

L'arc boutant

Une publication de la Fnogec
au service des responsables des établissements catholiques d'enseignement

Mars-avril 2019 - N°589

ACTUALITÉS 2

- JN19: dernière ligne droite avant de partager un moment unique ensemble
- Nominations

VIE DU RÉSEAU 3

- Crowdfunding : collecter des dons rapidement, c'est possible!
- Témoignage de Nicolas Pellan, président de l'Ogec Saint-François de Melesse

ÉCONOMIE-GESTION 6

- **Le rendez-vous des assurances:**
« Cyber-risques, la réponse de l'assureur »

DOSSIER SPÉCIAL 7

Formation professionnelle, qu'est ce qui a changé ou va changer ?

- Réforme 2018: changements et continuité
- Les 11 points clés de la réforme
- Les acteurs de la formation
- Cotisation formation professionnelle
- Quels budgets pour 2019 ? Du changement dans la continuité
- Départs en formation: quelques solutions opérationnelles
- Les outils numériques au service de la gestion des compétences et plus encore...
- Le défi de l'entretien professionnel

SOCIAL 22

- Organisez les élections du Comité social et économique (CSE) grâce à l'application « Social » d'Isidoor

ACCESSIBILITÉ ET HANDICAP 25

- La classe Soleil des Saint-Anges: une initiative innovante et une réelle chance pour les enfants autistes
- Témoignage de l'école des Saint-Anges: une grande fierté pour l'équipe éducative

SERVICE CIVIQUE 28

- À vos marques... soyez prêts pour la campagne 2019-2020 !

TABLEAU DE BORD 32

- Agenda et chiffres-clés
- Témoignage de Pascal Potentier
- Abonnement en ligne à l'Arc boutant

© Antonioguillem - stock.adobe.com

JN19 : dernière ligne droite avant de partager un moment unique ensemble

Les inscriptions à la 35^e édition des Journées Nationales qui se tiendra à Pau les 22, 23 et 24 mars 2019 sont désormais clôturées. Si vous avez oublié de vous inscrire, vous pouvez contacter Gwen Bully à la Fnogec (01 53 73 74 25). Pendant ces JN, nous comptons sur votre participation collaborative et dynamique parce qu'il est important d'échanger ensemble pour faciliter, simplifier et fluidifier la gestion de nos établissements afin d'apporter les meilleures réponses possibles aux besoins des territoires.



la nécessité de former les présidents d'Ogec, la mise en place d'outils de communication intelligents comme la création d'une plateforme interactive conçue pour les bénévoles, la façon de lancer et de gérer un projet, etc. Retrouvez la liste complète des ateliers ainsi que le programme des JN19 sur l'application **Numevent**, disponible sur l'App store et Google Play, ou sur le site : solution.numevent.fr/app/#/app/event/access (Code: **JN19**).

Afin de favoriser l'écoute, l'échange ainsi que le travail en commun, et de répondre le plus pertinemment possible aux attentes des territoires, le nombre de places par atelier a été limité.

*Quitterie Merle des Isles,
assistante chargée de communication à la Fnogec*

Vous rencontrerez des intervenants de qualité qui partageront leurs savoirs et leurs expériences, notamment à travers des ateliers ciblés sur la place des bénévoles et la relation qu'ils entretiennent au quotidien avec les salariés,

Bon à savoir

Nous vous invitons vivement à télécharger l'application smartphone **Numevent**¹ dédiée aux JN19 et à activer les notifications qui vous permettront de rester informé(e) en direct pendant les trois jours que dure l'événement (code : JN19). Cette application sera interactive : vous pourrez en effet interagir avec les autres participants via un fil d'actualité (*Live Feed*) pour commenter, poser des questions, noter les interventions, échanger un point de vue ou encore de voter via un système de sondage. Vous pouvez d'ores et déjà communiquer et échanger avec les futurs congressistes (rubrique *Live Feed*). Préparons ces JN ensemble, travaillons conjointement et de façon collaborative !



Nouveauté

Nos partenaires s'engagent à nos côtés pour accompagner le réseau des Ogec

Cette année, nos partenaires vous invitent à participer à des micro-conférences de 10 à 15 minutes qu'ils donneront sur leurs stands. Équipés de micro-casques, vous aurez la possibilité de profiter de leurs expertises sur des sujets qui vous concernent et de bénéficier ainsi de leurs conseils. Ceci afin qu'ils puissent répondre à vos besoins et adapter leurs offres à vos spécificités. **Retrouvez la liste des micro-conférences et les horaires de programmation par partenaire sur l'application Numevent ou sur le site JN19** (site décliné de l'application).

Nominations

■ À l'issue de l'assemblée générale de l'Udogec de l'Eure, le conseil d'administration a élu madame Mauricette Fresneau-Daries présidente, elle succède à monsieur Vincent Labelle. Toute l'équipe de la Fnogec lui souhaite une belle réussite dans ses nouvelles missions.

1. solution.numevent.fr/app/#/app/event/access

Crowdfunding : collecter des dons rapidement, c'est possible !

La Fondation Saint Matthieu (FSM) soutient les écoles catholiques en leur accordant des subventions, des aides remboursables ou en les accompagnant pour mener leurs propres campagnes d'appels aux dons. Dans ce cadre, elle a développé un site de crowdfunding jaidemonecole.org, entièrement dédié aux établissements catholiques. Cette plateforme permet aux écoles de lever des fonds rapidement auprès de leur communauté.



© FSM

Les types de projets présentés peuvent concerner : le numérique, les handicaps, la pédagogie, le matériel scolaire, la rénovation ou la construction.

L'école s'inscrit en ligne, puis crée sa campagne d'appel aux dons. Elle la diffuse ensuite à ses contacts par e-mail ou sur les réseaux sociaux pour qu'ils soutiennent le projet par un don, et elle anime sa campagne tout au long du projet. Grâce à la mobilisation de tous ses donateurs (parents, amis des parents, entreprises, commerçants, etc.) l'école pourra réaliser son projet!

Le donateur, informé par la campagne d'appel aux dons, fait son don en quelques clics sur une plateforme facile d'utilisation et sécurisée, puis il obtient une réduction d'impôts. Il soutient ainsi l'école de son choix et suit l'avancée du projet en ligne! L'école bénéficie d'un accompagnement personnalisé et d'une prise en charge administrative par la Fondation Saint Matthieu tout au long du projet. « Au début nous ne connaissions pas le *crowdfunding*. Nous avons vu cette proposition sur le site et nous nous sommes lancés. La campagne s'est très bien passée même si ça demande du temps. Il faut bien prévoir le projet en amont et relancer régulièrement par différents canaux. Grâce aux conseils

de la FSM, l'objectif de 2000 euros est atteint! » Julie Vanhasbrouck, chef d'établissement de l'école Sainte-Marie¹ à Forest-sur-Marque (59).

« La campagne s'est très bien passée, l'objectif est dépassé : nous avons collecté plus de 47000 euros! Nous avons été bien conseillés par la Fondation, ce qui nous permis de nous organiser et de nous répartir les tâches. La FSM a joué un rôle de conseil, d'assistance et de soutien. L'équipe est disponible et à l'écoute et assure aussi un support juridique et fiscal qui rassure les donateurs. La plateforme, ludique et bien faite, est facile d'utilisation. On est prêt à se relancer! Et on espère fidéliser dans la démarche de dons et de défiscalisation. » Solène Ars, parent d'élève et Delphine Maguet, chef d'établissement à l'école Saint-François² à Melesse (35).

Le crowdfunding ça marche, à vous de jouer!

Retrouvez plus d'informations sur :

jaidemonecole.org

Contactez Mélanie Roig :

melanie.roig@fondation-st-matthieu.org

Mélanie Roig,
responsable Marketing digital
Fondation Saint Matthieu



1. jaidemonecole.org/projects/62
2. jaidemonecole.org/projects/40

Témoignage de Nicolas Pellan, président de l'Ogec Saint-François de Melesse

Les écoles Saint-Pierre et Sainte-Anne sont non seulement un lieu d'enseignement mais aussi un lieu de partage, d'aide et de bienveillance. Elles sont aujourd'hui devenues l'école Saint-François, perçue autrement dans un paysage qu'elle a pourtant toujours connu, grâce à la campagne qui a permis de voir parents, enseignants et bénévoles unis par un même objectif : réunir les derniers milliers d'euros pour finaliser le projet.



Élèves de l'école Saint-François à Melesse.

Au départ, nous cherchions de l'argent. Depuis des années, nous préparions la grande opération qui consiste à réunir l'école maternelle Sainte-Anne et l'école primaire Saint-Pierre, jusque-là séparées, dans un bâtiment neuf sur un nouveau site : l'école Saint-François (340 élèves au total). Le financement de ce grand chantier était presque bouclé, mais après avoir raclé les fonds de tiroir, il manquait encore 40 000 euros pour divers aménagements indispensables, dont celui de la cour.

Je connaissais l'existence de la Fondation Saint Matthieu Ouest, récemment créée, et je ne doutais pas de son utilité dans la perspective de peut-être recueillir quelques milliers d'euros, « la cerise sur le gâteau ». Mais pour parler franc, je ne pensais pas que nous y trouverions la solution à notre équation. J'ai demandé à un bénévole de l'Apel motivé par le projet. Nous avons rencontré ensemble le délégué de la FSMO et exploré le sujet. Nous sommes seulement huit membres à l'Ogec mais nous avons la chance d'avoir une Apel beaucoup plus nombreuse, nous sommes très proches les uns des autres et n'avons qu'un objectif commun, améliorer le quotidien de nos petites têtes blondes...

Il existait donc déjà une collaboration harmonieuse au sein de notre équipe, avec Delphine, la directrice et avec les membres de l'Apel. Nous étions portés par notre grand projet immobilier qui avait constitué le fil rouge de notre vie associative depuis des années. Ce fut un atout, assurément.

Ce qui me frappait, lorsque nous en vîmes à examiner puis à mettre en œuvre le projet de campagne d'appel aux dons, ce fut la révélation progressive et l'expression de talents qui n'avaient pas encore trouvé l'occasion de se découvrir. Jusque-là, finances, architecture, urbanisme, étaient matières reines de nos échanges. Désormais, il était question de plan de communication, d'infographies, de rédactionnels, de stratégie « commerciale », etc. À ce stade d'avancement du chantier, les sujets techniques étant pratiquement forclos, le dossier de l'appel aux dons, d'accessoire devint principal. Il inocula un nouvel enthousiasme, dangereusement virulent puisqu'il fit atteindre à la mobilisation une dimension inattendue... au moins pour moi.

Bien sûr, toute la communauté éducative était informée depuis longtemps du projet de

nouvelle école et suivait le chantier avec intérêt, mais au-delà du cercle des initiés de l'Ogec, elle n'avait pas été mise à contribution, sinon dans le cadre de consultations.

Pendant la phase de préparation de la campagne qui dura plusieurs mois, la collaboration entre Ogec et Apel fut particulièrement riche. Ce fut un facteur-clé pour que, une fois la campagne lancée, la flamme soit transmise à toute la communauté des parents, environ 180 familles, non seulement pour qu'ils fassent des dons, mais aussi et surtout pour qu'ils la diffusent à leur tour, auprès des grands-parents, oncles et tantes, amis, employeurs, fournisseurs, etc.

En fait, tout le monde s'y est mis. La campagne a permis de voir des parents, des enseignants et des bénévoles unis par un même objectif — et dans la joie, oserais-je dire — ; une communauté engagée, dynamique et généreuse, animée par l'envie de donner, également sans doute par l'envie de montrer à nos enfants toute la force de l'engagement associatif. Grâce à ce projet, nos écoles Saint-Pierre et Sainte-Anne (car elles étaient encore deux à ce moment-là) sont non seulement devenues un lieu d'enseignement, mais aussi un lieu de partage, d'aide et de bienveillance.

La bienveillance sera d'ailleurs le fil directeur du projet pédagogique de l'école Saint-François.

Du coup, l'école s'est ouverte différemment, dans une interactivité nouvelle avec son environnement. On est sorti du cadre de « l'entité historique à caractère confessionnel et social qui délivre un service d'enseignement et avec laquelle on peut être en relation quand on a des enfants ». Désormais, elle est perçue autrement, dans un paysage qu'elle a pourtant toujours connu. Parmi les relations inédites qui se sont nouées, particulièrement remarquables sont celles qui impliquent les acteurs économiques, auparavant à peu près indifférents — exception faite des fournisseurs —, qui se sont découvert

des valeurs communes avec une école maternelle et primaire. Ils y ont été aidés, il est vrai, par le rassurant parrainage de la Fondation, gage de sécurité en ce qui concerne les déductions fiscales.

Pour les enfants, au moins les plus grands, ceux qui ont compris que tous ces efforts ne reposaient que sur la détermination volontaire de leurs parents, ce fut aussi une belle éducation à la responsabilité.

Sur un plan plus « technique », nous avons fait le choix d'articuler une campagne numérique, via jaidemonecole.org, site de crowdfunding de la Fondation Saint Matthieu, sur une campagne classique (c'est-à-dire avec des supports papier, etc.). Ce fut judicieux. En effet, la campagne classique permet de générer la mobilisation, d'accroître notre base de diffusion, et ainsi de créer les conditions propices au plein effet du crowdfunding. D'un bout à l'autre, nous fûmes accompagnés par nos interlocuteurs de la Fondation. Leurs conseils furent précieux.

Au départ, nous cherchions 40 000 euros. Nous avons finalement eu 52 000 euros. Objectif atteint et même dépassé : nous en sommes très heureux.

Cependant, avec le recul, et à mon grand étonnement rétrospectif, j'ai fait le constat — avec beaucoup d'autres — que cette aventure n'aura pas été qu'une belle opération financière, loin s'en faut.

Lors de l'inauguration de l'école Saint-François, nous avons accueilli six cents personnes, soit dix pour cent de la population de Melesse ! Évidemment, notre nouvelle notoriété nous crée des obligations, des relations à cultiver... Et il reste du grain à moudre pour la prochaine campagne !

