

L'événement

➤ P.20

Acteurs

P.37

Stratégie

INFFO FORMATION

www.centre-inffo.fr



Plus de 70 ateliers, conférences, tables rondes et débats.
Organisée du 25 au 27 janvier 2023 à Cannes par Centre Inffo, la 18^e UHFP a réuni 1 500 participants, 250 intervenants, et reçu le soutien de 60 partenaires.

COMPÉTENCES 2030 : RÉUSSIR ENSEMBLE LES TRANSITIONS !



Promouvoir et développer les compétences attendues par les entreprises

#EVOLUTION - #TRANSITION - #FORMATION

Le Groupe Aksis Moovéus se mobilise pour accompagner les femmes et les hommes qui souhaitent avancer vers leur avenir



www.groupe-aksis-mooveus.fr/presentation

La Caisse des Dépôts accompagne les parcours de vie

Retraite
Formation professionnelle
Handicap
Grand âge et santé

Naima, 46 ans, maître de conférence en Sciences sociales

"Enrichir mes connaissances grâce aux études les plus récentes et intervenir dans des colloques internationaux."

Politiques sociales • politiques-sociales.caisse-desdepots.fr

in f

Kwark Education

VOTRE PARTENAIRE EDTECH POUR ENRICHIR L'EXPÉRIENCE DE VOS APPRENANTS

MetaKwark®
1^{er} métavers éducatif français

Digital Learning sur mesure
conseils, conception et production de contenus selon vos principes pédagogiques

Good Grades
correction automatique aux examens grâce à un assistant intelligent

Formation de formateurs au digital
pour des pratiques pédagogiques adaptées aux évolutions du marché

Sommaire



- p. 2 **L'événement**
Le gouvernement entend simplifier les dispositifs de transition
- p. 4 **L'essentiel**
➤ Une réforme de la formation professionnelle insaisissable
- p. 9 **À la une**
Compétences 2030 : réussir ensemble les transitions !
- p. 19 **Le +**
Produits, services et formations proposés par Centre Inffo
- p. 20 **Acteurs**
➤ Banque des territoires : des leviers de financement adaptés au secteur de la formation émergent
➤ Caisse des dépôts : le traitement individualisé des abondements CPF
- p. 24 **Innovation**
➤ Hybrid'Box, une boîte à outils pour aider les prestataires de formation à digitaliser leur offre
➤ IA et blockchain : des outils pour reconnaître les compétences
- p. 28 **Stratégie**
➤ Faciliter l'usage de l'Afest et de la VAE, mode d'emploi
➤ État, Régions, entreprises, vers une co-construction de l'orientation ?
➤ Plaidoyer pour une valorisation des contrôles qualité
➤ La qualité des parcours, nouvelle boussole de l'apprentissage
➤ Certifications d'État : coup d'envoi de la refonte
- p. 40 **Ici, vu, entendu**

En deux MOTS

Événement

Un lieu d'échanges, coopératif, mutualiste, pour partager son expérience avec des pairs et des décideurs. Mais aussi un parcours de développement des compétences sur trois jours. La 18^e édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, événement organisé par Centre Inffo, a tenu ses promesses. Elle a réuni quelque 1 500 participants, 250 intervenants, 60 partenaires, autour de plus de 70 ateliers, conférences, tables rondes et débats. Ce numéro spécial vous propose un aperçu de la richesse de ces échanges. N'hésitez pas également à consulter sur notre site dédié, uhfp.centre-inffo.fr/2023, les nombreuses vidéos réalisées à Cannes. Les Rencontres formation compétences des outremer (RFCO), autre événement organisé à cette occasion, le 24 janvier, fera l'objet du dossier de notre prochaine édition.

Transitions

La simplification des dispositifs de transition est au programme des concertations que le ministère du Travail se prépare à engager avec les partenaires sociaux. Un chantier stratégique, au cœur des débats lors de la 18^e Université d'hiver de la formation professionnelle qui s'est déroulée du 25 au 27 janvier 2023 à Cannes. À un degré et un rythme qui variera selon les secteurs d'activité ou les territoires, les transitions écologique et numérique, notamment, induisent des conséquences en matière d'emplois et donc de compétences et de formation professionnelle. Ces transitions laissent peu de temps aux organismes de formation, entreprises et salariés pour s'y adapter. Il faut apprendre à apprendre autrement. Contenus, modalités d'apprentissage, les intervenants ont apporté des réponses concrètes.

