

P.2

L'événement

CPF : LES DÉPUTÉS INTERDISENT À L'UNANIMITÉ LE DÉMARCHAGE TÉLÉPHONIQUE

P.26

L'interview

VÉRONIQUE BARRÉ, SPÉCIALISTE DE LA RECONVERSION ET DE L'INSERTION DES SPORTIFS

P.28

Reportage

"AVENIR EN JEU" : LES ENTREPRISES DU JEU VIDÉO FORMENT DES TESTEURS

INFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1041 • Du 1^{er} au 14 novembre 2022 www.centre-info.fr



Les exigences de France compétences ont durci cette année les conditions d'enregistrement aux répertoires nationaux. Les certificateurs ont dû monter en compétences et renforcer leur expertise.

LES CLÉS DE LECTURE

UN MARCHÉ DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN PLEINE RESTRUCTURATION



LA PLATEFORME DE MISE EN RELATION DÉDIÉE À LA FORMATION

pour l'entreprise,
le salarié et les
organismes de
formation.

eDRH.FR/FORMATION

contact@edrh.fr

#eDRHSud

En partenariat avec :

amadeus



Sommaire



p. 2 **L'événement**
CPF : les députés interdisent à l'unanimité
le démarchage téléphonique

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Un marché des certifications professionnelles
en pleine restructuration

p. 15 **Guide pro**

Expertise
Les formations "vertes" des entreprises
apprenantes
Savoir-agir
Comment favoriser l'auto-formation
Jurisprudence
Les modifications rectificatives
de la déclaration d'activité

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'enquête**
Formations à l'enseignement du yoga :
la difficile quête de reconnaissance

p. 26 **L'interview**
Véronique Barré, spécialiste
de la reconversion des sportifs

p. 28 **Reportage**
"Avenir en jeu" : le jeu vidéo forme
des testeurs

p. 31 **Itinéraire**
Géraldine Larger, sériale reconvertie

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

En deux MOTS

Marché

Le marché des certifications professionnelles est en pleine restructuration. Les exigences de France compétences ont durci les conditions d'enregistrement aux répertoires nationaux. Les certificateurs ont dû monter en compétences, renforcer leur expertise en matière d'ingénierie et de gestion de leur réseau de partenaires. Lire notre dossier, en pages 9 à 14. L'heure est à la consolidation et au prolongement de cette réforme. Plus difficiles à obtenir mais plus nécessaires que jamais aux organismes formation pour se développer, ces certifications sont devenues un élément déterminant de leur modèle économique. Les stratégies évoluent.

Démarchés

C'est sûrement le sujet le plus consensuel du moment. Le démarchage abusif – qui n'a jamais reçu un appel de conseiller (supposé) enjoignant de vite dépenser son CPF ? – va prendre fin. Trois députés se sont saisis du problème et leur proposition de loi est en cours d'adoption au Parlement. Ils tablent sur une entrée en application du texte début 2023. Lire en pages 2 et 3. Le député Bruno Fuchs explique : "Ce qui sera interdit, c'est la prospection directe d'un titulaire d'un CPF, par téléphone, courriel ou SMS en vue de lui faire conclure un contrat. En revanche, les organismes de formation pourront continuer de faire la publicité de leurs prestations."

La rédaction



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

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



**INFFO
FORMATION**

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directrice de la publication** : Pascale Romenteau • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerri, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Mireille Broussous, Coralie Donas, Emmanuel Franck, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Mariette Kammerer, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Naffi, Catherine Quentric, Guilherme Ringuenet, Catherine Stern • **Service commercial** : contact.info@centre-info.fr • **Commission paritaire** : n° 0625 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : Imprimerie Chirac, 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.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

LES DÉPUTÉS INTERDISENT À L'UNANIMITÉ LE DÉMARCHAGE TÉLÉPHONIQUE

Le démarchage abusif, qui a eu pour effet paradoxal de populariser le terme "CPF", va prendre fin. La proposition de loi visant à lutter contre les abus et les fraudes au compte personnel de formation est en cours d'adoption au Parlement. Son co-auteur et rapporteur, le député Bruno Fuchs, table sur une entrée en application du texte début 2023.

David Garcia et Emmanuel Franck



L'IMAGE

Le député Modem Bruno Fuchs, co-auteur et rapporteur de la proposition de loi.

La ministre de l'Enseignement et de la Formation professionnels, Carole Grandjean, a estimé que l'adoption de ce texte¹ "fera cesser les phénomènes insupportables qui parasitent le CPF et la vie des Français". L'Assemblée nationale a adopté le 6 octobre 2022 en première lecture la proposition de loi visant à lutter contre les abus et les fraudes au compte personnel de formation. Co-portée par Bruno Fuchs, député Modem du Haut-Rhin², elle interdit le démarchage téléphonique, par SMS et par courriel des organismes de formation. À son adoption définitive, et sous réserves de

modifications – le texte apparaît fort consensuel et n'a pas recueilli un seul vote négatif à l'Assemblée –, toute infraction sera passible de 75 000 euros d'amende pour les personnes physiques et 375 000 euros pour une personne morale. La DGCCRF (Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes) sera habilitée "à rechercher et constater les manquements à cette disposition et de veiller ainsi au respect de cette interdiction".

Prévention, contrôles, sanctions

Le texte comporte aussi des dispositions sur la prévention et sur la détection des fraudes. Il autorise



Le député Renaissance Sylvain Maillard, co-auteur de la proposition de loi.

la Caisse des dépôts et consignations, France compétences et les services de l'État compétents à échanger toute information utile visant à prévenir et à détecter les fraudes, en vue de procéder aux contrôles et aux sanctions vis-à-vis des organismes de formation fautifs, mais aussi de bénéficiaires complices. Récemment, le tribunal correctionnel de Saint-Omer (Pas-de-Calais) a condamné en première instance un organisme de formation pour fraude au compte personnel de formation³. Ce type de condamnation était une première. Sur le plan civil, la société a été condamnée à verser plus de 3 millions d'euros à la Caisse des dépôts et consignations. Sur le plan pénal, le dirigeant a été condamné à trois ans d'emprisonnement avec sursis avec interdiction d'exercer une activité de formation pendant cinq ans.

L'amendement sur les sous-traitants

À l'Assemblée nationale, la proposition de loi a fait l'objet d'un amendement sur les sous-traitants. Il vise à lutter contre les fraudeurs qui "louent" un numéro de déclaration d'activité. Ils se servent d'une entreprise enregistrée auprès de l'administration pour proposer des formations dégradées, voire pas de formation du tout. Comme il est impossible de contrôler, la loi imposera au sous-traitant de s'enregistrer auprès de l'administration, de même que le prestataire de formation avec qui il est en contrat. Si le sous-traitant ne respecte plus les conditions de référencement, la Caisse des dépôts et consignations déréférencera son client. Les modalités de mise en œuvre de cet article feront l'objet d'un décret qui sera discuté avec la profession. Les parlementaires ont également travaillé à accélérer le recouvrement des sommes indues. L'objectif est qu'elles soient rapidement récupérées, "afin qu'elles ne s'évaporent pas", comme l'exprime le rapporteur de la proposition de loi, le député Bruno Fuchs. Dans la précédente version du texte, la CDC devait passer par la voie administrative pour récupérer ces



1. www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/116b0212_proposition-loi

2. Une "proposition" de loi émane d'un parlementaire, alors qu'un "projet" de loi est rédigé par un membre du gouvernement. Ce texte est cosigné des députés Bruno Fuchs, Sylvain Maillard et Thomas Mesnier, respectivement membres des groupes Démocrate, Renaissance et Horizons.

3. Lire *Info formation* n° 1036 pp. 26-27 : "Arnaque au CPF : le premier procès a eu lieu".

Un équilibre entre protection et liberté d'entreprendre

sommes. Elle pourra désormais délivrer une "contrainte", qui comportera les mêmes effets qu'un jugement.

La publicité pour les prestations reste autorisée

La proposition de loi n'interdit pas tous les démarchages. "Le texte auquel nous sommes parvenus est un équilibre entre protection des Français et liberté d'entreprendre des organismes de formation", souligne Bruno Fuchs. Ce qui sera interdit, c'est la prospection directe d'un titulaire d'un CPF, par téléphone, courriel ou SMS en vue de lui faire conclure un contrat. En revanche, les organismes de formation pourront continuer de faire la publicité de leurs prestations, y compris par SMS. Notre objectif est aussi de protéger les prestataires vertueux."



Le député Horizons Thomas Mesnier, co-auteur de la proposition de loi.

Finalement, cette loi sera-t-elle efficace pour faire cesser les démarchages intempestifs ? "Les sanctions prévues dans le texte sont, je pense, dissuasives", reprend Bruno Fuchs. L'administration est plus efficace, et les prestataires et sous-traitants sont soumis à davantage d'obligations en vue de fournir des formations de qualité. "Il faudra que le gouvernement donne des moyens, notamment, à la DGCCRF. À ce titre, le député a détecté un "angle mort". Entre le 33700, Bloctel et la plateforme CPF, il existe beaucoup de lieux où les personnes peuvent signaler un problème. Il faudrait simplifier les choses. ●



Service public de l'emploi LANCEMENT DE LA PHASE 2 DU PLAN DE RÉDUCTION DES TENSIONS DE RECRUTEMENT

Les services du ministère du Travail et de Pôle emploi réunis dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement.



Le ministère du Travail a lancé le 14 octobre 2022 le deuxième volet du plan de réduction des tensions de recrutement, initié un an auparavant. Le service public de l'emploi et les opérateurs de l'État renforcent leurs actions et ciblent en priorité

les métiers en tension. Avec une ligne de force : l'implication des entreprises. Le plan "comporte un volet co-construit avec les branches professionnelles", confirme Olivier Dussopt, ministre du Travail. Une expérimentation sur la création par Pôle emploi de viviers de recrutement est menée en lien avec les branches, au regard des besoins des territoires. Chacune de ses agences doit constituer un groupe de 100 à 150 demandeurs d'emploi intéressés par un poste dans les secteurs en tension, disponibles immédiatement et dont les compétences correspondent (ou ne nécessitent qu'une adaptation rapide). À ce jour, Pôle emploi travaille sur une liste de 23 métiers (aides-soignants, infirmiers,

conducteurs routiers, commis de cuisine ou encore accompagnateurs éducatifs et sociaux). Par ailleurs, ses contrôles se maintiendront en 2023 à hauteur de 500 000, dont 60 % à 70 % sur les métiers en tension. En outre, le ministère du Travail renforce son offre de prestations conseil en gestion des ressources humaines en direction des entreprises de moins de 250 salariés. En contrepartie, les branches s'engagent sur des objectifs concrets afin d'améliorer l'attractivité de leurs métiers. Appuyé par les travaux de la mission de coordination confiée à Philippe Dole en 2021, le déploiement de plans sectoriels s'accélère.

+ D'INFOS

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

ErasmusDays 2022 DES ÉVÉNEMENTS EN EUROPE ET DANS LE MONDE CÉLÈBRENT LES 35 ANS D'ERASMUS



L'eurodéputée Salima Yenbou.

Plus de 5 000 événements, dont 1 500 en France, ont célébré le programme Erasmus+ lors de la sixième édition des ErasmusDays les 13, 14 et 15 octobre 2022. C'est "le porte-étendard de l'Union européenne", a souligné l'eurodéputée Salima Yenbou

(membre du groupe Renew Europe). Les ErasmusDays, conçues à l'origine pour les 30 ans du programme en 2017, ont perduré et ont impliqué cette année plus de 50 pays, bien davantage que les 33 participants officiels à Erasmus+. À souligner en France, la participation de Pôle emploi. Environ 600 bourses Erasmus sont allouées chaque année à des demandeurs d'emploi qui effectuent des stages de trois à six mois en entreprise à l'étranger. "60 % reprennent un emploi après ce stage", indique Nicolas Simon, responsable du département international de Pôle emploi. Un stagiaire de Pôle emploi sur deux parti en mobilité a entre 20 et 30 ans, mais 20 % ont plus de 40 ans, et il n'y a pas de limite d'âge.

+ D'INFOS <https://info.erasmusplus.fr> • <https://agence.erasmusplus.fr>

En vue



NELLY FESSEAU
directrice de l'agence Erasmus+
France éducation et formation

Elle succède à Laure Coudret-Laut, qui dirigeait l'agence Erasmus+ France éducation et formation depuis 2016. Nelly Fesseau a été nommée directrice le 10 octobre 2022. Elle a été membre de la direction de plusieurs établissements culturels de 1998 à 2010 (musée du Louvre, Parc de la Villette, École des arts décoratifs), avant de devenir directrice adjointe de la formation de l'Éna (École nationale d'administration), secrétaire générale de l'Agence universitaire de la Francophonie, puis de rejoindre en 2015 le secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale.



- LE TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION -

En synergie avec l'équipe documentaire de Centre Inffo, Inffo formation vous propose ces chiffres-clés de la formation.

