

P.2

L'événement

LOI AVENIR PROFESSIONNEL :
UN BILAN POSITIF, MAIS DES VOIES
D'AMÉLIORATION

P.26

Innovation

FÊTER L'APPRENDRE
POUR TRANSFORMER
LA FORMATION

P.28

Reportage

VOYAGE DANS L'UNIVERS
DE LA RESTAURATION
DE LIVRES ANCIENS

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1026 • du 15 au 28 février 2022 www.centre-inffo.fr

Pôle emploi est mobilisé pour faciliter l'accès des formations aux demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin, en coordination étroite avec les Conseils régionaux et les Opco. Un demandeur d'emploi sur six bénéficie aujourd'hui d'une formation.

QUELS LENDEMAINS POUR LA **FORMATION DES** **DEMANDEURS D'EMPLOI ?**

Digiforma présente Régis & Pétronille dans THE OF

Illustré par Sophie Spéciale



Gérez tous vos documents de formation
Lancez-vous en blended learning
Pilotez votre activité
(Et bien plus encore !)

www.digiforma.com

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Loi Avenir professionnel : un bilan positif, mais des voies d'amélioration

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Quels lendemains pour la formation des demandeurs d'emploi ?

p. 15 **Guide pro**
Expertise
L'impact de la crise sanitaire sur les projets professionnels
Savoir-agir
Management d'équipe : l'art de communiquer à distance
Législation
Contrat d'engagement jeune : une exigence d'engagement, d'assiduité et de motivation

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Vu d'ailleurs - Europe**
Croatie : un nouvel élan pour l'enseignement professionnel

p. 26 **Innovation**
Fêter l'apprendre pour transformer la formation

p. 28 **Reportage**
Voyage dans l'univers de la restauration de livres anciens

p. 31 **Itinéraire**
Violette Le Grand, infirmière et dentiste équin

p. 32 **Tu, vu, entendu**

En deux MOTS

Lendemains

La saison des bilans est ouverte, approche des élections présidentielles et législatives oblige. Un rapport parlementaire a dressé celui de la loi de 2018, et de nouvelles mesures sont déjà envisagées (voir pages 2 et 3). De même, nous avons interrogé les acteurs de la formation des demandeurs d'emploi (notre dossier, en pages 9 à 14). Pôle emploi, Régions, organisations patronales et syndicales au sein des branches, ils entendent travailler en synergie. Le constat peut être résumé ainsi : quantitativement satisfaisant, surtout en tenant compte du trou d'air causé par la crise sanitaire. Mais les acteurs parlent d'avenir. L'effort financier pourra-t-il être maintenu ? Comment développer la qualité des parcours ?

Festival

Pour le monde de la formation, la saison des festivals, c'est l'hiver. Il vient de s'en tenir deux, d'inspirations très voisines, au risque de ne pas s'y retrouver. *Info formation* vous explique tout (en pages 26 et 27). Le Festival de l'apprendre du Cercle APE et le festival #LearningPlanet du Learning Planet Institute se déroulent chaque année autour de la Journée internationale de l'éducation. Le premier s'appuie sur une organisation bénévole et, limité par la crise sanitaire, a proposé une dizaine d'événements en France cette année. #LearningPlanet, organisé avec l'Unesco, a une dimension mondiale. Deux échelles différentes, donc, avec une même volonté de décloisonner les manières d'apprendre tout au long de la vie.

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



à suivre...



INFFO FORMATION

Info 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 • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerri, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Jean Berthelot de La Glétais, Mireille Broussous, Éric Delon, Christelle Destombes, Laurence Estival, Mikaël Faujour, Emmanuel Franck, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Anne Grillot, Mariette Kammerer, Jonathan Konitz, Sophie Massieu, Christelle Monneret, Raphaëlle Pienne, Guilherme Ringuenet, 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** : 10 € HT.

MISSION PARLEMENTAIRE D'ÉVALUATION

LOI AVENIR PROFESSIONNEL : UN BILAN POSITIF, MAIS DES VOIES D'AMÉLIORATION

Les députés chargés de l'évaluation de la loi Avenir professionnel dressent un bilan positif de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, tout en mettant en lumière plusieurs points d'amélioration. Déficit financier, fraude au compte personnel de formation, ou encore faible recours au conseil en évolution professionnelle font partie des faiblesses repérées.

Estelle Durand

L'IMAGE

Catherine Fabre, députée LaRem de Gironde, ancienne rapporteure du projet de loi Avenir professionnel.



Objectifs atteints. C'est le constat des deux députés – Catherine Fabre (LaREM) et Gérard Cherpion (LR) – chargés d'évaluer le volet formation professionnelle et apprentissage de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Un peu plus de trois ans après sa promulgation, les résultats sont au rendez-vous, selon leur rapport¹ présenté à la ministre du Travail le 2 février 2022.

Tout d'abord, la rénovation du compte personnel de formation (CPF), mesure phare de la loi, est un succès : la forte croissance du nombre de formations financées (984 000 en 2020 et quasi-



1. www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-soc/115b4922_rapport-information

ment autant au premier semestre 2021, contre 517 000 en 2019) s'accompagne d'une "vraie démocratisation de l'accès à la formation", souligne Catherine Fabre. La mobilisation du dispositif désormais accessible sans intermédiaire a davantage augmenté parmi les personnes qui avaient moins recours à la formation par le passé : les employés (+ 53 %), les ouvriers (+ 73 %) et les professions intermédiaires (+ 87 %).

CPF et CEP

Le succès du CPF pourrait cependant être amplifié en encourageant les financeurs – entreprises, branches professionnelles et leurs opérateurs de compétences – à se saisir davantage des

LES 14 PROPOSITIONS DU RAPPORT PARLEMENTAIRE

- 1 Compléter l'arsenal juridique existant par l'interdiction du démarchage téléphonique des organismes de formation.
- 2 Communiquer massivement auprès des usagers sur la manière de signaler les mauvaises pratiques.
- 3 Simplifier la procédure d'abondement, notamment pour les actions collectives sur le site et l'application "Mon compte formation".
- 4 Mobiliser son CPF pour financer toute formation prévue dans l'accord de branche.
- 5 Mieux informer les salariés vers une démarche de professionnalisation à l'occasion des entretiens professionnels.
- 6 Renforcer l'information de l'existence du CEP pour chaque salarié et demandeur d'emploi.
- 7 Élargir les critères d'accès de la "Pro-A" afin qu'ils soient plus en lien avec le projet qu'avec les compétences initiales de la personne.
- 8 Simplifier les tâches administratives des CFA en harmonisant les systèmes d'information et les pratiques des Opco dans le dépôt du contrat.
- 9 Clarifier le cadre juridique et financier pour permettre aux CFA d'utiliser leurs réserves à des fins d'investissement.
- 10 Prévoir une révision pluriannuelle du coût-contrat tous les trois ans pour assurer une meilleure visibilité aux CFA.
- 11 Assurer une sortie progressive du dispositif d'aide exceptionnelle par des dispositifs transitoires.
- 12 Autoriser la mise à disposition des apprentis du programme Erasmus+ pour une période supérieure à quatre semaines.
- 13 Mieux moduler les financements à l'apprentissage en fonction des financements publics disponibles (Éducation nationale ou enseignement supérieur).
- 14 Mettre en place un "tableau de bord" pour suivre les effets du transfert de la collecte sur son rendement, son coût de gestion et la qualité du service rendu à partir de 2022.

Infographie Centre Info

possibilités d'abondement. Pour que ces mécanismes de co-construction se développent, il faudrait "communiquer davantage et simplifier les process", suggère Catherine Fabre.

Reste une ombre au tableau, l'ouverture du marché du CPF a généré de la fraude, du démarchage agressif et autres pratiques irrégulières. "Une plaie" à laquelle il faut s'attaquer, estime Gérard Cherpion. Reprenant un projet du gouvernement qui n'a pas abouti, Catherine Fabre s'apprête à déposer une proposition de loi pour interdire le démarchage téléphonique dans le secteur de la formation. De plus, les deux rapporteurs préconisent de sensibiliser les usagers afin qu'ils signalent les mauvaises pratiques.

Par ailleurs, les moyens alloués au CEP pour accompagner les actifs dans leur projet de formation constituent une autre avancée, selon les rapporteurs. "Beaucoup de salariés ne savent pas qu'ils ont droit à un conseil gratuit et personnalisé", regrette Catherine Fabre, mais "ceux qui s'en sont saisis s'avèrent satisfaits", précise-t-elle. D'où la proposition de communiquer davantage sur ce service auprès des salariés et des demandeurs d'emploi.

Libéralisation de l'apprentissage

Autre mesure phare de la réforme : l'ouverture du marché de l'apprentissage, pourtant fortement contestée lors de l'examen du projet de loi, a lui aussi atteint ses objectifs quantitatifs. Le nombre d'entrées en apprentissage est passé de 321 000 en 2018 à 718 000 en 2021. Si les chiffres sont au rendez-vous, c'est en partie grâce aux aides exceptionnelles mises en place pour inciter les entreprises à recruter des apprentis en cette période

de crise sanitaire. Reste à savoir quels seront les effets de l'interruption de cette mesure, prévue en juin 2022. Pour sécuriser la dynamique, les députés suggèrent de mettre en place des dispositions transitoires.

Avec la libéralisation du marché, l'offre de formation en apprentissage s'est fortement développée : le nombre de CFA a plus que doublé en trois ans. Ces créations se sont réparties de manière homogène dans les territoires, constatent les députés. Sur ce plan, la réforme a permis de gagner en réactivité, ajoute Catherine Fabre : "Il faut aujourd'hui six mois pour créer une nouvelle formation contre dix-huit auparavant."

La question du financement

La dynamique de l'apprentissage, la mobilisation croissante du CPF et la crise sanitaire ont eu un impact sur la situation financière du système. Cumulé sur trois ans, le déficit s'élève à 11,7 milliards d'euros. Une situation qui nécessitera de procéder à des ajustements. Opposés à un "cadenassage" des enveloppes consacrées à l'apprentissage et au CPF, les rapporteurs privilégient la piste de ressources complémentaires. "Il faudrait s'interroger par exemple sur le financement de l'apprentissage au niveau post-bac", précise Gérard Cherpion, suggérant ainsi que l'enseignement supérieur prenne sa part.

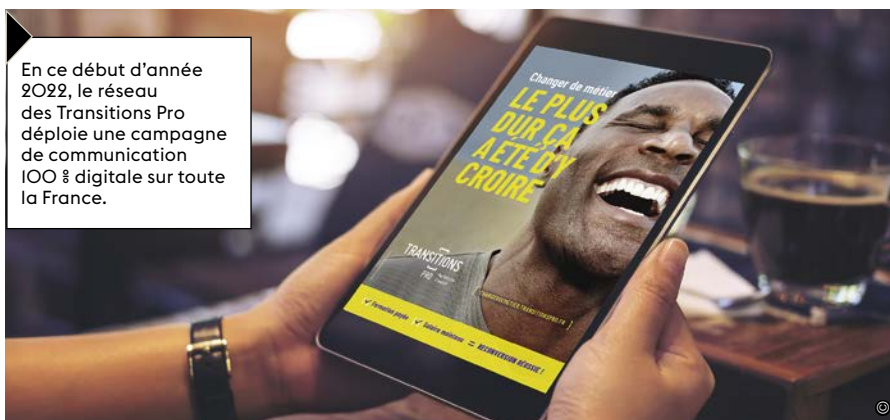
Pour savoir qui doit contribuer financièrement et à quelle hauteur, il faut "considérer les dépenses en faveur de l'apprentissage comme un investissement", ajoute Catherine Fabre, et évaluer les bénéfices qui en découlent – sur le plan social notamment. ●



Certif'Pro CHANGER DE MÉTIER, C'EST POSSIBLE : UNE CAMPAGNE DANS LES 18 RÉGIONS

La "grande démission"

(recrudescence des changements volontaires de vie professionnelle à la suite de la crise sanitaire) aura-t-elle lieu ? Certif'Pro et les 18 associations Transitions Pro régionales sont prêtes à faire face. Ils ont lancé une campagne de communication digitale pour lever les freins à la reconversion. Parmi eux, l'autocensure et la crainte de ne pouvoir assumer les coûts financiers. *"Le plus difficile, ça a été d'y croire."* Voilà ce que déclare un actif qui a pu bénéficier d'une formation et d'une reconversion, et c'est le slogan de cette campagne. Elle repose sur un mini site pour toucher les intéressés là où ils se trouvent, y compris en télétravail. *"Bien souvent, les personnes qui se lancent dans une reconversion professionnelle le font faute de pouvoir continuer*

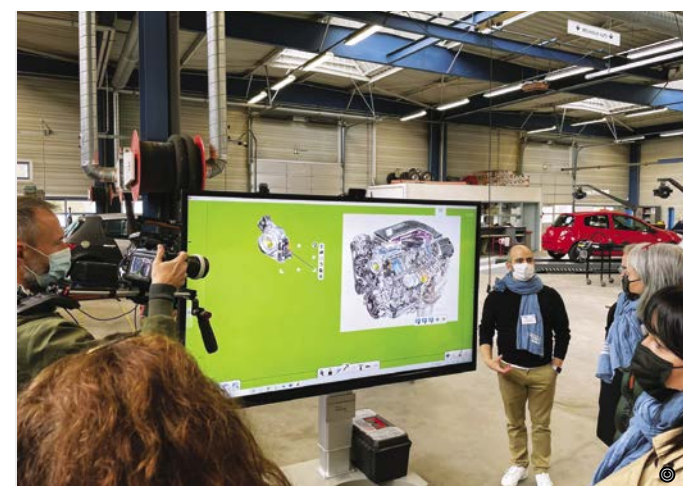


En ce début d'année 2022, le réseau des Transitions Pro déploie une campagne de communication 100 % digitale sur toute la France.

