

P.2

L'événement

1971-2021 : 50 ANS D'ENGAGEMENT
POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE... ET DEMAIN ?

P.24

Recherche et développement

L'ENTRETIEN D'EXPLICITATION
COMME OUTIL DE
PROFESSIONNALISATION

P.26

Stratégie

LE PORTAIL ORIENTATION POUR
TOUS A DIX ANS ET RESTE RICHE
DE PROMESSES

INFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1022 • Du 15 au 31 décembre 2021 www.centre-inffo.fr



Les métiers du grand âge et de l'autonomie jouent un rôle essentiel, alors qu'on estime à 350 000 le nombre de recrutements nécessaires pour faire face aux 1,4 millions de personnes en perte d'autonomie d'ici 2050.

MÉTIERS DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE : UNE PÉNURIE DURABLE ?

THE QF

Présente ses
meilleurs vœux !



Téléchargez nos cartes de vœux
spéciales formation pour les envoyer
à votre réseau !

Digiforma

Sommaire



p. 2 **L'événement**
1971-2021 : 50 ans d'engagement pour
la formation professionnelle... Et demain ?

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Métiers du grand âge et de l'autonomie :
une pénurie durable ?

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Expression orale et écrite :
un enjeu pour les entreprises
Savoir-agir
Fixer les objectifs des évaluations individuelles
Législation
Aide à l'embauche pour les contrats
de professionnalisation

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Recherche et développement**
L'entretien d'explicitation
comme outil de professionnalisation

p. 26 **Stratégie**
Le portail Orientation pour tous a dix ans
et reste riche de promesses

p. 28 **Vu d'ailleurs - Europe**
Roumanie : des entreprises virtuelles
pour apprendre en marchant

p. 31 **Itinéraire**
Anthony Brice, assembleur de la chaîne
de formation

p. 32 **Lu, vu, entendu**

En deux MOTS

Employabilité

Émancipation et employabilité sont les deux plateaux de la balance du système français de formation. Le premier mot serait emblématique des lois de 1971, le second de celle de 2018. Pourquoi les opposer ? Ne peuvent-ils se développer de concert et en harmonie ? Ces questions étaient posées aux 150 experts et personnalités qui ont débattu dans les 29 sessions (5 tables rondes et 23 ateliers) du colloque "1971-2021 : 50 ans d'engagement pour la formation professionnelle... Et demain ?", organisé par Centre Inffo les 30 novembre et 1^{er} décembre 2021. Voir notre synthèse en pages 2 à 4. Elle ne saurait refléter la richesse d'aussi nombreuses interventions, c'est pourquoi ces dernières restent disponibles en replay jusqu'au 31 décembre, pour les inscrits. Heures fêles !

Attractivité

La crise du Covid a projeté un éclairage direct sur les métiers du grand âge et de l'autonomie. Ils peinent à recruter, alors même que nous sommes entrés dans la "société de la longévité". Un plan d'actions pour ces métiers du lien a été lancé, qui modernise les formations et promeut l'innovation managériale. Un accord d'engagement de développement des emplois et compétences a été signé avec cinq branches, pour renforcer l'action en faveur de l'attractivité des métiers. Voir notre dossier, en pages 9 à 14. Ce n'est pas un hasard si, le 25 novembre 2021, la 46^e édition du congrès de la Fehap (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés solidaires), à Nancy, mettait en exergue ce mot "attractivité".

La rédaction



Pour les abonnés :
consultez tous les
numéros en version PDF
sur notre site

[www.centre-inffo.fr/
category/site-centre-
inffo/inffo-formation/
telecharger-inffo-
formation](http://www.centre-inffo.fr/category/site-centre-inffo/inffo-formation/telecharger-inffo-formation)



**INFFO
FORMATION**

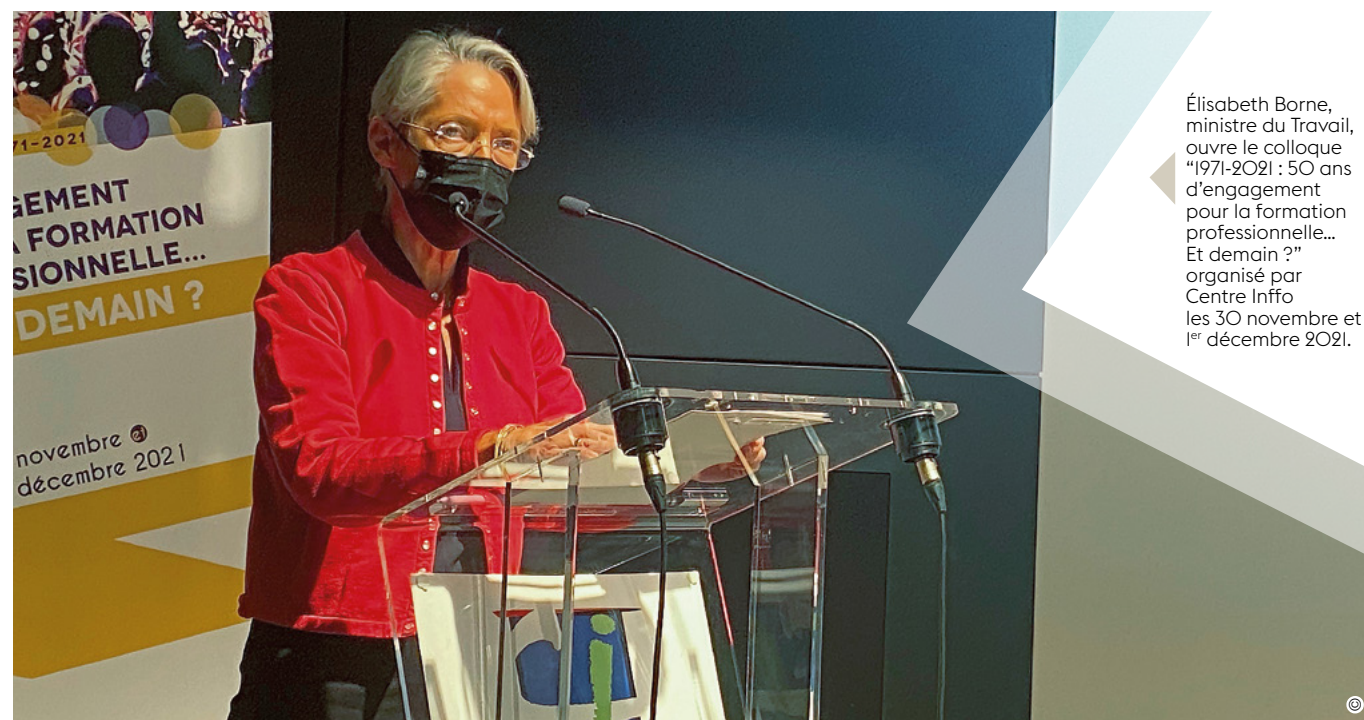
Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Patrice Guézou • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrices-graphistes** : Sandy Brunel, Valérie Livory • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerri, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Mireille Broussous, Éric Delon, Christelle Destombes, Emmanuel Franck, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Françoise Laroye-Carré, Romain Lefrançois, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Raphaëlle Pienne, Catherine Stern • **Service commercial** : contact.inffo@centre-inffo.fr • **Commission paritaire** : n° 0625 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : Imprimerie Chirat, 744, route de Sainte-Colombe, 42540 Saint-Just-la-Pendue • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 220 € HT • **Vente au numéro** : 8,81 € HT.

1971-2021 : 50 ANS D'ENGAGEMENT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE... ET DEMAIN ?

TOUTE LA FAMILLE DE LA FORMATION RASSEMBLÉE POUR RÉFLÉCHIR AUX CHANGEMENTS PASSÉS ET À VENIR

Pour inventer demain, mieux vaut savoir d'où l'on vient. Élisabeth Borne, ministre du Travail, et Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo, ont tiré le fil de 50 ans d'engagement pour la formation professionnelle à l'occasion du colloque "1971-2021 : 50 ans d'engagement pour la formation professionnelle... Et demain ?" organisé par Centre Inffo les 30 novembre et 1^{er} décembre 2021.

Nicolas Deguerry, Estelle Durand, Laurent Gérard, Sarah Nafti, Catherine Trocquemé



Élisabeth Borne, ministre du Travail, ouvre le colloque "1971-2021 : 50 ans d'engagement pour la formation professionnelle... Et demain ?" organisé par Centre Inffo les 30 novembre et 1^{er} décembre 2021.

Pour les uns, la loi de 1971 est celle qui promeut l'éducation permanente dans un souci d'émancipation. Pour les autres, la loi de 2018 est celle qui consacre la formation professionnelle au service de l'employabilité. Pour Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, il existe bien une continuité entre les deux : le "principe commun de donner une plus grande autonomie à la personne". Selon Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo, la première contribution de Jacques Delors est

d'abord une "méthode" qui donne toute sa place au paritarisme. Dans le cadre de la Nouvelle société du Premier ministre Jacques Chaban-Delmas, il s'agissait d'instaurer le principe de la "négociation légiférante, ou loi négociée, selon laquelle l'élaboration de la loi en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle est subordonnée à la négociation préalable d'un accord national interprofessionnel". C'est ainsi que sont nées les quatre lois de juillet 1971, venues transcrire l'accord conclu en 1970 par les partenaires sociaux.



La table-ronde "De la Nouvelle société à une société de compétences", avec Franck Morel (avocat), Stéphane Lardy (France compétences), Gérard Cherpion (député), François Bonneau (Régions de France).



La table-ronde "La place de la négociation collective dans les quinze dernières réformes de la formation", avec Florence Poivey (Medef), Maryse Dumas (CGT), Jean-Claude Mailly (FO), Gilles Gateau (Apec) et Olivier Faron (Cnam).

Sécurisation, personnalisation

Si 1971 apparaît comme un marqueur, c'est parce que c'est bien à cette date qu'a été posé le cadre juridique de la formation dans les entreprises et l'existence d'une véritable obligation. Depuis, de la transformation des fonds d'assurance formation en Opca puis en Opco, de l'apparition des Régions à la création de France compétences, pas moins de quinze réformes successives sont venues adapter le système. La personnalisation progressive du droit à la formation est incarnée aujourd'hui dans des dispositifs comme le CPF et le CEP. Au-delà de la réforme et de la loi, la ministre du Travail a rappelé les initiatives gouvernementales prises, souvent aux côtés des Régions : plan d'investissement dans les compétences, plan de réduction des tensions de recrutement, transformation de l'appareil de formation par l'innovation, volet formation du plan France 2030, etc.

La légitimité des partenaires sociaux

Reste que les partenaires sociaux ont perdu certaines de leurs prérogatives. Trois ans après la réforme de 2018 et la reprise en main par l'État de la gestion financière et de la gouvernance, ils comptent revenir sur le devant de la scène avec l'accord-cadre national interprofessionnel (Acni) signé par tous, sauf la CGT et FO. "Nous nous sommes affranchis de la prescription du gouvernement pour entamer des négociations. Nous nous réinstallons dans le paysage", a souligné Élisabeth Tomé, directrice générale adjointe du Medef. "Les sujets que nous portons en 2018 sont à nouveau interrogés. Le déploiement de la réforme a fait émerger le besoin d'un pilotage stratégique", a affirmé Yvan Ricordeau, secrétaire national CFDT.

Cependant, "l'Acni manque clairement d'ambition", a dénoncé Philippe Cottet, membre du collectif confédéral de la CGT. Pour les autres organisations représentatives, les questions devenues incontournables des transitions professionnelles exigent des moyens accrus et des ajustements des dispositifs dédiés, comme TransCo ou la ProA. "Les incitations ne sont pas suffisantes. Il faut instaurer des obligations, comme celle d'une cotisation conventionnelle sur les transitions professionnelles", a pointé Jean-François Foucard, secrétaire confédéral CFE-CGC. La CPME et l'U2P ont insisté sur la place des entreprises. Parmi les obstacles relevés, les difficultés persistantes observées dans le système d'orientation. "Il existe encore des blocages", a déploré Maxime Dumont, secrétaire confédéral CFTC. Autre frein récurrent, l'insuffisance de données homogènes et partagées sur l'analyse des besoins en compétences, nécessaire au pilotage de ces politiques.

La question de l'émancipation

Lors d'une table ronde sur les nouveaux objets de négociation, qui apparaissent au gré des transformations économiques et sociales, Jean-Claude Mailly, président de JCBC conseil et ex-secrétaire général de FO, a défini la formation comme à la fois "un facteur d'émancipation et d'entretien de la force de travail". Au Medef, comme l'a exprimé Florence Poivey, ex-présidente de la commission formation de l'organisation patronale, la formation est désormais considérée comme un "levier de performance, avec un glissement progressif de la dimension charge vers la dimension investissement". Pour Maryse Dumas, membre du bureau de l'institut CGT d'histoire sociale, les négociations révèlent des points de désaccord

L'ambition de la loi fondatrice, c'était de permettre à chacun de faire face aux changements"

profonds (ils remontent au XIX^e siècle) sur la question de l'émancipation et d'une vision utilitariste de la formation. Elle a appelé à créer un nouveau service public universel de l'emploi et de la formation professionnelle, avec des garanties nationales et interprofessionnelles, pour doper les mobilités transversales.