Sources : Liste publique des organismes de formation (LPOF) • Annexe au projet de loi de finances pour 2023 (PLF 2023) • Base de données France compétences • Caisse des dépôts • InterCarif-Oref • Base Politiques de l'emploi (PoEm)

Nombre total
actuel
d'organismes
de formation
déclarés

109 738

Organismes par taille
(effectif formateur)

De 0 à 10 salariés : 97 360

De 11 à 20 : 4 883

De 21 à 50 : 4 021

De 51 à 200 : 2 461

De 201 à 500 : 606

500 et + : 407



Source : LPOF

Organismes
certifiés
Qualiopi
40 604

au titre des actions de formation : 39 815

au titre de l'apprentissage : 3 262

au titre de la VAE : 2 705

au titre du bilan

de compétences : 3 884



Source : LPOF

Nombre d'organismes
ayant la formation pour
activité principale
78 600 en 2021

Source : PLF 2023

Nombre de CFA
3 102 CFA
Plus de 5 000 sites
de formation

Source : PLF 2023

Certifications enregistrées
au RNCP

19 858

dont 4 835 actives

Certifications enregistrées
au Répertoire spécifique

3 252

dont 1 050 actives

Source : France compétences

Nombre de formations certifiantes éligibles au CPF
sur Moncompteformation.gouv.fr

370 258

Coût moyen d'une action de formation CPF
2 417 €

Durée moyenne d'une action de formation CPF
77 heures

Source : Caisse des dépôts

Formations disponibles sur
le moteur InterCarif-Oref

478 607



Source : InterCarif-Oref

Apprentis sous contrat
et/ou nombre de contrats en cours
891 425 bénéficiaires à fin juin 2022



Source : PoEm

Entrées en contrat
engagement jeune
142 500
au 31 juillet 2022



Source : PLF 2023



Rencontres des Missions locales

LES JEUNES EN DIFFICULTÉ VEULENT TOUJOURS DES MÉTIERS QUI AIENT DU SENS



Lors des Rencontres nationales des Missions locales, le 13 octobre 2022.

Les jeunes, au centre.

À l'occasion des Rencontres nationales des Missions locales, célébrées les 13 et 14 octobre 2022 à Tours (Indre-et-Loire), plusieurs groupes de jeunes bénéficiaires sont venus apporter leurs témoignages, face notamment à Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises. Devant 1 000 personnes, ils ont

parlé sans détour, rapportant vouloir "travailler 28 heures par semaine et que le salaire minimum soit de 1500 euros". Ils ont insisté aussi sur l'importance d'avoir un chef d'entreprise qui les forme à un métier qui ait du sens. Le président des Acteurs de la compétence, Pierre Courbebaisse, a rappelé que la formation professionnelle était "un outil de la deuxième chance".

Ajoutant : "Il faut développer le tutorat en entreprise de manière massive et quel que soit le dispositif de formation. Il faut également développer le mentorat, qui est un appui individualisé. Il faut partir de la personne et de ses appétences". Et de faire référence à Bertrand Schwartz et à son rapport remis en 1981, qui a donné naissance aux Missions locales. Thibaut Guilluy, en charge de la préfiguration de France Travail, a souligné que cette future structure devra "aider chacun dans ses chemins, ses chutes et ses rebonds, par le travail et la qualification". En lien avec les Missions locales et Pôle emploi, elle "accompagnera les entreprises pour qu'elles ouvrent leurs portes aux jeunes".

+ D'INFOS www.unml.info

Fonction publique

D'ICI DIX-HUIT MOIS, 25 000 FONCTIONNAIRES FORMÉS À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

"Le plus grand plan de formation dans la fonction publique jamais lancé", revendique Stanislas Guérini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Dans les dix-huit mois à venir, le gouvernement envisage de former 25 000 cadres d'État à la transition écologique, en commençant par les 220 directeurs d'administration centrale. "Les Hussards verts de la République", a formulé Christophe Béchu, ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires. D'ici la fin du quinquennat, cette "première mondiale" devrait toucher l'ensemble des 5,6 millions d'agents publics français. La formation se déroulera sur trois

blocs distincts d'une demi-journée chacun. Le premier, théorique, se concentrera sur les grands enjeux (climat, biodiversité, ressources naturelles). Le deuxième module se déroulera sur le terrain (exploitations agricoles, collectivités territoriales, etc.), avec des ateliers de calcul du bilan carbone. Le troisième module fera office de restitution des savoirs et compétences. Les fonctionnaires devront mettre en place des projets en faveur de l'environnement au sein de leur administration et service respectifs. "Alimenter la feuille de route du gouvernement, c'est le rôle de cette formation", appuie Christophe Béchu.



Christophe Béchu, ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.

+ D'INFOS www.ecologie.gouv.fr
www.fonction-publique.gouv.fr



Semaines de l'évolution professionnelle

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, UN SERVICE À UTILISER EN ENTREPRISE

Accroître la notoriété du conseil en évolution en professionnelle (CEP) : c'était l'ambition de la troisième édition des Semaines de l'évolution professionnelle, du 10 au 21 octobre 2022. Après trois ans d'existence, ce service confirme sa pertinence. En 2021, plus de 140 000 salariés et indépendants y ont eu recours (+ 37 % en un an). Mais sa notoriété reste très en deçà de celle du CPF, avec une tendance à ne le mobiliser qu'en période de chômage. Sur le terrain, les managers sont invités à le faire connaître à travers les entretiens professionnels. "Le CEP peut être un atout pour l'employeur", souligne Max Roche, président de Certif Pro. Le dispositif peut devenir "un vrai outil de dialogue social, si les partenaires sociaux s'en saisissent", souligne Stéphane Lardy, directeur général de France compétences.



Débat sur les usages du CEP en entreprise, à l'occasion des Semaines de l'évolution professionnelle.

+ D'INFOS www.semaine-evolution-professionnelle.fr

ANDRH

LES DIRECTEURS DE RESSOURCES HUMAINES RÉCLAMENT UNE SIMPLIFICATION

La dernière enquête de l'ANDRH (Association nationale des directeurs de ressources humaines) confirme les fortes tensions sur le marché du travail. En cette rentrée 2022, 88 % des DRH éprouvent des difficultés de recrutement. Non loin de cette priorité, près de sept sur dix souhaitent une simplification du système de formation. Quatre sur dix attendent une harmonisation des services des Opco. Le niveau de prise en charge des formations est jugé trop faible pour 54 % des DRH interrogés. La co-construction du CPF ne s'est toujours pas imposée dans les pratiques. "Il faut davantage orienter le CPF vers un projet professionnel", insiste Laurence Breton-Kueny, vice-présidente de l'ANDRH.

+ D'INFOS www.andrh.fr



SALON MIF EXPO

du 10 au 13 novembre à Paris

Mif pour Made in France. Huit conférences, des ateliers sur les savoir-faire artisanaux.
www.mifexpo.fr

...

I^{ère} RENCONTRE INTER-RÉGIONS SUR L'ORIENTATION

15 novembre à Orléans

Organisée par Régions de France, en partenariat avec Centre Inffo. "S'informer pour choisir sa voie dans un monde en mutation." <https://regions-france.org>

...

II^e ÉDITION DE LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE

du 21 au 27 novembre, partout en France

Pilotée par la Direction générale des entreprises pour "changer le regard du grand public et des jeunes sur l'industrie et ses métiers". www.semaine-industrie.gouv.fr

...

HANDICAP : AU DÉFI DU TRANSFERT DES CONNAISSANCES

28 novembre à Paris

Rencontre organisée par la Firah (Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap). www.firah.org

INFFO FORMATION

vendu également au numéro sur notre boutique en ligne



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

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

INFFO FORMATION



Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



LE BAROMÈTRE EVA DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

À l'occasion des Semaines de l'évolution professionnelle (du 10 au 21 octobre 2022), le Réseau Eva, opérateur du CEP des actifs occupés, a publié la 3^e édition de son baromètre. Menée par l'Ifop (auprès de 2 408 salariés représentatifs, méthode des quotas), l'enquête souligne que plus d'un salarié sur deux a connu une évolution professionnelle au cours des trois dernières années. Un taux en nette progression par rapport à 2021.

François Boltz et Sandy Brunel

Infographie
Centre Info

Source : www.mon-service-cep.fr/actualites/le-reseau-eva

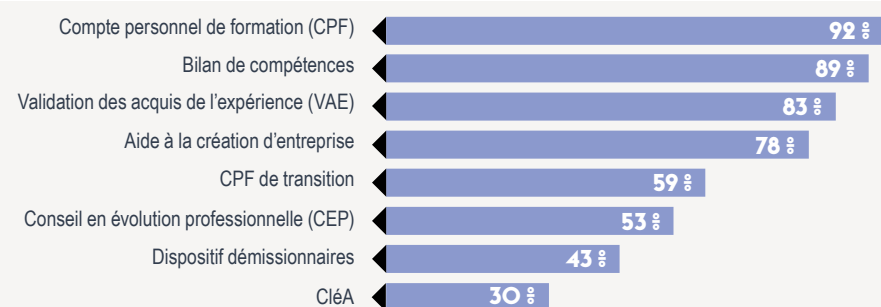
LES SOURCES D'INFORMATION SUR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Quelles sources d'information avez-vous utilisées pour vous renseigner sur l'évolution professionnelle ?



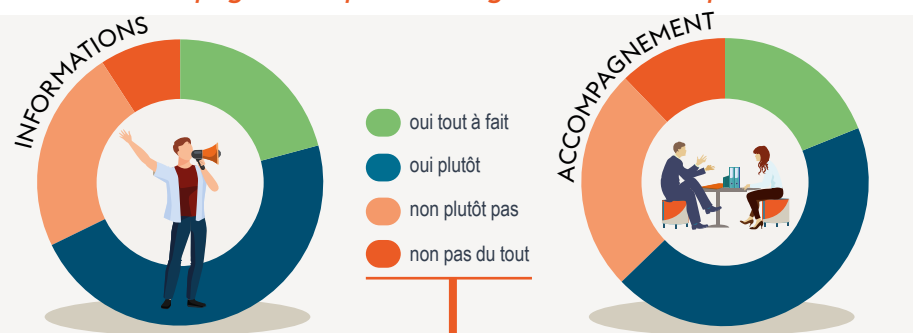
LA CONNAISSANCE DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Parmi la liste suivante de dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle, lesquels connaissez-vous ?



L'ACCÈS À L'INFORMATION ET À L'ACCOMPAGNEMENT SUR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Aujourd'hui, estimez-vous bénéficier de suffisamment d'informations et d'accompagnement pour envisager une évolution professionnelle ?



65 %

des répondants envisagent une évolution professionnelle au cours des deux prochaines années ("Certainement" : 23 %).



93 %

des interrogés déclarent qu'un meilleur salaire est l'élément déterminant d'une recherche d'évolution professionnelle (devant "De nouvelles missions" : 76 %).



66 %

déclarent préférer évoluer au sein même de leur entreprise.



Pièce maîtresse du marché du travail, la certification professionnelle conditionne les orientations de l'offre de formation.

Clés de lecture

UN MARCHÉ DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES EN PLEINE RESTRUCTURATION

Menée à un rythme soutenu, la refonte des certifications professionnelles structure les deux répertoires nationaux autour de règles communes. Les nouvelles exigences sur leur valeur d'usage, la qualité de leur ingénierie, la rigueur de l'évaluation et l'harmonisation des pratiques ont professionnalisé le métier de certificateur. Après les échéances parfois tendues du renouvellement des stocks, France compétences intensifie sa mission de régulation, renforce son contrôle et accompagne le déploiement attendu des équivalences. Sur le marché de la formation, les certifications professionnelles, devenues un élément-clé des modèles économiques, font naître de nouvelles stratégies.

VERS LA SÉCURISATION ET L'ÉLARGISSEMENT DU NOUVEAU SYSTÈME DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les exigences de France compétences ont durci les conditions d'enregistrement aux répertoires nationaux. Les certificateurs ont dû monter en compétences, renforcer leur expertise en matière d'ingénierie et de gestion de leur réseau de partenaires. L'heure est désormais à la consolidation et au prolongement de la réforme.

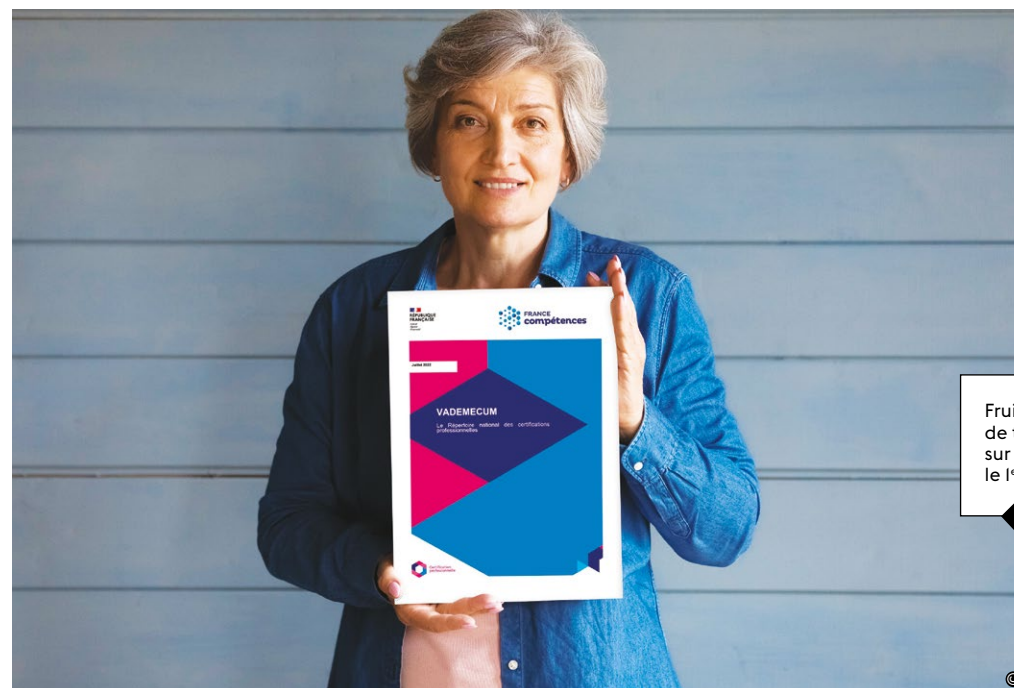
Catherine Trocquemé

Pour beaucoup d'organismes de formation, le premier semestre 2022 marquera une rupture. À l'échéance du renouvellement du Répertoire spécifique (RS), ils ont été nombreux à se voir privés de leur sésame sur le CPF. "La période a été très compliquée, provoquant un ralentissement de l'activité", confirme Régis Micheli, fondateur d'Oktogone. Certains, comme Pipplet (ETS Global), troisième certification la plus mobilisée, ou Cambridge, dans les formations en langues, ont dû se retirer de la plateforme le temps de se mettre en ligne avec les attendus de France compétences. Face aussi à la vague de fraudes et de pratiques illicites, le régulateur a choisi la fermeté.

