

P.02

L'événement

LE RAPPORT D'ACTIVITÉ DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

P.24

L'interview

BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER : UNE NOUVELLE MAQUETTE EN 2017

P.26

Stratégie

LA "COMCEP", COMMUNAUTÉ POUR LES CONSEILLERS EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 910 • Du 15 au 30 novembre 2016 www.centre-info.fr

P. 9 *À la une*

VALORISER L'APPRENTISSAGE DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE



Conception d'une imprimante 3D au Pôle formation des industries technologiques de Champagne-Ardenne.

40 ans
 VOTRE EXPERT FORMATION
 Centre Info

© Union des industries et métiers de la métallurgie

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, convocations, attestations, feuilles d'émargement...) GESCOF intègre en natif la gestion spécifique des sessions sur :

Formations SÉCURITÉ : CACES, Habilitations Élec, 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 RECHERCHEZ 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...)



P.2



P.5



P.19



P.24



P.28



P.30

p. 2 L'événement

Le rapport d'activité du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

p. 4 L'essentiel

p. 9 À la une

Valoriser l'apprentissage dans les métiers de l'industrie

p. 15 Guide pro

Expertise

Rappel de condition de validité de la clause de dédit-formation

Savoir-agir

La pédagogie inversée

Législation

Inaptitude du salarié : jusqu'où va l'obligation de formation ?

p. 19 Acteurs

p. 24 L'interview

Stéphane Rémy, chef de mission à la DGEFP

p. 26 Stratégie

La "ComCEP", communauté de métier pour les conseillers en évolution professionnelle

p. 28 Vu d'ailleurs

L'apprentissage, atout compétitivité helvétique

p. 30 Portrait

Sophie Bosset-Montoux, la nouvelle directrice du CIDJ

p. 32 Lu, vu, entendu

FPSP

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a remis le 17 octobre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat, un document de 148 pages détaillant les actions du Fonds depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 (voir notre article pages 2 et 3). "Le FPSP n'est plus uniquement une structure de répartition financière. Au vu des missions que lui confie le Copanef, il est devenu une sorte d'opérateur de soutien aux politiques nationales décidées par les partenaires sociaux", a résumé Philippe Dole lors d'une conférence de presse qui s'est tenue le 28 octobre.

Histoires

Comment valoriser les filières d'apprentissage dans les métiers de l'industrie ? Édité par le cercle de réflexion la Fabrique de l'industrie avec l'Onisep, le livre *Osez la voie pro* raconte douze "belles histoires" de l'apprentissage (voir notre rubrique "À la une", pages 10 à 12). "On est frappé par la richesse de ces parcours. Tous ont pu faire une mission, un voyage à l'étranger, une rencontre déterminante qui les a promus, leur a ouvert des portes. Certains y ont trouvé un cadre structurant, une confiance en eux, et des adultes qui les ont soutenus et encouragés", explique Louisa Toubal, cheffe de projet qui a recueilli ces témoignages. De quoi contribuer à battre en brèche les stéréotypes persistants sur le thème "apprentissage = filière d'échec".

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 • O1 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, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin, Mélanie Mermoz • Rédacteur-réviseur : Abdoulaye Faye • Collaborations : Françoise Gérard, Mariette Kammerer, Valérie Michelet, 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 Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • Abonnement : 190 € HT



FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS

LE FPSPP ORIENTE SES RESSOURCES VERS LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le FPSPP vient de remettre aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat son rapport d'activité portant sur les années 2014-2016. Pour faire face à une situation sociale urgente, il a, surtout en 2015, orienté massivement ses ressources vers les demandeurs d'emploi plutôt que vers les salariés.

Benjamin d'Alguerre



L'IMAGE

Philippe Dole, directeur général du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

C'est un rapport détaillé que le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a remis le 17 octobre à Claude Bartolone et à Gérard Larcher, respectivement présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat, avant de le dévoiler à la presse le 28 octobre dernier. Dans ce document de 148 pages, les partenaires sociaux détaillent, au travers d'une cin-

quantaine de fiches, leurs actions sur ces deux dernières années.

Depuis la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, le champ du FPSPP s'est élargi au-delà de la seule redistribution des fonds de la formation au bénéfice des salariés ou des demandeurs d'emploi. L'action du Fonds embrasse également des dispositifs plus spécifiques à destination des jeunes en alternance, des salariés de TPE, des précaires en recherche d'emploi, en faveur de

l'aide à la transition numérique des entreprises, mais aussi de la lutte contre l'illettrisme (CléA), etc. À quoi s'ajoutent des missions d'appui au Copanef et aux Coparef¹, des participations aux opérations ponctuelles de l'État (plan "500 000 formations pour les demandeurs d'emploi", notamment), le pilotage du système d'information "inter-Fongecif", ainsi que l'animation du dialogue de gestion avec les Opca et les Opacif.

Un outil d'évaluation nécessaire

"Le FPSPP n'est plus uniquement une structure de répartition financière. Au vu des missions que lui confie le Copanef, il est devenu une sorte d'opérateur de soutien aux politiques nationales décidées par les partenaires sociaux", résume Philippe Dole, son directeur général. Et pour son président, Dominique Schott, c'est précisément cette montée en puissance qui justifie l'établissement, tous les deux ans, d'un bilan aussi détaillé de ses actions : "C'est une bonne chose de disposer d'un tel outil d'évaluation de nos politiques. Cela permet de repérer d'éventuelles erreurs et de les corriger dans l'exercice suivant. Nous n'avons peut-être pas assez évalué dans le passé."

550 millions pour les demandeurs d'emploi

Au cours de ces deux ans, les politiques de financement du FPSPP ont été massivement orientées vers les demandeurs d'emploi et les publics en besoin d'insertion. Ainsi, en 2015, sur les 1 031 millions



Dominique Schott, président du FPSPP.



1. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle, et Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation.

d'euros d'engagements du Fonds paritaire, 550 millions ont été affectés aux actions en faveur des chômeurs, à raison de 43 % pour les parcours des demandeurs d'emploi et 25 % à destination de l'insertion. Dans le détail, 719 millions ont été versés aux Opca et Opacif, 225 millions à Pôle emploi et 87 millions aux Conseils régionaux. Les frais de fonctionnement de l'instance, pour leur part, se limitent à 1,1 % des sommes collectées par le Fonds paritaire.

La logique de parcours doit compter

L'effort de ces deux dernières années en direction des demandeurs d'emploi a donc été considérable. Et 2016 ne change pas la tendance, puisque les engagements pris au titre du financement du "plan 500 000" augmentent la part "demandeurs d'emploi" de ses dépenses. Côté employeurs, on justifie ces choix par la nécessité sociale : "Nous avons dû faire face à des situations d'urgence, confirme Pierre Possémé, le vice-président (Medef) du FPSPP. Nous devons aussi tenir compte des aléas de l'emploi lorsque nous mettons en œuvre nos politiques : les chômeurs d'aujourd'hui sont les salariés de demain... et inversement."

Une philosophie de long terme que confirme Philippe Debruyne, le futur vice-président (CFDT) du Copanef, qui devrait prendre ses fonctions fin novembre : "Il faut revisiter les anciennes logiques : aujourd'hui, c'est celle de parcours professionnel qui doit compter." ●



C'est une bonne chose de disposer d'un tel outil d'évaluation de nos politiques"

Dominique Schott

président du du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.



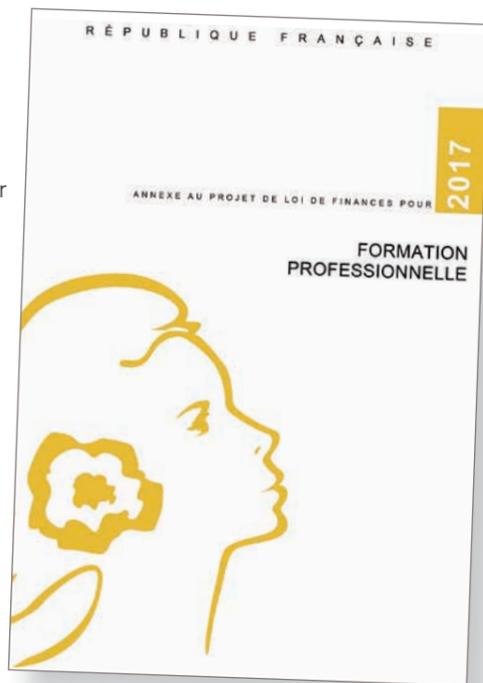
“Jaune budgétaire” formation LES ENTREPRISES TOUJOURS EN TÊTE DES FINANCEURS

Elle a été rendue publique : l'annexe “jaune” au projet de loi de finances pour 2017 dresse un état des lieux complet des financements de la formation professionnelle. La dépense nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage s'élevait – en 2014, plus récents chiffres consolidés – à 31,6 milliards d'euros. Comme l'année précédente, les entreprises restent les principales financeuses de la formation professionnelle (45 % de la dépense totale) : elles ont déboursé plus de 14,3 milliards d'euros, en hausse de + 3,6 % sur un an. En deuxième position, avec 4,5 milliards d'euros (14 %) : les Régions. L'État occupe la troisième place avec 12 %. Les autres administrations ou organismes investis d'une mission de service

public, dont l'Agefiph, l'Unedic et Pôle emploi, ont augmenté leurs dépenses de 2,9 %, pour représenter 6,7 % de la dépense totale. La part des ménages a atteint 4,3 %, en augmentation de 1,5 % par rapport à l'année précédente. Le jaune budgétaire montre aussi une évolution des publics ciblés. Les dépenses pour les actifs occupés ont ainsi progressé (+ 4,3 %) de même que celles pour les personnes en recherche d'emploi (+ 2,9 %). Pôle emploi a ainsi dépensé 1,8 milliard d'euros pour financer la formation professionnelle de chômeurs (+ 5,6 %).

+ D'INFOS

www.performance-publique.budget.gouv.fr



Formations sociales VERS UN SCHÉMA DIRECTEUR GLOBAL

La Commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC) a remis à la secrétaire d'État Ségolène Neuville son rapport sur l'élaboration d'un schéma directeur



Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion.

global des formations sociales. Celui-ci devrait servir de base à une “réingénierie des diplômés”, fondée sur un socle commun de compétences éthiques et pratiques courant 2017. Ces travaux s'inscrivent dans la droite ligne des États généraux du travail social et du plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social.

+ D'INFOS

<http://social-sante.gouv.fr>



Urcom 2016 OPTIMISER L'USAGE DES COMPÉTENCES FORMATION OUTRE-MER



La ministre du Travail le 25 octobre, lors de l'ouverture de l'Urcom.

La 5^e édition de l'Université de la formation professionnelle des régions et collectivités d'outre-mer s'est tenue à Cayenne, en Guyane, du 25 au 27 octobre.

