INSTITUT DES METIERS
CLERMONT - FERRAND
INCUBATEUR DE TALENTS DEPUIS 1972

REVUE DE PRESSE & VEILLE	**Référence** : *FIN/DG.06*
	Date de révision : 13/11/2020
	Version : 1

N°. 1 | 13 au 20 novembre 2020

IDM Infos

Auteur : Marie Hélène Barbot

Validateur : Fabrice MIROU

Diffusion à l'ensemble du personnel de l'Institut des Métiers & Bureau AFPP

Sommaire

TECHNIQUE 3

35ème Concours "Un des Meilleurs Apprentis de France" - promotion Monsieur Bernard BURBAN : Réparation des Carrosseries Automobiles 3

Comment accompagner au mieux les organismes de formation dans leur digitalisation ? 4

REGLEMENTAIRE 6

La réglementation Covid-19 en matière de formation professionnelle et d'apprentissage 6

Les savoirs d'expérience 7

ECONOMIE 8

Le cap des 100 000 apprentis est quasiment atteint dans le réseau CMA France 8

HANDICAP 10

La formation et l'emploi des personnes en situation de handicap, regard national et régional – Edition novembre 2020 10

Annonce de six nouvelles mesures en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap 11

NOUVEAUTES DU CDI 12

GROS PLAN SUR… Gaël Faye 12

35ème Concours "Un des Meilleurs Apprentis de France" - promotion Monsieur Bernard BURBAN : Réparation des Carrosseries Automobiles

Source : Facebook Institut des Métiers

Date de parution : 19 novembre 2020

Vous n'aviez pas eu l'occasion de voir nos jeunes apprentis en photo les voici en compagnie de leur formateur Hubert BELMONTE et de leur œuvre.

Morgan SIERRA à gauche (or en départemental et argent en régional) et Melvin ANDANT à droite (argent en départemental)

Voici quelques détails sur l'épreuve : les apprentis devaient réaliser la remise en forme d'une aile avant de DS3, la fabrication d'un renfort, la restructuration partielle de l'aile et achever le tout par un poli-vernis en finition.

Encore une fois félicitations !

INSTITUT DES METIERS
CLERMONT - FERRAND
INCUBATEUR DE TALENTS DEPUIS 1972

Comment accompagner au mieux les organismes de formation dans leur digitalisation ?

Source : Tribune FFFOD

Date de parution : Novembre 2020

Pour le FFFOD, les mesures du plan de relance destinées à l'appareil de formation doivent en priorité cibler l'effort de réingénierie, la formation des formateurs et l'accompagnement stratégique des prestataires de formation.

Alors que la deuxième vague de l'épidémie contraint à nouveau les entreprises à recourir massivement au télétravail, nous sommes en mesure de tirer les premiers enseignements de l'impact du confinement sur les pratiques de formation.
Cette situation inédite a consacré la reconnaissance de la formation à distance. Aucun acteur ne doute plus de l'intérêt de cette modalité de formation qui a été expérimentée dans l'urgence et au prix parfois de grandes difficultés pour assurer la continuité pédagogique comme le montre le livre blanc du FFFOD à paraître [1]
Au fil des derniers mois, les expérimentations du distanciel ont fait évoluer les mentalités et ouvert la voie à la dissémination des bonnes pratiques de la multimodalité.
Pour se prémunir contre le risque de reconfinement et adapter leur offre aux attentes d'un public plus enclin à utiliser ces modalités, les offreurs de formation travaillent désormais à l'hybridation de leurs catalogues.
Conscients des défis auxquels l'appareil de formation doit faire face pour adapter son offre, l'Etat a fait le choix dans le plan de relance de mobiliser 360 millions d'euros pour sa digitalisation. Les premières propositions annoncées prévoient une aide massive à l'équipement en plateformes et la mise à disposition de ressources pédagogiques gratuites.
Au regard de notre expérience de la multimodalité, privilégier une approche centrée sur l'outil et la fourniture de ressources de formation gratuites, c'est méconnaître les besoins des prestataires de formation qui portent prioritairement sur la réingénierie de leur offre de formation.