Travail intensif de mise en conformité

À la suite de cette thérapie de choc, la taille du RS s'est réduite de moitié. Lancée en 2019, la refonte des certifications professionnelles entraine ainsi dans une nouvelle phase. "Nous avons vécu trois temps. Un temps de structuration du nouvel écosystème de la certification puis un deuxième temps, en 2020, de formalisation des attendus et de montée en compétences des certificateurs. Aujourd'hui, nous sommes clairement entrés dans une phase de régulation des usages", annonçait en septembre 2021 Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle de France compétences.

Fruit de trois années d'élaboration de doctrines et de notes clarifiant le nouveau cadre national, un vade-mecum sur le RNCP (dont les trois quarts



Fruit de trois années de travail, un vade-mecum sur le RNCP a été publié le 1^{er} juillet 2022.

“C'est le préalable au déploiement de passerelles entre les blocs de compétences”

des certifications obéissent aux canons de la réforme) a été publié le 1^{er} juillet 2022. Celui consacré au RS devrait suivre d'ici la fin de l'année. Ce travail intensif de mise en conformité du portefeuille, préambule nécessaire au déploiement de passerelles entre les blocs de compétences, de parcours individualisés adaptés aux évolutions rapides des métiers, touche à sa fin. Parfois dans la douleur, les certificateurs se sont alignés. Ils se sont professionnalisés, ont développé leur expertise d'ingénierie, se sont rapprochés des entreprises et ont structuré leurs relations avec leurs partenaires habilités.

Garantir la valeur d'usage

Pièce maîtresse du marché du travail, la certification professionnelle conditionne les orienta-



Cécile Loyer, responsable marketing chez Cambridge France.

tions d'une part de l'offre de formation et représente un levier essentiel d'employabilité et de mobilité. La qualité de ses référentiels et son adéquation aux besoins de l'économie doivent être à la hauteur de ces enjeux plus que jamais d'actualité. Or, au fil du temps, le système s'est complexifié, créant de la confusion. La réforme de 2018 resserre sa gouvernance autour de France compétences et durcit les règles d'enregistrement aux répertoires. Au-delà des nouvelles exigences en matière d'ingénierie et d'écriture en compétences, le régulateur se montre intransigeant sur la valeur d'usage de

3 QUESTIONS À

Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle, France compétences

“Il faut aller plus loin dans la politique de contrôle”

Trois ans après son lancement, quel bilan tirez-vous la refonte des certifications professionnelles ?

Nous observons une réelle montée en qualité des certifications professionnelles. Véritable élément de cadrage, le travail exigé sur les référentiels et sur l'animation des réseaux par les nouvelles règles d'enregistrement s'est révélé structurant. Autre point positif, leur articulation avec les besoins des entreprises et leur valeur d'usage sur le marché du travail se sont améliorées.

Quels sont les enjeux prioritaires ?

Il faut aller plus loin dans la politique de contrôle en renforçant nos moyens juridiques et humains. Nous travaillons également à la mise à disposition de données aux certificateurs afin de les soutenir dans la professionnalisation de leur réseau. Le RNCP doit désormais construire des équivalences et des passerelles. Enfin, se pose la question de l'harmonisation des certifications quelle que soit la procédure d'enregistrement.

Quelles sont les prochaines étapes de la réforme des certifications professionnelles ?

Nous allons continuer notre travail sur la gestion des données, en lien avec la CDC. Outils d'aide à la décision, ces informations représentent également le socle du futur passeport compétences. Jusque-là concentrés sur la régulation nos actions et nos efforts s'orienteront davantage vers les usagers. Nous allons communiquer auprès de l'ensemble de l'écosystème afin que chacun puisse s'acculturer sur le sujet des certifications professionnelles.

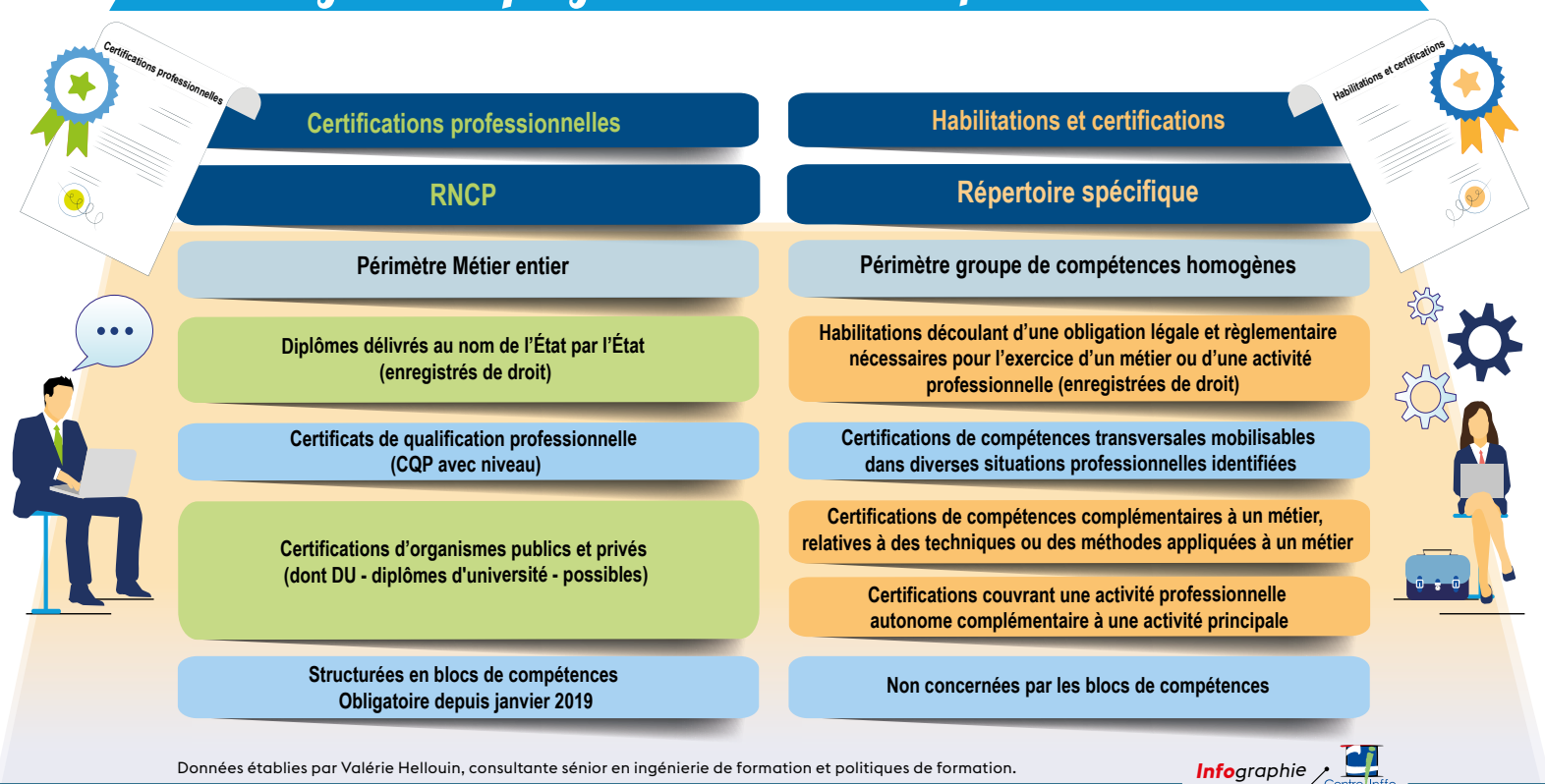
Propos recueillis par Catherine Trocquemé

REPÈRES

VERS UN ALIGNEMENT DES CERTIFICATIONS PUBLIQUES ?

C'est un des axes forts du second mandat d'Emmanuel Marcon. La réforme du lycée professionnel engagée dès cet été par le ministère du Travail suppose un travail sur les certifications proposées. Inscrites de droit dans les répertoires nationaux, ces dernières sont passées sous les radars des nouvelles exigences d'enregistrement de France compétences et ne répondent pas toujours aux besoins du marché du travail, pénalisant les jeunes dans leur insertion professionnelle. Malgré une refonte des commissions professionnelles consultatives (CPC) lancée en 2019, le sujet aussi sensible que récurrent reste entier, mais fait désormais partie des priorités de l'exécutif. Dans ce contexte, France compétences pourrait voir son rôle renforcé sur le périmètre des certifications publiques.

Certification professionnelle : deux périmètres en France



... la certification. Au moment du dépôt puis du renouvellement, le dossier doit pouvoir prouver l'intérêt du marché pour la certification – études d'opportunité et chiffres d'insertion professionnelle à la clé. Les certificateurs ont donc dû développer des relations avec les professionnels exerçant le métier ou l'activité visée. Par exemple, en travaillant étroitement avec les acteurs du territoire, la Maison familiale rurale de Vayres, en Gironde, a remplacé, dans les modalités d'évaluation de sa certification, l'épreuve classique de comptabilité par la réalisation d'un "business plan", plus adaptée aux évolutions récentes du métier.

À la Maison familiale rurale de Vayres, en Gironde.



Le chantier des équivalences

Autre point de rupture pour les certificateurs, leur responsabilité vis-à-vis de leurs partenaires habilités a clairement été posée. "Les nouvelles exigences de France compétences en matière d'animation et de contrôle qualité de notre réseau représentent un véritable changement que nous n'avions pas anticipé", reconnaît Cécile Loyer, responsable marketing chez Cambridge France. Tous se dotent d'outils et de process pour recruter, accompagner et contrôler leurs partenaires sous la haute vigilance de France compétences. La régulation des usages des certifications professionnelles et la lutte contre les fraudes font partie des priorités. En lien avec la CDC, le régulateur s'appuie sur l'analyse des données de la plateforme, la convergence des systèmes d'information et des moyens juridiques et humains appelés à s'étoffer. Les maillons faibles de la chaîne de valeur des certifications professionnelles, comme les dispositifs et la mise en œuvre des évaluations, seront scrutés de près. L'acculturation de l'ensemble de l'écosystème – financeurs, acteurs de l'emploi et les utilisateurs – aux enjeux de la certification professionnelle est un préalable pour engager le chantier des équivalences entre blocs de compétences, pour lequel France compétences jouera un rôle de facilitateur. ●

LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES FONT NAÎTRE DE NOUVELLES STRATÉGIES

Plus difficiles à obtenir mais plus nécessaires que jamais aux organismes formation pour se développer, les certifications professionnelles deviennent un élément déterminant de leur modèle économique. Jusqu'ici peu structurées et dominées par une logique patrimoniale, les stratégies évoluent.

Catherine Trocquemé



Regis Micheli, président d'Oktogone Group.

Impossible désormais de faire l'impasse sur les certifications professionnelles dans ses choix stratégiques. L'ouverture de la plateforme CPF attire de nombreux organismes de formation sur ce marché estimé à 2,6 milliards d'euros en 2022. Condition *sine qua non* de cette stratégie opportuniste, se prévaloir d'une certification professionnelle enregistrée aux répertoires nationaux. Un sésame d'autant plus précieux qu'il ouvre également l'accès aux fonds publics fortement mobilisés autour de l'apprentissage et des reconversions professionnelles. Dans le même temps, le durcissement des règles d'enregistrement augmente le ticket d'entrée sur les répertoires et professionnalise le métier des certificateurs (voir page IO). Soucieux de valoriser leur portefeuille, ces derniers s'ouvrent aux partenariats ou conçoivent des parcours de formation innovants. Sur ce marché en pleine restructuration, chacun cherche son positionnement. Certains n'hésitent pas à changer de cap. Le spécialiste du e-learning Oktogone (marques Visiplus et Iscod) avait misé sur des formations issues du Répertoire spécifique (RS). Son dirigeant et fondateur, Regis Micheli,

prend acte de la nouvelle configuration du CPF : "Pour nous différencier et répondre à l'esprit de la réforme, nous avons décidé d'élargir et de retravailler notre offre autour de parcours plus longs, découpés en blocs de compétences."

Le nouveau métier de certificateur

D'autres font des certifications professionnelles le cœur de leur modèle économique. Conscients de la valeur de leur actif, ils sont de plus en plus nombreux à tourner le dos à une tradition patrimoniale. Créé voici cinquante ans par le ministère des PME, au moment où l'installation des Halles de Paris à Rungis générait de nouveaux besoins en compétences et en emploi, Ifocop doit faire face, depuis quelques années, à la baisse de ses subventions. "Notre portefeuille de 23 titres enregistrés au RNCP représente une véritable valeur ajoutée que nous pouvions valoriser. Nous avons donc développé la formation à destination des salariés en nous appuyant sur notre offre de formation longue et certifiante", explique Pascale Garnotel, en charge d'Ifocop services, nouvelle entité dédiée aux organismes de formation partenaires. ●●●

“ Notre portefeuille de titres enregistrés au RNCP représente une valeur ajoutée, qui doit être valorisée ”

Au centre de formation Ifocop (Institut de formation commerciale permanente) de Paris Sud.