Elle avait pour thème “Les défis de la formation professionnelle : quels enjeux pour les régions et territoires ultramarins face aux nouvelles gouvernances et aux nouvelles compétences ?” Un rendez-vous organisé par l'opérateur public régional de formation (OPRF) en partenariat avec Centre Inffo, sous l'égide de la Collectivité territoriale de Guyane. Étaient réunis près de 300 acteurs de l'information, de l'orientation et de la formation venant des onze Collectivités d'outre-mer, mais aussi de trois Régions ultrapériphériques ibériques (Açores, Canaries, Madère). La ministre du Travail

Myriam El Khomri a assuré du soutien de l'État et de ses services les collectivités dont la formation professionnelle est une compétence, afin de répondre aux besoins croissants d'une population ultramarine très jeune et sévèrement touchée par le chômage. Elle a encouragé les élus à optimiser l'utilisation des moyens mis à leur disposition par l'État afin de renforcer l'efficacité des dispositifs. Ces deux jours et demi rythmés par cinq tables rondes et dix ateliers ont permis aux participants de débattre des enjeux de la formation professionnelle dans ces régions qui partagent des problématiques communes : un fossé entre l'offre de formation et les attentes des candidats dont les besoins réels, à savoir des connaissances de base, précèdent les besoins en connaissances professionnelles.

+ D'INFOS

www.urcom.fr

Plan 500 000 “DÉMARCHE INTÉGRÉE POUR 10 000 VAE”



À l'agence Pôle emploi Clichy-sous-Bois.

Un titre professionnel en six mois, c'est l'objectif de la “Démarche intégrée pour 10 000 VAE pour la qualification et l'emploi”, qui intègre des formations dans une procédure de validation des acquis de l'expérience.

Cette expérimentation nationale pilotée par la DGEFP est mise en œuvre par Pôle emploi et l'Afpa dans le cadre du plan 500 000. D'ici fin 2016, l'objectif est de 7 000, puis, fin 2017, de 10 000 demandeurs d'emploi. “Cette démarche vise à répondre aux besoins récurrents recensés sur chaque territoire en identifiant les personnes qui pourraient, après obtention d'un titre, y répondre”, explique Rémi Bordet, directeur du développement

services publics à l'Afpa. Une communication sur la procédure a été réalisée sur internet par Pôle emploi pour inciter les demandeurs d'emploi intéressés à se faire connaître.

+ D'INFOS

www.pole-emploi.fr

38 %

des femmes, contre 49 % des hommes, déclarent avoir obtenu une gratification pendant leur stage.

(Enquête Qapa, à l'occasion de la journée internationale des stagiaires, le 10 novembre).

45 %

des hommes considèrent que le statut de stagiaire est valorisant pour la personne, contre 24 % chez les femmes.

Concertation sur l'insertion des jeunes LES EMPLOIS D'AVENIR, POUR “SÉCURISER LES TRAJECTOIRES”

La dernière séance de concertation relative à l'insertion professionnelle des jeunes était consacrée, le 3 novembre, aux dispositifs d'insertion professionnelle et à leur efficacité.

Les participants ont abordé les dispositifs d'emplois aidés, notamment les emplois d'avenir, qui mettent l'accent sur le projet de formation. Un an après le début de l'emploi d'avenir, trois jeunes sur quatre accèdent à une formation, souvent certifiante. Parallèlement, a été publiée une instruction relative au pilotage des contrats aidés jusqu'à la fin 2016. Concernant les emplois d'avenir, elle stipule que “les prescriptions doivent désormais être réservées aux seules demandes de renouvellement, afin de sécuriser la trajectoire des jeunes en emploi d'avenir qui souhaitent poursuivre chez le même employeur ou un nouvel employeur”.

+ D'INFOS

www.actualite-de-la-formation.fr

COMCEP

www.uodc.fr/forums/comcep

La communauté digitale de métier pour les conseillers en évolution professionnelle

Un forum d'échanges professionnels

La communauté de pairs autour du CÉP

Des solutions partagées entre pairs

Un nouvel outil de professionnalisation

Un outil coopératif au service des réseaux

Une technologie performante et accessible

www.uodc.fr/forums/comcep



La ComCEP est portée par



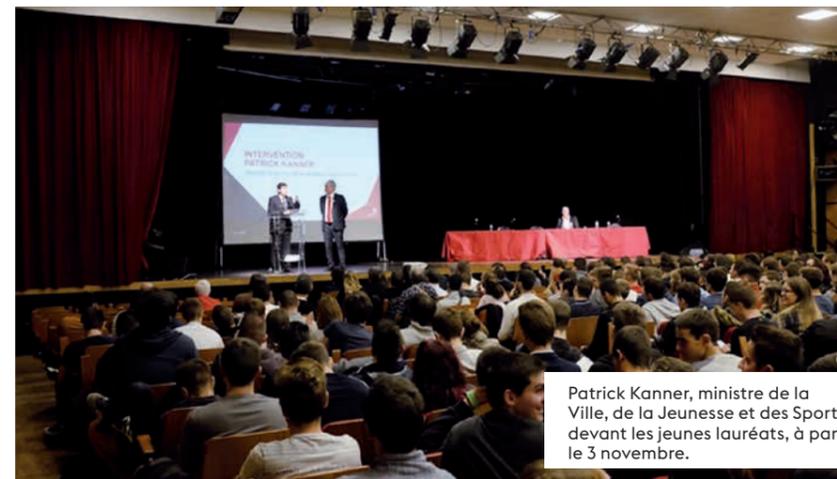
et financée par



Publicité



Olympiades des métiers LES LAURÉATS RÉGIONAUX ENTRAÎNÉS POUR LES FINALES



Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, devant les jeunes lauréats, à Paris le 3 novembre.

L'ambiance était festive le 3 novembre à l'espace Reuilly de Paris. Étaient rassemblés les 650 lauréats des finales régionales, première étape des sélections de la 44^e édition des Olympiades des métiers.

Ils étaient réunis avec leurs experts métiers bénévoles et les membres organisateurs pour un séminaire de préparation aux finales nationales, deuxième étape, qui se tiendront du 9 au 11 mars 2017 à Bordeaux, avant l'ultime compétition à Abou Dabi, capitale des Emirats arabes unis, en octobre 2017. Les Olympiades des métiers se tiennent tous les deux ans. Elles permettent à environ 700 jeunes âgés de moins de 23 ans et originaires de tous les continents de s'affronter dans une cinquantaine de métiers. Aux Émirats arabes unis, la France sera présente dans 33 métiers.

+ D'INFOS www.worldskills-france.org

"Jeunes et entreprises, un défi citoyen" LES ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE, "MODÈLE DE RÉUSSITE"



Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la deuxième chance.

Depuis 2003, beaucoup de chemin a été parcouru par les Écoles de la deuxième chance, a expliqué Alexandre Schajer, président du réseau des Écoles de la deuxième chance, à l'occasion d'un événement organisé sur le thème "Jeunes et entreprises, un défi citoyen" à Paris, le 3 novembre. En 2016, il existe 46 É2C réparties sur 110 sites, ce qui représente 15 000 jeunes accompagnés par an. Depuis une dizaine d'années, 80 % des jeunes bénéficiaires ont été au bout du parcours et 60 % de ces derniers accèdent en un an soit à l'emploi, soit à une formation qualifiante.

+ D'INFOS www.reseau-e2c.fr • www.fondatione2c.org



14^e RENCONTRES DU FFFOD
6 et 7 décembre à Clermont-Ferrand
Rencontres du Forum des acteurs de la formation digitale, avec pour thématique "La multimodalité redistribue les cartes de la formation". La loi du 8 août 2016 a ouvert des possibilités de dispenser les enseignements en tout ou partie à distance. Conférences et ateliers autour notamment du président du Fffod, Jacques Bahry, et de Thierry Langouët, directeur de l'Institut Éducatif.

www.fffod.org

"ENTRE POLITIQUES PARITAIRES ET PRATIQUES DE FORMATION, LE TEMPS DE L'ÉVALUATION"

14 décembre à Paris

Journée d'études organisée par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP). L'accès aux ressources et conditions d'élaboration des projets de formation par les entreprises, la pluralité des ingénieries de formation, l'évaluation de la contribution de la formation à la construction et la sécurisation des parcours. Les modes de production des évaluations dans le champ des politiques publiques et paritaires.

<https://connect.eventtia.com/fr/dmz/evenement-cnefp2016/website>

15 000

c'est le nombre d'entreprises partenaires des pôles formation des industries technologiques (chiffre UIMM)

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



LES CHIFFRES DU PLAN "500 000 FORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES"

Myriam El Khomri, ministre du Travail, Gérard Cherpion, président de la commission formation professionnelle et apprentissage de Régions de France, et Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi, ont partagé un "premier retour" encourageant des appréciations portées par les demandeurs d'emploi sur la formation reçue dans le cadre du plan "500 000 formations supplémentaires".

L'OBJECTIF : 1 MILLION D'ENTRÉES EN FORMATION



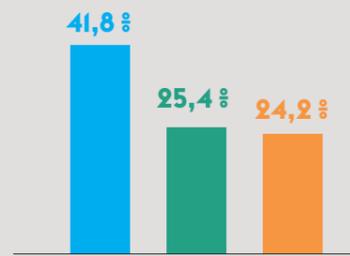
Depuis début septembre, le rythme hebdomadaire des entrées en formation a doublé par rapport à la même période en 2015.



ENTRÉES OU INSCRIPTIONS EN FORMATION POUR LES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

QUI ENTRE EN FORMATION ? QUELLES FORMATIONS ?

PARMI LES ENTRANTS EN FORMATION



- sont des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et/ou demandeurs d'emploi de longue durée
- ont moins de 26 ans
- ont plus de 45 ans

Une durée moyenne de formation de **3 mois**

DES DEMANDEURS D'EMPLOI GLOBALEMENT SATISFAITS



des participants recommanderaient les ateliers formation de Pôle emploi



estiment que leur conseiller les a aidés à s'engager dans un projet de formation



estiment que l'atelier suivi a permis d'obtenir des informations sur les démarches à accomplir pour accéder à la formation

89,1 %



DES DEMANDEURS D'EMPLOI QUI ONT TERMINÉ LEUR FORMATION EN SONT SATISFAITS



88,3 %

INDIQUENT QUE CETTE FORMATION LEUR A PERMIS DE DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES SUR LEUR MÉTIER ET/OU DE SE FORMER À UN NOUVEAU MÉTIER



Lors de la journée d'intégration des Écoles de production de la Région Auvergne Rhône-Alpes, le 13 septembre dernier.

© Fédération des Écoles de production

Valoriser l'apprentissage DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

L'apprentissage ? "Je t'aime, moi non plus." Et de tout un pan de l'économie, l'industrie, on pourrait en dire autant. À présent, les deux se rencontrent, et des spécialistes de l'emploi comme des industriels s'engagent pour convaincre les jeunes de faire de l'apprentissage la réponse au défi de leur insertion.