Des acquis et des défis

Pour leur part, François Bonneau, président (PS) de la commission éducation, orientation, formation et emploi de Régions de France, et Gérard Cherpion, député (LR) des Vosges, ont défendu le rôle essentiel des Régions dans la déclinaison opérationnelle des grandes orientations, et dans la remontée des besoins du terrain.

Composer au quotidien avec ces légitimités croisées est un des facteurs de complexité du système, a admis Franck Morel, ancien conseiller social du Premier ministre Édouard Philippe, aujourd'hui avocat. Ainsi, la question des transitions professionnelles, stratégique à l'heure où les mutations s'accroissent, "doit être travaillée dans une logique de quadripartisme territorial", a estimé Stéphane Lardy, directeur général de France compétences.

Révolutions pédagogiques et économiques

Pour Pascale d'Artois, directrice générale de l'Afpa, "employabilité et émancipation sont possibles ensemble, grâce à une coopération territoriale des partenaires travaillant à l'individualisation des réponses".

Mais où en est la pédagogie des adultes aujourd'hui ? Du fait des nouveaux outils digitaux, "nous vivons une révolution cognitive sur les notions de perception, de concentration, sur le séquençage multi-épisode et le multimodal", a indiqué Philippe Carré, professeur émérite à l'Université Paris Nanterre. Il faut revoir l'équation



Le 30 novembre 2021, la haut-commissaire aux compétences, Carine Seiler.



À l'adresse <https://livee.com/event/centreinfo-event> Il est possible de s'inscrire jusqu'au 31 décembre pour accéder en replay à toutes les table-rondes et aux 23 ateliers qui ont ponctué ces deux journées.

économique et pédagogique face à l'explosion du digital, qui fournit des objets d'apprentissage quasi inépuisables. L'autoformation est partout aujourd'hui. "Peut-être faut-il mettre moins d'argent sur le déroulement central de l'acte de formation, et plus sur l'amont et l'aval", a poursuivi Philippe Carré.

Le problème, a souligné Antoine Amiel, administrateur des Acteurs de la compétence et fondateur de Learn Assembly, est que la recherche pédagogique n'est pas toujours vulgarisée vers les opérateurs de formation et les entreprises utilisatrices de pédagogie. Laquelle est "centrale dans la chaîne de valeur et la concurrence entre prestataires. Une hybridation des offres a lieu aujourd'hui, avec une variété d'outils due à des coûts d'entrée moins forts qu'hier".

Les aspirations des actifs

À la veille de l'ouverture de la présidence française du Conseil de l'Union européenne (PFUE), le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Bruno Lucas, a noté la cohérence entre les objectifs portés aux niveaux national et européen. "Il y a un besoin massif de perfectionnement et de reconversion en Europe", a relevé Mara Brugia, directrice générale adjointe du Cedefop.

Finalement, la haut-commissaire aux compétences, Carine Seiler, a rappelé que l'ambition de la loi fondatrice était "de permettre à chaque homme et à chaque femme de faire face aux changements dans sa vie professionnelle". Aujourd'hui, de nombreux défis restent à relever, comme celui de "mieux impliquer l'entreprise dans la formation des actifs", une idée qui "fonde la réforme de l'apprentissage et les expériences de formation en situation de travail". Le CPF "témoigne de cette aspiration des actifs" à la formation professionnelle. Le défi est désormais de permettre un meilleur accès "à un conseil pertinent, neutre et bienveillant".



Certif'Pro UN BILAN DU DÉPLOIEMENT DES PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE



Max Roche, président de Certif'Pro

Pour soutenir la reprise, le gouvernement mise sur la formation professionnelle. De nombreux dispositifs ont bénéficié de fonds supplémentaires dans le cadre du plan de relance. Une dotation de 100 millions d'euros a ainsi été fléchée sur les projets de transition professionnelle (PTP). Moins d'un an après son déploiement, Certif'Pro, tête de réseau des 18 Transitions Pro, annonce avoir déjà consommé l'intégralité de cette enveloppe.

En alignant ses préconisations sur les objectifs du plan de relance, 300 millions d'euros ont ainsi été mobilisés, créant un effet de levier pour les parcours de transition professionnelle. Au total, le réseau a financé près de 18 000 dossiers pour plus de 500 millions d'euros d'engagements. "Les associations Transitions Pro sont au cœur des politiques publiques depuis 2020", confirme Max Roche, président de Certif'Pro. Le réseau investit son rôle de centre de ressources en analysant les logiques de compétences sectorielles et les besoins en mobilité sur les territoires et travaille en étroite collaboration avec les acteurs de l'emploi, les opérateurs de conseil en évolution professionnelle et les Opcos.

+ D'INFOS www.paritarisme-emploi-formation.fr

En vue



PASCAL PICAULT président de la Fnadir

À l'occasion du Congrès annuel de la Fédération nationale des directeurs de centres de formation d'apprentis, les 30 novembre et 1^{er} décembre 2021 à Aix-en-Provence, Pascal Picault a succédé à Roselyne Hubert à la présidence de la Fnadir. Directeur de CFA depuis vingt ans, il a créé le CFA Formaposte Île-de-France en 2008 et dirige également celui du Sud-Ouest depuis 2014. Il s'investit dans plusieurs réseaux : outre la Fnadir, l'Ardri (Association régionale des directeurs de CFA d'Île-de-France), et Agora du Développement RH.

Plan d'investissement dans les compétences L'ÉLAN INITIAL DU PIC FREINÉ PAR LA PANDÉMIE

Le comité scientifique indépendant d'évaluation du plan d'investissement dans les compétences (Pic) a présenté son deuxième rapport annuel, le 25 novembre 2021. Après un déploiement rapide et important, qui a vu les entrées en formation augmenter de 200 000 en 2019 par rapport à 2017, l'élan a été interrompu par la crise sanitaire (de 905 000 stagiaires en 2019 à 701 000 en 2020). L'année dernière, le maintien du niveau général a été dû aux 307 000 CPF autonomes. Le comité scientifique indique que l'évolution de la structure des parcours va prendre du temps, notamment pour une cible prioritaire du Pic, les demandeurs d'emploi peu diplômés (52 % des entrées en

formation). La part des personnes qui suivent plus d'une formation par an est passée de 10 à 13 % sur la période. À l'inverse de ce qui s'était passé avec le "Plan 500 000", les abandons sont restés bas, pour s'établir à moins de 10 %. La durée moyenne par personne formée a atteint 612 heures en 2020, soit + 75 heures par rapport à 2017. L'ambition sur l'ensemble de la période 2018-2022 est de susciter plus de 2 millions d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi, et de financer 1,5 million d'entrées dans des dispositifs d'accompagnement des jeunes et de formation des salariés en insertion.



Marc Gurgand, président du comité scientifique d'évaluation du Pic.

+ D'INFOS <https://bit.ly/3rcIKgu>



Sommet de l'inclusion économique LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES, ALTERNATIVES AU TOUT CV



Le 29 novembre 2021, Élisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

La fondation Mozaïk

a organisé le 29 novembre 2021 le Sommet de l'inclusion pour inviter les responsables économiques à réfléchir à l'investissement dans les compétences. Pour Gilles Gateau, directeur général de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), *"les pratiques de recrutement ont fait du CV un outil de tri très codé, incapable de restituer les compétences*

comportementales". Laurent De Cock, DRH chez Accenture (conseil), a témoigné d'une expérimentation de recrutement sans CV visant à augmenter la diversité des profils, en utilisant des jeux pour repérer les styles cognitifs. Et comme le prône Philippe Grassaud président d'Eduservices, la formation des managers semble être une clé pour mieux prendre en compte les compétences transversales.

+ D'INFOS www.fondation-mozaik.org

Demandeurs d'emploi LES CAUSES D'ABANDON EN COURS DE FORMATION

Qui abandonne sa formation en cours de route et pour quelles raisons ? C'est la question à laquelle la Dares répond dans un récent focus. Environ un demandeur d'emploi sur dix inscrit en formation en 2019 l'a abandonnée avant son terme. Les motifs sont souvent personnels (un cas sur quatre), comme des contraintes familiales ou des problèmes de santé. 19 % indiquent que la formation suivie ne leur ne convient pas (niveau trop élevé ou bien insuffisant, formation mal adaptée ou mal organisée). 10 % font état de problèmes financiers et 6 % d'une localisation trop éloignée de leur domicile. Être soi-même à l'initiative du stage, ou suivre la formation à distance, réduit le taux d'abandon.

+ D'INFOS <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

Engagement de développement de l'emploi et des compétences LE DÉPLOIEMENT DE LA 5G, CLÉ DES ÉVOLUTIONS À VENIR

Le comité stratégique de la filière des infrastructures numériques (CSF), présidé par Nicolas Guérin, par ailleurs secrétaire général du groupe Orange, a signé le 1^{er} décembre 2021 un protocole-cadre national d'Edec (engagement de développement de l'emploi et des compétences) avec Élisabeth Borne, ministre du Travail, et Cédric O, secrétaire d'État chargé de la Transition numérique. Il prévoit de cartographier les besoins en compétences de la filière en vue d'une révision de l'offre de formation et des modalités pédagogiques – sans oublier des outils de communication pour améliorer l'attractivité de ces métiers. Le montant global du

projet, qui sera conduit jusqu'en 2024, s'élève à 1,2 million d'euros. Il est financé à 50 % par le plan d'investissement dans les compétences, et à 50 % par les entreprises via l'Opco2i (métallurgie), Constructys (BTP) et l'Afdas (télécommunications). Fin 2025, la fibre optique devrait être généralisée sur l'ensemble du territoire français (la filière anticipe le pic d'emplois en 2022, de près de 40 000 postes). De nouveaux usages relevant du déploiement de la 5G vont alors engendrer de nouveaux écosystèmes industriels et de nouveaux métiers. Ce nouvel Edec fait suite à celui concernant la fibre optique entre 2017 et 2020, a rappelé Cédric O : *"Il permettra de sécuriser l'emploi et les passerelles*



Signature de l'Edec relatif aux structures numériques, le 1^{er} décembre 2021.

de formation vers 13 000 entreprises, dont une majorité de TPE-PME. Plus de 140 000 emplois directs sont concernés."

+ D'INFOS www.fftelecoms.org • <https://infranum.fr>



Écoles de production 34 LAURÉATS ET 20 NOUVEAUX PROJETS D'ÉCOLES

Six mois après la publication de l'appel à manifestation d'intérêt pour doubler le nombre d'Écoles de production d'ici à fin 2023, c'est dans les locaux de l'école O'Tech de Compiègne (Oise) qu'une première liste de 34 lauréats a été dévoilée, le 24 novembre 2021. Le programme prévoit un accompagnement sur-mesure de l'État et de la Banque des territoires. 20 projets d'écoles, dont 18 en Territoires d'industrie, ont été retenus pour recevoir une aide en ingénierie de 50 000 euros, destinée à asseoir le modèle économique, la structuration juridique et les contenus pédagogiques. L'axe "Investissements industriels" bénéficie à 14 écoles. Avec ce programme, le réseau national des Écoles de production accroît sa couverture territoriale, avec treize nouveaux départements couverts d'ici à la rentrée 2023.



Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée chargée de l'Industrie, présente les lauréats, le 24 novembre 2021.

+ D'INFOS www.ecoles-de-production.com

Boîte à outils LE GUIDE "ACCOMPAGNER LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TERRITOIRES"

Le ministère du Travail vient de mettre en ligne un dossier récapitulant l'ensemble des outils facilitant les transitions professionnelles. FNE-formation, dispositif TransCo, APLD, APC, PLG, ou encore CSP, les outils nouveaux ou déjà existants ne manquent pas. Derrière ces acronymes, les dispositifs répondent à des conditions d'éligibilité et de financement différentes. Pour beaucoup d'entreprises, elles ne sont pas toujours lisibles, et cela nuit à leur mise en œuvre. Sur 26 pages, le guide "Accompagner les reconversions professionnelles dans les territoires" reprend un à un les dispositifs en précisant leurs objectifs, leur cadre réglementaire, leurs process de mise en place, leur financement et les interlocuteurs privilégiés.

