvoir un dispositif qui marque le pas. Parallèlement, les travaux sur le statut de l'apprenti et du maître d'apprentissage se poursuivent.

Benjamin d'Alguerre



L'IMAGE

Au ministère du Travail, pour le lancement de la première campagne de promotion de l'apprentissage, en octobre dernier.

Sans se laisser décourager par un nombre d'entrées en apprentissage en recul depuis deux ans (ils sont 420 000 aujourd'hui), le gouvernement maintient l'objectif de 500 000 alternants en fin de quinquennat. "Recrutez, formez !", lançait le ministre du Travail en direction des chefs d'entreprise artisanale (qui forment, chaque année, près de 200 000 jeunes), lors du lancement de la Semaine de l'artisanat, le 12 mars dernier.

Deux nouveaux chantiers

L'occasion de rappeler les mesures du plan de relance de l'apprentissage (présenté par

François Hollande le 19 septembre 2014), parmi lesquelles figure la nouvelle prime de 1 000 euros versée par les Conseils régionaux à chaque entreprise signant un nouveau contrat d'apprentissage (dont les effets devraient se faire sentir lors de la campagne de recrutement 2015) ou l'assouplissement des règles concernant les travaux dangereux pour les apprentis mineurs (la demande impérative que l'employeur devait adresser à l'Inspection du travail se voit remplacée par une simple déclaration préalable à l'embauche).

À quoi s'ajoutent à présent deux chantiers pour valoriser les acteurs de l'apprentissage : le premier



Je souhaite encourager les partenaires sociaux à valoriser cette fonction."

François Rebsamen
ministre du Travail

visant à donner un réel statut à l'apprenti en lui permettant de devenir éligible à la future prime d'activité (qui fusionnera les actuels RSA activité et prime à l'emploi), le second à son tuteur, par le biais d'une certification. "Je souhaite encourager les partenaires sociaux, en particulier au niveau des branches, à valoriser cette fonction en allant, pourquoi pas, vers un statut de maître d'apprentissage", a ainsi annoncé François Rebsamen.

Un statut pour les apprentis

Depuis la loi Cherpion du 28 janvier 2011, les apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation de moins de 26 ans disposent d'une "carte d'étudiant des métiers" leur permettant d'accéder aux structures d'hébergement et de restauration universitaires, ainsi qu'aux mêmes activités socio-culturelles que les étudiants. En théorie, du moins, car dans les faits, les portes des Crous et autres résidences universitaires demeurent souvent fermées aux apprentis, même si des initiatives, à l'image de celle prise en février dernier par la Ville de Paris, l'UPA (Union professionnelle artisanale) et la Chambre des métiers parisienne, visent à créer un parc locatif spécifique à l'usage des jeunes en apprentissage.

Mais la reconnaissance des apprentis passe aussi par la possibilité, pour eux, de s'impliquer dans les décisions des centres d'apprentissage qui les accueillent et les forment en obtenant des élus dans les conseils d'administration. Une promesse que leur a faite Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, à l'occasion de la journée de mobilisation de septembre 2014. Et du côté du ministère du Travail, on étudie encore les possibilités d'accorder une véritable identité, un statut opposable pour tout apprenti. Le travail est encore en cours, Manuel Valls ayant annoncé que la question serait débattue au Parlement.



Difficile de s'engager sur une embauche d'apprenti sur deux ans."

Alain Griset

président de l'APCMA (Assemblée permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat)



L'IMAGE

Le lancement de la Semaine de l'artisanat, le 12 mars.

Une certification pour les maîtres d'apprentissage

Côté maîtres d'apprentissage, il y a, là aussi, du travail. Lancé en 1993, l'agrément "maître d'apprentissage certifié" (Mac) n'a pas rencontré de succès – en partie à cause de son acronyme, dit-on – même si certaines branches de l'artisanat, à l'image du bâtiment, en ont repris le principe dans leurs conventions collectives.

"L'idée, c'est que les partenaires sociaux s'emparent de ce sujet pour aboutir à une certification qui pourrait se voir inscrite au Répertoire national de la certification professionnelle. En parallèle, patronat et syndicats pourraient aussi décliner cette ambition dans les négociations de branche et y inclure des dispositifs ad hoc", explique le ministère.

Si la perspective d'une certification pour les tuteurs ne déplaît pas aux patrons artisans, elle ne représente pas pour autant à leurs yeux le sésame du recrutement. "Dans les entreprises artisanales, le maître d'apprentissage est souvent le patron lui-même", indique Alain Griset, président de l'APCMA (Assemblée permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat). "Or, leur situation économique demeure encore tendue. Difficile de s'engager sur une embauche d'apprenti sur deux ans lorsque vous n'avez que trois mois de visibilité économique..." ●



Afpa LA NÉCESSITÉ D'UNE NOUVELLE RECAPITALISATION



Yves Barou, président de l'Afpa

Le conseil d'orientation de l'Afpa demande à l'État la possibilité de nouveaux prêts à hauteur de 150 millions d'euros sur les trois années à venir.

En dépit des 220 millions d'euros que le gouvernement lui avait accordés en janvier 2013 sous forme de prêts obligataires associatifs à 4 % (en deux

tranches, la seconde pour 2014-2017), la recapitalisation n'est pas au rendez-vous, puisque le calcul de l'excédent brut d'exploitation de 2014 devrait se traduire par un solde négatif de 14 millions. La levée de nouveaux fonds apparaît indispensable, même si, "quand l'Afpa souscrit des prêts à 4 % sous forme d'obligations associatives, elle crée de la dette", déplore Éric Pérès, secrétaire général de FO-Cadres et membre de l'instance de gouvernance qui regroupe État, Régions, partenaires sociaux et personnalités qualifiées autour du président Yves Barou.

+ D'INFOS

www.afpa.fr

Inventaire des certifications LE SYSTÈME D'INFORMATION EST OUVERT

C'est le 17 mars que la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a annoncé l'ouverture de l'inventaire des certifications et des habilitations.

Accessible à tous et sans mot de passe, le système d'information permet tant de formuler des requêtes que de déposer une demande de recensement à l'inventaire.

L'interface propose huit champs de recherche pour l'accès aux fiches : intitulé, mots clés, domaine, catégorie (A, B ou C, voir p. 27), code NSF (nomenclature des spécialités de formation), code Rome (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois), code Naf (nomenclature d'activités française) et Formacode (thésaurus développé par Centre Inffo).

+ D'INFOS

<https://inventaire.cncp.gouv.fr>

Il l'a dit



Oui, la jeunesse est pleine de talent ! Elle défendra notre savoir-faire"

Michel Guisembert

président du Comité français des Olympiades des métiers. Il a dévoilé officiellement le 17 mars les noms des 45 jeunes qui composent à présent l'Équipe de France des métiers. Qualifiés lors des finales nationales de Strasbourg (du 29 au 31 janvier, *Info Formation* n° 872, p. 11), ils ont été sélectionnés à l'issue de stages de préparation technique : 5 médaillés d'argent ont ainsi pris le pas sur des médaillés d'or. Ils participeront à la *WorldSkills Competition* à São Paulo (Brésil) du 10 au 16 août.

+ D'INFOS

www.worldskills-france.org

L'image

François Germinet, professeur de mathématiques, président de l'Université de Cergy-Pontoise, s'est vu confier le 20 mars par Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, une mission avec pour thème "Développer la formation professionnelle continue dans l'université". Les mesures doivent pouvoir être lancées dès la rentrée 2015.



Contributions volontaires LA POSSIBILITÉ DE VERSEMENT À UN OPCA INTERPROFESSIONNEL EST RÉAFFIRMÉE

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Emmanuelle Wargon, a transmis le 11 mars à douze Opcas de branche un courrier pour clarifier les modalités de collecte et de gestion des contributions versées volontairement par les entreprises.

Ces douze Opcas de branche s'inquiétaient que les entreprises de leur champ puissent verser leur "contribution volontaire" aux organismes interprofessionnels. La déléguée maintient l'interprétation déjà proposée dans le Questions-Réponses publié en décembre 2014, selon laquelle "la contribution volontaire d'une entreprise peut être versée soit auprès de l'organisme collecteur de branche dont elle relève, soit auprès d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel, soit à l'un et à l'autre de ces organismes". Les Opcas de branche s'alarmaient de l'apparition d'un champ concurrentiel, alors que, rappelaient-ils, ils sont des organismes à but non lucratif exerçant une activité d'intérêt général. Cependant, du point de vue de la DGEFP, la faculté pour un Opcas interprofessionnel de collecter des contributions d'entreprises relevant d'un Opcas de branche existait déjà précédemment sans que cela n'ait jamais été considéré comme ouvrant un champ concurrentiel.

+ D'INFOS

www.emploi.gouv.fr/acteurs/dgefp

Emplois tremplins LES DIX ANS DU DISPOSITIF



Jean-Paul Huchon, président de la Région Île-de-France

Le dispositif des emplois tremplins, construit par plusieurs Régions (avec des modalités différentes de l'une à l'autre), fête ses dix ans.

Créés à partir de 2005 sur un modèle proche de celui des anciens emplois jeunes, les emplois tremplins donnent lieu au versement de 15 000 euros par an pendant trois ans (en Île-de-France) en appui de la création d'emplois pérennes (CDI temps plein) dans le milieu associatif et l'économie sociale. "Près de 80 % des salariés ayant bénéficié du dispositif sont toujours en emploi quatre ans après l'arrêt de l'aide financière régionale", a fait valoir Jean-Paul Huchon, président du Conseil régional d'Île-de-France, à l'occasion des 10 ans de ce dispositif, célébrés le 13 mars dernier. Selon une étude du cabinet Amnyos, parmi les principaux facteurs ayant favorisé l'"effet tremplin" pour les salariés, figure l'obligation pour l'employeur de mettre en place des actions de formation.

+ D'INFOS

www.iledefrance.fr

93 %

des anciens bénéficiaires d'un congé VAE (validation des acquis de l'expérience) sont prêts à le recommander (enquête Uniformation)

72 %

des Franciliens ont une "image positive" de l'apprentissage (sondage Viavoix-Conseil régional)

Entretien professionnel GUIDE DES BONNES PRATIQUES

Le Faf-TT (Opcas du travail temporaire), l'Opcas Transports et Uniformation (économie sociale), ont élaboré en commun un guide pratique de l'entretien professionnel à destination de leurs adhérents. Il se compose de trois fiches et d'une grille de conduite mis à la disposition des employeurs afin d'en assurer le bon déroulement.



Baromètre ANDRH LA FORMATION, PREMIER LEVIER DE GESTION DES TALENTS



Jean-Paul Charlez, président de l'ANDRH

La gestion des talents dans l'entreprise ? Une nécessité désormais acquise aux yeux d'une majorité de services RH.