*Nicolas Pellan,
président de l'Ogec Saint-François de
Melesse avec la coordination de Jean-Yves
Pigrée, délégué - Fondation Saint
Matthieu Ouest*



L'école Saint-François est un bâtiment neuf sur un nouveau site, il réunit l'école maternelle Sainte-Anne et l'école primaire Saint-Pierre, jusque-là séparées.



LE RENDEZ-VOUS DES ASSURANCES

Cyber-risques, la réponse de l'assureur

Le règlement sur la gestion des données personnelles ou RGPD, entré en vigueur en mai 2018, a renforcé le devoir pour les organisations, les institutions et les entreprises de maîtriser la confidentialité des informations sensibles recueillies pour leur gestion. En quoi cette responsabilité impose-t-elle une vigilance particulière pour les établissements scolaires ? Comment l'assureur peut-il vous accompagner dans cette tâche ? Réponses concrètes pour évoluer en toute conformité.



© TippaPatt

■ Des données particulièrement sensibles

Les informations collectées par les établissements scolaires touchent un public large constitué des parents, des élèves et des personnels des établissements. Les données confidentielles qualifiées, coordonnées bancaires ou liées à l'identité ou à la santé des individus, sont particulièrement attractives pour les pirates informatiques.

La mise en place d'une stratégie de protection des données concertée, en phase avec l'innovation technologique, est essentielle. Cette démarche s'inscrit dans les actions de prévention dévolues aux responsables d'établissements scolaires.

■ Une offre adaptée de l'assureur pour prévenir ce risque

Conscient de la menace liée à la cyber-malveillance pour les établissements scolaires, l'assureur propose une réponse globale, garantissant :

- la gestion d'un incident : mise à disposition d'une équipe d'experts pour résoudre en urgence tout type de menace, avec prise en charge des frais (juridique, informatique, e-réputation, restauration des données, monitoring et surveillance) ;
- les dommages subis par l'établissement : garantie couvrant d'éventuelles sanctions administratives, la cyber-extorsion et toutes pertes d'exploitation liées ;
- la responsabilité civile : protection pour les préjudices liés à la perte de données personnelles (atteinte aux données personnelles, manquement à l'obligation de notification, responsabilité du sous-traitant, médiatisation de l'incident, etc.).

Une offre experte et consciente des conséquences d'une cyber-attaque prévoit également la prise en charge des coûts engendrés par la fraude téléphonique et la couverture des pertes financières suite à une violation des systèmes informatiques.

À découvrir, **le pack cyber-risques**¹ de la Mutuelle Saint-Christophe.

À lire : l'article Cyber-risques, une menace à anticiper, paru dans *l'Arc boutant* no589 de février 2019.

Article rédigé en collaboration avec la Mutuelle Saint-Christophe, partenaire de la Fnogec



Rendez-vous aux Journées Nationales de la Fnogec 2019

La prévention du cyber-risque et les actions concrètes relatives à la protection des données seront abordées par les experts de l'assurance lors des Journées Nationales de la Fnogec les 22, 23 et 24 mars à Pau. Fabienne Cussaguet, inspecteur commercial de la Mutuelle Saint-Christophe, animera une mini-conférence intitulée « Cyber-risques : prévention et assurance. Comment protéger votre Ogec contre les cyberattaques ? » sur le stand de la Mutuelle, samedi 23 mars à 10h 15. Préparez vos questions !

1. www.saint-christophe-assurances.fr/associations-institutions/enseignement-prive/responsabilite-dirigeants?qt-activites_rc_des_mandataires_soc=2#qt-activites_rc_des_mandataires_soc

Réforme 2018 : changements et continuité

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 a changé profondément les grands principes en matière de formation professionnelle. Cette réforme signe la fin de l'obligation « former ou payer » qui a été instituée par la loi de 1971 sur la formation.



© Prostock-studio - stockadobe.com

La réforme réaffirme la fin du système où les employeurs versaient à l'Organisme paritaire collecteur agréé (Opc) des cotisations, lequel, faisant office de banque, les redistribuait selon des règles établies par dispositif. Système qui permettait aux seuls « initiés » ou aux personnes déjà formées (en général les cadres) de bénéficier des actions de formation. Système que nous avons adapté, au niveau de la Branche, pour mieux répondre aux besoins des établissements et de leurs salariés.

En 2018, ce sont 21 000 salariés qui sont partis en formation, 5 000 sur le catalogue spécifique Enseignement privé, 7 000 sur les actions en réseaux et 500 sur les titres et certificat de

pour accompagner et digérer cette réforme importante qui va consolider les pratiques dans la dynamique engagée (capital compétences, catalogue Enseignement privé, bloc de compétences, certification de compétences, etc.).

La loi passe d'une logique d'optimisation financière à une logique de développement des compétences. L'Opc disparaît au profit d'un opérateur de compétences (Opc), résultat d'une fusion de quatre Opc.

On ne mise plus sur les moyens mais sur les résultats. La définition même de l'action de formation a été modifiée : elle se définit aujourd'hui « comme un parcours pédagogique permet-

« On passe d'une logique d'optimisation financière à une logique de développement des compétences. »

tant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail ». On ne peut être plus clair : il s'agit d'un parcours pour atteindre un résultat. Les moyens (formation à distance ou sur le lieu de travail, numérique ou en groupe, etc.) n'ont guère d'importance. Anticipant cette logique, nous avons créé la notion d'engagements réciproques dans la

« Nous avons tous les fondamentaux pour accompagner cette réforme importante qui va consolider les pratiques dans la dynamique engagée. »

qualification professionnelle (CQP) gérés par le Collège employeur ou l'Institution. Nous avons au niveau de la Branche tous les fondamentaux

convention collective (déterminer les objectifs et les conséquences d'un départ en formation); cela prend totalement son sens aujourd'hui.

La nouvelle définition de la formation préfigure :

- la fin de la formation au format « Éducation nationale » traditionnel : un groupe, un sachant et une formation descendante ;
- la mixité des publics dans les formations ;
- la création de formations « socles » avec des prolongements variés ;
- le développement de la formation sur le lieu de travail.

Et tout cela répond à deux volontés : coller aux besoins de personnalisation et accompagner la fin de l'approche de la logique collective.

La compétence est au cœur de la démarche.

La compétence est le passeport pour l'employabilité. C'est dans cet esprit que s'ouvrent, dans la Branche, les négociations sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle de l'emploi. Face à ces défis, c'est à la Branche (convention collective EPNL) de fournir les moyens et les outils pour permettre aux entreprises et aux salariés de prendre ce tournant, et d'offrir aux salariés qui en ont le plus besoin (basses qualifications mais aussi managers) un accompagnement spécifique. C'est ce qu'elle fait depuis quelques années maintenant par le pilotage des budgets au plus près pour assurer de la forte mutualisation, la création de catalogues dédiés et l'accompagnement des projets des établissements.

La mutualisation est réelle. **L'Enseignement privé en 2018 a collecté environ 10 millions d'euros de cotisation formation et a dépensé 18 millions d'euros.**

Nous avons une politique dynamique et nous avons construit les instruments pour que cela ne pèse pas sur les établissements en difficulté. Autre exemple : les actions collectives coutent 140 000 euros par an et nous dépensons 1,7 million d'euros financés par les autres branches non-consommatrices au sein d'Opcalia. On comprend qu'il est vital de conserver ce modèle.

« L'enseignement privé en 2018 a collecté environ 10 millions d'euros de cotisation formation et a dépensé 18 millions d'euros pris en charge par Opcalia. »

Et sur cette base et ces fondamentaux nous allons adapter les dispositifs existants pour répondre aux besoins présents et futurs.

Les organisations signataires d'un accord sur le temps partiel signé le 11 février 2019 ont demandé aux commissions paritaires de formation et au futur Opcd de mettre en place :

- toute mesure permettant de développer **l'accès au droit à la formation** pour les salariés à temps partiel (catalogue de formations, conseil personnel) et leur accès à la formation (actions en réseaux, accès facilité au conseil en évolution professionnelle) ;
- toute mesure permettant de **favoriser la formation** des salariés à temps partiel (priorités dans le plan de développement de compétences) ou la certification de leurs compétences. Développement des zones de mobilité, développement des outils notamment numériques permettant une recherche d'emploi à temps plein ou complémentaire s'articulant avec l'emploi exercé à temps partiel.

La mission de la Branche et des fédérations patronales (que cela soit la Fnogec, le Collège employeur ou la Confédération de l'Enseignement privé non lucratif (CEPNL) est de :

1. ➔ **créer du droit intelligible** (de la norme) ;
2. ➔ **créer des moyens pour la comprendre** (communication, relais locaux, etc.) ;
3. ➔ **créer des outils pour l'appliquer** (comme Isidoor et l'ouverture d'un espace numérique salarié).



C'est ce que nous vous présentons dans ce numéro spécial co-rédigé avec Aurélie Delgove, coordinatrice formation et compétences, et Leslie Ben Guigui, en charge des certifications, que je remercie, ainsi qu'Alexandre Chrétien, juriste en droit social pour sa relecture attentive.

*Jean-René Le Meur,
responsable du pôle social de la Fnogec*

Les 11 points clés de la réforme

1. Création de France compétences (établissement public qui fusionne Cnefop, Copanef, Coparef, FPSPP et CNCP)

2. La création d'une **contribution unique** pour la formation professionnelle et l'apprentissage recouvrée par les Urssaf

3. Nouvelle **définition de l'action de formation**, intégrant notamment la reconnaissance de la formation en situation de travail (Fest)

4. **Monétisation des heures de CPF et de DIF acquises au 31 décembre 2018** (gestion par les opérateurs de compétences en 2019)

5. **Mise en place du Projet de transition professionnelle (PTP)** (gestion par les anciens Fongecif puis par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales CPIR)

6. Modification des obligations des entreprises dans la gestion des parcours des salariés sur six ans

7. Transformation du plan de formation en « **plan de développement des compétences** »

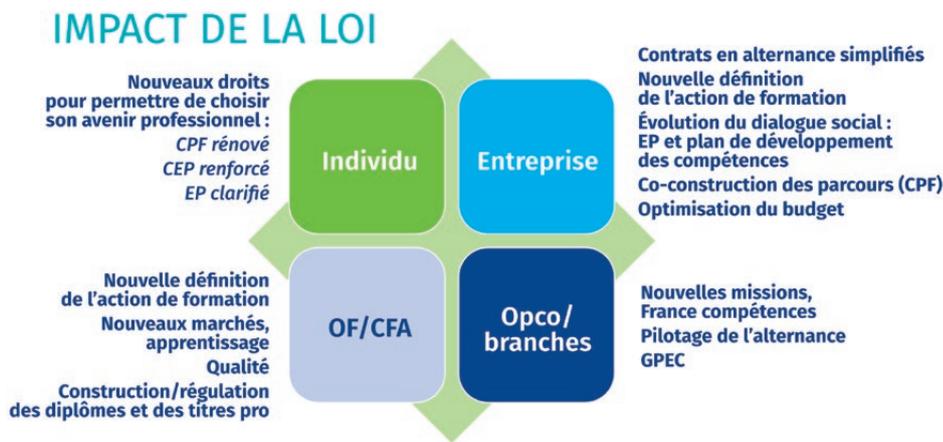
8. Mise en place de la **PRO-A** (professionnalisation en alternance pour les salariés en CDI)

9. Nouvelles dispositions du contrat d'apprentissage (conclusion jusqu'à 30 ans, modalités de rupture, travail des apprentis mineurs, etc.)

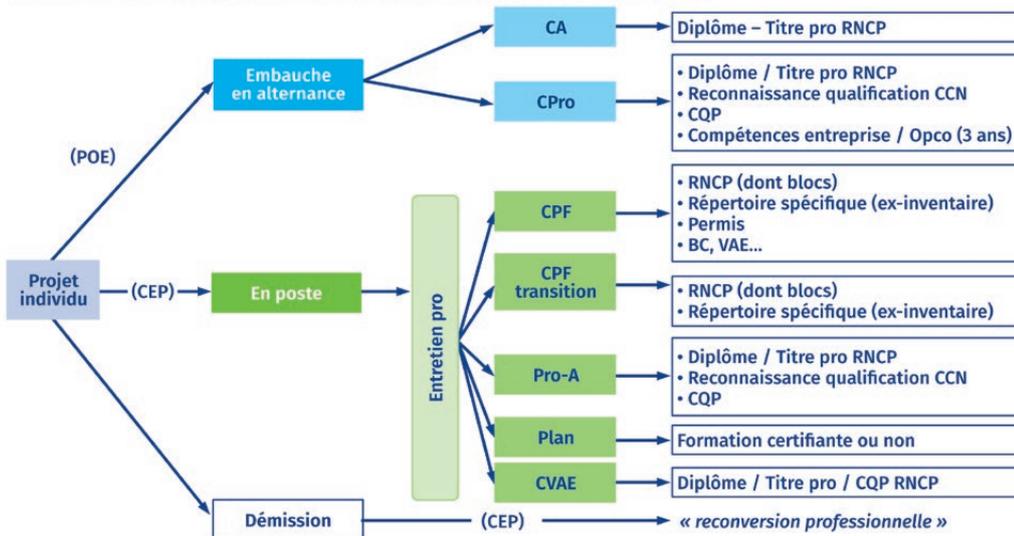
10. Possibilité pour les CFA d'ouvrir de nouvelles sections sans accord de la région

11. **Obligation de donner un niveau aux CQP** pour les faire enregistrer au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En résumé, hors alternance, on distingue désormais deux logiques pour les départs en formation : l'initiative du salarié et l'initiative de l'employeur.



LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PRO



Source: Opcalia.