3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

De "belles histoires de l'apprentissage" collectées par la Fabrique de l'industrie

L'ouverture à l'apprentissage de 85 nouveaux titres par le ministère de l'Emploi

Le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie multiplie les initiatives

LES BELLES HISTOIRES DE L'APPRENTISSAGE

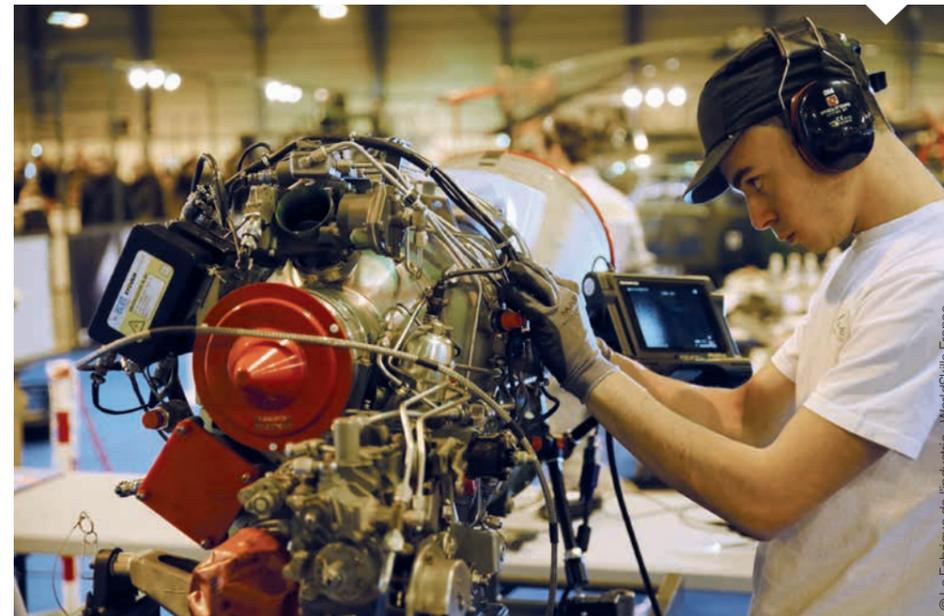
Parmi ceux, nombreux, qui déclarent l'apprentissage extrêmement pertinent en termes de qualification et d'insertion dans l'emploi, combien choisissent d'y envoyer leurs propres enfants ? C'est le fameux paradoxe qui dure depuis des décennies. Il faut réellement valoriser la filière. Témoignages. Mariette Kammerer

“ Sans l'apprentissage, je n'aurais jamais fait d'études supérieures”, confie Ronan Heuclin, 40 ans. Lui qui n'aimait pas l'école a pourtant passé un BTS en alternance puis un diplôme d'ingénieur. Embauché par Vinci, il s'en éloigne pour s'associer à une PME, puis devient directeur régional d'une grande entreprise : “L'apprentissage a été pour moi un accélérateur de carrière.”

Ascension rapide aussi pour Simon Colas, qui, parti à 15 ans chez les Compagnons du Devoir, y a passé un BEP, un BTS, avant d'être promu à 25 ans directeur d'un site de formation. Trois ans plus tard il a une fonction de pilotage au siège de l'association : “Au-delà d'apprendre un métier, l'apprentissage permet de structurer un jeune.”

Pour Jean-Paul Carta, la voie professionnelle est synonyme de trajectoire décloisonnée. Parti d'un CAP fraiseur, il est très vite monté en responsabilités grâce à sa maîtrise des langues, a assuré des missions avec l'étranger puis est devenu ingénieur commercial et, enfin, chef d'entreprise.

Le livre *Osez la voie pro*, édité par le cercle de réflexion La Fabrique de l'industrie avec l'Onisep, raconte ainsi douze “belles histoires” de l'apprentissage. Il vient d'être réactualisé en vue d'une large diffusion. “On est frappé par la richesse de ces parcours, rapporte Louisa Toubal, cheffe de projet qui a recueilli ces témoignages, tous ont pu faire une mission, un voyage à l'étranger, une rencontre déterminante qui les a promus, leur a ouvert des portes. Certains y ont trouvé un cadre structurant, une confiance en eux, et des adultes qui les ont soutenus et encouragés”. Cette voie



Apprenti en maintenance aéronautique.

© La Fabrique de l'industrie - WorldSkills France

de formation a en effet de multiples avantages : elle permet d'obtenir très jeune un salaire, une autonomie, et des responsabilités. Elle assure un très bon taux de réussite au diplôme, supérieur à 80 %, et garantit une insertion rapide sur le marché du travail, supérieure à 70 %. Le lancement actuel d'un “Erasmus des apprentis”, va permettre de généraliser des séjours d'un an à l'étranger.

“Proposer davantage de passerelles”

Malgré ces multiples vertus, la filière reste décriée et perçue comme un second choix. “Cette mauvaise image est présente dans tous les discours”, confirme Louisa Toubal. Au-delà d'une explication culturelle – attachement au diplôme, valorisation de la figure de l'intellectuel – le principal problème est lié, selon elle, à un manque de promotion de la part des conseillers d'orientation et des enseignants.

Pour lever ces réticences face au monde de l'entreprise, Louis Gallois, président de la Fabrique de l'industrie, propose de transformer les lycées professionnels en CFA. La formation y serait prise en charge à la fois par l'Éducation nationale et le ministère du Travail en lien avec les branches professionnelles. “Il faudrait aussi proposer davantage de passerelles entre le cursus professionnel et l'enseignement général ou l'Université, ●●●



3 QUESTIONS À

Clotilde Valter, secrétaire d'État à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage

“L'ouverture à l'apprentissage de 85 nouveaux titres”

Quels sont les freins à l'apprentissage dans l'industrie ?

Des représentations sociales dépassées cantonnent l'apprentissage aux métiers manuels et le réservent aux élèves les moins brillants. Alors qu'aujourd'hui, cette voie offre une formation d'excellence, garantit un accès immédiat à l'emploi et permet une promotion sociale vers des fonctions de chef d'entreprise ou d'ingénieur. Ces parcours individuels de réussite doivent être davantage valorisés. Même chose pour les métiers de l'industrie, trop souvent associés à des images du XIX^e siècle. Les jeunes s'en détournent par méconnaissance. Ils ignorent par exemple que le métier de soudeur, très recherché, requiert

des qualifications pointues, offre un salaire intéressant et des déploiements à l'international. Les branches professionnelles doivent poursuivre leur travail de promotion des métiers industriels.

Quelles initiatives y contribuent ?

J'ai visité un nouveau CFA du BTP dans les Bouches-du-Rhône. Il utilise des technologies de pointe, comme des simulateurs de conduite d'engins, qui donnent une image valorisante et actuelle du métier. Cette initiative bénéficie des fonds du “programme d'investissements d'avenir”. Dans le secteur de l'automobile, une démarche innovante de filière intègre les sous-traitants dans des “parcours partagés

d'apprentissage”. L'apprenti partage son temps entre un grand groupe et une PME, ce qui facilite l'accès à ce contrat pour les TPE-PME et enrichit le parcours de formation du jeune.

Que fait le ministère en faveur de l'apprentissage ?

Nous faisons beaucoup : égalité des droits des apprentis avec les étudiants et égalité des droits sociaux avec les salariés ; 280 millions d'euros de ressources supplémentaires pour accompagner les familles et moderniser l'appareil de formation ; soutien aux entreprises, par exemple avec l'aide TPE jeune apprenti. Pour 2016, nous déployons l'ouverture à l'apprentissage de 85 nouveaux titres professionnels du ministère.

Propos recueillis par Mariette Kammerer

Un opérateur sur fraiseuse numérique, qui permet d'usiner différents matériaux, bois, plastique ou métaux, voire des circuits imprimés.



© La Fabrique de l'industrie - WorldSkills France



Louisa Toubal, cheffe de projet au sein de la Fabrique de l'industrie.

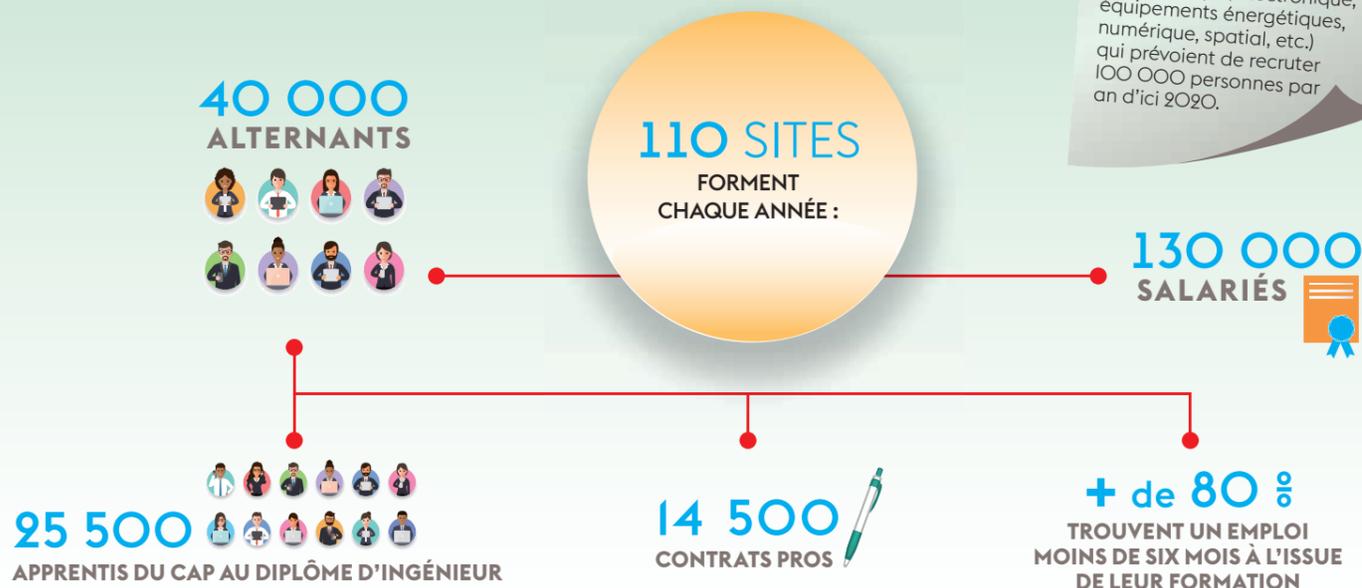
REPÈRES

LES CHIFFRES DE L'APPRENTISSAGE

En 2015, 270 000 nouveaux contrats ont été signés, soit une hausse de 1,6 % liée à la mesure gouvernementale d'aide aux TPE. 60 000 contrats ont été signés dans l'industrie, soit une hausse de 2 %, surtout tirée par les secteurs de l'agroalimentaire et de la fabrication de matériel de transport. Cette reprise ne compense pas encore les baisses importantes de 2013 et 2014, mais l'objectif des 500 000 apprentis reste en vigueur. 70 % des apprentis trouvent un emploi à la fin de leur formation (source Dares, ministère du Travail). Environ 25 % rompent leur contrat en cours d'apprentissage.

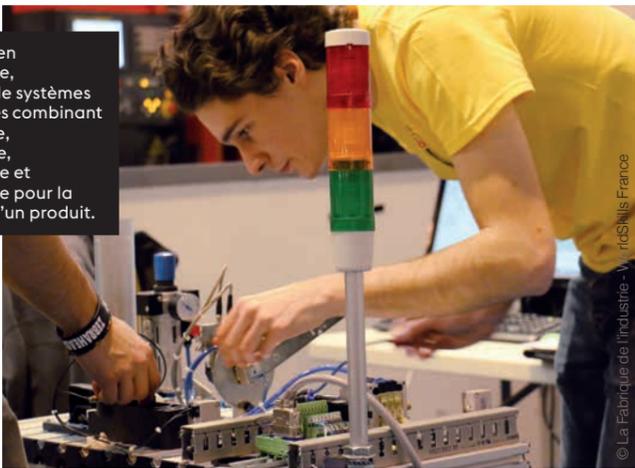
CONSTRUIRE SON PARCOURS

AVEC LES **PÔLES FORMATION DES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES** créés voici 50 ans sous l'impulsion de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie)



Les industries technologiques regroupent 42 000 entreprises en France dans des secteurs de pointe (aéronautique, électronique, équipements énergétiques, numérique, spatial, etc.) qui prévoient de recruter 100 000 personnes par an d'ici 2020.