●●● Mais attention, ce choix stratégique exige des investissements en ressources humaines et en outils de gestion. “Le certificateur est le premier niveau de responsabilité. Ouvrir sa certification aux partenariats offre des opportunités de développement. Mais cette démarche doit répondre à un process qualité”, rappelait Mikaël Charbit, directeur de la certification professionnelle de France compétences, lors d'un webinaire organisé par Centre Info en avril 2022. Beaucoup de certificateurs ont étoffé leurs compétences en ingénierie de certification et en contrôle, créé une équipe dédiée aux relations avec le régulateur, à la communication auprès des usagers et de l'écosystème de la formation, ou encore ont dû faire appel à un accompagnement extérieur.

Au-delà du respect des attendus de France compétences, certaines têtes de réseau cherchent à se différencier. La performance de leurs partenaires conditionne la pérennité et le succès de leurs certifications. Webinaires d'information sur le cadre juridique, les règles de communication, les exigences de la plateforme du CPF ; mise à disposition d'outils d'aide à la construction de parcours de formation ou encore partage de bonnes pratiques : avec ces offres de service, les certificateurs protègent leur “marque”.

Certains vont encore plus loin. Le groupe Collège de Paris déploie ainsi un accompagnement à la digitalisation, privilégie les partenariats stratégiques jusqu'à la co-certification.

Une ingénierie de parcours innovante

Pas toujours transparente, la rémunération des certificateurs repose, en général, sur une redevance par stagiaire, avec ou sans droit d'entrée. Ceux qui choisissent une logique patrimoniale doivent trouver d'autres moyens de valoriser leur portefeuille en déployant des parcours de formation innovants.

L'enseignement supérieur a bien compris l'intérêt de faire vivre ses diplômes. L'Université de Rennes 2, des écoles d'ingénieur ou encore la business-school Audencia ont ainsi lancé des offres de VAE (validation des acquis d'expérience). Des équipes dédiées travaillent sur des parcours de VAE hybride intégrant des modules de formation. “La VAE représente un moyen de développer une nouvelle culture de la reconnaissance des expériences professionnelles et l'opportunité d'élargir les publics”, confirme Emmanuel Moyon, responsable VAE au sein d'Audencia.

Rentrée 2022 au MediaCampus d'Audencia.



Il faut dire que le découpage en blocs de compétences et le déploiement des passerelles devraient créer de nouvelles opportunités de développement, ouvrant le champ des possibles dans la construction de parcours individualisés. Cette étape très attendue confortera des stratégies ou en inspirera de nouvelles, accentuant encore la dynamique du marché des certifications. ●

Étude du Céreq

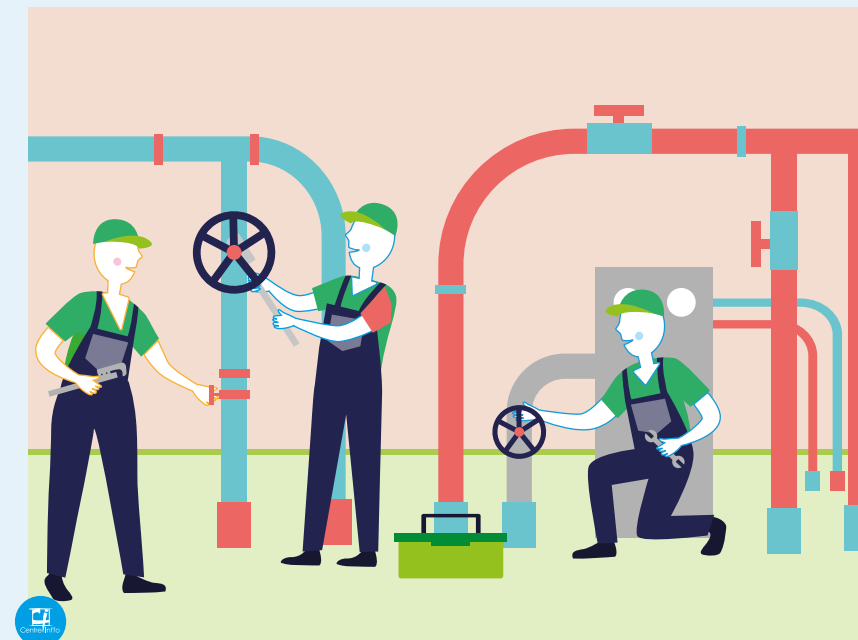
LES FORMATIONS “VERTES” DES ENTREPRISES APPRENANTES

Mireille Broussous, journaliste

Les entreprises qui forment le plus aux nouvelles normes environnementales sont aussi celles qui soutiennent le mieux leurs salariés dans leurs apprentissages et développement professionnel. C'est ce que montre le “working paper” (document de travail) publié sur le site du Céreq, “Dynamiques de travail et de formation au prisme de la transition écologique”.

DES SECTEURS AUX AVANT-POSTES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les activités de production prennent plus en compte que les autres les questions environnementales. Les salariés les plus impactés par l'introduction de nouvelles normes occupent principalement des emplois d'ouvriers qualifiés ou hautement qualifiés, ou des postes d'agents de maîtrise, signale l'étude rédigée par Delphine Béraud, Anne Delanoë et Nathalie Moncel, chercheuses du Céreq. Aussi les formations aux normes environnementales sont-elles davantage orientées vers les salariés occupant des fonctions d'exécution (production, chantier, exploitation, réparation, maintenance, etc.) que vers les métiers de cadres et d'ingénieurs. Ils travaillent majoritairement dans des entreprises de plus de 20 salariés des secteurs du bâtiment, de l'industrie et du commerce. Par ailleurs, un tiers des salariés des secteurs de l'industrie extractive, de l'énergie, de l'eau, de la gestion des déchets et de la dépollution est concerné par l'introduction de ces normes.



2 DES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Lorsque ces salariés sont formés aux normes environnementales, c'est bien souvent parce qu'elles sont obligatoires. 34 % de l'ensemble des formations sont obligatoires (59 % des formations FNE), souligne l'étude. Et, dans 26 % des cas, ces formations débouchent sur un diplôme, un titre, un permis ou une habilitation, contre 14 % pour l'ensemble des formations. Certaines familles de formations sont particulièrement impliquées par la mise en conformité avec les normes environnementales : 66 % des formations à l'hygiène, 55 % des formations à l'hygiène alimentaire, 51 % des habilitations techniques (autre qu'électriques), 38 % des Caces (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité).

3 DES FORMATIONS QUI RENFORCENT LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Les salariés formés aux nouvelles normes environnementales se situent dans des entreprises dynamiques et plus attentives à leur mobilité professionnelle que les autres. Ainsi, ces formations sont plus souvent développées “dans des contextes organisationnels favorables aux apprentissages et dans des activités propices aux échanges”, indique l'étude. Les salariés qui ont suivi ces formations sont globalement plus satisfaits de leur devenir professionnel que ceux qui n'y ont pas accès. Et pour cause : 50 % d'entre eux ont vu leur niveau de responsabilité et d'autonomie augmenter et 25 % ont acquis de nouvelles responsabilités. ●

Source : www.cereq.fr/enquetes-et-donnees

Ressources pédagogiques

COMMENT FAVORISER L'AUTO-FORMATION

Mireille Broussous, journaliste

Faciliter l'accès aux livres et aux ressources en ligne pour renforcer la culture générale des salariés et permettre à chacun de se former en toute autonomie fait partie de politiques de formation développées dans des secteurs très divers.

Selon la société Edflex, qui propose des solutions de formation, 67 % des salariés se forment par eux-mêmes de façon intuitive en consultant des tutos sur internet et en suivant des formations en libre accès. Un élan que des entreprises s'efforcent de favoriser.

► Ouvrir l'accès à la formation

Il est difficile aujourd'hui de recruter dans les services à la personne. C'est pourquoi l'un des leaders du secteur, le groupe Oui Care, a décidé de prendre soin aussi de ses salariés en permettant à tous d'accéder à la connaissance et à la formation. "Nous proposons des contenus axés sur la sphère professionnelle, mais aussi personnelle", expliquait David Bécancier, directeur de la formation du groupe, lors d'un webinar organisé par Edflex, "Capitaliser sur les ressources existantes". Des bibliothèques ont ainsi été créées pour les salariés – également accessibles aux membres de leurs familles. Par ailleurs, un téléphone est fourni aux collaborateurs et l'entreprise propose des contenus de formation et d'information – micro-learning, podcasts, etc. – accessibles en permanence et librement.



► Partager les connaissances

Pitchboy, qui offre des solutions de formation impliquant l'intelligence artificielle, veut aussi favoriser l'échange de connaissances entre salariés. "Les collaborateurs sont invités via des outils comme Notion à partager leurs découvertes : de bons livres, de bons podcasts, de bonnes formations en libre accès. Chacun a un rôle dans le partage de connaissances", affirme son président, Homeric de Sarthe. Mais il veut aller plus loin, car on peut perdre beaucoup de temps à chercher de bons supports de formation gratuits sur la toile. "Il faut donc aider les salariés à faire le tri en créant le meilleur chemin possible pour accéder aux meilleurs apprentissages", ajoute-t-il.

► Rendre les salariés acteurs de la formation

Chez Oui Care, le LMS (*learning management system*) permet à tous les salariés de suivre des formations professionnelles ou, mieux, d'en produire. "Nous encourageons nos salariés à passer de consommateurs à créateurs de contenus. Ainsi, ils filment leurs bonnes pratiques et les partagent. Ces ressources pédagogiques inédites se diffusent vite dans l'entreprise et permettent à chacun d'apprendre", explique David Bécancier. Ces formations entre pairs permettent de valoriser les salariés, de les rapprocher de la formation professionnelle et de leur donner envie d'aller plus loin. ●

RENFORCER L'OPEN EDUCATION

Les grandes entreprises créent de nombreux modules de formation et pourraient mettre à disposition, grâce à l'*open education*, une partie de leur production. "Ce serait formidable pour les salariés qui souhaitent enrichir leurs connaissances ou améliorer leurs pratiques professionnelles et ce serait bon aussi pour la marque employeur", suggère Homeric de Sarthe, président de Pitchboy.

Obligations d'un organisme de formation

N'OUBLIEZ PAS D'EFFECTUER LA MODIFICATION RECTIFICATIVE DE VOTRE DÉCLARATION D'ACTIVITÉ

Valérie Michelet, juriste senior à Centre Inffo, consultante experte sur le droit et les politiques de formation

La déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification du déclarant. Dès lors, lorsqu'une de ces informations est modifiée, une déclaration rectificative doit être souscrite dans les trente jours.

Selon l'administration, un changement d'adresse, notamment, constitue une "modification substantielle de la déclaration". Le changement de département ou de région de l'adresse du siège social du déclarant induit en effet la réattribution d'un numéro de déclaration, sans que cette modification nécessite une procédure de nouvelle déclaration. Un arrêt de la CAA (Cour administrative d'appel) de Marseille, en date du 18 février 2022, illustre le caractère substantiel de l'adresse et les conséquences du défaut de modification rectificative.

► L'adresse fixe la compétence

Dans cette affaire, un organisme de formation contestait la compétence *ratione loci* (en raison du lieu) des agents l'ayant contrôlé. Le contrôle avait été effectué par des agents de la Direccte Occitanie (devenue Dreet Occitanie), alors que son siège social se situait en Lot-et-Garonne. Seuls étaient d'après lui compétents les agents de la Direccte Nouvelle-Aquitaine. Mais ce n'était pas l'adresse sous laquelle l'organisme était connu de l'administration. Il avait été enregistré en 2003 en qualité de dispensateur de formation professionnelle continue auprès



de la Direccte Languedoc-Roussillon, et la déclaration rectificative d'activité exigée par les textes en cas de modification d'un des éléments de la déclaration initiale n'avait été effectuée, ni auprès du préfet de région Occitanie, ni auprès de celui de Nouvelle-Aquitaine. Cette situation ne pouvait que conduire les juges administratifs à décider que le contrôle a pu régulièrement être tenu dans les Pyrénées-Orientales et que les agents de la Direccte Occitanie étaient compétents. L'adresse, information de la déclaration d'activité fixe la compétence du représentant de l'État en Région en matière de contrôle des dispensateurs de formation.

► Respecter les obligations

C'est la raison d'être de la déclaration d'activité qui permet de comprendre le caractère nécessaire de la modification rectificative. La formation est une activité réglementée. Compte tenu des finalités assignées par le législateur à la formation (le Code du travail l'érige au rang d'une "obligation nationale") et

de ses modalités de financement (sur fonds publics et mutualisés), les organismes de formation doivent respecter un certain nombre d'obligations et l'État exerce un contrôle administratif et financier sur les activités en matière de formation professionnelle qu'ils conduisent. ●

► POUR ALLER PLUS LOIN

• CAA de Marseille, 7^e chambre, 18.02.2022, 19MAO3981, inédit au recueil Lebon.

➔ www.legifrance.gouv.fr

• Participez à notre session "Respecter les obligations d'un organisme de formation". Prochaines dates en distanciel : du 7 au 9 novembre 2022. Inventaire complet des règles de fonctionnement d'un organisme de formation, avec les éclairages opérationnels pour sécuriser sa documentation, tant administrative, financière que contractuelle.

➔ www.centre-info.fr/offre-formation-produits-services/

• Dans les Fiches pratiques

(accès abonné) : Fiche I3-4 : Déclaration d'une modification ou d'une cessation d'activité.