à exercer leur métier. Il convient donc de les accompagner et si possible dans leur bassin d'emploi. S'ils doivent se former, les Transitions Pro prendront en charge à la fois les coûts de formation et leur rémunération", précise Philippe Debruyne, vice-président de Certif'Pro. Alloué par France compétences, le budget 2022 réservé aux transitions

professionnelles s'élève à 500 millions d'euros. Et si la campagne ne se fixe pas d'objectifs chiffrés en termes de personnes touchées, son but est bien de voir cet argent utilisé au profit des publics prioritaires : les personnes les moins qualifiées.

+ D'INFOS <https://changerdemetier.transitionspro.fr>



L'image

Lors la Journée portes ouvertes des cinq CFP (centres de formation professionnelle) de l'Université régionale des métiers et de l'artisanat (Urma) Pays de la Loire, le 29 janvier 2022. L'Urma compte 7 085 apprenants en formation et 4 500 entreprises partenaires, 300 formateurs, experts des métiers et de la pédagogie.

Tiers-lieux d'apprentissage PROCHAIN LANCEMENT D'APPELS À MANIFESTATION D'INTÉRÊT

"Développer les tiers-lieux d'apprentissage, c'est tout à la fois un objectif démocratique, social, et économique pour les territoires", a souligné Carine Seiler, haut-commissaire aux compétences, lors de la matinée Afref du 20 janvier 2022, suivie par 120 personnes. "Il faut banaliser le recours à la formation sans rendre la formation banale." D'où le lancement d'appels à manifestation d'intérêt sur la création et le soutien de tiers-lieux d'apprentissage par le gouvernement et relayés par les Régions à la fin du premier trimestre 2022 : opération qui bénéficiera d'un budget de 50 millions d'euros. 2 500 tiers-lieux étaient comptabilisés fin 2021 (1 800 fin 2018), et devraient être 3 500 fin 2022. 52 % d'entre eux se situent hors des métropoles, là où les infrastructures pédagogiques sont faibles ou inexistantes. 2,2 millions de personnes sont déjà venues dans un tiers-lieu pour y travailler ou réaliser des projets.

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



CCI LA FORMATION AU CŒUR DE LA PROCHAINE RENÉGOCIATION DU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE

Stabiliser les ressources des Chambres de commerce et d'industrie provenant de la "taxe pour frais de chambre", laquelle pourrait de nouveau financer la formation. C'est l'un des projets du nouveau président de CCI France (voir ci-contre). Le réseau est fort de 119 CFA et de 150 écoles supérieures, formant 500 000 personnes chaque année, dont 95 000 apprentis. Mais

les ressources des CCI ont diminué ces dernières années, passant de 1,3 milliard d'euros en 2013 à 525 millions aujourd'hui. Les prestations qui sont financées par la taxe doivent désormais, aux termes du contrat d'objectifs et de performance signé avec l'État pour 2020-2022, porter sur l'accompagnement des entreprises (entrepreneuriat, appui aux mutations, internationalisation, etc.). L'apprentissage est de moins en moins financé par la taxe et les équipements plus du tout depuis 2021. Revenir sur cette clause, c'est le souhait de la gouvernance du réseau en prévision de la renégociation du contrat d'objectifs avec l'État, cette année.



Le bureau de CCI France, le 25 janvier 2022.

+ D'INFOS www.cci.fr

En vue



ALAIN DI CRESCENZO
nouveau président
de CCI France

CCI France, l'établissement national fédérant les 121 Chambres de commerce et d'industrie réparties sur l'ensemble du territoire, vient d'élire son nouveau président. Jusqu'alors premier vice-président de CCI France, après avoir été président de la CCI Toulouse Haute-Garonne et président de la CCI Occitanie, Alain Di Crescenzo prend la succession de Pierre Goguet pour les cinq prochaines années.

Afpa MISSION : MIEUX INSCRIRE L'AFPA DANS LES DYNAMIQUES TERRITORIALES

Un nouveau poste de directeur général délégué a été créé à l'Afpa. Il est occupé depuis le 3 janvier 2022 par Thomas Delourmel, qui auparavant a été pendant quinze ans en charge de la formation au Conseil régional du Languedoc-Roussillon, puis de l'Occitanie. *"L'Afpa est l'organisme de formation qui a le maillage territorial le plus dense, explique-t-il. L'enjeu est que l'activité des centres Afpa soit bien ancrée dans les dynamiques locales d'emploi, qu'elle contribue à valoriser certains métiers, participe à des projets structurants, et que cette proximité géographique serve le développement économique*

local." Autre mission : valoriser l'image de l'Afpa. L'Agence a déjà une offre en ligne, avec des centaines de formations, mais *"cette offre n'est pas référencée et donc pas connue, pointe Thomas Delourmel. Pourtant en termes de pédagogie, d'outils, de contenus, de plateforme pédagogique, ce que fait l'Afpa est tout à fait innovant."* Il reste à en faire la promotion et à donner de la visibilité à cette offre digitale. C'est une offre très tutorée, avec un accompagnement renforcé pour vérifier la progression des stagiaires. *"Ces pédagogies en ligne peuvent servir en interne, mais aussi intéresser des marchés privés de la formation", observe le directeur général délégué.*



Thomas Delourmel,
directeur général
délégué de l'Afpa.

Ajoutant : *"L'Afpa doit marquer sa différence sur des marchés qui ont évolué."* Notamment sur le créneau des titres professionnels du ministère du Travail, ouverts à l'apprentissage.

+ D'INFOS www.afpa.fr



AdevComp LA PANDMÉIE A OUVERT LE TEMPS DES MOBILITÉS



Jacques Faubert, président d'AdevComp.

L'Association pour l'accompagnement et le développement des compétences (AdevComp) a lancé une série de cinq conférences consacrées aux mobilités, au long du premier semestre. *"Derrière l'apparente immobilité qu'aurait imposé la pandémie, nous avons été de ceux qui ont voulu voir de nouvelles transformations en œuvre, tant du travail et de*

son organisation que des compétences et de leur management", souligne Jacques Faubert, président d'AdevComp. Une *"aspiration contre la mobilité subie"* est née, pour Xavier de Mazenod, rédacteur en chef de la revue en ligne *Ze Village*. Les salariés qui ont changé de métier pendant la pandémie ne veulent plus y revenir. La consultante Nelly Fleury estime que les tiers-lieux sont des nouveaux *"espaces apprenants"*, car s'y retrouvent des travailleurs d'horizons différents.

+ D'INFOS www.adevcomp.com

Agefiph DES MOYENS RENFORCÉS, UNE NOUVELLE OFFRE DE FORMATIONS

Avec 570 millions d'euros, le budget prévisionnel 2022 de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) est en hausse de près de 20 %. Un effet mécanique des nouvelles modalités de calcul des effectifs de salariés porteurs de handicaps. Et une marge de manœuvre importante, qui va permettre de déployer une politique de formation ambitieuse, se félicite le directeur général, Didier Eyssartier : *"Nous visons le principe du zéro sans solution, et mettons l'accent sur la diversification des modalités pédagogiques et la modularité de l'offre."* Il souhaite la poursuite d'un fort soutien donné à l'alternance. Les aides aux employeurs resteront majorées en 2022. Parmi les autres piliers d'action : une nouvelle offre de formations courtes, Inlupro.

+ D'INFOS www.agefiph.fr

Conseil national de l'industrie UN ÉVENTAIL DE MESURES POUR DÉVELOPPER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Comment faire face aux pénuries de main-d'œuvre, comment accompagner les transitions professionnelles ? Les questions étaient à l'ordre du jour du dernier comité exécutif du Conseil national de l'industrie, le 24 janvier 2022. Il était présidé par Elisabeth Borne, ministre du Travail, et Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée chargée de l'Industrie. La mise en place d'actions de formation pour orienter les demandeurs d'emploi vers les métiers de l'industrie devrait être amplifiée en 2022 par le plan de réduction des tensions de recrutement (annoncé le 27 septembre 2021 par le Premier ministre). Autre enjeu :

le déploiement d'actions visant à améliorer la connaissance des métiers grâce aux "référénts industrie" et le développement de partenariats avec les filières en tension. Comme celui en cours de finalisation entre l'État et la branche pour développer l'attractivité des métiers de l'industrie. Une convention a été signée avec l'Opco 2i pour financer des actions d'adaptation des compétences grâce au Fonds national de l'emploi (FNE). Également évoquée, la création du réseau des Darp (délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles), pour repérer les entreprises concernées par les mutations et, notamment, mobiliser le dispositif



Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée chargée de l'Industrie.

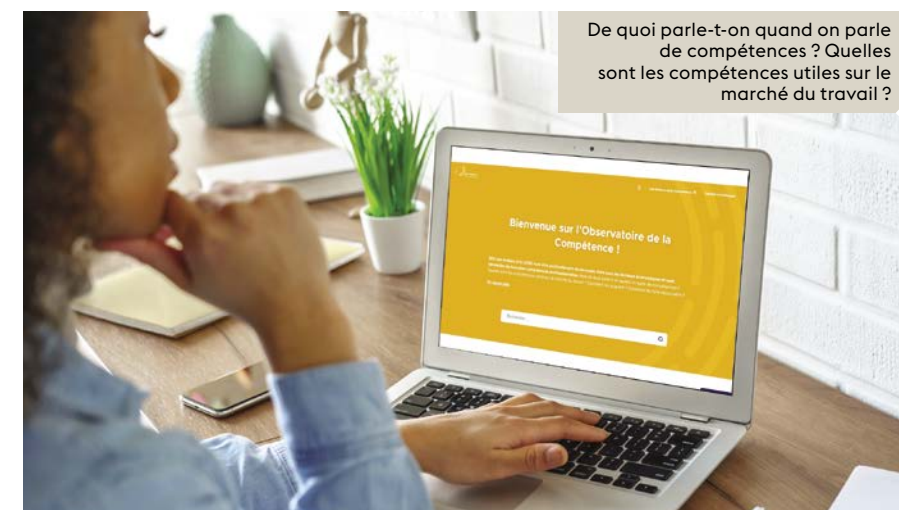
TransCo. La filière automobile a créé l'Académie des batteries (partenariat entre l'État, InnoEnergy, les Opco 2i et Mobilités) pour former des salariés aux besoins des *"gigafactories"*. Elle doit désormais se démultiplier à l'échelle des différentes filières industrielles.

+ D'INFOS www.conseil-national-industrie.gouv.fr



Les Acteurs de la compétence UNE PLATEFORME D'INFORMATION PUBLIQUE : L'OBSERVATOIRE DE LA COMPÉTENCE

La fédération Les Acteurs de la compétence lance l'Observatoire de la compétence, un portail public d'information. Il vise à donner *"des clés de lecture pratique"* aux jeunes, aux salariés, aux demandeurs d'emploi, mais aussi aux dirigeants d'entreprise, aux décideurs publics et *"à tous les acteurs qui contribuent au développement de la compétence professionnelle"*. Il rassemble des contenus produits par la fédération, mais aussi par des experts et acteurs de terrain de l'emploi et de la formation. Témoignages, vidéos, articles, conférences, rapports, podcasts, propositions, études prospectives, l'Observatoire *"croise les regards pour porter dans le débat public l'enjeu de la compétence professionnelle"*. Avec pour sujets connexes les pénuries de main-d'œuvre, la transition verte et transformation numérique, la réindustrialisation, l'organisation du travail, etc.



De quoi parle-t-on quand on parle de compétences ? Quelles sont les compétences utiles sur le marché du travail ?

+ D'INFOS <https://observatoire.lesacteursdelacompetence.fr>

Collectif Mentorat UN APPEL POUR ÉTABLIR UN DROIT AU MENTORAT

Lors des 2^{es} Assises du mentorat, en ligne le 19 janvier 2022, les membres du Collectif Mentorat ont appelé à généraliser le dispositif. Ils ont demandé aux candidats à l'élection présidentielle de construire *"un droit au mentorat"*. Pour l'heure, leur objectif reste de toucher 200 000 jeunes en 2022 et 500 000 dans quelques années. Les pouvoirs publics ont investi près de 30 millions d'euros en 2021, par l'intermédiaire de deux appels à projets, dont 59 associations ont été lauréates. Réunissant huit associations membres l'année dernière, le Collectif en compte aujourd'hui 57. Pour Elisabeth Borne, ministre du Travail, le mentorat *"est un outil formidable d'égalité des chances. Mais nous défendons aussi le mentorat par pragmatisme : il se traduit par des résultats très concrets en matière d'insertion professionnelle, avec un taux de sortie positive en emploi de plus de 60 %"*.