+ D'INFOS <https://travail-emploi.gouv.fr>



5^e ÉDITION DU FORUM DE L'EMPLOI TECH DE L'ÉTAT 16 décembre à Paris

Organisée par la Direction interministérielle du numérique (Dinum)
www.numerique.gouv.fr

LE FESTIVAL DE L'APPRENDRE 24 janvier 2022, partout en France

Organisé par le Cercle APE, "Apprendre ensemble".
<https://cercleape.com>

MONDIAL DES MÉTIERS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES du 3 au 6 février, à Chassieu (périphérie de Lyon)

Un événement organisé par Auvergne-Rhône-Alpes Orientation et de nombreux partenaires.
www.auvergnerhonealpes-orientation.fr/actions/mdm/

INFFO FORMATION

vendu également au numéro sur notre boutique en ligne



<https://boutique.centre-info.fr/categorie-produit/presse>

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

INFFO FORMATION



Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



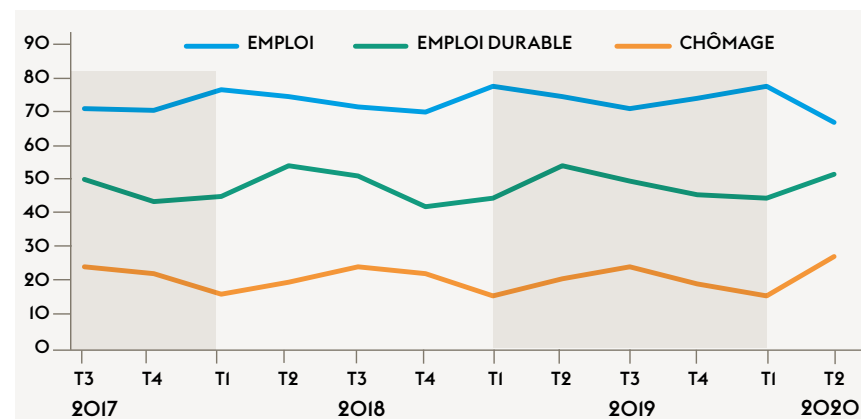
QUELLE INSERTION PROFESSIONNELLE APRÈS UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

Six mois après la fin d'un contrat de professionnalisation, trois anciens bénéficiaires sur quatre ont un emploi. Pour un peu moins d'un sur deux, c'est un contrat durable non aidé (CDI, CDD de plus de six mois ou titulaire de la fonction publique). La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a étudié des cohortes de sortants de 2017 et de 2019, et leurs taux d'emploi à six mois sont proches.

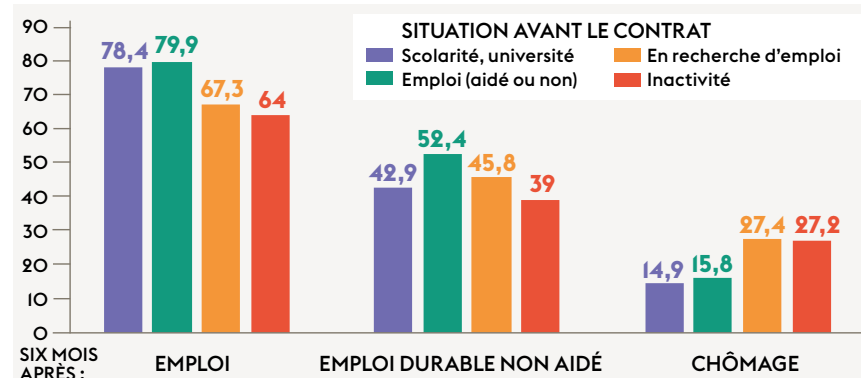
Infographie Centre Info

Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

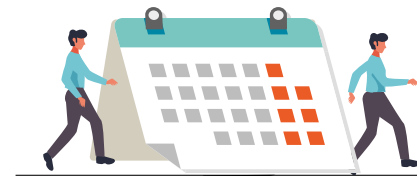
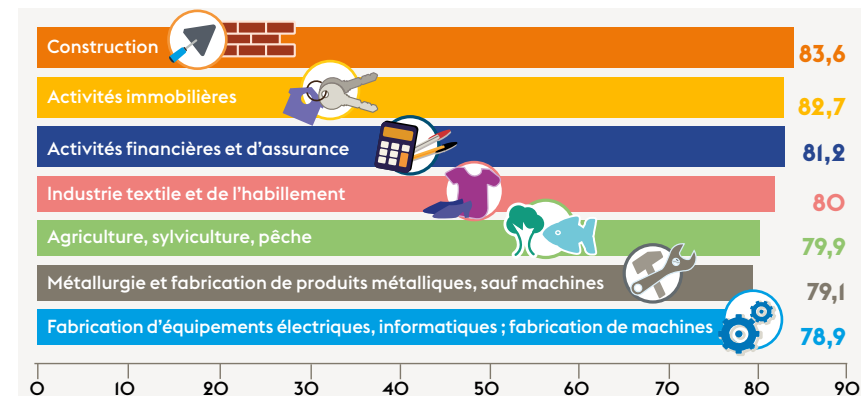
LES TAUX D'INSERTION PAR TRIMESTRE (en %)



SITUATION AVANT, PUIS SIX MOIS APRÈS UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (en %)



LES MEILLEURS TAUX D'EMPLOI À SIX MOIS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (en %)

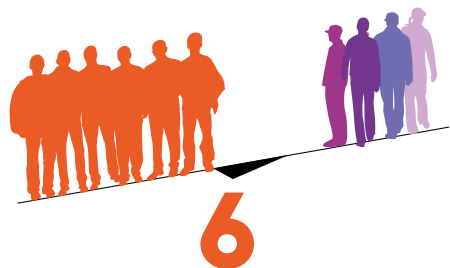


83 %

DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION VONT **JUSQU'À LEUR TERME.**



DES BÉNÉFICIAIRES PRÉPARANT UNE QUALIFICATION DE BRANCHE OBTIENNENT UN CONTRAT DURABLE NON AIDÉ.



BÉNÉFICIAIRES EN EMPLOI SUR 10 RESTENT **DANS LE MÊME SECTEUR.**



Suite aux rapports de Dominique Libault et de Myriam El Khomri, un plan de 37 actions pour les métiers du grand âge et de l'autonomie prévoit notamment la création de 12 600 places de formation pour répondre aux besoins de ce secteur.

Les solutions formation

MÉTIER DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE : UNE PÉNURIE DURABLE ?

Les métiers du grand âge peinent à recruter. Alors que les Français veulent vieillir à domicile et que nous sommes entrés dans la "société de la longévité" – un Français sur trois aura plus de 60 ans en 2030 –, il faudra des bras et des bonnes volontés pour accompagner dignement l'avancée en âge. Mis en lumière pendant la crise sanitaire, ces "métiers du lien" sont pénibles, mal payés, avec des horaires fragmentés. Un plan d'actions pour les métiers du grand âge et de l'autonomie a été lancé, qui agit sur les revalorisations salariales, la qualité de vie au travail, modernise les formations et promeut l'innovation managériale. Et un accord-cadre d'engagement de développement des emplois et compétences été signé avec cinq branches fin octobre 2021. La formation, pilier de l'attractivité des métiers ?

LA FORMATION AU SERVICE DE L'ATTRACTIVITÉ

Le plan d'actions pour les métiers du grand âge et de l'autonomie mobilise la formation pour répondre aux difficultés de recrutement, mais aussi pour créer des parcours professionnels évolutifs et des passerelles entre les métiers et les structures.

Christelle Destombes

Lors du Congrès des âges et du vieillissement, fin septembre 2021¹, Michel Laforcade prévenait : *“Nous sommes devant une falaise : des dizaines de postes sont vacants, la population vieillit, il faut former entre 200 et 250 000 aides-soignantes et accompagnants éducatifs et sociaux dans les cinq ans à venir... Si on n'a pas une vision systématique et radicale, nous allons multiplier les drames humains.”* En décembre 2020, l'ancien directeur de l'Agence régionale de santé Nouvelle-Aquitaine s'est vu confier une mission sur les métiers de l'autonomie par le Premier ministre. Pour résoudre la crise de l'attractivité de ces métiers – qui peuvent s'exercer à domicile, en Ehpad ou dans des services d'aide à domicile – il a proposé de mettre en œuvre les recommandations du rapport El Khomri², notamment sur le plan des revalorisations salariales³. Et plaidé pour une action systémique, où la formation a toute sa place.

La formation évolue

Il constate aujourd'hui que la machine s'est mise en route : une circulaire de janvier 2021 rend possible une formation de 70 heures pour les agents de service hospitalier (ASH), leur permettant d'intégrer sans sélection la formation d'aide-soignant (AS). Depuis, 2 448 personnes en ont bénéficié. En avril, une circulaire a créé une formation courte pour que les demandeurs d'emploi puissent intégrer les écoles d'accompagnants éducatifs et sociaux (AES) sans sélection. Après la suppression à la rentrée 2020 des concours d'entrée, les référentiels de formation



Le 46^e congrès de la Fehap (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne) s'est déroulé les 24 et 25 novembre 2021 à Nancy. Avec ici en ligne, Myriam El Khomri, ancienne ministre du Travail.

Michel Laforcade, ancien directeur général de l'ARS Nouvelle-Aquitaine, s'est vu confier par Jean Castex une mission sur les métiers de l'autonomie.

d'AS et d'AES ont été révisés, avec un bloc de compétences commun pour faciliter les passerelles et intégrer l'apprentissage. Le gouvernement aimerait porter à 10 % la part de formation par la voie de l'apprentissage pour ces deux diplômes. Ainsi, les places ont été sorties des quotas fixés par les Régions, le 30 juillet 2020 pour le DEAES⁴ et le 12 juin 2021 pour le DEAS⁵. Résultat : 12 600 places de formation ont été créées en 2020, sur les 16 000 attendues. Et une prime de 3 000 euros a été décidée en septembre 2021, afin d'inciter les employeurs de la fonction publique hospitalière à recruter 1 000 apprentis.

Innover pour attirer

Dans le Grand Est, un partenariat inédit entre la Région et le groupe Galileo Global Education prévoit de former des aides-soignants à 70 % en digital et en apprentissage, à Metz. Cette formation hybride a accueilli une première promotion de 36 apprentis en octobre. À la surprise des recruteurs, la moyenne d'âge est de 22 ans, quand les formations d'aides-soignants concernent en général des personnes de 27-28 ans. Deux autres sessions sont prévues en 2022, pour former une centaine de personnes à l'Institut de formation d'aide-soignant Éva Santé.



3 QUESTIONS À

Nathalie Canieux, conseillère CFDT au Conseil économique, social et environnemental

“Il faut orienter des fonds régionaux vers l'urgence sociale”

Voici un an, vous avez présenté un avis sur le travail à domicile auprès des personnes vulnérables. Il recommandait un diplôme de base. Qu'en est-il ?

Notre proposition que le diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social (DEAES) soit la certification de référence pour l'accompagnement des personnes dépendantes n'a pas eu de retour. Cela souligne la diversité du secteur : on ne peut pas obliger les particuliers employeurs, pas trop le secteur commercial, il n'y a que le secteur associatif financé par les départements à qui on pourrait l'imposer... Le Code de la santé publique

prévoit des diplômes obligatoires pour exercer les métiers de la famille. Pourquoi pas pour le secteur à domicile ? Est-ce que cette formation, ni très longue ni très coûteuse, reste trop lourde par rapport aux besoins d'embauche ? Faut-il privilégier des modules progressifs pour embaucher plus vite ?

Vous souhaitez qu'on inscrive des objectifs de formation à ces métiers du lien dans les contrats de plan régionaux...

C'est une autre difficulté : le secteur est financé par les Départements, or les Régions décident en matière de formation. Ont-elles pris conscience que ce secteur,

c'est de l'emploi de proximité ? Les plans de relance régionaux mentionnent l'industrie, le tourisme, rarement l'aide à domicile. Si on n'oriente pas les fonds vers l'urgence sociale, c'est un problème.

La VAE est-elle un élément de réponse ?

Oui, tout ce qui pourrait permettre de qualifier les salariées est à développer. L'avenant 43 [à la convention collective de la branche de l'aide à domicile] met en place des formations et la valorisation de ces formations, il faut que les Régions s'en emparent et qu'une marge de manœuvre pluriannuelle soit créée pour financer les progressions de carrière.

Propos recueillis par Christelle Destombes

REPÈRES

UN EDEC POUR LE SECTEUR

“Les défis sont communs et, pour les relever, notre mobilisation conjointe est indispensable”, a indiqué la ministre du Travail Elisabeth Borne, lors de la signature d'un Edec (engagement de développement de l'emploi et des compétences) avec la filière du soin et de l'autonomie, le 20 octobre 2021. Il repose sur trois volets d'action : la promotion et le renforcement de l'attractivité des métiers pour attirer de nouveaux profils, l'accompagnement à la montée en compétences des professionnels, le renforcement des mobilités et des passerelles entre les métiers, les certifications et les secteurs. Après l'“avenant 43” à la convention collective de la branche de l'aide à domicile (entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2021), qui révisé la classification des emplois et le système de rémunération des salariés de la branche de l'aide à domicile, le secteur du grand âge et de l'autonomie, espère créer un choc d'attractivité.