Les acteurs de la formation



© oneinchpunch - stock.adobe.com

- **Les employeurs** : les établissements recueillent des besoins, établissent le plan de formation, respectent les obligations de formation.
 - **les salariés de droit privé** : expriment leurs « attentes », co-constructeurs de leur parcours (par exemple le CPF).
 - **Les représentants du personnel** : CSE consulté sur le plan formation.
 - **Les organismes de formation** : prestataire externe, détenir un numéro de déclaration d'existence, nécessité de conformité avec le décret qualité, certains sont habilités par la CPNEFP pour certaines actions de formation.
 - **L'Opco** : gestion des fonds et ingénierie compétences, appui technique aux branches (GPEC et certification) soit le financement par France compétences et contribution conventionnelle selon les priorités définies par la Branche.
 - **La Branche** : l'interbranche des établissements d'Enseignement privés (EEP). Elle donne une impulsion à la politique de formation et de financement, à la politique certification, à la labélisation des organismes de formation et aux instances paritaires.
- Cela crée une dynamique sur les territoires.**

■ **Quid du futur Opco ?**

La réforme conduit à transformer les Opca en Opco en modifiant leur intervention. Les Opco ne collecteront plus les cotisations, ni ne joueront le rôle d'optimisation financière. Leur rôle sera axé sur les services à l'adhérent (voir ci-dessus). Et chaque Branche devait désigner un Opco.

Le rapport Marx-Bagorski publié en septembre présentait les axes de travail en vue d'un rapprochement des acteurs et des filières métier.

Il fallait passer de 20 Opca à 11 Opco agréés par le ministre du Travail. Ce rapport :

- demandait aux branches de l'Enseignement et de la formation professionnelle de présenter une même filière métier ;
- présentait un Opco 11 dit « interservices ».

Depuis septembre, la CEPNL et les fédérations patronales de la Branche de la formation, du partage salariale et de l'enseignement hors contrat ont travaillé à l'élaboration d'une culture commune en vue de la désignation d'un seul et même Opco pour le 31 décembre 2018. Dans la Branche

EPNL, un accord minoritaire signé avec le SPELC a désigné l'Opco des services porté par Opcalia.

Plusieurs projets sur l'Opco des services ont émergé. Le 8 février dernier, les fédérations patronales des services ont été convoquées par le ministre du Travail pour recevoir une feuille de route très claire. Feuille de route présentée aux organisations syndicales le 18 février. Quatre Opca (FAFIH, FAF TT, INTERGROS et Opcalia) doivent fusionner pour créer un nouvel opérateur.

À la date de rédaction de cet article, les négociations sont en cours pour la constitution de ce nouvel ensemble, sa gouvernance et la dévolution des actifs.

Point positif : quoi qu'il se passe dans le cadre de cette négociation, il n'y aura pas de migration vers un Opco avec lequel nous n'avons aucun lien historique. Opcalia, qui avait déjà absorbé l'Opca-EFP, fusionnera avec trois autres OPCA et pourra porter les services en lien avec la Branche. Il ne devrait pas avoir de rupture dans la dynamique impulsée.

Le FAFIH est l'Opca des métiers du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Le FAF TT ou Fond d'assurance formation du travail temporaire, est l'Opca des entreprises du secteur du travail temporaire.

INTERGROS est l'opérateur de compétences et l'organisme collecteur de taxe d'apprentissage du commerce de gros.

Opca-EFP : Opca de l'Enseignement privé, qui depuis le 1er janvier 2012, a rejoint le réseau Opcalia et devient le département Enseignement privé.

Cotisation formation professionnelle

À terme, l'Urssaf collectera la cotisation formation, mais en 2019 c'est encore Opcalia. Précisions.



© Rawpixel Ltd.

URSSAF
(collecteur unique)

France compétences
(répartiteur entre les opérateurs)

Régions
(apprentissage)

Caisse
des dépôts
(CPF)

État
(demandeurs
d'emploi)

CÉP
(Conseil
en évolution
professionnelle
pour les actifs)

CPIR 1
(CPF transition)

Opcio
(alternance,
plan TPME, M50,
conventionnel)

■ La contribution de février 2019

Vous aviez jusqu'au 28 février 2019 pour acquitter la cotisation « formation professionnelle » à Opcalia, compte tenu de la réforme, il sera impossible de régulariser après fin avril. Après cette première étape, les modalités d'appel de cotisation vont changer.

■ La collecte 2019 est assurée par Opcalia



Point important : les bordereaux devront parvenir jusqu'au 20 avril 2019.

Attention : après cette date, aucune régularisation ne sera possible, ni aucun financement.

	Contribution à la formation professionnelle
Effectif M11	0,55 % + 0,1 % (hors CFA CFC)
Effectif 11+	1 % + 0,1 % (hors CFA CFC)
Dédiée au financement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alternance ■ CPF ■ CEP ■ Développement des compétences (pour les entreprises M50)* ■ Formation des demandeurs d'emploi
	+1 % de contribution CPF-CDD Maintien des règles relatives au franchissement du seuil

Autre point à retenir : les entreprises de plus de 50 salariés versent leur contribution au titre du « plan de développement des compétences » mais ne bénéficient pas de droit à engager. En effet, leur contribution revient aux établissements de moins de 50 salariés.

■ Deuxième collecte en septembre pour les établissements de 11 salariés et plus

La réforme induit un passage de calcul de collecte sur masse salariale N-1 en calcul de la cotisation sur masse salariale en cours. C'est comme le prélèvement à la source. Mais grosse distinction, il y aura une double collecte cette année ! En effet, le 15 septembre prochain, il faudra acquitter un acompte de 75 % de la cotisation calculée sur la masse salariale brute 2019. Le solde se fera avant le 1^{er} mars 2020.

Attention : cette double collecte ne concerne que les établissements de 11 salariés et plus, les établissements de moins de 11 salariés acquittant un taux de cotisation minoré ne cotiseront que chaque année avant le 1^{er} mars. Point positif, la « double collecte » en année civile n'aura qu'un effet limité sur les Ogec qui ont un exercice comptable sur l'année scolaire. Il faut malgré tout intégrer ce décalage de trésorerie.

En 2020, 40 % de la cotisation devra être versée avant le 1^{er} mars 2020, 35 % avant le 15 septembre et le solde le 1^{er} mars 2021.

Formation professionnelle

SPÉCIAL FORMATION PROFESSIONNELLE

1. À partir du 1^{er} janvier 2019, le réseau des Fongecif est renommé en 2019 : commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) et continuera à gérer le remplaçant du CIF, le CPF de transition donc, et sans doutes aussi le CPF de démission.

2018

2019		2020		2021	2022 et après
1 ^{er} mars 2019	15 septembre 2019	1 ^{er} mars 2020	15 septembre 2020	1 ^{er} mars 2021	
Contribution formation professionnelle (masse salariale 2018)	75 % de la contribution formation professionnelle (masse salariale 2018)	Solde de la contribution formation professionnelle (réajusté sur la masse salariale 2019)		Contribution unique à la formation professionnelle et alternance (sur la masse salariale 2021, versée à l'Urssaf de manière échelonnée)	Contribution unique à la formation professionnelle et alternance (sur la masse salariale de l'année en cours, versée à l'Urssaf de manière échelonnée)
Taxe d'apprentissage (masse salariale 2018)		40 % de la contribution unique formation professionnelle et alternance (sur la masse salariale 2019)	35 % de la contribution unique formation professionnelle et alternance (sur la masse salariale 2019)	Solde de la contribution unique formation professionnelle et alternance (réajustée sur la masse salariale 2019)	
Contribution CPF CDD (masse salariale CDD 2018)		Contribution CPF CDD (masse salariale CDD 2019)		Contribution CPF CDD (masse salariale CDD 2020)	
CSA (contribution supplémentaire apprentissage)		CSA (contribution supplémentaire apprentissage)		CSA (contribution supplémentaire apprentissage)	

#placedelaformation
Source centre Inffo
(www.centre-inffo.fr)



Quels budgets pour 2019 ? Du changement dans la continuité

Entretiens professionnels à réaliser, rendez-vous en 2020 pour faire un bilan, nécessaire réflexion autour de l'adaptation des salariés à leur poste, employabilité, valorisation des départs en formation. Il nous paraissait nécessaire d'accompagner les besoins des établissements et des salariés cette année !



© sebra - stock.adobe.com

■ Les enveloppes sont maintenues pour l'essentiel

La Commission EEP formation a en effet fixé les règles de prise en charge d'Opcalia pour l'année 2019.

Pour les actions de courte durée (soit moins de 35 heures) : budget Plan.

■ **Pour les établissements de moins de 11 Équivalents temps plein (ETP) :** une enveloppe annuelle de 3 000 euros plus les frais annexes.

■ **Pour les établissements de 11 à 50 ETP :** une enveloppe annuelle de 4 000 euros.

Autrement dit, le chef d'établissement bénéficie cette année d'un plafond de dépenses de 3 000 ou

Actions hors budget : catalogue des actions collectives et des actions en réseau

Deux solutions : les actions collectives ou les actions en réseau.

Deux types de formation sont disponibles dans le [catalogue actions collectives](#)¹ :

- les formations « métiers » spécifiques comme le décrochage scolaire, les nouveaux comportements scolaires, les bonnes pratiques d'hygiène et les éco-gestes, la professionnalisation des ASEM, la comptabilité analytique, la restauration scolaire ;
- les formations « transversales » sur les logiciels Word ou Excel, sur la gestion du temps, le management, la prévention des risques, ou comme sauveteur secouriste du travail, anglais... Prise en charge par Opcalia jusqu'à 100 % des frais pédagogiques et un

allègement de la charge administrative (inscription simple en un seul clic sur Action).

Et ça ne suffisait pas, la Branche a créé un fonds spécifique, capital compétences, pour financer des actions non-inscrites dans le catalogue actions collectives et organisées entre plusieurs établissements. Certains établissements peuvent ainsi se mettre d'accord pour organiser des **actions de formation en réseau** et solliciter des prises en charge : financement des projets spécifiques de formation de management de chefs d'établissement, formation pour les ASEM du même bassin, formation des attachés de gestion du même diocèse...

De nombreuses actions ont été financées en région.

de 4 000 euros pour financer les actions de formation des salariés. Pour tous les salariés, quel que soit leur statut — cadres ou non cadres — et leur classification.

Rappelons que la contribution moyenne de ces établissements est respectivement de 300 euros pour les premiers et de 600 euros pour les seconds. La mutualisation est bénéfique : en plus de ce budget « plan légal » en hausse, vous bénéficiez de deux dispositifs hors budget.

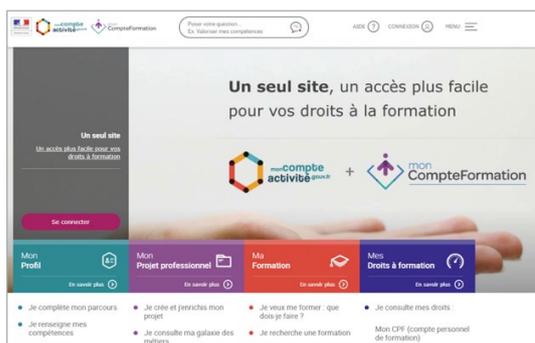
■ [Zoom sur le compte personnel de formation \(CPF\)](#)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le compte personnel de formation est **monétisé**. Jusqu'à présent le salarié avait un droit en heures, désormais il bénéficie d'une « cagnotte » de 500 euros par an.

- **Le CPF en quelques mots**
- C'est un droit universel attaché à la personne mobilisable tout au long de sa vie professionnelle (de l'entrée sur le marché du travail à la retraite) ;
- il a pris le pas sur le droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- il est géré à l'extérieur de l'établissement par la Caisse des dépôts et consignations ;
- le financement du CPF intervient sur une ligne budgétaire dédiée ;
- le compte est plafonné à **5 000 euros**, hors abondement ;
- **des actions sont éligibles au CPF** (les formations permettant d'acquérir le **socle CléA**², l'accompagnement à la validation des acquis et de l'expérience (**VAE**)³, les formations qualifiantes, le permis B, le bilan de compétences, les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, aux

volontaires en service civique et aux sapeurs-pompier volontaires) ;

- **le CPF est accessible via une plateforme numérique.**



Le site du CPF est intégré au compte personnel d'activité (CPA) à cette adresse www.moncompteactivite.gouv.fr⁴

Pour retrouver les informations relatives à son compte personnel de formation (CPF), il faut désormais s'y connecter.

Important : Pour accéder à son compte, prenez l'identifiant (votre numéro de sécurité sociale) et le mot de passe précédemment utilisés sur les sites dédiés au CPA et au CPF.

■ **Montants de prise en charge 2019**

- Mobilisation du **compteur CPF du salarié en euros** pour les formations en présentiel et à distance ;
- si le compteur CPF du salarié en euros est insuffisant : possibilité d'abondement par Opcalia, est plafonné dans la limite du **coût réel de l'heure de formation jusqu'à 15 euros**. Cet abondement ne concerne que les formations en présentiel. Pas d'abondement sur les formations à distance (sauf exception, contactez votre conseiller formation) ;

Formation professionnelle

SPÉCIAL FORMATION PROFESSIONNELLE

1. <https://espaceformation.opcalia.com> (voir page 15).
2. www.certificat-clea.fr
3. www.vae.gouv.fr
4. Le site www.moncompteformation.gouv.fr renvoie aujourd'hui vers www.moncompteactivite.gouv.fr

- si le coût pédagogique de la formation n'est pas couvert par le compte CPF du salarié en euros et l'abondement Opcalia, le financement complémentaire se fait par versement volontaire de l'employeur ;
- la rémunération est prise en charge réelle selon le taux horaire brut chargé du salarié et plafonnée à 30 euros de l'heure de formation sans dépasser les coûts pédagogiques ;
- évaluation des acquis dans le cadre du CléA : forfait de 450 euros (première évaluation) et 250 euros (s'il y a une seconde évaluation).

■ **Inciter les salariés à utiliser leur budget DIF**

La loi du 5 septembre prévoit la monétisation des heures acquises au titre du CPF (*voir plus haut*) mais également au titre du DIF.

Toutefois, ces heures acquises antérieurement au 1^{er} janvier 2015 doivent être utilisées avant le 31 décembre 2021 et en complément de toute utilisation du CPF. À défaut elles seront perdues.

Quand le salarié se connecte sur le site moncompteactivite.gouv.fr, apparaît un compteur d'heures de DIF en complément du compteur d'heures acquises au titre du CPF.