+ D'INFOS www.jeveuxaider.gouv.fr



COLLOQUE CNAM-INETOP : "ORIENTATION ET JUSTICE SOCIALE"

le 22 mars à Paris

À la suite du programme de recherche du réseau Unitwin de l'Unesco pour l'orientation tout au long de la vie, ce colloque vise à *"contribuer à une réflexion globale sur le rôle de l'orientation comme levier de changement social"*. Conférences et ateliers.

<https://orientation2022.sciencesconf.org>

3^{ES} JOURNÉES VINCENT MERLE les 14 et 15 juin à Pessac (Gironde)

Thématique : *"L'entreprise formatrice dans tous ses états"*. Rencontres biennales coordonnées par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine. www.les-journees-vincent-merle.fr

INFO 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

INFO FORMATION



Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



LE REGARD DES JEUNES SUR L'APPRENTISSAGE DANS L'ARTISANAT

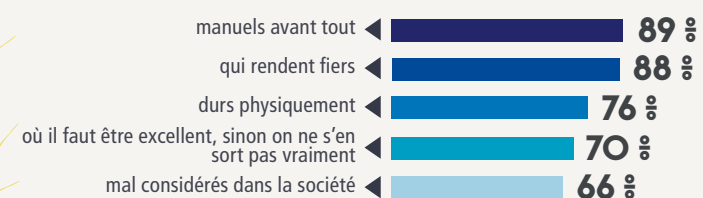
Afin d'entendre les jeunes sur leur choix d'orientation et le début de leur parcours professionnel, l'étude #MoiJeune (20 Minutes - Opinion Way) a été réalisée pour les Chambres de métiers et de l'artisanat auprès de 736 jeunes âgés de 16 à 29 ans, du 11 au 13 janvier 2022. Résultats présentés à l'occasion de la 4^e édition de la Semaine de l'apprentissage dans l'artisanat, qui s'est déroulée du 28 janvier au 4 février 2022.

Infographie Centre Info

Source : www.artisanat.fr

DES FORMATIONS PERÇUES COMME ARDUES, MAIS EFFICIENTES

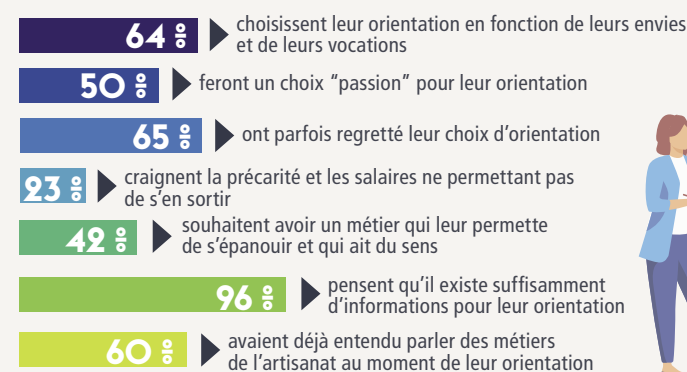
Les métiers de l'artisanat sont des métiers...



L'apprentissage...



LES MOTIVATIONS DES JEUNES, À L'HEURE DU CHOIX



LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE DANS L'ARTISANAT

137 centres de formation gérés par le réseau des Chambres de métiers et de l'artisanat

350 formations, du CAP au bac + 3

+ 9,5 % d'apprentis accueillis depuis la dernière rentrée scolaire

110 000 apprentis formés chaque année dans les CFA de l'artisanat

250 métiers



88 %

des jeunes interrogés pensent que les métiers de l'artisanat rendent **heureux et épanouis**.



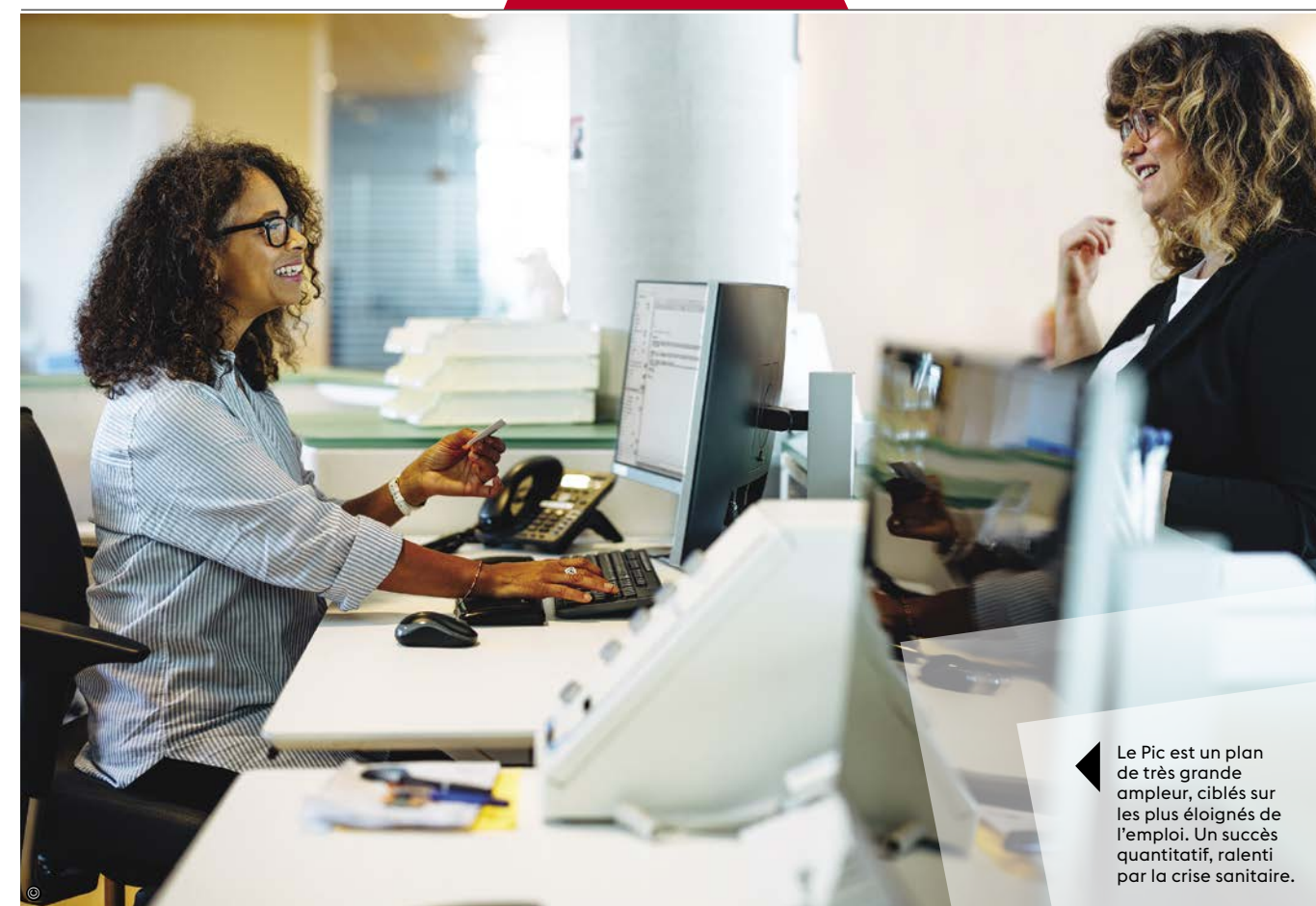
80 %

des apprentis des CFA du réseau CMA trouvent un **emploi dans les 7 mois** après leur diplôme.



10 704

jeunes ont été **accueillis** en "Prépa Apprentissage" depuis la mise en place de ce dispositif.



Le Pic est un plan de très grande ampleur, ciblés sur les plus éloignés de l'emploi. Un succès quantitatif, ralenti par la crise sanitaire.

Synergies Pôle emploi, Régions et branches

QUELS LENDEMAINS POUR LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

Indéniablement, le plan d'investissement dans les compétences (Pic), avec ses dérivés en pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric), a permis d'accroître l'accès à la formation des demandeurs d'emploi. La plupart des Régions comme des partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt de l'effort financier réalisé. Mais les tensions entre acteurs de cette politique demeurent fortes, alors que sont en discussion les prolongations du Pic après 2022. Les Régions questionnent le pilotage de l'ensemble et craignent une recentralisation des moyens et politiques au profit de l'État. Et nombre des partenaires sociaux s'interrogent sur les effets qualitatifs de ces dispositifs. Et même l'association Solidarités nouvelles face au chômage, qui salue le succès quantitatif de ce Pic, estime que l'effort reste en retrait par rapport au souhait de formation exprimé par les demandeurs d'emploi.

LES ACTEURS DE L'EMPLOI CONJUGUENT LEURS EFFORTS

Le plan d'investissement dans les compétences a apporté un effort financier nouveau aux plans régionaux de formation, l'accès à la formation des demandeurs d'emploi s'est amélioré, mais certains questionnent la qualité du retour à l'emploi.

Laurent Gérard

Le quinquennat qui s'achève aura-t-il amélioré nettement l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ? "Oui, assure Audrey Pérocheau, directrice du développement des compétences à Pôle emploi. Avec le plan d'investissement dans les compétences, un demandeur d'emploi sur six est aujourd'hui formé, contre un sur dix auparavant."

Cette progression "ne se fait pas au détriment des publics les plus vulnérables", souligne Carine Seiler, haut-commissaire aux compétences. Le taux d'accès à la formation des moins qualifiés (niveau inférieur au bac) est quasiment identique à la moyenne globale.

Le taux de demandeurs d'emploi de plus d'un an bénéficiaires de formation est passé de 8 % à 11 % entre 2018 et 2020. Le taux d'accès est en augmentation de 47 %. "L'objectif de 50 % reste celui que nous visons, précise Audrey Pérocheau, la démarche est en cours, la mobilisation est intense : nous voulons faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin."

Selon les derniers chiffres fournis par Pôle emploi, 644 765 entrées en formation ont été enregistrées de janvier à octobre 2021 (tous types de formations, hors CPF autonome). Avec une particularité positive et encourageante concernant les formations avec promesse d'embauche (action de formation préalable à l'embauche, préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) : leur nombre est passé de 53 000 pour la période de janvier à octobre 2020, à 62 000 pour la période de janvier à octobre 2021. Ce sont ainsi respectivement 135 millions d'euros (dont 99 en coûts pédagogiques) qui ont financé ces formations de pré-emploi en janvier-octobre 2020, et 154 millions d'euros (dont 119 en coûts pédagogiques) sur la même période de 2021.



Avec le plan d'investissement dans les compétences, un demandeur d'emploi sur six est aujourd'hui formé, contre un sur dix auparavant.



Marylise Léon, secrétaire générale adjointe de la CFDT.

Succès quantitatif

"Le Pic est un plan de très grande ampleur, ciblé sur les plus éloignés de l'emploi, reconnaît Joël Dessaint, bénévole à l'association Solidarités nouvelles face au chômage. C'est un succès quantitatif en 2019, hélas ralenti en 2020 par la crise Covid." Néanmoins, poursuit-il, "Il y a, cela reste très en retrait par rapport au souhait de formation exprimé par 50 % des demandeurs d'emploi. C'est d'autant plus dommage que la formation est utile : le taux de retour à l'emploi augmente de 10 points pour les formés. Les moins formés peinent encore à accéder à la formation, des efforts qualitatifs sont à faire".

"Il ne s'agit évidemment pas d'être contre la formation des demandeurs d'emploi, ajoute Laurent Munerot, vice-président de l'U2P, en charge de la formation, mais de questionner l'utilité du Pic. Le taux de retour en emploi après une



3 QUESTIONS À

François Bonneau, président de la Région Centre-Val de Loire et de la commission éducation-orientation-formation-emploi de Régions de France

"Il faut aller plus loin sous le pilotage des Régions"

Quel est, selon vous, l'état de la formation des demandeurs d'emploi ?

L'intervention de l'État est plus forte depuis 2018, et il y a eu davantage de prise en charge des personnes. Mais les Régions ne sont pas mises de côté, elles sont à la manœuvre. Il faut aller plus loin sous le pilotage des Régions, avec les pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric) qui abondent les fonds des Régions. L'objectif est d'avoir plus de formés, avec des durées et des contenus adaptés et diversifiés. Aujourd'hui, une partie importante des stagiaires de

la formation professionnelle sont des demandeurs d'emploi de longue durée qui ont aussi des besoins spécifiques en matière d'accompagnement. Et s'il reste des personnes en recherche d'un emploi, des entreprises sont en difficulté dans leur recrutement.

