

P.04

L'événement

LES JOURNÉES DU NUMÉRIQUE
CONTRE L'ILLETTRISME

P.28

L'interview

ÉRICKA BAREIGTS
MINISTRE DES OUTRE-MER

P.34

Innovation

LA FORMATION
DANS LA LOI TRAVAIL

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 906 • Du 15 au 30 septembre 2016 www.centre-inffo.fr



P.09 *À la une*

QUEL RAPPROCHEMENT POUR LE COPANEF ET LE FPSPP ?

À gauche,
le président du Copanef,
Comité interprofessionnel
pour l'emploi et
la formation, Christian
Janin (CFDT).
À droite, le président
du FPSPP, Fonds paritaire
de sécurisation des
parcours professionnels,
Dominique Schott (FO).

© JP&G Studio - SB

Vous voulez faire monter vos salariés en compétences et en sécurité ?

Découvrez nos nouvelles formations métiers avec parcours de sécurité intégrés. Menées par des formateurs praticiens, elles placent vos salariés stagiaires dans le contexte concret de leur environnement de travail. Elles s'appuient sur des moyens pédagogiques puissants et innovants (143 espaces de formation en France). En savoir plus sur www.leleveurdecompetences.com



LA FORMATION OPÉRATIONNELLE DE VOS SALARIÉS

Sommaire



p. 2 **L'événement**

Les Journées du numérique de L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**

Quel rapprochement pour le Copanef et le FPSPP ?

p. 15 **Guide pro**

Expertise

Possible par la voie de l'apprentissage : l'accès aux titres professionnels du ministère de l'Emploi

Savoir-agir

Une composante de la stratégie de l'entreprise : le management de la diversité

Législation

Entrée en application au 1^{er} août 2016 : l'autorisation d'absence pour formation du défenseur syndical

p. 19 **Acteurs**

p. 26 **L'interview**

Éricka Bareigts, ministre des Outre-mer, ancienne secrétaire d'État chargée de l'Égalité réelle

p. 32 **Innovation**

La formation de la loi Travail

p. 36 **Reportage**

Un atelier pour donner du sens à l'orientation

p. 38 **Portrait**

Michel Beaugas, secrétaire confédéral emploi et formation de Force ouvrière

p. 40 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Rapprochement

"Renforcer l'articulation entre le Copanef et le FPSPP, avec l'objectif de rapprocher les deux instances."

Tel est l'objectif fixé par les représentants des organisations d'employeurs et de salariés dans un relevé de décision du Copanef diffusé le 13 juillet (voir nos articles pages 9 à 14). La question n'est pas tranchée, sur fond de divisions entre confédérations. D'un côté, un axe CFDT-Medef favorable à la fusion, de l'autre, la CGT et la CGPME, hostiles à ce mariage. Les premiers misent sur une montée en puissance de la parole des partenaires sociaux rassemblés. Les seconds craignent une dilution de leurs positions.

Sens

"Sens de la vie, sens du travail." C'est le titre d'un atelier original proposé par la Cité des métiers de Paris, en partenariat avec l'Inetop-Cnam. Redonner du sens à sa trajectoire professionnelle pour avancer, s'insérer ou se réinsérer dans le monde du travail. "La Cité des métiers accueille un nombre grandissant de personnes en transition professionnelle qui se questionnent fortement, parfois douloureusement, sur le sens de leur activité ou de leur parcours", explique Paul de Maricourt, conseiller-formateur orientation-CEP à Pôle emploi, en poste à la Cité des métiers de Paris (lire pages 32-33).

La rédaction

à suivre...



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
• **Rédacteurs** : Benjamin d'Alguerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Collaboration** : Jean-Philippe Cépède, Aurélie Gerlach, Valérie Michelet • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Documentation** : Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • ISSN : 2491-7761 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Duboca, 01 40 09 68 47, ingrid.duboca@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

JOURNÉES NATIONALES D'ACTION CONTRE L'ILLETTRISME

LE NUMÉRIQUE, ARME DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

“Pour que le numérique profite à tous, mobilisons-nous contre l'illettrisme.” Le slogan résume à lui seul la démarche de l'ANLCI qui tenait les 6 et 7 septembre à Lyon ses Journées du numérique, organisées dans le cadre des Journées nationales d'action contre l'illettrisme.

Nicolas Deguerry



L'IMAGE

La signature de la charte, le 6 septembre à Lyon, lors des Journées du numérique organisées par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

“Même si c'est dérangent, il faut savoir que des millions d'adultes qui ont été scolarisés en France, qui parlent français, ne maîtrisent pas la base : lire, écrire, compter.” Pour Marie-Thérèse Geffroy, présidente de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), il faut maintenir la pression. Alors qu'une future Agence de la langue française est en préparation¹, “l'équipe de l'ANLCI continue de travailler avec la même énergie”, a souligné son directeur, Hervé Fernandez, qui a détaillé les chantiers en cours, parmi lesquels la promotion de l'échange

des bonnes pratiques, avec l'appui du FSE (Fonds social européen). Un programme en quatre étapes a déjà permis d'identifier des solutions mises en œuvre dans les territoires, en vue de la rédaction de guides qui seront largement diffusés dans le cadre d'une rencontre nationale, en 2017.

Une charte pour saisir l'opportunité numérique

“Pour que le numérique profite à tous, mobilisons-nous contre l'illettrisme.” À la fois titre de charte signée par le collectif Agir ensemble contre l'illettrisme et intitulé des Journées du numérique

Les 6 et 7 septembre à Lyon, lors des Journées du numérique organisées par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme.



organisées dans le cadre de la Semaine de lutte contre l'illettrisme, le slogan résume à lui seul la démarche de l'ANLCI : consciente des risques mais positive et tournée vers la recherche de solutions pour une société réellement inclusive. Il rappelle aussi le célèbre appel à “moderniser sans exclure” lancé en 1997 par Bertrand Schwartz (l'inspirateur de Missions locales). Car il s'agit bien de ne pas ajouter un obstacle supplémentaire à l'accès à la citoyenneté entière et active des quelque 2,5 millions de Français en situation d'illettrisme. Cette nouvelle mobilisation s'incarne dans la charte née du comité consultatif de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, et déjà signée par près de 70 institutions.

“La première marche indispensable”

Selon les données publiées dans la charte, l'illettrisme numérique concernerait 15 % de la population, de fait exclus d'un nombre croissant de démarches administratives. 95 % des intervenants sociaux affirment que l'accès au numérique passe fréquemment par le biais d'un accompagnement de l'utilisateur et qu'ils sont 75 % à devoir faire les démarches “à la place de”.



Se situer dans une approche organisationnelle du travail”

Hervé Lanouzière
directeur général de l'Anact

La dématérialisation du service public, par ailleurs source d'économies et de simplification de l'administration, est aussi à l'origine d'une “explosion” des demandes d'aide aux démarches administratives. Apparaît alors “un risque de perte d'autonomie qui peut renforcer l'exclusion”. Aussi, et parce qu’“environ 90 % des contenus du web sont textuels”, la charte réaffirme que la maîtrise des compétences de base constitue la “première marche indispensable” qui ouvre l'accès au

70
INSTITUTIONS
ONT DÉJÀ SIGNÉ
LA CHARTE
“POUR QUE LE
NUMÉRIQUE
PROFITE À TOUS,
MOBILISONS-
NOUS CONTRE
L'ILLETTRISME”

numérique. Des “contenus simplifiés” et un “accompagnement adapté” constituent un deuxième principe. Dès lors, les personnes en situation d'illettrisme ne sont pas condamnées à subir le numérique mais doivent au contraire y trouver un “facilitateur des apprentissages, qui créera de la motivation plutôt que de la frustration”.

Attention au “sentiment d'injonction numérique”

Le conseiller référendaire à la Cour des comptes Thibault Deloye l'a souligné lors des débats, il s'agit aussi d'éviter que ne progresse le “sentiment d'injonction numérique”. Alors que l'inscription à Pôle emploi se fait obligatoirement en ligne depuis mars 2016 et que la généralisation de la déclaration en ligne des impôts est prévue pour 2019, Jean Deydier, directeur général d'Emmaüs Connect, a rappelé qu'une personne sur cinq se déclare en difficulté dans les usages quotidiens du numérique.

Loin de ne concerner que les individus, l'intégration du numérique interpelle l'ensemble des acteurs. Ainsi le directeur général de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), Hervé Lanouzière, a-t-il indiqué “s'intéresser moins à l'aptitude des personnes qu'à celle des organisations de travail : quelle est leur capacité à accueillir toutes les personnes ?” Il a conseillé aux entreprises de “travailler sur les besoins qu'ont les personnes pour travailler correctement”. Et Sophie Vulliet-Tavernier, de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) de lancer : “L'informatique doit être au service du citoyen. Pas l'inverse.” ●



1. Voir aussi dans ce numéro notre interview d'Éricka Bareigts, ministre des Outre-mer, ancienne secrétaire d'État chargée de l'Égalité réelle.

+ D'INFOS Agence nationale de lutte contre l'illettrisme. www.anlci.gouv.fr



Politiques jeunesse UNE FUTURE DÉLÉGATION MINISTÉRIELLE AUX MISSIONS LOCALES

Le bureau du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) s'est réuni le 5 septembre pour examiner plusieurs projets de décrets.

L'un porte création du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COPJ), placé auprès du Premier ministre. Un autre supprime trois instances au profit de ce même COPJ, à savoir le Conseil national de l'éducation populaire et de la jeunesse (CNEPJ), le Conseil national de la jeunesse (CNJ) et le Conseil national des Missions locales (CNML). Le bureau a également examiné un troisième projet de décret portant création et détaillant les attributions d'un délégué ministériel aux Missions



La ministre du Travail, ici lors de son déplacement au Clubhouse France, le 31 août dernier.

locales (DMML) au sein du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, "afin de disposer d'un cadre national d'animation, de coordination nationale et d'évaluation du réseau des Missions locales". Le bureau du Cnefop a émis un avis favorable concernant ces trois projets de décrets. Pour le député Jean-Patrick Gille, président de l'Union nationale des Missions locales, "si le DMML est un

« inter-médiateur », ce sera une bonne chose". La ministre du Travail a annoncé le nom de Jean-Marc Seijo-Lopez pour assurer les fonctions de DMML. Ce dernier, qui avait été nommé secrétaire général du CNML par un arrêté du 2 mai, a notamment été directeur de la Mission locale de Tulle (Corrèze) pendant quatorze ans.

+ D'INFOS

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



L'image

La rentrée d'élèves ingénieurs en alternance, future promotion 2019. Ici à Télécom Bretagne, campus de Brest, le 1^{er} septembre 2016.

Il l'a dit



La volonté régionale est d'être l'interlocuteur unique de l'apprentissage en Hauts-de-France. Le Conseil régional met en place un service d'information actualisé, adapté, simplifié et réactif et un soutien financier et matériel à la hauteur de l'implication exigée par l'alternance."

Sébastien Huyghe

vice-président des Hauts-de-France en charge de l'apprentissage.



Apprentis mineurs ACCÈS AUX TRAVAUX "RÉGLEMENTÉS"

Désormais, et sous conditions de sécurité et de prévention, les collectivités territoriales peuvent confier à des apprentis et stagiaires mineurs dans leurs services des travaux potentiellement dangereux. Un décret publié le



5 août 2016 a introduit une dérogation autorisant les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale, à réaliser des travaux dits "réglementés" interdits par le Code du travail. Pour cela, la collectivité ou l'établissement public qui emploie ou accueille

le jeune doit justifier que ces travaux sont nécessaires à sa formation.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

+ 25 %

c'est le taux de progression de l'apprentissage dans le secteur public en 2015, avec 11 000 recrutements. (Dares Résultats, septembre 2016)

281 000

contrats d'apprentissage ont été signés en 2015, avec une augmentation de 1,6 % dans le privé après deux années de baisse.



MANUEL BOUGEARD

est le nouveau directeur de cabinet de Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Depuis le 1^{er} septembre, il remplace Pierre-André Imbert, nommé inspecteur général des finances. Ancien élève (2004-2006) de l'École nationale d'administration, Manuel Bougeard occupait jusqu'alors le poste de conseiller pour les affaires sociales de l'ambassade de France en Allemagne. De 2006 à 2009, il a été chef adjoint puis chef de la mission du Fonds national de l'emploi à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Fédération des CIBC CÉLÉBRER LES 30 ANS DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences fête ses 30 ans cette année, et la Fédération nationale des Centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) organise le 29 septembre prochain un colloque anniversaire, en partenariat avec Centre Inffo.

La Fédération s'est fortement mobilisée pour que le bilan soit intégré aux dispositifs liés au conseil en évolution professionnelle (CEP), dans la loi du 8 août 2016.