Même si, aux yeux des décideurs, ce sont essentiellement les cadres et les collaborateurs aux fonctions les plus stratégiques qui sont encore considérés comme

des "talents". C'est ce qui ressort du baromètre 2015 réalisé par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH), le cabinet de conseil e-learning Féfaur et l'éditeur Cornerstone On demand, "La gestion des talents dans les entreprises françaises", dévoilé le 12 mars. Parmi les domaines de gestion des talents mis en place par les entreprises, le "Développement et la formation" prend la meilleure part, à égalité avec les dispositifs "Carrière et mobilité" (75,7 % à chaque fois).

+ D'INFOS

www.andrh.fr

Emplois d'avenir EN ZONE URBAINE SENSIBLE

Une note de la Dares publiée le 16 mars détaille l'impact des contrats aidés sur les résidents des zones urbaines sensibles (ZUS).

L'arrivée des emplois d'avenir a modifié le profil type des bénéficiaires du contrat unique d'insertion (CUI). La Direction des études et statistiques du ministère du Travail observe en effet une élévation du niveau de diplôme des bénéficiaires. Ceci "du fait de la dérogation dont bénéficient les résidents des ZUS, qui leur permet d'accéder aux emplois d'avenir tout en étant diplômés du supérieur". Même ainsi, leur taux de chômage est plus de 1,5 fois supérieur à celui des jeunes de niveau équivalent résidant hors ZUS.

+ D'INFOS

<http://travail-emploi.gouv.fr>

Medef "BEAU TRAVAIL !" RECHERCHE DES DIFFUSEURS

"Beau Travail !", la campagne de communication initiée par le Medef autour des "métiers qui recrutent",

souhaite poursuivre sa diffusion sur de nouveaux canaux. La Seprem (société de production) propose plus d'une centaine de clips d'une minute mettant en scène des professionnels présentant leur travail. En échange de tout engagement à diffuser trois modules minimum par semaine, du 20 avril au 25 décembre prochain, la Seprem s'engage à garantir la gratuité totale de diffusion des émissions sur la période concernée. Diffusés sur France Télévisions en 2014, elles sont également accessibles sur le site Beautravail.org et une chaîne YouTube dédiée.



Beautravail.org

+ D'INFOS

www.sepemprod.fr



Alliance Villes Emploi CLAUSE SOCIALE D'INSERTION ET FORMATION



La présentation du Recueil, le 11 mars dernier

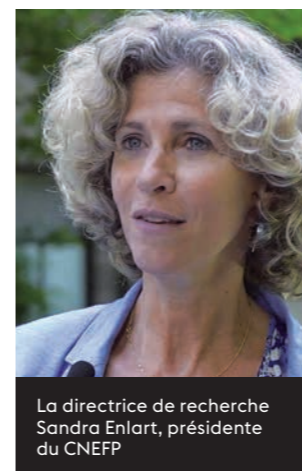
Développer la clause sociale d'insertion dans tous les marchés de services, et y intégrer la formation ?

La question était posée lors de la présentation par l'Alliance Villes Emploi, le 11 mars dernier, du "Recueil des fondamentaux de la clause sociale d'insertion et de promotion de l'emploi" dont elle a coordonné la réalisation. Impulsée par les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi et, à partir de 2005, par les Maisons de l'emploi, la clause sociale d'insertion a été intégrée en 2001 dans le Code des marchés publics. Elle a contribué au retour à l'emploi de 21 000 personnes en 2014, 19 399 en 2013. Une marge de progrès est possible, comme l'a rappelé Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

+ D'INFOS

www.ville-emploi.asso.fr

Conseil national d'évaluations de la formation REPENSER SES MOYENS



La directrice de recherche Sandra Enlart, présidente du CNEFP

L'Ani de 2013 a redéfini le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) comme l'un des groupes techniques paritaires du Comité paritaire national (Copanef) en charge de mener tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation. Selon le rapport annuel du CNEFP, cela suppose de repenser complètement ses moyens et son mode de fonctionnement.



"APP EN RÉSONANCE"
1^{er}-3 avril à Paris

puis dans toute la France
Célébration des 30 ans des Ateliers de pédagogie personnalisée. Rencontre organisée par l'APapp (Association pour la promotion du label APP). En parallèle et jusqu'au 3 avril, c'est l'ensemble des APP qui "entreront en résonance" sur la thématique du CPF, au cours de portes ouvertes qui permettront à ceux qui le souhaitent d'être accompagnés dans la création de leur compte.
www.app-reseau.eu

LE TROPHÉE CONTRAT DE GÉNÉRATION - ÉDITION 2015

date limite pour candidater : 28 avril

Organisé par le ministère du Travail. Il s'adresse aux entreprises de 50 salariés et plus ayant renforcé la transmission des compétences des seniors aux jeunes.
<http://travail-emploi.gouv.fr>

29

millions d'euros,

c'est le montant prélevé à l'Agefiph par l'État en 2015. Ils devraient permettre de financer 10 000 contrats aidés.

**OPTIMISEZ
VOTRE VISIBILITÉ**

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

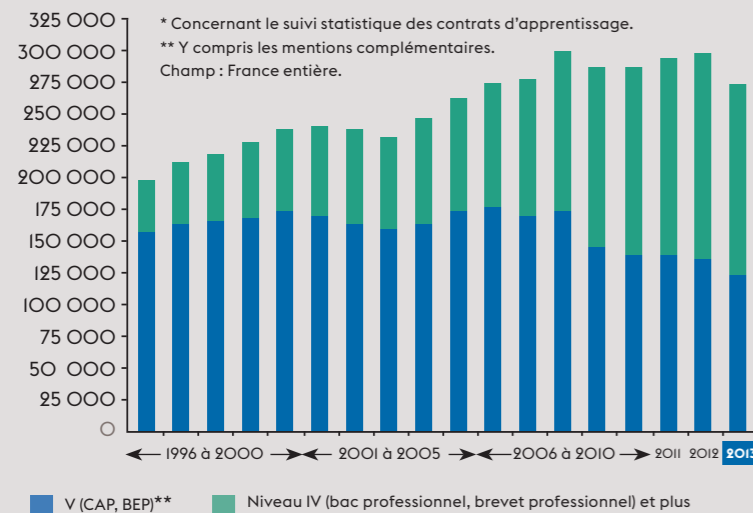
Contact : INGRID DUBOCQ
Responsable Régie Publicitaire
Tél. : 01 40 09 68 47
E-mail : ingrid.dubocq@ffe.fr



L'APPRENTISSAGE EN 2013

La Dares (direction des études et des statistiques du ministère du Travail) a publié les chiffres 2013 de l'apprentissage, confirmant la forte baisse des entrées (- 8 % par rapport à 2012). Les secteurs les plus touchés : le bâtiment, l'immobilier. Cette baisse se poursuit en 2014, de manière moins prononcée.

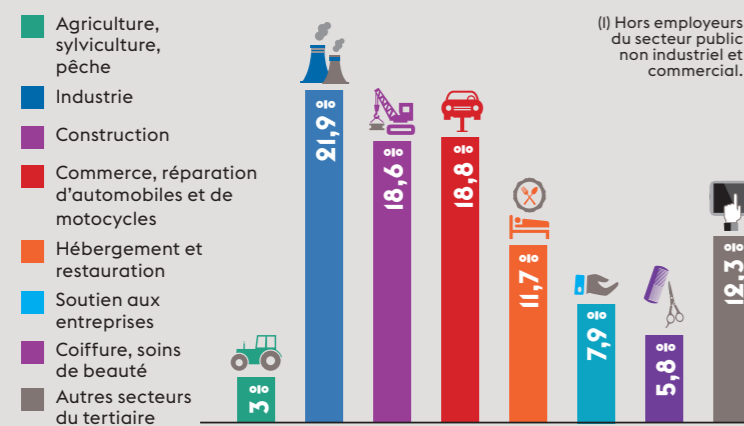
NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE* SELON LE NIVEAU DE FORMATION PRÉPARÉ



273 000

NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN 2013

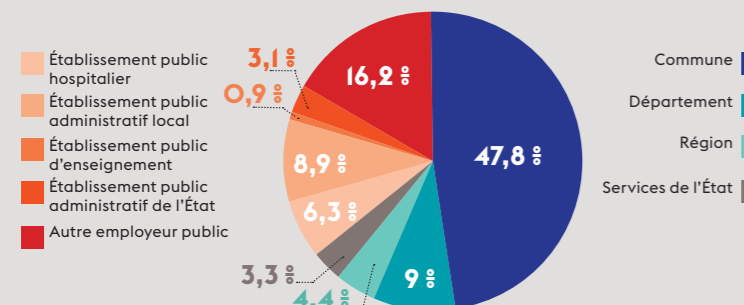
CONTRATS D'APPRENTISSAGE SELON LES SECTEURS EMPLOYEURS (I)



9 400

NOUVEAUX CONTRATS DANS LE SECTEUR PUBLIC

CONTRATS D'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC PAR TYPE D'EMPLOYEUR



43%

DES NOUVEAUX APPRENTIS ÉTAIENT TITULAIRES DU BAC, VOIRE D'UN DIPLÔME DU SUPÉRIEUR



Apprentissage

QUELLE PLACE POUR LES SAVOIRS THÉORIQUES ?

Comment relancer l'apprentissage en faveur des jeunes les moins diplômés ? Faut-il simplifier les programmes en réduisant la part des savoirs généraux ? Cette proposition a été relancée par les économistes Pierre Cahuc et Marc Ferracci, dans un contexte difficile pour l'apprentissage. Explications.

Célia Coste

3 RAISONS DE LIRE CET ARTICLE

Un argument : aider les bas niveaux de qualification

Un contre-argument : ne pas hypothéquer leur avenir

Une proposition : la "pédagogie proactive" basée sur les savoirs généraux

SAVOIRS GÉNÉRAUX : SUPERFLUS, OU INDISPENSABLES ?

Pour l'apprentissage comme pour la formation en général, l'objectif est de concentrer les efforts sur les bas niveaux de qualification. Mais comment ? En simplifiant la formation ?

La question de la part des enseignements généraux dans l'apprentissage est ce que l'on pourrait appeler un serpent de mer dans le monde de l'éducation. Dans la note du Conseil d'analyse économique sur "L'apprentissage au service de l'emploi"¹, Pierre Cahuc et Marc Ferracci ont relancé le débat, en proposant de réduire les matières générales enseignées pour la préparation des CAP. Concentrer les efforts sur les bas niveaux de qualification, c'est l'objectif assumé des deux économistes, qui souhaitent d'ailleurs approfondir leurs réflexions sur ce sujet : ils travaillent actuellement à la préparation d'un ouvrage qui devrait paraître dans la deuxième partie de l'année.