Quelle articulation souhaitez-vous ?

Il faut mettre les Régions en copilotage de l'emploi, des besoins en compétences des entreprises et des demandeurs d'emploi. Une interface en relation étroite avec Pôle emploi, prenant en compte les spécificités régionales,

afin de rompre avec l'uniformité qui n'est pas gage de succès. On sait la complexité des achats de formation à l'échelle des Régions, or elles ont la connaissance des organismes de formation. Par ailleurs, un travail interrégional est organisé.

Quelle est votre position sur l'usage du CPF du demandeur d'emploi ?

Son recours pour former le demandeur d'emploi peut être systématique, c'est logique de l'actionner. D'autant plus s'il est chargé à un niveau supérieur, via des abondements diversifiés.

Propos recueillis par Laurent Gérard

POEI est très bon. Il faut admettre que la formation en entreprise peut réintégrer dans l'emploi. Il faut que nous fassions pour les demandeurs d'emploi ce que nous avons fait pour l'apprentissage."

Question d'articulation

"L'effort lié au Pic est indéniable, reconnaît Marylise Léon, secrétaire générale adjointe de la CFDT. Mais quels en sont les effets ? Qu'en est-il des formations certifiantes ? Et comment clarifier les circuits de financement ?" Elle ajoute : "Pour nous, partenaires sociaux, le Pic reste une boîte noire, car nous n'avons pas accès à son pilotage. Nous notons pour le moins un manque d'articulation des acteurs de la formation des demandeurs d'emploi. Alors que l'objectif reste de construire un continuum formation-emploi." "Il y a eu davantage d'argent, donc davantage de formés. Le problème est que le retour en emploi n'a pas augmenté, résume pour sa part Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur emploi-formation. Vise-t-on un aller-retour emploi-chômage permanent et destructurant, ou un non-retour définitif en chômage ? Ce n'est pas le même investissement."

Formations trop courtes

"Sur le Pic, si les objectifs chiffrés sont atteints, le qualitatif pêche, développe Michel Beaugas, représentant de Force ouvrière au conseil d'administration de Pôle emploi. Les entrées en emploi durables et pérennes sont trop basses,

REPÈRES

UTILISER LE CPF, OU PAS ?

Le CPF des demandeurs d'emploi doit-il être systématiquement utilisé pour participer au financement de leur formation quand ils sont inscrits à Pôle emploi ? Le débat divise, y compris parmi les représentants de salariés. "Le CPF est mis d'office dans le financement de la formation du demandeur d'emploi : il n'a pas le choix, hélas. Le problème est que le salarié n'a plus de CPF lors de son retour en emploi, et plus de moyen d'action", regrette Michel Beaugas, pour FO. "Le CPF est un réservoir à financement pour Pôle emploi, analyse Jean François Foucard (CFE CGC). Remettre cela en cause, c'est remettre en cause le CPF et sa monétisation. À moins d'avoir des financements autres et très importants, on gère la pénurie. Pourquoi la collectivité ne devrait-elle pas utiliser le CPF du demandeur d'emploi pour le former, s'il ne l'a pas fait de lui-même avant ?"

L'évolution des indicateurs

- Avant le Pic : sortants de formation aux 4^e trimestre 2018 et 1^{er} trimestre 2019.
- Pendant le Pic jusqu'à la crise sanitaire : sortants aux 2^e, 3^e et 4^e trimestres 2019.
- Pendant le Pic depuis la crise sanitaire : sortants aux 1^{er} et 2^e trimestres 2020.

Part des stagiaires ayant bénéficié d'une évaluation de leurs compétences avant leur entrée en formation

→ 59,8 % ↑ 61,6 % ↑ 66,3 %

Part des formations comportant une période en entreprise → 38,6 % ↑ 39,9 % ↑ 45,3 %

Part des stagiaires déclarant avoir été accompagnés pendant leur formation pour préparer leur recherche d'emploi → 41,3 % → 41,3 % ↓ 40,3 %

Part des stagiaires mis en contact avec des employeurs potentiels durant leur formation → 24,4 % ↑ 24,9 % ↓ 23,2 %

Part des stagiaires ayant abandonné leur formation avant son terme → 8,3 % ↓ 7,8 % ↑ 9,4 %

Part des stagiaires considérant que la formation leur a été utile → 84,1 % ↑ 85,3 % ↓ 84 %

Part des formations ayant eu recours à de nouveaux outils pédagogiques liés au numérique → 39,5 % ↑ 42,1 % ↑ 49,1 %

Taux de certification complète visé → 73,4 % ↑ 74,7 % ↓ 71,1 %

Part des formations se déroulant au moins en partie à distance → 6,6 % ↑ 7,5 % ↑ 42,4 %



Source : enquête réalisée auprès des sortants de formation, France entière, Dares.

Infographie Centre Info

Éric Courpotin, secrétaire confédéral en charge de l'emploi et du chômage à la CFTC.



- aux environs de 25 %, alors que le budget est de 15 milliards sur cinq ans." Selon lui, "les formations sont trop courtes. Le gouvernement souhaite un retour en emploi au plus vite, mais les entreprises veulent des candidats immédiatement employables à un bon niveau, ce qui demande des formations plus longues et pointues, débouchant sur une vraie qualification. Si dépenser cet argent ne sert qu'à faire baisser le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, c'est de la communication politique". "Le Pic se déploie sur les peu diplômés, mais c'est souvent un « one shot », sans pérennité, analyse Éric Courpotin, secrétaire confédéral en charge de l'emploi et du chômage à la CFTC, membre du conseil administration de Pôle emploi et de l'Unedic. Les POEI affichent certes 85 % de retour en emploi, mais elles ne pèsent que 4 % des

formations globales de Pôle emploi. Elles ne peuvent pas être un outil de masse car, de toute façon, il y a un manque d'emplois."

Mieux accompagner les demandeurs d'emploi

Pour nombre d'acteurs, la question centrale reste l'accompagnement, et donc la place que doit avoir le conseil en évolution professionnelle. "Il y a un manque d'accompagnement via le CEP, reconnaît Marylise Léon. Pôle emploi est en capacité de faire du bon travail, mais il faut consacrer davantage de moyens à cet accompagnement." "Le CEP n'est pas suffisamment connu, estime François Bonneau, président de la Région Centre-Val de Loire et de la commission éducation-orientation-formation-emploi de Régions de France. Les opérateurs sont très nombreux, l'évaluation du dispositif est très complexe à réaliser. Pour autant, nous pourrions considérer que le CEP devrait être systématique pour déclencher une entrée en formation, adapté aux besoins de chacune et chacun."

Michel Beaugas (FO) et Éric Courpotin (CFTC) partagent le point de vue qu' "un vrai parcours de formation du demandeur d'emploi devrait être construit en systématisant le recours au CEP". Et réalisé par un autre opérateur que Pôle emploi, pour varier les points de vue. ●

ÉTAT-RÉGIONS : UNE OSMOSE NÉCESSAIRE

Les relations État-Régions à propos de la formation des demandeurs d'emploi ne s'évitent pas quelques tiraillements politiques. Mais les voies de bonne collaboration ne manquent pas.

Laurent Gérard

Entre plan national, plans régionaux autonomes et initiatives de Pôle emploi, il est toujours un peu complexe d'identifier qui finance quoi en matière de formation des demandeurs d'emploi. La convergence des énergies est néanmoins positive.

"En Centre-Val de Loire, indique Jean-Patrick Gille, vice-président délégué à l'emploi, à la formation professionnelle, à l'orientation et à l'insertion, la contribution financière de l'État durant le Pic 2019-2022 s'élève à 299 611 000 euros, la contribution socle de la Région à 294 120 744 euros. On note + 27 % d'entrées en formation de demandeurs d'emploi entre 2018 et 2020. Au total, sur 2018-2022, 252 070 entrées en formation des personnes éloignées de l'emploi sont prévues, tous financeurs confondus, dont 74 140 financées par le Pic."

65 % de sorties positives

"Dans les Hauts-de-France, explique Thibaut Douay, directeur du service formation professionnelle du Conseil régional, la Région investit par an 200 millions pour la formation des demandeurs d'emploi. À quoi s'ajoutent environ 186 millions annuels du Pic, soit un total de 745 millions d'euros sur sa durée. L'objectif de la Région était de former 55 000 demandeurs d'emploi avant le Pic. Grâce aux financements Pic, 70 000 ont été formés en 2019, un peu moins de 69 000 en 2020, du fait de la crise, et à première vue, plus de 70 000 en 2021". Selon lui, les enquêtes d'insertion montrent un taux de 65 % de sortie positives avant la crise Covid, c'est-à-dire en retour en emploi durable d'au moins six mois ou en poursuite de formation complémentaire. Ce taux a baissé à 60 % avec la crise sanitaire, mais il remonte.

En Occitanie, le pacte régional d'investissement dans les compétences prévoit sur 2019-2022 un apport de l'État pouvant aller jusqu'à 568 millions

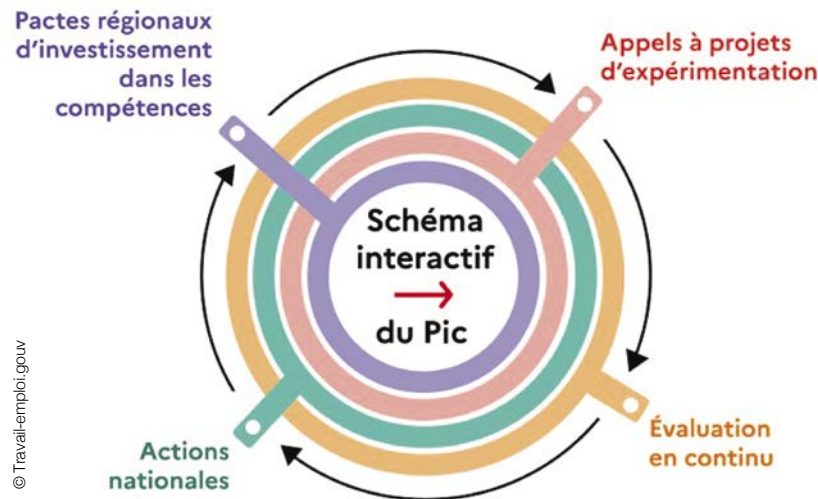


Chez l'équipementier automobile Dangel, à Sentheim (68), visitée le 7 janvier 2019 par les signataires du Pric Grand Est.

Notre service

d'ingénierie soutient des projets innovants, mais il faut renforcer la coordination et la synergie"

d'euros, et un engagement de la Région de a minima 877 millions d'euros, soit environ 219 millions par an. En 2019, le Pic a permis d'ouvrir 20 000 places de formations supplémentaires aux 56 000 prévues par le plan régional (41 000) et par Pôle emploi (15 000), expliquent les services du Conseil régional. Plus de 80 000 ont finalement été financées, soit un taux de réalisation de 106 %. En 2020, pour des chiffres équivalents, le taux de réalisation a été de 82 %, du fait de la crise sanitaire.



© Travail-emploi.gouv

... La force de la pluriannualité

Unanimentement, tous les représentants régionaux saluent l'apport des financements du Pic : "Un vrai investissement", assurent les Hauts-de-France. "Une vraie plus-value", complète l'Occitanie. "Une réelle amplification", abonde Centre-Val de Loire. Même si, techniquement, les Régions n'ont pas des pratiques identiques. Ainsi, l'Occitanie signe chaque année une convention de délégation de crédits du pacte à Pôle emploi : 25 millions d'euros pour la réalisation de 10 000 actions de formation individuelles, en complément des actions de formation collectives commandées et financées par la Région. En revanche, les Hauts-de-France ne pratiquent aucune délégation de ce type vers Pôle emploi, "afin d'affirmer ses compétences". Les Régions saluent d'autres vertus du duo Pic-Pôle. Ainsi, "sa pluriannualité évite la répétition des plans annuels trop courts, et permet un travail au long cours sur les transformations de systèmes, au-delà de la seule question du nombre d'entrées en formation par an", analyse un directeur régional. De même, "le Pic a obligé les Régions à sanctuariser un budget formation important, ce qui n'était pas forcément partout le cas auparavant", constate un autre.



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

© Laurent Boutonnet - Antoine Darraud

Des initiatives anciennes

Mais les représentants régionaux ajoutent qu'ils avaient déjà entamé de profondes réformes de leur politique de formation professionnelle. "Le Pic n'est ni la révolution, ni l'alpha et l'oméga de cette politique", précise l'un d'eux. "Les relations avec les branches et entreprises sont anciennes, au service du développement économique et de l'emploi", ajoute un autre. "La possibilité d'affecter 7 % du Pic à l'innovation - Afest, distance, etc. - est intéressante, mais elle ne l'a pas créée. Depuis 2016, notre service d'ingénierie et d'innovation soutient des projets innovants", assure un troisième. "De même pour les tiers lieux de formation et d'orientation, exprime un directeur régional. L'idée est déjà en cours depuis longtemps. Mais il faut renforcer la coordination et la synergie."