"Dans la profession, nous sommes tous conscients que le bilan de compétences tel qu'il existe depuis sa création en 1986 doit évoluer", explique Serge Rochet, délégué général de la Fédération nationale des CIBC. Il doit tenir sa place dans les processus de transition professionnelle, de mobilité et d'employabilité. Des expérimentations en cours mettent en avant le besoin de personnalisation renforcée. Serge Rochet juge notamment

nécessaire de sortir du cadre de 24 heures, fixé en 1991. Les bilans de Pôle emploi durent en moyenne entre 18 et 20 heures, certains Opacif rendent compte de variations importantes, et certains publics en difficulté



Serge Rochet, délégué général de la Fédération nationale des CIBC.

peuvent avoir besoin de prestations plus longues. D'ailleurs, avec la possibilité de faire financer un bilan avec le compte personnel de formation, des prestations supérieures au plafond des 24 heures sont désormais possibles. En revanche, Serge Rochet est circonspect à l'idée d'un bilan de compétences réalisé entièrement par voie numérique : "Le contact avec un conseiller reste important." Ce 16 septembre, le Copanef va rendre publique une évaluation sur le bilan de compétences. Ce sera "une base pour nourrir les réflexions sur ce que doit être un bilan de compétences plus souple, où l'orientation du public sera placée au cœur des démarches", se félicite le délégué général.

+ D'INFOS

<http://www.cibc.net>



Plan 500 000 formations d'urgence UN RECOURS AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ?

Six mois après le lancement du plan 500 000 formations d'urgence, Catherine Perret, secrétaire nationale de la CGT

en charge de la formation initiale et professionnelle, a rappelé sa proposition de relancer le débat sur le congé individuel de



Catherine Perret, secrétaire nationale de la CGT.

formation pour les demandeurs d'emploi. Il s'agit de leur donner accès à une formation de 800 heures en moyenne pour un retour à l'emploi dans de meilleures conditions. "Certaines Régions ont indiqué être intéressées par notre proposition, en particulier

l'Île-de-France", a indiqué Catherine Perret. Pour la financer, la CGT propose de recourir au FPSPP à hauteur de 7 à 8 millions d'euros. "Nous tablons sur 1 000 Cif avant d'envisager une généralisation."

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

Centre d'études de l'emploi LES "INTERMÉDIAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL"

Dans une étude intitulée *Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail, des chercheurs du Centre d'études de l'emploi ont bâti une cartographie*

des "intermédiaires" du marché du travail" (Pôle emploi, Apec, opérateurs privés de placement, etc.), parmi lesquels les organismes de formation. Selon les auteurs, ces derniers couplent des efforts importants d'aide au placement (développement des relations avec les entreprises) avec une procédure de sélection des candidats à partir de différents tests. Des points de passage obligés font apparaître des "intermédiaires d'intermédiaires". L'étude explique les multiples stratégies mises en place.

+ D'INFOS www.cee-recherche.fr



Action de formation préalable au recrutement EXPÉRIMENTATION DANS 24 DÉPARTEMENTS



Pôle emploi va mettre en œuvre dans 24 départements un élargissement expérimental des conditions d'accès à l'action de formation préalable au recrutement, en direction des publics les plus éloignés de l'emploi. La mesure peut bénéficier tout autant

aux employeurs privés que publics dans des collectivités comme l'Essonne, le Finistère, le Tarn, la Guadeloupe ou la Guyane. "Toutes les régions sont représentées et nous avons retenu les départements sur propositions des acteurs régionaux, compte tenu en particulier des secteurs en tension et des caractéristiques de la demande d'emploi, explique Audrey Pérocheau, la directrice du programme formation de Pôle emploi. Ce sont nos directions régionales qui sont chargées de la mise en œuvre, qui est imminente."

+ D'INFOS www.pole-emploi.fr

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées L'ADAPT ORGANISE CINQ "HACKATHONS"



Pour la 20^e édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, prévue le 14 novembre l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (l'Adapt) organise avec ses partenaires cinq "hackathons". Lesquels rassembleront une cinquantaine de personnes aux profils et compétences variés, pendant une journée, afin de trouver des solutions innovantes pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Une vingtaine de projets issus de ces hackathons seront présentés sur le site dédié www.fairevoluer.fr et soumis au vote des internautes.

+ D'INFOS www.fairevoluer.fr



"RECRECITER À L'HEURE DU NUMÉRIQUE"

le 10 octobre à Paris

Réseaux sociaux personnels et professionnels, logiciels de gestion des recrutements, sites de "e-cooptation", de notation des entreprises, utilisation des objets connectés : le numérique impacte les compétences des "acteurs de l'intermédiation", des cabinets de recrutement au service public de l'emploi. Conférence du Conseil d'orientation pour l'emploi, avec Les Échos.

www.coe.gouv.fr

"ERASMUS+ : DES PROJETS POUR L'INSERTION SOCIALE ET LA CITOYENNETÉ"

les 10 et 11 octobre à Strasbourg

Conférence internationale organisée par l'agence Erasmus+ France, l'Office franco-allemand pour la jeunesse (Ofaj) et l'agence Erasmus+ slovaque (Saaic). En présence de Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'Éducation nationale, et de Sandro Gozi, secrétaire d'État de la présidence du Conseil italien, avec plus de 200 acteurs européens de l'éducation et de la formation.

www.erasmusplus.fr

150 000

contrats aidés
supplémentaires sont
programmés au second
semestre

(circulaire DGEFP/MIP/2016/215
du 30 juin 2016, mise en ligne
le 12 août)

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

ESRA FORMATION CONTINUE

- AUDIOVISUEL • Formation sur mesure
- SON • Stages courts et stages longs
- ANIMATION • Validation des Acquis de l'Expérience

Stages longs	
Session Novembre 2016	Session Juin 2017
Assistant Réalisateur Assistant de Production Technicien Audiovisuel	Technicien du Son
Stages courts	
Logiciels Image & Son / Montage / Etalonnage Habillage / Prise de Son / Mixage Musique	

Admission :
dossier, test et entretien

Possibilités de financement :
CIF CDI, CIF CDD, DIF, PAP,
Financement personnel,
Chéquier qualifiant, etc.

GRUPE **ESRA** www.esra.edu
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR TECHNIQUE PRIVÉ

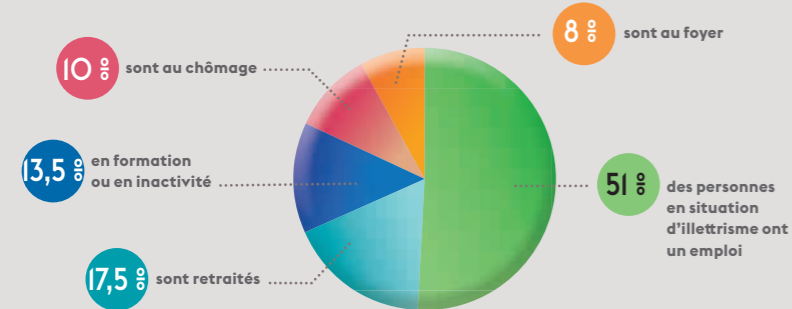
PARIS 01 44 25 25 25 NICE 04 92 00 00 92
RENNES 02 99 36 64 64 BRUXELLES +32(0)2 647 4737



LES CHIFFRES CLÉS DE L'ILLETTRISME EN FRANCE

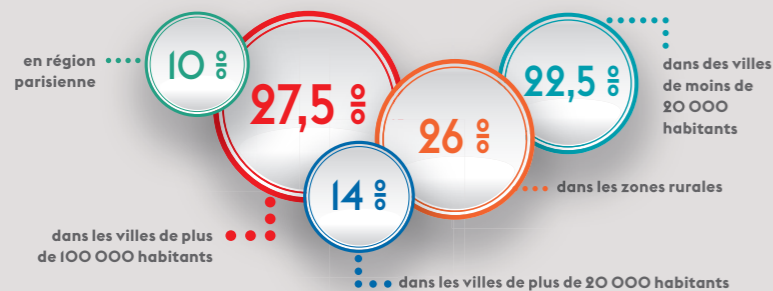
L'illettrisme, ce n'est pas l'analphabétisme. Une personne "illettrée" a déjà reçu un apprentissage de la lecture mais n'en a pas acquis une maîtrise suffisante pour être autonome, selon la définition de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

PLUS DE LA MOITIÉ DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME ONT UN EMPLOI



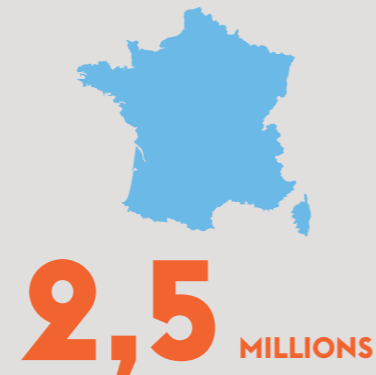
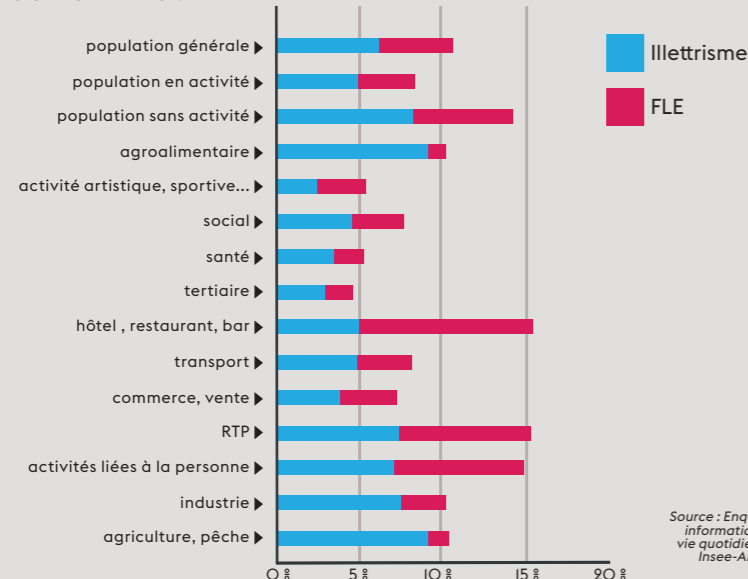
20 % des allocataires du RSA sont en situation d'illettrisme

LA MOITIÉ DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME VIT DANS DES ZONES FAIBLEMENT PEUPLÉES



10 % des personnes en situation d'illettrisme vivent dans les "zones urbaines sensibles".

QUELS SONT LES SECTEURS PROFESSIONNELS CONCERNÉS ?



C'EST, SELON L'INSEE, LE NOMBRE CONCERNANT LES 18-65 ANS ILLETTRÉS EN MÉTROPOLE, SOIT 7 % DE LA POPULATION.



DES 18-65 ANS, SONT ILLETTRÉS À MAYOTTE. C'EST LE PLUS FORT TAUX DANS UN DÉPARTEMENT FRANÇAIS.



DES PERSONNES EN SITUATION D'ILLETTRISME UTILISAIENT EXCLUSIVEMENT LE FRANÇAIS À LA MAISON À L'ÂGE DE 5 ANS.



À gauche, la vice-présidente et le président du Copanef, Florence Poivey (Medef) et Christian Janin (CFDT). À droite, le président et le vice-président du FPSPP, Dominique Schott (FO) et Pierre Possémé (Medef).

Quel rapprochement pour LE COPANEF ET LE FPSPP ?

Si le principe d'un rapprochement entre le Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation (le Copanef) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (le FPSPP) est acté, les divergences entre organisations restent vives quant à l'opportunité de fusionner ces deux instances. Porteur de simplification et de renforcement de la parole paritaire face à l'État pour les uns, ce projet a aussi ses détracteurs. Ces derniers craignent une dissolution de la parole individuelle de leur organisation, ou y voient une menace sur la gestion paritaire de la formation professionnelle.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Entre définition des politiques et gestion des crédits

Le rapport des députés Gille et Cherpion

L'autonomie de gestion en question

LES PARTENAIRES SOCIAUX DIVISÉS SUR LA NATURE DU RAPPROCHEMENT

Si rapprocher le Copanef et le FPSPP est perçu par certaines organisations comme un moyen de donner du poids aux positions paritaires, d'autres y voient une source d'affaiblissement. Au cœur des dissensions, la présence de l'État dans la gestion des fonds de la formation professionnelle.

Aurélie Gerlach

“ Renforcer l'articulation entre le Copanef et le FPSPP, avec l'objectif de rapprocher les deux instances.” C'est l'objectif que se donnent les partenaires sociaux dans un relevé de décision du Copanef (Comité

interprofessionnel pour l'emploi et la formation), daté du 13 juillet dernier.

Paraphé par toutes les organisations, ce texte prévoit la mise en place d'un groupe de travail politique paritaire chargé de préparer l'élaboration, avant le 1^{er} décembre d'un projet d'accord national interprofessionnel. Or, si le texte a remporté l'adhésion de tous les partenaires sociaux, ceux-ci sont loin d'être en phase sur ce que doit recouvrir la notion de “meilleure articulation”.

Philippe Couteux, secrétaire confédéral de la CFDT, résume la problématique : “D'un côté, nous avons le Copanef qui dispose d'un pouvoir politique mais n'a pas de personnalité morale ni de moyens. De l'autre, son bras armé, le FPSPP, a un vrai statut mais n'a pas de pouvoir. Ce doublon est chronophage.” Et Philippe Couteux ajoute : “Quand les décisions du Copanef doivent être avalisées par le Fonds, les mêmes débats se rejouent, alors que de nombreuses personnes siègent dans les deux conseils d'administration. Il est logique de rapprocher les deux instances, et à terme, de fusionner.”