La rédaction



Les replays de la 18^e édition de l'Université d'hiver de la formation professionnelle :

<https://uhfp.centre-inffo.fr/2023/les-replays/#25>



INFFO FORMATION

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • 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 : Françoise Gérard, Laurent Gérard, Sophie Massieu • Photos : Nicolas Gavet, Christian Roy, Blaise Tassou • Service commercial : contact.inffo@centre-inffo.fr • Commission paritaire : n° 0625 G 82527 • ISSN : 2491-7761 • Impression : groupe Duplirprint, 733, rue Saint-Léonard, CS 30011, 53101 Mayenne cedex • Publicité : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • Abonnement : 220 € HT • Vente au numéro : 10 € HT.

OUVERTURE DE L'UHFP

LE GOUVERNEMENT ENTEND SIMPLIFIER LES DISPOSITIFS DE TRANSITION

La ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels Carole Grandjean a notamment annoncé une simplification des dispositifs de transition, en ouverture de la 18^e Université d'hiver de la formation professionnelle, le 25 janvier 2023 à Cannes.

David Garcia



L'IMAGE

La ministre de l'Enseignement et de la Formation professionnels Carole Grandjean devant les quelque 1 500 participants de la 18^e Université d'hiver de la formation professionnelle, le 25 janvier 2023 à Cannes.

“Pro-A” (reconversion ou promotion par alternance), “TransCo” (transition collective), “projet de transition professionnelle” (PTP), adossé au compte personnel de formation : Carole Grandjean veut s'attaquer au millefeuille des dispositifs de transition. “Nous allons simplifier les dispositifs de transition, qui sont très nombreux. Les entreprises et les actifs ne s'y retrouvent pas. Ces dispositifs ne concernent que 0,3 % des parcours, soit 60 000 actifs. Il y a de quoi s'interroger, quand on sait que nous serons amenés à changer d'emploi plusieurs fois au cours de sa carrière et qu'un actif sur trois a connu

une transition professionnelle dans sa carrière¹”, a affirmé la ministre de l'Enseignement et de la Formation professionnels.

Supprimer certains dispositifs

Une “grande partie” des salariés n'ayant pas accès à ces dispositifs, “il est de notre devoir de mieux accompagner les salariés confrontés aux conséquences parfois brutales des mutations économiques. Je pense, par exemple, aux mutations de la filière automobile et des services à l'auto, qui doivent nous conduire à mieux anticiper et accompagner les salariés et entreprises concernées vers des reconversions, car tous ne resteront pas

dans ces secteurs d'activité”, a souligné la ministre. “Nous devons clarifier, simplifier, voire supprimer certains dispositifs”, a-t-elle complété.

Revisiter le contrat de professionnalisation

Dans cette perspective, Carole Grandjean “compte revisiter le contrat de professionnalisation, repositionné en tant qu'outil d'accompagnement, une fois débarrassé de ses contraintes”. Pour autant, la ministre se dit “opposée” à la fusion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Il s'agit de “faire en sorte que chaque personne puisse mobiliser un dispositif clair quand elle s'engage dans un processus de professionnalisation”. La ministre a témoigné de sa volonté de “travailler ensemble avec les partenaires sociaux et les acteurs de la formation, dans les semaines qui viennent”.

Révision des coûts-contrats d'apprentissage en juillet

Carole Grandjean a aussi annoncé une nouvelle révision des coûts-contrats d'apprentissage. Initialement prévue pour avril, elle a été repoussée à juillet 2023. “Cela nécessite un travail méticuleux, que France compétences et mon cabinet réalisent dans la concertation avec les partenaires sociaux et les réseaux de CFA. Nous avons décidé de prendre quelques mois supplémentaires pour mener ce travail”, a détaillé la ministre.