Laurent Rigaud, vice-président des Hauts-de-France en charge de l'emploi, de la formation et du Crefop.

Une meilleure articulation

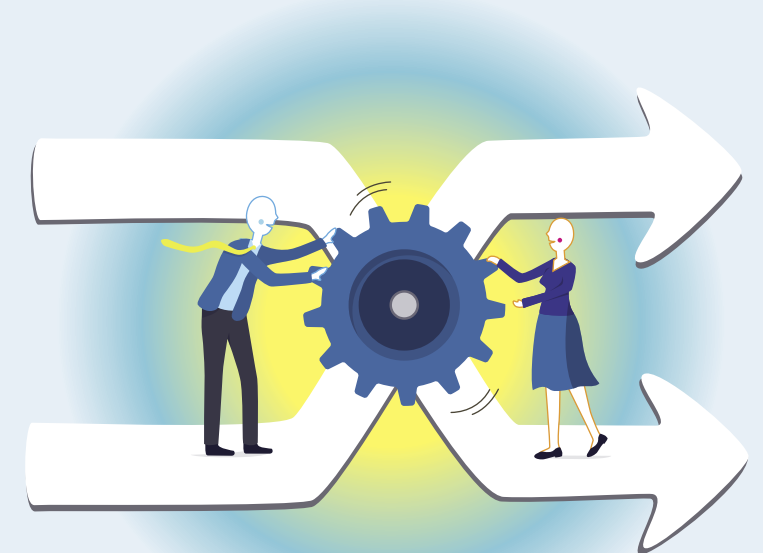
Les représentants régionaux estiment en somme que "c'est surtout l'articulation de tout cela qu'il faut parfaire. Il existe des problèmes d'initiatives mal débattues, alors que ce sont les services des Régions qui réalisent les Pric, et non les services de l'État. Les relations avec Pôle emploi et les Dreets sont souvent bonnes. Mais le Pic opère une recentralisation sans le dire, via notamment des décisions et initiatives très prescriptives". Au final, pour affermir l'efficacité de l'ensemble, ils plaident pour réévaluer "la logique des appels d'offres de marchés publics, qui ne permet pas toute la souplesse souhaitable". Ils souhaitent le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, "les Régions n'ayant aucun moyen d'influer sur les capacités de Pôle emploi en matière de CEP". Et enfin, ils conseillent de "mettre fin à une forme de concurrence entre dispositifs nés du Pic et d'autres programmes, qui perturbe les réalisations". ●

Enquête Céreq

L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES PROJETS PROFESSIONNELS

Mireille Broussous, journaliste

La crise sanitaire a eu de nombreux effets sur les entreprises et les salariés à travers le chômage partiel, le télétravail, l'évolution de l'accès à la formation, etc. Elle a aussi impacté les projets professionnels des collaborateurs. C'est ce que montre l'enquête qualitative "Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels" paru dans Céreq Études.



1 UN ENVIRONNEMENT QUI A INCITÉ À SE FORMER

La crise sanitaire a transformé le monde du travail. "De mars à juillet 2020, des demandes d'autorisation préalable d'activité partielle ont été déposées par plus d'un million d'entreprises et ont concerné 14 millions de personnes", rappellent les auteurs de l'étude, Alexandra d'Agostino, Catherine Galli et Ekaterina Melnik-Olive. Le dispositif FNE-Formation a permis aux entreprises de former leurs salariés à distance. Ces derniers ont aussi largement utilisé leur CPF. Les formations permettant d'accéder à une activité indépendante ont connu un grand succès, ainsi que celles liées au "développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales et professionnelles" (15,2 % en 2020, contre 11 %, en 2019, selon la Dares). Preuve d'un fort désir d'évolution professionnelle, voire de reconversion.



2 DES PROCESSUS DE RECONVERSION FREINÉS PAR LA CRISE

La crise sanitaire a permis à certains de mener leur projet jusqu'au bout tandis que d'autres ont été freinés dans leur aspiration. En fait, le degré d'avancement du projet de reconversion au moment où la crise a démarré s'est révélé crucial. "D'une manière globale, moins le projet était précis, plus la période de crise a entravé le processus de conversion", signalent les auteurs. En effet, lorsque le projet était flou, les salariés ont privilégié la sécurité de l'emploi. De nombreux facteurs les ont aussi conduits à renoncer, comme l'isolement social, l'âge, la faible qualification, la situation familiale, etc. Certains ont néanmoins décidé de reporter leur projet d'évolution professionnelle à plus tard et ont été amenés

à le reformuler "du fait de conditions pratiques non réunies".

3 UNE PÉRIODE INESPÉRÉE POUR PASSER À L'ACTION

Pour les salariés dont le projet était déjà bien avancé, la crise sanitaire a représenté une opportunité inespérée pour se lancer. Ils ont, pour certains, bénéficié de davantage de temps libre grâce notamment à une longue période de chômage partiel et ont pu aller de l'avant. D'autres, parfaitement imperturbables et décidés à aller jusqu'au bout ont gardé le cap, crise ou pas crise. Le projet était déjà mûr, les contacts pris, l'environnement familial averti. Et heureusement, quand cela était nécessaire, les organismes de formations ont su ajuster leur offre et leurs protocoles pour que les formations aient lieu malgré le contexte perturbé. ●

Management d'équipe

L'ART DE COMMUNIQUER À DISTANCE

Mireille Broussous, journaliste

La crise sanitaire a suscité chez les salariés anxiété, lassitude et perte de repères. D'où l'importance, lorsqu'on encadre une équipe, de rendre sa communication à distance positive et chaleureuse.

En matière de communication, le télétravail change la donne. *“Les managers doivent s'efforcer de maintenir un climat sain et apaisé et compenser l'absence de contacts directs avec les membres de leur équipe ou de déjeuners avec leurs clients par une communication fluide, qui fait l'a part belle à l'humain”,* affirme Gaëlle Féchant-Garnier, directrice de l'offre et de la pédagogie chez Unow (spécialiste des formations digitales tutorées), qui travaille à de nouvelles propositions de formation à la communication.

➤ Communiquer de façon positive

Il faut veiller à communiquer de façon positive. *“Le choix des mots est crucial. Si un collaborateur vous dit : « J'aurai dix minutes de retard à notre rendez-vous téléphonique » et que vous lui répondez : « Pas de souci », il retient le mot souci. Si vous lui dites : « Ça m'arrange, je dois terminer un travail », votre collaborateur se sent libéré”,* détaille Gaëlle Féchant-Garnier. Ce *“parler positif”* permet de ne pas ajouter de stress au stress. Il en va de même avec les clients. Mieux vaut répondre : *“Je vous donnerai une réponse jeudi”* que *“Je ne pourrai pas vous répondre avant jeudi”*.



➤ Aller à l'essentiel

La communication à distance passe beaucoup par l'écrit. Il faut savoir aller à l'essentiel en étant synthétique. Pour cela, il est important d'éviter le jargon et de rester simple et factuel. *“Mieux vaut éviter les digressions, celles que l'on pouvait se permettre autour de la machine à café”,* insiste Gaëlle Féchant-Garnier. Par ailleurs, les messages écrits exigent de davantage argumenter pour convaincre et fédérer. Un peu trop secs, ils passent mal. *“Il est important d'apporter des éléments de contexte et d'expliquer pourquoi*

telle décision a été prise”, souligne Gaëlle Féchant-Garnier.

➤ Privilégier la communication directe

Ceux qui ne se sentent pas à l'aise à l'écrit peuvent se rabattre sur ces nouveaux moyens de communication que sont les messageries instantanées. Elles permettent, grâce à un message oral court de recréer un mode de communication proche du présentiel. Contrairement au message écrit, l'intention de l'interlocuteur est immédiatement décryptée. Une bonne façon de fluidifier la communication. ●

INTÉGRER UN NOUVEAU COLLABORATEUR

Rien de plus compliqué que d'intégrer un nouveau collaborateur alors que le télétravail domine. Il peut être intéressant de créer de brèves réunions, dites speed meetings, de 45 minutes environ, auxquels participent trois à quatre personnes. Il s'agit de prendre un café ensemble, d'avoir une conversation un peu informelle où chacun peut parler de son rapport au travail mais aussi de soi, de ce qu'il aime. Une façon de faciliter l'intégration... malgré tout.

Mise en œuvre

CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE : UNE EXIGENCE D'ENGAGEMENT, D'ASSIDUITÉ ET DE MOTIVATION

Anne Grillot, juriste à Centre Inffo

Le 1^{er} mars 2022, le nouveau contrat d'engagement jeune sera mis en œuvre. Les plus éloignés de l'emploi bénéficieront d'un accompagnement profondément renouvelé avec un objectif d'entrée plus rapide dans l'emploi.

La loi de finances pour 2022 fait la part belle aux jeunes. Plusieurs mesures ont été prises à leur égard, dont le contrat d'engagement jeune. Il s'agit d'un droit ouvert aux 16-25 ans révolus (ou par dérogation 29 ans révolus lorsque la qualité de travailleur handicapé leur est reconnue), qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable, qui ne sont pas étudiants et qui ne suivent pas une formation. Son bénéfice est conditionné au respect d'exigences d'engagement, d'assiduité et de motivation, précisées par voie réglementaire.

➤ Un référent unique et un programme intensif

Chaque jeune sera accompagné par un conseiller de Mission locale ou de Pôle emploi, qui restera son référent tout au long de son parcours (jusqu'à l'insertion durable dans l'emploi), y compris s'il suit un programme extérieur à ceux de ces organismes. Le contrat d'engagement jeune prévoit un programme intensif d'accompagnement de 15 à 20 heures par semaine minimum, avec *“une mise en activité systématique et régulière”,* pendant une période pouvant aller jusqu'à douze mois (et jusqu'à dix-huit mois



sous conditions). Les bénéficiaires pourront se voir proposer des préparations pour entrer en formation (telles que les Prépas Apprentissage), une formation qualifiante ou préqualifiante, une mission d'utilité sociale, des mises en situation (comme des immersions en entreprise), ou encore une alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

➤ Une allocation sous conditions

Une allocation mensuelle dégressive en fonction des ressources sera attribuée, à partir de la signature du contrat, aux jeunes qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier, ou en ne percevant qu'un soutien financier limité de la part de leurs parents. Concrètement, elle pourra aller jusqu'à 500 euros par mois, pour les jeunes qui ne seraient pas en mesure de suivre l'accompagnement tout en

subvenant à leurs besoins. Il leur sera possible de bénéficier de prêts délivrés par les établissements de crédit ou les sociétés de financement dans le cadre de l'aide au financement de la formation à la conduite et à la sécurité routière. ●

LE PACEA

Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) s'adresse à tout jeune de 16 à 25 ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle. Conservé, il est quelque peu remanié pour donner plus d'opérationnalité au contrat d'engagement jeune. En effet, à partir du 1^{er} mars 2022, l'allocation versée prendra la forme d'une allocation ponctuelle. Elle ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu, ni aux contributions CGG et CRDS.



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

Fiches pratiques du droit de la formation VRAI ? FAUX ?



“Un salarié en CDI peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur.”
Vrai ou faux ? Si vous avez un doute, la fiche 33-5-5 des *Fiches pratiques du droit de la formation* vous confirmera que c'est ... vrai !

“Le CDI passé entre un employeur et un salarié peut être suspendu par accord entre les parties pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur. La durée de suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.”

Pour être toujours dans le vrai, abonnez-vous à cet ouvrage de référence qui couvre l'intégralité du droit de la formation ! ●

D'INFOS <https://boutique.centre-inffo.fr>

Master class AFEST, CERTIFICATIONS : LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE

Vous êtes impliqué(e) dans la mise en œuvre d'un dispositif et vous souhaitez en identifier les conditions de réussite et points de vigilance ?

Gagnez du temps en participant aux master class de Centre Inffo : vous bénéficierez d'analyses inédites des experts de Centre Inffo et de retours d'expérience de spécialistes du sujet. ●

Les prochains sujets :

➤ **Afest : les conditions de réussite pour la mettre en œuvre**
le 22 mars 2022

➤ **Partenariats entre organismes de formation et certificateurs : les clés pour la réussite**
le 5 avril 2022

D'INFOS Programme détaillé et inscriptions sur www.centre-inffo.fr/evenements

Sites de Centre Inffo ÉCHANGER ET COOPÉRER EN EUROPE

Développer des projets dans le secteur de la formation professionnelle et nouer des coopérations de qualité entre acteurs de différents pays nécessite une bonne compréhension du contexte de ses partenaires.