Ce n'est pas à l'ordre du jour : une fusion ne pourrait passer que par un processus législatif, or, au vu des avis divergents sur le sujet, l'introduction d'un article en ce sens au sein de la loi El Khomri n'a pas été possible.



Au premier plan, Philippe Couteux, secrétaire confédéral de la CFDT, ici lors de la dernière Université d'hiver de la formation professionnelle, le 2 février 2016.

Renforcer la parole des partenaires sociaux

L'impératif d'amélioration de la lisibilité révèle, en creux, un enjeu plus large : celui du poids des partenaires sociaux dans la gouvernance de la formation.

“Les fonds du FPSPP proviennent des entreprises, ce n'est pas un impôt. Il est donc normal que les partenaires sociaux aient la main”, déclare Pierre Possémé, vice-président Medef du Fonds paritaire, qui s'exprime ici en son nom propre. Ajoutant : “C'est bien de contribuer à la formation des demandeurs d'emploi, mais la priorité reste les salariés.”

En question, notamment, le plan “500 000 formations supplémentaires pour les personnes en recherche d'emploi”, annoncé le 18 février par le président de la République et à présent mis en œuvre dans les régions. Philippe Couteux évoque la mission Igas-IGF-CGefi¹ en cours, qui vise à faire le point sur la capacité des Opca à contribuer financièrement à ce plan. “Leur objectif est de trouver 400 millions d'euros. Or, la capacité des partenaires sociaux à dire leur fait est altérée par l'animation très embryonnaire des Opca au sein du FPSPP”, dit-il.

Ce discours ne trouve cependant pas d'écho auprès de la CGT. “Certaines organisations veulent se mettre en ordre de bataille pour faire contrepoids à l'État et aux Régions. De notre côté, nous ne voulons pas d'un paritarisme qui ferait bloc face à nos interlocuteurs. La CGT doit voir ses positions représentées”, dit Jean-Philippe Maréchal, conseiller confédéral pour la formation de l'organisation. Si la CGT craint de voir sa parole diluée, c'est parce qu'elle se considère ostracisée depuis sa non-signature de l'Ani du 14 décembre 2013. “On nous fait payer notre refus d'être dans le compromis”, estime Jean-Philippe Maréchal, dont l'organisation a été mise à l'écart de la présidence du Copanef, de Fongecif et d'Opca.

Quid de la place de l'État dans les instances paritaires ?

Mais le rôle de l'État au sein même des instances paritaires est également au cœur du débat. De nombreuses organisations ne rejettent pas sa présence au niveau du Fonds paritaire – au sein duquel siègent un contrôleur de gestion et un représentant de la DGEFP, qui disposent d'un droit de veto – mais ne souhaitent pas le voir s'impliquer dans le Copanef. “Cette présence est

REPÈRES

RELEVÉ DE DÉCISION DU 13 JUILLET 2016

Dans un relevé de décision daté du 13 juillet 2016, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser les synergies entre le Copanef et le FPSPP. Ils veulent ainsi favoriser la désignation des mêmes mandataires en leur sein. Il est question de “définir la nature et les missions des différentes commissions et modifier, en conséquence, les statuts du FPSPP”. Au programme également : formuler des propositions pour renforcer l'animation des Opca et Opacif et préciser les modalités de travail entre les deux instances concernant le comité Observatoires et certifications du Copanef. Le renforcement des moyens et des travaux du CNEFP (Comité national d'évaluations de la formation professionnelle) est également à l'ordre du jour.



François Hommeril, président de la CFE-CGC.



Pierre Possémé, vice-président (Medef) du FPSPP.



Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé des dossiers emploi et formation de Force ouvrière.



1. Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale des finances et Contrôle général économique et financier.

DEUX INSTANCES PARITAIRES DONT SONT MEMBRES
LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL
ET INTERPROFESSIONNEL

LE FPSPP

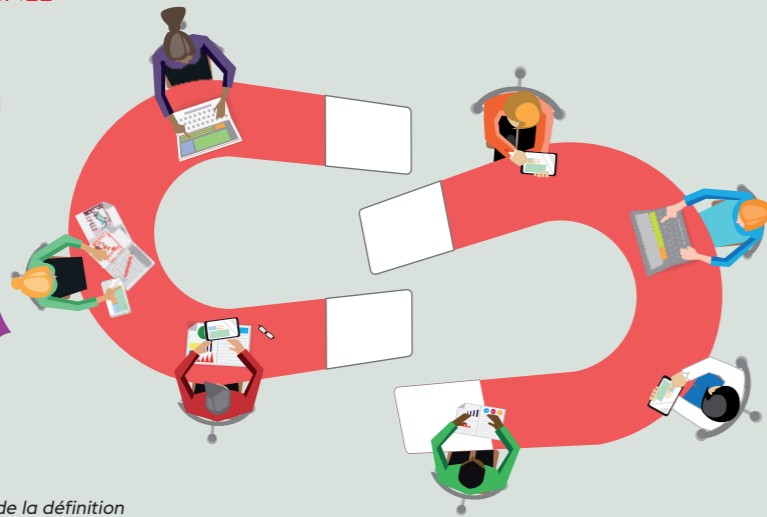
est constitué de
**10 représentants
des syndicats
de salariés titulaires
(et 15 suppléants)**
et de **10 représentants
des organisations
d'employeurs (et
15 suppléants).**

* Fondé en 2009, il est
notamment chargé
de contribuer au
financement d'actions de
formation, sur la base
d'appels à projets.

LE COPANEF

est constitué de
**10 représentants
des syndicats
de salariés** et de
**10 représentants
des organisations
d'employeurs.**

* Fondé en 2014, il est chargé de la définition
des politiques paritaires dans le domaine de
la formation, et notamment de celles mises
en œuvre par le FPSPP.



La secrétaire d'État
Clotilde Valter, ici lors
de la 3^e Journée des
initiatives territoriales
pour l'emploi, le 29 juin
dernier.

© Ministère du Travail - Dicom -
Marie Genel - Picturastank

Copanef," s'inquiète, pour sa part, Jean-Michel Pottier, vice-président de la CGPME. "Notre proposition est bien claire : nous restons sur une gestion paritaire, souligne Maxime Dumont, secrétaire confédéral de la CFTC chargé de la formation professionnelle. Bien sûr, il existe toujours une possibilité que l'État tente de prendre plus de pouvoir, mais il faut être ferme. Il n'y parvient que quand les partenaires sociaux sont faibles et divisés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui au sein du Copanef et du FPSPP."

"Les partenaires sociaux ne gèrent que 20 % du budget de la formation"

"Ce qui crée l'emploi, observe François Hommeril, c'est la compétitivité, qui passe avant tout par un bon niveau de qualification des salariés. Les partenaires sociaux ne gèrent que 20 % du budget de la formation professionnelle – environ 5 milliards d'euros collectés par les Opca, sur 30 milliards."

De son côté, la secrétaire d'État à la Formation professionnelle, Clotilde Valter, attend pour se prononcer : "Nous souhaitons qu'il y ait d'abord un Ani, puis éventuellement une modification de la loi sur cette base. La place de l'État dans le dispositif est un sujet de discussion à avoir avec les partenaires sociaux. Je suis ouverte aux évolutions, mais je souhaite une proposition commune et conjointe", dit-elle, ajoutant : "L'État a toujours été présent, d'une manière ou d'une autre." ●

●●● légitime puisqu'une partie des fonds finance certaines politiques publiques", observe Michel Beaugas, secrétaire national FO, qui est en faveur du rapprochement. "Nous n'avons pas de problème avec la présence de l'État au sein du FPSPP, qui est une instance technique, indique le président de la CFE-CGC, François Hommeril. Mais en ce qui concerne les orientations politiques, celles-ci doivent rester la compétence exclusive des organisations paritaires." Pour Jean-Philippe Maréchal, l'État fait office de garde-fou : "Il est garant de la loi. Nous constatons des abus d'organisations qui privilégient certaines branches." "Si les deux instances fusionnaient, l'État pourrait opposer un veto à une décision politique du

FPSP ET COPANEF FACE À L'UNIVERSALISATION DE L'ACCÈS À LA FORMATION

Alors que la loi Travail a fait franchir une nouvelle étape vers la mise en place d'un droit universel à la formation, via la création du CPA, des voix s'élèvent pour remettre en cause la place des partenaires sociaux de l'interprofession dans la gouvernance.

Aurélien Gerlach



Si la formation professionnelle doit être accessible à tout actif, quel que soit son statut, la seule présence des partenaires sociaux dans une instance fusionnant le Copanef et le FPSPP apparaît problématique",

écrivait les députés Jean-Patrick Gille (Indre-et-Loire, PS) et Gérard Cherpion (Vosges, LR) dans leur rapport d'information sur l'application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, rendu public en mars 2016.

En effet, l'universalisation de l'accès à la formation est au cœur de la création du CPF (compte personnel de formation) – ouvert à tout salarié ou demandeur d'emploi, dès l'âge de 16 ans (15 ans lorsqu'un contrat d'apprentissage est signé) jusqu'à sa retraite. Or, cette universalisation fait un pas supplémentaire avec la création du CPA (compte personnel d'activité), inscrit à l'article 21 de la loi du 8 août 2016, la loi Travail. Articulé autour du CPF, du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) et du CEC (compte d'engagement citoyen), ce droit est étendu aux travailleurs indé-



Jean-Patrick Gille,
député socialiste
d'Indre-et-Loire.

Mathieu Dalmeida

pendants, aux libéraux, aux non-salariés et à leurs conjoints collaborateurs, ainsi qu'aux artistes-auteurs. À terme, il doit également bénéficier aux fonctionnaires. Dans ce cadre, les rapporteurs ont souhaité "attirer l'attention sur la contradiction pouvant sous-tendre une instance unique, compétente pour tous les actifs mais composée des seuls représentants des salariés et des employeurs".

Également rapprocher FPSPP et Cnefop ?

"Tout l'enjeu est donc de clarifier la vocation du CPF, et demain du CPA, et de déterminer s'il est un outil géré par les seuls partenaires sociaux ou conjointement par les partenaires sociaux et la puissance publique", écrivent Jean-Patrick Gille et Gérard Cherpion. "Dans cette dernière hypothèse, le FPSPP n'aurait-il pas vocation à être rapproché du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) ?" "C'est au sein des Cnefop – donc dans les régions – ●●●



Le CPA, qui a vocation à s'adresser à tous les actifs, doit-il être géré par les seuls partenaires sociaux ?



638

millions d'euros c'est l'enveloppe mobilisée par le FPSPP pour la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre de son annexe financière 2016.

Jean-Philippe Maréchal, conseiller confédéral CGT, activité formation initiale et continue.



... et du Cnefop que les choses doivent se décider. C'est là que le quadripartisme [État, Régions, organisations représentatives des salariés et des employeurs] existe et qu'une articulation est possible", déclare Gérard Cherpion. D'autant qu'au sujet du Copanef et du FPSPP, s'ajoute encore un autre élément : "Il s'agit de l'absence de représentation du hors-champ [économie sociale, agriculture et professions libérales] dans ces instances", pointe Jean-Philippe Maréchal (CGT). Les intéressés acquiescent : "Nous sommes trois organisations [Udes, UnaPL et FNSEA¹] à être de côté alors que nous sommes financeurs. Nos deux Opca représentent 800 millions d'euros de col-

lecte", souligne Sébastien Darrigrand, secrétaire général de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire.

L'autonomie de gestion des partenaires sociaux

Jean-Patrick Gille insiste sur la "nécessité d'un vrai débat" sur la question. "Les partisans de la fusion insistent sur la notion d'autonomie de gestion des partenaires sociaux. Cependant, il me semble normal que le ministère ait son mot à dire sur ce sujet."

C'est dans ce contexte que peut être interprété le souhait de certaines organisations de voir se resserrer les rangs paritaires via le rapprochement du FPSPP et du Copanef. Philippe Couteux (CFDT) est clair à ce sujet : "Un rapprochement avec le FPSPP impliquerait que l'on donne à l'État et aux Régions un droit de contrôle sur l'argent de la formation." Reste à trouver l'articulation entre CPA et CPF. "Quid de la gestion des fonds pour la formation des non-salariés ? Faudra-t-il mettre en place un nouvel organe ?", interroge Philippe Couteux.

Quelle que soit l'option retenue, Gérard Cherpion insiste sur la nécessité de ne pas précipiter les décisions : "La loi Formation de 2014 a commencé à s'appliquer en 2015. Le CPF n'a même pas un an de fonctionnement, et voilà qu'on y ajoute le CPA. Il serait plus raisonnable de laisser un temps d'expérimentation. Il sera bien le temps plus tard de prendre des décisions en termes de gouvernance. Tout va beaucoup trop vite." ●



Sébastien Darrigrand, secrétaire général de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire.



1. Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire, Union nationale des professions libérales, Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.