Le décret n°2018-1153 du 14 décembre 2018 prévoit la monétisation, sur une base de 15 euros, des heures de CPF acquises au 31 décembre 2018.

Les heures de DIF seront prioritairement utilisées avant celles de CPF.

On l'a compris, la cagnotte acquise et non utilisée sera perdue en 2021 si elle n'est pas mobilisée. Dommage de ne pas bénéficier de cette « épargne formation ». Comme le dit Jean-Pierre Willems¹ dans *News-Tank RH* : « Pour les entreprises, il s'agit d'un moyen simple de faire bénéficier les salariés d'un pouvoir d'achat en formation pouvant aller jusqu'à 1 800 euros, et en complément un moyen de trouver des ressources supplémentaires pour des projets partagés entre l'entreprise et les salariés. »

■ **Que faire alors ?**

Il est nécessaire d'informer les salariés et de les accompagner :

- conseillez-leur d'utiliser le DIF avant le 31 décembre 2021 ;
- donnez, ou redonnez, à tous les salariés qui étaient déjà présents en décembre 2014, une attestation justifiant de leurs heures de DIF, voir dans **Isidoor** ;
- apportez une aide, ou un accompagnement, pour l'activation des comptes CPF et la saisie des heures de DIF.

■ **Le dispositif Pro-A**

La période de professionnalisation a disparu. Elle est remplacée par un dispositif appelé Pro-A. Pour une même logique d'alternance, existe une grosse différence : la Pro-A n'est ouverte qu'aux salariés ayant une qualification infra licence.

Alternance – reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Qu'est-ce-que Pro-A ?

C'est un nouveau dispositif issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. À l'initiative de l'employeur ou du salarié, Pro-A permet avant tout au salarié de sécuriser son parcours professionnel, bénéficier d'une évolution en interne mais aussi, à l'entreprise de répondre à ses besoins et anticiper ses propres mutations. C'est pour cela que les deux parties doivent définir ensemble le projet et le formaliser par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Pour quel public ?

- Pour les salariés en CDI,
- pour les salariés CUI en CDI (y compris en emploi d'avenir ou en parcours emploi compétences). N'ayant pas obtenu une **qualification professionnelle de niveau Licence** (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications, anciennement niveau II).

Action éligible

- Un diplôme d'État ou titre enregistré au RNCP,

- un CQP ou un CQPI,
- une qualification reconnue dans les classifications conventionnelles relatives au champ de l'Enseignement privé.

Permettant au salarié d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient déjà.

Durée de l'avenant

ou de l'action de professionnalisation

- De 6 à 12 mois,
- 36 mois pour les CUI en CDI et pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

Durée de la formation

- Entre 15 % et 25 % du temps de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures.

Prise en charge

- Frais pédagogiques plafonnés à 24 euros de l'heure pour les formations visant un CQP prioritaire de l'Interbranches,
- frais pédagogiques plafonnés à 15 euros de l'heure pour les autres formations.

1. Jean-Pierre Willems, consultant et chargé d'enseignement à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Départs en formation : quelques solutions opérationnelles

Dans nos déplacements nous entendons un certain nombre d'idées reçues :

- **Les écoles n'ont pas les moyens : faux !** Connaissez-vous un système de financement qui vous permet d'avoir un budget 10 fois ou 20 fois plus important que votre contribution ?
- **Je ne sais pas quoi choisir pour mes salariés : c'est vrai, l'offre est importante... Avez-vous utilisé le catalogue Enseignement privé ?**
- **Impossible de trouver une action de formation près de chez moi : oui, c'est possible.** Mais pourquoi ne pas créer une action chez vous ? Vous avez un lieu d'intervention (l'établissement), d'autres établissements qui peuvent être intéressés dans le même bassin... Vous pouvez bénéficier d'une aide au financement.



■ **Qui peut accompagner les établissements ?**

La réponse est double : tout d'abord la Branche EEP apporte des solutions pratiques et institutionnelles (outil, catalogue dédié, dispositif réseau) mais aussi Opcalia (conseil de proximité et catalogue en ligne). À ce titre nous vous dressons une liste des sites à consulter :

- espaceformation.opcalia.com
- colleeemployeur.org
- fnogec.org/politique-sociale/actualites/catalogue-formation-les-actions-collectives
- moncompteformation.gouv.fr
- vae.gouv.fr
- certificat-clea.fr
- intercariforef.org

■ **Comment trouver une formation adaptée ?**

La Branche EEP et Opcalia travaillent à l'élaboration d'un catalogue en ligne des actions collectives. Sur l'espace formation, les établissements ont accès à un catalogue qui répond aux principaux besoins (remontées terrains). Il cible les besoins en formation métiers spécifiques et transversales. L'inscription des salariés se réalise

en ligne dans le but de dématérialiser toute la gestion administrative.

Les actions collectives

Les actions collectives sont des actions de formation qui répondent aux besoins des établissements.

Elles ciblent vos besoins et les problématiques « métiers » mais aussi des actions transverses.

L'inscription des salariés se réalise en ligne (dématérialiser toute la gestion administrative).

<https://espaceformation.opcalia.com>

Le catalogue est accessible directement en ligne. Il permet de former les salariés sur des thématiques variées avec une prise en charge par OPCA (financé par les entreprises) et un allègement de la charge administrative (inscription simple en un seul clic).

Deux types de formations sont disponibles dans le catalogue :

- Des formations dispensées par des organismes de formation agréés, les centres de formation d'apprentis et les centres de professionnalisation des ASEM, les nouveaux organismes salariés, les organismes agréés.
- Des formations dispensées en interne (comme Word, Excel, Gestion des temps, Management, Présentation des images, Recherche professionnelle de travail, Anglais...)

Vous pouvez retrouver les actions collectives sur l'Espace Formation :

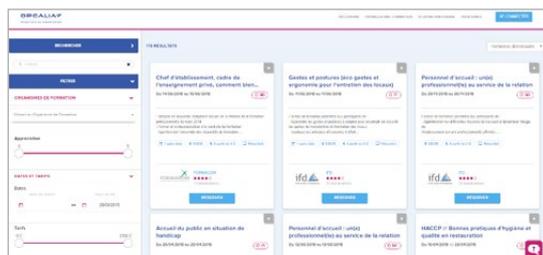
<https://espaceformation.opcalia.com/>

Les actions collectives sont des actions de formations **qui répondent aux besoins des établissements**. Elles ciblent vos besoins et les problématiques « métiers » : professionnaliser les ASEM, les nouveaux comportements scolaires mais aussi des actions transverses comme Word, Excel, management, anglais...

Les formations sont dispensées par des organismes de formation qui respectent les critères légaux de qualités.

L'inscription des salariés se réalise en ligne (dématérialisation et simplification de toute la gestion administrative).

Autre avantage : le financement. La prise en charge se réalise en quelques clics et les frais pédagogiques sont pris sur un budget dédié qui n'impute pas les fonds du plan. Un site à consulter impérativement lorsque vous cherchez une formation : espaceformation.opcalia.com



■ Les actions collectives d'Opcalia au tarif négocié



Les actions collectives sont des actions de formation qui répondent aux besoins des établissements.

Elles ciblent vos besoins et les problématiques « métiers » mais aussi des actions transverses.

L'inscription des salariés se réalise en ligne (dématérialiser toute la gestion administrative).

Des formations spécifiques à notre réseau sont disponibles comme par exemple pour les ASEM, pour les attachés de gestion mais aussi des formations transverses comme Excel, Word, en communication, en sauveteur secouriste du travail, management...

L'espace formation a permis 5 000 départs en formation en 2018.

■ Quels exemples de formation par « métier » ?

■ Comment former

les personnels de vie scolaire ?

■ Les formations certifiantes de la Branche : CQP EVS et CQP CVS en lien avec des organismes de formation habilités ;

■ les formations diplômantes : de la licence au master MEEF (ISFEC, universités catholiques, universités) ;

■ les formations du catalogue des actions collectives Opcalia : « nouveaux comportements scolaires », « les nouvelles pratiques de communication des élèves et de leur famille », « prévenir et agir contre le décrochage scolaire », etc. ;

■ les actions en réseau de capital compétences¹ : formation des AVS nouveaux entrants, formation sur l'éducation affective, relationnelle et sexuelle (EARS) pour des personnels de vie scolaire, etc. ;

■ les formations transverses : Pack Office, la gestion des conflits, CléA.

■ Comment professionnaliser la pratique des Asem ?

■ Les formations diplômantes comme le CAP Petite enfance, le concours ATSEM ;

■ les formations du catalogue des actions collectives Opcalia : « Bonnes pratiques d'hygiène et éco-gestes », « Professionnaliser la pratique des Asem », etc. ;

■ les formations transverses certifiantes : CléA.

■ Comment favoriser le départ des personnels de restauration ?

■ Les formations du catalogue des actions collectives Opcalia (« Bonnes pratiques d'hygiène et éco-gestes », « Formation HACCP pour les personnels de restauration » ;

■ les formations transverses certifiantes : CléA.

■ Comment former les personnels de secrétariat et d'accueil ?

■ Les formations du catalogue des actions collectives Opcalia « Accueil du public en situation de handicap », « Personnel d'accueil : un(e) professionnel(le) au service de la relation » ;

■ les actions en réseau de capital compétences : formation des chargés d'accueil, formation à l'accueil des personnes en situation de handicap ;

■ les formations transverses : Pack Office, la gestion des conflits, CléA.

■ Comment développer les compétences des personnes en charge de la gestion, de la paie et de la comptabilité ?

■ Les formations du catalogue des actions collectives Opcalia : « les bases de la comptabilité générale et l'application à l'Enseignement privé », « la comptabilité analytique », « analyser la situation financière de mon établissement », « gérer un contrat de restauration », etc. ;

■ les actions en réseau de capital compétences comme par exemple « la gestion des impayés » ;

■ les formations transverses : Pack Office, la gestion de priorités, la gestion de projet, ACCESS, CléA.

■ Et si vous ne trouvez pas, pourquoi ne pas « inventer » une formation ?

La branche a créé un fonds spécifique pour financer des actions de formation organisées en réseau

1. Voir le focus « Actions en réseau » dans l'Arc boutant n°580 d'avril 2018, p. 20.

pour satisfaire les besoins des établissements d'un même bassin.

Ce dispositif sur-mesure permet une prise en charge pouvant aller jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques, mais permet aussi :

- de favoriser le départ en formation des salariés sur des thématiques répondant à un besoin spécifique ;
- de lever un des freins au départ en formation qui est l'éloignement géographique. Il est communément admis que la zone de mobilité d'un salarié pour suivre une formation est d'environ 25 kilomètres autour de son domicile. (ou à environ 1 heure de trajet pour les Franciliens) ;
- d'alléger au maximum les contraintes administratives avec une inscription simplifiée.

Le pilote du projet (qui peut être soit une OPCI¹, soit l'Udogec, soit un établissement ou soit un organisme de formation) adresse au secrétariat de la CPN EEP une description du projet et projection budgétaire (comprenant le coût d'ingénierie et le coût pédagogique).

■ Les avantages d'actions en réseau :

- Le bénéfice d'un programme sur-mesure ;
- une prise en charge de l'ingénierie de formation et des coûts pédagogiques sur Capital compétences (selon dossier et fonds disponibles) ;

- les établissements n'ont pas eu à avancer les fonds sur leur budget formation et à enregistrer leur dossier ;
 - le pilote ou l'organisme de formation se charge des tâches administratives.
- **Une réponse de proximité aux besoins en formation des établissements**

L'Udogec 35 (diocèse de Rennes) a sollicité la CPN EEP formation pour un projet d'action de formation inter-établissements concernant l'éducation affective, relationnelle et sexuelle (EARS) pour les salariés en vie scolaire.

Les problématiques sont :

1. Comment aborder ces questions qui touchent à l'intime et qui peuvent mettre mal à l'aise ?
2. Développer des compétences sur les questions de santé et plus particulièrement en éducation affective, relationnelle et sexuelle.

La réponse de la CPN EEP Formation sur ce projet : 100% du coût pédagogique pris en charge en totalité sur le dispositif « Action en réseau » de capital compétences.

Pour plus d'information, contactez :

Aurélie Delgove,
a-delgove@collegeemployeur.org

Les outils numériques au service de la gestion des compétences et plus encore...



Parmi les applications hébergées sur Isidoor, celles relatives à la gestion des parcours professionnels des salariés arrivera en test d'ici quelques semaines. Deux espaces dédiés aux ressources humaines seront créés et mis à votre disposition : un « Espace salarié » ainsi qu'un « Espace RH employeur » intégré sur la plateforme Isidoor.

■ La signature d'une convention avec le ministre du Travail

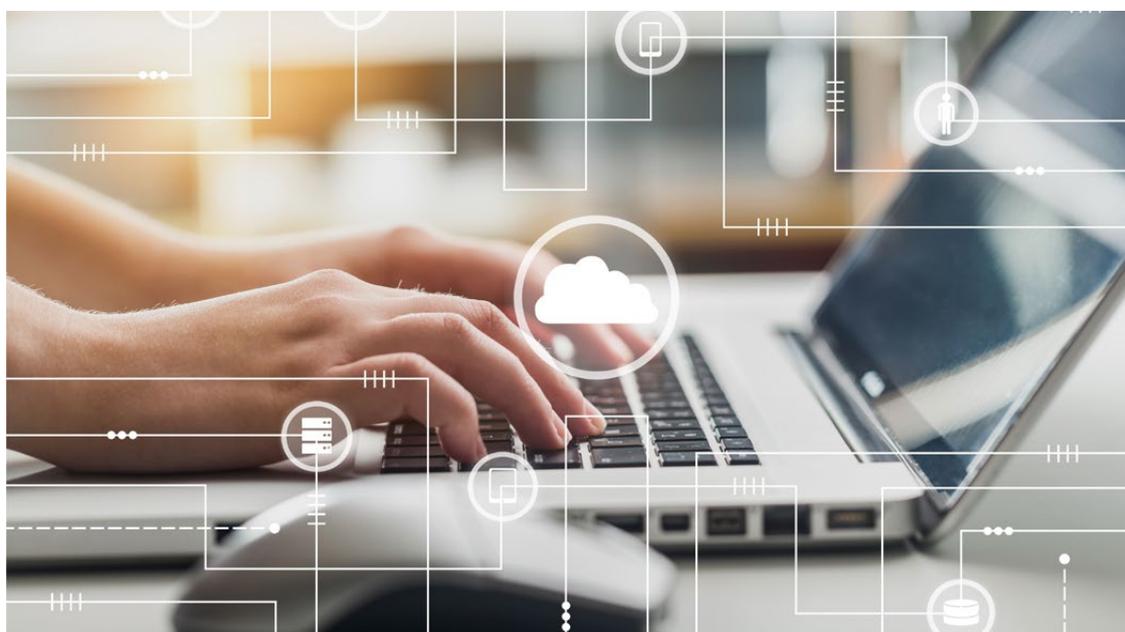
La Branche et la CEPNL ont signé une convention avec le ministre du Travail en vue de développer des outils numériques pour les ressources humaines (RH). L'idée première était de répondre à cette question : comment l'outil numérique permet de répondre aux défis RH de demain (formation et qualification, transmission des savoirs : recrutement, gestion des compétences) ?