Premier objectif : créer les conditions pour permettre l'entrée des jeunes les plus en difficulté en apprentissage. "Il faut redonner des formations de base à ces jeunes en grande difficulté pour qu'ils puissent se réorienter vers de l'alternance, argumentent Pierre Cahuc et Marc Ferracci. Il existe des expériences conduites à ce titre, comme les Écoles de la deuxième chance, mais c'est encore trop peu développé." Leur idée : utiliser le temps actuellement consacré aux matières générales classiques en faveur d'un apprentissage plus pratique. "Empêcher un jeune de devenir coiffeur parce qu'il n'est pas motivé pour commenter un poème, cela n'a pas de sens."

"Ne pas limiter leurs perspectives d'évolution"

Au Céreq, les chercheurs restent dubitatifs. Marie-Hélène Toutin considère qu'il serait même dangereux de ne pas doter les apprentis d'une formation générale conséquente. "Les savoirs généraux sont aussi là pour éduquer des jeunes de manière globale sans se cantonner à une

La culture générale intervient comme un levier permettant aux apprentis de "prendre de la perspective" sur leur savoir.

immédiate insertion. Réduire ces enseignements ne reviendrait-il pas à stigmatiser ces publics ? Ce n'est à mon sens pas leur rendre service."

Dans un contexte économique instable, il est difficile, selon elle, d'anticiper l'évolution des métiers de demain. Dès lors, la culture générale intervient comme un levier permettant aux apprentis de "prendre de la perspective" sur leur savoir, pour évoluer tout au long de leur carrière.

"Le manque de culture générale pourrait conduire à cantonner les jeunes à des tâches opérationnelles, les limitant par la suite dans leurs perspectives d'évolution, souligne-t-elle. Il existe un risque d'obsolescence des qualifications professionnelles par manque d'adaptation et d'adaptabilité des apprentis. Les responsables de CFA doivent plutôt s'interroger sur ce qu'il faut apprendre dans un monde qui change."

Pour une "pédagogie proactive"

Les enseignements généraux peuvent-ils, en outre, constituer un frein dans l'acquisition d'un diplôme et d'un métier pour les jeunes en difficulté comme le laisse entendre la note du CAE ?

Selon l'Association nationale des apprentis de France, la question ne se pose pas en termes de pédagogie : "L'important, c'est de faire le lien entre les missions du jeune dans l'entreprise et les savoirs acquis lors de la formation théorique. Nous avons des exemples qui prouvent que la pédagogie proactive, basée sur les savoirs généraux, permet de lutter efficacement contre les ruptures de contrat", confie ●●●



© Wavebreakmedia



3 QUESTIONS À

Hella Kribi-Romdhane, vice-présidente de la Région Île-de-France en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage

"La méthode proactive porte ses fruits"

Que pensez-vous de la proposition de réduire la part des enseignements généraux dans les diplômes de CAP ?

Je ne suis pas persuadée qu'il faille réduire la part des enseignements généraux pour les niveaux IV [bac] et V [CAP]. Symboliquement, c'est une manière de dire que ce sont des formations au rabais, dans lesquelles les jeunes sont moins outillés du fait d'un déficit au niveau théorique. C'est un mauvais signal que l'on enverrait aux employeurs potentiels. Au contraire, je milite pour un décloisonnement

maximum entre les différentes filières.

Comment faire en sorte d'intéresser les jeunes aux enseignements généraux dans le cadre de leur formation ?

L'apprentissage est une voie qu'il faut défendre comme une voie d'excellence. Il offre d'ailleurs des résultats concrets, car sept apprentis sur dix aboutissent à un emploi. Notre proposition au niveau régional s'appuie sur la mise en place d'un parcours mixte qui renforce le lien entre le théorique et le pratique. Nous prônons donc une adaptation des enseignements

délivrés grâce à une méthode proactive qui porte ses fruits sur le territoire. Le dispositif qualité voté en 2009 par la Région a permis d'éviter à ce jour plus de 5 300 ruptures de contrat.

Les enseignements généraux servent-ils aussi les intérêts des entreprises dans l'embauche d'un apprenti ?

La note du CAE est d'une grande qualité, mais elle manque de connaissance du terrain. Les employeurs ont besoin de salariés autant qualifiés que cultivés comme nous avons besoin dans la société de citoyens construits et instruits.



"La pédagogie proactive, basée sur les savoirs généraux, permet de lutter efficacement contre les ruptures de contrat."

© Lester Blair

REPÈRES

12 558 NOUVEAUX CONTRATS SIGNÉS EN 2015

Le nombre d'entrées en apprentissage au cours du mois de janvier a une nouvelle fois connu une baisse par rapport au même mois de l'année dernière. Les chiffres mensuels de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail) font état de 12 558 nouveaux contrats signés en 2015, contre 15 304 en janvier 2014, soit une baisse de plus de 17 %. Un mauvais signal malgré les efforts du gouvernement qui souhaite en faire l'une des priorités du quinquennat, fixant le cap des 500 000 apprentis à l'horizon 2017. Globalement, sur l'année précédente, 398 295 contrats ont été recensés par l'organisme, contre 418 042 en 2013, soit 4,7 % en moins. Autre chiffre préoccupant, celui des entrées sur l'année 2014. Comme l'indique la Dares dans sa note n° 009 de février 2015, 264 580 nouveaux contrats ont été signés l'année dernière, soit 10 000 de moins qu'en 2013.



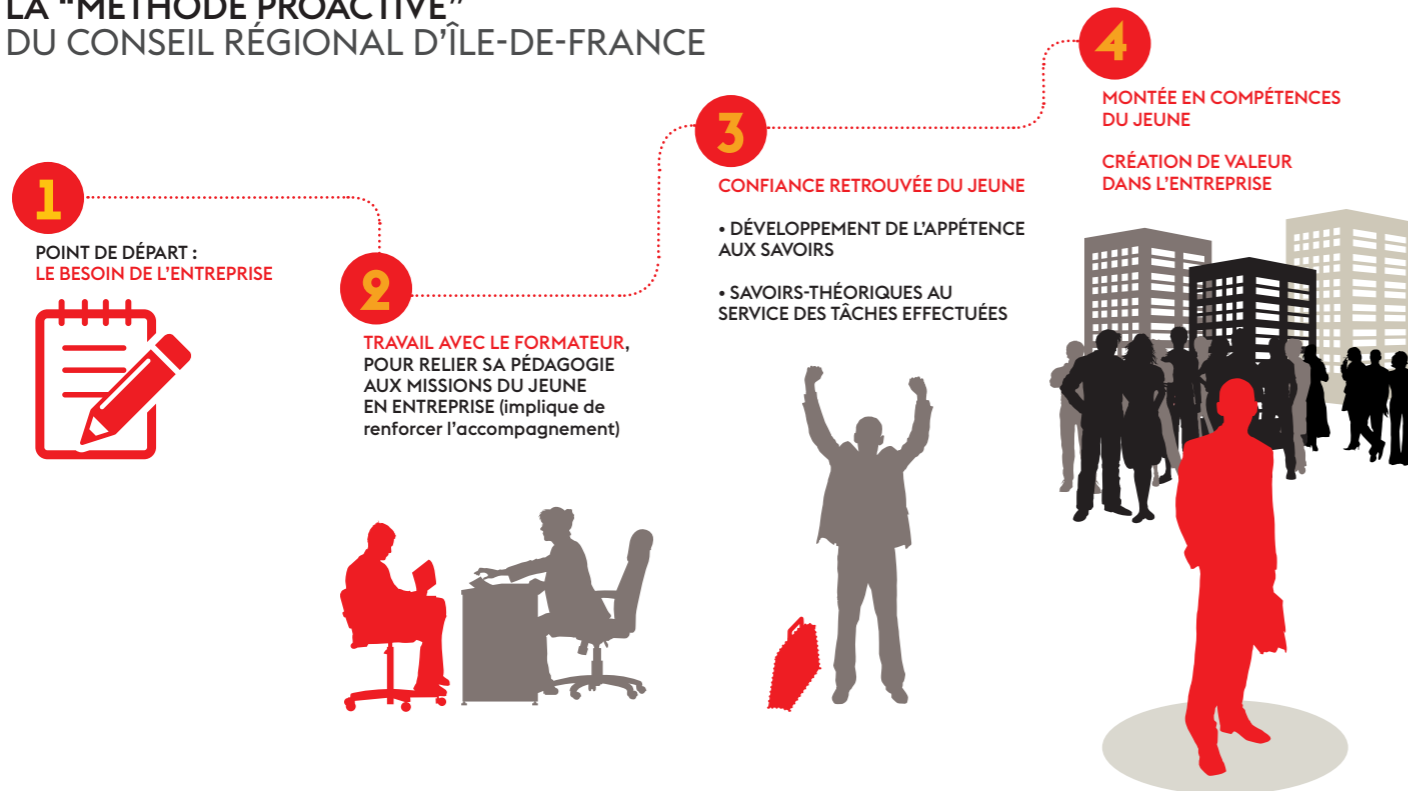
- 6 %

C'est la baisse de la part des jeunes de niveaux V et VI dans les effectifs d'apprentis entre 2004 et 2010



1. Note du Conseil d'analyse économique, décembre 2014, "L'apprentissage au service de l'emploi", n° 19.

LA "MÉTHODE PROACTIVE" DU CONSEIL RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE



"Construire une offre adaptée en partant des savoirs généraux des apprentis."

pour effectuer les tâches en entreprise et les formateurs construisent une offre adaptée en partant des savoirs généraux. Cela confère plus de crédibilité aux formateurs et permet de gagner la confiance des jeunes. Au-delà de la réussite pédagogique, c'est un véritable enjeu sociétal", explique Dominique Ledogar. Une méthode "gagnant-gagnant" pour l'entreprise et pour le jeune : "La culture des apprentis apporte une réelle plus-value à l'entreprise. Les connaissances permettent d'accroître la productivité en renforçant les actifs de l'immatériel."

L'apprentissage, "un mode de formation différent"

Reste que, si les effectifs d'apprentis ont quasiment doublé en vingt ans, la note du Conseil d'analyse économique relève que ce développement a profité aux plus hauts niveaux de qualification, soit plus de 24 % dans l'enseignement supérieur entre 2004 et 2010. Tendances inverse pour les élèves de niveau inférieur ou égal au CAP qui ont décliné de 6 % sur la même période.