Possible par la voie de l'apprentissage : l'accès aux titres professionnels du ministère de l'Emploi P. 15

Une composante de la stratégie de l'entreprise : le management de la diversité P. 16

Entrée en application au 1^{er} août 2016 : l'autorisation d'absence pour formation du défenseur syndical P. 17



Valérie Michelet juriste à Centre Inffo

EXPERTISE



Possible par la voie de l'apprentissage L'ACCÈS AUX TITRES PROFESSIONNELS DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI

1 UNE NOUVELLE RÉGLEMENTATION

Un décret publié le 12 juillet dernier (n° 2016-954 du 11 juillet 2016) adapte les dispositions réglementaires relatives aux titres professionnels délivrés par le ministre chargé de l'Emploi, et un arrêté publié le même jour précise les conditions dans lesquelles ils peuvent être préparés par la voie de l'apprentissage. Un tel titre professionnel s'inscrit dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel, qui donne lieu, notamment, à la mise en place de passerelles entre différentes certifications. Il peut être composé de "blocs de compétences" sanctionnés par des certificats de compétences professionnelles. Chacun de ces CCP est créé et organisé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi, après avis de la commission paritaire consultative (CPC)

compétente. Il fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les cinq ans. Une fois obtenu, le titre professionnel peut être complété par un ou plusieurs autres blocs de compétences, sanctionnés par des certificats complémentaires de spécialisation (CCS). ●

2 ACCÈS PAR LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE

Le titre professionnel et les certificats qui le composent ou qui lui sont associés sont accessibles par la formation professionnelle continue, par la validation des acquis de l'expérience, et également par la voie de l'apprentissage. Pour accéder à la préparation par l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes : être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification (niveau CAP) ;

ou être éligible au "droit au retour en formation initiale" (article D. 192-3-1 du Code de l'éducation). ●

3 MODALITÉS DE VALIDATION DU TITRE PROFESSIONNEL

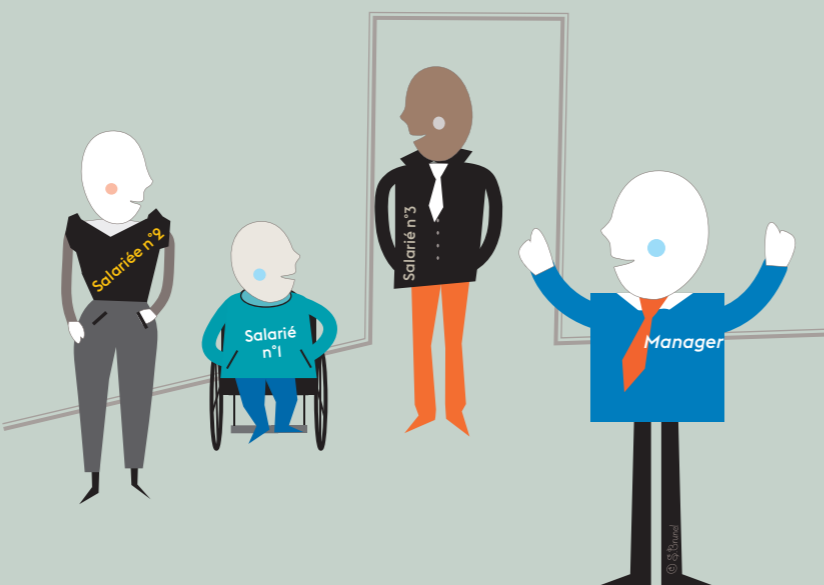
Les évaluations peuvent être réalisées en situation de travail réelle ou "reconstituée", ainsi qu'à l'aide de tout document susceptible d'établir que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. Pour l'attribution du titre, un entretien avec le jury permet de s'assurer que le candidat maîtrise l'ensemble des compétences, aptitudes et connaissances requises. Ce jury est composé de membres habilités par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), dans les conditions définies par un arrêté du ministre chargé de l'Emploi. ●



Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Une composante de
la stratégie de l'entreprise
**LE MANAGEMENT
DE LA DIVERSITÉ**



MINORITÉS, MAIS AUSSI, NOTAMMENT, SENIORS, JEUNES OU TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, L'ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ DOIT PRENDRE EFFET DANS LES DOMAINES DU RECRUTEMENT, DE LA FORMATION ET DE LA GESTION DES CARRIÈRES.

Viser la diversité dans l'entreprise ne consiste pas seulement à promouvoir une diversité de nationalités ou de cultures, mais à compenser la sous-représentation dans les effectifs de l'entreprise de certains groupes que sont les femmes, les seniors, les travailleurs handicapés, les personnes d'origine étrangère. C'est-à-dire les groupes victimes de discrimination sur le marché du travail et susceptibles, en même temps, d'apporter à l'entreprise

un plus, en termes d'image mais aussi du point de vue économique. À ce titre, comme le précise l'Association française des managers de la diversité (AFMD) dans un ouvrage intitulé *Réflexions autour du concept de diversité* : "La diversité, c'est d'abord l'affaire des RH (ressources humaines) mais pas seulement, car pour avoir des effets pérennes, elle doit être une composante de la stratégie de l'entreprise."

Elle souligne ainsi que le management de la diversité s'analyse avant tout dans une perspective de gestion des ressources humaines (GRH) "car il s'agit bien de faire évoluer les procédures et les règles de recrutement, de gestion des carrières, de fixation et d'évolution des salaires, de mobilité, de formation... pour qu'une plus grande diversité

en termes de sexe, d'âge, d'origines... soit représentée dans les effectifs de l'entreprise".

La charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi. Une initiative lancée en 2004. Elle stipule que le respect et la promotion de l'application du principe de non-discrimination doivent être réalisés dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines (que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs). Cependant, souligne l'AFMD, "pour être pérennes, les politiques de diversité doivent diffuser leurs effets dans toute l'entreprise". L'un des enjeux de ces politiques est justement de ne pas être cantonnées aux services RH des organisations. En outre, ces politiques peuvent partir des besoins spécifiques des groupes ciblés pour montrer ensuite en quoi la prise en compte de leurs problématiques particulières est susceptible de bénéficier à l'ensemble des salariés, et contribuer ainsi à faire évoluer les représentations à l'égard de ces populations. ●

ACTIVITÉ DU RESPONSABLE DIVERSITÉ

Au sein de l'entreprise, les pratiques de gestion de la diversité reposent essentiellement sur des actions de sensibilisation, de formation des managers et des salariés, sur des actions visant à assurer l'égalité d'accès (au moment du recrutement mais également en termes de promotions, de formation ou de mobilité) ou au contraire, sur des actions visant à favoriser certains groupes, en matière de recrutement notamment. Le responsable diversité travaille souvent en collaboration avec des acteurs externes à l'entreprise en situation de l'aider dans l'appréhension des outils que sont la charte de la diversité, les accords, etc.



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Entrée en application
au 1^{er} août 2016
**L'AUTORISATION
D'ABSENCE
POUR FORMATION
DU DÉFENSEUR
SYNDICAL**



L'EMPLOYEUR ACCORDE AU DÉFENSEUR SYNDICAL, À LA DEMANDE DE CE DERNIER, DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES BESOINS DE SA FORMATION. CETTE DISPOSITION, PRÉVUE PAR LA LOI MACRON DU 6 AOÛT 2015, EST ENTRÉE EN APPLICATION LE 1^{ER} AOÛT 2016. RAPPEL DES NOUVELLES RÈGLES.

Le principe posé par la loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (article 258), est celui d'un droit à autorisation d'absence à la demande du défenseur syndical, pour les besoins de sa formation. Cette autorisation d'absence est délivrée dans la limite de deux semaines par période de quatre ans. Une durée qui court à compter de la date de publication de la liste des défenseurs syndicaux (celui qui fait la demande d'autorisation d'absence doit bien y être inscrit). Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont admises au titre de la participation au financement de la formation professionnelle, dans les conditions

prévues à l'article L. 6331-I du Code du travail, celui-là même qui prévoit que tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation entrant dans le champ de la FPC. Il est précisé que la durée de ces absences ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels. Le législateur a en effet prévu de leur appliquer la même protection que pour le congé de formation économique et sociale et le congé de formation syndicale. Ces périodes de formation sont d'ailleurs assimilées à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. ●

LE RÔLE DU DÉFENSEUR SYNDICAL

Avant la loi Macron, les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national pouvaient désigner des salariés chargés d'exercer des fonctions d'assistance et de représentation des salariés devant le conseil de prud'homme. Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail a abrogé cette possibilité en prévoyant que ce soient désormais les défenseurs syndicaux qui assurent ces fonctions. Ces nouvelles dispositions sont applicables aux instances et appels introduits à compter du 1^{er} août 2016 (articles L. 1453-7 et R. 1453-2 du Code du travail).

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

Partenariat Centre Inffo 12^e CONGRÈS DES RÉGIONS

Observateur attentif de la formation en régions, Centre Inffo sera présent avec un stand au 12^e Congrès des Régions, le 29 septembre au Centre des congrès de Reims. Cette manifestation, à l'invitation de la Région Grand Est, est le premier rassemblement des élus régionaux et de leurs partenaires depuis les élections de décembre 2015.

Une étape symbolique, car l'association dévoilera un nouveau nom, un nouveau logo, de nouvelles ambitions et de nouvelles missions. Cette année, la plénière d'ouverture mettra l'accent sur l'emploi, l'économie et la formation, et huit ateliers feront le point sur le rôle et les priorités des nouvelles Régions sur leurs territoires. ●

+ D'INFOS Programme sur www.arf.asso.fr (entrée libre, sur inscription obligatoire) Le site dédié de Centre Inffo : www.regions-et-formation.fr

Matinée d'actualité 20 septembre, de 9h à 13h, à Paris LES NOUVEAUTÉS FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA LOI TRAVAIL

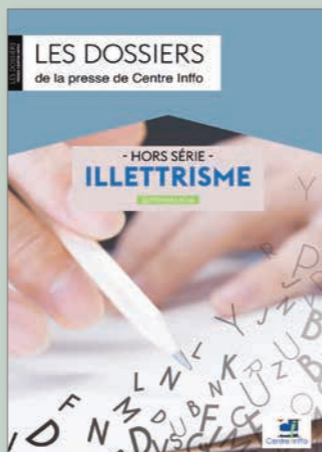
La loi relative au "travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels" a pour ambition de refonder le modèle social en s'appuyant sur la réécriture du Code du travail, le renforcement du dialogue social, l'encadrement des licenciements pour motif économique et de nombreuses dispositions prises dans le domaine de la sécurisation des parcours et de la formation professionnelle.

Pour comprendre ces changements, Centre Inffo organise une Matinée d'actualité pour identifier l'impact de la loi Travail sur les dispositions de la formation professionnelle, échanger sur les modalités de mise en œuvre des nouveautés, se préparer à intégrer les changements dans son organisation. Une Matinée organisée avec le concours de la DGEFP. ●

+ D'INFOS Programme et renseignements sur : www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements contact.formation@centre-inffo.fr

Dossier de la presse de Centre Inffo LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME, LEVIER POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE

En contribution à la Semaine nationale de la lutte contre l'illettrisme, Centre Inffo publie en septembre un Dossier de la presse hors-série sur ce sujet : articles du *Quotidien de la formation*, d'*Inffo formation* et bibliographie illustrent de façon concrète les diverses actions et initiatives pour faire de la lutte contre l'illettrisme un levier pour l'égalité réelle. ●



+ D'INFOS À télécharger gratuitement sur : www.centre-inffo.fr et www.actualite-de-la-formation.fr

Offre de formation Centre Inffo 2016 5 et 6 octobre, à Paris DÉVELOPPEZ LA STRATÉGIE QUALITÉ DE VOTRE ORGANISME

Parmi les nouveautés de son catalogue Offre de formation 2016-2017, Centre Inffo met l'accent sur l'accompagnement de la mise en œuvre du décret du 30 juin 2015 sur la qualité des actions de formation. S'approprier la notion de qualité en formation et son cadre réglementaire, connaître les indicateurs des financeurs concernés par le décret, disposer de repères clés pour mettre en œuvre une stratégie qualité : le programme est concret et personnalisé.

Nouveauté : un "webinaire" d'introduction, complété d'un QCM, permettra aux participants de disposer d'un socle commun d'information et de terminologie sur la qualité en formation. À l'issue de ce webinaire, les participants seront invités à poursuivre les échanges sur un réseau social fermé durant un mois : exposés structurants, quiz, jeux de rôle, élaboration collective d'outils de positionnement. ●

+ D'INFOS Programme et renseignements sur : www.centre-inffo.fr/sessions-de-formation



Île-de-France

UNE RENTRÉE SOUS LE SIGNE DE L'APPRENTISSAGE

80 000 apprentis viennent de faire leur rentrée en Île-de-France. Le Conseil régional met fortement l'accent sur cette voie de formation.

pratiques professionnelles pour les responsables de chantier, notamment. Par ailleurs, la prime à l'embauche d'un apprenti (1 000 euros) est désormais versée en deux fois (premier versement

dès la fin de la période d'essai, et non plus en fin d'année scolaire comme auparavant) pour rendre le dispositif plus incitatif. ●

+ D'INFOS www.iledefrance.fr

"Parce que trop de jeunes Franciliens se retrouvent sans emploi à l'issue de leur formation initiale" (2015), la Région a annoncé l'ouverture de 4 800 places supplémentaires d'apprentissage par rapport à 2015. La carte des formations dispensées par les lycées professionnels et par les CFA, de "bac - 3" à bac + 3, doit permettre de proposer "une offre cohérente sur le territoire, plus adaptée aux nouveaux métiers". Le Conseil régional cite les métiers de gemmologue, géomètre-topographe, concepteur-designer en communication graphique, etc. Il évoque aussi de nouvelles



Jerôme Chartier, vice-président chargé de l'économie et de l'emploi au Conseil régional d'Île-de-France.