Lors de la signature d'un Edec (engagement de développement de l'emploi et des compétences) Grand âge, le 20 octobre 2021.

LES CHIFFRES-CLÉS DES MÉTIERS DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE

15 MILLIONS de personnes de plus de 60 ans en 2021 ; en 2030, elles seront plus de **20 MILLIONS**



AUJOURD'HUI

La France compte **178 000 AIDES-SOIGNANTS**, **45 300 INFIRMIERS**, **34 000 AUXILIAIRES** de vie sociale, aides médico-psychologiques et accompagnants éducatifs et sociaux, pour **1,387 MILLION** de personnes en perte d'autonomie, en Ehpad (Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) ou Ssiad (Services de soins infirmiers à domicile).



DEMAIN

Les besoins sont de près de **350 000 RECRUTEMENTS** d'aides-soignants et d'accompagnants d'ici 2025



D'ici 2025, **PLUS DE 1,4 MILLION** de personnes en perte d'autonomie auront besoin d'un accompagnement

Infographie Centre Info

Galileo a échangé avec les grands réseaux privés (Orpea, Elsan, Korian, Colisée, Avec, etc.) pour identifier leurs besoins en recrutement et a pu orienter les étudiants vers leurs établissements. De quoi répondre aux besoins en recrutement au plus vite.



6. Il en existe six en France. www.education.gouv.fr/services-la-personne-bien-etre-les-campus-des-metiers-et-des-qualifications-10640

7. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) a retenu 20 plateformes territoriales (guichet unique de sécurisation des recrutements) à l'issue d'un appel à projets.

8. Voir Inffo formation n° 1021. <https://beta.gouv.fr/startups/reva.html>

Campus des métiers et des qualifications

Toujours dans la région Grand Est, où la concurrence des salaires du Luxembourg ou de la Belgique fait de l'ombre aux employeurs locaux, un Campus des métiers et des qualifications⁶ pour les métiers du grand âge est aujourd'hui opérationnel. Labelisé "Excellence" en février dernier, il fédère les acteurs de la filière – employeurs, fédérations, organismes de formation, services déconcentrés de l'État, Région, Rectorat.

Céline Minette, sa directrice opérationnelle, explique : "Le campus, lauréat de l'appel à projets de la CNSA⁷, est encore un bébé, mais il a lancé des actions avec la Maison de l'emploi du Grand Nancy pour présenter les métiers à des demandeurs d'emploi. Sur 12 présents à la journée, 7 ont réalisé un stage d'insertion dans une structure."

Dans le cadre du projet E-Meuse Santé, lauréat Territoire d'innovation, le Campus développe le volet formation lié à la santé numérique, pour la formation continue puis initiale. Une expérimentation a lieu sur la VAE hybride pour les



Céline Minette, professeure de sciences médico-sociales, depuis 2020 directrice opérationnelle du Campus des métiers et des qualifications "Autonomie et inclusion".

aides-soignants, des séances d'information auprès des collégiens de 3^e sont envisagées pour créer des vocations et lutter contre les idées reçues, etc.

Expérimenter

Les métiers du soin et de la dépendance sont concernés par Reva⁸, qui vise à faire évoluer la VAE vers plus de simplicité. Trois certificateurs publics (Cohésion sociale et santé, Agriculture et Travail), deux certificateurs privés (la Croix-Rouge et Iperia) et la branche du particulier employeur sont partie prenante de cette expérimentation, qui embarque deux cents personnes dans cinq régions. Tous les moyens sont mis en œuvre pour attirer, former et fidéliser. ●

KORIAN UTILISE LA FORMATION POUR RÉSORBER LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

Le groupe Korian, géant du marché des maisons de retraite privées, met la formation au service de sa croissance. Alors qu'il recrute près de 2 500 aides-soignants par an, il traduit ses ambitions stratégiques en plan d'action, via la certification, l'apprentissage et l'innovation, avec le dispositif Transitions collectives.

Christelle Destombes

Ce jeudi après-midi d'octobre, une dizaine de résidents assiste à un concerto de piano au 4^e étage de l'Ehpad Saint-Simon, dans le 20^e arrondissement parisien. Entièrement rénové, cet établissement d'hébergement des personnes âgées dépendantes accueille depuis le mois de juin 2021 des salariées de Derichebourg (opérateur de services aux entreprises). Ils étrennent le dispositif Transitions collectives, une passerelle de reconversion entre leur ancien métier et peut-être leur futur... Chantale, Jeanine, Rose et Sandra, en uniforme Korian et badge "apprentie", apprennent sur le terrain un métier exigeant et qui recrute.



Avec Madeleine Ngo Tonye, aide-soignante référente et tutrice, Chantale, Jeanine, Rose et Sandra, en uniforme Korian et badge "apprentie".

Lever les barrières

Elles en sont à la phase 4 de leur parcours. D'abord, un sas d'une semaine avec remise à niveau en français, puis une phase d'appropriation pour se familiariser avec le bâtiment, les processus, et rencontrer tous les référents métiers. Ensuite, elles ont découvert une partie du métier d'agents de service hospitalier (ASH), en binôme, avant de s'approprier désormais celui d'aide-soignante, avec un vrai roulement (nuit, week-ends). Le tout sous la supervision de Madeleine Ngo Tonye, aide-soignante référente et tutrice depuis deux ans. À ses yeux, ce dispositif est une "chance inouïe" : "Le concours [d'aide-soignante] était une barrière, il freinait l'accès aux personnes qui pouvaient avoir une fibre humaine mais pas scolaire. Et on arrivait en stage sans avoir appris à pratiquer. On ne savait pas faire les gestes."

Un établissement apprenant

Là, la formation en situation de travail de quatorze mois évite cet écueil. Déjà, Sandra aide une résidente à prendre son goûter, Jeanine

anime un atelier dominos en compagnie de Paul, apprenti en Ifas¹. Alexandre Lechevalier, directeur par intérim de Saint-Simon, explique : "Nous avons l'habitude de former des ASH au métier d'aide-soignant. Ce projet passerelle s'inscrit donc dans la continuité. Former dans l'établissement permet d'être confronté tout de suite aux situations réelles, de s'assurer qu'on a les épaules pour ce métier. Pour moi, la notion d'établissement apprenant a du sens : dans les métiers du soin, la culture de la transmission est essentielle."

Et dans une situation pénurique, c'est le moyen de s'assurer des futurs collaborateurs de qualité. Qui plus est, accueillir des stagiaires génère un surplus d'engagement dans les équipes. "C'est un vrai moteur d'exemplarité pour l'établissement, affirme le directeur. Nos équipes doivent montrer les bonnes pratiques, les bons propos, les bonnes attitudes."



1. Institut de formation d'aides-soignants



300

c'est le nombre d'apprentis
visé par Korian en 2023

Chez Korian Saint-Simon,
à Paris.



●●● Ravi de l'expérience, il a décidé d'accueillir deux salariés de Monoprix dans la clinique Korian Val de Seine qu'il dirige, à Louveciennes. Il n'est pas le seul à être ravi. Chantale avait exercé le métier d'aide-soignante aux États-Unis, avant de suivre son mari en France. Elle avait bien tenté d'exercer ce métier : "Mon diplôme n'était pas reconnu. J'avais passé le concours d'aide-soignant en 2005, mais j'avais déjà signé un CDI avec Derichebourg. J'ai pris des petits chemins, et là j'ai saisi l'opportunité. Je voulais toujours être auprès des patients ! Aide-soignant, quand on aime l'humain, ça apporte beaucoup." Même engouement chez Sandra, qui espère créer en Guinée Bissau, dont elle est originaire, un service d'aide à domicile. En attendant, elle apprécie "cette belle opportunité de reconversion professionnelle. C'est un métier qui me tient à cœur, j'aime beaucoup aider les autres, prendre soin, donner et recevoir".

Fabrique de compétences

Ce dispositif est la partie immergée d'une politique ambitieuse et multiforme. Christophe Guillery, directeur formation du groupe, explique : "La formation est un levier pour accompagner la croissance du groupe et essayer de résorber nos difficultés sur l'emploi et le recrutement." Plusieurs axes sont mis en œuvre : en premier lieu, faire monter en compétences les salariés, avec un doublement en deux ans du volume de validations des acquis de l'expérience, dont 90 % sont dédiées au diplôme d'aide-soignant. Sur les 26 000 collaborateurs Korian en France, 400 sont engagés cette année dans des parcours de VAE. Une façon de proposer des carrières au sein des établissements et de "fabriquer" les compétences manquantes.

CFA d'entreprise

Deuxième axe : le développement de l'apprentissage, depuis la loi de 2018. Le groupe est passé de quelques dizaines à plusieurs centaines d'apprentis en quelques années et a créé son centre de formation d'entreprise : le CFA des métiers du soin. "Aujourd'hui, on compte 140 apprentis, nous en aurons 200 en 2022, et 300 en 2023. Si, chaque année, 300 à 400 apprentis sortent diplômés de nos structures, cela vient résorber un peu la tension de recrutement", pointe Christophe Guillery, qui avance une logique d'anticipation. Mais Korian ne peut pas tout régler seul, "le marché ne fournit pas suffisamment de ressources au regard des besoins des employeurs du secteur. Il faut continuer d'ouvrir les capacités des Ifsi² et des Ifas, multiplier les jurys de VAE", plaide-t-il. Un message que la directrice a porté à la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. ●

Christophe Guillery,
directeur formation
du groupe Korian.

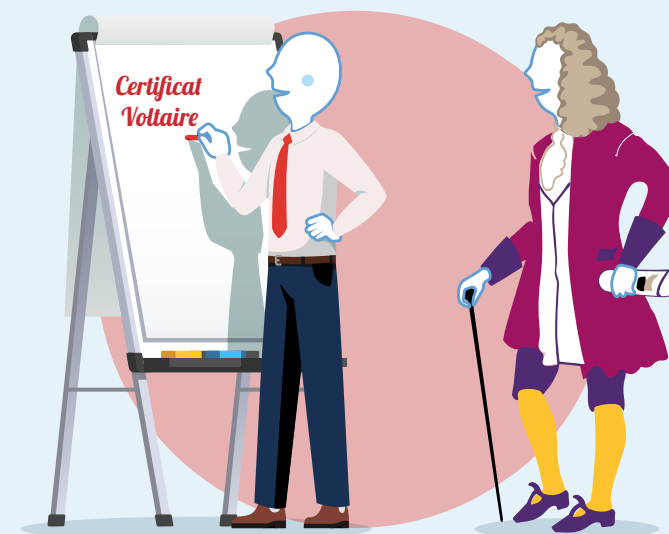


2. Institut
de formation en
soins infirmiers.

Enquête du Projet Voltaire

EXPRESSION ORALE ET ÉCRITE : UN ENJEU POUR LES ENTREPRISES

Mireille Broussous, journaliste



Les entreprises sont directement impactées par le manque de maîtrise de l'expression écrite et/ou orale de leurs salariés. C'est ce que montre l'enquête "Attentes des employeurs et maîtrise de l'expression" réalisée par Ipsos à la demande du Projet Voltaire, spécialiste de la remise à niveau en orthographe.

1 LA CRÉDIBILITÉ DES ENTREPRISES EN JEU

Rien de pire pour la crédibilité d'une entreprise que des mails bourrés de fautes d'orthographe adressés à ses clients ou partenaires. Ou que des salariés qui prennent la parole en réunion et multiplient les erreurs de syntaxe. Ainsi, 93 % des décideurs "jugent que les lacunes en expression écrite et/ou orale et en orthographe ont un impact important sur leur crédibilité vis-à-vis de l'externe (clients, fournisseurs, etc.)", indique l'étude Ipsos réalisée à la demande du Projet Voltaire, pour laquelle 2 000 décideurs de PME et ETI de plus de 50 salariés (de tous les secteurs) ont été interrogés. Selon eux, la réputation, l'image

et la qualité de la relation-client pâtit des lacunes en français des équipes. Le fonctionnement même de l'entreprise est touché. 77 % des employeurs estiment que ces lacunes ont un impact majeur sur la productivité et l'efficacité professionnelle de leurs équipes, toutes fonctions confondues.