Une des conditions de la réussite de la digitalisation des organismes de formation passe avant tout par un accompagnement à la mise en œuvre d'une ingénierie pédagogique multimodale.
Pour trouver le bon équilibre entre activités synchrones et asynchrones, présentielles et distancielles. Pour inclure un accompagnement de qualité qui représente un temps humain trop souvent sous-estimé. Pour s'adapter aux spécificités des publics, des niveaux de qualification et des objectifs de la formation.
Comme le souligne l'enquête de l'observatoire du FFFOD , 88% des ressources pédagogiques utilisées dans des dispositifs de formation à distance sont réalisées par des experts en interne.
La mise à disposition de certains contenus ne répond donc pas aux attentes des organismes sur les compétences métier spécifiques.
Le grand sujet pour les organismes de formation, c'est bien de maîtriser la gestion de projets d'ingénierie afin de

concevoir ou faire concevoir des ressources correspondant à leurs besoins, aisément mises à jour, compatibles avec la propriété intellectuelle et adaptées à leur public.

A cette première condition sur l'ingénierie pédagogique, s'en ajoute une autre tout aussi primordiale pour réussir un projet de digitalisation, elle concerne la professionnalisation des formateurs.

Les professionnels qui expérimentent le distanciel soulignent l'impact considérable du digital sur le métier du formateur. Jusqu'alors détenteur du savoir, le formateur immergé dans un environnement numérique devient beaucoup plus un médiateur qui guide les apprenants dans leurs apprentissages. Clairement, la complexité de ce changement de posture nécessite un accompagnement des formateurs à l'acquisition de nouvelles compétences et à renouveler leur approche du métier pour lever leurs freins face aux nouvelles modalités.

Troisième condition de réussite, et non des moindres, la définition d'une nouvelle stratégie pour l'entreprise de formation.

La digitalisation impacte toutes les fonctions et toutes les activités, c'est donc un accompagnement à la stratégie qui est attendu par les décideurs pour revoir le modèle économique et budgéter les postes dans lesquels investir, faire les bons choix en gestion RH, en marketing de l'offre et en conduite du changement. C'est dans cette réflexion globale sur le projet stratégique d'entreprise que s'inscrira la décision d'investir dans les outils.

Nous plaidons donc au FFFOD pour que les financements à venir portent principalement sur l'effort de réingénierie de l'offre, la formation des formateurs et le conseil stratégique, qui sont autant d'investissements immatériels, pour l'essentiel du temps humain, de conseil, d'accompagnement et de formation.

Enfin dernière condition de réussite qui nous semble plus que nécessaire, la concertation entre les différents acteurs qui peuvent être amenés à lancer des appels à projets. Elle est indispensable pour coordonner les actions et créer des synergies entre les projets portés par l'Etat, les Régions et les OPCO.

De ce dialogue dépendra l'adoption par l'appareil de formation de nouvelles modalités de formation engageantes, souples et individualisées pour répondre aux enjeux de compétitivité et de maintien de l'employabilité.

REGLEMENTAIRE

La réglementation Covid-19 en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Source : Centre inffo, Valérie Delabarre

Date de parution : 16 novembre 2020

https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/la-reglementation-covid-19-en-matiere-de-formation-professionnelle-et-dapprentissage

INSTITUT DES METIERS
CLERMONT - FERRAND
INCUBATEUR DE TALENTS DEPUIS 1972

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : *FIN/DG.06*
Date de révision : 13/11/2020
Version : 1

Les savoirs d'expérience

Source : Magazine « ensembles », groupe Centre France

Date de parution : 19 novembre 2020

Les savoirs d'expérience

Pour être tuteur en entreprise, il faut assurément avoir le goût de la transmission et de la patience. Car les jeunes apprentis demandent beaucoup d'attention et de temps d'explication. C'est un rapport patron-apprenti qui va souvent bien au-delà de ces liens hiérarchiques. Une histoire de complicité. Reportage dans le secteur de la restauration.

16%
d'apprentis en plus depuis 2018 en France

À SAVOIR

Il existe deux types de contrats pour l'alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Le premier concerne la formation initiale et le second, la formation continue. Dans les deux cas, il s'agit de contrats de travail à part entière qui impliquent les mêmes droits et les mêmes devoirs que pour tout autre salarié.

MEDIC AUVERGNE
MATÉRIEL MÉDICAL VENTE ET LOCATION
PARTICULIERS - PROFESSIONNELS
Lit médicalisé - Fauteuil roulant
Soulève malade - Verticalisateur
Nutrition entérale à domicile
Oxygène - Apnées du sommeil
Incontinence - Orthopédie
Livraison à domicile
Diététicienne (consultation sur rendez-vous)
Du LUNDI au VENDREDI de 9h-12h/14h à 18h
LE SAMEDI de 9h à 12h
1, rue Marcellin-Boudet - SAINT-FLOUR Tél. 04.71.60.70.86
121, avenue d'Auvergne – BRIOUDE Tél. 04.71.50.05.70

Il est important de laisser aux jeunes ce qu'on a appris.