Un apprenti en mécatronique, conception de systèmes automatiques combinant la mécanique, l'électronique, l'automatique et l'informatique pour la fabrication d'un produit.



© La Fabrique de l'industrie - V. ridsShills France

●●● estime Louisa Toubal. *En Suisse, ces passerelles sont systématiques, donc cette orientation apparaît moins définitive* (voir pages 28-29).

Publier les taux d'insertion

Par ailleurs, le taux de rupture des contrats d'apprentissage reste trop élevé, supérieur à 20 %. *La loi Travail oblige à publier le taux d'insertion par CFA, pour permettre un choix éclairé et encourager une qualité d'accompagnement des CFA*, rappelle Clotilde Valter, secrétaire d'État à l'Apprentissage. Le CFI de la CCI de Paris Île-de-France a réussi à limiter ce taux entre 5 % et 8 % : *Nous avons un dispositif très complet avec des aides financières*

et un suivi social et médical en interne, que nous avons dû réduire un peu, explique le directeur, Bruno Gardet. Il s'efforce aussi de trouver un employeur pour chacun de ses élèves : *Mais nous avons du mal à trouver pour les premiers niveaux de qualification, sur lesquels les recrutements d'apprentis ont baissé de 15 % en trois ans en région parisienne. Ce qui ne nous aide pas à convaincre les familles.*

Les Olympiades des métiers valorisent l'apprentissage

En l'absence de régulation, l'offre et la demande d'apprentissage ne sont pas toujours en phase. Malgré tout, plusieurs initiatives contribuent à promouvoir l'apprentissage et redorer son image. Par exemple, l'Association nationale des apprentis de France (Anaf) informe les jeunes qui cherchent une orientation, les aide à trouver une entreprise et à se présenter. *Les Olympiades mondiales des métiers sont aussi une excellente manière de valoriser le savoir-faire de cette jeunesse talentueuse*, souligne Louisa Toubal. L'équipe d'Euroskills France participera à la compétition en décembre, en Suède. *Nous pourrions ouvrir encore l'apprentissage à des métiers qui attirent les jeunes, comme ceux de la création, par exemple*, propose Yves Portelli, directeur général adjoint enseignement, recherche, formation CCI de Paris Île-de-France. ●

LES ACTEURS DE L'INDUSTRIE SE MOBILISENT POUR ATTIRER LES JEUNES

Pour valoriser les métiers industriels en tension, l'Union des industries et métiers de la métallurgie déploie de nombreuses actions de communication, de formation et d'insertion, notamment par le biais de son fonds "A2i", en direction des jeunes et des prescripteurs.

Mariette Kammerer



S'adresser aux prescripteurs qui orientent les jeunes

Les métiers de l'industrie n'attirent pas les jeunes. Pour preuve, à la rentrée 2015, 2 000 places d'apprentissage sont restées vacantes dans les 50 CFI (centres des formations industrielles) de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie), alors que des entreprises les attendaient. *À quoi bon s'orienter vers des métiers sales, pénibles et sans avenir*, semblent penser les jeunes, confortés dans cette idée par les fermetures d'usines qui font la une des journaux télévisés. Pourtant, l'industrie métallurgique, qui représente la moitié de l'industrie du pays, recrute entre 80 et 100 000 personnes par an et peine à trouver les compétences ad hoc. *Notamment sur des premiers niveaux de qualification - soudeurs, chaudronniers, usineurs -, mais aussi sur des niveaux de techniciens, en maintenance, robotique, contrôle qualité, dans des secteurs porteurs comme l'aéronautique, les*

Un groupe d'élèves de l'École régionale de la deuxième chance de Midi-Pyrénées assistait en juin dernier à une présentation de l'entreprise Airbus.



sous-traitants peinent à recruter, précise Denis Boissard, directeur du fonds "Agir pour l'insertion dans l'industrie" (A2i).

De multiples initiatives

Consciente du problème, l'UIMM multiplie les initiatives pour promouvoir ses métiers auprès des jeunes générations. Chaque année au mois de mars, la semaine de l'industrie mobilise les 60 UIMM territoriales et les CFAI autour de forums, journées portes ouvertes, et *job dating*. Depuis 2011, la caravane "Propulsion tour" de la fédération professionnelle est passée dans 200 villes et a rencontré 45 000 élèves, munie de vidéos, jeux, dépliants sur les métiers de l'industrie. Une plateforme en ligne, "Kit'métiers", destinée aux conseillers emploi-formation des Missions locales et de Pôle emploi, leur donne toute l'information déclinée par région : présentation des métiers, témoignages de professionnels, besoins de recrutement, et liste des organismes de formation. *Il est important de s'adresser aussi aux prescripteurs qui orientent les jeunes et souvent ignorent tout de ces métiers*, souligne Denis Boissard. Enfin, l'UIMM participe au dispositif "Classe en entreprise", et son cercle de réflexion La Fabrique de l'industrie, présidé par Louis Gallois, organise régulièrement des visites d'usines avec des élèves.



19

millions d'euros ont été investis en six ans par le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie.



Un travail pédagogique repris dans son ouvrage intitulé *L'industrie racontée à mes ados*, réédité cette année, et qui démonte sur un ton humoristique les clichés les plus répandus sur ce secteur.

Pour aider les entreprises à élargir leur "sourcing" à des personnes éloignées de l'emploi, l'UIMM a créé le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie (A2i). "En six ans, ce fonds a investi plus de 19 millions d'euros dans des programmes de découverte des métiers et de l'entreprise, et de pré-qualification pour amener ces publics vers des formations qualifiantes", explique son directeur. Ces actions associent une UIMM locale et des Missions locales, des ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion), des structures d'insertion par l'activité économique, ou des Gei industriels.

Denis Boissard, directeur de projets de l'Union des industries et métiers de la métallurgie.



Par exemple, un parcours de découverte des métiers monté par l'École de la deuxième chance de Midi-Pyrénées et l'UIMM locale vise 40 entrées en formation qualifiante et 30 recrutements en apprentissage, et comprend un accompagnement social (recherche de logement, aide au permis de conduire, etc.). Dans les Côtes-d'Armor, l'ETI Alter a monté un autre programme en direction de jeunes suivis par la Mission locale dans le cadre de la "garantie jeunes". Plusieurs projets

visent les étudiants : "À Brest, Cergy-Pontoise et Poitiers, les étudiants décrocheurs bénéficient d'une remise à niveau de plusieurs mois pour se réorienter vers un DUT ou BTS industriel", explique Denis Boissard. Dans le même but, à Strasbourg, Mulhouse et Poitiers, un système de bourses soutient financièrement les étudiants de milieux modestes souhaitant s'engager dans une filière industrielle.

Dans la région de Lyon, le fonds A2i a soutenu les écoles de production Boisard et Gorge de Loup, où de jeunes décrocheurs à partir de 15 ans sont formés du CAP au bac pro, en travaillant deux tiers du temps sur des équipements industriels de production pour répondre à de vraies commandes passées par des entreprises clientes de l'école. Ils bénéficient en outre d'un enseignement théorique qui leur permet de poursuivre en bac pro ou BTS. "Les employeurs se les disputent à la sortie et ils sont aussi un sourcing intéressant pour les CFAI de la métallurgie", ajoute Denis Boissard.

D'autres initiatives sont portées par les entreprises elles-mêmes. Dans la Sarthe, la société Alcoa, en lien avec l'UIMM, est à l'initiative du programme "Apprentis, ambassadeurs de l'industrie": des jeunes témoignent de leur métier et de leur condition d'apprentis en direction d'autres jeunes. Ce qui a fait exploser les demandes d'apprentissage auprès de cette entreprise.

Sur 171 projets soutenus par l'A2i, 80 étaient terminés fin 2015 et avaient permis à 7 625 jeunes et adultes de bénéficier d'une formation qualifiante et à 3 871 de trouver un emploi dans l'industrie.

Rappel de condition de validité de la clause de dédit-formation P. 15

La pédagogie inversée P. 16

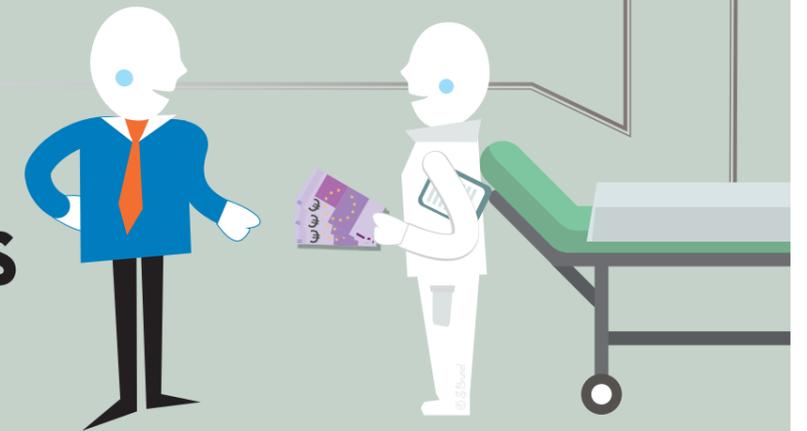
Inaptitude du salarié : jusqu'où va l'obligation de formation ? P. 17



Valérie Michelet juriste à Centre Inffo

EXPERTISE

Clause de dédit-formation
RAPPEL DES CONDITIONS DE VALIDITÉ



1 LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION...

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt en date du 5 octobre 2016 que lorsqu'une clause de dédit-formation concerne une formation d'adaptation au poste du travail, elle ne peut inclure dans les sommes que le salarié démissionnaire doit rembourser à l'employeur, celles relatives au maintien de la rémunération, sous peine de nullité. C'est sur la base combinée des articles L. 6321-2 du Code du travail et 1134 du Code civil – en sa rédaction alors applicable – que les juges du fond ont été censurés par la Haute Cour.

2 ... NE FAIT PAS PARTIE DU "COÛT DE LA FORMATION"

Les faits : le contrat de travail d'une salariée, infirmière, prévoyait la mise en place d'une formation diplômante future.

Une clause de dédit-formation a été conclue entre les parties neuf mois après la signature de ce contrat. Elle fixait le coût global de la formation. La salariée a démissionné de son poste d'infirmière et son employeur a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement au titre de la clause de dédit-formation.

La Cour de cassation rappelle que "toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération" (article L. 6321-2 du Code du travail). Elle en déduit que la cour d'appel devait, avant de faire droit à la demande de l'employeur en remboursement de la somme globale fixée à la clause de dédit-formation, rechercher "si le coût total de la formation

prévu dans la clause comprenait sa rémunération".