2 LE TÉLÉTRAVAIL CHANGE LA DONNE

Avec le télétravail, les échanges de mails, de documents, de graphiques se sont multipliés. La prise de parole en visio doit, elle aussi, être plus fluide qu'en présentiel. Dans ces conditions, 90 % des employeurs estiment que la qualité de l'expression écrite est encore plus nécessaire, et qu'une bonne maîtrise de l'oral s'impose davantage qu'avant le Covid. L'exigence de maîtrise de l'anglais est reléguée loin derrière celle du français ! 73 % des employeurs jugent indispensable la maîtrise orale de la langue française lors d'un entretien de recrutement, alors que seuls 33 % d'entre eux l'exigent pour l'anglais.

3 L'EXPRESSION EST DANS LE TOP 5 DES CRITÈRES DE RECRUTEMENT

Pour limiter la casse, les entreprises s'efforcent de recruter de nouveaux salariés disposant d'une bonne maîtrise de l'expression écrite et orale, ainsi que de l'orthographe. Ces qualités apparaissent parmi les principaux critères de recrutement, après la motivation, le savoir-être et les compétences techniques, et devant l'expérience professionnelle requise pour un poste, ainsi que la bonne adéquation au cursus de formation initiale. Une majorité de recruteurs écartent les candidats ayant des difficultés à s'exprimer en français lors des entretiens. 80 % d'entre eux ne retiennent pas non plus les candidats dont les lacunes apparaissent dès les CV ou les lettres de motivation. Et ils cherchent à se rassurer autant que possible : ainsi, un CV qui mentionne le Certificat Voltaire a davantage de chance d'être sélectionné qu'un autre, à compétences métier égales... ●

➤ D'INFOS www.projet-voltaire.fr

Stratégie appliquée

FIXER LES OBJECTIFS DES ÉVALUATIONS INDIVIDUELLES

Mireille Broussous, journaliste

Entre crise sanitaire et reprise économique, les marchés évoluent très rapidement. Fixer aux salariés des objectifs pour une année entière est une gageure. Mieux vaut les ajuster régulièrement.

En entreprise, les grandes orientations et les objectifs sont (ou devraient être) fixés en comité de direction et déclinés pour chaque département. Lorsque les entretiens individuels arrivent, ils peuvent alors être formulés pour chaque salarié. Ils doivent être mis en cohérence avec l'ensemble des orientations décidées. Rien de pire que des objectifs individuels qui semblent tomber du ciel et qui n'ont, du coup, pas de sens pour les collaborateurs.

Des objectifs précis

Les objectifs des commerciaux sont souvent chiffrés. Ils concernent le nombre de rencontres à effectuer avec les clients toutes les semaines ou tous les mois, ou encore le niveau des ventes. Ceux des métiers plus fonctionnels viennent préciser dans quel(s) projet(s) s'inscrit le salarié. "Des sous-objectifs doivent être fixés. On définit, par exemple, en combien de temps telle phase du projet devra être bouclée", explique Maud Jardin, business partner ressources humaines chez Lucca, éditeur de logiciels de gestion administrative et ressources humaines. Les sous-objectifs étant définis

précisément, les salariés savent clairement quelles sont les attentes.

Des objectifs revus régulièrement

"La tendance est à l'augmentation de la fréquence des entretiens individuels. Auparavant, il y avait un seul entretien par an, en général assez long. Aujourd'hui, nous préconisons d'en faire un tous les trimestres, d'une heure environ", précise Maud Jardin. Cela permet d'ajuster les objectifs au fil de l'eau, en fonction de l'évolution du marché ou des projets, et d'accroître la réactivité de l'entreprise.

Le point à mi-parcours

Un mois et demi après l'entretien trimestriel d'évaluation, il est important que le manager et le collaborateur fassent un point rapide et réexaminent les objectifs fixés, notamment si des événements imprévus sont arrivés. Le salarié aura peut-être dû s'investir dans un nouveau projet et jongler entre deux projets. "Le manager s'assure que les choses sont engagées dans la bonne voie et le collaborateur peut aussi tirer la sonnette d'alarme s'il juge de pas disposer des moyens adaptés pour atteindre les objectifs fixés", conclut Maud Jardin. ●

DES OBJECTIFS ADAPTÉS ET STIMULANTS

Sauf si on veut les démotiver, il n'est pas recommandé de fixer aux collaborateurs des objectifs inatteignables... Ils peuvent être très ambitieux, mais seulement s'ils sont stimulants ! Les objectifs doivent être fixés à partir de bons outils. "Il est essentiel pour le manager de disposer d'un historique, d'une vision de ce qui s'est passé. C'est ce qui lui permet, en plus de l'expérience d'un métier, de définir des objectifs adaptés", conseille Maud Jardin, business partner ressources humaines chez l'éditeur de logiciels de RH Lucca.



Aide à l'embauche

POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION CONCLUS AVEC DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE

Romain Lefrançois, juriste à Centre Inffo

Dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement, le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Les modalités de l'aide exceptionnelle pour les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de longue durée ont été définies par le décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021. Le contrat de professionnalisation doit être conclu avec un demandeur d'emploi, tenu d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Pendant au moins douze mois au cours des quinze derniers, il ne doit pas avoir exercé d'activité professionnelle de plus de 78 heures mensuelles. Le contrat de professionnalisation doit être conclu entre le 1^{er} novembre 2021 et le 30 décembre 2022. Il doit permettre de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant, au plus, au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, ou un certificat de qualification professionnelle. Pour les contrats éligibles à l'aide à l'embauche concernant les bénéficiaires de moins de 30 ans et pour les contrats conclus jusqu'au 30 juin 2022, l'aide est versée selon les mêmes conditions que celles prévues pour l'aide exceptionnelle.

Aide versée par Pôle emploi pour le compte de l'État

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'opérateur de compétences auprès du ministère chargé de la Formation professionnelle. Ce dernier adresse par voie dématérialisée à Pôle emploi les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat remplissant les conditions. Pôle emploi apprécie l'éligibilité au bénéfice de l'aide en fonction des conditions nécessaires pour son obtention et assure le paiement. Il est responsable des traitements de données, y compris personnelles, nécessaires au versement de l'aide et à la gestion des réclamations et des recours, ainsi qu'au pilotage et au suivi du dispositif.

Articulation avec d'autres aides

Les dispositions prévues par le décret du 26 décembre 2019 (emplois francs et expérimentation à La Réunion) et par le décret du 29 décembre 2020 (aide à l'embauche des personnes éligibles à un parcours d'insertion

par l'activité économique en contrat de professionnalisation) ne s'appliquent pas aux contrats de professionnalisation remplissant les conditions d'éligibilité prévues par le décret n° 2021-1404 du 29 octobre 2021. ●

UNE AIDE FINANCIÈRE DE 8 000 EUROS

L'aide financière est de 8 000 euros maximum pour l'embauche des demandeurs d'emploi qui remplissent les conditions à la date de conclusion du contrat de professionnalisation pour la première année d'exécution de chaque contrat de professionnalisation conclu avec un demandeur d'emploi de longue durée entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022. La gestion et le suivi de l'aide est confiée à Pôle emploi. Elle sera versée tous les trois mois d'exécution du contrat.



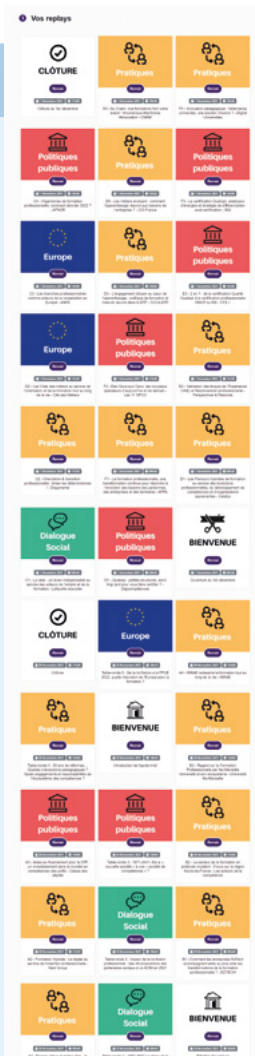
Hors-série Inffo formation et replay du colloque 1971-2021 : 50 ANS D'ENGAGEMENT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE : ET DEMAIN ?



Usage des data en formation, escape games, orientation des publics, propositions des partenaires sociaux pour l'avenir... Jusqu'au 31 décembre 2021, retrouvez en replay les **150 experts et personnalités** qui ont débattu dans les **29 sessions** (5 tables rondes et 23 ateliers) du colloque organisé par Centre Inffo et ses partenaires à l'occasion des 50 ans de la loi Delors, fondatrice du système de formation professionnelle continue en France. ●

► **Replay gratuit, après inscription sur :**
https://livee.com/chat/centreinffo-eevent/s_718251

► **D'INFOS** Et consultez le hors-série d'*Inffo formation* :
www.boutique.centre-inffo.fr



Offre de formation 2022 DES SESSIONS QUI RÉPONDENT À VOS BESOINS



Réglementation générale ou réglementation des organismes de formation, focus apprentissage, ingénierie pédagogique, ingénierie de formation, ingénierie financière, *business model*... : découvrez les **11 thèmes d'actualité** de notre offre de formation 2022 destinée aux professionnels de l'apprentissage, de la formation et de l'évolution professionnelles. À suivre en présence ou à distance, en inter-entreprises ou au sein de votre structure. ●

► **Renseignements et inscriptions :**
contact.formation@centre-inffo.fr

► **D'INFOS** Catalogue à télécharger ou feuilleter sur :
www.centre-inffo.fr

Portail ressources documentaires TOUTE LA DOCUMENTATION SUR LA FORMATION

Vous travaillez sur un sujet formation et vous voulez vous assurer de faire le tour de la question ? Consultez notre base bibliographique et faites votre marché parmi ses **46 000 notices**, **14 400 références d'ouvrages** (dont 931 rapports officiels) et **32 065 références d'articles** de revues ! Et s'il faut compléter, vous y trouverez aussi les adresses des 164 sites internet et bases de données dédiés à la formation en France ! ●

► **D'INFOS** En accès libre sur le portail
www.ressources-de-la-formation.fr
un site de Centre Inffo.



Organisation internationale du travail

L'OIT APPELLE AU DIALOGUE SOCIAL POUR REPENSER LES SYSTÈMES DE FORMATION

Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont définis comme des priorités dans le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025. L'Organisation internationale du travail, agence spécialisée de l'ONU dont le siège est à Genève (Suisse), a rendu public son rapport "Compétences et apprentissage tout au long de la vie : repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail". Il rappelle que la Déclaration du centenaire de l'OIT engage les États à "investir dans les capacités humaines et dans les institutions du travail pour façonner un avenir du travail juste, inclusif et sûr, allant de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous." L'OIT déclare que le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont des éléments essentiels "du travail décent, de

la productivité et de la durabilité". L'organisation internationale déclare en outre le dialogue social essentiel "pour repenser les systèmes d'éducation et de formation et resserrer leurs liens avec le monde du travail". Des choix stratégiques anticipant les besoins doivent être faits dès à présent. L'OIT cite

notamment "la transformation numérique des économies et des sociétés" accélérée par la pandémie, qui nécessite de nouvelles compétences numériques "pour les travailleurs, les apprenants, les enseignants et les formateurs". ●

► **D'INFOS** www.ilo.org



Lors de la IO9^e Conférence internationale du travail de l'OIT, le 25 novembre 2021.

Opco 2i INAUGURATION DE L'OBSERVATOIRE DES COMPÉTENCES INTERINDUSTRIES



Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale d'Opco 2i

Les 32 branches professionnelles du périmètre d'Opco 2i disposent désormais d'un outil commun d'aide à la décision en matière d'emploi et de formation. Inauguré le 25 novembre 2021 après deux ans de préparation, dans le contexte de la Semaine de l'industrie, l'Observatoire des compétences interindustries réunit l'ensemble de leurs travaux prospectifs déclinés par secteurs et par

territoires. De quoi éclairer les politiques des branches et des entreprises en cette période de relance et de fortes mutations. ●

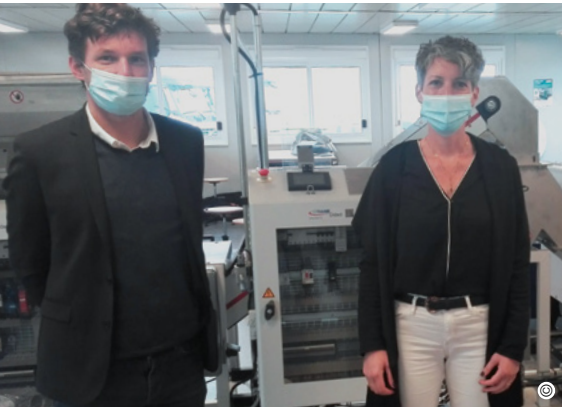
► **D'INFOS** www.opco2i.fr

AmazingTalker LA LANGUE CORÉENNE, DE PLUS EN PLUS ÉTUDIÉE

Le coréen se hisse à la deuxième place du classement des cours de langue les plus suivis en ligne par des Français, avec 28 % de parts de marché en novembre 2021. L'anglais reste devant, mais de justesse (29 % des parts du marché). Selon une étude d'AmazingTalker auprès d'un panel représentatif de 13 000 Français, en un an, le chiffre d'affaires généré par le coréen a été multiplié par onze. Reste à l'expliquer. ●

► **D'INFOS** <https://fr.amazingtalker.com>

Gréta des Côtes-d'Armor et Cooperl UNE FORMATION DE TECHNICIEN DE PRODUCTION AGRO-ALIMENTAIRE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS LOCAUX



Thierry Coste, conseiller en formation continue au Gréta-CFA des Côtes d'Armor, et Marielle Gallouët, responsable de CFMA.