Être utile

Il est 10 heures, le restaurant est désert en salle, mais ça s'active déjà en cuisine. Les moules fument, les pintades braisent au cognac, et bientôt il sera l'heure d'attaquer la dorade. Florent, chef d'un restaurant renommé dans les poissons d'eau douce, garde un œil sur son apprenti en cuisine et son apprenti en salle. Pour lui, transmettre ses savoirs est une évidence. « Mon grand-père était doyen compagnon du devoir et il disait : « on est apprenti tous les jours ! » Il est important de laisser aux jeunes ce qu'on a appris. J'ai 30 ans de cuisine, ma carrière est faite, il faut savoir passer aux suivants. Pour moi, la fin de la transmission c'est l'embauche ». Ce qui est le cas de sa jeune serveuse qui a démarré stagiaire dans son enseigne.

Florent apprécie les échanges avec ses jeunes et notamment son nouvel apprenti en cuisine Silouane, 21 ans, avec qui il aime discuter. Sorti d'un bac + 3, il a intégré l'équipe en juillet pour une reconversion en alternance avec un CFA. « Je m'épanouis ici dans le manuel. On est d'emblée dans le bain de la restauration, j'apprends avec Florent et Franck, le chef cuisinier, ce qu'est ce monde-là, moi qui n'y connaissais rien à la base. J'observe et je note les recettes sur un carnet. » Silouane, apprenti consciencieux, reconnaît que cela ne se fait pas du jour au lendemain. « Au début c'était un peu compliqué, mais tout se passe naturellement, dans une bonne ambiance, et plus le temps avance, plus ils m'apprennent des choses. » Le regard qu'il porte sur son tuteur est aussi respectueux qu'admiratif. « C'est mon patron mais en même temps mon tuteur. C'est une bonne personne, honnête et franche. Quand ça ne va pas, on le sait tout de suite, et inversement. Les choses sont claires et j'apprécie. » L'apprenti cuisinier, à la voix douce et posée, avoue même être « impressionné par ce qu'il donne au niveau des horaires. C'est monstrueux ! Moi je ne fais que 9 heures environ la journée, alors que lui, c'est beaucoup plus, inquantifiable ! »

Kétsia, 17 ans, est stagiaire au service de la salle depuis un mois. Elle aussi semble comme un poisson dans l'eau dans ce restaurant. Elle apprécie la liberté qu'on lui laisse dans ses tâches et son organisation tout en étant cadrée. « L'équipe est cool. Il nous laisse faire et nous fait confiance. » Cette confiance entre le tuteur et l'apprenti, peut-être est-ce la base, la clé pour que la mayonnaise prenne et que la transmission des savoirs se fasse.

À SAVOIR

Il existe deux types de contrats pour l'alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Le premier concerne la formation initiale et le second, la formation continue. Dans les deux cas, il s'agit de contrats de travail à part entière qui impliquent les mêmes droits et les mêmes devoirs que pour tout autre salarié.

Le cap des 100 000 apprentis est quasiment atteint dans le réseau CMA France

Source : Centre inffo, Estelle Durand

Date de parution : 16 novembre 2020

Au sein des CFA des Chambres de métiers et de l'artisanat, les effectifs d'apprentis sont en hausse de 3,5 % comparés à octobre 2019. Le réseau reste mobilisé pour sécuriser la rentrée de l'apprentissage et entend faire monter en puissance son offre de formation continue.

Les entreprises artisanales confirment leur engagement dans l'apprentissage. Au 30 octobre, le nombre d'apprentis inscrits dans les centres de formation d'apprentis (CFA) des Chambres de métiers et d'artisanat ressort en hausse de 3,5% comparé à la même période en 2019. Le cap des 100 000 apprentis formés cette année est quasiment atteint, selon CMA France.