"L'apprentissage est un mode de formation différent de celui qui prévaut dans le système scolaire, indique le document. Il valorise des compétences plus directement opérationnelles, qu'elles soient adaptées pour des jeunes en situation d'échec scolaire en leur permettant d'obtenir un titre ou un diplôme, et en facilitant leur accès à l'emploi. ●

●●● Morgan Marietti, délégué général de l'Anaf. Sur les territoires, les acteurs de l'apprentissage se sont emparés de la question pour mettre les savoirs généraux au service des besoins de l'apprenti dans son travail en entreprise. Exemple en Île-de-France où est expérimentée depuis 2009 cette méthode dite "proactive". Une stratégie construite autour de trois axes : anticipation, négociation, accompagnement. "Nous travaillons sur l'anticipation des activités des jeunes dès le début de l'année pour construire une réponse pédagogique adaptée dans les CFA. Les apprentis font remonter leurs besoins

Le "congé de formation professionnelle" dans la fonction publique P.15

Management : gérer les profils atypiques P.16

Contrats de professionnalisation : mettre en œuvre le tutorat obligatoire P.17



Cédric Morin
journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

Dans la fonction publique LE "CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE"



1 LES BÉNÉFICIAIRES

Mobilisable à partir de trois ans d'ancienneté, le "congé de formation professionnelle" (CFP) est l'équivalent du congé individuel de formation (Cif) pour les agents titulaires de la fonction publique, et sous condition pour les autres. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long d'une carrière, à raison d'un cursus d'un mois minimum par demande, fractionnable en semaines ou même demi-journées. Ce congé ne peut excéder trois ans au cours d'une carrière. La demande doit être déposée au minimum cent-vingt jours avant le début du cursus, sur le site fonction-publique.gouv.fr. Dans la rubrique "Collection outil de la GRH", est proposé un modèle de demande de CFP. Elle doit préciser la date de cette demande, la nature de l'action de formation, sa durée et le nom de l'organisme prestataire.

Le responsable de service a trente jours à réception de la demande pour donner sa réponse. ●

2 LES MOTIFS DE REJET

La demande peut être rejetée pour nécessité de fonctionnement du service, mais cela suppose l'avis de la commission administrative paritaire, la CAP, au même titre que pour trois rejets consécutifs. Dans ces deux situations, une décision favorable doit être apportée dans un délai de un an après la saisine de la CAP. Un troisième cas de figure suppose son avis, quand le départ est différé si plus de 5 % de l'effectif du service sont en CFP, ou deux membres, si le service compte moins de dix agents. De même un refus est automatique si, dans les douze mois précédant sa demande, l'agent a suivi une action de préparation aux examens et concours administratifs. ●

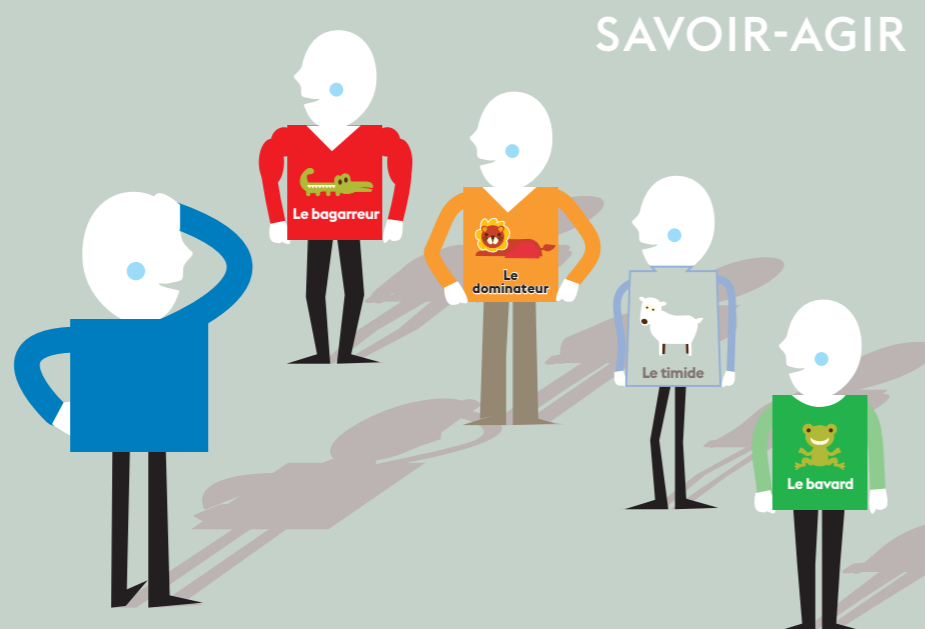
3 CONDITION D'INDEMNISATION

Pendant la formation, l'agent reçoit une indemnité forfaitaire de son administration de 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à son indice, au moment de sa mise en congé, pendant douze mois maximum. En revanche, il n'y a pas de prise en charge des frais de transport ou d'hébergement. Une fois le CFP fini, l'agent reprend son poste, le temps passé en formation est comptabilisé pour l'ancienneté et le développement de carrière. Dans la mesure où il est considéré comme étant en activité, il garde le bénéfice de ses congés annuels, mais il a l'obligation de servir dans la fonction publique pendant une période représentant le triple de celle où il a bénéficié du CFP, sous peine de rembourser les indemnités perçues. ●



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

Management GÉRER LES PROFILS ATYPIQUES



LES ENTREPRISES ONT-ELLES PEUR DES PROFILS ATYPIQUES ? DANS LE CADRE D'UNE FORMATION RELATIF AU MANAGEMENT (ANIMER UNE RÉUNION, PAR EXEMPLE), IL EST NÉCESSAIRE DE PARTIR D'UNE TYPOLOGIE DES PROFILS DE MANIÈRE À MIEUX CERNER LES TERMES GÉNÉRIQUES "ATYPIQUE" OU "DIFFÉRENT".

Le manager doit adapter au maximum sa manière de communiquer et de manager ses collaborateurs, tous différents les uns des autres. Il y a, par exemple, le "bagarreur" qui remet tout en question, le "Je suis contre" qui dit non en permanence, ou encore le "Je sais tout". Cette typologie est utilisée par Luc Teyssier d'Orfeuill, coach, formateur et directeur de Pygmalion communication, en formation. "Je fais travailler les managers sur les caractéristiques des personnes, de telle sorte qu'ils trouvent eux-mêmes les comportements à adopter. Le manager ne doit pas être campé sur ses positions et s'ouvrir à la réflexion. Par exemple, le « bagarreur » peut lui permettre

de ne pas aller dans le mur, explique-t-il. Bien sûr, d'autres collaborateurs s'opposent toujours à tout changement." L'adaptation du manager est liée aux différents profils des collaborateurs, dans le cadre de règles de fonctionnement qui lui sont propres (fixer des objectifs, savoir déléguer...). "Au cours d'une réunion d'équipe, le manager peut ainsi demander au « bavard » de gérer le temps de celle-ci. Soucieux de l'heure, il va donc moins parler. Il peut également interroger le « Je sais tout » et ainsi le valoriser de manière à ce qu'il soit ensuite plus disponible pour écouter ses coéquipiers. L'intérêt de classer les profils aide à comprendre que tout collaborateur n'a pas le même mode de

fonctionnement", fait-il valoir. La typologie utilisée pour manager une équipe existe sous plusieurs formes. Lorsque le manager souhaite constituer un groupe de travail, il doit identifier un leader accepté par le groupe et réunir au moins quatre types de participants : le "promouvant" (qui a de l'imagination), le "contrôlant" (qui est dans la réalisation, le concret), le "facilitant" (apte à la négociation), et l'"analysant" (garant de la fiabilité). "Quelle que soit la grille de lecture des profils, le rôle du manager est de s'interroger et d'aller chercher le talent ou les compétences de chacun. Il doit se servir des différences pour faire vivre son équipe", conclut Luc Teyssier d'Orfeuill. ●

AUTRE LECTURE

Une autre lecture pour les "profils atypiques" est de voir en quoi ils ne sont pas dans la norme parce qu'ils sont soit "plus quelque chose" soit "moins quelque chose". De ce point de vue, il est possible de déterminer les profils suivants : les "empathiques" plus sensibles à la relation que d'autres, les "hypersensibles" plus à fleur de peau et exprimant leurs émotions moins dans la retenue, le "distrait" moins organisé, l'"introverti" plus discret et moins visible, l'"utopiste" qui est moins réaliste que d'autres mais plus créatif...



Anne Grillot
chargée d'études juridiques à Centre Inffo

Contrats de professionnalisation LE TUTORAT OBLIGATOIRE POUR LA TRANSMISSION DES SAVOIRS



GARANTIR L'APPROPRIATION DES APPRENTISSAGES GRÂCE À UN TUTORAT RENDU

OBLIGATOIRE PAR LA NOUVELLE LOI, TEL EST L'ENJEU. L'ENQUÊTE QUALITATIVE PROFESSIONNALISATION 2013" DU FPSPP EN ATTESTE.

La nouvelle donne des dispositions issues de la loi du 5 mars 2014 et de son décret d'application relatif à l'obligation du tutorat (n° 2014-969 du 22 août 2014, JO du 27) ? Assurer, quelle que soit la situation du salarié en contrat de professionnalisation (CDI, CDD, intérimaire, salarié d'un groupement d'employeurs), l'effectivité de son accompagnement par un tuteur présent et actif. Les missions restent centrées sur l'accueil, l'information, l'organisation de l'activité au sein de l'entreprise, la liaison avec l'organisme de formation, l'évaluation. En revanche, pour les intérimaires et salariés d'un groupement d'employeurs, une répartition des rôles est organisée entre le tuteur de l'entreprise et celui désigné par l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs, ou "tuteur extérieur". Au premier, la régulation du suivi de l'activité du salarié au sein de l'entreprise, pour lui garantir l'appropriation des apprentissages.