Le constat paritaire a été clair : le numérique constitue un levier de professionnalisation, de reconnaissance et de valorisation de la fonction RH mais aussi un outil de respect des exigences légales, réglementaires et conventionnelles. Et intégrer la démarche initiée par le ministre du Travail devenait comme une évidence. Une évidence surtout dans une Branche composée de

TPE-PME associatives au fort besoin d'acculturation RH et GPEC, une partie de la population des salariés qui demeure fragilisée et un besoin croissant de compétences pour faire face aux défis de l'éducation et des attentes des parents, des enfants et des étudiants.



1. Organisation professionnelle des chefs d'établissement.



© BillionPhotos.com - stock.adobe.com

Il s'agit d'offrir une solution globale à destination des établissements mais aussi des salariés :

1. Quel est le poste ?
2. Quel est le besoin de compétences du salarié pour tenir ce poste ? comment anticiper les évolutions ?
3. Quelle formation ? quel parcours ?
4. Quel financement ? quel reste à charge ? quels fonds propres ?

Cet outil sera très utile pour construire une politique formation ou GPEC dans les grands établissements. Il sera central dans les établissements de taille intermédiaire ou les petites structures.

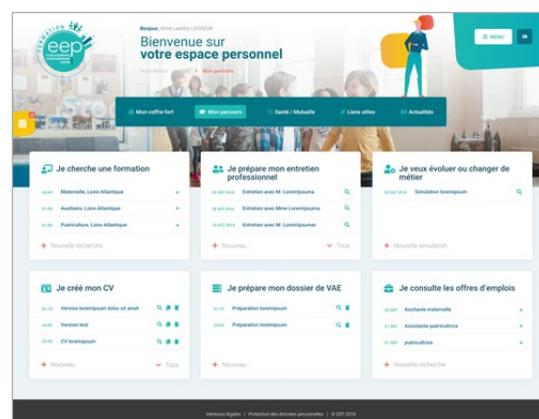
■ Présentation de l'espace salarié

L'espace salarié ouvert à chaque salarié de l'Enseignement privé lui offrira un point d'accès à l'ensemble des services développés par la Branche (formation professionnelle, santé, prévoyance, fonds social, retraite) mais aussi à un coffre-fort dans lequel son employeur pourra y déposer le contrat de travail, les bulletins de salaire, les notices d'information (prévoyance, santé) ainsi que toute note ou document qu'il souhaitera.



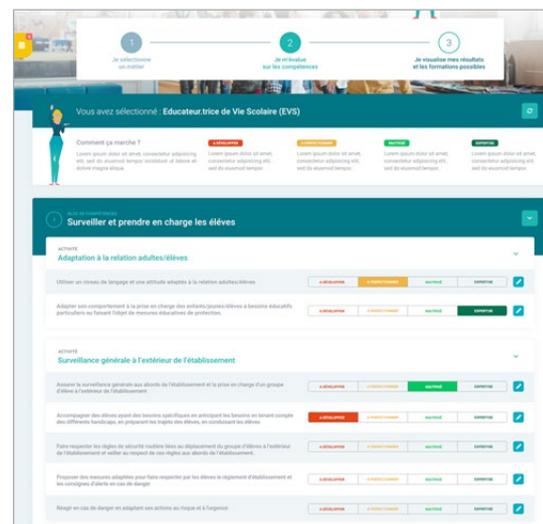
Cet espace sera accessible sur ordinateur mais aussi sur mobile. Dans l'onglet « **mon parcours professionnel** » le salarié trouvera six applications :

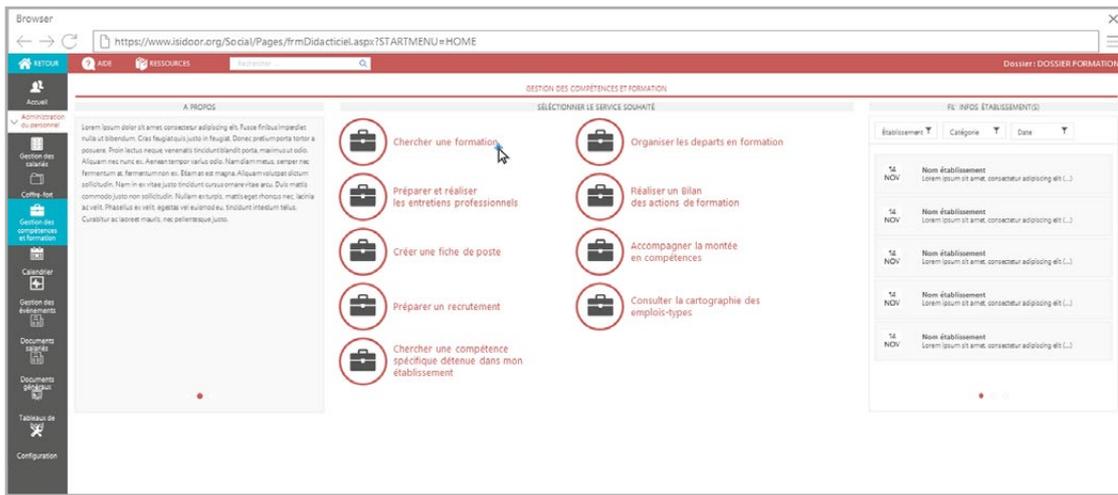
- je cherche une formation ;
- je prépare mon entretien professionnel ;
- je veux évoluer ou changer de métier ;
- je crée mon CV ;
- je prépare mon dossier VAE ;
- je consulte les offres d'emploi.



Dans la partie « **je cherche une formation** », le salarié pourra se « positionner » au regard des compétences correspondant à son métier et envisager ainsi facilement avec son employeur des actions de formation qui seront proposées en fonction de son profil et de leur projet partagé.

Le salarié pourra plus facilement envisager des actions dans le cadre d'un projet personnel en lien avec son compte personnel formation.





■ Présentation de l'espace employeur

L'espace employeur dans Isidoor évoluera d'ici quelques semaines :

- la partie « administration du personnel » accueillera des onglets « vie de la communauté » avec l'intégration de modèles de règlements intérieurs, notes de services, affichages, etc. ;
- la partie « relations sociales » a été créée il y a peu avec l'élaboration d'un module « élections du CSE ». Il va intégrer petit à petit des modules consultation du CSE puis négociations (voir page 20) ;
- la partie « Ressources humaines » sera mise en ligne pendant l'été.

Cette dernière partie est construite en parallèle ou en miroir de l'espace salarié. On y trouvera :

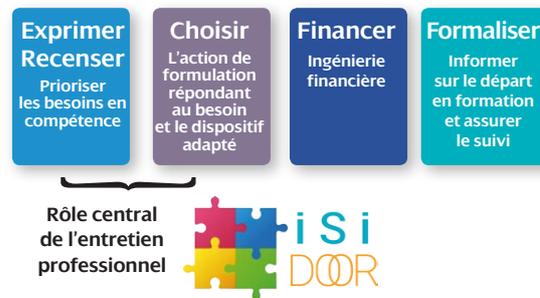
- chercher une formation ;
- organiser les départs en formation ;
- préparer et réaliser les entretiens professionnels ;
- réaliser un bilan des actions de formation ;
- créer une fiche de poste ;
- accompagner la montée en compétence ;
- préparer un recrutement ;
- consulter la cartographie des emplois-types ;
- chercher une compétence spécifique détenue dans mon établissement.

Voir illustration ci-dessus.

Ces applications et ces modules permettront de passer de la gestion personnalisée à la consolidation de données pour préparer le plan de développement de compétences, et surtout d'avoir des aides au pilotage des ressources humaines (tableaux de bord, etc.) pour faciliter la mise en œuvre du projet d'établissement au chef d'établissement.

Voir illustration ci-dessous.

Les outils numériques permettront alors au chef d'établissement de dessiner sa politique formation au regard des besoins qu'il aura pu recenser et exprimer ; de les confronter aux souhaits du salarié dans le cadre de l'entretien professionnel et enfin de gérer les départs en formation (accès à un catalogue formation « intelligent » qui proposera des actions en proximité avec ces besoins).



En 2 clics, préparez les entretiens professionnels, gérez les départs en formation, etc.

Le défi de l'entretien professionnel

Les réformes successives ont mis la personnalisation des droits au cœur du «réacteur». Notre système de classification d'abord et des solutions formatives importantes permettent de relever le défi. L'entretien professionnel était un moment important pour expliquer un parcours et comment le salarié s'incarne dans le projet d'établissement. Avec la réforme il devient un moment pivot.



■ Évolution de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel doit désormais comporter des informations relatives :

- à l'activation par le salarié de son CPF ;
- aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

À noter qu'un état des lieux récapitulatif à six ans doit être réalisé (mars 2020 pour les salariés présents en mars 2014).

Ce bilan permet d'apprécier si le salarié :

1. a suivi au moins une formation ;
2. a acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
3. a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien impose à l'employeur de donner de la visibilité au salarié sur ses possibilités d'évolution, ce qui peut revenir à deux informations :

- Est-ce que votre emploi est appelé à évoluer ou non dans les deux ans qui viennent ?
- Est-ce que l'entreprise envisage de vous faire évoluer ou non dans les deux ans qui viennent ?

« L'entretien professionnel est véritablement une

déclinaison à un niveau individuel des obligations de l'entreprise en matière de GPEC. » Jean-Pierre Willems¹. L'entretien devra donc être mené par des cadres connaissant les grands principes de la GPEC, de la formation professionnelle. Ils devront à notre sens être formés pour l'exercice (voir plus bas) et outillés (Isidoor).

Pour les établissements de plus de 50 salariés la loi a changé la sanction.

La sanction est déclenchée et le CPF est abondé si le salarié n'a pas bénéficié d'au moins une formation non-obligatoire². En cas de manquement, la sanction s'élève à 3 000 euros (6x500 euros).

Avec ces nouvelles obligations, une contrainte essentielle apparaît : celle de les suivre et de consigner ce qui a été dit. Isidoor devient donc un outil opérationnel incontournable.

■ Tenue de l'entretien : un peu de méthode

L'entretien professionnel doit être mené **tous les deux ans**. Il est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité au terme de certaines absences : congé de maternité,

1. Jean-Pierre Willems, consultant et chargé d'enseignement à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Dans *NewsTank RH*.
2. Une action de formation obligatoire est selon nous toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Il faut donc : un texte prescrivant une action de formation précisément identifiée dont le suivi est obligatoire pour exercer une activité ou une fonction (habilitation électrique, permis, diplômes d'État, etc.).

congé parental à temps plein ou partiel, congé d'adoption, congé de soutien familial, congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie de plus de six mois ou un mandat syndical.

Au-delà de l'obligation légale, il est essentiel que les entretiens professionnels soient organisés. À défaut, l'analyse de la réalité des contours du poste, de leur évolution, l'analyse des compétences et la détermination d'un projet de départ en formation ne peuvent se faire. En outre, s'agissant de la formation professionnelle et de l'obligation d'employeur, c'est **lors de l'entretien professionnel** que le projet doit être établi et que les répercussions financières possibles doivent être traitées. Lors de l'entretien suivant, une analyse bilanciale est réalisée.

■ **Le refus de l'entretien professionnel par le salarié exonère-t-il l'entreprise ?**

Dans nos déplacements, une question revient régulièrement : que faire si le salarié refuse de participer à l'entretien professionnel ?

La question surprend à bien des égards. Avec les obligations nouvelles imposées par la loi du 5 septembre 2018, notre réponse qui était claire devient une évidence. Participer à l'entretien professionnel n'est pas une faculté ouverte au salarié comme en matière d'entretien de licenciement ou disciplinaire par exemple. L'entretien professionnel n'est pas uniquement un lieu

d'expression ! L'entretien professionnel est un lien d'échange certes mais aussi un moment pendant lequel le salarié reçoit de l'information et c'est une obligation de l'employeur ! Et ce n'est pas au salarié de décider si l'employeur doit exécuter ou non ses obligations !

Il s'agit donc bien d'un entretien qui a une bonne partie descendante qui a pour objectif d'informer le salarié et en complément de lui permettre de faire part de ses projets. Si l'entreprise ne peut exiger d'un salarié qu'il s'exprime sur ses projets personnels, elle doit lui délivrer l'intégralité des informations prévues par la loi : évolution de son emploi, évolution personnelle, VAE, activation du CPF, CEP. Et une remise d'un document écrit ne suffira pas. La traçabilité du refus du salarié n'est pas non plus suffisante à nos yeux.

Puisque l'entretien professionnel devient de plus en plus un outil d'expression du pouvoir de direction de l'employeur, de clarification du rôle du salarié dans le projet d'établissement et un lieu d'information, difficile de ne pas envisager une sanction disciplinaire en cas de refus. Mais envisager n'est pas notifier. Aucune sanction ne saura être prononcée avant de vérifier que le salarié a bien compris le sens de l'action.