Unesco PRIX INTERNATIONAUX D'ALPHABÉTISATION



La directrice générale de l'Unesco, Irina Bokova.

La cérémonie des Prix internationaux d'alphabétisation, le 8 septembre dernier à Paris, a marqué le 50^e anniversaire de la Journée internationale de l'alphabétisation.

La directrice générale de l'Unesco, Irina Bokova, les a remis à cinq programmes innovants d'Inde, du Sénégal, d'Afrique du Sud, de Thaïlande et du Viet Nam. Ils concernent des jeunes mais aussi des adultes, à l'exemple du programme "Formation au développement des compétences professionnelles" au Kerala, en Inde. 758 millions d'adultes dans le monde ne savent ni lire ni écrire une phrase simple. ●

+ D'INFOS <https://fr.unesco.org/themes/literacy/prizes>

Métiers de la garde d'enfants VALORISER LES COMPÉTENCES

Quelles compétences valoriser pour garder les enfants ? Les branches professionnelles

des assistants maternels et des salariés du particulier employeur organisaient le 7 septembre dernier à Toulouse, au sein de l'hémicycle de l'Hôtel de Région, un événement autour de ces métiers. Une matinée d'échanges avec une retransmission en direct sur YouTube, inspirée des "Ted Talks" californiens, conférences en ligne gratuites. ●

+ D'INFOS www.iperia.eu



CCI de Grenoble et Schneider Electric LANCEMENT D'UN "LEARNINGGRID"

La Chambre de commerce et d'industrie de Grenoble et Schneider Electric lancent ce 15 septembre le "LearningGrid by Grenoble", "premier MicroGrid de France", qui allie technique et pédagogie.

Qu'est-ce qu'un "MicroGrid" ?

Un réseau électrique de petite taille, conçu en agrégeant de multiples installations de production locales et diffusées. De même, ce "LearningGrid" a pour vocation de créer un réseau intelligent entre tous les bâtiments de l'Institut des métiers et des techniques (IMT) de Grenoble. Lequel accueille plus de 2 400 apprentis dans 50 métiers différents (énergie,

cuisine, restauration, carrosserie, boulangerie, etc.). L'objectif est de permettre aux apprentis

d'intégrer les problématiques énergétiques dans leur cursus de formation. ●



Protection des données SE FORMER À LA FUTURE RÉGLEMENTATION

Le nouveau règlement européen de protection des données a été adopté en mai 2016. Il sera applicable en France le 25 mai 2018.



Des formations apparaissent à l'attention des entreprises,

car cette réglementation prévoit les pénalités pouvant atteindre 4 % du chiffre d'affaires. "La première étape pour se mettre en conformité est d'informer, de former et de sensibiliser le personnel", explique Florence Bonnet, fondatrice et dirigeante de Cii consulting, spécialiste de la protection des données. Un poste va se

développer, celui de "délégué à la protection des données" (DPO), chargé de contrôler le respect de la réglementation et de conseiller la hiérarchie et les employés. ●

D'INFOS hwww.protection-des-donnees.fr

Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs L'ATTRACTIVITÉ DES ÉCOLES D'INGÉNIEURS FRANÇAISES

Parmi les 32 845 nouveaux diplômés d'une école d'ingénieurs en 2014, on recense 4 600 étudiants d'origine étrangère, soit près de 14 % de l'effectif de nouveaux diplômés, se félicite la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs. Ce nombre a augmenté de plus de 31 % en cinq ans et a plus que doublé en dix ans. Il "atteste de l'attractivité des écoles d'ingénieurs françaises et démontre l'efficacité de la politique de promotion de ces établissements à l'international", ajoute la CDEFI. ●

D'INFOS
www.cdefi.fr

VOTRE ARCHITECTE DE COMPÉTENCES

Développer la compétitivité de votre entreprise
Sécuriser les parcours de vos salariés

Le Service formation continue de l'Université de Strasbourg

Expert reconnu nationalement et internationalement pour ses compétences en ingénierie de formation et en construction de parcours de formation.

Une solution globale aux entreprises, pour accompagner votre organisme de formation interne.



Concevoir et Co-produire des contenus (en présentiel et en distanciel, animés par nos experts et vos experts internes) au niveau national et international



Proposer de nouvelles prestations : plateforme LMS et conseil pédagogique sur la formation continue à distance



Piloter ces parcours professionnels à l'aide du Pass'Compétences Universitaire®



Apporter une validation à ces parcours (voire créer des diplômes spécifiques)



Domaines de formation :

- Arts, lettres et langues
- Droit, économie, gestion et sciences sociales et politiques
- Sciences humaines et sociales
- Sciences, technologies
- Santé

CONSTRUISONS ENSEMBLE
VOS COMPÉTENCES DE DEMAIN !

PREMIÈRE UNIVERSITÉ CERTIFIÉE KIRKPATRICK

FORMATION
CONTINUE

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG



03 68 85 49 20

sfc-contact@unistra.fr

Université de Strasbourg
Service Formation Continue
21 rue du Maréchal Lefebvre
67100 Strasbourg



Publicité

sfc.unistra.fr



Opcalia PRÉPARATION DE CERTIFICATIONS INTERBRANCHES "RELATION CLIENT"



Yves Hinnekint,
directeur général
d'Opcalia.

L'INRC (Institut national de la relation client), Opcalia et une quinzaine de branches travaillent à la création d'un ou plusieurs CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) dédiés aux métiers de la relation client.

Opcalia a lancé une étude sur le sujet, soutenue par le Fonds paritaire via son appel à projets "Mise en œuvre des CQPI".

Les premières conclusions montrent la variété des métiers concernés. Mais les compétences propres (connaissance produit ou service, réglementations, spécificités de la clientèle, etc.) pourraient être acquises indépendamment. "Cette thématique est une réelle préoccupation pour les entreprises qui se posent beaucoup de questions liées à la compétence dans le cadre du recrutement et de l'intégration de candidats", explique Yves Hinnekint, directeur général d'Opcalia. ●

+ D'INFOS www.opcalia.com

Distribution automobile "CLICHÉS SANS PRÉJUGÉS"

Le GNFA (Groupement national de formation automobile) et le groupe distributeur automobile Bodemer ont organisé le 7 septembre dernier près de Saint-Brieuc (Côtes-d'Armor) une exposition photo précédée d'une table ronde sur la place des femmes dans des situations professionnelles considérées comme "masculines". ●

+ D'INFOS www.gnfa-auto.fr • www.bodemerauto.com

Métier de prothésiste dentaire "FAIRE DU SOURIRE UN MÉTIER"

Fondée par Isabelle Dutel (Meilleur Ouvrier de France), l'Académie d'art dentaire assure former près de la moitié des prothésistes dentaires en France. Les directeurs de laboratoire et les prothésistes éprouvent des difficultés à trouver des salariés qualifiés. En pleine mutation technologique, ce métier "implique de cumuler des connaissances en anatomie, morphologie, chimie et métallurgie", explique l'Académie, qui vient de participer à la rédaction du livre *Faire du sourire un métier*. ●

+ D'INFOS www.groupeipso.fr



VERS UNE COLLABORATION AVEC GUADELOUPE FORMATION

Aline Hanson, la présidente du Conseil territorial de Saint-Martin (collectivité des Antilles françaises), a reçu le 26 août les responsables de Guadeloupe Formation.

Les échanges portaient sur la mise en place de formations

selon les besoins du territoire, notamment pour les jeunes et les adultes en recherche d'emploi, mais aussi sur la question des dispositifs d'hébergement. Guadeloupe Formation, dirigé par Patrick Dumirier, est un établissement public administratif de "service à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés", qui assure notamment le versement des aides régionales aux stagiaires. De son côté, la Collectivité de Saint-



Aline Hanson,
présidente du
Conseil territorial
de Saint-Martin.

Martin assure les formations des demandeurs d'emploi sur son propre territoire. La présidente et ses techniciens "ont échangé sur le fonctionnement de cet organisme public afin d'envisager une éventuelle collaboration dans le domaine de la formation des jeunes et des adultes". ●

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



Logiciel de Gestion des Centres et Organismes de Formation

GesCOF vous permet d'automatiser votre gestion administrative et commerciale à toutes les étapes :

Gestion Commerciale :

Ce module CRM vous permet de suivre l'historique des contacts avec vos clients et prospects. Mais aussi de surveiller leurs besoins en formation, de déclencher des alertes aux chargés de clientèle pour accompagner et relancer leurs demandes, ainsi que pour générer rapidement par courrier ou par mail les devis ou bulletins d'inscriptions. Toute validation d'un devis entraîne une interaction dans la gestion logistique des sessions. La création automatique sans ressaisie si devis INTRA. La création automatique d'une inscription si devis INTER.

Gestion logistique des sessions :

Créez votre agenda des sessions, planifiez le ou les intervenants, inscrivez les stagiaires et générez de manière automatique sans ressaisie tous les documents relatifs à la session (confirmations d'inscription, conventions, convocations, attestations, feuilles d'émargement...) GESCOF intègre en natif la gestion spécifique des sessions sur :

Formations SÉCURITÉ : CACES, Habilitations Elec, CATEC, SST, SSIAP... et vous permet d'automatiser tous les documents relatifs et obligatoires à ce type de formations.

Formations DPC : Les professionnels du monde médical pourront générer les documents : attestations spécifiques, gestion des étapes 1 à 3 en ligne.

Gestion financière :

- Facturation automatique de vos sessions, en fonction des éléments financiers saisis, par stagiaire, par client, avec plusieurs payeurs possibles.

- Facturation en totalité, par période, pourcentage...

- Suivi des règlements, des relances, transfert en comptabilité (factures et règlements).

- Calcul des statistiques et du bilan pédagogique



VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS RECHERCHER UN LOGICIEL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?

Notre solution :

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

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 à publier, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création. Vous obtenez alors une diffusion automatique de l'agenda des sessions en ligne et permettez l'inscription à vos clients.

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 (formation 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



WWW.GESCOF.COM

Parcours

1992
responsable du service
juridique du Conseil
régional de la Réunion

2012
députée de la Réunion

11 février 2016
secrétaire d'État auprès
du Premier ministre,
chargée de l'Égalité
réelle

30 août 2016
ministre des Outre-mer



ÉRICKA BAREIGTS

MINISTRE DES OUTRE-MER,
ANCIENNE SECRÉTAIRE D'ÉTAT
CHARGÉE DE L'ÉGALITÉ RÉELLE

“PERMETTRE À CHACUN DE S'INSCRIRE DANS UN PARCOURS DE MAÎTRISE DE LA LANGUE FRANÇAISE TOUT AU LONG DE LA VIE”

Les 6 et 7 septembre, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) organise les Journées numériques de lutte contre l'illettrisme. Éricka Bareigts a répondu à nos questions, alors que le Parlement examine actuellement le projet de loi “Égalité et citoyenneté” qui regroupe des dispositions relatives à cette problématique. Cet entretien a été réalisé en août, avant sa nomination, le 30 août, au portefeuille de ministre des Outre-mer, à la suite de la démission de George Pau-Langevin.

Propos recueillis par David Garcia

En quoi le projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté renforce-t-il concrètement la lutte contre l'illettrisme ?

Agir pour l'égalité réelle, c'est permettre une meilleure maîtrise de la langue française par tous, à tout âge. Pour cela, le projet de loi rappelle les acteurs en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques publiques relatives à l'amélioration de la maîtrise de la langue française.

Dans le cadre de la formation continue, toute personne, dans tous les territoires, pourra bénéficier d'une formation lui permettant d'améliorer sa maîtrise de la langue française et de vivre ainsi pleinement sa citoyenneté dans la République. Il en sera de même pour le dispositif d'intégration des étrangers.

Je salue également le travail en commission à l'Assemblée nationale, qui a également permis d'inclure les dispositifs de lecture en faveur des personnes en situation de handicap ainsi que les actions en faveur d'une meilleure maîtrise des compétences numériques dans le champ de la formation professionnelle. Cela est primordial quand on sait le rôle que joue la révolution numérique dans notre économie et sur le marché du travail.



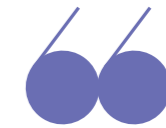
Le 6 juillet 2016, Emmanuelle Cosse (ministre du Logement), Patrick Kanner (ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports) et Éricka Bareigts lors du vote du projet de loi Égalité et citoyenneté à l'Assemblée nationale.