3 CE QUE DOIT PRÉCISER LA CONVENTION

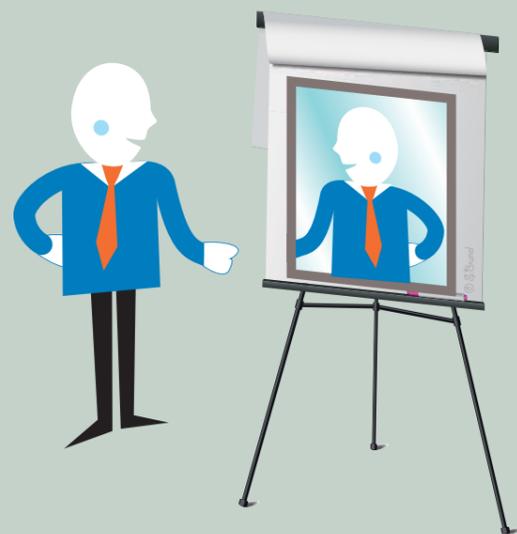
Les magistrats de la Haute Cour s'étaient déjà prononcés en ce sens dans une décision du 23 octobre 2013 (Cass. soc. du 23 octobre 2013, n° 11-16032). Les juges du fond avaient, pour faire droit à la demande de remboursement des frais de formation, seulement relevé que la convention particulière de dédit-formation, signée par la salariée et son employeur, précisait la date, la nature de la formation, son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge de la salariée. Ils en avaient déduit que dans ces conditions, elle était légale et que l'employeur était fondé à demander, conformément aux stipulations de l'avenant, le remboursement de cette formation.



Mélanie Mermoz
journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

De quoi parle-t-on **LA CLASSE INVERSÉE**



D EPUIS LONGTEMPS DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE, ET DE PLUS EN PLUS DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES, LE TOUT COURS MAGISTRAL EST REMIS EN CAUSE. AVEC LA PÉDAGOGIE INVERSÉE, C'EST À L'ÉLÈVE DE CONSTRUIRE SES SAVOIRS.

Amener les apprenants à découvrir les notions qui doivent lui être transmises, c'est le principe de la pédagogie inversée. Une pratique déjà ancienne dans la formation professionnelle mais qui tend à gagner aussi les établissements scolaires. Ici, pas de cours magistral, mais une plus grande implication de l'élève ou du stagiaire. "Nous amenons les stagiaires à construire leurs propres savoirs, à partir d'échanges sur leur expérience professionnelle, de mises en situation", rappelle Nelly Gillard, consultante en ingénierie de la formation. "Le formateur a vocation à être un facilitateur, un accompagnateur dans l'acquisition de la connaissance." Cette pédagogie trouve des applications nouvelles grâce

au développement des outils numériques qui conduisent à ce qu'on appelle la "classe inversée". C'est en amont du cours que doit avoir lieu le travail personnel. Les connaissances sont d'abord acquises via des outils numériques, des vidéos dites "capsules" ou d'autres types de documents qui permettent à chacun d'avancer à son propre rythme. La prise de notes se fait à l'extérieur de la classe et le rôle de l'enseignant ne consiste plus exclusivement à diffuser des connaissances. "La classe devient le lieu qui permet de synthétiser les savoirs acquis, de reformuler et d'individualiser. L'enseignant peut répondre aux questions de chacun", poursuit la consultante.

Si les connaissances sont acquises en amont, les activités, projets de groupe et échanges qui étaient auparavant réalisés à la maison le sont désormais présentiellement. Pédagogie inversée et développement des outils numériques ne sont pas sans conséquences sur la construction des formations professionnelles. "Plutôt que de proposer des sessions concentrées, la tendance est de plus en plus souvent à l'étalement des formations dans le temps : quatre demi-journées sont beaucoup plus efficaces que deux journées qui se suivent. Cela permet, grâce au travail personnel entre les séances, de rendre les apprentissages plus pérennes." ●

LA PÉDAGOGIE INVERSÉE CONDITION NÉCESSAIRE AU "BLENDED LEARNING"

Une formation uniquement présenteielle risque de désorganiser un service. Mais proposer une formation intégralement numérique se révèle souvent très coûteux pour les entreprises et difficile à suivre pour les stagiaires. Depuis les années 2000, le "blended learning" s'est imposé car il permet d'associer des temps de formation présenteielle à des modules d'e-learning. Les intégrer dans un processus progressif de construction des savoirs avec des interactions avec le formateur (en présence mais aussi par e-mail), permet un meilleur suivi des modules électroniques.



Valérie Michelet
juriste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Inaptitude du salarié **JUSQU'OU VA L'OBLIGATION DE FORMATION ?**



D ANS LE CADRE DE SON OBLIGATION DE RECLASSEMENT D'UN SALARIÉ DÉCLARÉ INAPTE, L'EMPLOYEUR DOIT RECHERCHER LES POSTES APPROPRIÉS AUX CAPACITÉS DU SALARIÉ, FÛT-CE AU TERME D'UNE FORMATION ADAPTÉE. DEUX ARRÊTS EN DATE DU 5 OCTOBRE 2016 RAPPELLENT LA PORTÉE DE CETTE OBLIGATION.

S'il veut justifier avoir été dans l'impossibilité de reclasser un salarié déclaré inapte, l'employeur doit démontrer que le seul poste disponible dans l'entreprise (et compatible avec les restrictions émises par le médecin du travail) nécessite un niveau de diplôme dont ne dispose pas le salarié (Cass. soc. du 5 octobre 2016, n° de pourvoi : 15-18884, non publié au bulletin). La Haute Cour avait déjà eu l'occasion de le rappeler : l'employeur n'est pas tenu de donner au salarié une formation de base différente de la sienne et relevant d'un autre métier (Cass. soc. du 16 mars 2016, n° de pourvoi : 13-25927, non publié au bulletin). Dans sa décision du

5 octobre 2016, il est précisé que l'employeur n'a pas, au titre de son obligation de reclassement, à lui assurer la formation initiale qui lui fait défaut pour occuper les postes disponibles dans l'entreprise. En revanche, il encourt une condamnation s'il ne démontre pas, d'une part, que les compétences mises en œuvre dans les postes disponibles étaient trop éloignées de celles du salarié pour lui proposer un poste de ce type ; et, d'autre part, que le salarié aurait été incapable d'acquérir une compétence qui lui aurait permis d'occuper tout poste administratif au sein d'une entreprise du groupe (Cass. soc. du 5 octobre 2016, n° de pourvoi : 15-13594, non publié au bulletin). Aux termes du Code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Les juges établissent un lien entre un défaut de formation lors de la relation de travail et le défaut de reclassement : ce dernier est

facilité si le salarié bénéficie de formations favorisant les possibilités d'adaptation et/ou de maintien dans son emploi. ●

L'OBLIGATION RÉSULTANT DE L'ARTICLE L. 6321-1 DU CODE DU TRAVAIL

S'appuyant sur l'article L. 6321-1 du Code du travail, une salariée reprochait à son employeur de ne pas lui avoir fait bénéficier de formations régulières et de ne pas avoir entretenu et développé des compétences plus larges que celles qui étaient mobilisées pour son emploi d'agent de fabrication. L'employeur n'avait proposé à cette salariée, au cours de ses huit années de présence dans l'entreprise, que deux formations. Les juges de la Cour de cassation ont approuvé les juges du fond qui avaient relevé que la salariée aurait dû bénéficier d'autres formations. Pour la cour d'appel, ce manquement a eu "pour effet de limiter sa recherche d'emploi (suite à son inaptitude) à des postes ne nécessitant pas de formation particulière, et de compromettre son évolution professionnelle".

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Partenariat

LA COMCEP, le digital au service de l'activité des conseillers CEP

Communauté digitale de métier destinée aux conseillers en évolution professionnelle, la ComCEP est le nouvel outil coopératif et collaboratif national porté par Centre Inffo, en partenariat avec le réseau des Carif-Oref et l'Université Ouverte des compétences. Son usage est gratuit pour les conseillers, car elle est financée par les représentants des cinq réseaux d'opérateurs nationaux (Apec, Cheops, FPSPP, Pôle emploi, UNML). Les conseillers échangent entre pairs pour boucler le co-financement d'une formation, repérer un outil nouveau, confronter leurs pratiques... Inscription définitive après validation des référents des réseaux. ●



+ D'INFOS

www.uodc.fr/forums/comcep

**Partenariat Universités
FORMER LES FUTURS
PROFESSIONNELS**

Aider les futurs professionnels de la formation à connaître leur environnement, la réglementation, les dispositifs, tel est l'objet de partenariats noués entre Centre Inffo et des responsables universitaires de masters en droit, ingénierie ou management de la formation. Les étudiants travaillent sur des cas pratiques à partir de publications ou d'événements de Centre Inffo. Un partenariat déjà expérimenté avec les Universités de Paris-Dauphine, Lille 2 et le Cnam pour tisser les passerelles indispensables entre l'approche théorique et la réalité du terrain. ●

+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr

**Rendez-vous du droit - 29 novembre
Matinée d'actualité - 30 novembre
QUALITÉ DE LA FORMATION :
procédure de référencement et indicateurs
des Opca et les Opacif**

A partir du 1^{er} janvier 2017, les financeurs publics devront s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser des actions de formation de qualité. Afin d'harmoniser leurs pratiques, les Opca et les Opacif ont travaillé à la mise en place de deux outils communs : une grille d'évaluation des critères qualité et un outil d'enregistrement interactif sur internet (projet Data-Dock).

Avec le concours du Copanef, de la DGEFP et d'Opca/Fongecif, Centre Inffo organise une matinée d'actualité pour présenter la démarche engagée, les outils et procédures proposés afin de permettre aux prestataires de formation de se préparer à leur mise en œuvre. ●

+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements
contact.formation@centre-inffo.fr

**Matinée d'actualité
29 novembre - 9h-13h**

Loi Travail et nouvelle définition de l'action de formation : quel(s) impact(s) sur la prise en charge financière des Opca/Opacif ?

Au fil des dernières réformes, la définition juridique de l'action formation a connu plusieurs évolutions, dont la plus récente est l'introduction de notion de "parcours" dans le Code du Travail. Comment concilier la diversité des modalités de formation avec les exigences qui pèsent aujourd'hui sur les Opca/Opacif en termes de prise en charge financière ? Avec la participation de la mission Organisation des contrôles de la DGEFP, Centre Inffo propose aux prestataires de formation, aux entreprises et aux Opca/Opacif une analyse juridique sur la nouvelle définition de l'action de formation afin de dégager toutes les opportunités pratiques en termes de prise en charge financière. ●

+ D'INFOS

www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements
contact.formation@centre-inffo.fr



Normandie

PREMIÈRE ASSEMBLÉE DES CFA NORMANDS

David Margueritte, vice-président de la Région Normandie en charge de la formation tout au long de vie, a tenu le 2 novembre la première assemblée des CFA normands à l'Hôtel de Région de Rouen devant plus d'une centaine de présidents d'organismes gestionnaires, de directeurs de CFA et leurs équipes encadrantes.

Tout au long du "Grenelle de l'apprentissage" normand, de nombreuses contributions reçues et des milliers de consultations ont permis à la Région d'engager une politique de "développement massif" de l'apprentissage comme voie d'excellence. Le plan normand de relance de l'apprentissage, qui sera présenté aux élus régionaux le 21 novembre prochain en assemblée plénière, engagera les CFA dans une contractualisation

forte avec la Région. "La culture du résultat, l'évaluation, l'échange des bonnes pratiques et la mutualisation sont au cœur des objectifs de cette première Assemblée des CFA", a déclaré David Margueritte, le 2 novembre. Assurant un lien direct entre la Région et son réseau de 71 CFA,

cette première réunion a permis de fixer les modalités de mise en œuvre du plan, de proposer aux directeurs et équipes encadrantes des CFA un calendrier et une méthode pour mettre en place les actions. ●

+ D'INFOS

www.normandie.fr



Première assemblée des CFA normands.