S'il ne comprend pas l'importance de ce rendez-vous, sans doute faudra-t-il changer la communication que l'on en fait et se persuader soi-même de l'intérêt qu'il peut avoir !

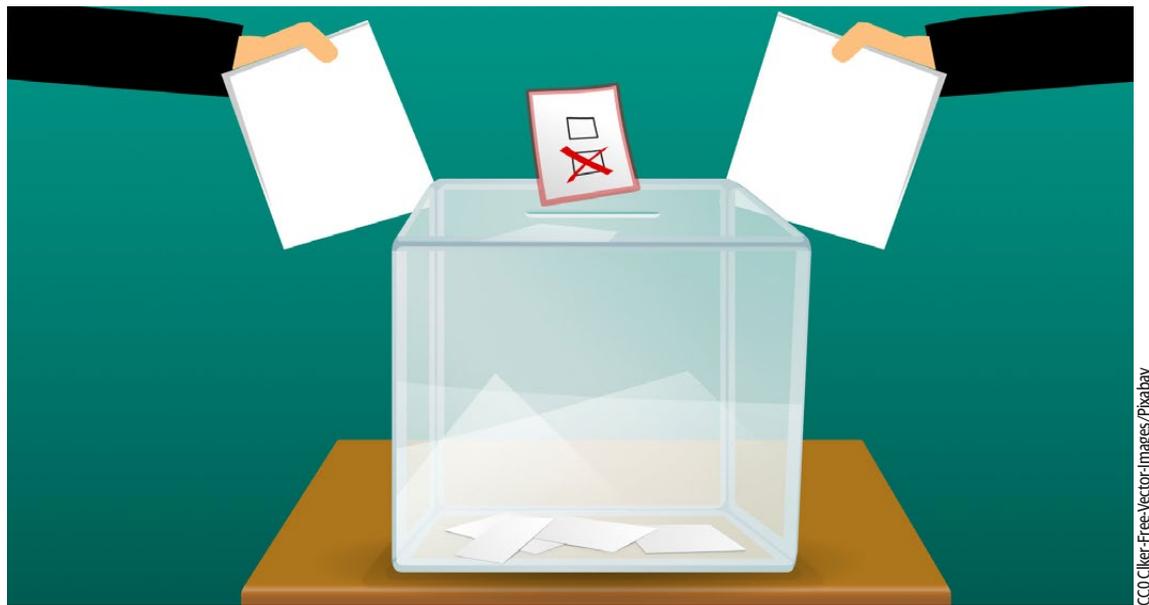
Formation à l'entretien professionnel

La formation à l'entretien professionnel fait partie du **catalogue Actions collectives** ¹. Ces formations sont prises en charge à 100% des frais pédagogiques pour 80% des établissements. L'inscription se fait en un clic. Le catalogue est disponible sur **l'espace formation d'Opalia** ².

1. www.collegeemployeur.org/?p=775
2. espaceformation.opcalia.com

Organisez les élections du Comité social et économique (CSE) grâce à l'application « Social » d'Isidoor

Après une première version dédiée à la gestion administrative du personnel (contrat de travail, durée du travail, suivi des événements entourant la relation de travail), qui a permis aux établissements de sécuriser leurs pratiques, l'application « Social » prend aujourd'hui une nouvelle dimension. Elle intègre le champ des relations sociales, avec une ambition : permettre aux établissements de piloter leur dialogue social de manière sécurisée et simplifiée. Présentations...



CCO Clier-Free-Vector-Images/Phabpay

Ce nouveau périmètre est matérialisé par l'ajout d'un module « relations sociales », visible depuis le menu général de l'application. Son premier objectif est d'aider les établissements à mettre en place le Comité social et économique (CSE), nouvelle et unique institution représentative du personnel.

La fonctionnalité « organisation des élections du comité social et économique » permet ainsi de conduire l'ensemble du processus électoral dans le cadre légal et réglementaire.

Dans les prochaines semaines, le module intégrera des fonctionnalités relatives aux missions et au fonctionnement du CSE (agenda et organisation des réunions, aide à la réalisation des informations/consultations récurrentes, etc.), au suivi des moyens et à la gestion des mandats.

■ **Les établissements concernés par la mise en place du comité social et économique**

L'ordonnance n° 2017-1386 publiée au *Journal officiel* du 23 septembre 2017 a mis en place

une institution représentative du personnel unique : le CSE. Celui-ci se substitue au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au comité d'hygiène, sécurité, et des conditions de travail (CHSCT), dont il reprend, à quelques exceptions près, l'ensemble des attributions.

La mise en place du CSE n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Pour rappel, dans notre secteur d'activité, les enseignants sous contrat avec l'État sont pris en compte dans le calcul de l'effectif.

Si des dispositions transitoires ont été prévues pour les mandats en cours, le comité social et économique devra, en tout état de cause, être mis en place au plus tard le **1^{er} janvier 2020**.

C'est dans ce contexte qu'une fonctionnalité permettant de conduire l'ensemble du processus de mise en place du Comité social et économique a été intégrée dans l'application « Social » d'Isidoor.

■ Une solution opérationnelle pour alléger vos contraintes et sécuriser le processus électoral

L'élection des représentants du personnel est un processus chronophage régi par un formalisme important. Elle nécessite une rigueur et un investissement conséquents. Pour alléger ces contraintes et sécuriser le processus électoral, le collège employeur vous propose une solution pratique adaptée à notre branche professionnelle. La solution est composée de quatre grandes fonctionnalités¹.

■ Aide au calcul de l'effectif



L'application vous aide en premier lieu à calculer votre effectif en tenant compte des spécificités de notre secteur d'activité.

Le calcul d'effectif vous permet dans un premier temps d'apprécier si votre structure doit être dotée ou non d'un Comité social économique, puis dans un second temps de préparer les élections (détermination du nombre de sièges à pourvoir, fixation des collèges électoraux).

■ Préparation des élections

L'application vous guide dans la fixation des premier et second tours des élections professionnelles, en tenant compte des mandats en cours, si votre structure est dotée d'une institution représentative du personnel.

En fonction de l'effectif renseigné à l'étape précédente, l'outil vous indique le nombre de sièges à pourvoir, détermine les personnes électeurs et éligibles (en fonction de l'effectif renseigné ; cf. fonctionnalité précédente), et vous propose une répartition des électeurs dans les collèges électoraux.

■ Planification du processus électoral

Après avoir complété les éléments clés, l'application vous permet d'établir le planning prévisionnel des élections du comité social et économique en vue de la négociation du Protocole d'accord préélectoral (PAP) avec les organisations syndicales intéressées.

Des plages de dates sont renseignées automatiquement pour chaque étape, afin que vous puissiez fixer les différentes échéances dans le respect du cadre légal et réglementaire. Élément fort de sécurisation : une aide vous décrit la signification et la référence juridique de chaque étape.

À l'issue du remplissage, il est possible d'éditer le calendrier prévisionnel du processus qui servira de base à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

	Aide	Modèle	Réalisé ?	Date	Pilote
05) Organisation matérielle du premier tour du scrutin					
> Affichage des listes électorales	?		Non		
> Dépôt des listes de candidats	?		Non		
> Publicité des listes de candidats	?		Non		
Information par les salariés absents de leur intention de voter par correspondance et information par les salariés des entreprises extérieures de l'exercice de leur droit de vote	?		Non		
> En cas de mise en place du vote par correspondance, envoi du matériel de vote aux salariés	?		Non		
> Constitution du bureau de vote	?		Non		

■ Conduite du processus électoral

L'application vous permet ensuite de conduire les différentes étapes du processus électoral, en vous appuyant sur des modèles de document (information des salariés de l'organisation des élections, information et invitation des organisations syndicales, rédaction du protocole d'accord préélectoral, etc.). Ces derniers sont pré-remplis en fonction des informations renseignées préalablement (effectifs, collèges électoraux, dates de réalisation...). Outre un gain de temps important, l'outil permet un suivi rigoureux du processus (délais, personnes mobilisés), qui est un élément essentiel de sécurisation.

*Alexandre Chrétien,
juriste en droit social à la Fnogec*

Comment accéder à la fonctionnalité ?

Pour accéder la fonctionnalité, cliquez sur « Organisation des élections du comité social et économique (CSE) » du module « Relations sociales » contenu dans le menu d'accueil de l'application « Social ».

Vous visualiserez alors les quatre grandes fonctionnalités décrites ci-dessous.

Pour vous aider, un manuel utilisateur est à votre disposition :

infos.isidoor.org/mise-a-jour-dhiver-organisez-vos-elections-du-cse



1. Les différentes fonctionnalités peuvent être utilisées selon les besoins de l'utilisateur.

La parole aux utilisateurs

4 questions à madame Cathy Flahaut,
chef d'établissement du collège Notre-Dame de Wormhout, dans le Nord.



© VadimGuzhva - stock.adobe.com

1. Pouvez-vous nous présenter votre établissement ?



Cathy Flahaut: Le collège Notre-Dame de Wormhout est un collège de 12 classes et de 280 élèves, situé en zone rurale. Il est intégré dans un ensemble scolaire qui comprend :

le collège de Wormhout (dont je suis chef d'établissement), l'école de Wormhout, l'école de Bambecque et l'école d'Esquelbecq.

2. Comment avez-vous utilisé la fonctionnalité « élections du CSE » ?

Avec Elisabeth Roussel, coordinatrice de l'ensemble scolaire, qui est la chef d'établissement des trois écoles, nous avons utilisé l'application « Social » et plus précisément la fonctionnalité « élections du CSE ». Nous avons tout d'abord été dans préparation des élections puis dans planning prévisionnel. Nous avons pu également mettre en mémoire les documents notamment, l'information du personnel.

3. Qu'avez-vous apprécié le plus et que peut-on améliorer ?

Nous avons apprécié la simplicité de l'outil, sa fluidité et le suivi des échéances. Nous avons de manière manuelle, préparé un rétro planning. L'outil dans Isidoor nous a conforté et surtout a apporté une sécurisation. Les échéances, les documents à fournir, le travail préparatoire, tout est détaillé et apporte un suivi juridique essentiel pour les procédures sociales.

4. Que diriez-vous à vos collègues concernant cette solution numérique ?

Je recommande vivement cet outil qui a été et sera encore un soutien dans la préparation de ces élections. De plus, et pas seulement dans la fonctionnalité CSE, Isidoor permet la sauvegarde des documents de manière simple. En tant que chef d'établissement il est important d'assurer la conservation et la transmission des documents, la notion de coffre-fort numérique des informations dans Isidoor répond tout à fait à cette exigence.

*Propos recueillis par Alexandre Chrétien,
juriste en droit social à la Fnogec*

La classe Soleil des Saint-Anges : une initiative innovante et une réelle chance pour les enfants autistes

L'autisme touche aujourd'hui environ 40000 enfants en France (beaucoup plus de garçons que de filles, 1 pour 5). Seulement 20% des jeunes autistes sont scolarisés en milieu ordinaire et souvent dans des conditions inadaptées. Aujourd'hui, 1 enfant sur 150 naît avec un trouble autistique.



© École des Saint-Anges

Le handicap se manifeste par des troubles de l'interaction sociale, de la communication et de l'adaptation à l'environnement. On parle de Troubles envahissants du développement (TED). La recherche médicale a beaucoup avancé dans ce domaine. Le diagnostic de ce handicap est possible dès l'âge de 18 mois.

La classe Ulis 1-TED maternelle dite « classe soleil » créée à l'école des Saint-Anges (Paris XV^e) vise à permettre à ces enfants, diagnostiqués très jeunes de bénéficier d'une prise en charge adaptée à leurs besoins. La méthode comportementaliste ABA utilisée dans cette classe dès leur plus jeune âge, leur donnera les outils qui leur permettront de communiquer, de faire des apprentissages et de vivre une vie normale dans la société. Ce handicap maîtrisé, nous pouvons tout à fait imaginer que ces enfants devenus adultes seront actifs, comme tout un chacun.

Une prise en charge précoce permet à l'enfant de se défaire le plus rapidement possible de ses difficultés à communiquer, obstacles majeurs à son intégration.

La prise en charge éducative, dès et pendant 3 ans, réalisée par des professionnels compétents à l'école, renforcée par le travail et l'implication des parents à la maison, favorise l'intégration des élèves de cette classe dans un cursus scolaire ordinaire dès le début de l'école élémentaire.

La création de la classe dédiée aux enfants autistes au sein de l'école des Saints-Anges (Paris XV^e) en 2016 vient s'ajouter en complémentarité et en partenariat avec deux autres projets d'établissements catholiques d'enseignement : Saint-Louis-de-Gonzague – Franklin à Paris XVI^e (2013) et Saint-Dominique à Neuilly (2009). Quatre jeunes enfants autistes ont été accueillis la première année à l'école des Saints-Anges, puis 5 enfants en 2017 et enfin 6 en 2018.

■ Un projet en total cohérence avec le projet éducatif

L'école des Saints-Anges est une école primaire avec 14 classes et 370 élèves de la PS au CM2. Son projet éducatif est de proposer à chaque enfant tel qu'il soit, un parcours de réussite en fonction de ses capacités, d'élargir le champ de ses compétences en proposant des activités variées artistiques, sportives, ou culturelles. Il s'appuie notamment sur :

- le développement d'outils numériques et l'apprentissage à la citoyenneté ;
- l'ouverture aux autres par le biais de projets caritatifs (l'étoile de Martin, le Réseau Barnabé (aide aux écoles chrétiennes de Terre Sainte) ;
- l'ouverture à la différence par le biais d'une classe TED ;
- l'ouverture au monde : accueil de professeurs étrangers, correspondance de classe, classe de découvertes.

1. Ulis : unité localisée pour l'inclusion scolaire. Elle permet : le développement d'outils numériques et l'apprentissage à la citoyenneté, l'ouverture aux autres par le biais de projets caritatifs (l'étoile de Martin, le réseau Barnabé (aide aux écoles chrétiennes de Terre sainte), l'ouverture à la différence par le biais d'une classe TED, l'ouverture au monde : accueil de professeurs étrangers, correspondance de classe, classe de découvertes.