Le 5 janvier 2022 ouvrira à Lamballe (Côtes-d'Armor) une formation conduisant aux titres professionnels de conducteur d'installations et de machines automatisées ou de technicien de production industrielle. L'initiative associe le Gréta-CFA des Côtes d'Armor et le Centre de formation aux métiers de l'agroalimentaire (CFMA). Lequel a été créé fin 2020 par la Cooperl (Coopérative agricole et agroalimentaire du Grand Ouest), explique sa responsable, Marielle Gallouët.

Chargée de la communication du Gréta, Charlotte Boillot indique qu'il existe une soixantaine d'offres d'emploi de pilote de ligne dans le département, dont 38 de CDI. Cette collaboration s'inscrit dans le cadre du programme Qualif Emploi, pris en charge par la Région Bretagne. La formation s'étendra jusqu'au 1^{er} juillet et comptera environ 600 heures de théorie et 200 heures de stage. ●

+ D'INFOS www.cooperl.com
<https://greta-bretagne.ac-rennes.fr>

Occitanie ABONDEMENT DU CPF DES SALARIÉS DU SECTEUR AÉRONAUTIQUE

L'aéronautique et le spatial constituent deux filières industrielles majeures de la région Occitanie, rassemblant plus de 700 entreprises, majoritairement des TPE et PME, et employant 86 000 salariés. Une convention régionale visant à tester le dispositif d'abondement financier du CPF prévoit que tout salarié de la filière aéronautique se voit proposer un abondement régional



Marie Castro, vice-présidente de la Région Occitanie en charge de la formation professionnelle.

à hauteur de 50 % du reste à charge lorsque son CPF ne couvre pas tout le coût de la formation. Il est réservé aux comptes disposant au minimum de 500 euros (ce qui permet d'aider les salariés n'ayant pas déjà bénéficié d'une formation prise en charge par le CPF dans l'année écoulée). Il est plafonné à 4 000 euros par personne. Cette aide s'inscrit dans la cadre du plan de soutien de 100 millions d'euros sur deux ans, décidé par le Conseil régional à l'été 2020. ●

+ D'INFOS www.laregion.fr

ADevComp DE L'EMPLOYABILITÉ À L'APPRENTISSAGE

La docteure en sciences de l'éducation Claudine Pierron a présenté son ouvrage *De l'employabilité à l'apprentissage* à l'occasion d'une "conversation en ligne" organisée le 25 novembre 2021 par l'Association pour l'accompagnement et le développement des compétences (ADevComp). Retranscription de sa thèse de doctorat soutenue à l'Université Paris-10, l'ouvrage interroge les capacités à apprendre des individus dans une société soumise à des changements technologiques et sociétaux survenant à un rythme accéléré. Ce rendez-vous à distance inaugurerait un nouveau cycle organisé par l'ADevComp, dédié aux mobilités du travail, de l'emploi et des compétences, qui se déploiera tout au long de l'année 2022. ●

+ D'INFOS www.adevcomp.com

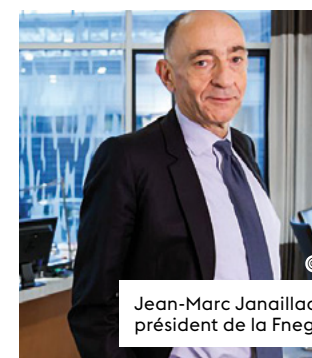
Île-de-France BILAN DU DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE DES 16-18 ANS

Réunis à l'occasion des Assises de la réussite scolaire, organisée le 25 novembre 2021 par la Région Île-de-France, les signataires de la convention régionale contre le décrochage scolaire ont tiré un bilan de leur action. Signée le 15 juillet 2020 par l'État, la Région et l'Association régionale des Missions locales (ARML), elle vise à rendre effective l'obligation de formation des 16-18 ans. Elle est "unique en France", souligne Marc Guillaume, préfet de la région et de Paris. L'actualisation plus fréquente des listes de décrocheurs a permis de contacter 28 000 jeunes, pour mise en relation avec les CIO. Au premier trimestre 2021, les Missions locales ont accompagné 5 600 mineurs. Les 175 "référéntes parcours" de la préfecture ont accompagné 7 200 jeunes et ont obtenu 3 000 "sorties positives". ●



James Chéron, vice-président de la Région Île-de-France, en charge des lycées.

+ D'INFOS www.iledefrance.fr • <https://arml-idf.org>



Jean-Marc Janailiac, président de la Fnege.

Fnege LA FORMATION À LA GESTION DANS LES ÉTABLISSEMENTS NON SPÉCIALISÉS

La Fondation nationale pour l'enseignement de la gestion des entreprises (Fnege) vient de publier une étude sur l'enseignement de la gestion en dehors des écoles de management. Cette étude, qui s'appuie sur les réponses de

26 établissements d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, de santé, de journalisme, instituts d'études politiques, écoles d'arts ou encore différentes facultés) montre que les besoins de compétences en gestion les ont conduit à intégrer dans leurs formations des cours, voire des cursus complets de gestion. ●

+ D'INFOS www.fnege.org/publications/les-publication-de-la-fnege

Afref SOIXANTE ANS DE RÉFLEXIONS SUR LA FORMATION



René Bagorski, président de l'Afref.

L'Association française de réflexion et d'échange sur la formation célèbre ses 60 ans. Elle regroupe aujourd'hui 75 adhérents : chercheurs, universitaires, consultants-formateurs, organismes de formation, ainsi que des entreprises, des Opco, des Carif-Oref. Son président, René Bagorski (par ailleurs responsable des relations partenariales à l'Afpa), revendique pour l'Afref un "style particulier, qui est de faire un pas de côté pour contextualiser l'actualité d'une question dans l'histoire de la formation professionnelle continue. La parole y est libre et ouverte, et l'individu est au centre de nos réflexions". L'Afref organise des débats, des webinaires, des "Disput'Actions" (débat rapide autour d'un point précis) et des présentations d'ouvrages. Ainsi, en 2022, l'Afref traitera des tiers lieux comme lieu d'apprentissage collectif, du bilan de la loi de 2018, etc. Un colloque sur les 20 ans de la VAE (validation des acquis de l'expérience) est envisagé le 13 mai, avec plusieurs partenaires. ●

+ D'INFOS www.afref.org

L'ENTRETIEN D'EXPLICITATION COMME OUTIL DE PROFESSIONNALISATION

Partant des fondamentaux de l'entretien d'explicitation (EDE), Florence Tardif-Bourgoin, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation et de la formation, prend appui sur un exemple d'animation d'atelier en crèche parentale. Il montre comment l'identification des savoir-faire à partir d'une situation vécue peut faire écho à d'autres contextes professionnels, dans une optique de transférabilité.

L'entretien d'explicitation (Vermersch, 1994) part des expériences de référence permettant au sujet de s'approprier son vécu et s'en servir comme base de connaissance. Cette technique d'entretien, diffusée notamment dans des démarches de type VAE, permet au candidat de relier des situations professionnelles vécues aux domaines de compétence du référentiel visé. Elle trouve son prolongement dans le développement d'ateliers visant l'émergence collective de savoir-faire. Ces ateliers dits "de professionnalisation" (Faingold, 2015) permettent d'explorer des situations communes à un groupe pour en extraire des savoir-faire partagés..

Les fondements de l'EDE

En explicitation, l'intervieweur cherche à permettre au sujet d'explorer pas à pas son vécu et de verbaliser l'implicite. Il s'agit d'accompagner vers une "focalisation"; l'idée étant de faire en sorte qu'il se rapporte à une situation singulière, non généralisée: "ce jour-là" et non "d'habitude". Ce que Vermersch appelle "une situation spécifiée", c'est-à-dire "une situation passée, réelle (qui appartient bien à la biographie du sujet qui parle) et singulière c'est-à-dire unique)". L'intervieweur canalise ainsi la verbalisation vers le vécu de l'action effective en organisant les relances adaptées.

Le guidage vers l'évocation nécessite d'abord une installation dans le contexte (permettant au sujet de recontacter le lieu, sa place dans l'environnement, sa posture). Puis la formulation de relances vise plus particulièrement les prises de



Un atelier organisé en crèche parentale a mis en œuvre la méthode de l'entretien d'explicitation.

“ Les participants prennent conscience de l'ensemble des compétences requises pour faire face dans l'urgence à une même activité ”

décision ("Qu'est-ce que vous faites?") et les prises d'information ("À quoi avez-vous reconnu que...?") qui guident le déroulement de l'action. Les relances relatives aux prises de décision orientent le sujet sur ses choix d'action ("Je prends la parole"). On obtient des savoir-faire d'intervention repérables par des verbes employés

Cette rubrique est pilotée par **Françoise Laroye-Carré**, chercheuse associée au laboratoire CRTD, Cnam. Conseil, études, formations, R&D (emploi, formation et orientation).

Florence Tardif-Bourgoin, est maîtresse de conférences en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université Paris-Nanterre, laboratoire Cref (Centre de recherches éducation et formation), équipe Apprenance, formation, digital.



L'entretien d'explicitation permet de s'approprier son vécu et s'en servir comme base de connaissance.

à la première personne. Les relances relatives aux prises d'information permettent l'accès aux éléments du contexte qui ont guidé l'action ("Je repère qu'il est inquiet"). On obtient des savoir-faire d'observation (notamment des assertions sur autrui en troisième personne). Tout au long de l'évocation, le guidage vise à ralentir le rythme, faire préciser, reprendre exactement les mots.

En atelier

Les ateliers de professionnalisation s'appuient sur les techniques de l'explicitation pour engager l'exploration d'une situation choisie par un groupe (au travail ou en formation). Un candidat volontaire va ainsi être accompagné pour expliciter une situation donnée (qui fait écho aux autres membres du groupe), pendant que les autres participants prennent des notes, en réaction aux deux catégories de question, permettant d'identifier, d'une part, des savoir-faire d'intervention et, d'autre part, des savoir-faire d'observation. Ces notes sont ensuite restituées au candidat volontaire avant d'engager une discussion collective pour élargir à d'autres catégories de situation.

Un exemple d'explicitation collective des compétences

Un atelier a été organisé auprès de professionnels de la petite enfance afin d'outiller une fédération de crèches parentales grâce à la valorisation des compétences issues des expériences bénévoles parentales. Plusieurs situations ont été présentées (accueil de l'enfant, préparation d'un repas, réunion à la Caisse d'allocations familiales, clôture du

budget prévisionnel) avant de s'arrêter à la situation d'une préparation de repas en l'absence de la cuisinière. Le ralentissement sur l'ensemble des micro-actions qui ont constitué ce moment vécu a permis aux participants de prendre conscience de l'ensemble des compétences requises pour faire face dans l'urgence à une même activité : gestion des quantités, respect des normes d'hygiène, fonctionnement des appareils, relevés de température, etc. Les échanges qui ont suivi ont permis d'atteindre l'objectif fixé autour de la possibilité, pour ces parents bénévoles, de valoriser ces compétences, notamment en termes d'anticipation et d'évaluation, dans d'autres contextes professionnels. Ces compétences transversales aujourd'hui largement recherchées ont pu être élargies ensuite à d'autres expériences de référence sur le même thème permettant à l'ensemble du groupe de commencer à constituer des ressources pour penser le développement ultérieur de formations adaptées. ●

POUR ALLER PLUS LOIN

- Faingold, N. (2015). "Les ateliers de professionnalisation : mettre au jour les compétences sous-jacentes à la pratique". *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles* n° 6, 32-41.
- Vermersch, P. (1994). *L'entretien d'explicitation*. Paris : ESF.

LE PORTAIL ORIENTATION POUR TOUS A DIX ANS ET RESTE RICHE DE PROMESSES

Le portail Orientation pour tous a été lancé par Centre Inffo en 2011, afin de rendre accessible à tous un maximum d'information sur l'orientation. Dix ans après, il reste incontournable sur le sujet, mais s'il est connu des professionnels de la formation, il manque encore de notoriété auprès du grand public.