**Erasmus+
LE GUIDE DU PROGRAMME ET
LE CALENDRIER 2017 EN LIGNE**



Le siège de la Commission européenne, à Bruxelles.

Il décrit en détail les différentes actions et permet de prendre connaissance des conditions requises pour pouvoir soumettre une demande de subvention (parties A et C) et des critères formels et qualitatifs relatifs à chaque action (partie B). Actuellement uniquement disponible en anglais, le guide sera publié dans les autres langues européennes dans les prochaines semaines. ●

+ D'INFOS

<https://ec.europa.eu>

**Skillandyou
UN RÉSEAU SOCIAL
"FORMATION
EN LIGNE"**

Le groupe Skillandyou, spécialiste de la formation à distance en ligne, a annoncé le lancement d'un réseau social dédié à la formation de ses 75 000 apprenants. Il sera accessible, dans un premier temps, aux étudiants des cours Minerve et de l'école Lignes et formations. Le groupe propose plus de 200 formations. Son objectif est de répondre à un besoin de lien et de proximité qui peut manquer lors d'une formation à distance. ●

+ D'INFOS

<http://sinenomine.fr>

Formation continue, tout change.
Pour tout comprendre,
votre meilleur conseiller juridique !



La référence
de plus de 10 000 professionnels
de la formation

édition
2017

FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue

www.droit-de-la-formation.fr



Publicité

Les Fiches pratiques de la formation sont disponibles sur la boutique en ligne <http://boutique.centre-inffo.fr>

Association Pacte PME LANCEMENT DE LA PLATEFORME "PACTE COMPÉTENCES"



Christophe de Maistre, président
de Siemens France.

Christophe de Maistre, président de Siemens France et de l'association Pacte PME, lance ce 15 novembre la première plateforme de partage de compétences entre grandes entreprises et PME de croissance "Pacte Compétences".

En pleine "bataille des compétences et de l'innovation", cette plateforme "répond aux enjeux d'expertise stratégique et managériale", indique Pacte PME. Elle propose à de nombreux salariés de grands groupes de vivre des expériences "diverses et stimulantes" dans leur parcours professionnel. Éric Lombard, président-directeur général de Generali France, ou Antoine Perrin, vice-président de Schneider Electric, participent à ce lancement. ●

+ D'INFOS
www.pactepme.org

2i Portage UNE FORMATION GRATUITE DÉDIÉE AUX INDÉPENDANTS

À l'initiative de 2i Portage, spécialiste du portage salarial sur le Grand Sud, l'Académie du Freelance est la "première formation gratuite dédiée aux indépendants". Elle ouvrira ses portes le 12 décembre à Toulouse et compte bien se développer dans les grandes villes de France en 2017. La France compte aujourd'hui plus de 700 000 travailleurs indépendants et ce nombre a connu une augmentation de 85 % sur les dix dernières années. L'Académie du Freelance, réservée aux demandeurs d'emploi, prône le retour à l'emploi par l'entrepreneuriat et permettra à chaque stagiaire de signer sa première mission à l'issue des trois mois de formation. ●

+ D'INFOS www.academie-freelance.com

Nouvelle-Aquitaine et Occitanie PYRENEFP, MOBILITÉ TRANSFRONTALIÈRE POUR LES APPRENTIS



Lors de la réunion
à Barcelone.

Les Régions Nouvelle-Aquitaine et Occitanie s'investissent dans un projet européen transfrontalier nommé "PyreneFP", comprenez "Pyrénées orientation, mobilité et formation professionnelle".

Les Régions espagnoles Pays Basque, Navarre, Aragon et Catalogne sont associées aux collectivités françaises. Ce projet s'inscrit dans le cadre du programme opérationnel de coopération territoriale France-Espagne-Andorre (Poctefa) 2014-2020. Les différents partenaires, réunis en comité technique le 5 octobre dernier à Barcelone, ont approuvé le plan d'actions du projet, dont le budget total s'élève à 1,98 million d'euros. Il est cofinancé à 65 % par l'Union européenne, via le Fonds européen de développement régional (Feder). Les 35 % correspondent à la contribution des six Régions, indique Vincent Lacarce, référent du "Programme opérationnel Feder-FSE Aquitain" à la direction FSE et ingénierie de projets de Nouvelle-Aquitaine. "Le premier travail à réaliser est celui de la compilation des formations existantes des deux côtés de la frontière pour accompagner et former les conseillers en orientation", annonce-t-il. Il s'agit de construire un catalogue de formations commun. ●

+ D'INFOS www.laregion-alpc.fr

2008 - 2009

directeur régional délégué à la DRTEFP (travail, emploi et formation professionnelle) de Champagne-Ardenne

2011 - 2012

Conseiller technique "Développement des emplois et des compétences" au cabinet de Xavier Bertrand, ministre de l'Emploi et de la Santé

avril 2012

chef de mission de l'organisation des contrôles à la DGEFP



STÉPHANE RÉMY

CHEF DE MISSION DE L'ORGANISATION DES CONTRÔLES DE LA DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

“BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER : UNE NOUVELLE MAQUETTE EN 2017”

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle simplifie la version du bilan pédagogique et financier pour 2017.

Cette nouvelle version retracera les activités de formation professionnelle continue conduites par les prestataires de formation au titre de l'année 2016. Elle devra être remplie et adressée avant le 30 avril 2017.

Propos recueillis par Philippe Grandin

Qu'est-ce qui caractérise le bilan pédagogique et financier dans sa version 2017 ?

Le bilan pédagogique et financier (BPF) est un document Cerfa important car il est lié à une obligation légale s'adressant à tous les prestataires de formation professionnelle, quel que soit leur statut juridique.

Il constitue un outil pour les services de contrôle positionnés au sein des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et les services en charge des études et des statistiques (Dares) qui informent, grâce aux données recueillies dans le cadre de cette déclaration, les par-

lementaires sur les grandes caractéristiques pédagogiques de formation par rapport aux bénéficiaires.

Ces données servent également à rédiger le "Jaune budgétaire", l'annexe au projet de loi de finances de l'année spécifique à la formation professionnelle.

Plus de 66 000 organismes de formation (OF) remplissent chaque année leur obligation via le BPF dont nous avons simplifié la maquette. Nous avons réduit de 40 % le nombre de rubriques (soit de 143 à 88 rubriques). Résultat : l'édition 2017 du BPF tiendra sur deux pages contre quatre actuellement. Cette nouvelle version retracera les activités de FPC (formation professionnelle continue) conduites par les



La télé-procédure, pour l'envoi du bilan, sera effective en 2018”

prestataires de formation au titre de l'année 2016 et elle devra être remplie et adressée avant le 30 avril 2017 à la Direccte.

Elle s'inscrit dans une logique de simplification et de prise en compte des évolutions liées à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation et des attentes des représentants des organismes de formation (Fédération de la formation professionnelle, Sycfi, Chambre syndicale des formateurs-consultants, etc.).

Quelles sont les rubriques faisant l'objet d'une rénovation ?

Nous avons repensé tout le champ de l'origine des fonds de la formation. Les cadres C et D relatifs au bilan financier ont ainsi pour buts de connaître l'origine des ressources des organismes et les principales charges afférentes à leurs actions. Le cadre C recense les montants des produits de l'organisme en fonction des financeurs (Opca, Opacif, Faf, pouvoirs publics, FSE, Régions, Pôle emploi, particuliers...) et des dispositifs de formation (Cif, contrat de professionnalisation, CPF, plan de formation, période de professionnalisation...). Auparavant, les organismes de formation devaient connaître le type d'agrément de l'Opca dont ils percevaient des fonds, information qu'ils n'avaient pas forcément.

En outre, le cadre D recense des informations sur les charges de l'organisme. Sur ce plan, nous avons opéré une réduction pour ne garder que l'essentiel, à savoir les charges directes liées à l'activité de dispensateur de formation (montant des salaires des formateurs, achats de prestation de formation et honoraires de formation). Le BPF a aussi une vocation statistique qui est, elle aussi, réduite, notamment sur le nombre de spécialités de formations, ainsi que la présentation de l'activité de l'OF pour distinguer ce qu'il réalise directement ou ce qui lui est confié en sous-traitance.

Quelle est la conséquence directe de la non-transmission du BPF par un prestataire de formation ?

À défaut de transmission du BPF par un prestataire de FPC, son activité peut être considérée comme caduque et son numéro d'exercice de prestataire de formation retiré automatiquement,

c'est-à-dire absent du champ légal de la FPC. Cela arrive chaque année. Ainsi en 2015, nous avons enregistré 12 799 entrées dont 119 dossiers enregistrés et 1 680 refusés. En outre, toujours en 2015, 10 289 OF ont fait l'objet d'une procédure de caducité. Le bilan d'activité 2015 des services de contrôle sera présenté courant du mois de novembre prochain.

À quel moment la mise en place d'une télé-déclaration totalement dématérialisée sera-t-elle effective ?

Depuis 2011, les prestataires de formation ont accès à un service de télé-saisie qui leur permet de remplir leur BPF en ligne, mais doivent transmettre des justificatifs physiques à l'administration. Jusqu'à aujourd'hui, nous comptons 60 % d'utilisateurs de ce service et cela aurait pu être bien meilleur cette année.

Dans la mesure où nous sommes en pleine refonte du système de télé-saisie, le passage à une télé-procédure, qui permettra la dématérialisation de la saisie et de l'envoi du document, sera effectif en 2018. Cela suppose en effet de lever une difficulté, celle de l'authentification du signataire, et il nous faut donc choisir la solution la plus pertinente pour assurer la sécurisation du dispositif.

Par ailleurs, la Direction de l'information légale et administrative (Dila) nous a renvoyé les prototypes du nouveau document BPF et sa notice explicative (quatre pages) pour diffusion sur le site du service public. Un nouveau site de télé-déclaration sera ouvert en février ou mars 2017. ●

NOTICE EXPLICATIVE DU BPF EN QUATRE PAGES

Pour remplir la nouvelle version du bilan pédagogique et financier, les organismes de formation peuvent utiliser une notice explicative de quatre pages. Celle-ci permet de bien remplir le BPF d'autant plus que certaines parties ont été clarifiées comme celle relative au bilan pédagogique (cadre F). Le cadre F-2 doit permettre de repérer si l'organisme agit pour son propre compte et/ou pour le compte d'un autre organisme de formation. Dans le second cas, l'organisme est le sous-traitant d'un autre organisme de formation. Une nécessité, pour Stéphane Rémy, car "dans certaines de ses parties, le BPF était très mal rempli".

LA "COMCEP" ÉTENDUE À L'ENSEMBLE DES RÉGIONS

Après une phase pilote conduite de mars à juin 2016 et un déploiement expérimental en Bourgogne, Paca et Rhône-Alpes durant l'été, la communauté digitale de métier pour les conseillers en évolution professionnelle – la "ComCEP" – est désormais ouverte à l'ensemble des Régions.

Nicolas Deguerry



L'articulation entre la communauté digitale externe et les développements internes est fructueuse pour les professionnels.

Adjointe du directeur général de Centre Inffo et directrice de la production et des partenariats, Françoise Gérard évoque un "objet à la fois extrêmement simple et tout à fait modeste dans son objectif, mais qui peut apporter sa pierre à l'objectif de transversalité et aider à la mise en place d'un CEP de qualité". Car l'objectif principal est bien là : "Aider les conseillers à se parler, à travailler ensemble et à approfondir la question du CEP, quels que soient leur institution, région et niveau d'expérience dans l'accompagnement."