Révision de diplômes

Elle a salué les “efforts en matière de révision des diplômes” : “De nombreuses formations ont été renouvelées et sont désormais proposées dans les lycées professionnels, comme les bac et BTS cybersécurité et de production en bio-industries. Et dans le cadre de France 2030, le CAP grand âge, avec mention complémentaire aide à domicile.”

Alignement des CPC sur les standards de France compétences

Pour la ministre, “nous n'aurons des formations de qualité que si les objectifs sont définis d'une manière suffisamment précise”. De ce fait, il est selon elle “indispensable d'amener plus systématiquement les ministères certificateurs et les commissions professionnelles consultatives (CPC) à s'aligner sur les standards exigeants de France compétences”. C'est pourquoi Carole Grandjean a mandaté France compétences pour faire le point sur la diversité des pratiques et sur l'expérience accumulée



Carole Grandjean, devant le stand de l'agence Erasmus+ France.

“Que chaque personne puisse mobiliser un dispositif clair quand elle s'engage dans un processus de professionnalisation”

en quelques années : “D'ici à l'été, cette mission devra nous faire des propositions sur les évolutions à apporter pour que notre système gagne encore en pertinence et en efficacité. Je pense notamment à un fonctionnement harmonisé des commissions professionnelles consultatives.”

Mission interministérielle et Observatoire de l'illettrisme

Parallèlement, Carole Grandjean a décidé “l'installation à l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) d'une mission interministérielle qui proposera ses services pour accélérer la révision des titres et des diplômes et en améliorer la qualité.”

Enfin, la ministre promet de s'attaquer concrètement au fléau de l'illettrisme, qui touche 2,5 millions d'adultes en France, dont la moitié exercent une activité professionnelle. “Afin de faire du droit constitutionnel à l'instruction une réalité pour tous, l'État doit se donner l'ambition d'offrir à chacun, et quel que soit son statut, à toute étape de sa vie, l'accès gratuit aux compétences de base, pour rendre universel le droit de savoir lire, écrire et compter. Pour y parvenir, nous rendrons plus systématique la détection de l'illettrisme, y compris en entreprise, par l'utilisation des outils dédiés désormais gérés par l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme)”, a-t-elle assuré. Tout en s'engageant à “construire avec l'ANLCI un véritable observatoire de l'illettrisme”. ●



1. Selon l'enquête de l'Observatoire des trajectoires professionnelles, 2018 ;



UNE RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INSAISSISSABLE

Après trois jours d'Université d'hiver de la formation professionnelle, du 25 au 27 janvier 2023 à Cannes, difficile de se faire une idée précise de la future loi sur la formation professionnelle. Sur le socle du "big bang" de 2018, la nouvelle réforme promet un grand mercato des dispositifs au service des transitions professionnelles et un renforcement de la régulation par la qualité. La question de la soutenabilité financière reste, quant à elle, entière.

Catherine Trocquemé



Après trois ans de crise sanitaire, la reprise de l'UHFP était très attendue. Cette année, une fois n'est pas coutume, une nouvelle réforme se profile. On ne parle plus de big bang, ni de revenir "au monde d'avant". Le système créé en 2018 s'est imposé. La gouvernance dominée par l'État a été confortée par un investissement public inédit notamment dans l'apprentissage. En ouverture de cette UHFP, la ministre Carole Grandjean pose

les grandes lignes de sa feuille de route et fait quelques annonces. La réhabilitation d'un contrat de professionnalisation rénové comme outil des transitions professionnelles, une VAE inversée, des dispositifs réinterrogés, une régulation par la qualité renforcée dessinent les contours d'une réforme protéiforme difficile à cerner. À Cannes, sur les plateaux des tables rondes, les ateliers et dans

les coursives du Palais des festivals, les représentants du ministère du Travail, venus en force, vont aussi loin que possible dans le décryptage, soucieux de laisser à la concertation avec les partenaires sociaux toute sa place.