Centre Inffo met à votre disposition des ressources-clés et une gamme de supports pour appréhender le paysage éclectique de la formation dans les 27 États membres, notamment :

➤ **les systèmes de formation en Europe, la PFUE vs formation :**
www.centre-inffo.fr, rubrique Europe

➤ **les publications et données de l'agence européenne Cedefop :**
www.refernet.centre-inffo.fr ●

Fondation innovations pour l'apprentissage !NGÉNIEUSES : UNE OPPORTUNITÉ DE FORMATION EN ALTERNANCE POUR DE FUTURES TECHNICIENNES

Offrir à de jeunes bénéficiaires des temps de rencontre avec des femmes dirigeantes d'entreprise, susceptibles d'agir comme “role models” : c'est l'un des objectifs du programme !ngénieuses. Il a été conçu par la Fondation innovations pour l'apprentissage (Fipa), en lien avec neuf entreprises (EDF, Enedis, Engie, GRDF, Orange, Orano, Thales, Total, Véolia), le cabinet Mozaïk RH et Pôle emploi. Une première promotion de 15 jeunes femmes échangeait de manière informelle, le 18 janvier 2022, avec Élisabeth Moreno, ministre déléguée, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes. L'une est assistante risques industriels chez TotalÉnergies, une autre gestionnaire technique exploitation fibre optique chez Orange, une autre encore assiste un ingénieur logistique nucléaire d'EDF. “Vous êtes des modèles, a assuré la ministre. Vous montrez le chemin

des possibles. Vous avez choisi de faire ce que vous avez envie et j'espère que, quand vous aurez réussi, vous deviendrez des mentors pour d'autres.” On ne compte que 25 à 30 % de femmes dans les métiers techniques, selon Élisabeth Moreno. Seules 2 % des grandes entreprises respectent les critères

de l'Index égalité. À l'heure où une nouvelle loi adoptée en décembre 2021 exige 40 % de femmes dans des postes à responsabilité d'ici 2030, les marges de progression sont tangibles. ●

D'INFOS www.fondation-fipa.net



Élisabeth Moreno, ministre déléguée, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, entourée des bénéficiaires du programme !ngénieuses, le 18 janvier 2022.

Afpa FORMER AUX MÉTIERS DE L'HÔTELLERIE DES MÈRES ISOLÉES VENUES D'OUTRE-MER

Le projet expérimental Domme (Dispositif outre-mer métropole emploi) propose un accompagnement social et une formation qualifiante (métiers de l'hôtellerie) à 12 jeunes mères isolées venues de Mayotte et de la Réunion. Akto, Pôle emploi et la mairie de Chambéry sont partenaires de l'Afpa. “C'est la première fois que



Les bénéficiaires du projet Domme.

l'Afpa accueille des enfants, grâce à un financement de Ladom [L'agence de l'outre-mer pour la mobilité] nous avons pu réaménager deux étages et adapter les hébergements”, explique Pascale Gérard, directrice de l'innovation sociale à l'Afpa. ●

D'INFOS www.afpa.fr

Transport-logistique DU SPORT AU TRANSPORT, VIRAGE GAGNANT

Un accord de partenariat entre l'AFT (Association pour le développement de la formation dans les transports et la logistique) et l'Apels (Agence pour l'éducation par le sport) a été signé le 26 janvier 2022 pour favoriser la découverte des métiers du transport par les jeunes des Écoles de l'inclusion par le sport. Sur les cinq dernières années, l'Apels a permis à plus de 1 500 jeunes issus des territoires fragilisés d'être reconnus pour leurs compétences personnelles et accompagnés vers l'emploi. Elle a formé 110 coaches d'inclusion. ●

D'INFOS www.aft-dev.com ● www.ecoledelinclusionparlesport.com

Association nationale pour la formation automobile UNE SEMAINE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ AU SERVICE DE L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Pour la septième année consécutive, l'Association nationale pour la formation automobile (Anfa) a organisé la Semaine des services de l'automobile et de la mobilité. Du 29 janvier au 5 février 2022, plus de 400 événements se sont déroulés sur l'ensemble du territoire, en centre de formation ou en entreprise, pour délivrer une vision concrète des métiers. Malgré le contexte sanitaire, les animations présentielle ont été maintenues autant que possible. *“Nous sommes dans un secteur qui évolue énormément : véhicules connectés,*



Dominique Faivre-Pierret, déléguée générale de l'Anfa.

hybrides, électriques, la technologie change sans arrêt”, relève Dominique Faivre-Pierret, déléguée générale de l'Anfa. Le secteur constitue la septième branche de France avec 15 000 alternants et 50 000 salariés recrutés chaque année par 150 000 entreprises. Le Top 3 des métiers en tension ? Le mécanicien automobile, le contrôleur technique et le conseiller client après-vente, suivis par le carrossier-peintre et le réceptionnaire. ●

+ D'INFOS www.anfa-auto.fr
www.semaine-services-auto.com

Agefiph THALENT DIGITAL : FORMER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AUX MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

La 4^e édition de la Semaine des métiers du numérique était organisée du 24 au 28 janvier 2022 par Pôle emploi. Ces métiers recrutent. Pour aider les demandeurs d'emploi en situation de handicap à candidater, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), des acteurs de la formation (Simplon, WebForce3, etc.) et du handicap (APF France handicap, etc.) se sont unis pour proposer le programme THalent digital. Son ambition :

former d'ici à 2023 au moins 500 personnes en situation de handicap à ces métiers porteurs. Les organismes partenaires proposent des formations modulaires, accessibles quel que soit le handicap. Les entreprises peuvent participer au processus de recrutement des candidats qu'ensuite elles accueilleront en stage, en alternance, ou contrat à durée déterminée ou indéterminée. ●



Les formations THalent digital sont modulaires et adaptées au handicap de chacun, avec un accompagnement renforcé.

+ D'INFOS www.thalent-digital.fr

Occitanie FORMER DAVANTAGE D'AIDES-SOIGNANTES

Vincent Bounes, vice-président en charge de la santé de la Région Occitanie, a inauguré un nouvel Institut de formation d'aides-soignantes créé au sein de l'organisme Adrar formation et agréé par la Région et l'Agence régionale de santé, à Ramonville-Saint-Agne, près de Toulouse. *“On vous attend !”,* a lancé Vincent Bounes, également directeur du Samu 31, à la première promotion (100 % féminine) de cet Ifas, constituée de quinze personnes en recherche d'emploi en parcours complet et de deux en parcours partiel. Il a souligné l'investissement important de la Région dans les formations sanitaires et sociales (110 millions d'euros pour 28 formations, dont 26 diplômantes) et annoncé pour la fin d'année une semaine consacrée aux métiers de la santé. ●

+ D'INFOS www.laregion.fr

Région Bretagne et Pôle emploi DOUZE FORMATIONS DE TECHNICIENS DE MAINTENANCE POUR ÉOLIENNES OFFSHORE

Dans le contexte sensible de l'installation d'un parc éolien dans la baie de Saint-Brieuc (Côtes-d'Armor), le Conseil régional de Bretagne s'associe avec l'entreprise Vulcain et Pôle emploi pour former douze techniciens de maintenance et de préservation offshore des équipements bas des éoliennes. L'action s'inscrit dans la gamme Qualif Emploi et durera de mars à mai 2022. Le président de la Région, Loïc Chesnais-Girard, s'est rendu lui-même au pôle formation de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie), à Plérin (Côtes-d'Armor), pour soutenir le projet. Dispersées sur une zone de 7 500 hectares, les 62 éoliennes produiront potentiellement 1 850 gigawatts par an (9 % de la consommation de la Bretagne). Elles devraient entrer en service en 2023. ●

Un parc éolien existant, au large des côtes britanniques.



+ D'INFOS www.vulcain-eng.com/fr

Normandie DANS CHAQUE BASSIN D'EMPLOI, UN ANIMATEUR EMPLOI-FORMATION

Une animation du territoire jugée plus agile, ou encore un changement majeur dans le critère permettant l'ouverture de nouvelles formations, font partie du bilan de la première phase du CPRDFOP normand (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles) courant sur la période 2017-2022. David Margueritte, vice-président en charge de la formation, se félicite notamment de la création, voici deux ans, de Parcours Métier, l'agence régionale de l'orientation. *“Dans chaque bassin d'emploi, nous avons un animateur emploi-formation. Ils reçoivent du public, montent des actions, comme le bus de l'orientation sur Évreux.”* Et les partenaires sociaux ont été associés aux Catef (Comités d'action territoriale emploi-formation). ●

+ D'INFOS www.normandie.fr

Travailleurs sociaux LES STAGES INTERNATIONAUX DÉVELOPPENT LA CRÉATIVITÉ

Des apprenants de l'ERTS du Loiret.



Démontrer les bienfaits d'un stage à l'étranger pour les travailleurs sociaux au cours de leur formation, c'était l'objectif d'un séminaire en ligne organisé le 27 janvier 2022 par l'École régionale de travail social (ERTS) d'Olivet, dans le Loiret. Dominique Mercure, chercheuse à l'Université Laurentienne (Ontario, Canada) a présenté une étude réalisée auprès d'apprenants de la Haute école spécialisée en Suisse occidentale (HES-SO). Elle parle, pour eux, d'une *“expérience transformatrice”,* et rassemble les gains opérés en quatre thématiques : les compétences générales, disciplinaires, de savoir-être et de savoir-faire. *“Mes travaux ont montré qu'il y a une rupture dans les habitudes et les pratiques. Ce qui conduit à une perte de repères, à l'apprentissage de l'humilité, et à un travail réflexif sur les motivations.”* Autre bienfait à ses yeux : l'immersion dans un pays place les jeunes en situation d'apprentissage permanent, de façon formelle et informelle, ce qui accroît leur créativité. ●

+ D'INFOS www.erts-olivet.org



PAYS

Le saviez-vous ?

Nombre d'habitants : **4,06 millions**
Population active : **1,77 million**
Taux d'activité : **66,9 %**

En **croate**
"formation professionnelle"
se dit **profesionalni trening**

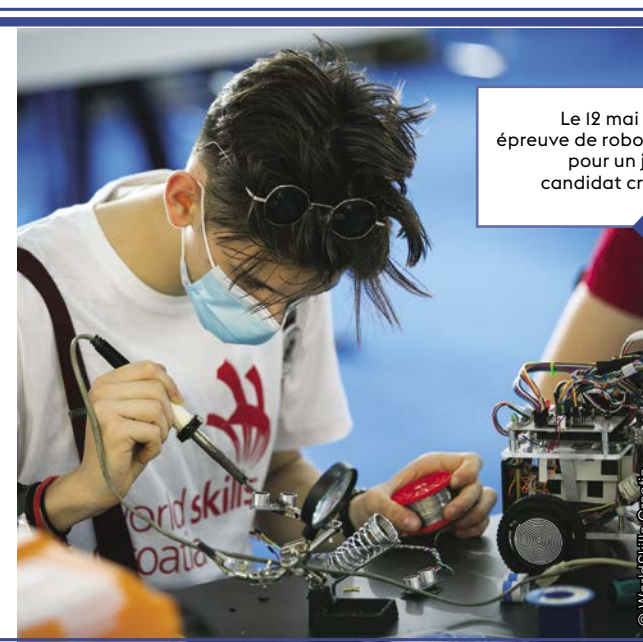
Pourcentage
des adultes participant
à des programmes
de formation tout au
long de la vie : **3 %**

Taux de
participation à
la formation continue
en entreprise : **29 %**

Si la formation
continue est encore
peu développée par
rapport aux autres
pays de l'UE, le pays
fait mieux que la France,
l'Italie, l'Espagne
et jeu égal avec
l'Irlande concernant
le taux d'emploi des
diplômés de l'enseignement
supérieur professionnel
un à trois ans après leur sortie
du système scolaire.



Le 26 août 2019, des experts de la délégation croate lors de la compétition mondiale, à Kazan, en Russie.



Le 12 mai 2021, épreuve de robotique pour un jeune candidat croate.

**"L'événement est très prisé
des employeurs qui font
face à des difficultés
de recrutement"**

UN PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ

Partie d'une agence publique, l'idée de répliquer au niveau national le modèle des WordSkills (Olympiades des métiers) qui se déroulent tous les deux ans pour dynamiser l'enseignement professionnel, a réussi non seulement à inciter les entreprises à venir découvrir ce qu'on apprend sur les bancs des lycées professionnels et à repérer leurs futurs talents, mais, mieux encore, à devenir les sponsors de la manifestation. "Cela montre ce que peut être un partenariat public-privé qui bénéficie à tous", met en avant Nino Buić, à l'initiative de ce projet. Une participation des employeurs qui fait partie des priorités pour assurer la pérennité de cette manifestation hors-normes, perturbée par la crise sanitaire.

Croatie UN NOUVEL ÉLAN POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Pour répondre aux besoins des entreprises, redynamiser la formation professionnelle et changer radicalement son image, la Croatie a choisi de rejoindre le mouvement WorldSkills. Une stratégie payante ?

Laurence Estival

Le compte à rebours a commencé : en mai 2022, si la crise sanitaire le permet, la Croatie devrait pour la troisième fois depuis 2019 organiser la WorldSkills Croatia Competition, une déclinaison nationale des Olympiades des métiers. Cette manifestation s'adresse aux élèves des quelque 300 établissements de formation professionnelle du pays, invités individuellement et par équipes à utiliser cette vitrine pour mettre en valeur leurs savoir-faire sous l'œil des professionnels, des médias et du grand public.