Une bonne nouvelle sachant qu'en septembre, le réseau anticipait une baisse de 5 à 10 % des effectifs pour cette rentrée 2020. Cette bonne tenue des recrutements d'apprentis s'explique, selon Joël Fourny, président de CMA France, par les mesures de soutien à l'apprentissage :

« Nous sommes convaincus que les aides apportées à l'embauche d'apprentis ont permis de concrétiser plus facilement des intentions de recrutement de la part d'entreprises artisanales qui avaient des craintes sur leur activité à venir. »

Davantage d'apprentis majeurs

Ces aides différenciées selon l'âge des apprentis [1] ont eu une autre conséquence : « *un recrutement plus important d'apprentis majeurs* », selon le président de CMA France. « *C'est une mesure qui pourrait être poursuivie car nous rencontrons de plus en plus de jeunes de niveau bac ou post bac qui souhaitent se former à nos métiers.* »

Décalage entre l'offre et la demande

Sur le terrain, CMA France observe cependant des disparités liées à la nature des activités des entreprises. La dynamique se maintient dans les secteurs qui résistent le mieux à la crise : boulangerie, pâtisserie, métiers de bouche et mécanique. En revanche, les recrutements marquent le pas dans l'hôtellerie, la restauration, l'esthétique et la coiffure, secteurs les plus touchés par les mesures sanitaires et les effets de la crise.

Ces disparités expliquent en partie le décalage entre l'offre et la demande. Fin octobre, 8 300 jeunes souhaitant s'engager dans l'artisanat n'ont pas encore trouvé d'employeurs et 10 000 entreprises artisanales sont toujours à la recherche d'un apprenti. L'allongement à six mois de la durée de formation préalable à la signature d'un contrat devrait permettre de résorber en partie ces décalages. En moyenne, une vingtaine d'apprentis par CFA bénéficierait déjà de cette possibilité d'entrer en formation sans contrat, selon les estimations de CMA France.

Encourager les reconversions vers l'artisanat

A l'heure où la crise et le plan de relance font bouger les lignes en matière de compétences, le réseau mise aussi sur son offre de formation continue destinée aux artisans ainsi qu'aux personnes souhaitant se reconvertir dans l'artisanat. Dans le cadre du plan de relance, des moyens importants sont consacrés à la formation vers des métiers d'avenir. Une initiative saluée par Joël Fourny qui déplore cependant que « *l'économie de proximité qui pèse 12 points de PIB ne figure pas parmi ces métiers dits stratégiques* ». Un « *oubli qu'il faut de toute urgence combler* », selon lui, en fléchant des financements vers les formations préparant aux métiers artisanaux.

Au moment où les dirigeants d'entreprise sont amenés à repenser leur activité pour mieux rebondir, la question des moyens alloués au financement de la formation des indépendants fait aussi partie des sujets de préoccupation du réseau.

En 2019, les Chambres de métiers et d'artisanat ont formé 130 000 stagiaires dont 40 000 demandeurs d'emploi.

La formation et l'emploi des personnes en situation de handicap, regard national et régional – Edition novembre 2020

Source : Centre inffo, Nathalie Legoupil.

Date de parution : 16 novembre 2020

A l'occasion de la 24ème édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) du 16 au 22 novembre 2020 co-organisée par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, Centre Inffo souhaite faire connaître à travers son nouveau dossier documentaire « la formation et l'emploi des personnes en situation de handicap », les politiques menées et dispositifs mis en place notamment au niveau régional, et donner un éclairage sur des initiatives et bonnes pratiques d'accompagnement des personnes en situation de handicap vers la formation, l'apprentissage et l'emploi.

Ce dossier est aujourd'hui consultable en ligne.

INSTITUT DES METIERS
CLERMONT - FERRAND
INCUBATEUR DE TALENTS DEPUIS 1972

REVUE DE PRESSE & VEILLE

Référence : FIN/DG.06
Date de révision : 13/11/2020
Version : 1

Annonce de six nouvelles mesures en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Date de parution : 17 novembre 2020

À l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a annoncé six nouvelles mesures en faveur de leur inclusion dans l'emploi.

Le Gouvernement est plus que jamais engagé dans la construction d'une société qui offre un parcours et une carrière professionnelle à nos concitoyens en situation de handicap au même titre qu'à tout un chacun. Elle se doit de reconnaître leur rôle d'acteur économique et d'intégrer leurs compétences dans nos collectifs de travail, entreprises, administrations, associations.

Les six mesures annoncées :

- 1. **Le rapprochement des réseaux Pôle emploi et Cap emploi** : afin que les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les employeurs bénéficient d'un lieu unique d'accompagnement, le rapprochement des réseaux Pôle emploi et Cap emploi sera effectif dans l'ensemble des 930 agences de Pôle emploi dès l'année prochaine.

- 2. Le **prolongement de 4 mois** – jusqu'au 30/06/2021 – de la prime de 4000€ d'aide à l'embauche des personnes en situation de handicap pour donner plus de temps aux employeurs de s'en saisir. Objectif : 30 000 personnes recrutées.