Le forum compte déjà 200 membres

Des forums et des communautés, il en existe beaucoup sur internet. Alors, pourquoi cette ComCEP financée par les opérateurs nationaux du conseil en évolution professionnelle¹ ? C'est ce que nous avons demandé à son animatrice, nommée à cette fonction depuis juin 2016. Déjà animatrice de la page Facebook de son institution, Anaïs Mauchamp est conseillère CEP du Fongecif Bourgogne et, décidément, passionnée par les réseaux en ligne. Elle bénéficie désormais d'un temps quotidien dédié de 45 minutes pour l'animation de ce qu'elle compare volontiers à une forme de "compagnonnage". Mais "version 2016, précise-t-elle, avec un moyen à distance qui nous permet de gérer notre temps pour se professionnaliser par la force du collectif".

Avec un quasi doublement des effectifs depuis l'ouverture à l'ensemble des Régions, le forum comptait près de 200 membres début novembre, qui bénéficient de la possibilité d'échanger entre pairs. L'animatrice y voit une "petite révolution, source de mutualisation et de décloisonnement entre les institutions : nous faisons quasiment tous le même métier, mais avec des niveaux d'expertise qui nous sont propres, et pas

Se professionnaliser par la force du collectif

Anaïs Mauchamp
conseillère CEP Fongecif Bourgogne et animatrice de la ComCEP

Créer un outil d'échange, de partage et de mutualisation des pratiques entre conseillers issus des cinq opérateurs nationaux du CEP, telle est l'ambition de la "ComCEP", communauté digitale de métier pour les conseillers en évolution professionnelle. Ce projet national et collaboratif impulsé par la DGEFP est porté par Centre Inffo, les Carif-Oref et l'Université ouverte des compétences (UODC).



UN ESPACE DE LIBERTÉ SOIGNEUSEMENT PRÉPARÉ

La communauté de métier digitale pour les conseillers en évolution professionnelle (ComCEP) a bénéficié de trois consultations du groupe pilote réalisées au cours de la phase expérimentale. La première a notamment permis de confirmer l'appétence pour une communauté transversale sur les "bonnes façons de faire" et d'exprimer le besoin d'une animation. La seconde,

de tester la pertinence du rubriquage du forum et de souligner l'importance d'une interface lisible et attractive. La troisième a conclu à "l'attrait indiscutable" du forum pour les conseillers : en tant qu'outil, pour apporter des réponses concrètes au quotidien, mais aussi de support de suivi de l'actualité et, plus largement, de réflexion sur leur métier.



avec le même public", rappelle-t-elle. "Échanger sur nos pratiques et nos difficultés de travail nous aide à résoudre ensemble des situations délicates", ce qui constitue bien "une façon de répondre à l'enjeu national qui est de proposer un service de qualité harmonisé sur l'ensemble du territoire", insiste Anaïs Mauchamp.

Des échanges entre pairs et "hors pairs"

Autre ressource appréciée, la sélection de vidéos proposée par l'UODC : "Une vraie richesse", selon la conseillère CEP du Fongecif Bourgogne, qui apprécie de pouvoir élargir sa vision en consultant ces témoignages de praticiens qui, toujours, lui permettent de "se questionner". À signaler également, la possibilité de dialoguer avec des "hors pairs", "des personnes ressources qui peuvent être d'un niveau hiérarchique supérieur ou un autre métier dans le conseil et n'ont pas accès aux échanges entre conseillers, mais que nous pouvons solliciter", apprécie-t-elle. À cet égard, Françoise Gérard salue la prise de risque des financeurs : "Faire entrer un outil digital dans les pratiques professionnelles, et permettre un échange direct sans contrôle." Elle le souligne : "Il n'est pas si évident qu'une institution accorde son crédit lorsqu'elle ne peut pas regarder exactement ce qui s'y passe." Les financeurs sont régulièrement informés des grands thèmes des échanges, dans le respect de l'anonymat.

Le choix d'une "ouverture progressive"

Responsable du département Orientation professionnelle et formation de Pôle emploi, Fabien Beltrame le confirme : "Nous sommes présents via la communauté des hors pairs, mais n'avons aucun regard direct sur les échanges entre conseillers." Présent dès la phase expérimentale, Pôle emploi a fait le choix d'une "ouverture progressive" depuis la généralisation de la ComCEP à l'ensemble des Régions. Pour l'opérateur, il s'agit là de disposer d'un "groupe pilote" à l'échelle du réseau, composé de 80 à 90 agents conseillers et/ou psychologues du travail identifiés par les directions régionales.

Prévoyant un bilan début 2017, Fabien Beltrame indique qu'il faudra "s'assurer de la bonne articulation entre la ComCEP, communauté digitale externe, et nos propres développements internes, dans une logique de complémentarité avec une vraie plus-value pour les professionnels de Pôle emploi". Au vu des premiers retours, cela semble bien être le cas : "Nous voyons se nouer des échanges très pratico-pratiques qui permettent à un conseiller Pôle emploi d'échanger avec, par exemple, un conseiller Fongecif autour de l'utilisation du congé individuel de formation CDD..." Mieux comprendre les dispositifs entre partenaires pour mieux les mobiliser, telle est bien l'ambition de la ComCEP. ●



1. Le FPSPP pour les 13 Opacif et le réseau des Fongecif, Pôle emploi, Kheops pour Cap emploi, l'Apec et l'Union nationale des Missions locales.

Des apprentis sur un stand de l'Association Vaudoise d'établissements médico-sociaux, à l'Espace nutrition du Comptoir Suisse.



L'apprentissage, ATOUT COMPÉTITIVITÉ HELVÉTIQUE

Avec un taux de chômage chez les jeunes de 3 %, la Suisse fait figure d'exemple. Son secret ? La généralisation de l'apprentissage qui est considéré comme une voie d'excellence et fait l'objet d'une implication particulièrement importante des entreprises.

Cédric Morin

Moins connu que son homologue allemand, le modèle suisse d'apprentissage mérite toutes les attentions à bien des égards. Près des deux tiers des jeunes à partir de 15 ans, soit le moment où la scolarité n'est plus obligatoire, optent pour l'apprentissage. Dans un pays considéré comme le plus compétitif du monde – en grande partie pour la qualité de sa main-d'œuvre – par le World Economic Forum, l'apprentissage est une filière d'excellence. La réussite du modèle helvétique s'explique en premier lieu par la proximité et la place des entreprises dans l'élaboration des programmes

d'apprentissage, mais aussi des 250 cursus de formation continue. "C'est au secteur privé de définir le contenu de la formation et des qualifications requises", souligne une synthèse du cercle de réflexion La Fabrique de l'industrie de mai 2016, consacrée au modèle suisse. Contrairement aux autres domaines de l'éducation dont la responsabilité est cantonale, l'apprentissage comme la formation professionnelle sont gérés par ces derniers, mais aussi par la Confédération et les partenaires sociaux. Dans ce modèle tripartite, ce sont les représentants des salariés et des entreprises qui élaborent le programme, les conditions d'admission comme le contenu des examens, alors qu'en France les



FICHE D'IDENTITÉ

Population totale
8,4 millions d'habitants

Économie
Orientée vers les services avec les banques et les assurances, le tourisme, le transport, ainsi que vers l'industrie avec notamment la mécanique de précision, le pays produit surtout des biens à forte valeur ajoutée.



Jeune travailleur de la chaîne suisse de magasins Migros.



En Suisse, un apprenti tailleur de pierre et son patron.

commissions professionnelles consultatives n'ont qu'un rôle... consultatif. "De fait, l'offre de formation tient compte du marché du travail, souligne Louisa Toubal, qui a corédigé la note de la Fabrique de l'industrie. Avec ce système de concertation entre trois acteurs, chacun tient son rôle et le système est piloté par une logique de marché." En France, estime-t-elle, "le système ne permet pas d'adapter les diplômes aux besoins des entreprises et ces dernières envoient des permanents pour les représenter dans les instances paritaires, qui ne sont pas toujours au fait des besoins en compétence".

Des places de marché pour gérer l'apprentissage

Autre différence avec le système français, il existe un marché des places d'apprentissage où ce sont les entreprises qui fixent le nombre de places ouvertes. Dans un pays où plus de 97 % des sociétés sont des PME, un tiers d'entre elles proposent des places d'apprentissage, tandis que seuls 27 % des employeurs français (Ipsos, mars 2015) envisagent de prendre un apprenti. Ainsi, sur une plateforme en ligne, les étudiants peuvent démarcher directement les entreprises et, ensuite seulement, les organismes de formation élaborent un programme calqué sur les besoins de l'employeur. Deux facteurs expliquent l'attractivité du système d'apprentissage suisse auprès des jeunes : il existe de nombreuses passerelles pour revenir vers les cursus académiques, et l'alternance per-



3 QUESTIONS À Florence Poivey, présidente de la Fédération de la plasturgie et des composites

"En Suisse, l'alternance est le levier de la performance"

Quel regard portez-vous sur le modèle suisse ?

J'ai grandi dans ce pays où l'alternance est le levier de la performance économique et une voie pour accéder à tous les métiers, quand en France c'est le modèle académique qui domine. Un jeune Suisse qui n'est pas scolaire s'accroche jusqu'à 16 ans car il sait qu'il peut ensuite entrer dans la vie active, avec de nombreuses passerelles pour revenir vers les filières généralistes. Le Cern, l'organisme européen de recherche nucléaire, fonctionne également avec des apprentis. L'alternance permet d'accéder à tous les niveaux.

Comment voyez-vous le rôle des entreprises dans ce modèle ?

Contrairement au modèle français, elles ne sont pas incluses marginalement dans la conception des programmes. En Suisse, elles sont mises en situation de responsabilité et la formation professionnelle est intégrée à leur stratégie. Je me souviens d'une visite chez un fournisseur de presse injectée qui avait des locaux dédiés à la formation continue. Il embauchait 150 apprentis pour 2 000 salariés, avec un service formation continue d'accueil de 10 personnes.

Pensez-vous que ce modèle soit exportable en France ?

Ce n'est pas le problème, mais il faut mettre l'entreprise au cœur du système comme c'est le cas partout ailleurs. La Grande-Bretagne, est passée de 250 000 apprentis en 2012 à 600 000 en 2016, ils ont réformé le système en associant 350 entreprises au chantier. C'est le ministre en charge de ces questions qui les a contactés directement. Il faut mettre les entreprises en situation de responsabilité, comme la réforme du 5 mars 2014 a placé les partenaires sociaux en situation de responsabilité. Avec le recul, il est évident que cela a changé la situation.

Propos recueillis par Cédric Morin

met de préserver toutes les options sur le plan du développement des carrières. "Il ne s'agit pas d'une orientation cloisonnée. À tout moment, il est possible de revenir vers des études généralistes. Un quart des jeunes Suisses en apprentissage poursuivent ensuite des études supérieures", poursuit Louisa Toubal. De même, 75 % des alternants helvétiques considèrent que cette voie leur permet de garder toutes les options ouvertes en termes d'évolution des carrières. "Aucun diplôme de base ne constitue une clé pour atteindre le sommet. C'est uniquement la formation continue qui permet d'y arriver", comme a pu l'expliquer Grégoire Evéquo, le directeur général de l'Office pour l'orientation et la formation professionnelle, à Genève. ●

Sophie Bosset-Montoux est, depuis le 3 octobre, la nouvelle directrice du Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ). À 52 ans, celle qui a créé puis dirigé pendant près de dix ans la Cité des métiers de Seine-et-Marne reprend les rênes d'un organisme confronté à des défis stratégiques.