Au tuteur extérieur, la gestion de l'accompagnement et de l'évaluation du tutorat à l'extérieur. La loi organise la coordination de ces pairs de l'entreprise pour un accompagnement cohérent du salarié. Pour empêcher l'échec possible de la mise en œuvre du fait de l'absence d'un tuteur justifiant de l'expérience nécessaire, l'employeur peut alors s'y substituer, si tant est qu'il remplisse les conditions indispensables de qualification et d'expérience. Un point sur la prise en charge de la fonction tutorale et de la formation des tuteurs par l'Opca : la prise en charge s'élève à 230 €, dans la limite de six mois, soit une somme maximale, pour l'employeur, de 1 380 €. Cette somme est portée à 2 070 € (345 € par mois) pour l'accompagnement des publics les plus fragilisés face à l'emploi (depuis la loi de 2009). En ce qui concerne la formation des tuteurs, elle représente un montant de 15 € de l'heure dans la limite de 40 heures, pour les entreprises de moins de 10 salariés. Quelques accords de branche la subordonnent à une nécessaire formation du tuteur. À leurs yeux,

il en va de la professionnalisation des accompagnateurs du contrat de professionnalisation. ●

DANS LES OPCA, LA FORMATION DES TUTEURS PASSE ÉGALEMENT PAR LE E-LEARNING

Dans le secteur du commerce et de la distribution, le Forco propose dix heures de e-learning et quatre heures d'accompagnement personnalisé à distance, tout comme l'Opca Transports et Services, "T-tutor@t". D'autres exigent une formation pour la préparation de diplômes estimés prioritaires dans leur branche. Chez Unifaf, elle s'élève à quarante heures et doit être suivie au plus tard dans le mois suivant l'accueil du tuteur. Outre le tuteur interne, un tuteur externe, chargé des questions de santé, logement, transport, garde d'enfants..., est habilité à intervenir auprès des salariés les plus en difficulté sociale, notamment. L'Opca est tenu de financer, dans les mêmes conditions qu'un tuteur interne, le tuteur ainsi désigné à l'extérieur de l'entreprise.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Retrouvez Centre Inffo SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Soyez plus que jamais à l'heure numérique et retrouvez l'actualité de Centre Inffo et de ses partenaires postée sur les réseaux sociaux : Twitter, Facebook, Google+ vous font suivre chaque jour l'actualité du secteur de la formation et celle de Centre Inffo. LinkedIn et Viadéo vous en diront plus sur l'agenda des formations, des événements et des produits de Centre Inffo, sans compter les informations et nouvelles des partenaires dont Centre Inffo se fait l'écho en les faisant circuler à son tour. ●



+ D'INFOS
<https://twitter.com/centreinffo>
<https://www.facebook.com/centreinffo>
<https://plus.google.com/u/O/b/106721637087243437965/+centreinffo/posts>
<https://www.linkedin.com/company/centre-inffo>
www.viadeo.com/fr/company/centre-inffo

Matinée d'actualité ENTREPRISES ET CFA : NOUVELLES STRATÉGIES D'APPRENTISSAGE

La réforme de l'apprentissage questionne les stratégies des entreprises (évolution des possibilités d'affectation de la taxe, nouvelle répartition des aides aux entreprises, intervention des Opcas) et des Régions, devenues pilotes de l'apprentissage. Quel en sera l'impact sur les ressources des écoles et CFA, sur les effectifs d'apprentis ? Quelle marge de manœuvre garderont les entreprises et branches professionnelles pour financer l'apprentissage et créer des établissements ? Pour répondre à ces questions, Centre Inffo organise le 19 mai à Paris la matinée d'actualité "Entreprises et CFA, construisons ensemble vos nouvelles stratégies d'apprentissage". ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/agenda

Guide pratique CERTIFICATIONS, MODE D'EMPLOI

Portée sur le devant de la scène par le compte personnel de formation, la certification en France reste un sujet complexe. Afin de donner des repères précis sur chaque type de certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle, etc.), l'endroit où elles sont recensées, Centre Inffo a rédigé avec l'appui de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNC) l'ouvrage *Certifications, mode d'emploi*. Définitions, points de vigilance, exemples dans de nombreux secteurs et voies d'accès permettent aux futurs diplômés de choisir un parcours de qualification. Un ouvrage de la collection "Les essentiels", disponible au format PDF uniquement.

À noter : après le succès de la première manifestation sur le même thème, la matinée d'actualité "Rendre son offre certifiante et éligible au CPF" est reconduite le 15 avril à Paris, avec la participation de la CNC. ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr



Téléchargeables gratuitement "LES DOSSIERS DE LA PRESSE DE CENTRE INFFO"

Pour accompagner les événements et grandes causes nationales, Centre Inffo a lancé "Les Dossiers de la presse de Centre Inffo", sélections thématiques d'articles récents de ses publications d'actualité (*Le Quotidien de la formation* et *Inffo formation*), complétées de ressources documentaires et d'analyses juridiques. Les deux premiers sont parus en mars 2015 : l'un pour fêter le premier anniversaire de la loi du 5 mars 2014, en retraçant les principales étapes de mise en œuvre de la loi du 5 mars, et en récapitulant les décrets et arrêtés relatifs à la réforme ; le deuxième à l'occasion de la Journée de la femme, par un dossier sur l'égalité professionnelle hommes-femmes au travers du prisme de la formation professionnelle. ●

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



Pays de la Loire

LE CONTRAT DE PLAN 2015-2020 MET L'ACCENT SUR LE SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION

Le nouveau contrat de plan État-Région dresse un programme d'action, avec en préalable l'analyse de la situation de l'emploi et de la formation. Des études prospectives sont confiées au Carif-Oref, qui coordonnera la participation des collectivités territoriales et des opérateurs.

Les Pays de la Loire faisaient partie des huit Régions expérimentatrices du service public régional d'orientation (SPRO), avant la promulgation de la loi. Fort de cette avance, le CPER prévoit des plans d'action territoriaux. Un programme d'échange entre les différents opérateurs permettra d'accroître la professionnalisation des conseillers d'orientation. Cela suppose aussi de développer l'information sur les perspectives

professionnelles et l'offre de formation dans les territoires, pour accompagner l'essor du conseil en évolution professionnelle. Dans le champ de la sécurisation des parcours, la Région veut appuyer les reconversions et évolutions tout au long de la vie, l'accès aux cursus

permettant de s'adapter à la transition énergétique et aux innovations technologiques. Elle compte accompagner les entreprises dans l'élaboration de GPEC. ●

+ D'INFOS
www.paysdelaloire.fr



La signature du relevé de décisions du CPER par le Premier ministre Manuel Valls, le président de Région Jacques Auxiette, et le préfet des Pays de la Loire Henri-Michel Comet.

Filière ferroviaire L'ENJEU DE RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES



Réunis par Alain Bocquet, député PCF du Nord, les représentants syndicaux de la filière ferroviaire française

ont lancé le 17 mars un cri d'alarme : 8 à 10 000 emplois sur les quelque 30 000 de l'industrie ferroviaire seraient menacés à court terme. Tôliers, dresseurs, soudeurs mais aussi ingénieurs, tous les niveaux de formation sont concernés. Et d'assurer : "Il y a un vrai enjeu de renouvellement des compétences et des collectifs de travail." ●

Artisanat INFORMATION DÉMATÉRIALISÉE

Service dématérialisé sur internet et information spécifique sur le conseil de la formation, telles sont les deux innovations apportées par le décret n° 2015-254 du 3 mars 2015 (*Journal officiel* du 5 mars) relatif au fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale et aux conseils de la formation institués auprès des chambres de métiers et de l'artisanat. ●

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

Île-de-France FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION DES CHÔMEURS FRANCILIENS

La Région Île-de-France et Pôle emploi ont signé le 16 mars une convention de partenariat pour la formation professionnelle des chômeurs.

L'objectif est notamment de créer un "guichet unique de la formation", avec un accompagnement de qualité.

C'est aussi l'occasion de créer un "groupement de commandes" de formation, qui intègre Pôle emploi, notamment pour répondre aux besoins non satisfaits des secteurs sous-tension. La réforme du 5 mars 2014, qui confie à Pôle emploi la gestion des aides individuelles à la

formation, précise que si l'opérateur contribue à l'achat de formation collective, cela doit se faire dans le cadre d'une convention qui en précise l'objet et les modalités. Pôle emploi bénéficiera pour ce



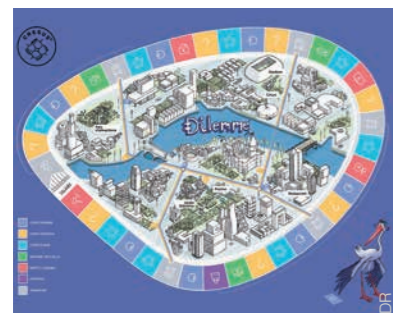
La signature de la convention, le 16 mars dernier.

faire d'une enveloppe régionale de 3 millions d'euros en plus de son budget de 15 millions d'euros, attribuera et financera les formations individuelles en garantissant la gratuité des frais pédagogiques et associés, simplifiant ainsi les dispositifs d'attribution. ●

+ D'INFOS

www.iledefrance.fr

École de la deuxième chance DES "ATELIERS BUDGET" DANS TOUTE LA FRANCE



Transmettre aux jeunes les rudiments de la gestion de budget pour mieux gérer le leur, tel est l'objet des ateliers mis sur pied dans les Écoles de la deuxième chance, en partenariat avec la Fédération bancaire française.

Le réseau des É2C et la FBF ont déjà mené des expériences en Champagne-Ardenne, Picardie, Nord-Pas-de-Calais et Lorraine. Depuis 2014, les comités régionaux de la FBF ont tenu quarante ateliers pour 400 jeunes. Ils s'appuient sur "Les clés de la banque", un programme de formation développé par la FBF, et sur le jeu "Dilemme" qui permet d'apporter les informations dont les jeunes peuvent avoir besoin pour comprendre les mécanismes bancaires et les utiliser au mieux. Le jeu est piloté par des formateurs des Écoles de la deuxième chance, en présence de banquiers volontaires. ●

+ D'INFOS

www.fbf.fr

Europe EMPLOI DES JEUNES ET FORMATION



Philip Cordery, député PS des Français du Benelux, a présenté son rapport sur les jeunes en Europe.

Il propose l'instauration d'un "filet de garantie" financier à destination des jeunes chômeurs, sous réserve de participation à des dispositifs de formation. Et se déclare en faveur d'un guichet unique d'information pour les jeunes, citant l'expérimentation de la Mief (Maison de l'emploi - Mission locale de l'entreprise et de la formation), dans l'Oise. ●

+ D'INFOS

<http://philipcordery.fr>

Une enquête inter-régionale DES PUBLICS EN PHASE AVEC LE SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION

Mieux connaître les usages et les attentes des usagers du service public régional de l'orientation (SPRO), telle était l'ambition d'une enquête commandée par les Régions Bretagne, Centre et Pays de la Loire à leur Carif-Oref.

Réalisée par le cabinet TMO, cette enquête a été conduite auprès d'usagers "effectifs" (jeunes en insertion, actifs en reconversion) et "potentiels" (apprentis, salariés du privé, agents publics). Trois sur quatre déclarent facilement identifier les lieux ou organismes pouvant les aider. Les "effectifs" préfèrent un accueil physique, les "potentiels" un numéro vert. "Écoute", "disponibilité" et "compétence" sont les qualités attendues. À souligner, la volonté de disposer d'une offre d'informations "multientrées" : on ne vient pas seulement chercher une adresse ou l'intitulé exact d'une formation, mais aussi s'enquérir de nouvelles pistes. ●



+ D'INFOS www.orientation-paysdelaloire.fr

Afpa et Orange LE NUMÉRIQUE EN FORMATION CONTINUE



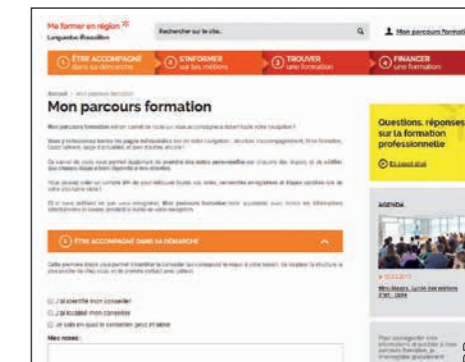
Thierry Bonhomme, directeur exécutif d'Orange Business Services

L'Afpa a signé un partenariat avec le groupe de télécommunications Orange. Pendant cinq ans, il prévoit l'hébergement par Orange d'une plateforme de e-learning, l'élaboration de réponses communes aux besoins des entreprises, et le développement de nouvelles formations Afpa pour les salariés d'Orange. ●

+ D'INFOS www.afpa.fr

Languedoc-Roussillon UN NOUVEAU PORTAIL ORIENTATION-FORMATION

Le Carif Atout Métiers LR annonce le lancement d'un nouveau portail régional d'information. Actifs, dirigeants et professionnels de l'orientation s'y voient proposer un parcours en quatre étapes.