Au-delà du projet de loi, comment le gouvernement compte-t-il œuvrer à la réduction de l'illettrisme ?

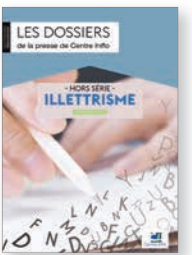
Depuis 2012, d'importantes réformes ont été adoptées pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'apprentissage du français, dans le champ de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'accueil des étrangers. En 2013, la lutte contre l'illettrisme a d'ailleurs été déclarée grande cause nationale par le Premier ministre. Depuis sa création en 2000, l'ANLCI [Agence nationale de lutte contre l'illettrisme] a aussi beaucoup œuvré, avec l'ensemble des acteurs impliqués dans ce domaine, pour réduire l'illettrisme. Comme on le constate, il existe aujourd'hui de nombreux dispositifs mis en œuvre et de nombreux partenaires mobilisés. La création d'une Agence de la langue française pour la cohésion sociale, annoncée par le Premier ministre dans le cadre du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté, permettra ainsi de mieux coordonner les acteurs et les dispositifs, et ainsi de renforcer la lutte contre l'illettrisme.

2,5 millions d'adultes étaient confrontés à l'illettrisme en 2012. Ils étaient 3,1 millions en 2006. Quel objectif gouvernemental à l'horizon 2022 ?

On constate en effet une réduction du nombre de personnes en situation d'illettrisme. Ces chiffres ne prennent pas toujours en compte la situation des outre-mer, où les taux d'illettrisme sont parmi les plus élevés. Cette baisse est en partie due à la démographie, le taux d'illettrisme étant beaucoup plus important parmi les personnes les plus âgées. Mais le rôle joué par l'ANLCI a également été déterminant pour faire prendre conscience du phénomène, mobiliser les acteurs et diffuser



Toute personne, dans tous les territoires, pourra bénéficier d'une formation lui permettant d'améliorer sa maîtrise de la langue française”



En contribution à la Semaine nationale de la lutte contre l'illettrisme, Centre Inffo vient de publier un Dossier de la presse sur ce sujet : articles du Quotidien de la formation, d'Inffo formation et bibliographie.

www.actualite-de-la-formation.fr



10 %

des demandeurs d'emploi sont confrontés à l'illettrisme.

des outils et des méthodes pédagogiques. L'objectif de baisse de deux points du taux d'illettrisme d'ici 2018, régulièrement affiché, me semble être une perspective réaliste. Mais nous devons tout mettre en œuvre pour concrétiser notre politique volontariste et permettre au maximum de personnes de sortir des situations d'illettrisme.

En 2013, le collectif "Agir ensemble contre l'illettrisme" a obtenu le label Grande cause nationale, décerné par le Premier ministre. Quel bilan dressez-vous, trois ans plus tard ?



Lors du lancement de la campagne "Les compétences d'abord" contre les discriminations au travail, le 18 avril 2016, en présence de Myriam El Khomri, ministre du Travail, et de Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

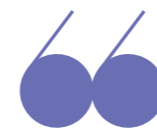
L'action du collectif a été importante en termes de mobilisation des acteurs et de sensibilisation des décideurs comme du grand public, ce qui constitue un pan important de l'action nécessaire pour agir contre l'illettrisme. Cette impulsion a permis des prises de conscience auprès des publics concernés, de leur entourage familial et professionnel et des décideurs. Elle a également favorisé l'émergence de partenariats et d'initiatives diverses sur tous les territoires. Cette dynamique est essentielle, car la lutte contre l'illettrisme nécessite une mobilisation collective, multi-partenaire et inscrite dans la durée.

En quoi la nouvelle certification CléA créée par les partenaires sociaux s'inscrit-elle dans l'action des pouvoirs publics en matière de lutte contre l'illettrisme ?

Le monde du travail constitue un lieu privilégié pour lutter contre l'illettrisme. En effet, la moitié des personnes en situation d'illettrisme occupent actuellement un emploi, et 10 % des demandeurs d'emploi sont confrontés à l'illettrisme.

La mise en place de la certification CléA constitue une prise de conscience collective de la nécessité que chaque individu puisse maîtriser un socle de compétences qui lui permette de progresser dans l'emploi et plus globalement dans la société. C'est une très belle initiative, née d'un accord entre partenaires sociaux. Le socle de connaissances et de compétences est ainsi appelé à devenir un élément important des actions de lutte contre l'illettrisme et d'amélioration de la maîtrise de la langue française.

L'intégration du socle de compétences et de connaissances dans les formations éligibles au compte personnel de formation par la loi du 5 mars 2014 constitue une avancée pour les personnes qui ne maîtrisent pas les compétences de base, car ces formations (qui couvrent sept domaines dont la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul ou encore l'utilisation du numérique) sont éligibles au compte personnel de formation. Pour réussir la



Coordonner l'ensemble des acteurs, amplifier la mobilisation collective, répondre à la très grande diversité des besoins"

lutte contre l'illettrisme, nous avons besoin de tous les acteurs, et les partenaires sociaux font partie des principaux acteurs.

L'ANLCI est à l'origine de l'élaboration d'une charte, "Pour que le numérique profite à tous, mobilisons-nous contre l'illettrisme". Que pensez-vous de cette initiative ?

La lutte contre l'illettrisme nécessite des actions coordonnées de multiples acteurs. Le développement de l'usage des outils numériques dans toutes les dimensions de la vie sociale risque d'exclure celles et ceux qui ne maîtrisent pas ces outils et rencontrent des difficultés de compréhension de l'écrit. C'est pourquoi il est fondamental de sensibiliser le plus largement possible, de fédérer les acteurs et d'inciter chacun à adapter ses outils afin qu'ils puissent être accessibles à tous. Il en va de l'accès aux droits, à l'emploi, de l'exercice de sa citoyenneté, de la capacité à pouvoir échanger et à s'ouvrir à l'autre...

Il faut être très vigilant à ne pas créer une société à deux vitesses. L'élaboration de cette charte à l'initiative d'un acteur reconnu, l'ANLCI, est donc une excellente chose. Plusieurs partenaires se sont d'ailleurs déjà engagés dans sa signature et je suis convaincue que d'autres rejoindront très rapidement cette démarche.

L'"illectronisme" concerne 15 % de la population. Quels moyens et dispositifs le gouvernement compte-t-il mettre en œuvre pour s'attaquer à ce phénomène ?

L'illettrisme numérique ajoute à la fracture linguistique la fracture numérique. Si les outils numériques peuvent être mobilisés pour développer des méthodes pédagogiques innovantes au bénéfice des personnes confrontées à des difficultés avec la langue française, ils peuvent également être facteurs d'exclusion.

C'est pourquoi le projet de loi Égalité et citoyenneté, dans le prolongement de la loi pour une République numérique, prévoit que les actions en faveur de l'apprentissage et de la maîtrise des



Éricka Bareigts dans son bureau au secrétariat d'État chargé de l'Égalité réelle.

compétences numériques font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. Un vaste chantier s'ouvre devant nous, et nous devons prendre toute la mesure des conséquences du développement des nouvelles technologies pour notre société et plus spécifiquement pour les individus qui sont le plus éloignés de la maîtrise de ces outils devenus de plus en plus incontournables.

Comment intégrer le numérique dans les pratiques éducatives, pour offrir aux jeunes une meilleure maîtrise de la lecture, de l'écriture et des compétences de base ?

Le numérique est une réelle opportunité de renouveler la pédagogie, en venant compléter la palette d'outils des enseignants. Il offre des possibilités supplémentaires d'individualisation des apprentissages, d'interactivité et de transdisciplinarité. Le rôle d'accompagnement du professeur devient dès lors encore plus fondamental. Au quotidien, l'inventivité des enseignants sur le terrain favorise le développement de nouvelles pratiques au bénéfice des élèves. Il est important



Le numérique nous offre de belles perspectives pour les années à venir

que les supports soient bien adaptés aux besoins des enfants, à l'instar de la "Machine à lire" développée au Havre.

L'action de la ministre de l'Éducation nationale a favorisé cet essor, avec notamment le plan numérique, doté d'un milliard d'euros pour former les enseignants et personnels, développer les ressources pédagogiques et financer des ordinateurs et tablettes. Le financement des équipements par les collectivités est également décisif. Demain, le numérique sera encore plus présent dans la société et il sera essentiel de renforcer l'esprit critique des jeunes face aux flux d'information qui sont mis à leur disposition.

Comment faire du numérique un levier pour sortir de l'illettrisme ?

Le numérique peut être facteur de nouvelles inégalités, mais il ne doit pas constituer un problème supplémentaire : il est une solution pour accentuer la lutte contre l'illettrisme. Il s'agit donc d'abord pour chaque individu d'être formé à l'usage du numérique et d'entretenir ses compétences tout au long de la vie, car les technologies évoluent en permanence.

Ensuite, le numérique constitue un outil supplémentaire, qui n'a pas encore révélé toutes ses potentialités, pour sortir de l'illettrisme, s'il est adapté à l'usage que l'on souhaite en faire, si les contenus sont suffisamment attractifs pour donner envie aux apprenants de les utiliser, si l'ergo-

nomie est bien pensée, et enfin s'il fait l'objet d'un accompagnement par des personnes formées. Le numérique nous offre ainsi de belles perspectives pour les années à venir.

Manuel Valls a confirmé la création de l'Agence de la langue française pour la cohésion sociale. Quelle sera désormais la place de l'ANLCI ?

Dans le prolongement des différentes réformes intervenues ces dernières années pour favoriser l'apprentissage du français et accentuer la lutte contre l'illettrisme, le Premier ministre a annoncé la création au 1^{er} janvier 2017 d'une Agence de la langue française pour la cohésion sociale et en a confié la mission de préfiguration à Thierry Lepaon, qui a travaillé sur ce sujet depuis de très nombreuses années.

Cette nouvelle étape s'inscrit dans le prolongement des actions et de la mobilisation portées par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme. La mission de préfiguration qui a débuté va permettre de faire des propositions sur l'organisation la mieux à même de coordonner l'ensemble des acteurs, d'amplifier la mobilisation collective, mais surtout de répondre à la très grande diversité des besoins, puisque ce sont près de 6 millions de personnes qui rencontrent encore aujourd'hui des difficultés dans la maîtrise de la langue française, dont 3 millions en situation d'illettrisme, si l'on inclut les outre-mer.

Je souhaite que cette étape soit réussie et qu'elle puisse permettre de répondre à cet enjeu fondamental pour la cohésion de notre pays, son vivre-ensemble, en permettant à chacun de s'inscrire dans un parcours de maîtrise de la langue française tout au long de la vie. ●

Le 17 septembre 2015, lors d'une réunion d'élus ultramarins.



© Parti socialiste

DÉCRET DU 30 JUIN 2015

LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

N'attendez pas pour vous faire certifier, nous avons la solution qu'il vous faut.

afnor CERTIFICATION



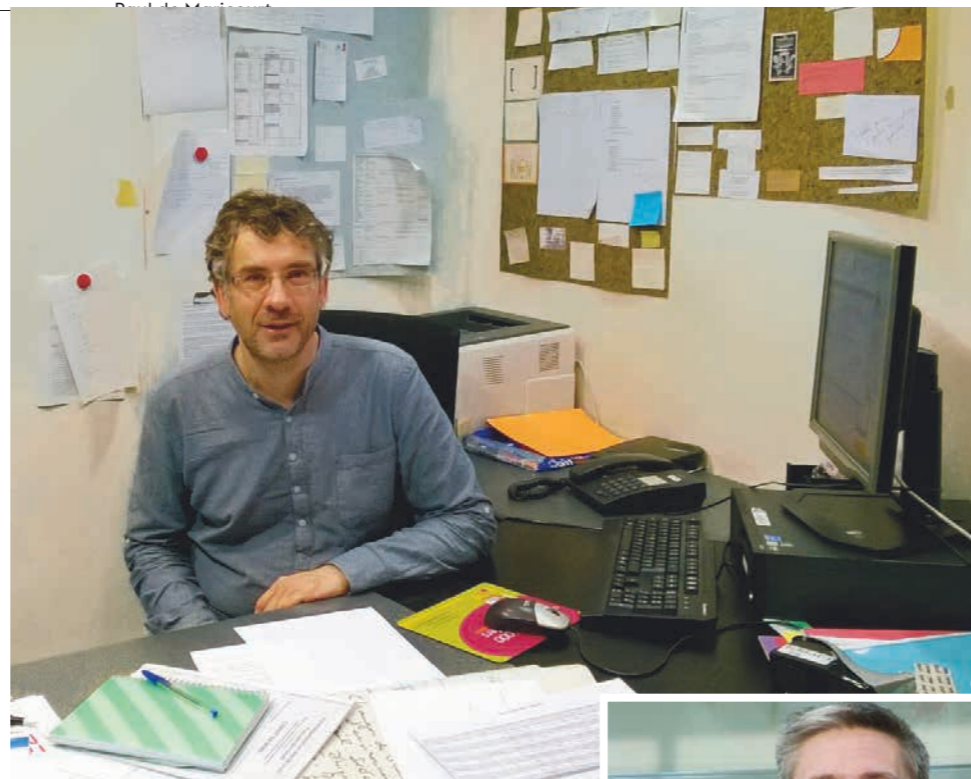
Reconnue par le CNEFOP

Contactez-nous sur : www.afnor.org/certification

UN ATELIER POUR DONNER DU SENS À L'ORIENTATION

À rebours des dispositifs centrés sur le retour immédiat à l'emploi, un nouvel atelier proposé par la Cité des métiers de Paris en partenariat avec l'Inetop-Cnam fait le pari de l'insertion durable. Baptisée "Sens de la vie, sens du travail" (SVST), l'action prend le temps d'appuyer l'orientation par une réflexion sur le sens.