Un agenda percuté par la réforme des retraites

Après avoir été écartés du pilotage de la formation professionnelle,



ces derniers peinent encore à se positionner dans le nouveau système. "On ne refait pas le match. On consolide les fondamentaux et on renforce la qualité. Sur le plan financier, les leviers de régulation sont insuffisants. Il faut discuter avec le ministère", déclare Yvan Ricordeau. Mobilisée par la réforme des retraites, la parole du secrétaire national de la CFDT reste contenue sur la formation professionnelle. "Le contexte a changé. Il faut laisser passer la séquence législative sur les retraites". L'allongement des carrières s'invite dans le débat autour de l'emploi des seniors et des reconversions professionnelles liées à la pénibilité de certains métiers.

Plus offensif, Éric Chevée, pour la CPME, réaffirme la nécessité "de disposer dans la gouvernance d'un outil de réflexion stratégique et d'une mutualisation des ressources pour les entreprises de 50 à 300 salariés". Seule la CGT, par la voix d'Angéline Barth, plaide pour "sortir de la libéralisation en s'appuyant sur un service public de la formation". Entre attentisme et volonté de peser sur le cours de la formation professionnelle, les partenaires sociaux sont restés en retrait.

Le ministère du Travail tempore :



"Nous prenons en compte le contexte et reculons le lancement des concertations qui auront lieu dans les prochaines semaines. Une convergence peut être trouvée sur la mise en place d'un espace stratégique. Tout pourra être mis sur la table", déclare Linda Debernardi, conseillère au sein du cabinet de Carole Grandjean.

Des dispositifs en sursis

Le ministère du Travail compte notamment évaluer les nombreux dispositifs de transitions



Sur la terrasse du salon des ambassadeurs, au Palais des festivals à Cannes, lors de la 18° UHFP.



Dans le grand auditorium du Palais des festivals à Cannes, lors de la 18° UHFP.

professionnelles devenues, en trois ans, un enjeu critique. "Certains pourraient être supprimés, même les plus récents", confirme Linda Debernardi. En 2018, les partenaires sociaux avaient identifié les transitions professionnelles comme l'angle

CPF : LE RESTE À CHARGE ENTERRÉ ?

Cela n'a échappé à personne : la question polémique du reste à charge au CPF voté mais en attente d'un décret d'application n'a pas été abordé lors de l'UHFP. Ce silence fait dire à certains que cette mesure ne verra pas le jour, en tout cas pas tout de suite, laissant une chance aux actions de régulation de la plateforme "Mon compte formation" déployées ces derniers mois de faire leur preuve. Lors d'une conférence de presse organisée à l'UHFP, la CDC (Caisse des dépôts et consignations), de son côté, alerte sur les contraintes techniques qu'un reste à charge individualisé induit, risquant ainsi de rendre l'outil numérique moins fluide.



La 18° UHFP, lieu de rencontres et d'échanges.

© Nicolas Gavet

mort de la réforme. Ils avaient bataillé pour sauver les projets de transition professionnelle (PTP) et créer la ProA à la main des branches. Ces outils n'ont pas totalement convaincu. Selon Philippe Huguenin-Génie, délégué général d'Opcommerce, la complexité administrative a tué dans l'œuf la ProA. *"Nous avions comme objectif de mettre en place 10 000 ProA et n'avons réussi à en déployer que 4 000. Or, la première transition professionnelle se passe dans les entreprises"*. Quant à TransCo, conçu en urgence à la sortie de la crise sanitaire par les partenaires sociaux, les dossiers restent confidentiels. Ce dispositif innovant pour accompagner les transitions professionnelles de salariés issus d'une entreprise en pénurie de compétences a, lui aussi, souffert de la lourdeur de ses process. La simplification tant attendue passera-t-elle par la rénovation du contrat de professionnalisation ? Lors de l'UHFP, le ministère du Travail annonce vouloir faire de cet outil étouffé par le succès du contrat d'apprentissage le vecteur privilégié des transitions professionnelles sans entrer dans



© Blaise Tassou

Sur l'espace d'exposition de la 18° UHFP.

les détails techniques de cette métamorphose. Pour illustrer son potentiel, le gouvernement s'appuie pour lancer une expérimentation sur les parcours d'une "VAE inversée". Ce nouveau venu dans le paysage de la formation aura besoin de pédagogie.