Chargé de mission web éditorial du Carif-Oref, Jérémie Mounier

souligne que tous les services de ce nouveau portail ont été créés pour satisfaire à la loi du 5 mars 2014, à l'exception du moteur de recherche des formations en Languedoc-Roussillon, qui avait déjà été développé par Atout Métiers LR. Première étape, "Être accompagné dans sa démarche" permet d'identifier le "bon conseiller" en fonction de son profil. Puis, "S'informer sur les métiers" permet de les découvrir en fonction de ses centres d'intérêt, goûts et envies, sans oublier les perspectives de recrutement. "Trouver une formation" donne accès à la totalité de l'offre de formation régionale. La dernière étape permet d'envisager le financement du projet et requiert de contacter un conseiller. Tout au long de son parcours, l'internaute a la possibilité d'enregistrer les éléments de sa navigation dans son "passport formation". Ce projet est financé par la Région et la Direccte avec l'appui du Fonds social européen. ●

+ D'INFOS

www.meformerenregion.fr

Céreq LES "PORTEFEUILLES D'EXPIÉRIENCES ET DE COMPÉTENCES"



Le Céreq dresse un bilan mitigé de l'expérimentation des "portefeuilles d'expériences et de compétences" dans 13 universités.

Ces PEC s'inscrivent dans le projet de professionnalisation de l'enseignement, sous l'impulsion européenne. Les étudiants sont invités à mettre en perspective leurs projets, leurs cursus et leurs expériences pour identifier leurs compétences. Un accompagnement est prévu. Mais une enquête statistique indique que ces PEC échouent à influencer les parcours (nouvelle orientation, etc.). ●

D'INFOS www.cereq.fr

Pôle emploi UNE NOUVELLE OFFRE NUMÉRIQUE

Quatre Mooc et une série de serious games destinés aux demandeurs d'emploi. C'est ce que prévoit la nouvelle offre numérique de Pôle emploi qui était présentée en comité central d'établissement le 10 mars dernier. Les inscriptions à ces "cours en ligne ouverts et massifs" ont débuté. Leurs intitulés : "Construire son projet professionnel" (début du cours le 13 avril), "Organiser sa recherche d'emploi" (20 avril), "Réussir son CV et sa lettre de motivation" (24 avril) et "Réussir l'entretien d'embauche et relancer l'employeur" (4 mai). ●

D'INFOS
www.pole-emploi.fr

Bulletin d'abonnement



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

OUI Je m'abonne à **INFFO FORMATION** 410PO

MES COORDONNÉES

M. Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____ n° APE / / / / /

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

MODE DE RÈGLEMENT

pour _____ abonnement(s) d'un an (tarif 2015)

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

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

chèque bancaire chèque postal

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

Le / / / /,

à _____

signature - cachet établissement >



Séance de méthode éducative avec un enfant autiste

© Collectif Autisme

Journée mondiale de l'autisme FORMER L'ENSEMBLE DES ACTEURS

L'assemblée générale des Nations Unies a proclamé le 2 avril "Journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme" afin de mettre en évidence la nécessité d'aider à améliorer la vie des enfants et des adultes qui souffrent de ce trouble.

Philippe Grandin

L'autisme est un trouble envahissant du développement (TED) qui apparaît dès la petite enfance et affecte le développement normal du cerveau de l'individu.

En France, le troisième plan autisme (2013-2017), qui s'appuie sur les recommandations de la Haute Autorité de santé (HAS) et de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

(ANESM), exige de sensibiliser et de former l'ensemble des acteurs (professionnels de santé, du secteur social et médico-social, la communauté éducative, les formateurs, les parents...) aux particularités de l'autisme.

Dans cette perspective, l'association Pro Aid Autisme, créée en 1985 par des parents de personnes atteintes par l'autisme et des professionnels de la santé, anime depuis les années 1990 des formations à destination des professionnels et des familles. "Nos formations visent à promouvoir le programme Teacch [Treatment and education of autistic and related communication handicapped children], élaboré par l'Université de Caroline du Nord (États-Unis)", souligne Michel Favre, président de Pro Aid Autisme. ●

DES STRATÉGIES ÉDUCATIVES COMPORTEMENTALES

Face à l'approche psychanalytique, le programme Teacch permet une prise en charge fondée sur une approche éducative et comportementale recommandée par la HAS.

"Il a pour principe de donner à la personne atteinte par l'autisme les moyens de comprendre un environnement qui lui plaît et qui ne correspond pas à notre manière d'appréhender le monde actuel",

explique Michel Favre. La formation aux outils pédagogiques et socio-éducatifs de ce programme s'effectue soit dans des établissements (trois à cinq jours de formation), soit à Paris (deux sessions par an ; 40 stagiaires par session) avec des formatrices agréées. "Les formatrices étaient Américaines dans un premier temps, ce qui représentait, pour notre association, un coût non négligeable dans la mesure où nous ne percevons aucune subvention de l'État. Aujourd'hui, nos formatrices sont Européennes et Françaises", expose Michel Favre.

La formation doit ainsi permettre aux familles et professionnels d'aider la personne autiste par des concepts éducatifs personnalisés qui se fondent sur sa façon d'apprendre, différente de la nôtre. L'information visuelle (objets concrets, images, écriture) est l'un des moyens utilisés, car les personnes autistes comprennent mieux ce qu'elles voient que ce qu'elles entendent. Il existe d'autres méthodes éducatives comme l'ABA (applied behavior analysis - analyse appliquée du comportement). "Nous commençons à intégrer cette méthode dans nos formations pour montrer qu'elle peut être complémentaire et non pas opposée aux autres méthodes éducatives", précise Michel Favre. ●



JEAN-MARIE TRUFFAT

SECRÉTAIRE NATIONAL DE L'UNSA
EN CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Parcours

1993
adhésion à l'Unsa

2005
conseiller national
en charge de la
formation

2009
secrétaire
national en
charge de la
formation tout au
long de la vie

2012
devient
également
trésorier national

POUR UN "CONTRAT UNIQUE SÉCURISÉ" D'ALTERNANCE

L'Unsa (Union nationale des syndicats autonomes), non négociatrice de l'accord de décembre 2013, reste un partenaire syndical particulièrement impliqué dans le champ de la formation professionnelle. Elle suit la mise en place de la réforme, à laquelle elle adhère, avec une grande vigilance. Et rappelle sa revendication d'un contrat unique d'alternance.

Propos recueillis par Philippe Grandin

Quel bilan faites-vous de la mise en œuvre de la loi formation du 5 mars 2014, un an après sa promulgation ?

L'Unsa est porteur de cette loi. Nous avons vraiment travaillé à un changement de paradigmes, à savoir des droits attachés à la personne et non plus au contrat de travail. Cela se concrétise avec le compte personnel de formation (CPF) qui peut, nous l'espérons, atteindre ceux qui ont le plus besoin de formation. Un an après, notre questionnaire est de savoir quel effet cet outil va avoir sur les salariés.

Il y a un million de comptes ouverts et renseignés aujourd'hui, mais le véritable enjeu est de les faire fonctionner. Il n'y pas encore de construction de

parcours, ce qui est tout à fait logique. En revanche, notre inquiétude porte sur les listes de formations éligibles au CPF, constituées à 70 % par des formations de niveaux I et II, les formations de niveaux IV et V étant donc sous-représentées. À ce titre, il ne faut pas s'enfermer dans des listes de formations qui soient trop élitistes, car la loi privilégie les premières certifications ou qualifications de manière à concrétiser la valeur d'une action de formation à l'intérieur d'un parcours.

Le CPF n'est pas la pierre angulaire de la loi. Le dispositif le plus important est le conseil en évolution professionnelle (CEP). En effet, il n'est pas facile pour un salarié qui n'a aucune qualification d'avoir une réflexion sur un déroulé professionnel. En ce



Prévoir une réorientation possible, avec une adaptation du contrat et des formations"

sens, il faut qu'au niveau des Régions, qui coordonnent les actions des organismes participant au service public régional de l'orientation (SPRO), existe une réponse physique (lieu d'accueil pour commencer à réfléchir à un projet faisable). De plus, il est très important d'informer les personnes sur la manière de prendre leurs droits individuels dans un cadre collectif.

De quelle manière envisagez-vous votre action au sein des Cnefop et Crefop dans la mesure où votre organisation n'est pas représentée dans les bureaux ?

Le bureau, au sein de ces instances, ne doit pas être un copié-collé du Coparef au plan régional ou du Copanef au plan national. De plus, l'axe politique "cadre" par les bureaux doit pleinement faire participer les élus du Crefop et du Cnefop. Dans certaines régions, il y a des disparités, puisque certaines stratégies régionales sont définies par les bureaux puis discutées en Crefop plénier, voire par les commissions de cette instance, alors que d'autres sont uniquement actées.

Pour le bon fonctionnement des Crefop, nous demandons que l'axe politique qui peut sortir de chaque bureau soit partagé, expliqué et confirmé, au sein des Crefop pléniers ou des commissions. Car si la politique d'un Crefop et son exécution s'élaborent uniquement d'un bureau, les représentants présents en plénier n'y seront plus. En outre, le travail des commissions, qui se nourrissent des actions des opérateurs du territoire (partenaires sociaux, associations, Pôle emploi...), va vite trouver ses limites.

En quoi votre revendication d'un contrat unique d'alternance vise à une simplification du système de formation ?

C'est une revendication ancienne qui commence à être reprise. Il y a quelquefois de la concurrence entre les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et surtout une absence de lisibilité pour les personnes. L'intérêt est de créer un "contrat unique sécurisé" basé sur une réflexion concernant un tronc commun de savoirs et une possibilité de gestion des ruptures (en cas de mauvaise orientation, par exemple). Ce contrat comprendrait ainsi

une réorientation avec une adaptation du contrat et des formations qui y sont attachées, une gestion de la mobilité, des aides au logement, une promesse d'embauche... L'intérêt est d'avoir un dispositif légal national avec plusieurs étapes (étape réorientation, étape mobilité dans le cadre d'un CFA national...) qui donne de la visibilité aux jeunes et aux parents et facilite le pilotage régional.