➔ www.centre-info.fr/fiche/declaration-dune-modification-ou-dune-cessation-dactivite

Événements experts de Centre Inffo DÉPLOYEZ VOTRE STRATÉGIE D'ACTION EN TOUTE SÉCURITÉ !

Conformité avec la réglementation, actualité des certifications : d'ici fin 2022, les experts de Centre Inffo organisent **trois événements à distance** pour permettre aux professionnels de déployer leur activité en toute sécurité.

► **Protection des données personnelles des stagiaires** : quelles obligations et opportunités pour les organismes de formation ?

17 novembre 2022, de 14h à 17h 30, *masterclass* à distance.

► **Le nouveau Vademecum RNCP** : doctrine et impacts. **29 novembre 2022**, de 14h à 17h, *masterclass* à distance (en partenariat avec France compétences).

► **Club du droit** : ce qui attend les acteurs de la formation en 2023. **13 décembre 2022**, de 10h à 12h.

+ **D'INFOS** Programme et inscriptions sur www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements



Partenariat Régions de France 1^{ère} RENCONTRE INTER-RÉGIONS DE L'ORIENTATION

En partenariat avec Centre Inffo, Régions de France et la Région Centre-Val de Loire organisent la 1^{ère} Rencontre inter-régions de l'orientation. En présence du président de Région et du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, cette rencontre sera consacrée aux **actions innovantes des Régions** en faveur de l'orientation.

► **Orléans, 15 novembre 2022**

+ **D'INFOS** Accès libre après inscription sur le site de Régions de France : <https://regions-france.org/actualites/actualites-nationales/premiere-rencontre-inter-regions-lorientation-15-novembre-a-orleans>

Partenariat Euroguidance TROIS RÉSEAUX EUROPÉENS AU SERVICE DE LA MOBILITÉ

Comment bien sensibiliser les publics et les parties prenantes aux bénéfices de la mobilité lors d'un cursus de formation en Europe ? C'est l'objet de la coopération renforcée entre les trois centres nationaux Euroguidance, Europass et CEC (cadre européen des certifications), détaillée dans la **nouvelle plaquette d'information** éditée par Centre Inffo (lui-même centre de ressources du réseau Euroguidance).

+ **D'INFOS** À télécharger gratuitement : sur www.centre-inffo.fr/site-europe-international-formation/nos-publications-en-plusieurs



Hauts-de-France

LA VAE FÊTE SES VINGT ANS À LILLE

Alors même que le projet de loi visant à réformer la validation des acquis de l'expérience (VAE) était débattu au Sénat, après un premier passage devant l'Assemblée nationale, le dispositif fêtait ses 20 ans à Lille, le 11 octobre 2022. L'occasion de revenir sur les apports de la VAE, mais aussi sur ses enjeux à venir.

Gautier Demouveau

À sa création, suite à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la VAE a été une véritable révolution dans le monde de la formation. C'est ce qu'a rappelé Norbert Jaouen, chargé de mission VAE au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse :

"Jusque-là, on considérait dans notre société occidentale que la compétence ne pouvait être que le résultat d'un apprentissage formel. La loi de 2002 a aboli ce principe, en expliquant que tous les acquis, qu'ils soient issus d'apprentissages formels ou non, ont une valeur et qu'il faut les reconnaître. La VAE est devenue une voie à part entière de la certification professionnelle." Un moyen de compléter les voies traditionnelles d'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale, a priori en formation initiale sous statut scolaire ou de l'apprentissage.

"C'est aujourd'hui une priorité nationale pour notre ministre Carole Grandjean, qui en a fait l'un de ses cinq axes prioritaires dans la réforme de la voie professionnelle", a précisé Valérie Cabuil, rectrice de la région académique Hauts-de-France.



Le réseau national des Dava (Dispositifs académiques de validation des acquis) célèbre les 20 ans de la VAE le 11 octobre 2022, à Lille.

Des lacunes à combler

Nouvelles perspectives d'emploi, confiance et estime de soi retrouvées... La VAE permet à de nombreux salariés d'évoluer dans leur entreprise et de s'ouvrir d'autres perspectives professionnelles, et ce à tous les niveaux de qualification. *"Nous avons commencé par viser des personnes sorties du système de l'Éducation nationale sans aucun diplôme, reconnaît Norbert Jaouen. Mais aujourd'hui, la VAE ne s'adresse pas seulement aux gens qui n'ont pas de diplôme, mais aussi à ceux qui en ont plusieurs !"*

Le système fonctionne plutôt bien, comme le prouve l'exemple dans la région Hauts-de-France, où le taux de réussite des personnes ayant déposé un dossier de VAE dépasse les 90 %. Pourtant, il y a encore des progrès à faire, reconnaît Valérie Cabuil : *"En cinq ans, près de 22 700 personnes ont montré de de l'intérêt pour la VAE en poussant les portes de l'un de nos six centres d'accueil régionaux. Parmi elles, 8 800 ont commencé la démarche, mais seulement 5 600 ont finalement déposé un dossier !"*

Face à cette déperdition, les raisons invoquées sont souvent les mêmes : procédures trop longues, difficultés à remplir les dossiers, jurys trop longs à se réunir. *"Nous avons un magnifique outil, mais il nous manque de l'agilité pour le faire fonctionner au mieux"*, a poursuivi la rectrice.

Des pistes d'amélioration

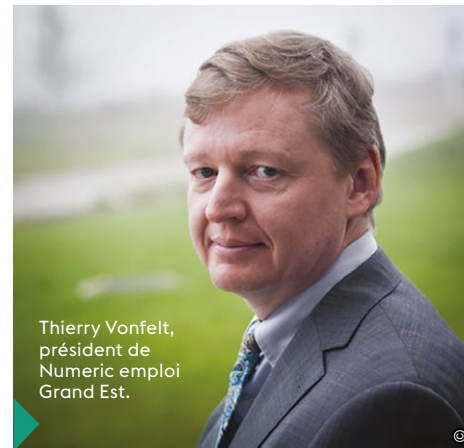
Alléger les procédures administratives, mieux accompagner les personnes, renforcer la communication autour de la VAE, mais aussi se tourner davantage vers des publics trop peu visibles, comme les personnes en situation de handicap, les migrants ou les détenus. Tels sont les chantiers pour améliorer le dispositif, a complété Norbert Jaouen : *"Cet anniversaire doit nous permettre de donner un nouvel élan à la VAE. C'est le moment opportun avec la loi et le décret à venir. Cela fait partie de notre mission de service public."* ●

+ **D'INFOS** <https://francevae.fr/academie/9> ● <https://monavenirpro-hdf.fr/20-ans-de-la-vae>

Grand Est DÉPLOIEMENT DE CONSEILLERS SPÉCIALISÉS DU NUMÉRIQUE

Pôle emploi Grand Est et l'association Numeric emploi Grand Est (Nege), une association d'aide au recrutement, mettent en place des équipes de conseillers numériques. Une "team numérique" déployée dans les agences Pôle emploi de Mulhouse (Haut-Rhin) et de Strasbourg (Bas-Rhin). "Ils aident à construire le parcours des demandeurs d'emploi qui sont déjà dans le domaine numérique ou veulent y travailler", souligne Manuela Lambin, correspondante régionale à Pôle emploi. L'Alsace est le territoire pilote pour ce dispositif qui doit s'étendre à l'ensemble de la région à partir de 2023. Les candidats sont orientés par les conseillers vers les équipes

de Nege. Selon leur profil, ils suivent un parcours individualisé, dont les modules de formation sont sélectionnés en fonction de leurs aptitudes et de leur savoir-être. "Nous ne sommes pas opérateurs de formation nous-mêmes, mais nous aidons la Région à définir les appels d'offre pour les formations dans le numérique", indique Thierry Vonfelt, président de Nege. Ses équipes s'appuient sur les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) de Pôle emploi et sur l'"incubateur d'expérience", un dispositif régional qui permet une immersion en milieu professionnel de trois à six mois. Un peu plus de 3 700 demandeurs d'emploi du numérique sont recensés en



Thierry Vonfelt, président de Numeric emploi Grand Est.

Grand Est. Le secteur compte dans le même temps 2 600 offres d'emploi non pourvues. ●



<https://grand-est.numeric-emploi.org>

Aéroports de Paris DES ATELIERS PAR FILIÈRE DE MÉTIERS AFIN DE CARTOGRAPHIER LES COMPÉTENCES

Lister les emplois pénuriques, recenser ceux qui sont vacants et ceux en transformation, fixer des objectifs de recrutement. Aéroports de Paris (ADP) s'est doté cette année d'un nouvel accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pour trois ans. La baisse historique du trafic aérien en 2020 avait conduit l'exploitant d'aéroports (6 500 salariés) à se séparer d'environ 1 300 personnes par départs volontaires et en PSE. 2022 a été marquée au contraire par une forte reprise de l'activité. L'entreprise a organisé des ateliers par filière de métiers afin de cartographier les compétences, avec les managers. "C'est une excellente manière d'échanger sur les problématiques RH et de leur parler des dispositifs et engagements de l'accord en matière de recrutement d'alternants", explique Charles-Armand Notter, responsable du développement des ressources humaines du groupe. Les métiers visés sont très majoritairement l'ingénierie et la maintenance. ●



Le groupe ADP exploite les aéroports de Paris et de sa région, dont Paris-Orly, Paris-Charles-de-Gaulle et Paris-Le Bourget.



www.parisaeroport.fr

CCI Paris Île-de-France LES EMPLOYEURS DES SECTEURS EN TENSION S'EXPRIMENT

Dans le cadre de la 2^e édition de son opération "Recrutez autrement pour trouver vos talents", qui s'est déroulée du 5 au 19 octobre 2022, la CCI Paris Île-de-France a interrogé les dirigeants de deux secteurs en tension : la restauration et le numérique. 64 % des premiers ont cherché à recruter depuis un an, et 93 % ont rencontré des difficultés, souvent liées à du personnel non qualifié (59 %). Elles ont alors dû modifier leurs conditions d'embauche. Plus d'un établissement sur deux veut recruter dans les six prochains mois, majoritairement en CDI. Dans le secteur du numérique, 39 % des dirigeants sondés ont cherché à recruter depuis un an. Parmi eux, 79 % ont rencontré des difficultés. Mais dans ce secteur qui connaît moins la crise, sept dirigeants sur dix restent optimistes. ●



www.cci-paris-idf.fr

Réseau Action climat LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE IMPLIQUE DES STRATÉGIES DE RECONVERSION

Alors que la transition écologique entraîne des mutations industrielles et des suppressions d'emplois dans de nombreux secteurs, "il y a urgence à concevoir des stratégies de reconversion à long terme pour les travailleurs et les territoires", estime Céleste Duriez, responsable emplois du réseau Action climat, qui fédère 27 associations. Ses experts pointent le manque d'anticipation. Par exemple, "l'appel à projet pour accompagner les PME du secteur automobile n'a été lancé que l'année dernière alors que la problématique est connue depuis dix ans", déplore Thierry Hanau, expert pour l'association négaWatt. La transition vers l'électrique va mettre 15 à 20 000 salariés en difficulté. Action climat plaide pour un plan de grande ampleur, "avec une participation financière de l'État, et des dispositifs de reclassement augmentés et négociés, qui intègrent un volet psychologique, des aides à la mobilité, des immersions dans l'emploi". Le réseau demande que ces aides soient ouvertes à tous les "travailleurs d'industries émettrices de CO₂". ●



Un ingénieur automobile teste un moteur électrique.



<https://reseauactionclimat.org>

CCCA-BTP UNE EXPÉRIENCE IMMERSIVE CÉLÈBRE UN PREMIER ANNIVERSAIRE

La 3C.Académie, plateforme d'"offre de connaissances" du CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics), a fêté son premier anniversaire, du 10 au 14 octobre 2022, avec un événement immersif : grâce à un système de "métavers" accessible depuis un ordinateur, les collaborateurs des organismes de formation aux métiers du BTP ont pu "se téléporter" dans un espace personnalisé "3C.Académie". Ils ont pu interagir avec les experts de l'académie et les autres visiteurs dans cet espace virtuel. Chacun pouvait paramétrer son avatar selon ses envies. La 3C.Académie compte 1 150 membres utilisateurs depuis un an. 165 contenus sont présents sur la plateforme. ●



<https://3c-academie.ccca-btp.fr>

Réseau Unico DES PROPOSITIONS POUR DÉVELOPPER L'AFEST



Francis Dumasdelage, président du réseau Unico.

Après avoir mené 200 actions de formation en entreprises au cours d'un tour de France, le réseau Unico a rendu des propositions pour un meilleur développement des actions de formation en situation de travail. La particularité de l'Afest est qu'elle doit se fonder sur la réflexivité et nécessite en tout premier lieu d'interroger ses pratiques. Ce qui implique d'en professionnaliser les acteurs. Unico milite pour la création d'une certification. Mais attention à ne pas confondre les fonctions : "Les tuteurs sont dans la démonstration, explique Jérôme Mallet, co-directeur d'Iccertis, l'une des trois structures à l'origine d'Unico. Un accompagnateur Afest doit faire un pas de côté par rapport à sa pratique professionnelle et prendre du temps pour instaurer un climat d'apprentissage." Henri Occre, directeur associé de C-Campus, relève plusieurs points importants pour structurer cette modalité de formation : "L'Afest est une manière de mettre en place une organisation apprenante par le biais du management. Elle fait partie de la formation professionnelle mais n'est pas une fin en soi. Elle fonctionne si elle implique une rénovation des pratiques managériales et permet de revoir l'organisation du travail."