Nicolas Deguerry



“ Le dispositif avait été testé voici quatre ans dans le cadre d'une innovation de l'Inetop [Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle] portée par Jean-Luc Bernaud, professeur de psychologie passionné par les questions de sens”, explique Paul de Maricourt, conseiller-formateur orientation-CEP¹ à Pôle emploi, en poste à la Cité des métiers de Paris. Par questionnaire personnel, lui-même a suivi le dispositif à titre individuel avant de se former et se souvient d'une expérience “passionnante et très stimulante” : “Cela m'a permis de pousser assez loin ma réflexion sur mon identité professionnelle et m'a procuré l'envie d'écrire un livre sur les trajectoires professionnelles”, sourit-il.

Dès lors, l'idée d'implanter la prestation dans le cadre de la Cité des métiers prenait corps et, avec l'adhésion du pôle Changer sa vie professionnelle (CSVP), débouchait sur l'organisation d'une première session en février 2016. “La Cité des métiers accueille un nombre grandissant de personnes en transition professionnelle, qui se questionnent fortement, parfois douloureusement, sur le sens de leur activité ou de leur parcours. Ces questions sont bloquantes pour un individu”, alors que leur “prise en compte dans un espace de parole, de réflexion, de partage et de progression, libère une énergie précieuse”, assure-t-il.

Une réelle demande

Concrètement, le dispositif repose sur un parcours de sept ateliers d'une demi-journée et sur trois entretiens individuels inspirés de la “psychologie positive”, animés par des praticiens de l'orientation formés et supervisés par l'Inetop. La participation à l'ensemble des séances est obligatoire et suppose l'engagement des participants à réaliser un travail personnel lors des intersessions.

Destinée à couvrir les différents angles de la question du sens, la réflexion est menée, pour une part, en individuel sur la base d'un carnet d'exercices, et, pour l'autre part, en binôme et en collectif. “La dimension collective permet d'ouvrir le jeu”, témoigne Xavier Marchal, l'un des bénéficiaires de la première session. À 52 ans, cet architecte auto-entrepreneur sans revenu

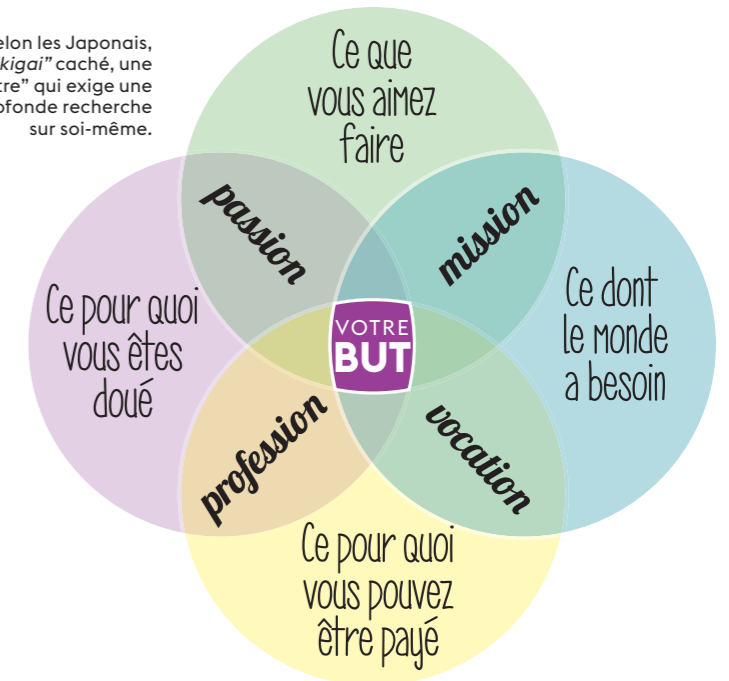


1. Conseil en orientation professionnelle.

LES SOURCES THÉORIQUES

Principal support de l'atelier “Sens de la vie, sens du travail”, la psychologie positive vise à la prise de conscience de ses ressources. “Il s'agit de se concentrer sur ce qui marche pour trouver l'énergie d'avancer”, commente Paul de Maricourt. Dans cette perspective, “les forces sont les compétences pour lesquelles on a une appétence”. La logothérapie de Viktor Frankl, la bibliothérapie de Marc-Alain Ouaknin ou encore le life designing contribuent également à outiller le dispositif.

Chacun, selon les Japonais, a son “ikigai” caché, une “raison d'être” qui exige une profonde recherche sur soi-même.



À cet égard, Paul de Maricourt précise que le dispositif SVST répond aux questionnements du CEP niveau 2 (conseil personnalisé) et peut permettre d'outiller le CEP niveau 3 (accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel).

Pour des politiques sociales de long terme

Depuis cette première session, “la demande est très forte, voire explosive”, avec des sessions qui se remplissent sans peine, relate Paul de Maricourt. Pas question pour autant d'accueillir toutes les demandes, prévient-il : “L'atelier ne convient ni aux personnes complètement perdues qui sont tentées de se raccrocher à toute proposition en substitut d'une thérapie, ni aux personnes qui expriment un sentiment d'urgence.” Et d'insister : “Les questions de sens sont trop déstabilisantes pour des personnes en dépression profonde, il faut au contraire une certaine sérénité et stabilité.” Parfois difficile à porter auprès des donneurs d'ordre en raison d'effets sur l'emploi inscrits dans le moyen et long termes, la démarche reste porteuse d'espoir d'insertion durable.

Quatorze des dix-huit premiers bénéficiaires se sont ainsi engagés dans un processus de mobilité pendant et après le parcours (reprise d'activité salariée ou indépendante, changement de métier, mobilité géographique, PMSMP², prestations Activ' Projet ou bilan de compétences, bénévolat, formation). ●



La perte de sens rend malade”



2. Périodes de mise en situation en milieu professionnel.

LA FORMATION DANS LA LOI TRAVAIL

Centre Inffo organise ce 20 septembre une matinée d'actualité sur les volets sécurisation des parcours professionnels et formation de la loi Travail. Voici d'ores et déjà un panorama des changements induits par la nouvelle réforme.

Jean-Philippe Cépède

LA SOLUTION

QUOI ?

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

POUR QUOI ?

donner une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétences et son champ d'action

COMMENT ?

Sept titres et 121 articles dont 38 portent des dispositions formation.



1. Les principales dispositions de la loi Travail ont fait l'objet d'actualités publiées dans la rubrique "Actualité juridique" du site www.droit-de-la-formation.fr

La loi "relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels" a pour ambition de refonder notre modèle social en s'appuyant sur plusieurs leviers : l'organisation de la réécriture du Code du travail, le développement du dialogue social, l'encadrement des licenciements pour motif économique et le renforcement de la protection des actifs, en particulier ceux en situation de précarité. Il est frappant de constater que ce dernier levier s'appuie sur de nombreuses dispositions prises dans le domaine de la formation professionnelle. Sur les sept titres qui la structurent, quatre intéressent la formation. Et sur ses 121 articles, 38 portent sur des dispositions formation. Naturellement c'est dans les titres III et IV de la loi, consacrés à la sécurisation des parcours professionnels et aux mesures pour favoriser l'emploi que se trouvent la plupart de ces dispositions. Cependant, les titres I et II sur la refondation du Code du travail et le renforcement de la négociation collective en contiennent également.

Dans la continuité de la réforme de 2014

La formation est un des piliers de la sécurisation des parcours professionnels (titre III) caractérisé par l'intégration du compte personnel de formation (CPF) dans le compte personnel d'activité (CPA)



Jean-Philippe Cépède, directeur juridique de Centre Inffo.

© Juan Photographies

annoncé par la loi Rebsamen. Ce titre définit les conditions de mise en œuvre du CPA au 1^{er} janvier 2017 (art. 39, 44, 45). Ce nouveau compte individuel est constitué de trois comptes personnels : le CPF, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC). Il a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Aménagements du CPF

Ce titre prévoit également des aménagements du CPF (art. 39, 43, 76), parmi lesquels l'attribution de durées supplémentaires pour les salariés peu qualifiés (inférieur au niveau V ou sans CQP) et les jeunes sortis

Tous les décrets d'application sont attendus d'ici décembre



du système éducatif sans qualification, l'accès au bilan de compétences, la possibilité, à compter du 1^{er} janvier 2017, pour les conseils d'administration de l'Opca de décider de financer l'abondement du CPF des salariés, avec la contribution relative au CPF, dans des conditions définies par celui-ci. Il prévoit également son élargissement aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et aux professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs. Il crée aussi le compte d'engagement citoyen (CEC, art. 40), l'aide à la recherche du premier emploi (Arpe, art. 47) et le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (art. 46). La formation est aussi mobilisée pour favoriser l'emploi (titre IV) avec toute une série de dispositions qui s'inscrivent dans la continuité de la réforme de 2014 dans les domaines de l'apprentissage, la professionnalisation et la formation professionnelle continue.

Développement de l'apprentissage

En matière d'apprentissage, il prévoit l'allongement de la liste des établissements auprès desquels les entreprises peuvent se libérer du "hors-quota" (art. 71), et la possibilité d'effectuer à distance (en tout ou partie) des apprentissages dispensés par le centre de formation d'apprentis (art. 72).

Il promeut le développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (art. 73), et lance une expérimentation : la possibilité pour le président du Conseil régional de décider de la répartition des fonds non affectés

de la fraction "quota" de la taxe d'apprentissage sur proposition d'un Octa (art. 76). Autre expérimentation : une dérogation à la limite d'âge pour le contrat d'apprentissage (art. 77).

Validation des acquis de l'expérience

Les dispositions relatives à la formation continue concernent tout d'abord la validation des acquis de l'expérience (VAE). La nouvelle loi autorise la prise en charge par les Opca de la participation des travailleurs non salariés et des retraités à un jury d'examen ou de VAE (art. 75). La validation des acquis est ouverte aux personnes justifiant d'au moins un an d'activité, la liste des expériences prises en compte pour apprécier la durée de la VAE est allongée. En cas de validation partielle d'une certification, les parties de certification validées sont définitivement acquises par le candidat. Et il devient possible de prolonger le congé VAE au-delà de vingt-quatre heures, dans certaines conditions (art. 78).

L'information du public

D'autres dispositions sont à signaler, comme la publication des critères servant à établir les listes de formations éligibles au CPF (art. 79), l'introduction dans la définition de l'action de formation du positionnement, du parcours, de l'évaluation et de l'accompagnement (art. 82), ou encore l'information du public sur les taux d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, dans les sections d'apprentissage et dans les lycées professionnels. Enfin, les organismes de formation de-



La ministre du Travail, ici lors de la rencontre avec l'Observatoire de l'uberisation, le 10 juin dernier.



Développer l'apprentissage comme voie de réussite"



La ministre du Travail en visite au Cap emploi de Paris, le 25 mai 2016.

vront informer les organismes financeurs du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation, pour chacun de leurs stagiaires, et leur

communiquer les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces stagiaires (art. 8).

“Refonder le Code du travail”

S'il est encore trop tôt pour affirmer que la commission chargée de proposer d'ici deux ans une refondation de la partie législative du Code du travail retiendra la formation professionnelle, certains articles des titres I et II la concernent déjà. Dans le titre I (“Refonder le droit du travail et donner plus de poids à la négociation collective”), le chapitre III (“Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés”) prévoit d'ouvrir plusieurs congés à la négociation collective d'entreprise ou de branche (en fixant des principes d'ordre public et des dispositions supplétives à défaut d'accord). Sont concernés le congé mutualiste de formation, le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou d'un jury d'examen, le congé de formation des cadres et animateurs de la jeunesse, le congé et période de temps de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise (art. 9).

“Renforcer la négociation collective”

Dans les trois chapitres du titre II (“Favoriser une culture du dialogue et de la négociation”), plusieurs articles peuvent être repérés. Son chapitre I (“Des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation”), prévoit que le gouvernement remette au

Parlement, d'ici août 2017, un rapport sur le bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales (art. 20).

Concernant les licenciements économiques, le chapitre II (“Renforcement de la légitimité des accords collectifs”) stipule qu'en cas de refus de la modification du contrat de travail résultant de l'application d'un accord en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, un “parcours d'accompagnement personnalisé” comportant des périodes de formation devra être proposé aux salariés licenciés (art. 22).

Concernant la négociation, les branches ont notamment pour mission de définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (art. 24). Et au sujet de la restructuration des branches professionnelles, la loi reconnaît au ministre chargé du Travail la possibilité d'engager la nouvelle procédure définie à cette fin (art. 25).