Lors des deux premières éditions, pendant trois jours, les quelque 500 participants – des jeunes en dernière année de cursus couvrant plus de 40 secteurs d'activité (coiffure, cuisine, soin, bâti-

ment, industrie, etc.) et originaires de la centaine d'écoles volontaires réunis au sein d'un espace unique à Zagreb – ont ainsi pu montrer, dans des conditions reproduisant des situations réelles, leurs compétences techniques, mais aussi comportementales. "Celles-ci sont évaluées en prenant en compte la capacité de communiquer des équipes, la ponctualité des participants, leur aisance", détaille Nino Buić, directeur adjoint pour les affaires européennes, la coopération internationale et les projets à l'Agence pour la formation professionnelle et continue, à l'initiative de ce projet.

Penser à l'avenir

L'objectif à long terme ? Changer l'image de la formation professionnelle, souligne le responsable :

"Nous avons déjà des compétitions, organisées essentiellement dans les établissements. Mais là, avec cette manifestation, nous changeons de dimension et donnons à l'enseignement professionnel une visibilité qu'il n'a jamais eue." S'il est encore trop tôt pour tirer un bilan de l'impact de ce projet, l'Agence relève déjà les premiers frémissements. Les élèves sont par exemple de plus en plus présents lors de cette manifestation dont l'écho est aussi croissant. Leur capacité à relever le défi leur redonne confiance en eux-mêmes et l'envie de se battre. L'opportunité de rencontrer des employeurs potentiels – et même d'être recrutés – joue aussi un rôle important pour tous ceux qui n'ont pas de projet bien précis.

Les jeunes compétents s'expatrient

Une cinquantaine d'entreprises – contre une vingtaine lors de la première édition – ont en effet participé à l'édition de 2021 dans un contexte un peu particulier, où elles ont dû suivre et évaluer le travail des jeunes depuis leur ordinateur, le public n'ayant pas été convié à la manifestation. "L'événement est très prisé des employeurs qui font face à des difficultés de recrutement", poursuit l'expert. Un comble, dans un pays où 70 % des jeunes suivent pourtant des programmes de formation professionnelle !

Ce paradoxe a deux principales explications : un taux de poursuite d'études très élevé – les trois quarts des diplômés de la formation professionnelle continuent leurs parcours dans l'enseignement supérieur – et, surtout, un manque d'attractivité des métiers dans un contexte où, suite à l'ouverture créée par l'adhésion de

la Croatie à l'Union européenne, nombre de salariés sont partis tenter leur chance à l'étranger. "Et si le nombre de demandeurs d'emploi reste assez élevé, les compétences de ces derniers sont souvent obsolètes et ne permettent pas de pourvoir les postes proposés", ajoute-t-il.

L'occasion d'échanger

Vitrine pour les élèves et les employeurs, l'événement est aussi devenu un outil de communication de premier choix, notamment auprès des familles pour les établissements proposant des formations professionnelles venus de tout le pays et, pour chacun d'entre eux, avec nombre de représentants ! "Cette manifestation est en outre pour les enseignants l'occasion de discuter avec les employeurs, de bien comprendre leurs attentes et, pour nous, aussi un moyen de voir comment nous développer et revoir nos cursus, mentionne Nino Buić. Par exemple, suite à la conversation avec une entreprise autrichienne, nous allons organiser une compétition sur les compétences en mécanique appliquée aux équipements utilisés dans le bâtiment." De quoi créer une véritable dynamique. ●

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

FÊTER L'APPRENDRE POUR TRANSFORMER LA FORMATION

Le Festival de l'apprendre du Cercle APE et le festival #LearningPlanet du Learning Planet Institute se déroulent chaque année autour de la Journée internationale de l'éducation. Les deux événements, d'échelles différentes, partagent la volonté commune de décloisonner les manières d'apprendre tout au long de la vie.

Raphaëlle Pienne



Les 22 et 23 janvier 2022, à l'occasion du festival #LearningPlanet, avait lieu "Hack ta démocratie" : un hackaton organisé par le média associatif Penser l'après pour trouver des solutions au manque de représentation des jeunes dans la démocratie.

© Le monde d'après

LA SOLUTION

QUI ?

Le cercle APE (Apprendre ensemble), un collectif promouvant l'innovation pédagogique collaborative, et **le Learning Planet Institute** (anciennement CRI), un établissement de recherche, d'enseignement et de formation basé à Paris et travaillant sur la société apprenante.

QUOI ?

Des festivals gratuits et ouverts à tous pour célébrer l'apprentissage.

POURQUOI ?

Promouvoir la diversité des apprentissages, notamment collectifs, au service du développement durable.

C'est un rendez-vous désormais habituel. Comme chaque année depuis 2020, le Festival de l'apprendre du cercle APE et le festival #LearningPlanet du Learning Planet Institute se sont tenus en 2022 autour de la Journée internationale de l'éducation du 24 janvier. S'ils proposent tous les deux de célébrer l'apprentissage, les deux événements n'ont pas la même envergure. Le Festival de l'apprendre s'appuie sur une organisation entièrement bénévole et, limité par la crise sanitaire, a proposé seulement une dizaine d'événements en France cette année. Le festival #LearningPlanet, organisé en partenariat avec l'Unesco, avec désormais une équipe d'une dizaine de salariés, affiche pour sa part une dimension mondiale. En 2022, il s'est déployé autour de 400 événements. "Le cercle APE n'a pas les mêmes moyens. Notre festival s'inscrit en complémentarité et nous sommes une des structures venues renforcer l'ini-

tiative du festival #LearningPlanet", explique Jean Vanderspelden, vice-président du cercle APE.

Convergence avec François Taddei

Le fait que les deux festivals aient choisi de se tenir autour de la Journée internationale de l'éducation n'est pas dû au hasard. "Le cercle APE a imaginé organiser un Festival de l'apprendre en 2018. En juin 2019, est sorti le livre de François Taddei, Apprendre au XXI^e siècle, où nous avons retrouvé la même idée, avec la proposition de se saisir de la Journée du 24 janvier pour fêter l'apprendre", se souvient Anna Vetter, présidente du cercle APE. Or, François Taddei n'est autre que l'un des co-directeurs du Learning Planet Institute, qu'il a contribué à fonder. De là à imaginer retrouver dans le festival #LearningPlanet un équivalent de la "fête de l'apprendre" imaginée dans son livre... "Au moment de créer ce grand festival mondial, nous nous sommes inspirés du livre de François Taddei et avons choisi la date de la Journée internationale de l'éducation, mais nous avons très vite voulu aller plus loin", corrige Olivier Brécard, directeur des opérations #LearningPlanet. Le festival, précise-t-il, s'inscrit d'abord dans la suite du partenariat conclu entre l'Unesco et le Learning Planet Institute. "Un accord a été signé en mars 2019, qui est à l'origine de la création de #LearningPlanet : une alliance ouverte mondiale ayant pour but de fédérer un large éventail d'acteurs de l'éducation, des institutions comme des acteurs de terrain." Olivier Brécard ajoute : "Il nous fallait un temps de célébration qui fédère la communauté. Le festival est ce moment clé au sein d'une ville, d'un territoire, du monde entier... qui permet de réfléchir ensemble,

Deux festivals en 2022

Festival de l'apprendre

Du 22 janvier au 3 février

8 événements en France

(120 événements et plus de 1 100 participants en 2020)

Grande thématique : "Sortir du cadre pour le plaisir d'apprendre"



Festival #LearningPlanet

Du 22 au 29 janvier

400 événements dans 163 pays

250 organisations partenaires et

21 723 visiteurs et participants

Grande thématique : "Apprendre à prendre soin de soi, des autres et de la planète"

Infographie Centre Info

de mettre en avant ce qu'on a réussi et de faire des alliances", explique-t-il.

Développement durable

Au-delà d'une date, le Festival du cercle APE et celui du Learning Planet partagent des valeurs communes. "Notre festival ne promeut pas forcément une nouvelle manière d'apprendre, mais le fait que l'on peut apprendre de manière extrêmement diverse", explique Anna Vetter. "L'idée est de sortir d'une vision trop académique, de donner à voir que l'on peut apprendre sans souffrir, et d'introduire des apprentissages plus pratiques et collaboratifs", complète Jean Vanderspelden.

Cette idée se retrouve dans la philosophie portée par le festival #LearningPlanet. "Face aux enjeux d'aujourd'hui, il nous semble essentiel de réinventer le récit éducatif en mettant davantage l'accent sur le collectif et la capacité à résoudre ensemble des problèmes complexes, décrit Olivier Brécard. C'est une manière concrète de répondre aux 17 objectifs du développement durable établis par les Nations Unies."

Un enjeu plus global que partage également le cercle APE. "En 2020, le Festival de l'apprendre tournait beaucoup autour des objectifs du développement durable, et ceux-ci sont encore très présents dans les Festivals de 2021 et 2022. L'objectif est de mieux apprendre ensemble pour mieux vivre ensemble", expose Jean Vanderspelden.

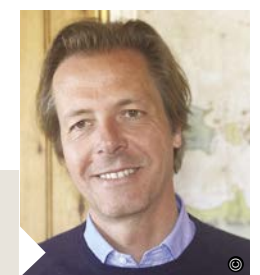
Jean Vanderspelden, vice-président du cercle APE.



Anna Vetter, présidente du cercle APE.



Olivier Brécard, directeur des opérations #LearningPlanet.



Participation ouverte et co-créative

Les deux festivals, enfin, se veulent très ouverts aussi bien pour leurs participants (organismes d'enseignement ou de formation, mais aussi entrepreneurs sociaux, associations d'insertion, etc.) que sur les événements proposés. "Le festival s'inscrit vraiment en co-création. Nous avons un programme de sessions propre et fournissons une plateforme commune, mais à côté chacun est libre de proposer ce qu'il veut", explique Olivier Brécard. De son côté, Jean Vanderspelden aime à dresser une comparaison avec la fête de la musique : "Tout le monde peut participer, à la seule condition que ce soit gratuit, participatif et festif !" Le rendez-vous est déjà pris pour 2023. ●

“ Réinventer le récit éducatif en mettant davantage l'accent sur le collectif ”

VOYAGE DANS L'UNIVERS DE LA RESTAURATION DE LIVRES ANCIENS

Installé à Tours (Indre-et-Loire) depuis 2015, le Centre de formation de restauration du patrimoine écrit (CFRPE) est l'un des rares centres de formation de l'Hexagone accueillant des stagiaires en reconversion de toute la France. Son objectif est de former des relieurs et des restaurateurs de documents graphiques.

Guillaume Ringuenet



Libraire, cadre... Les profils sont variés et majoritairement féminins.

Le CFRPE a reçu le label Qualiopi. Beaucoup des stagiaires se financent via leur CPF.



Olivier Maupin a créé le centre de formation en 2009.



1. L'in-folio est une forme de livre où la feuille (in-plano) imprimée a été pliée une fois, donnant ainsi deux feuillets, soit quatre pages. In-quarto : feuille pliée deux fois, huit pages. In-octavo : feuille pliée trois fois, seize pages chaque. Un in-folio est un grand livre, un in-octavo un petit.

L'endroit a des airs de cabinet de curiosités. Sur les 290 m², des affiches anciennes, des animaux naturalisés, des outils qui s'étalent sur des pans entiers de mur : fers à dorure, pinces, marteaux, cisailles, pinçons, scies à grecquer...

Au centre de la pièce dédiée à la reliure, d'imposantes presses à main qui permettent aux apprentis relieurs de maintenir les ouvrages à la verticale. Et puis, bien sûr des livres. Des livres partout : in-folio, in-octavo, in-quarto¹ aux couvertures en cuir qui, sur leur tranche, dévoilent des noms en latin. Tous les formats possibles sont présents. Véronique Maupin saisit l'un d'entre eux. Il est du XVII^e siècle. On entend le grain crépiter sous ses doigts. "On mesure la qualité de fabrication d'un ouvrage à sa résistance au temps. À l'époque,

le papier était fabriqué avec des chiffons de lin ou de chanvre", décrypte la responsable administrative du centre, avant de se diriger de l'autre côté de la pièce où se trouve une pile de livres aux couvertures abîmées et aux pages jaunies. Cette fois-ci, dans sa main, un livre du XIX^e. "Celui-ci a été fait avec une pâte industrielle. On voit que la fibre est plus cassante", montre Véronique Maupin.

Des stagiaires de toute la France et d'Europe

Depuis 2015, le CFRPE est installé à Tours, dans un quartier résidentiel de la ville, non loin de la gare. Un emplacement stratégique voulu. "Le centre a été lancé en 2009. Nous étions dans le Loiret. Nous avons souhaité être dans un lieu plus stratégique pour accueillir nos stagiaires qui viennent de toute la France et même d'Europe", souligne la responsable.