Le réseau estime que la mise en œuvre généralisée de l'Afest se heurte aux RH qui ont besoin de quantifier. Unico développe actuellement un logiciel pour comptabiliser le temps de formation. ●



<https://unico-competences.fr>

Terra Nova

UN EFFORT DE FORMATION DES FORCES DE L'ORDRE JUGÉ INSUFFISANT



Jacques de Maillard, co-auteur avec Anatole Bouriat de l'étude de Terra Nova.

“Les questions de recrutement et de formation revêtent une importance particulière pour les services de sécurité intérieure”, estime le cercle de réflexion Terra Nova dans un récent rapport. Ils sont près de 215 000 policiers actifs et militaires de la gendarmerie nationale. Or, et c'était un constat

du Beauvau de la sécurité – une consultation menée de février à septembre 2021 par le gouvernement –, *“l'effort de formation professionnelle continue au sein de la police et de la gendarmerie est très insuffisant”*. À peine plus des deux tiers des policiers ont bénéficié d'une formation en 2019, d'une durée moyenne de quatre jours et demi pour les actifs et d'un peu moins de trois jours pour les personnels administratifs techniques et scientifiques (Pats). Moins des deux tiers des policiers effectuent les entraînements techniques d'intervention et au tir annuels réglementaires. Chez les gendarmes, 22 500 ont bénéficié d'une formation en 2019. Ce sont souvent les sollicitations opérationnelles qui empêchent la tenue de ces formations. Les gendarmes sont tenus, depuis

2017, de suivre au moins une fois tous les cinq ans un stage de *“recyclage”* de compétences de quatre jours. Au sein de la police, des réformes de la formation ont été engagées, avec notamment la création d'une direction centrale dédiée pour homogénéiser l'offre sur le territoire, et un plus grand investissement dans la formation à distance. Mais, souligne Terra Nova, *“ni le nombre de stages dispensés ni le nombre de personnels formés n'ont connu d'évolution majeure au cours des dernières années”*. Les auteurs du rapport estiment que la formation continue doit *“à la fois inclure des aspects proprement métier, mais également aider les policiers et gendarmes à repenser leur action dans la cité”*. ●

D'INFOS <https://tnova.fr/societe/justice-securite>

- TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE -



Lors de la matinée organisée par l'association Transitions Pro Île-de-France, au Conseil économique, social et environnemental, le 7 octobre 2022 à Paris.

LES TRANSITIONS COLLECTIVES S'INSTALLENT EN ÎLE-DE-FRANCE

Les PME, et surtout les TPE, sont les plus promptes à s'emparer du dispositif de Transitions collectives entre deux entreprises, constate l'association Transitions Pro Île-de-France. Laquelle lance de nouvelles campagnes d'information vantant l'anticipation des compétences.

Laurent Gérard

TransCo est “un dispositif point de passage” entre deux entreprises”, qui a connu son *“vrai démarrage l'été 2021”*, indique Mona Demarchelier, directrice adjointe des partenariats et du développement à Transitions Pro Île-de-France. Selon elle, TransCo n'est pas un dispositif de crise, mais d'anticipation, et quand on le présente ainsi aux entreprises, l'accueil est bien meilleur. *“Nous informons tous azimuts. 2 500 entreprises ont été jointes par téléphone, 300 rendez-vous bilatéraux sont d'ores et déjà pris.”* Une deuxième campagne va être lancée. Ce décollage s'explique aussi par le lancement depuis janvier 2022 d'un réseau de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (Darp) au niveau départemental et régional. Ils présentent aux entreprises les dispositifs :

Transitions collectives, FNE-Formation, Pro-A, etc. Et mobilisent les outils et les acteurs adéquats : Pôle emploi, Conseil régional, Opco, associations Transitions Pro (ATpro), branches et partenaires sociaux. Les branches sont particulièrement sollicitées : elles pourraient signer des accords facilitant le recours à ce dispositif. Philippe Piron, directeur des ressources humaines de Monoprix, première entreprise utilisatrice de TransCo en Île-de-France avec Korian, confirme que *“le dispositif est innovant : 50 hôtes de caisse sont devenues aides-soignantes suite à quatorze mois de formation, seules 15 % ont arrêté. 200 autres salariées sont intéressées”*. Monoprix lance avec Korian une nouvelle campagne vers les métiers de la cuisine. ●

LES ACTEURS POSENT LA QUESTION DES FINANCEMENTS

Comment accélérer

le développement des projets de transitions collectives ? Pascal Coyo, président de Transitions Pro Île-de-France, avance un bon bilan, avec un taux de certifiés de 90 %. *“Le problème est que nous fonctionnons avec deux fois moins de budget que pour le Cif. Nous sommes capables de faire plus, si on nous donne plus !”*, a-t-il nuancé. Hervé Rivalland, directeur adjoint des opérations à Transitions Pro Île-de-France, précise : 5 967 dossiers de PTP (projets de transition professionnelle) ont été financés dans la région en 2021, dont 56 % pour des femmes, et pour 80 % d'employés et 10 % d'ouvriers. La moyenne d'âge est de 38 ans, et 39 % sont passés par un CEP au préalable. Leurs motivations étaient de *“changer de métier”*, pour certains de *“fuir une situation professionnelle délicate”*. Problème : Le coût moyen d'un dossier est passé de 31 000 à 34 000 euros (formations et salaires compris). 75 % des dossiers sont cohérents et mériteraient une prise en charge, mais le taux d'acceptation n'est que de 70 %. *“Poursuivre le travail auprès des Opco pour informer leurs entreprises et salariés de l'intérêt du CEP puis du PTP”* lui semble primordial. Fabrice Veyre, directeur général adjoint et directeur des opérations du groupement Évolution, prestataire de conseil en évolution professionnelle depuis 2020, précise que les trois personnes en CEP sur quatre font le premier niveau du bilan, et une sur deux poursuit sur le second niveau de construction de projet. Mais *“le CEP connaît encore un déficit de notoriété, malgré les importantes campagnes publicitaires”*. ●

Code 2203PO **Bulletin d'abonnement 2022**



à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 92 02

☐ **OUI, je m'abonne à INFFO FORMATION**

MES COORDONNÉES

☐ Mme ☐ M.

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____

Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____

TARIFS 2022 POUR 22 NUMÉROS, sur 12 mois de date à date

France métropolitaine : 220 € HT, soit 224,62 € TTC (TVA 2,10 %)

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par :

☐ chèque bancaire ☐ chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client / / / / /

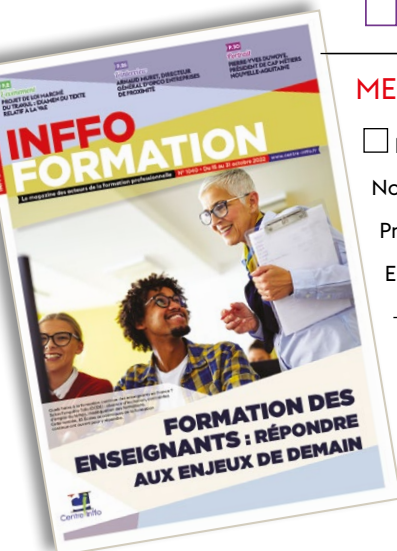
Le ____/____/____,
à _____

signature -
cachet établissement ►

Par carte bancaire :

<https://boutique.centre-inffo.fr/produit/inffo-formation>

Par virement : adressez votre demande à contact.inffo@centre-inffo.fr



n° APE / / / / / n° SIRET / / / / /

Ces données personnelles sont utilisées par Centre Inffo uniquement dans le cadre de la mise en œuvre des services offerts pour lesquels Centre Inffo peut avoir recours à des sous-traitants. Elles ne font l'objet d'aucune communication à des tiers.

FORMATIONS À L'ENSEIGNEMENT DU YOGA : LA DIFFICILE QUÊTE DE RECONNAISSANCE

Une profession non réglementée. Être “prof de yoga” n’est pas reconnu comme métier, malgré l’essor de la pratique par le grand public. Sur les très nombreuses formations à l’enseignement du yoga, diverses en durée et en qualité, une seule école a obtenu l’inscription de son certificat professionnel au Répertoire spécifique de France compétences.

Catherine Stern

Selon une étude du Syndicat national des professeurs de yoga (SNPY)¹, la population française pratiquant le yoga est passée de 3 millions en 2010 à 10,7 en 2021 (soit une personne adulte sur cinq !), dont 7,9 de façon régulière. 2,8 millions s’y seraient mis depuis la crise sanitaire. Ce qui aiguise les appétits d’organismes souhaitant surfer sur la vague en promettant une reconversion professionnelle à des personnes en mal de métier ayant du sens via une formation de professeur de yoga en 200 heures, voire moins, parfois 100 % à distance² !

Une professionnalisation inégale

Des centaines de formations de toutes durées sont proposées en France, sans aucune garantie de qualité ni de financement pour les stagiaires. “L’enseignement du yoga en France s’est professionnalisé grâce notamment à l’action sur le long terme d’acteurs historiques comme notre syndicat”, affirme Patrick Tomatis, président du SNPY et de l’École française de yoga (EFY). La professionnalisation reste cependant inégale : “Des formations longues (jusqu’à 1 000 heures), structurées par des référentiels et, pour certaines, qualifiées par des labels ou délivrant des certificats professionnels, cohabitent avec des cycles succincts (parfois 40 heures), basiques et sans exigence de scientificité ni d’éthique.”

Des formations sérieuses sont proposées, souvent sur quatre ans, par des enseignant(e)s avec de l’expérience qui s’inscrivent dans une longue tradition, sans qu’elles n’ouvrent pour autant à un financement mutualisé, faute d’avoir réalisé les démarches nécessaires. D’autres organismes de formation œuvrant déjà, par exemple, dans le domaine sportif, créent de toute pièce une formation expresse de “prof de yoga” en mettant en avant leur label Qualiopi. D’autres encore proposent de devenir professeur de yoga en un mois (avec des formats



En France, une personne adulte sur cinq a pratiqué le yoga en 2021.

intensifs de 200 heures) et d’obtenir un label délivré par l’organisme américain Yoga Alliance, ou par son double récent, né en Inde, Yoga Alliance International, le tout sans vérification sérieuse de la qualité des formations. Les moins scrupuleux promettent même une prise en charge des coûts via le compte personnel de formation, donnant de faux espoirs aux stagiaires.

Ménage dans les formations éligibles

Le grand ménage réalisé voici quelques mois parmi les formations éligibles au CPF a sûrement touché les formations de professeurs de yoga, même si aucun chiffre n’est fourni par France compétences. C’est aussi le cas parmi celles qui bénéficiaient du CP FFP (certificat professionnel de la Fédération de la formation professionnelle, devenue les Acteurs de la compétence). Selon sa déléguée générale adjointe, Isabelle Rivière, le nombre global de CP FFP reconnus est

passé de 628 à 117 en raison des nouvelles exigences du référentiel.

Aujourd’hui, le site du CP FFP ne recense que deux certifications concernant l’enseignement du yoga : celui de l’EFY³ et celui de l’ENPY – École nationale des professeurs de yoga⁴ – qui d’ailleurs n’est pas à jour, puisque la durée de formation est passée de trois ans à dix-huit mois sans que son CP FFP⁵ ne le mentionne.

Une seule formation au RS

Seul le CP FFP de l’EFY a pu être inscrit au Répertoire spécifique en 2020, pour une durée de cinq ans. Selon Andreea Toma-Pilot, responsable du RS à France compétences, 57 demandes pour des formations d’enseignement de yoga ont été déposées, dont 19 irrecevables. “Les dossiers peuvent être faibles, les formations sans dimension certifiante ou alors des risques de dérives ou d’exercice illégal de la médecine sont repérés”, détaille-t-elle. Seulement cinq ou six dossiers ont été déposés au RNCP, qui concerne des métiers. “France compétences nous dit qu’on ne prépare pas à un métier, car il faudrait que 70 % des gens qui sortent de nos écoles vivent à 80 % du yoga, explique Patrick Tomatis. Or, cela concerne seulement 30 % des gens qui sortent de notre formation. Beaucoup exercent un autre métier.”

Faire entrer une formation de 800 heures sur quatre ans dans le RS, qui concerne plutôt des compétences complémentaires, n’est pas sans poser quelques problèmes. “L’enseignement du yoga fait partie des activités professionnelles autonomes que l’on peut retrouver au RS et c’est à ce titre que les formations qui y sont attachées peuvent être plus longues”, reconnaît Andreea Toma-Pilot. Mais l’esprit du RS, c’est de partir de prérequis qui doivent être vérifiés au préalable et de s’adresser à un public cible.”

Changement d’échelle

L’École française de yoga avoue tâtonner encore. “Au début, il y avait la 1^{re}, la 2^e, la 3^e et la 4^e année sur le CPF. Maintenant, on sait qu’on ne peut pas faire ça, admet Catherine Le Gallais, sa directrice. Aujourd’hui, il n’y a plus qu’un certificat, pour la 4^e année, et on doit mettre en place une validation des acquis pour y entrer.” Dès que l’EFY l’aura fait pour sa propre formation, elle pourra commencer à certifier celles proposées par d’autres écoles de la Fédération nationale des enseignants de yoga⁶ dont elle est la tête de pont.

“Ce que France compétences met en place, en désignant un certificateur responsable des partenariats, va nous demander un gros effort d’ingé-

FORMATIONS EN 200 HEURES, EST-CE SUFFISANT ?