Pourquoi la simplification administrative au sujet du travail des apprentis mineurs ne vous convient-elle pas ?

Le fait d'autoriser un jeune apprenti de 15 ans à utiliser une machine dangereuse ou à travailler en grande hauteur n'est pas le premier acte à entreprendre quand ce jeune arrive dans l'entreprise. Le Code du travail doit servir à protéger les plus faibles. Consulté pour avis, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) a d'ailleurs rejeté les projets de décrets relatifs aux conditions de travail des apprentis mineurs lors de sa session plénière du 10 février 2015. Nos jeunes doivent acquérir, pendant leur formation, les bons gestes professionnels, mais cela n'autorise pas tout. ●

CONDUIRE UNE RÉFLEXION RELATIVE À UN PROJET PROFESSIONNEL

Pour le salarié, il est tout à fait possible de déclencher une réflexion relative à un projet professionnel en dehors de l'entretien professionnel prévu tous les deux ans au sein de l'entreprise. Cette démarche extérieure prend appui sur le conseil en évolution professionnelle (CEP). La question est alors de savoir si ce salarié entend quitter l'entreprise (dans le cadre d'une reconversion) ou s'il veut impliquer celle-ci par rapport à des droits supplémentaires pour évoluer professionnellement. Le conseiller peut d'ailleurs lui dire de revenir vers son entreprise en précisant son projet pour obtenir, par exemple, un abondement supplémentaire au CPF.

L'ENJEU DE LA CERTIFICATION POUR LES ORGANISMES DE FORMATION

La nouvelle loi du 5 mars 2014 a placé la certification au cœur de la stratégie de formation. À l'origine, le projet d'éducation permanente était ancré dans une logique d'émancipation personnelle. Aujourd'hui, les acteurs ont compris qu'il était incontournable de se focaliser sur l'employabilité des apprenants.

Célia Coste



Alain Druelles s'exprimant à l'occasion de la matinée d'actualité de Centre Inffo "Rendre son offre de formation certifiante et éligible au CPF", le 11 mars dernier à Paris.

La formation par le biais du compte personnel de formation doit servir à attester de compétences professionnelles par la certification des personnes. Cela se matérialise par une procédure d'évaluation par un jury de la maîtrise de ces compétences. Deux conditions cumulatives sont à remplir, pour qu'un organisme délivre une formation éligible au CPF. Tout d'abord, que la qualification soit répertoriée soit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), soit

à l'inventaire, soit en tant que CQP (certificat de qualification professionnelle, délivré par la branche professionnelle) ou qu'elle figure dans un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) en région. Deuxième condition : qu'elle soit inscrite dans une liste nationale, régionale ou de branche.

Méthodologie de la construction des listes

"Nous avons travaillé sur deux axes pour construire la liste nationale : répertorier les formations transversales et synthétiser les besoins que les branches professionnelles nous font remonter, sachant qu'à ce stade nous n'avons travaillé que sur le répertoire, l'inventaire étant en cours d'élaboration", décrypte Alain Druelles, directeur adjoint éducation-formation du Medef représentant le Copanef.

"Sur les certifications dites transverses, nous sommes partis sur une nomenclature de l'Insee des activités, ajoute-t-il. Nous avons considéré qu'étaient par principe transverses des certifications qui étaient au moins autant dans d'autres secteurs d'activité que dans le secteur d'origine."

Des listes évolutives

La dynamique engagée par les instances paritaires responsables de l'élaboration des listes est gouvernée par l'intérêt que peuvent présenter des certifications en termes d'insertion professionnelle. D'où leur volonté d'une réflexion plus large et engagée de manière évolutive.

"Les listes sont vouées à évoluer dès le courant de cette année. Deux révisions sont déjà programmées : une en mai et une en septembre. Le travail va plutôt consister à les enrichir, mais il n'est pas exclu qu'à terme des retraits soient opérés. Nous voulons faire en sorte que les personnes



Nous voulons faire en sorte que les personnes acquièrent une valeur sur le marché du travail."

Alain Druelles
directeur adjoint éducation-formation du Medef



1976

certifications
actuellement enregistrées
sur la liste nationale
interprofessionnelle

acquièrent une valeur sur le marché du travail. Notre curseur est celui de la valeur d'usage des entreprises sur une certification."

Partir du besoin des entreprises

Pour élaborer les listes des branches professionnelles, ces dernières se sont intéressées aux besoins des entreprises en prenant comme point de départ l'état des lieux des métiers et des compétences sur lesquels elles souhaitent se positionner. Un travail mené en coopération avec les Opca et les observatoires de branche, afin d'aboutir à un répertoire des métiers et des certifications.

"Nous nous sommes fixé comme méthode d'inscrire les formations déclenchant dans la branche les abondements", confie Catherine Beudon, responsable social emploi-formation dans la branche des industries chimiques. Dans ce contexte, pas question de partir de l'offre existante : "Nous nous sommes focalisés sur les remontées de terrain de nos entreprises et n'avons à ce titre pas ouvert le dialogue avec les organismes de formation du secteur."

Rendre éligible sa formation au CPF

Pourtant, les enjeux de certification et d'inscription sur les listes semblent centraux pour eux. Si le plan de formation demeure malgré la suppression du O,9 légal, les organismes ont tout intérêt à rendre éligible leur formation au CPF. Pour ce faire, ils doivent tabler sur l'intérêt réel que présente la formation au regard du marché du travail français. Ils doivent se rapprocher dans un premier temps de la Commission nationale de la certification professionnelle pour faire enregistrer leur certification au RNCP ou la faire figurer sur l'inventaire (première condition d'éligibilité), puis mener un travail prospectif avec

CERTIFICATIONS ET CATÉGORIES

Une certification peut être soit enregistrée au RNCP, soit recensée à l'inventaire.

Pour les premières, trois types sont concernés : les diplômes d'État enregistrés de droit, les certificats de qualification professionnelle (CQP) conçus par la branche et instruits à la CNCP et les certifications d'organismes, conçus par eux et également instruits par la commission. Les organismes ou les branches devront, à cette occasion, mettre en avant les méthodes d'évaluation, le taux d'insertion dans l'emploi que le titre permet ou encore les compétences qu'il permet de maîtriser.

En ce qui concerne les certifications au sens de l'inventaire, qui prouvent que le titulaire est apte à exercer une partie d'un métier, trois catégories sont recensées.

Catégorie A : obligation légale ou réglementaire pour exercer un métier ; catégorie B : norme de marché ; catégorie C : utilité économique et sociale mobilisable dans un ou plusieurs domaines d'activité.

les branches pour valoriser les compétences attestées par la certification délivrée. "Nous sommes bien dans une approche métier et non pas dans une approche formation, il ne faut pas l'oublier", insiste George Asseraf, président de la CNCP.

Éligibilité des blocs de compétences

Le découpage de la certification en composantes dites "bloc de compétences" permettrait également que le CPF puisse viser tout ou partie de la certification. Un travail est en cours avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour déterminer la manière dont les blocs pourraient être inclus dans les listes éligibles.

"À titre personnel, indique George Asseraf, je souhaite pouvoir voir figurer des blocs de compétences indépendamment de la certification prise dans sa globalité. Les composantes existent en dehors de la certification, ce qui justifierait d'adopter l'hypothèse d'une éligibilité sans que la certification le soit elle-même. La réflexion est en cours, nous devrions avoir une réponse assez rapidement sur ce point de la part de la DGEFP." Un éclaircissement qui semble nécessaire pour permettre aux organismes de formation d'avancer dans leur travail d'ingénierie de la certification. ●

Comundi : de nouvelles expertises métier, un nouveau positionnement

En 2015, les activités formation du groupe d'édition WEKA rejoignent **Comundi** qui réaffirme, en élargissant ses expertises métier, sa capacité à concevoir des solutions innovantes au service du développement des compétences.

Comment évolue Comundi en 2015 ?

Comundi, l'un des principaux acteurs de la formation en France a intégré en 2014 le groupe d'édition européen WEKA. En 2015, ce sont les activités formations de WEKA France - Editions WEKA, Editions Techniques de l'Ingénieur, Editions Tissot et MB Formation - qui rejoignent Comundi, formant un pôle d'expertises élargi au service du développement des compétences. Comundi s'appuie ainsi sur un réseau unique de marques d'édition de référence et propose dorénavant plus de 1 000 formations inter-entreprises autour de 23 domaines d'intervention.

Quel est le nouveau positionnement de Comundi ?

Grâce à ces rapprochements, Comundi offre à ses clients une nouvelle proposition de valeur. Se recentrant sur sa capacité à concevoir de nouvelles solutions de développement des compétences, Comundi s'appuie désormais sur les expertises métiers de ses nouvelles marques et développe des dispositifs plus complets en digital learning (mooc&feel, serious game...). Ainsi, en élargissant son périmètre d'expertises et en se positionnant en intégrateur de talents autour des besoins de ses clients, Comundi devient Comundi compétences. Pour marquer ce nouveau positionnement, Comundi fait évoluer son identité visuelle qui symbolise cette alliance avec des marques d'édition.

Quelles sont les nouvelles modalités pédagogiques que Comundi propose ?

Parallèlement à l'élargissement de son périmètre, Comundi

Compétences a développé une offre de solutions pédagogiques variées : cycles certifiants avec de grandes universités françaises et étrangères, formats courts et longs, présentiel et distanciel, coaching, conseil, événements et approches digitales (mooc&feel, e-learning, serious game...). Enfin, Comundi garde plus que jamais sa culture de l'innovation tant sur les contenus que sur les formats pour continuer à être un partenaire pertinent et visionnaire.

Quel est votre regard sur la réforme de la formation professionnelle ?

La réforme de la formation professionnelle vise à transformer l'obligation de dépenser en une obligation de former et inscrit l'employabilité comme un objectif partagé par les entreprises et les collaborateurs. La mise en place de l'entretien professionnel fonde cette incitation à reconsidérer la relation de travail en l'inscrivant dans une logique de projet professionnel. Parallèlement, la formation professionnelle connaît de profondes évolutions et s'inscrit dans une nouvelle logique d'accompagnement continu et progressif des pratiques professionnelles. Les dispositifs que nous proposons à nos clients doivent prendre en compte ces évolutions. Nous devons sortir du clivage traditionnel formation inter / intra pour imaginer de nouveaux accompagnements qui permettent à chacun de soutenir et développer individuellement son employabilité tout en prenant appui sur le collectif.