Benjamin d'Algerre

SOPHIE BOSSET-MONTOUX

UNE CONSULAIRE AU CIDJ

Il est des postes directoriaux plus confortables à occuper que d'autres. Et en l'occurrence, celui de directrice du Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ) ne fait pas, en ce moment, partie des plus faciles.

Depuis trois ans, le navire du quai Branly vogue sur une mer agitée. En 2016, le bilan comptable devrait rester dans le rouge.

"C'est vrai que prendre la direction du CIDJ représente pour moi une prise de risque. Mais au-delà de ça, le défi est intéressant !", admet celle dont l'agenda prévoit d'ores et déjà des coupes dans les dépenses du CIDJ, dans un contexte d'évolution de la subvention¹ : "Il n'y aura pas de nouvelle subvention exceptionnelle de la part du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Il va falloir nous débrouiller seuls", avertit-elle.

"Revenir aux fondamentaux"

Sophie Bosset-Montoux ambitionne de "revenir aux fondamentaux" du Centre en se concentrant essentiellement sur l'information jeunesse, quitte à renoncer à certaines opérations jugées coûteuses et trop éloignées de la mission d'origine de l'institution. Tout, en tous cas, plutôt que de réduire la masse salariale pour faire repartir les comptes dans le positif.

"Le plan de dix-huit départs qu'avait envisagé mon prédécesseur a été annulé. Tant mieux. Il



1988
fonde le cabinet "Profil et carrière" à Melun

2005
directrice emploi, compétences et métiers à la CCI de Seine-et-Marne

2008
fonde et dirige la Place des métiers de Seine-et-Marne

octobre 2016
directrice du CIDJ

faut arrêter de penser qu'une structure comme la nôtre se porterait mieux si l'on fait partir 20% de l'effectif. Au contraire, si j'avais le choix, je créerais immédiatement deux ou trois postes supplémentaires", assure-t-elle, frappant son bureau du plat de la main pour donner plus de poids à son assertion.

La promotion des compétences, justement. Sophie Bosset-Montoux en aura fait le fil rouge de sa vie professionnelle. D'abord un peu par hasard, en 1988, lorsqu'après une première expérience malheureuse dans la grande distribution, la Chambre de commerce et d'industrie de Melun lui propose de prendre en main la création d'un cabinet de recrutement à périmètre départemental où elle débute seule.

Elle le quitte presque dix ans plus tard après l'avoir transformé en une "task force" RH seine-et-marnaise de douze consultants.

Pilotage d'opérations de fusion

La dimension consulaire ne la quittera jamais vraiment, d'ailleurs, elle dont le CV affiche toute la palette des fonctions RH associées au champ de compétences des CCI. Au point de la retrouver en charge du pilotage des opérations de fusion entre les Chambres de Melun et de Meaux à la fin des années 1990.

Un épisode technique qu'elle qualifie d'"épui-sant", mais qui la place surtout pour la première



Je veux construire dans la durée"

fois directement en prise avec les inquiétudes de salariés craignant de se voir sacrifiés par la transcription pratique d'une décision administrative. En définitive, le processus se déroule dans une relative douceur sociale, mais met tout de même plusieurs années à être finalisé.

"L'inconvénient de la fusion, c'est qu'elle a réduit d'autant le périmètre d'intervention des Chambres sur certains dossiers, à commencer par la formation", se souvient Pierre Vitte, alors président de la CCI départementale. "Cela faisait un moment que Sophie envisageait de partir, mais l'achèvement du processus de rapprochement en 2005 l'a poussée à passer à autre chose."

"Le CIDJ est une pépite"

L'étape d'après, c'est la Place des métiers de Seine-et-Marne, une plateforme d'information sur les métiers, que Sophie Bosset-Montoux

monte à partir de 2008, avec une équipe minimale et peu de moyens. "Elle a su porter la labellisation de cette Place des métiers dans un contexte compliqué et en faire l'un des acteurs du service public de l'orientation sur le territoire départemental. Ce qui démontre une détermination admirable!", souligne Olivier Las Vergnas, le fondateur du réseau.



¹. Cf. Inffo formation n° 883 p. 23.

La voir aujourd'hui en charge du CIDJ ? "Cela ne me surprend pas, elle a toujours eu de l'appétence pour le sujet", confie Pierre Vitte. Et elle, comment se projette-t-elle dans le futur du quai Branly ? "Je ne suis pas une politique. Mon ambition, c'est de rénover l'institution. Le CIDJ est une pépite, mais encore à l'état brut. Je veux construire quelque chose qui s'inscrive dans la durée et je souhaite associer au maximum les collaborateurs à ce processus." ●



SUR LE WEB

Interview de Christian Janin, président du Copanef

Christian Janin est le président du Copanef jusqu'au 22 novembre 2016. Ancien secrétaire confédéral de la CFDT, responsable du service "emploi-sécurisation des parcours professionnels", il a participé à la négociation de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, qui a été ensuite transposé dans la loi du 5 mars 2014 portant réforme du système de formation professionnelle. Il répond à plusieurs questions sur le Copanef, la réforme, le compte personnel de formation et l'avenir de ces dispositifs.

+ D'INFOS

www.managementdelaformation.fr



Formation
emploi n° 135
Juillet -
Septembre
2016

PUBLICATION

L'économie verte : rupture ou adaptation de la formation à l'emploi ?

L'émergence croissante de la prise en compte des préoccupations écologiques induit des mutations socioéconomiques profondes. Elle affecte le champ de la formation et de nombreux secteurs d'emploi dont les périmètres et les contenus se trouvent être questionnés, voire reconfigurés. Neuf contributions de spécialistes.

+ D'INFOS

<https://formationemploi.revues.org>



Françoise Noël-Jothy
Éditions BVR, 2016

PUBLICATION

Je croyais que l'école ne voulait pas de moi : l'expérience originale du lycée d'adultes

Ce livre retrace le quotidien du seul lycée public en France offrant aux adultes la possibilité de reprendre leurs études, de la seconde à la terminale, jusqu'au baccalauréat. Il saisit des moments de vie et des temps forts de personnes unies par le même objectif : se donner un "nouvel horizon" en reprenant leurs études. Le récit mêle de nombreuses voix et montre comment les relations se tissent entre des personnes d'âges, d'origines et de milieux différents.

+ D'INFOS

www.librinova.com



À LA TÉLÉVISION

Formation : réussir l'alternance dans l'entreprise

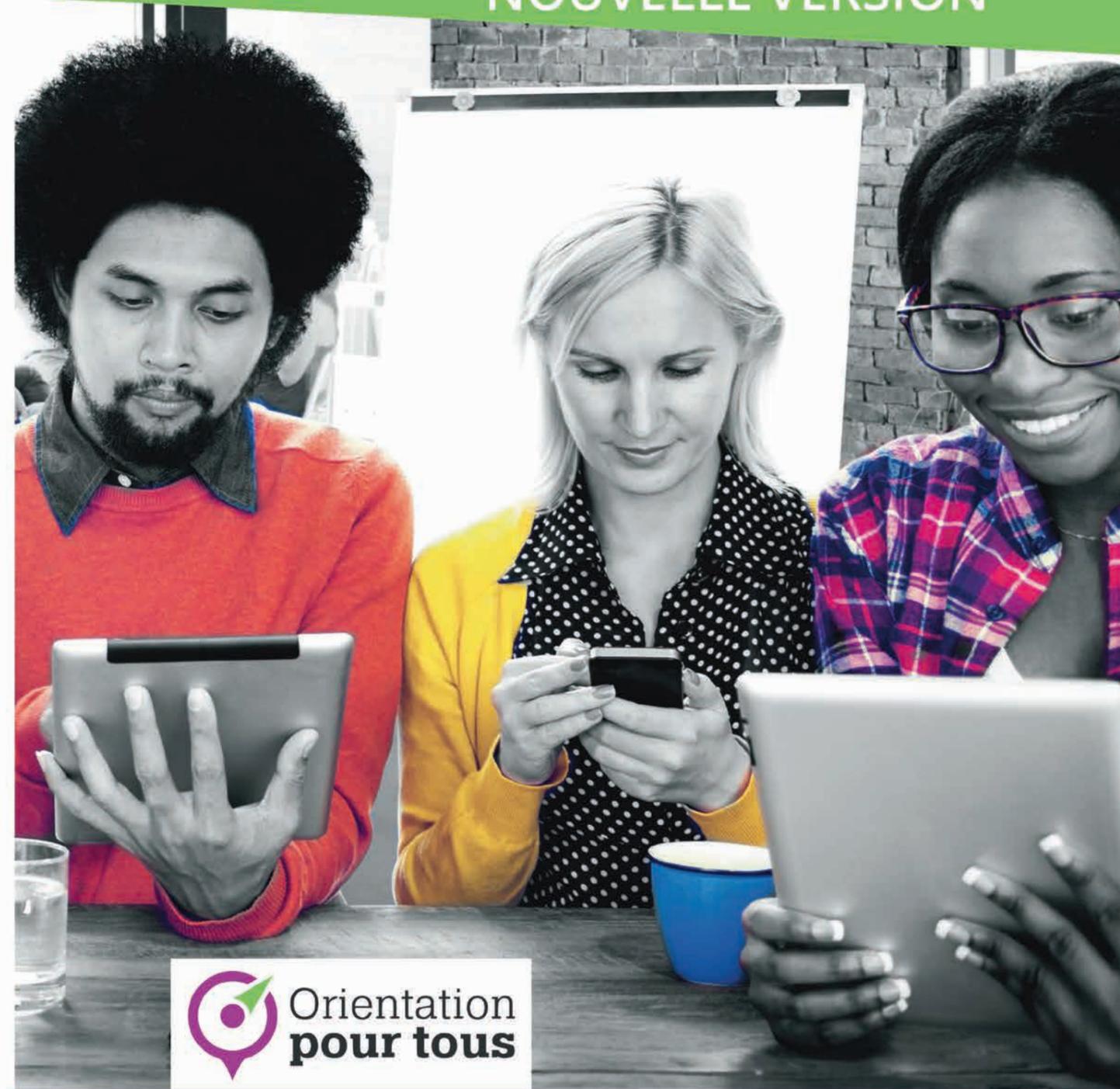
Emission "Formation : mode d'emploi" du 18 octobre 2016 sur la chaîne Demain TV. Sujets abordés : l'intégration pérenne en emploi des jeunes via l'alternance, le rôle d'Opcalia-Octalia d'intermédiation avec les acteurs de l'emploi et les éléments incontournables de la réussite de l'alternance.

+ D'INFOS

www.demain.fr

L'outil pour construire votre projet professionnel

NOUVELLE VERSION



Orientation pour tous

www.orientation-pour-tous.fr

CENTRE INFFO
VOUS ATTEND A BIARRITZ POUR LA 15^{ème}



UNIVERSITÉ D'HIVER
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

*du 31 janvier
au 2 février
2018*

uhfp2018@centre-inffo.fr