Le modèle lancé aux États-Unis du YTT200, *yoga teacher training* en 200 heures, s’est répandu en France. Qu’il soit intensif sur un mois, en France à l’étranger, étalé sur quelques mois ou 100 % à distance, ce modèle interroge. “200 heures, ce n’est pas suffisant”, affirme Bruno Hilton, professeur de yoga et agrégé d’EPS, qui a introduit le yoga à l’Université de Lorraine et y a créé le DU Yoga et santé. “Au-delà de deux ans, cela devient sérieux.” Christian Tikhomiroff, formateur de professeurs de yoga en quatre ans depuis une quarantaine d’années, l’explique : “En 200 heures, on n’a pas le temps d’intégrer les choses, de les vivre, d’avoir une expérience. Or, on ne peut donner que ce que l’on a expérimenté.”

nerie et nous obliger à un changement d’échelle, analyse Patrick Tomatis. Avoir des partenaires, c’est encore plus de boulot pour vérifier ce qu’ils font !” Pour faciliter ce travail, une réflexion est en cours afin de déléguer au syndicat la charge de la reconnaissance du professionnalisme de certaines structures de formation via la délivrance d’un label de professionnalisation préalable à la délivrance du certificat professionnel.

Reconnaissance du métier ?

Mais un autre problème se pose alors... “L’EFY est formatrice et certificatrice. Elle peut aussi habiliter des partenaires. France compétences veille à ce que les offres de certification soient diversifiées pour les différentes thématiques, donc cela pourrait être le cas pour le yoga également, à condition que les critères d’enregistrement soient respectés”, observe Andreea Toma-Pilot. Une seule école certificatrice habilitée, alors qu’existent des centaines de formations, d’écoles, des dizaines de fédérations correspondant à différentes lignées, courants, dans un secteur qui prend de plus en plus de poids économique, cela fait peu.

Mais pour Patrick Tomatis, qui enseigne le yoga depuis une cinquantaine d’années, l’important est maintenant que le métier soit reconnu. “L’idée est qu’un métier de prof de yoga puisse exister en tant que tel, même à deux vitesses, avec des gens qui en vivent et d’autres qui le pratiquent à temps partiel.” Ce qui passerait par un référentiel de formation commun.

Certains, comme Christian Tikhomiroff, président de la Fédération française des écoles de yoga, redoutent un cadre national qui serait trop restrictif. “Ce serait un programme a minima complètement occidental qui occulterait la profondeur spirituelle de cette voie.” ●

76 %

des 3 555 enseignants de yoga interrogés lors de l’enquête du SNPY en 2021 ne vivent que partiellement de l’enseignement du yoga. La plupart exercent un autre métier.



1. <https://snpy.fr>

2. Par exemple : <https://sscstraining.org/products/diplome-de-professeur-de-yoga>



3. <http://ecolefrancaisedeyoga.fr>

4. <http://ecole-professeur-yoga.fr>

5. <http://cpffp.fr/certificat/628/628-cp-ffp-professeur-de-yoga-traditionnel>

6. <https://lemondeduyoga.org/la-fney>

VÉRONIQUE BARRÉ, SPÉCIALISTE DE LA RECONVERSION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES SPORTIFS



Parcours

1993
DESS Stratégie et ingénierie en formation d'adultes à l'Université de Tours.

2017
Lance avec la Française des jeux (FDJ) le programme "Sport compétences".

2010
Fonde avec Philippe Blain, ancien entraîneur de l'équipe de France de volley-ball, l'association Collectif sport pour l'accompagnement des sportifs à leur reconversion.

2021
Réalise un film et une série documentaire "Le sport, des médailles et après ?" sur la reconversion et l'insertion professionnelle des sportifs.

2016
Publie *Le sport, des médailles et après ? Les atouts des sportifs pour le monde de l'entreprise* (éd. Descartes et Cie).

"LA PERFORMANCE, TOUJOURS AU CŒUR DE LA RECONVERSION DES SPORTIFS"

Elle-même ancienne volleyeuse de haut niveau, Véronique Barré accompagne depuis vingt ans les sportifs à réussir leur reconversion à l'issue de leur carrière sportive. La Tourangelle est à l'initiative du dispositif "Sport Compétences", soutenu et financé par des entreprises labellisées (FDJ, Generali France, Citeo, etc.).

Propos recueillis par Guilherme Ringuenet

Quelle est la situation des sportifs de haut niveau lorsque la retraite sportive approche ?

Beaucoup éprouvent de l'angoisse. Certains n'ont pas de diplômes, ni d'expérience professionnelle. Ils ont l'impression de ne rien savoir faire d'autre que leur sport. Ils ont besoin d'être rassurés, mis en confiance quant à leur potentiel, guidés et préparés à un nouvel univers professionnel. C'est là que j'interviens.

L'idée selon laquelle un sportif qui prend sa retraite est condamné à devenir entraîneur ou à rester dans son domaine est fausse ?

Elle est très restrictive et ne concerne qu'une minorité d'athlètes qui vont faire le choix de ce qu'ils connaissent. En réalité, ils ont développé énor-

mement de compétences. Ils ont des capacités d'adaptation très développées. Toute leur vie de sportif, ils ont été confrontés au challenge, à la compétition, à la pression du résultat, au travail en équipe, à l'esprit de performance collective. Nous sommes là aussi pour valoriser leur capital au service des entreprises.

Vous avez mis en place une méthodologie de reconnaissance des compétences. Comment fonctionne ce programme ?

Je reçois des sportifs plus ou moins trois ans avant et la fin de carrière. Nous commençons par établir s'ils ont un projet professionnel. Construire ce point de départ prend parfois du temps. Tous n'y ont pas réfléchi. L'idée du dispositif est de

les aider à valoriser les soft skills auxquels les entreprises sont sensibles. Avec la FDJ et les entreprises qui soutiennent ce programme, nous en avons identifié 18 sur lesquelles j'ai construit des référentiels. À partir de là, nous allons cibler trois ou quatre compétences sur lesquelles le sportif va travailler pour apprendre à les mettre en avant.

Comment s'articule ce transfert de compétence ?

Par une démarche en quatre temps. D'abord, nous revisitons son parcours pour voir où et comment il a mis en jeu cette compétence de manière concrète. Une fois l'expérience identifiée, il va la rattacher à des références théoriques. Si l'on prend l'exemple du leadership, il va découvrir ses différentes formes et le lien avec le management. Ensuite, place au temps de la "recontextualisation active" : le sportif s'immerge dans une entreprise pour observer la mise en pratique de ses compétences. Il découvre alors comment les adapter. Le leader d'un vestiaire ne va pas utiliser les mêmes codes lorsqu'il travaille dans des bureaux. Ce temps de transposition des savoir-faire et des savoir-être est fondamental. Il permet l'ajustement à la culture et au monde de l'entreprise. Enfin, dernière étape, la validation par une soutenance devant un jury de professionnels de l'entreprise.

Vous aidez également les clubs à participer à la préparation de la reconversion de leurs sportifs. Pourquoi ?

C'est le premier endroit où la question de la reconversion va prendre corps pour le sportif. Pendant très longtemps, les clubs se moquaient de l'après de leurs sportifs. C'est toujours le cas pour une grande partie d'entre eux, qui considèrent que seule la performance est importante et que le sportif n'a ni le temps, ni l'énergie à consacrer à cette question. C'est une erreur. La performance est liée à l'équilibre. Si l'athlète a peur de l'après, ses résultats vont s'en ressentir. Mon rôle est d'accompagner les structures pour leur montrer qu'aider le sportif à anticiper la suite n'est pas préjudiciable à sa performance. Bien au contraire.

La France a-t-elle un retard sur ce sujet par rapport aux pays anglo-saxons ?

Aux États-Unis ou en Angleterre, il y a une valorisation des parcours de vie et des parcours

Habitués aux défis, les anciens sportifs ont des capacités d'adaptation très développées"

professionnels. Ils ont conscience de ce que signifie la recherche de performance pour un sportif et comment elle peut être bénéfique aux entreprises. Chez nous, la culture est très marquée par le diplôme. Le sport n'est pas valorisé dans notre société, c'est juste un loisir ou un moyen de protéger sa santé. Les recruteurs ont encore du mal à se dire que la pratique à haut niveau forme une intelligence très utile pour le monde de l'entreprise.

N'y a-t-il pas du changement sur cette question actuellement ?

Il y a du mieux. Les lignes bougent mais restent encore très stéréotypées. Un recruteur va peut-être se dire maintenant qu'un sportif est dynamique, qu'il sait interagir, qu'il a des qualités relationnelles et qu'il sait se fixer des objectifs. Alors, il va tout de suite le ranger dans une case en pensant qu'il fera un bon commercial ou un bon gestionnaire de patrimoine, car le sportif a, par exemple, du réseau et qu'il est connu. C'est une vision très limitée.

Kevin Mayerl, qui est membre de la FDJ Sport Factory, que j'accompagne, dit que la première des compétences qui lui permettent d'être à ce niveau est sa faculté à analyser et synthétiser l'information. Quel directeur de ressources humaines projetterait cela sur lui ? ●



1. Athlète français, spécialiste des épreuves combinées, double champion du monde du décathlon et record du monde.

10,5 MILLIONS D'EUROS POUR ACCOMPAGNER LES SPORTIFS DE HAUT-NIVEAU APRÈS PARIS 2024

En mai 2022, le ministère du Travail et l'Afdas ont signé une convention visant à financer la formation de 500 sportifs de haut-niveau à l'issue de leur carrière sportive. Le sportif devra être engagé dans un parcours de formation diplômant ou certifiant avant le 31 décembre 2023 et pouvant s'étaler jusqu'au 8 septembre 2024, soit la date de fin des Jeux Paralympiques. La France compte 4 872 sportifs de haut-niveau recensés. Seulement 410 sont salariés.

www.sport-compétences.fr

“AVENIR EN JEU” : LE JEU VIDÉO FORME DES TESTEURS

Des entreprises de jeu vidéo de Paris et de Seine-Saint-Denis ont décidé d'offrir une formation gratuite et rémunérée à trente jeunes pour en faire des testeurs de jeu, afin d'en supprimer les éventuels *bugs* et imperfections. Une fonction devenue cruciale pour ce secteur d'activité.

Laurent Gérard

Le 15 septembre 2022, tous les acteurs du secteur du jeu vidéo de Paris et de Seine-Saint-Denis étaient réunis au Parc de la Villette, à Paris, pour le lancement officiel de la première formation gratuite au métier de “*quality assurance tester*”. Il s'agit d'assurer l'assurance qualité des jeux produits, avant leur sortie sur le marché. Trente jeunes seront formés. Quatorze

étaient sélectionnés ce 15 septembre. La formation bénéficie du Pric (pacte régional d'investissement dans les compétences) d'Île-de-France, qui en finance 56 %, le reste l'étant par le secteur. Cette soirée était aussi un moyen d'appeler aux partenariats afin de boucler le financement (manquaient 50 000 euros), de recevoir des dons de matériel, ainsi que des propositions d'expertise et de stages en entreprise.

Promouvoir la diversité

“Je suis ravi d'entrer en formation, confie Joseph El Ballat, 26 ans. Après avoir commencé des parcours de cuisinier, puis d'animateur prévention santé, je reviens aux sources avec les jeux vidéo auxquels j'ai beaucoup joué enfant et adolescent. Cette fois, c'est la bonne voie ! Dans cinq ans, je rêve d'être concepteur de jeu !”

Avenir en jeu est la première action-phare de l'association Horizon jeu vidéo Île-de-France, explique Oskar Guilbert, co-président de cette association, parrain de la première promotion et dirigeant de Don't Nod. L'association est née d'une démarche collective. “Ses objectifs sont d'informer et sensibiliser les plus jeunes, de promouvoir l'accessibilité, la diversité, la mixité sociale, la féminisation au sein de l'industrie du jeu vidéo, et de se saisir des métiers d'un secteur qui recrute, comme tremplin pour la réinsertion des jeunes éloignés de l'emploi et de la formation.”

“Choisis un travail que tu aimes”

“Le programme d'insertion et inclusion sociale d'Avenir en jeu s'articule autour de la prise en charge et du suivi de trente jeunes habitant le 18^e arrondissement de Paris ou de Seine-Saint-



Le 15 septembre 2022, les adhérents d'Horizon jeu vidéo Île-de-France et leurs partenaires, réunis pour le lancement de la formation Avenir en jeu.

Denis. Ils sont le plus souvent sans emploi et sans formation”, précise Marianne Tostivint, co-présidente d'Horizon jeu vidéo Île-de-France, et *game director* de Gamabilis. Cette formation de sept mois pour intégrer un premier emploi dans le jeu vidéo “illustre la citation de Confucius”, formule-t-elle : “Choisis un travail que tu aimes, et tu n'auras pas à travailler un seul jour de ta vie.”

Une expérience de jeu poussée au maximum

“Ce métier de Qa Tester est un maillon méconnu, mais essentiel”, explique Sofiane Draa, responsable pédagogique de la formation et spécialiste du sujet chez Isart Digital (école partenaire) : “Son rôle est de tester le jeu dans son intégralité en listant les points qui méritent un ajustement de la part des développeurs, ou *game artists*.” Ce qui est impossible au travers de tests automatiques réalisés par des logiciels.

La “*patte humaine*” est incontournable pour prendre en main le jeu et classer les “*bugs*” repérés en fonction de leur catégorie : intemporels (d'action, d'information, etc.) ou temporels (de position, d'événements interrompus, etc.). Le métier nécessite des qualités pour l'analyse fine d'un jeu, “dans une expérience la plus aboutie et la plus poussée, par un joueur ou une joueuse capable de le disséquer totalement”. Le métier requiert “une patience extrême pour faire et refaire un nombre de fois infini les mêmes actions et traquer les anomalies qui pourraient surgir”.