Sarah Nafti



Le portail permet de lier l'information sur la formation et celle sur les métiers sur lesquels elle débouche, qui est la clé d'une orientation efficace.

Une idée simple qui pourtant n'était pas si aisée à mettre en œuvre, car les différents acteurs de l'orientation "ne se parlaient pas" et n'avaient pas tous "envie de participer à une politique commune de l'orientation". Jean-Robert Pitte rappelle que le poste de DIO a ainsi été créé à l'initiative du Parlement, face à un gouvernement plutôt mitigé. Et c'est ainsi que, s'il a été soutenu par certains de ses membres, comme Nadine Morano, à l'époque ministre déléguée chargée de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle, l'ancien DIO a eu du mal à imposer ses actions.

Des bâtons dans les roues

Le secteur de l'Éducation nationale semblait particulièrement difficile à convaincre : "l'entreprise a mauvaise presse, tout ce qui est du domaine de la formation professionnelle est perçu comme moins valorisant, et c'est vraiment dommage". Pour Jean-Robert Pitte, "le lobby des conseillers d'orientation a eu gain de cause avec la suppression de la fonction de DIO en 2014", car "ils refusent l'idée que la formation doit être en adéquation avec un emploi", regrette-t-il. Estimant que cette suppression a marqué "un coup d'arrêt de la coordination entre les acteurs de l'orientation et de la formation en France".

Jean-Robert Pitte en garde un goût amer : "Combien de personnes se forment et ne trouvent aucun débouché ? Moi, je souhaitais prendre en considération les besoins de la société et pas uniquement les rêves des gens." Il déplore "un manque de volonté politique" sur la question de l'orientation et aimerait qu'on parle concrètement des métiers "au plus tôt" : "Dès le collège, on pourrait inviter des professionnels à parler de leur quotidien, de ce qu'ils aiment dans ce qu'ils font, des inconvénients de leur métier", afin de donner des informations concrètes aux jeunes.

Le portail Orientation pour tous¹ a été ouvert voici dix ans, dans un contexte de volonté d'harmonisation de la politique publique d'orientation, comme l'explique Jean-Robert Pitte, qui était délégué à l'information et à l'orientation (DIO) auprès du Premier ministre, de 2010 à 2014. Parallèlement, des centres de l'orientation étaient mis en place partout en France. "Le principe était que tout usager, qu'il soit lycéen, jeune diplômé ou demandeur d'emploi plus âgé, puisse avoir accès à un lieu où trouver un ensemble d'informations pour savoir vers où aller, quelles formations étaient possibles mais aussi quels besoins existaient dans la filière convoitée."



1. www.orientation-pour-tous.fr

Envie de participer à une politique commune de l'orientation

Ce que d'autres n'ont pas

Le site "a permis à l'époque de répondre à un besoin d'informations nationales sur l'orientation", constate Fabien Beltrame, psychologue du travail, membre du Groupe de recherches sur l'évolution de l'orientation scolaire et professionnelle (Gréo). Mais depuis, le contexte a changé, avec "un foisonnement de sites et d'applications sur smartphone qui sont apparus ces dernières années". Le site Orientation pour tous est dès lors "un peu noyé dans la quantité d'informations disponibles". Il a pourtant pour lui ce que les autres n'ont pas : "Il émane des partenaires sociaux et il a tout à gagner à être au plus proches des entreprises."

Car, paradoxalement, si la quantité d'informations disponibles n'a jamais été aussi importante qu'aujourd'hui, "quand je rencontre des jeunes sur des salons étudiants, par exemple, ils sont toujours aussi perdus". L'information seule ne suffit pas et nécessite un accompagnement humain pour trouver sa voie et savoir utiliser les outils numériques à disposition.

Isabelle Bricard, secrétaire générale de la CGAD (Confédération générale de l'alimentation en détail),



Jean-Robert Pitte, délégué à l'information et à l'orientation (DIO) de 2010 à 2014.

estime que ce portail est "une source d'information de premier niveau", qui a l'avantage "de réunir plusieurs fonctionnalités indispensables pour l'orientation" : une rubrique Actualité, une rubrique Projet permettant d'accéder aux informations métiers, formation, avec recherche par région et par spécialité, et une rubrique Études permettant d'approfondir sur certaines catégories de métiers. Le portail permet ainsi de "lier l'information sur la formation et celle sur les métiers sur lesquels elle débouche, qui est la clé d'une orientation efficace".

"Un outil qui permet à tout citoyen de construire son parcours professionnel tout au long de la vie", se félicite Karim Bangoura, directeur de l'édition et du multimédia à Centre Inffo et responsable du projet portail Orientation pour tous.



UN SITE CRÉÉ EN CONCERTATION

Créé sous l'impulsion de l'État, des Régions et des partenaires sociaux, le portail Orientation pour tous est géré par Centre Inffo, qui a au début mis en place un comité opérationnel et un comité éditorial composé des branches professionnelles, des confédérations professionnelles, des Carif-Oref, d'organismes publics et opérateurs de l'orientation. Ces comités ont permis de fédérer les acteurs autour d'un outil commun, ce qui est fort rare. Toutefois, ils ne se réunissent plus depuis 2018, faute de moyens, et d'aucuns regrettent le manque d'actualisation de certaines données. "Il est essentiel de veiller à une mise à jour constante par des échanges réguliers avec les différents acteurs et, en particulier, les observatoires des métiers et des qualifications", souligne Isabelle Bricard, secrétaire générale de la CGAD.

Déficit de visibilité

Pour Guillemette Beaudoin-Kadam, consultante relations institutionnelles et partenariats à l'Apec, le portail "n'a pas d'équivalent" du point de vue de la quantité d'informations rassemblées sur de nombreux sujets. Elle regrette toutefois "un déficit de visibilité auprès du grand public"². Car si les acteurs de l'orientation et de la formation s'en sont saisis, le site "aurait mérité de bénéficier d'une grande campagne de communication".

Elle estime également que le besoin d'information sur l'orientation reste crucial, même pour les bac + 5, qui ne savent pas toujours, eux non plus, quel métier choisir. Ils cherchent des informations pour s'orienter dans leur vie professionnelle, avec un éclairage sur les métiers et secteurs qui recrutent. Ils peuvent ainsi élargir leur champ de recherche, voire se réorienter pour trouver un métier davantage en adéquation avec leurs valeurs que celui auquel leurs études les prédestinaient. ●



plus de
3000
fiches métiers
classées au
choix par ordre
alphabétique
ou par centre
d'intérêt



2. Selon une enquête qualitative réalisée par Centre Inffo en 2019, ce déficit de notoriété est encore plus important chez les jeunes car 63 % des utilisateurs ont plus de 35 ans, dont 40 % ont 45 ans ou plus.



ROUMANIE

Le saviez-vous ?

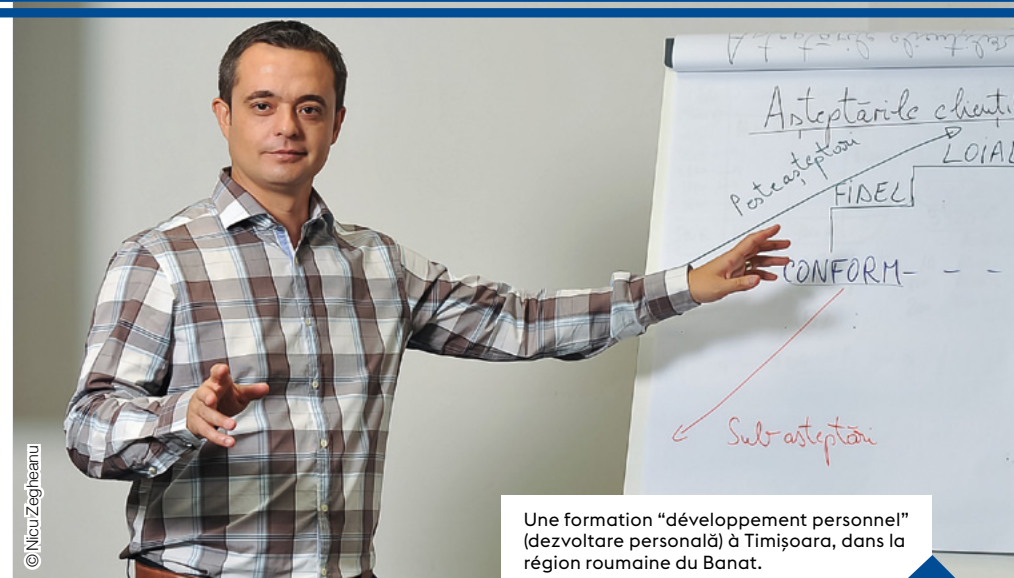
Nombre d'habitants : 19,1 millions
Population active : 8,1 millions
Taux d'activité : 66 %

En roumain
"formation professionnelle"
se dit **formare profesională**

Pourcentage des adultes participant
à des programmes de formation
tout au long de la vie : 1 %

Taux de participation
à la formation continue
en entreprise : 30 %

La formation continue
est encore en Roumanie
un sujet à défricher...
même si les résultats sont
largement supérieurs dans
les entreprises que pour
l'ensemble de la population,
demandeurs d'emploi inclus.
Un besoin pourtant criant
en matière de compétences
digitales.



Une formation "développement personnel" (dezvoltare personală) à Timișoara, dans la région roumaine du Banat.

Roumanie DES ENTREPRISES VIRTUELLES POUR APPRENDRE EN MARCHANT

Les apprenants en formation professionnelle sont invités à mettre en pratique ce qu'ils ont appris en développant des entreprises virtuelles. Une façon d'assimiler les connaissances, mais aussi d'acquérir des compétences digitales et un esprit entrepreneurial.

Laurence Estival

En Roumanie, "apprendre autrement" a depuis bien longtemps dépassé le stade du slogan. Les étudiants en formation professionnelle initiale centrée sur l'économie, le commerce, le tourisme et les services peuvent en témoigner. Par petits groupes de 5 à 8, ils doivent créer une entreprise virtuelle enregistrée sur une plateforme dédiée qu'ils vont devoir faire vivre et développer pendant un à deux ans.

"Chacun a une responsabilité particulière et endosse différents rôles pendant toute cette durée : de la conception à la distribution, en passant par la production, le marketing, les ressources humaines ou les finances, toutes les fonctions d'une entreprise sont ainsi prises en compte", explique Dana Stroie, la coordinatrice nationale de la plateforme (Centralei rețelei firmelor de exercițiu

întreprinderilor simulate din România). Une façon d'assimiler les différents enseignements qui viennent au fil des mois participer à l'alimentation du projet et à sa structuration. Via la plateforme, les différentes entreprises créées dans tout le pays sont parallèlement invitées à engager des coopérations, comme dans la vraie vie.

Une démarche co-évaluée

C'est d'ailleurs pour faciliter l'entrée des diplômés sur le marché du travail que cette expérimentation mise en place voici deux décennies par une dizaine d'établissement est aujourd'hui une partie à part entière de leur cursus. Chaque année, en moyenne, 1 500 entreprises, représentant 10 000 étudiants, sont actives. Une montée en puissance encouragée par cette transformation comme par l'intérêt pour eux d'une démarche très concrète, mais aussi très



Des étudiants de l'école supérieure de commerce Nicolae Kretzulescu, à Bucarest.

exigeante. Car les projets sont suivis par les enseignants par rapport à leur propre discipline. Ils ont, à ce titre, une fonction de guide et de tuteur, et doivent veiller à ce que leur enseignement puisse être décliné de façon opérationnelle.

Chaque année est aussi organisée une compétition nationale couronnant le meilleur "business plan". La possibilité de passer devant un jury de professionnels est très appréciée par les équipes. Les enseignants sont également chargés d'évaluer le travail des étudiants et leur appropriation des connaissances dans la gestion de l'entreprise virtuelle. Chacun fait sa propre évaluation, la note finale dépendant donc de la mise en commun de ces différentes appréciations. L'originalité de la méthode est que les étudiants eux-mêmes font également leur propre évaluation, mesurant pas à pas le chemin parcouru, et apprenant de leurs erreurs.

"L'exercice permet en outre aux participants de développer des compétences digitales qui, en Roumanie comme partout dans le monde, sont de plus en plus recherchées par les employeurs, et de nombreuses soft skills, dont en particulier un esprit entrepreneurial, une capacité à travailler en équipe, de l'autonomie, de la persévérance", ajoute la responsable.