- 3. Dans le cadre du plan France Relance, l'allocation de **68 millions € à la transformation des "Entreprises adaptées"** qui accueillent des personnes en situation de handicap, afin de leur permettre de devenir des partenaires économiques et des viviers de compétences pour les entreprises.

- 4. La mobilisation de **15 millions € pour développer l'expérimentation « Emploi accompagné »** dans le cadre du plan France Relance afin de faciliter l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

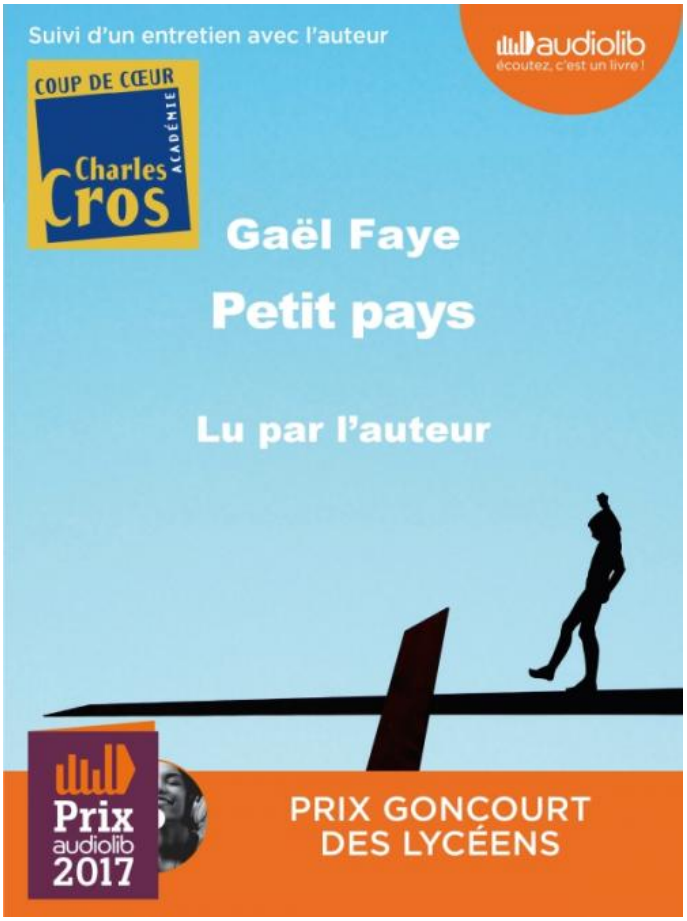
- 5. L'**accès facilité** des jeunes en situation de handicap **à l'apprentissage** grâce à l'harmonisation des règles de prise en charge des financements nécessaires pour sécuriser leurs parcours au sein des CFA.

- 6. La **prise en compte du handicap**, dès le 1er juillet 2021, **dans toutes les certifications professionnelles** afin d'assurer aux personnes handicapées que celles et ceux qui les entourent sont sensibilisés à leur situation.

Handicap

GROS PLAN SUR… Gaël Faye

Son livre **« Petit pays »** a obtenu en 2016 le prix Goncourt des lycéens et a été adapté cette année au cinéma.
A découvrir au CDI dans l'édition Grasset, en Livre de poche (5 exemplaires) et également en livre audio lu par l'auteur.

Résumé du livre audio
« Au temps d'avant, avant tout ça, avant ce que je vais raconter et le reste, c'était le bonheur, la vie sans se l'expliquer. Si l'on me demandait "Comment ça va ?" je répondais toujours "Ça va !". Du tac au tac. Le bonheur, ça t'évite de réfléchir. C'est par la suite que je me suis mis à considérer la question. » - G. F.
Avant, Gabriel faisait les quatre cents coups avec ses copains dans leur coin de paradis. Et puis l'harmonie familiale s'est disloquée en même temps que son « petit pays », le Burundi, ce bout d'Afrique centrale brutalement malmené par l'Histoire. Plus tard, Gabriel fait revivre un monde à jamais perdu. Les battements de cœur et les souffles coupés, les pensées profondes et les rires déployés, le parfum de citronnelle, les termites les jours d'orage, les jacarandas en fleur… L'enfance, son infinie douceur, ses douleurs qui ne nous quittent jamais.

L'écoute en classe de ce CD est autorisée par l'éditeur.
Suivi d'un entretien avec l'auteur