En phase avec le public

Du côté des entreprises, studios, éditeurs, et autres acteurs de l'écosystème vidéoludique, “intégrer plus de diversité et de mixité au sein des équipes

“Nos objectifs : promouvoir l'accessibilité, la diversité, la mixité sociale, la féminisation, être tremplins pour la réinsertion”

est un enjeu-clé pour développer des créations et productions riches et multiples, toujours plus en phase avec les attentes des publics et les communautés de joueuses et joueurs”, poursuit Hélène Delay, directrice générale de Capital Games. Cette association des professionnels du jeu vidéo d'Île-de-France regroupe et accompagne plus de 100 studios, éditeurs, prestataires, écoles et médias spécialisés.

Cependant, ajoute-t-elle, pour les plus isolés de ces jeunes, “la méconnaissance des entreprises, des métiers et des opportunités reste un frein majeur à leur engagement dans une carrière porteuse”. Avenir en jeu travaille donc à l'égalité des chances.



Partenaires pédagogiques

Pour concevoir et réaliser une formation adaptée à ces besoins spécifiques, explique Cyrille Imbert, président de Capital Games et dirigeant de DotEmu, Horizon jeu vidéo s'est associé à l'École de la deuxième chance et aux experts d'Isart Digital (école du jeu vidéo et de l'animation), de l'École nationale du jeu et des médias interactifs numériques (Enjmin) du Cnam, ainsi qu'à Play In Lab, spécialiste français de la qualité pour le jeu vidéo, qui représente les professionnels. ●

Le 4 octobre 2022, les jeunes de la formation Avenir en jeu passent leur première journée dans les locaux de l'École de la deuxième chance de Paris.

UN PARCOURS PERSONNALISÉ, RENFORCÉ PAR UN COACHING INDIVIDUEL

2 MOIS DE FORMATION DÉCOUVERTE

- Histoire du jeu vidéo
- La production d'un jeu vidéo
- Les métiers du jeu vidéo et leurs rôles
- 9 jours de plateau technique
- Sorties : visite d'un studio, etc.

2 MOIS DE FORMATION DÉCOUVERTE DE TESTEUR QUALITÉ

- Le *testing* et son rôle dans la production d'un jeu
- Les types de *bugs*, leurs origines
- Le *test design* et l'organisation de tests
- La gestion d'incidents
- Travaux pratiques et entraînement, etc.

3 MOIS DE STAGE

- Immersion dans le service QA d'un studio ou éditeur de jeu vidéo

avec Centre Inffo Gagnez en compétences !

Inscrivez-vous aux actions de formation
de novembre à décembre 2022 **en présence** et/ou **à distance**

	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures	7 AU 9	12 AU 16
Être à jour de la réglementation de la formation et de l'apprentissage en 2022	29	
Sécuriser le recours aux formateurs : contrat de travail, sous-traitance, portage salarial...	28 AU 30	
Respecter les obligations d'un organisme de formation (NOUVEAU)	7 ET 8	
Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation	14 ET 15	
Sécuriser le financement de l'apprentissage : convention de formation, critères de prise en charge, facturation et paiement		8
Sécuriser le contrat d'apprentissage : conclusion, rémunération, durée, ruptures, aides financières...	22 AU 24	
Enregistrer une certification au RNCP ou au RS	14 AU 16	12 ET 13
Faire vivre sa certification Qualiopi et se préparer aux prochains audits (NOUVEAU)		1 ^{ER} ET 2
Concevoir un référentiel de formation en lien avec un référentiel d'emploi et compétences	24 ET 25	
Développer les ventes de son organisme de formation grâce au marketing		6 ET 7
Devenir accompagnateur Afest dans son entreprise (NOUVEAU)	9, 16, 23 ET 30	
Modules de formation 100 % asynchrone (3 heures à réaliser en un mois)		
• Conditions de réussite pour tout projet d'Afest en entreprise (NOUVEAU)	Permanent	

**RETROUVEZ LE DÉTAIL
DE NOS FORMATIONS 2022**
centre-inffo.fr/formations
INSCRIPTION contact.formation@centre-inffo.fr
Tél. : 01 55 93 91 83
boutique.centre-inffo.fr



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION

Itinéraire

bio

GÉRALDINE LARGER SÉRIALE RECONVERTIE

À 50 ans, Géraldine Larger vient de se reconverter pour la cinquième fois. Avec à chaque fois une part de hasard, de rencontre et de curiosité. Preuve que l'on peut, sans plan de carrière initial, trouver "sa" place plusieurs fois.

Nicolas Deguerry

“Alors là vous êtes bien tombé, je suis une sériale reconvertie !”, s'exclame Géraldine Larger quand on lui propose de témoigner. Et pour cause, alors qu'on croyait simplement découvrir son nouveau métier de conseillère funéraire, son CV affiche pas moins de cinq métiers différents – vraiment différents – en à peine plus de vingt-cinq ans.

Horizons multiples

De ses propres dires, le premier n'est pas loin de l'erreur d'orientation : enseigner à des enfants fut son premier choix, mais pas son meilleur souvenir. “Je le dis tout simplement, je n'ai pas l'autorité naturelle pour être une bonne prof.” Un temps enseignante de français langue étrangère auprès d'adultes en Allemagne, elle se sent plus à l'aise, mais trouve le marché de l'emploi bien restreint à son retour en France. Germanophone, elle opte alors pour un poste de chargé d'assistance pour automobilistes allemands. L'expérience durera quatre ans et lui permettra même de créer un jeu pour former les saisonniers.

C'est ensuite la rencontre de son futur mari, boulanger, qui l'amène à réaliser un vieux rêve : être à son compte et se prouver qu'elle peut réussir en tant que chef d'entreprise. Six ans plus tard, ce sont des raisons personnelles qui l'amènent à bifurquer et c'est à nouveau le hasard d'une rencontre qui écrit l'avenir : perplexe quand une maman de l'école lui fait part des besoins de recrutement d'un centre spirituel jésuite, elle postule pour un poste administratif. Recrutée à sa grande surprise, elle s'épanouit et y évolue dix ans durant, appréciant autant sa mission que “l'apport intellectuel” des jésuites autour de la machine à café.

Un bilan pour rebondir

Mais quand le climat se détériore, elle cherche une porte de sortie et puise dans son compte personnel



“J'évolue
au gré des
rencontres”

de formation pour entreprendre un bilan de compétences. De l'expérience personnelle du décès de ses parents, surgit alors le nouveau projet, tout aussi inattendu que le précédent : conseillère funéraire. D'abord prudente face à ce désir impromptu, Géraldine Larger profite du bilan pour approfondir ses motivations et se trouve convaincue à la dernière séance qu'il s'agit là d'une “évidence”. C'est Transitions Pro Auvergne-Rhône-Alpes qui l'accompagne pour boucler le financement, solde du CPF et abondement, qui va lui permettre d'obtenir l'indispensable diplôme de conseiller funéraire, après deux mois de formation.

S'enrichir de l'autre

En poste depuis un an chez un marbrier pour lequel elle gère également la chambre funéraire, elle estime que c'est “encore mieux” que ce qu'elle pensait. “Chaque famille est différente, je n'arrête pas d'apprendre.” Heureuse que son employeur ne lui mette pas de pression commerciale, elle parvient à tisser un fil rouge de ses métiers passés : l'humain avec, elle en est désormais consciente, une passion pour l'écoute et la relation d'aide. Son conseil aux candidats à la reconversion ? “Écouter son cœur, son intuition et ses rêves enfouis.” Quitte à faire valider le tout par un bilan de compétences... ●



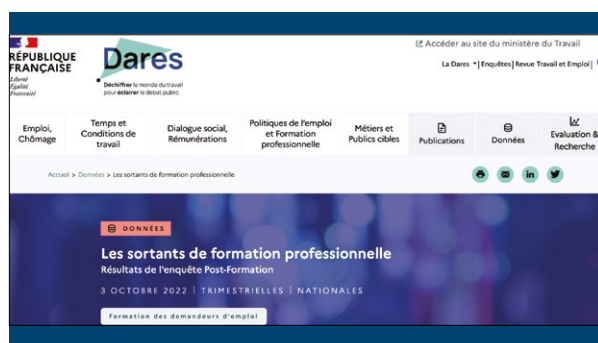
SUR LE WEB

20 ans de la VAE : à l'aube d'une transformation majeure ? Cnam, septembre 2022

À l'occasion des 20 ans de la VAE, Joël Ruiz, le président du Ffod, a animé une table ronde "Quelle VAE pour demain ?" aux côtés d'Olivier Gérard, de Claire Khecha et d'Olivier Phelip, lors de cette journée conjointement organisée avec la FCU, le Garf, l'Afref et le Cnam.



www.youtube.com/watch?v=c8A54sAiPPs



PUBLICATION

Les sortants de formation professionnelle Résultats de l'enquête Post-Formation, Dares, octobre 2022

Parcours de formation, mise en contact avec des employeurs potentiels, perception d'avoir été accompagné... Quel est l'avis des sortants de formation professionnelle sur le déroulement de leur formation ?



<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-sortants-de-formation-professionnelle>

PUBLICATION

Alternance et handicap

Cette publication met en visibilité les principaux enseignements de l'évaluation de l'alternance menée par l'Agefiph et le FIPHFP au cours des derniers mois. Elle est accompagnée de témoignages d'experts (entreprises, opérateurs, institutionnels, partenaires sociaux) et de personnes concernées. Elle met également en avant des leviers d'action opérationnels.



Agefiph, septembre 2022



www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Agefiph_Etude_Alternance-Handicap_202209.pdf



SUR LE WEB

Les reconversions professionnelles au cœur du huitième numéro de "Vous avez dit Efop ?" Défi métiers, octobre 2022

Lors du premier trimestre 2022, près de 500 000 personnes ont suivi une reconversion professionnelle. Quels sont les dispositifs et les leviers à activer pour mieux les accompagner ? Les moyens sont-ils à la hauteur des enjeux ? Invités : Carine Seiler, haut-commissaire aux compétences ; Audrey Pérocheau, directrice du développement des compétences dans les territoires de Pôle emploi ; Stéphane Maas, directeur de Transitions Pro Île-de-France ; Bernard Barbier, directeur de Défi métiers.



www.youtube.com/watch?v=7-KElgeksg8

Glossaire DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



- **Fej** Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- **Ffod** Forum des acteurs de la formation digitale
- **Fnadir** Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis
- **FIPHFP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **Garf** Groupement des acteurs et responsables de formation
- **Geiq** Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GIP** Groupement d'intérêt public
- **Miviludes** Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- **Naric** Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
- **Opcw** Opérateur de compétences
- **OPMQ** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- **Oref** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- **PRC** Point relais conseil
- **RCO** Réseau des Carif-Oref
- **SFCU** Service de formation continue universitaire
- **SIAE** Structure d'insertion par l'activité économique
- **SPE** Service public de l'emploi
- **SPE-R** Service public emploi régional
- **SPO** Service public de l'orientation
- **SPOTLV** Service public de l'orientation tout au long de la vie
- **SPRFP** Service public régional de la formation professionnelle
- **SPRO** Service public régional de l'orientation
- **SRC** Service régional du contrôle de la formation continue
- **Sycfi** Syndicat des consultants-formateurs indépendants
- **Synofdes** Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale
- **Urof** Union régionale des organismes de formation
- **Urssaf** Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales
- **CIBC** Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- **CIO** Centre d'information et d'orientation
- **CNFP** Centre national de la fonction publique territoriale
- **COE** Conseil d'orientation pour l'emploi
- **CPC** Commission professionnelle consultative
- **CPE** Commission paritaire de l'emploi
- **CPNEFP** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- **CPDRFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- **Crefop** Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **CSFPE** Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- **CSFPT** Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- **CUIO** Cellule universitaire d'information et d'orientation
- **Dafco** Délégation académique à la formation continue
- **Dava** Dispositif académique de validation des acquis
- **DGAFP** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **Dreets** Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **É2C** École de la deuxième chance
- **EI** Entreprise d'insertion
- **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion
- **FEF** Fondation européenne pour la formation
- **ACI** Atelier et chantier d'insertion
- **Acsé** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- **Afpa** Agence pour la formation professionnelle des adultes
- **Afref** Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation
- **Agefiph** Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- **Anact** Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- **ANLCI** Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- **Apec** Association pour l'emploi des cadres
- **APP** Atelier de pédagogie personnalisée
- **AT Pro** Association Transitions pro
- **Carif** Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
- **CDC** Caisse des dépôts et consignations
- **CDIAE** Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
- **Cedefop** Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- **Centre Inffo** Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- **Cése** Conseil économique, social et environnemental
- **Cése** Comité économique et social européen
- **Césesr** Conseil économique, social et environnemental régional
- **CFA** Centre de formation d'apprentis

NOUS VOUS ATTENDONS
À CANNES



LES INSCRIPTIONS
SONT OUVERTES !

25/26/27
JANVIER
2023

18^e
UHFP

UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

Compétences 2030 :
réussir ensemble les transitions !

Un parcours de
3
JOURS

pour répondre à

4 DÉFIS

DÉVELOPPER

une culture partagée
des transitions
en cours et à venir

DÉCLENCHER

et soutenir
l'innovation sociale,
technologique et
organisationnelle

INVESTIR

la compétence,
les nouveaux métiers
et les évolutions
professionnelles

ENCOURAGER

la professionnalisation
des acteurs
du développement
des compétences

■ uhfp.centre-inffo.fr

● #UHFP2023

UN ÉVÉNEMENT