La « classe soleil » est en totale cohérence avec le projet éducatif de l'établissement des Saints-Anges, soutenu par la direction diocésaine.

■ **Un dispositif permettant une prise en charge éducative précoce de jeunes enfants autistes**

Ce dispositif permet l'accueil de jeunes enfants autistes « non-verbaux » dans le but de les intégrer par la suite en classe élémentaire ordinaire.

Les objectifs de ce dispositif sont donc de :

- permettre aux jeunes enfants atteints de troubles envahissants du développement, dès l'annonce du diagnostic de réussir leur intégration sociale, laquelle passe inévitablement par l'école et de s'approprier le langage et d'intégrer au terme de l'Ulis une scolarité en milieu ordinaire ;
- suivre et respecter les directives de la loi de 2005 dite loi « handicap »¹.

Les objectifs pour les élèves sont de :

- apprendre à se rendre disponible ;
- écouter calmement ;
- entrer dans le « métier d'écolier » ;
- acquérir une autonomie scolaire et sociale.

La programmation et la progression des apprentissages sont conçues en conformité avec le programme de l'Éducation nationale de l'école maternelle. Il est toutefois adapté aux enfants autistes notamment par la mise en place d'approches comportementales ou cognitives permettant l'acquisition de connaissances. Les centres d'intérêt des enfants autistes étant différents, leurs activités sont personnalisées. L'équipe pédagogique cherche ce qui motive ces enfants pour les faire progresser.

Dans cette optique, et après observation de chaque enfant, il est établi un programme éducatif individualisé renforcé par le travail et l'implication des parents à domicile.

Le projet personnalisé de scolarisation (PPS) est élaborée par une équipe pluridisciplinaire : enseignant, enseignant référent, pédopsychiatre, chef d'établissement, parents et évoluera en fonction de la progression de chaque élève.

Ainsi, l'enjeu de ce dispositif est de permettre à ces élèves de poursuivre par la suite une scolarité normale avec ou sans l'aide d'une auxiliaire de vie scolaire et donc de leur offrir une véritable perspective d'avenir, de socialisation et de scolarisation en milieu ordinaire.

■ **Un accueil anticipé et adapté de ces élèves**

Une formation commune est organisée, en début d'année scolaire, avant l'arrivée des élèves, pour l'équipe éducative et pédagogique de l'Ulis-TED et les parents des élèves concernés.

Les élèves évoluent dans une salle de classe claire et spacieuse. Elle est aménagée de manière

fonctionnelle en tenant compte de l'accueil conjoint d'élèves de 3 à 6 ans. Les élèves disposent d'une salle contiguë de bonne dimension et de sanitaires à proximité. La salle de motricité permet également les temps de repos de l'après-midi selon l'âge et les besoins de chacun. La rencontre avec les autres élèves et les adultes de l'école ont lieu, entre autres, dans les temps spécifiques d'inclusion en classe ordinaire, au cours des repas à la cantine, dans la cour de récréation...

Dans la mesure du possible, un partenariat avec les classes maternelles est organisé en intégrant ponctuellement les élèves du dispositif dans des activités ludiques, artistiques et sportives.

Ce partenariat est à déterminer en fonction des possibilités de chaque enfant et évoluera au fil des jours et des progrès de chacun. Une formation est organisée pour tous les enseignantes et le personnel de l'école qui sont partie prenante de ce projet et très enthousiastes à l'idée d'accueillir ces élèves.

■ **Une classe qui apporte à tous**

La « classe soleil » a pour but de donner à l'Éducation nationale une réponse concrète et validée à l'exclusion encore trop généralisée des enfants autistes avec troubles du comportement. Elle offre au personnel dédié — auxiliaire de vie scolaire (AVS) — à la classe une formation adaptée et qualifiante sur place. Elle suscite des vocations auprès des jeunes psychologues trop peu formés et sensibilisés à l'accompagnement des personnes autistes dans leurs écoles ou facultés. Elle est accessible à tous les parents, quelque soient les revenus de la famille. Elle encourage la solidarité et le mécénat. Elle est soucieuse de la continuité du suivi de l'enfant tout au long de son cursus scolaire. Conformément aux objectifs des 3^e et 4^e plan autisme (2013-2017 et 2018-2022), les classes soleil vont se développer, d'autant que les expériences actuelles sont couronnées de succès. Soulignons également que la prise en charge d'un enfant dans la classe soleil coûte environ 175 euros par jour, soit trois fois moins que l'hôpital de jour et est d'une durée courte : 3 ans.

Article co-écrit par Marie Blanchet, chef d'établissement de l'école Saint-Anges et Sophie Pouverreau, juriste du pôle Économie-gestion de la Fnogec, en charge des enjeux liés à l'accessibilité et au handicap

L'Office chrétien des personnes handicapées (OCH) – cf. *l'Arc boutant* n°587 janvier 2019) a apporté son soutien à ce programme innovant de « classe Soleil » en attribuant une subvention d'un montant de 9 000 euros accordée pour l'achat de matériel éducatif spécifique. La Fondation Stanislas pour l'éducation, la Fondation Saint Matthieu ou encore la fondation Perce-Neige soutiennent également ce projet.

1. Loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » (JO n°36 du 12 février 2005, p. 2353).

Une grande fierté pour l'équipe éducative

Grâce aux différentes associations qui soutiennent le projet de classes soleil, les progrès des enfants sont une vraie victoire quand on se souvient qu'il y a deux ans aucun ne parlait.



Photos © École des Saint-Anges

■ Marie Blanchet, directrice de l'école des Saint-Anges

À ce jour nous accueillons six enfants, le dernier étant arrivé en janvier.

Nos anciens soleils commencent à bien progresser et à entrer dans des apprentissages académiques. L'un d'entre eux sait déjà lire, un autre chante et récite des comptines avec un grand bonheur et tous bénéficient d'inclusion en classe ordinaire de grande section et de moyenne section. Une vraie victoire quand on se souvient qu'il y a deux ans aucun enfant ne parlait. Nous sommes très heureux de ces progrès et de constater avec les familles cette belle évolution ! Ces progrès ont pu se faire grâce au dispositif spécifique mis en place (un adulte un enfant), à la méthode d'Analyse appliquée du comportement (A-BA)¹ qui encourage tous les comportements positifs, à la psychologue qui supervise la classe et bien sûr à toute l'équipe. Ce fonctionnement particulier ne peut exister que grâce aux différentes associations qui soutiennent ce projet en permettant le financement de matériel, de personnel.

Les jours se suivent et ne se ressemblent pas car chaque journée apporte son lot de surprises, la

maîtresse est souvent très émue et ne se lasse pas de nous faire partager cette joie.

C'est une belle aventure qui nous permet de pointer l'essentiel : *« Ce que vous faites aux plus petits c'est à moi que vous le faites. »* Matthieu 25,40.

■ Marie Sulpice, enseignante de la classe

Trois années passées avec mes petits soleils et je suis fière de leurs progrès : des mots sont prononcés, des attitudes d'élèves se sont développées, des troubles se sont apaisés. Enfants comme familles sont heureux de cette aventure.

Bien intégrée au cœur de l'école, cette classe est une chance inespérée pour permettre leur inclusion et aussi une leçon de vie pour tous les enfants des Saints-Anges !

Même si certains jours sont très difficiles, un petit progrès nous bouleverse et on comprend alors pourquoi on a choisi ce métier et cette classe en particulier !

*Propos recueillis par Sophie Pouverreau,
juriste du pôle Économie-gestion de la Fnogec,
en charge des enjeux liés à l'accessibilité et au handicap*

1. La méthode A-BA est une approche basée sur l'observation directe du comportement et l'action par le principe du conditionnement opérant.

SERVICE CIVIQUE

À vos marques... soyez prêts pour la campagne 2019-2020!

Mobilisons-nous dès à présent! L'Agence du Service civique ayant accordé à l'Enseignement catholique 610 contrats répartis comme suit: 150 contrats en septembre, 250 contrats en octobre, 190 contrats en novembre, 10 contrats en janvier 2020.



© GutesaMilos - stock.adobe.com

Les missions seront de 8 mois, exceptées celles de janvier qui dureront 6 mois. Les établissements agricoles bénéficieront comme chaque année de l'agrément de la Fnogec, au titre d'un partenariat signé en 2011 avec l'agence, (tout comme le Sgec, l'Ugsel et plus récemment Renasup).

■ La délocalisation du Service civique est reconduite

Afin d'être en mesure de gérer ces 610 dossiers ainsi que les formations obligatoires correspondantes, 16 Udogec et Urogec (voir *l'Arc boutant* n° 588 de février 2019) ont pris en main la gestion du Service civique de leur territoire. En 2019-2020 l'Urogec de Normandie se lancera elle aussi dans le dispositif.

Notez que les établissements agricoles et ceux qui ont engagé un volontaire de réciprocité internationale (voir la suite de l'article) resteront gérés par la Fnogec.

■ Ce qu'il faut savoir avant de se lancer :

Principales caractéristiques :

- l'engagement de Service civique est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans — 18 à 25 ans dans l'Enseignement catholique. Il s'agit d'un engagement d'un jeune qui deviendra alors volontaire.
- d'une durée de 6 à 12 mois, 8 mois pour notre agrément ;
- pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général dans un des neuf domaines d'interventions reconnus prioritaires pour la nation. L'intérêt général est, non pas l'intérêt du volontaire, de l'établissement ou des élèves, mais celui de la nation. Il s'agit de l'intérêt général au sens sociétal. L'agrément que porte la Fnogec comporte tous les axes — excepté « Intervention d'urgence » ;
- d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires et 35 heures au maximum ;
- qui donne lieu au versement d'une indemnité prise en charge par l'État (473,04 euros par mois) ainsi que d'un soutien complémentaire, en nature

ou en argent, pris en charge par la structure d'accueil (107,58 euros par mois);

- qui ouvre droit à un régime complet de protection sociale financé par l'État;
- qui peut être effectué auprès d'organismes à but non lucratif ou de personnes morales de droit public, en France ou à l'étranger;
- **l'objectif du dispositif du Service civique est de proposer aux jeunes un nouveau cadre d'engagement, dans lequel ils pourront gagner en compétences et en confiance en eux, et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel.**

Loin du stage centré sur l'acquisition de compétences professionnelles, le Service civique est donc avant tout une étape de vie et d'éducation citoyenne par l'action qui se doit d'être accessible à tous les jeunes, quelles qu'ait été leur formation ou leurs difficultés antérieures.

L'accueil d'un volontaire en Service civique doit donc être pensé avant tout comme la rencontre entre un projet relevant de l'intérêt général, porté par une collectivité ou une association, et un projet personnel d'engagement d'un jeune.

- **Décider d'accueillir un jeune en Service civique au sein de votre établissement, c'est contribuer à mobiliser la jeunesse face à l'ampleur des défis sociaux et environnementaux, et à démontrer qu'elle constitue une véritable richesse pour la société.** Recevoir des volontaires se révèle également précieux pour votre établissement, qui pourra s'appuyer sur de nouvelles énergies pour mener à bien des initiatives d'intérêt général. Vous permettrez à des jeunes de vivre une expérience épanouissante et enrichissante sur le plan humain.

Pour que le potentiel puisse être pleinement développé, il est essentiel que votre établissement s'engage dans un processus d'appropriation et de réflexion, et élabore un véritable projet d'accueil des volontaires. Il s'agit de concevoir un véritable projet en se demandant d'une part, comment un jeune pourrait renforcer l'utilité sociale de votre projet, et d'autre part, comment vous pourrez permettre à ce jeune de

gagner en conscience citoyenne, compétence et expérience.

Accueillir des volontaires doit avant tout constituer un véritable choix, débattu et partagé au sein de votre structure:

- Définir collectivement ce que sera votre « philosophie » du Service civique;
- Pourquoi souhaitez-vous accueillir un ou plusieurs volontaire(s)?
- Quels sont les objectifs poursuivis à travers ce projet?
- Mener cette réflexion entre les décideurs de la structure afin qu'elle soit largement partagée avec l'ensemble de ses acteurs, l'équipe pédagogique et le tuteur. Ne choisissez pas arbitrairement le tuteur, ne lui imposez pas ce rôle, mais partagez avec lui l'élaboration du projet. Vous vous serez assuré qu'il pourra et qu'il aura envie de s'engager dans ce rôle, en plus de ses tâches courantes.
- **Vous questionner sur la place que vous accorderez au volontaire. En particulier, la question de la complémentarité et de la non-substitution de ses actions avec celles menées par les salariés et les enseignants.**

Élaborer au maximum une ou deux missions de Service civique

- Penser que ces missions théoriques doivent pouvoir s'adapter en fonction des aspirations, des motivations et des éventuelles propositions des jeunes auxquels elles sont confiées. Elles doivent également pouvoir évoluer en fonction du contexte, de l'environnement et des imprévus qui se présenteront.
- Avoir à l'esprit que les volontaires porteront un regard neuf sur votre organisme, questionneront ses valeurs, son fonctionnement et ses pratiques quotidiennes.

Vous interroger également sur votre capacité d'organisation pour accueillir un volontaire

Il est important de savoir qu'il vous faut consacrer un temps conséquent à l'accompagnement de ce jeune, (en moyenne 2 heures par semaine) pour



© vectorfusionart - stock.adobe.com

assurer le tutorat, notamment l'accompagner dans son projet d'avenir.

■ **Quels sont les axes de missions possibles ?**

Chaque mission doit correspondre à l'un des huit axes contenus dans notre agrément et détaillés dans des fiches de missions qui vous donnent des pistes de rédaction à adapter en fonction de votre ou vos projets d'accueil.

- Mission « santé » ;
- mission « éducation pour tous » ;
- mission « culture et loisirs » ;
- mission « environnement et développement durable » ;
- mission « mémoire et citoyenneté » ;
- mission « sport » ;
- mission « solidarité » ;
- mission « développement international ».

Consulter le [site de la Fnogec](#)¹ pour voir les fiches détaillées. N'hésitez pas à consulter le référentiel des missions de l'agence du service civique également dans cet espace.