BIO EXPRESS

Claire Pascal, directrice générale de Comundi depuis septembre 2014, est diplômée de Sciences-Po Paris (91) et en finances internationales à l'Ecole doctorale de la fondation nationale des sciences politiques (92). Elle est intervenante à l'ENA et élue d'une ville de la région parisienne.

+ D'INFO :

Tél. : 01 46 29 23 79

info@comundi.fr

www.comundi.fr

SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION, NOS PUBLICATIONS.

Les Editions Tissot publient une documentation pratique, « La formation professionnelle en entreprise », qui intègre toutes les évolutions récentes de la réglementation en la matière (CPE, plan de formation, entretien professionnel, dispositifs de financement, etc.). Très opérationnelle, cette documentation répond à toutes les questions que se posent tant les employeurs que les salariés, fournit des conseils et des exemples concrets et propose des outils pratiques pour agir efficacement.

www.editions-tissot.fr

Itinéraire

ARMANDO CURRI

UN "SANS-PAPIERS" EN OR

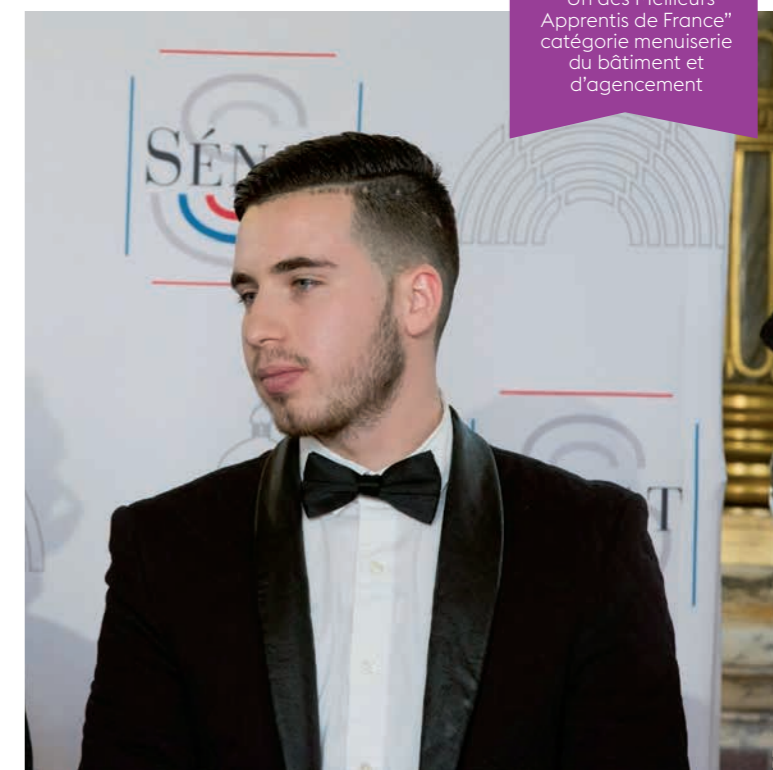
Anonyme parmi les sans-papiers quelques jours plus tôt, Armando Curri est entré dans la lumière le 4 mars 2015 en devenant l'un des 338 lauréats du concours "Un des Meilleurs Apprentis de France".

Nicolas Deguerry

Que la détermination soit l'une des qualités de cet Albanais arrivé seul en France à 16 ans, caché dans un camion, on pouvait s'en douter. En devenant l'un des onze médaillés 2015 dans la catégorie menuiserie du bâtiment et d'agencement, il a aussi démontré ce qu'il a déclaré lors de sa venue au Sénat : "Le travail paie." Pourtant, sous la menace d'une obligation de quitter le territoire français levée la veille de la cérémonie, il a bien failli ne pas être présent. Car c'est seulement par suite de cette décision que le Sénat est revenu *in extremis* sur sa volonté initiale de ne pas accueillir le lauréat : "Au plan des principes, le Sénat, institution de la République chargée d'élaborer la loi, se doit de la respecter. Au plan des réalités, l'apprentissage est une voie d'excellence que le Sénat ne cesse de promouvoir." Synthèse ? "Sans préjuger de la décision souveraine du tribunal administratif et de celle du gouvernement (...), Gérard Larcher a décidé (...) de ne pas faire obstacle à l'accueil de ce jeune dans le cadre strict de la cérémonie organisée par la Société des Meilleurs Ouvriers de France."

Un apprenti exemplaire

Arborant un large sourire, Armando Curri pouvait donc lui aussi lancer l'une des phrases les plus prononcées en cette occasion : "C'est le plus beau jour de ma vie." Laquelle est davantage racontée par Joseph Morin, son maître d'apprentissage, que par lui-même, resté injoignable au téléphone depuis la cérémonie : "Il est arrivé au CFA après avoir signé un contrat d'apprentissage et s'est tout de suite impliqué dans sa formation, dans la vie de la classe, dans l'apprentissage



“ Cette médaille représente mon avenir ”

du français et des termes techniques de la menuiserie." Et de souligner : "Même s'il ne cherche pas la gloire, il a fait preuve d'investissement et a mérité sa médaille." Aujourd'hui engagé dans un bac professionnel de la filière bois, Armando Curri espère déjà "aller plus haut". Un brin facétieux, il n'exclut pas de créer à terme son entreprise et, bien sûr, "d'embaucher des Français". Il faudra pour cela que la régularisation de sa situation soit confirmée en mai prochain. À cette condition et grâce à sa médaille, il ne devrait alors pas rencontrer d'obstacle majeur à son insertion professionnelle. Car une étude commandée par la SMOF en 2012 l'affirme : sans gommer les discriminations à CV égal, "une distinction au concours MAF augmente les chances d'accès à l'emploi d'un jeune issu de l'immigration". ●

bio

2012
arrivée clandestine
en France

2014
CAP de menuiserie

2015
médaille d'or au concours
"Un des Meilleurs
Apprentis de France"
catégorie menuiserie
du bâtiment et
d'agencement



SUR LE WEB

Le métier de conseil en évolution professionnelle

“Favoriser et sécuriser l'évolution du parcours professionnel des actifs”, c'est l'ambition du conseil en évolution professionnelle (CEP). Pour son “amphi-débat” sur ce thème, l'UODC (Université ouverte des compétences) a choisi de s'intéresser à ce métier particulier de conseil, au plus près de la réalité de terrain. La parole est à Nathalie Cœur, directrice de la Mission d'information professionnelle de la Bresse Louhannaise.

+ D'INFOS

www.uodc.fr/interventions



Gérard Scallon
Édition De Boeck

PUBLICATION

Des savoirs aux compétences :

exploration en évaluation des apprentissages

Aux savoir-faire maîtrisés s'ajoutent parfois des pratiques inédites, hésitantes voire incertaines. La méthodologie de l'évaluation doit s'accorder à des programmes de formation dont les orientations vont des savoirs aux compétences, en passant par les notions de “savoir-être” et de “savoir-agir”.

La reconnaissance de certaines compétences impose des procédés de collecte d'informations et des “manières de juger” fondées sur des approches qualitatives plutôt que quantitatives...

+ D'INFOS

www.deboeck.com



Olivier Sévéon
Éditions Gereso

PUBLICATION

Élus du comité d'entreprise : les bonnes pratiques

Nombre de jours de formation en moyenne par salarié, décliné par catégorie socioprofessionnelle ; taux d'accès à la formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe... sont les premiers indicateurs susceptibles de permettre à un comité d'entreprise d'appréhender la politique de formation de celle-ci. Mais il y en a d'autres. Olivier Sévéon livre aux élus les points-clés.



SUR LE WEB

Simulateur d'entretien Apec

Outil gratuit pour s'entraîner en ligne à répondre à tout type de question posée en entretien de recrutement. Vivez l'expérience côté candidat ou côté recruteur. Plus de 200 questions-réponses commentées pour progresser et réussir sa prestation.

+ D'INFOS

www.apec.fr

PACK ACTU



2 abonnements
incontournables,
une offre privilégiée

1 Abonnez-vous à l'édition 2015
Fiches pratiques et son site
www.droit-de-la-formation.fr

2 et bénéficiez de 15 % de réduction sur

LES FICHES PRATIQUES
Tout le droit de la formation



Comme plus de 10 000 professionnels de la formation, retrouvez l'intégralité du droit de la formation et suivez en temps réel les évolutions de la réforme.

INFFO FORMATION
le magazine N°1 de la formation



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

OU
Le Quotidien de la formation
la lettre numérique



La lettre numérique quotidienne de l'actualité de la formation et de l'orientation, pour accéder à une information réactive et pertinente en continu sur écran, mobile ou tablette.

BON DE COMMANDE



À retourner à l'adresse suivante : Centre Info, 4, avenue du Stade-de-France - 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex -
Tél. : 01 55 93 91 90 ou 01 55 93 92 04 Télécopie : 01 55 93 17 28

Informations indispensables à la prise en compte de votre commande

Nom _____ Prénom _____
Entreprise/Organisme _____ Service _____
n°/Rue _____ Code postal _____ Ville _____
E-mail _____ Téléphone _____
Numéro client / / / / / / / / / / n° Siret / / / / / / / / / / n° APE / / / / / / / / / /

OFFRE 1 comprenant : Les **FICHES PRATIQUES 2015** et son accès Internet + 1 Abonnement «**INFFO FORMATION**» tarif 2015
France métropolitaine : 450,50 € HT 501,21 € TTC x abonnement(s). Frais de port France métropolitaine : 14,22 € HT, soit 15 € TTC à l'unité
Drom, autres Drom et étrangers : 450,50 € HT + TVA en vigueur (www.centre-info.fr/packactu) + Frais de port

OU

OFFRE 2 comprenant : Les **FICHES PRATIQUES 2015** et son accès Internet + 1 Abonnement «**Le Quotidien de la formation**» tarif 2015
France métropolitaine : 442 € HT 519,92 € TTC x abonnement(s). Frais de port France métropolitaine : 14,22 € HT, soit 15 € TTC à l'unité
Drom, autres Drom et étrangers : 442 € HT + TVA en vigueur (www.centre-info.fr/packactu) + Frais de port

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Info par : chèque bancaire virement bancaire **Date, signature - cachet**



comundi
compétences

Connectons nos talents

- **30 ans** d'expérience en formation professionnelle et développement des compétences
- **24** domaines d'intervention
- Plus de **1000** formations professionnelles

Engagé vers l'excellence, Comundi conçoit des solutions pédagogiques innovantes avec les meilleurs experts : cycles certifiants, formats courts, coaching, conseil, événement, approches digitales (mooc&feel, blended learning, serious game).

Pour affirmer son expertise métiers, Comundi s'appuie notamment sur un réseau unique de marques d'édition de référence.

AVEC LES EXPERTISES DE



Formation
Direction[s]



STRATÉGIES
FORMATIONS