Enfin, aux termes du chapitre III (“Des acteurs du dialogue social renforcés”), le financement de la formation des délégués du personnel et délégués syndicaux pourra être assuré par une partie du budget de fonctionnement du comité d'entreprise (art. 33).

Calendrier

La loi du 8 août organise une évolution progressive du Code du travail sur cinq ans jusqu'en 2021. Cette évolution progressive concerne peu la formation, avec une exception notable, le CPA au 1^{er} janvier 2017. La plupart des articles consacrés à la formation sont d'application immédiate. Il est toutefois attendu un ensemble de décrets qui devraient être publiés d'ici la fin de l'année, notamment sur le CPA, le CPF, le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, le financement de l'apprentissage et les obligations d'information des organismes de formation vis-à-vis des financeurs. ●

ORGANISMES DE FORMATION

Toute la réglementation de votre activité

COLLECTION les guides juridiques

Ce guide incontournable présente toute la réglementation des organismes de formation en quatre chapitres :

- déclaration et fonctionnement d'un organisme de formation ;
- contrôle et imposition d'un organisme de formation ;
- vente et réalisation d'une action de formation ;
- action de formation, financement et certification.

Opérationnel et à jour de la loi du 5 mars 2014, cet outil s'impose comme la référence indispensable en matière de gestion quotidienne d'un organisme de formation.



Centre Info propose également deux journées de formation :

- « Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation » du 23 au 25 novembre 2016 ;
- « Respecter les principales obligations d'un organisme de formation » les 3 juin, 6 juillet et 13 décembre 2016.

“ Pour le renforcement de la légitimité des accords collectifs ”

Centre Info - 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
Téléphone : 01 55 93 92 02 - Télécopie : 01 55 93 17 28 - Email : t.benyouness@centre-info.fr

Code 621W0

BON DE COMMANDE

INFORMATIONS INDISPENSABLES À LA PRISE EN COMPTE DE VOTRE COMMANDE

VOS COORDONNÉES M. Mme

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____ Ville _____

Courriel _____

Téléphone _____

Je souhaite commander le guide juridique « Organismes de formation : toute la réglementation de votre activité » VERSION PAPIER

Prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)
+ Frais de port 5,28 € TTC (par ouvrage)

Je souhaite commander le PDF du guide juridique « Organismes de formation : toute la réglementation de votre activité » TELECHARGEMENT PDF

Prix 47,48 € TTC, 45,00 € HT (TVA 5,5 %) x exemplaires(s)

Je joins mon règlement à l'ordre de Centre Info

Par chèque bancaire Par chèque postal

Je recevrai automatiquement une facture de régularisation.

Code 622W0

À 56 ans, Michel Beaugas est le nouveau secrétaire confédéral chargé des dossiers emploi et formation de Force ouvrière. Un poste où il succède à l'emblématique Stéphane Lardy. Pour ce vieux routard des instances régionales de la formation, l'enjeu va désormais être d'imposer son style au plan national.

Benjamin d'Alguerre

MICHEL BEAUGAS

DE PIF GADGET AUX NÉGOCIATIONS FORMATION



“ Je crois avoir fait le tour de tous les mandats existants ! ”

Il y a des passations de mandat plus difficiles que d'autres. En succédant, le 14 avril dernier, à Stéphane Lardy en tant que secrétaire confédéral chargé des dossiers emploi et formation de Force ouvrière, Michel Beaugas a accepté un fameux défi : prendre le relais de celui qui, durant neuf ans, incarna la parole sociale de la confédération de l'avenue du Maine, un négociateur historique réputé bien au-delà de sa seule centrale pour sa connaissance technique très fine des dossiers mais aussi pour ses déclarations parfois cinglantes qui faisaient les beaux jours des salles de presse. “Il va falloir que Michel Beaugas impose son style et sa patte”, observe un habitué des négociations sociales. “L'avantage des nouvelles personnalités, c'est qu'elles portent souvent des engagements nouveaux”, note pour sa part Florence Poivey, chef de file du Medef sur les questions de formation professionnelle, qui salue en ce Normand de 56 ans “un homme doté d'une grande capacité d'écoute”.

“J'ai fait le tour de tous les mandats existants”

Pour autant, l'ombre de son prédécesseur ne saurait faire oublier que Michel Beaugas, passé par le secrétariat confédéral de la Fédération FO de l'agroalimentaire et par deux fois élu à la commission exécutive de sa centrale, est loin d'être un néophyte en matière de négociations



1989
adhère à Force ouvrière

2006
secrétaire général de l'Union départementale du Calvados

2010
première participation à une négociation nationale

2013
négociation sécurisation de l'emploi

14 avril 2016
secrétaire confédéral chargé de l'emploi et de la formation

interprofessionnelles, lui qui pratique cet exercice intensément depuis 2010. “J'ai participé aux trois dernières négociations sur l'Unedic. Les deux premières en tant que membre de la délégation, la dernière comme chef de file. Et j'étais aussi présent pour l'Ani sur la sécurisation de l'emploi de 2013”, rappelle cet ancien employé de la grande distribution dont l'engagement à FO remonte à 1989 et qui, au cours de sa vie syndicale, a embrassé l'ensemble du spectre des responsabilités accessibles à un représentant des salariés. “Délégué syndical, délégué du personnel, secrétaire de syndicat, d'IRP [instance représentative du personnel], de CHSCT [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail], conseiller prud'homal en 1992, président du conseil des prud'hommes de Caen et secrétaire général de la section FO du Calvados”, énumère-t-il, amusé : “Je crois avoir fait le tour de tous les mandats existants !”

Réformiste

Il faut dire que le syndicalisme, Michel Beaugas est tombé dedans quand il était petit. Fils d'un militant CGT, il est réquisitionné tout jeune par l'autorité paternelle pour distribuer *L'Huma Dimanche* dans les boîtes aux lettres les fins de semaine. “J'en profitais pour lire Pif Gadget avant les autres”, se souvient-il. Pour autant, une fois devenu adulte et entré dans le monde du travail dans un Leclerc proche de Caen après de courtes

études de sciences économiques, c'est vers FO qu'il préfère se tourner. “C'était en 1989. La fin de l'ère Bergeron et l'arrivée de Marc Blondel. Il y avait à Force ouvrière une ligne réformatrice qui me plaisait bien et me correspondait davantage que la radicalité de la CGT ou le tropisme autogestionnaire de la CFDT de l'époque.” Cette ambition réformatrice, pas toujours facile à conserver dans une centrale connue pour alterner entre la main tendue et le coup de poing sur la table en fonction du positionnement stratégique de sa direction, Michel Beaugas va s'efforcer de s'y accrocher tout au long de son évolution syndicale, laissant l'image d'un homme constant et constructif auprès de ses interlocuteurs. “C'est quelqu'un de posé et d'ouvert au dialogue. Les échanges que nous avons eus – en dépit de positions pas forcément concordantes –

sont toujours restés agréables”, assure ainsi Philippe Scelin, vice-président (CGPME) du Crefop normand et membre du bureau du Coparef de Normandie. Une instance où il a eu l'occasion de croiser Michel Beaugas avant la fusion régionale de 2016. “Ce sont des sujets qu'il maîtrise très bien et sur lesquels il dispose d'une véritable expertise”, indique le représentant patronal.

Expert formation

Car dans son cheminement syndical, Michel Beaugas s'est assis à de nombreuses reprises aux tables des instances paritaires régionales où se discutent les politiques de formation. Au Fongecif bas-normand, au conseil d'administration d'Opcalia Normandie, à la Copire régionale (devenue Coparef en 2015)... autant de terrains sur lesquels il a pu gagner ses galons d'expert formation. Pourtant, désormais, c'est à l'échelon supérieur que ses compétences vont devoir se déployer.

“Avec les élections qui approchent, aucune grande concertation ne devrait être lancée d'ici le mois de mai. En revanche, rien ne dit qu'une nouvelle réforme de la formation ne soit pas à l'agenda de 2017.” En attendant, d'autres dossiers attendent les partenaires sociaux, à commencer par ceux liés à l'adoption récente de la loi Travail ou celui du rapprochement entre FPSPP et Copanef. Bref, du pain sur la planche en prévision, pour le successeur de Stéphane Lardy. ●

Prévenir le contrôle de la formation après la réforme Quel nouveau périmètre ? Quelles pièces conserver ? Quelles sanctions ?

Lundi 3 octobre 2016
MGEN, Paris



Si l'Etat continue légitimement à exercer un contrôle administratif et financier sur notre système de formation, ce dernier a vu son périmètre évoluer à la lumière des dispositions de la loi du 5 mars 2014.

Fin de la « 2483 », versement d'une contribution unique, instauration d'un entretien professionnel obligatoire, reconnaissance légale de la FOAD, exigence d'une offre de formation « certifiante et de qualité », nouveau fléchage des fonds mutualisés... autant de mesures nouvelles qui interrogent la relation triangulaire entre entreprise, Opcv et prestataire de formation.

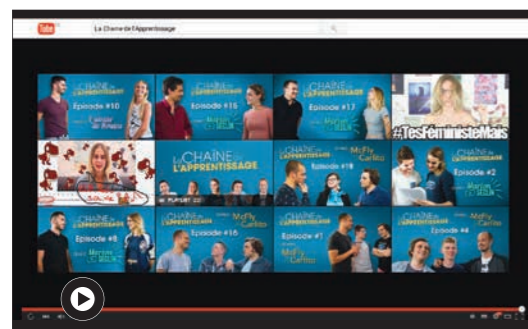
Mais en pratique, qui sera prioritairement contrôlé par l'administration ? Sur quoi ? Comment ? Selon quelles exigences formelles ?

Avec la participation de la « Mission Organisation des Contrôles » de la DGEFP, Centre Inffo propose de mesurer l'impact de la loi du 5 mars 2014 sur l'activité du contrôle et de dégager la responsabilité des acteurs dans la régulation de notre système de formation.

RENSEIGNEMENTS, INSCRIPTIONS :

Service commercial, Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél. : 01 55 93 91 82 et 01 55 93 91 83 - Fax : 01 55 93 17 28 - Courriel : contact.formation@centre-inffo.fr



À LA TÉLÉVISION

Le Tour de l'apprentissage : ces métiers manuels qui recrutent des apprentis

Cet été, le Medef a profité de la caravane publicitaire du Tour de France pour valoriser l'apprentissage, une filière qui mène chaque année sept jeunes diplômés sur dix vers l'emploi.

Du 2 au 24 juillet, de jeunes apprentis et leurs formateurs étaient présents sur chaque départ des 18 étapes du Tour de France et une courte vidéo était ensuite diffusée sur France 3 après le direct de l'étape, où de jeunes "YouTubeurs" invitaient de jeunes apprentis pour faire découvrir leur univers.

+ D'INFOS

www.beautravail.org/index.php/tour-de-france
www.youtube.com



Marne-la-Vallée :
Onisep, juillet 2016

PUBLICATION

Quels métiers demain ?

Quels seront les métiers de demain ? Quels secteurs recrutent ? Quelle formation choisir ? Autant de questions que se posent les jeunes au moment de leur choix d'orientation. Des questions auxquelles répond ce dossier de l'Onisep réalisé par *Alternatives économiques*, en s'appuyant sur les études prospectives et stratégiques de la Dares et du Céreq.

+ D'INFOS

www.onisep.fr



Cahiers français n° 394
La Documentation française, 96 pages.

PUBLICATION

Quelles réformes pour le marché du travail ?

Ce dossier des *Cahiers français* analyse la situation du marché du travail en France et dresse un bilan des politiques mises en œuvre, en marge de l'adoption de la loi Travail. Il propose un éclairage économique, sociologique et juridique au fil d'une dizaine d'articles illustrés de schémas et graphiques.

+ D'INFOS

www.ladocumentationfrancaise.fr



SUR LE WEB

Formation professionnelle : décryptage d'une réforme mal comprise

Xerfi Canal TV a reçu Francis Petel, formateur et membre (CGPME) de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) et du Copanef (Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation) pour livrer son analyse sur la formation professionnelle et plus précisément sur la dernière réforme.

+ D'INFOS

www.xerfi-business-tv.com



LE NUMÉRIQUE AU CŒUR DES FORMATIONS DE L'AFPA

Engagée dans la modernisation de la formation professionnelle au service de l'emploi, l'Afpa franchit un nouveau cap avec le lancement d'un Lab'Social Learning, une structure co-fondée avec huit start-up pour développer une offre nouvelle d'apprentissage digital. L'Afpa utilise la première plateforme numérique de formation développée avec Orange.

L'Afpa numérique c'est :

- **200 000** ressources numériques
- **3 500** vidéos de formation
- **50** formations en mix learning
- **15** serious games
- **3** simulateurs immersifs
- **7** webdocumentaires
- Les visites virtuelles en **360°** de nos plateaux de formation
- **1^{er}** Mooc de France en 2016

En accélérant sa transformation numérique, l'Afpa rend ses formations encore plus accessibles et performantes tout en maintenant ses principes pédagogiques fondateurs pour remplir sa mission de service public.

www.afpa.fr