Le Centre de formation de restauration du patrimoine écrit propose une préparation d'un an au CAP reliure main. En formation continue, le CFRPE dispense également une formation de trois ans de restauration de livres anciens. "Cette formation répond aux sollicitations des élèves souhaitant obtenir un niveau professionnel dans le domaine de la conservation et restauration des reliures anciennes", précise Véronique Maupin.

En parallèle, le CFRPE a mis en place une formation de restauration de documents graphiques. "Il existe une demande pour les affiches,

Faire envie, il n'y a que comme cela que l'on maintient les métiers"

les bandes-dessinées et les documents de l'entre-deux-guerres", détaille Olivier Maupin, relieur de formation et directeur du centre.

Devant une dizaine d'élèves, le formateur est en train d'exposer la manière d'effectuer un greffon de papier. "Quand je passe mon doigt, je ne dois rien sentir entre la greffe et le papier ancien", indique-t-il.

Venue du Var, Natacha ne manque pas une miette des différentes étapes. "Je repars à zéro, sourit celle qui travaillait dans l'hôtellerie et la restauration. Il y a longtemps que j'en avais envie." Elle n'est pas la seule à entreprendre ce virage professionnel à 180 degrés. Les trois quarts des élèves sont en reconversion. "Il y a eu un effet Covid, rapporte Olivier Maupin. Les gens ont profité de cette période pour se demander ce qu'ils voulaient vraiment faire. Nos demandes de stages ont doublé."

C'est justement pendant le premier confinement que Marc a décidé de s'inscrire à la formation de

restauration de documents. Installé à Paris, il exerce le métier de retoucheur photo. "La restauration me permet de retrouver le plaisir de manipuler l'image. C'est quelque chose qui a été oublié dans mon secteur avec l'arrivée du numérique", explique-t-il. Le Parisien, travailleur indépendant, considère que cette formation qu'il a financée avec son assurance formation peut lui ouvrir de nouvelles possibilités "dans le monde pictural".

Et c'est pour monter en compétences que Marianne a décidé de suivre ce cursus. L'auto-entrepreneuse, installée également à Paris, travaille pour une galerie d'art dans la vente et la gestion du fond. "Je vais pouvoir travailler sur le stock de la galerie et restaurer des lithographies, des estampes japonaises ou encore de vieilles cartes dont le papier est abîmé. Pour moi, c'est une nouvelle corde à mon arc."

Sur l'année 2020-2021, le CFRPE a accueilli 66 stagiaires en formation continue. "Certains ne viennent que pour quelques jours lors de modules qui leur permettent de se perfectionner sur des points précis", note Véronique Maupin. Pour son époux, la formation est une garantie de préserver "un savoir-faire. Trop d'artisans sont partis en retraite sans transmettre. Il y avait aussi chez eux, une peur de former et de créer sa propre concurrence. Moi, cela ne me dérange pas. Bien au contraire. Faire envie, il n'y a que comme cela que l'on maintient les métiers. Et je suis un amoureux de mon métier." ●

DES BESOINS EN RELIURE ET RESTAURATION

À l'heure du numérique, la reliure et la restauration de livre ont une carte à jouer sur le marché de l'emploi. "Il n'y a peu d'offres en tant que salariés, rapporte la responsable administrative. Mais il existe une niche à s'installer comme indépendant. La France abrite encore beaucoup de collectionneurs privés ou de libraires spécialisés dans l'ancien qui ont recours à des relieurs ou des restaurateurs. Pour répondre aux appels d'offre, il est nécessaire d'avoir un CAP de relieur", constate Véronique Maupin. La chambre syndicale de la reliure dénombre environ 240 ateliers de reliure manuelle.

DÉCOUVREZ

le hors-série exceptionnel
d'INFFO FORMATION



1. QUE DOIT-ON AUX LOIS DELORS DE 1971 ?
2. OÙ ON EST-ON AUJOURD'HUI ?
3. QUE FAIRE DÉSORMAIS ?

Ces 3 questions, nous les avons posées
à **27 experts**, associés aux différentes parties
prenantes de l'écosystème de la formation.

Leurs réponses constituent la trame de
ce hors-série exceptionnel d'Inffo Formation.

64 pages indispensables pour comprendre
l'évolution de la formation et son avenir !

Les auteurs

Les enjeux

Jean-Philippe Cépède (Centre Inffo)
Carine Seiler (Haut-Commissaire
aux compétences)

L'analyse d'experts :
historiens, pédagogues, juristes, économistes...

Anne de Blignières-Légeraud
Philippe Carré
Pascal Caillaud
Pierre Ferracci
Olivier Las Vergnas
Jean-Marie Luttringer
Bernard Masingue
Alain Meignant
Yves Palazzeschi
Cyril Parlant

L'analyse de partenaires sociaux et d'acteurs des réformes

Angeline Barth (CGT)
Michel Beaugas (Force ouvrière)
Maxime Dumont (CFTC)
Marie Dupuis-Courtes (CPME)
Jean-François Foucard (CFE-CGC)
Vanessa Jereb (Unsa)
Yvan Ricordeau (CFDT)
Pierre Courbebaisse (Les acteurs de la compétence)
Michel Clézio (Synofdes)
Philippe Dole
Bernard Dréano
Alain Druelles
Antoine Foucher
Jean-Patrick Gille
Bertrand Martinot

le numéro
10 € HT
10,21 € TTC

UN HORS-SÉRIE AU FORMAT NUMÉRIQUE (en pdf)
à commander directement sur la boutique en ligne de Centre Inffo
centre-inffo.fr/boutique
CONTACT
contact.commercial@centre-inffo.fr
Tél. : 01 55 93 92 01

Itinéraire

VIOLETTE LE GRAND

INFIRMIÈRE ET DENTISTE ÉQUIN

bio

2011
infirmière diplômée
d'État (Ifsi Eure
Seine)

2021
formation
de formateur
(Orion Santé)

2020
diplôme
universitaire Plaies
et cicatrisation
(UMDPC Dijon)

2022-2023
formation de
technicien dentaire
équin (EEDE,
Belgique)

Dynamique et volontaire, Violette Le Grand s'apprête à donner un tournant peu commun à sa carrière d'infirmière. Elle sera demain toujours dans le domaine du soin, mais ajoutera aux humains le règne animal. Infirmière et dentiste équin, c'est possible. Mais comment en arrive-t-on là ?

Nicolas Deguerry

C'est sur fond de crise hospitalière et sanitaire que nous avons contacté Violette Le Grand. L'objectif était clair : mieux comprendre ce qui amène nombre de professionnels de santé à envisager une reconversion. "Pas sûre d'être la bonne personne, je n'ai jamais rêvé d'être infirmière", avertit d'emblée Violette Le Grand. Parfait, l'idée n'était pas de dénicher une mystique portant haut des stigmates.

Métier ou sacerdoce ?

Vocation ou pas, Violette Le Grand exerce depuis dix ans son métier, se forme régulièrement et multiplie les cadres d'intervention. Salariée, intérimaire ou libérale, elle a expérimenté différentes façons de travailler. À 32 ans, son constat résonne avec nombre de ses consœurs et confrères. Certes, la dimension humaine est constitutive du métier, et la profession n'est pas sans avantages. "On peut en faire ce que l'on veut, y évoluer comme y développer des capacités essentielles – courage, adaptabilité, résistance... – pour aller vers d'autres mondes professionnels." Mais aujourd'hui, les contraintes – connues et largement documentées¹ –, atteignent des niveaux difficilement supportables. Et ce n'est pas le coup de projecteur à l'occasion de la crise Covid qui suffit à la reconnaissance. Jamais loin, la rémunération fait surface. "En intérim, on peut commencer à 5h, accéder aux desiderata de tout le monde, se confronter à la douleur, à la souffrance, aux corps nus et abîmés, rentrer dans l'intimité sociale des gens et, malgré tout, ne se voir attribuer aucun facteur de pénibilité", grince-t-elle.

🍒 Développer
des capacités
essentielle
– courage,
adaptabilité,
résistance... –
pour aller vers
d'autres mondes
professionnels"



Soigner sans s'abîmer

Alors plutôt que de succomber à l'aigreur, Violette Le Grand a aujourd'hui choisi de prendre du recul. Infirmière, elle le sera encore, mais plus à temps plein. Renouant avec sa passion première, les chevaux, elle sera aussi dentiste équin. Toujours dans le soin, mais à bonne distance des tourments de la santé humaine. "Au moins pour l'instant, plus envie d'éponger les malheurs du monde, ni celle de composer avec les failles du système", résume-t-elle.

Ce métier de dentiste équin, elle dit l'avoir "vraiment découvert" dans le cadre de son accompagnement par Charlotte K, un centre de bilan de compétences spécialisé dans la reconversion des infirmières, créé et animé par des infirmières². Ce partage d'un même langage et d'une expérience commune des difficultés de terrain ont facilité sa démarche. Aujourd'hui sous statut libéral, Violette Le Grand auto-financera sa formation, qu'elle débutera en septembre 2022 à l'École européenne de dentisterie équine, en Belgique. ●



1. Drees,
Études & Résultats
n° 1215, novembre
2021.

2. "Charlotte K,
une équipe
d'infirmières pour
accompagner
l'évolution et
la reconversion
des infirmières",
Le Quotidien
de la formation
du 20 janvier
2022.



SUR LE WEB

La géopolitique des EdTechs Campus matin, 27 janvier 2022

Yannig Raffenel, dirigeant de Blended learning (société dédiée à l'accompagnement à la conception de dispositifs pédagogiques) et co-président de l'association EdTech France, dresse un portrait de la filière française des technologies de formation, ses acteurs et ses défis.

+ D'INFOS

www.campusmatin.com/numerique/edtechs/video-la-geopolitique-des-edtechs-jf-fiorina-x-yannig-raffenel.html

PUBLICATION

Apprendre en situation de travail Développements théoriques, approches méthodologiques et enjeux praxéologiques

La première partie de ce dossier aborde la problématique des apprentissages en situation de travail à travers les rapports entre les actes productifs et les processus d'apprentissage et de socialisation. La deuxième partie porte sur la mobilisation des situations de travail en formation professionnelle et sur la manière dont ces situations peuvent être sollicitées.

+ D'INFOS

<https://journals.openedition.org/edso/16924>



Número coordonné par
Laurent Fillietaz et Souad
Zaouani-Denoux
Éducation et socialisation,
Les Cahiers du Cerfee n° 62,
décembre 2021

PUBLICATION

La présence à distance en e-formation Enjeux et repères pour la recherche et l'ingénierie

En e-formation, comment se crée une "présence à distance" entre les apprenants et avec le formateur ? Dans son ouvrage, Annie Jézégou, professeure des universités et chercheuse au laboratoire Cirel, à l'Université de Lille, donne les repères pour mieux comprendre à quelles conditions et à travers quels processus une présence peut se créer malgré la distance géographique.



Annie Jézégou
Presses universitaires du
Septentrion, janvier 2022.
244 p. (Métiers et pratiques
de formation)

+ D'INFOS

www.septentrion.com/fr/livre/?GCOI=27574100014840



SUR LE WEB

La pédagogie par le numérique : innover pour mieux enseigner Université Paris Dauphine, janvier 2022

Comment les outils numériques nous aident-ils à développer les compétences que l'on attend des étudiants aujourd'hui ? Dans ce 4^e épisode d'Ex Machina, le journaliste Éric Nahon reçoit Sophie Méritet, maître de conférences en économie à l'Université Paris Dauphine PSL, et Pierre Laniray, enseignant chercheur et délégué à l'innovation et à l'accompagnement pédagogiques.

+ D'INFOS

<https://dauphine.psl.eu/podcasts/ex-machina>

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
- **PDPPIE** 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

LES ORGANISMES DE FORMATION **LEFEBVRE DALLOZ** VOUS ACCOMPAGNENT DANS VOTRE MONTÉE EN COMPÉTENCES



Depuis mars 2021 et la création de la marque Lefebvre Dalloz, une nouvelle étape a été franchie dans le développement de notre groupe à travers l'unification de nos marques historiques et une nouvelle promesse d'offrir une réponse globale aux professionnels d'aujourd'hui et de demain.



Plus de **1200** formations
Plus de **7500** sessions
6 formats distanciels au choix
Plus de **200** certificats

Le pôle formation Lefebvre Dalloz vous propose en 2022 une offre de formations et de solutions pédagogiques unique, recouvrant les meilleurs produits qui ont fait le succès de nos sociétés de formation, Francis Lefebvre Formation, Dalloz formation, Elegia, Bärchen et CSP DOCENDI.

La complétude de thématiques et la complémentarité de solutions pédagogiques vous permettront d'atteindre vos nouvelles exigences opérationnelles.

**Le pôle formation de Lefebvre Dalloz c'est 5 organismes de formation
pour développer vos compétences métiers et transverses.**

Lefebvre Dalloz



Le partenaire métier de votre performance au quotidien

Retrouvez toutes nos formations
sur nos sites internet



www.lefebvre-dalloz.fr