Esprit entrepreneurial

Rien d'étonnant si les pouvoirs publics envisagent de faire bénéficier d'autres étudiants de ces méthodes pédagogiques qui ont fait leurs preuves. "Après avoir obtenu leur diplôme ou suivi des études supérieures, des étudiants ont effectivement lancé leur propre entreprise et quelques-uns ont créé des sociétés devenues des réussites",

"Développer
un esprit entrepreneurial,
une capacité à travailler
en équipe, de l'autonomie,
de la persévérance"

L'EXPÉRIENCE AUTRICHIENNE EN LIGNE DE MIRE

Le projet d'entreprise virtuelle servant d'entraînement et d'acculturation à la demande des employeurs mis en œuvre par la Roumanie est inspiré d'un travail similaire conduit par l'Autriche. Si par certains aspects, la méthode peut sembler être proche de celle des écoles de production, elle s'en distingue par certains aspects : "Les cours théoriques précèdent les mises en pratique, ce ne sont pas les difficultés rencontrées par les étudiants qui vont déclencher l'apport de connaissance", prévient Dana Stroie, directrice adjointe du Centre national pour le développement de la formation professionnelle. Autre élément différenciant : il n'y a pas d'échanges monétaires. Tout reste virtuel, ajoute-t-elle. Les relations n'ont lieu qu'avec d'autres entreprises créées par d'autres étudiants. Enfin, les entreprises réelles sont très peu associées : elles ne passent pas des commandes ni même n'interviennent dans l'évaluation.

remarque Dana Stroie. Ce travail intéresse notamment les étudiants suivant des formations techniques, des programmes centrés sur les ressources naturelles ou sur la protection de l'environnement. À leurs yeux, développer des connaissances sur la manière dont on devient un chef d'entreprise, des méthodes pour créer ou gérer sa propre activité, est un plus.

"Nous réfléchissons actuellement à ce que nous pourrions faire pour promouvoir notre méthode dans ces curriculums, avec une série de sujets associés, tels que la comptabilité, la finance ou le droit, qui leur seraient utiles, observe la responsable. Mais leurs programmes sont déjà chargés et ajouter des heures semble compliqué." Les établissements possèdent déjà des marges de manœuvre pour introduire ces nouvelles thématiques. Même si dans la réalité, la plupart d'entre eux s'en tiennent à leur domaine d'expertise. ●

Rubrique réalisée
dans le cadre
de la préparation
de la présidence
française de l'Union
européenne.
Avec l'appui du
réseau ReferNet,
dont la branche
française est
pilotee par
Centre Inffo.

<https://refernet.centre-inffo.fr>

www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/national-partners

Centre Inffo

Tout savoir sur vos droits et vos obligations en formation professionnelle

LES FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION 2022

www.centre-inffo.fr/droit

Employeurs, prestataires de formation,
financeurs, prescripteurs de formation,
conseillers, partenaires sociaux :
les FICHES PRATIQUES répondent
au quotidien à toutes vos questions
en matière de droit de la formation

Exhaustivité : Document ressource par excellence,
les Fiches Pratiques se réfèrent aux 15 Codes
qui constituent le droit de la formation !



CHOISISSEZ VOTRE ABONNEMENT
100 % numérique – VERSION L'ESSENTIEL
papier + numérique – VERSION L'INTÉGRALE

centre-inffo.fr
RENSEIGNEMENTS ET TARIFS
Contact : Tél. : 01 55 93 91 90
contact.fichespratiques@centre-inffo.fr
boutique.centre-inffo.fr

Itinéraire

ANTHONY BRICE

ASSEMBLEUR DE LA CHAÎNE DE FORMATION

À la tête de cinq entreprises, Anthony Brice, 32 ans, est devenu un acteur qui compte dans l'univers de la formation. Prochain projet de cet autodidacte au dynamisme communicatif : l'ouverture d'un CFA, en janvier 2022.

Éric Delon

Où s'arrêtera-t-il ? À 32 ans, Anthony Brice a déjà vécu 1 000 vies... ou presque. En janvier 2022, il inaugurerait un centre de formation d'apprentis, et il s'engage à ce que la soixantaine d'alternants bénéficient de la garantie d'emploi à la sortie de leur cursus. Une activité, une responsabilité, un projet réalisé supplémentaire pour ce jeune entrepreneur déjà à la tête de cinq entreprises (Tutos'Me, Assofac, C2F, Dstanciel, Campus des Carrières). Toutes dédiées à la "chaîne de la formation professionnelle", et réunies au sein du Groupe 39. Pourquoi 39 ? "Ce numéro est mon signe de chance. Depuis l'enfance, je l'ai associé au fait d'être sur le bon chemin !", indique-t-il.

Allumer la flamme

"Je compte 120 salariés et près de 800 collaborateurs occasionnels", note-t-il fièrement. Il est peu dire que le parcours de ce brun souriant à la voix chaleureuse ne ressemble en rien à une trajectoire rectiligne. Balloté par d'innombrables déménagements durant son enfance, il quitte le domicile familial à 17 ans. Après un début de cursus universitaire et une paternité précoce, il multiplie les expériences professionnelles et se fixe dans l'univers de l'hôtellerie où il grimpe, un à un, les échelons.

Dans son dernier job au sein d'un hôtel parisien place de la République, à Paris, ses patrons voient en lui une graine d'entrepreneur et l'encouragent à se lancer. "Ils ont allumé une flamme en moi", sourit-il aujourd'hui. Son idée ? La formation professionnelle. "J'ai souffert d'avoir été mal orienté dans ma jeunesse. J'avais un compte à régler de ce point de vue-là", analyse-t-il.

bio

2015
président
du collectif
de formateur
Tuto's Me

2020
président
d'Assofac
et du Groupe 39

2021
lauréat du Réseau
Entreprendre Val d'Oise



J'ai été mal orienté
dans ma jeunesse,
j'avais un compte
à régler de ce point
de vue"

Style participatif

Son premier business plan, en 2015, est recalé. Le deuxième lui ouvre les portes du monde de l'entreprise. Son idée : mettre à la disposition des organismes de formation un vaste choix de formateurs indépendants. Tuto's Me naît en 2016. Très vite, les contrats et les partenariats s'enchaînent. Cinq ans plus tard, la société est en pleine expansion et Anthony est devenu un serial-entrepreneur. "Le Groupe 39 a l'ambition de gérer l'ensemble de la chaîne de valeur de la formation, depuis la recherche du candidat jusqu'à l'insertion professionnelle", résume-t-il.

Son style de management ? "Je me suis beaucoup trompé au départ. J'étais paternaliste, malgré mon jeune âge. J'ai changé, j'ai adopté un style bien plus participatif, horizontal. J'ai nommé cinq directeurs généraux à la tête de chacune de mes sociétés", assure celui qui vient d'être récompensé, mi-octobre par le Réseau Entreprendre Val-d'Oise, pour son "esprit d'initiative dans l'univers de l'insertion et de la formation professionnelle". Jolie consécration. ●



À LA RADIO

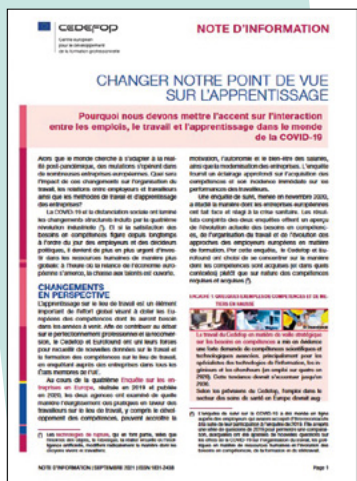
C2podcast : la nouvelle chaîne de podcasts du C2RP

C2RP, novembre 2021

Le C2RP (Carif-Oref des Hauts-de-France) lance sa chaîne de podcasts, "C2podcast". Son ambition est de rapprocher les acteurs concernés par l'orientation, la formation, l'emploi et l'insertion en mettant à leur disposition un nouveau canal d'information et d'apprentissage en lien avec les nouveaux usages numériques de l'information et de la communication. Le premier C2podcast est consacré à la création de cette chaîne.

D'INFOS

www.c2rp.fr/actualites/c2podcast-la-nouvelle-chaîne-de-podcasts-du-c2rp



PUBLICATION

Changer notre point de vue sur l'apprentissage

Une note d'information du Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

Alors que le monde cherche à s'adapter à la réalité pandémique,

des mutations s'opèrent dans de nombreuses entreprises européennes. Quel sera l'impact de ces changements sur l'organisation du travail, les relations entre employeurs et travailleurs, ainsi que les méthodes de travail et d'apprentissage des entreprises ?

D'INFOS

www.cedefop.europa.eu/files/9159_fr.pdf

PUBLICATION

La certification des organismes, prestataires d'actions concourant au développement des compétences

Ce dossier de l'Afdet (Association française pour le développement de l'enseignement technique) montre comment a évolué l'exigence de qualité dans la formation professionnelle avec l'instauration de Qualiopi, obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2022 pour tous les prestataires qui mobilisent des fonds publics ou mutualisés.

D'INFOS

www.afdet.org/category/productions/afdet-revue/



Avenir professionnels n° 6, novembre 2021. 17 p.



SUR LE WEB

Le Jour d'après du monde de la formation : spécial apprentissage

DemainTV

L'alternance est devenue plus que jamais une priorité dans la formation. Qu'est-ce qui a changé ? Est-ce que cela fonctionne ? Pour répondre à ces questions, DemainTV reçoit Alain Druelles, ancien conseiller de Muriel Pénicaud ; Didier Pignon, représentant l'UNMFR (Union nationale des Maisons familiales rurales) ; et Yves Hinnekint, président de Walt (plateforme de mise en relation entre les jeunes et les acteurs du secteur).

D'INFOS

www.demain.fr/accueil/a-la-une/le-jour-d-apres-du-monde-de-la-formation-special-apprentissage

Le secteur formation comprend de nombreux sigles ou acronymes. La rédaction vous propose ce glossaire.

Glossaire

DES DISPOSITIFS DE FORMATION



- **CFP** Congé de formation professionnelle
- **CIR** Contrat d'intégration républicaine
- **CléA** Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
- **CPA** Compte personnel d'activité
- **CPF** Compte personnel de formation
- **CPRDFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles
- **CQP** Certificat de qualification professionnelle
- **CQPI** Certificat de qualification professionnelle interbranches
- **CTP** Congé de transition professionnelle
- **CVAE** Congé pour validation des acquis de l'expérience
- **Dima** Dispositif initiation en alternance
- **Diif** Diplôme initial de langue française
- **DPC** Développement professionnel continu
- **ECTS** Système européen de transfert des unités de cours capitalisables
- **Edec** Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- **EEP** Entretien d'évolution professionnelle
- **EMT** Évaluation en milieu de travail
- **EPP** Évaluation des pratiques professionnelles
- **FNDMA** Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage
- **FOAD** Formation ouverte et à distance
- **FPC** Formation professionnelle continue
- **GPEC** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- **GPECT** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales
- **IAE** Insertion par l'activité économique
- **Ithaque** Itinéraire personnalisé d'accès à la qualification et au diplôme
- **Morea** Module de réparation à l'examen par alternance
- **ORE** Offre raisonnable d'emploi
- **Pacea** Parcours accompagnement contractualisé emploi autonomie
- **Pacte** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État
- **PEC** Parcours emploi compétences
- **Pro-A** Promotion par l'alternance
- **PSP** Plan de sécurisation professionnelle
- **PDPIE** Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
- **PIJ** Projet initiative jeune
- **PMSMP** Période de mise en situation en milieu professionnel
- **PO** Programme opérationnel
- **POE** Préparation opérationnelle à l'emploi
- **POEC** Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- **POEI** Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
- **PPAE** Projet personnalisé d'accès à l'emploi
- **PPP** Plan de professionnalisation personnalisé
- **PRAFP** Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
- **PTP** Projet de transition professionnelle
- **R2F** Rémunération de fin de formation
- **RFPE** Rémunération formation de Pôle emploi
- **RNCP** Répertoire national des certifications professionnelles
- **RS** Répertoire spécifique
- **RSA** Revenu de solidarité active
- **RSP** Régime public de rémunération des stagiaires
- **SCEOFF** Stratégie coordonnée en matière d'emploi, orientation et formation professionnelle
- **SEE** Stratégie européenne pour l'emploi
- **SMA** Service militaire adapté
- **TransCo** Transitions collectives
- **VAE** Validation des acquis de l'expérience
- **VES** Validation des études supérieures

avec Centre Inffo

En 2022 :
Gagnez en compétences !

L'EXPERTISE DE NOS ÉQUIPES
AU SERVICE DE VOS ÉQUIPES
POUR DÉVELOPPER VOTRE STRATÉGIE
FORMATION-APPRENTISSAGE-ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Sessions de formation,
accompagnement-conseil, événementiel
éditions juridiques, presse d'actualité

DÉCOUVREZ NOTRE CATALOGUE 2022 !



Centre Inffo

Partenaire des acteurs de l'apprentissage,
de la formation et de l'évolution professionnelles

Contact : Tél. : 01 55 93 91 91
boutique.centre-inffo.fr

centre-inffo.fr