Vous pouvez également vous faire accompagner par l'association France bénévolat **sur les missions de solidarité, notamment sur l'accompagnement par les pairs**. La Fnogec a conclu un partenariat avec cette association afin de vous faire bénéficier de leur expertise, acquise dans le cadre de leurs actions d'engagement bénévole, mais également pour vous permettre de partager vos expériences sur le sujet.

■ **Comment rédiger la mission ?**

■ **Titre de la mission**

Afin d'éviter toute confusion avec une offre d'emploi, il est préférable de ne pas faire référence dans le titre à un poste ou une fonction. Présenter de manière synthétique l'objectif de la mission : « Sensibiliser les élèves à l'environnement » par exemple.

■ **Contexte de la mission**

Présentez qui vous êtes. Soyez concis et clair. Enseignement agricole, ... collège ou lycée, en partenariat avec ..., vos valeurs ..., dans le cadre de notre projet d'établissement qui est...

■ **En quoi la mission est-elle d'intérêt général ?**

Décrivez au sens sociétal comment ce projet va servir l'intérêt général.

■ **Décrivez la mission**

Pour être le plus complet possible, nous vous conseillons de faire figurer dans cette partie :

- l'enjeu de l'objectif d'intérêt général de la mission : « Le projet vise à accompagner les élèves dans une démarche éco-citoyenne, leur apporter des connaissances directement utilisables dans leur vie quotidienne, tout en prenant conscience des enjeux environnementaux » ;

- les tâches confiées au volontaire : soyez le plus précis possible dans la description des tâches et utilisez des verbes d'action concrets pour décrire l'activité des volontaires.

Le volontaire, en lien avec l'équipe éducative aura pour missions :

- d'organiser la mobilisation des élèves et de leurs familles ;
- de réaliser un diagnostic des comportements et des modes de consommation ;
- d'accompagner les élèves pour l'adoption des éco-gestes ;
- d'animer des sorties pédagogiques ;
- de participer à la labélisation éco-lycée ;
- d'enrichir le site Internet de l'établissement sur les actions menées ;
- de monter un événement au sein de l'établissement en fin d'année sur le thème du développement durable ;
- de préciser le cas échéant les modalités spécifiques d'accompagnement du volontaire, les formations envisagées (en dehors de celles civiques et citoyennes et PSC1¹ obligatoires) ;
- de n'utiliser pas les sigles ou termes techniques propres à votre environnement et projet.

Pour éviter toute confusion avec un emploi, évitez d'utiliser le champ lexical du travail : utilisez le terme « mission » plutôt que « fonction », « agir » plutôt que « travailler », « accompagner » plutôt qu'« encadrer ».

N'oubliez pas que les missions proposées dans le cadre du Service civique ne peuvent pas exclure les jeunes n'ayant pas de diplôme ou de qualification. Des pré-requis en termes de formation, d'expériences professionnelles ou bénévoles préalables ne peuvent être exigés. Ce sont donc avant tout des savoir-être, un intérêt, des motivations qui peuvent être souhaités.

Pour en savoir plus sur le Service civique, vous pouvez consulter sur le site de la Fnogec la rubrique « [Comprendre le Service civique](#) »².

■ **La mise en œuvre du projet**

- Les unités pédagogiques supérieures à 300 élèves pourront accueillir deux volontaires au maximum. L'établissement ou l'unité pédagogique peut attribuer, en cohérence avec le contenu du projet :

- une mission différente pour chaque volontaire ;

ou

- la même mission pour les deux volontaires.
- un volontaire pourra exercer sa mission sur deux établissements proches géographiquement. La mission exercée devra être exactement identique sur les deux établissements ;
- un tuteur accompagne un volontaire. Un tuteur peut accompagner deux volontaires si la mission

1. www.fnogec.org/service-civique/missions

est identique pour deux volontaires (que ce soit au sein d'un même établissement ou sur deux établissements).

■ **Zoom sur les missions pour des volontaires internationaux de réciprocité**

Une ouverture sur l'autre et sur le monde... Dans le cadre de l'agrément de la Fnogec avec l'agence du service civique vous avez la possibilité d'accueillir un jeune volontaire étranger, c'est le volontariat international de réciprocité! Il vient spécialement en France pour exercer une mission d'intérêt général. Échanges, ouverture, découverte d'une autre culture, etc. Il s'agit d'une expérience riche tant pour le jeune volontaire que pour l'établissement d'accueil.

Tout au long de votre projet d'accueil d'un jeune volontaire étranger, vous serez accompagné par des partenaires qui vous aideront dans vos démarches.

La Fnogec tout d'abord, lors du dépôt de votre dossier de demande d'accueil d'un volontaire (procédure classique), dans lequel vous aurez précisé que vous souhaitez confier la mission sur l'un des 8 axes possibles à un volontaire étranger dans le cadre de la réciprocité.

Une fois votre demande de mission validée, nous nous mettrons en relation avec **notre partenaire France Volontaires**³, la plateforme française des volontariats internationaux d'échanges et de solidarité, qui vous accompagnera ensuite pas à pas dans les démarches (de la sélection du candidat à son arrivée en France).

Un document intitulé « Accueillir un jeune volontaire international de réciprocité » vous sera transmis lors du lancement de la campagne du Service civique 2019-2020.

Vous hésitez encore à vous lancer dans l'aventure? Découvrez les témoignages de Somya Sundriya (volontaire à l'Iseta de Poisy en 2017-2018), de

Priyam Sabharwal⁴ volontaire depuis septembre 2018 (lycée Kerlebost), ainsi que celui de **David Toglo**⁵ (en place depuis le 4 octobre dans le lycée La Salle-Levier).

■ **Quand pourrez-vous déposer votre projet?**

La campagne sera lancée fin mars 2019, et vous aurez jusqu'au 17 mai 2019 pour déposer votre projet auprès de la Fnogec ou de l'Udogec/Urogec gestionnaire. Découvrez d'un seul coup d'œil ce qui vous attend en consultant la flèche de temps ci-dessous.

■ **Nouvelle identité visuelle pour le Service civique**

Le Service civique dans l'Enseignement catholique se dote d'une identité visuelle à utiliser sans modération pour tous vos communiqués. Pour **télécharger le logo**⁶.

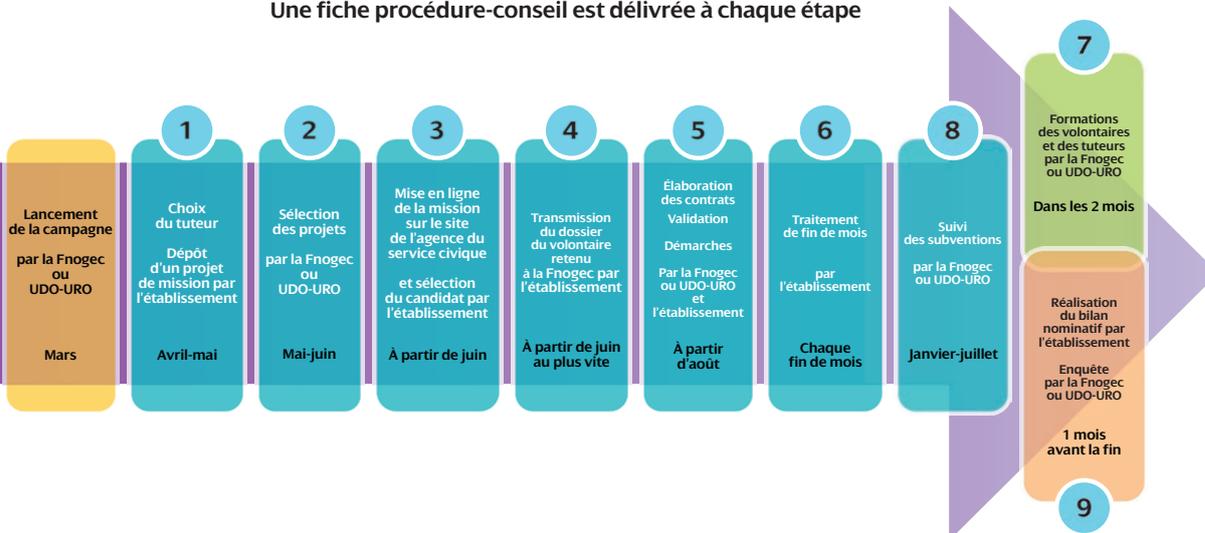


Le Service civique participera aux Journées Nationales de Pau les 22,23 et 24 mars 2019 où il tiendra un stand pour vous informer et répondre à toutes vos questions. Armelle Baril et Emma Sadaoui auront le plaisir de vous y accueillir!

Armelle Baril, coordinatrice Service civique pour la Fnogec

Processus complet de la campagne du Service civique 2019-2020

Une fiche procédure-conseil est délivrée à chaque étape



1. PSC1 : formation de prévention et de secours civique.
2. www.fnogec.org/service-civique/service-civique
3. www.france-volontaires.org
4. www.cneap.fr/bienvenue-inde.html
5. www.lycee-lasalle-levier.org/blogs/2018-12-14-20-21
6. www.fnogec.org/service-civique/ressources

TABLEAU DE BORD

AGENDA 2019

07 mars : CPPNI
12 mars : Observatoire des métiers
14 mars : Commission de certification CQP
15 mars : Bureau Fnogec
18 mars : Commission Gestionnaires prévoyance
19 mars : CPPNI
21 mars : EEP Santé
22 mars : EDEC PIC groupe de travail avec les organismes de formation
28 mars : jury CQP
22, 23 et 24 mars : [Journées Nationales]

CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1 ^{er} septembre 2018 : 9,88 €
SMIC mensuel brut pour 151,67h : 1 498,50 € au 1 ^{er} septembre 2018
Salaires minimum de branche mensuel brut au 1 ^{er} septembre 2018 pour 151,67 h = 1 536,50 €
Salaires minimum de branche horaire brut au 1 ^{er} septembre 2018 pour 151,67 h : 10,13 €
Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1 ^{er} janvier 2018 : 3 311 €
Valeur du point de la fonction publique au 1 ^{er} février 2017 : 56,2323 €
Valeur du point de la CC SEP au 1 ^{er} septembre 2018 : 17,56 €
Valeur du point CC CFA-CFC au 1 ^{er} septembre 2018 : 75,58 €

Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

0390 professeurs de l'enseignement secondaire libre
1334 psychologues de l'enseignement privé
1446 enseignants HC du technique et chefs de travaux
1545 enseignants primaire catholique
2152 CFA CFC
3218 CC EPNL
9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

Bonjour à toutes et à tous,

Chers collègues

Nous nous sommes tous retrouvés avec le même plaisir les 26 et 27 janvier dernier à la Fnogec pour nos journées des permanents. Nous sommes tous soucieux de partager notre vécu et nos expériences. Il est important et nécessaire de le faire. Nos remontées du terrain sont importantes. Nous professionnalisons ainsi notre Enseignement catholique pour qui, ensemble, nous donnons beaucoup.

Nous prenons aussi désormais l'habitude de nous retrouver plus convivialement le jeudi soir autour d'un dîner. Nous faisons plus ample connaissance à chaque fois et des amitiés plus grandes se créent. Nous nous découvrons les uns les autres sous un autre registre.

Plus secrètement, plus timidement, nous nous retrouvons aussi le vendredi matin à la chapelle Louis-et-Zélie-Martin, à 8 h 30, pour prier ensemble au cours d'une courte mais belle célébration eucharistique. Nous étions une vingtaine à nous retrouver en janvier. C'est peu mais le saviez-vous ? Connaissez-vous cet oratoire ? Venez découvrir cette chapelle ! En plein cœur de Paris et de cette rue Saint-Jacques si circulante, elle appelle au calme, au recueillement, à une pause fondamentale dans nos vies trépidantes et parfois ponctuées, pour certains d'entre nous, par des soucis de tous ordres qui viennent perturber notre vie professionnelle et familiale. Nous prions et chantons ensemble. Apportez vos intentions de prières, nous les porterons tous ensemble. Venez prier avec nous, pour nous tous !

Oui, 8 h 30 c'est tôt... et alors ?

« La prière est le regard intérieur de l'âme dirigé vers Dieu par la foi et l'amour, elle apparaît donc par là comme l'acte vital et essentiel de la vie chrétienne qui consiste à vivre avec Dieu en Le connaissant et en L'aimant. »

Jean Daujat

Les 6 et 7 juin auront lieu nos prochaines journées des permanents. Alors venez nous rejoindre le vendredi 7 juin à 8 h 30 à l'oratoire Louis-et-Zélie-Martin. Si j'ai accaparé le petit orgue pour accompagner nos chants, je n'en suis pas le titulaire. Puisqu'il est sur place, libre à vous de vous y installer ou d'accompagner avec un autre instrument. La musique aide à la prière. Vous chantez, vous êtes musicien ? Nous vous attendons.

Que nos prières communes nous portent chacun dans nos territoires.

Amicalement à tous,

Pascal Potentier

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication : Laurent Laming – Chargée de la publication : Marine de Montalivet – Secrétariat de rédaction Manon Dufreix et mise en page : Cécile Martin – Bayard Service Ile-de-France-Centre – Imprimerie : Jouve – Numéro de CP : 1119 G 85707 – Abonnement : 23,50 euros les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT – 277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél. 01 53 73 74 40 – contact@fnogec.org – www.fnogec.org

Abonnement à l'Arc boutant

La Fnogec prend le virage de la transition numérique : fini le papier et l'envoi d'un chèque par voie postale, place au clic ! Votre abonnement s'effectuera dorénavant en ligne. Merci de vous connecter au formulaire d'abonnement et de bien vouloir remplir les champs requis. Le règlement de votre abonnement annuel s'effectuera directement en ligne : <https://form.jotformeu.com/71284553571358>

Rappels :

- l'abonnement est annuel et comprend dix numéros mensuels (de septembre à juin)
- l'abonnement comprend une version papier et une version numérique
- tarif pour l'année scolaire 2018-2019 :
 - 23,50 € TTC (en ligne)
 - TVA : 2,10 %