Il ne s'agit plus de reconnaître *a posteriori* des acquis d'expérience mais de se former en situation de travail pour monter en compétences et acquérir une certification professionnelle.

Une régulation qui se cherche encore

À l'UHFP, les grandes lignes du projet pour la formation professionnelle ont été posées. Mais certains sujets sont restés étrangement absents des débats. C'est le cas du déficit structurel de France compétences. Il rejoint celui de la régulation d'un marché libéralisé – à guichet ouvert pour l'apprentissage et le CPF – sur des fonds mutualisés et publics. Une équation délicate à trouver.

Certains leviers déjà actionnés vont être renforcés autour du système Qualiopi et des certifications professionnelles. L'idée de conditionner les aides publiques ou les niveaux de prise en charge à des indicateurs de performance et de qualité circule. Le travail effectué sur les systèmes d'information et l'analyse des données ouvre le chemin de politiques de contrôle plus efficaces et des clés d'évaluation de la formation. Toutes les pistes seront explorées. Si les besoins en compétences inédits dans un contexte de grandes transitions peuvent justifier des investissements, comment continuer à libérer les initiatives tout en construisant un système financièrement viable et de qualité ? La question posée par le déploiement de la réforme de 2018 reste entière.



© Christian Roy

David Lisnard, maire de Cannes.



© Blaise Tassou



Sur le corner de l'innovation.

© Blaise Tassou



Régions de France LES RÉGIONS DEMANDENT UNE PROLONGATION DU PIC AU-DELÀ DE 2023

Président du Conseil régional

Centre-Val de Loire et président de la commission éducation, orientation, formation et emploi de Régions de France, François Bonneau entend poursuivre le partenariat sur le Plan d'investissement dans les compétences (Pic) avec l'État, *"au-delà de 2023"*, a-t-il indiqué en ouverture de la 18° UHFP. *"Au niveau des Régions, nous avons beaucoup apprécié la dynamique du plan d'investissement dans les compétences. Il est indispensable que l'engagement des régions soit complété par l'impulsion de l'État, via des moyens complémentaires, mais pas seulement"*, a souligné François Bonneau. Le vice-président de Régions de France a salué les *"transformations qualitatives indéniables"* induites par le Pic :

"Les organismes de formation sont de moins en moins concurrents, mais au service ensemble d'un projet économique, social, et d'aménagement du territoire. Nous voulons accompagner ce mouvement." Lancé au début du premier quinquennat d'Emmanuel Macron, en 2017, le Pic et les financements associés devaient s'arrêter fin 2022. Ils ont été prolongés jusqu'à fin 2023. Vice-présidente du Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur en charge de l'éducation, des lycées, de l'orientation et de l'apprentissage, Florence Bulteau-Rambaud a mis en avant le bilan de sa collectivité, *"engagée au quotidien sur l'innovation"* en formation. *"Nous avons choisi un cap clair et précis, visant à former en adéquation avec*



François Bonneau, président du Conseil régional Centre-Val de Loire et président de la commission éducation, orientation, formation et emploi de Régions de France, le 25 janvier 2023.

© Christian Roy

les besoins des entreprises et avec l'évolution du marché de l'emploi", a fait valoir l'élue.

D'INFOS <https://regions-france.org>



L'image

La ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels Carole Grandjean, entourée de Louis-Charles Viossat et Pascale Romenteau, président et directrice générale de Centre Inffo.

Il l'a dit



Forte d'un remarquable plateau et d'une thématique fédératrice autour des transitions professionnelles, l'édition 2023 de l'Université d'hiver de la formation a battu son record d'affluence, avec 1 500 inscrits."

Louis-Charles Viossat
président de Centre Inffo.

Commission européenne 2023, ANNÉE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES... ET DE LA MOBILITÉ ?

En ouverture de l'UHP,

le 25 janvier 2023, le commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'insertion, Nicolas Schmit, a rappelé l'objectif fixé par l'Union européenne de former 60 % des adultes chaque année d'ici à 2030. Promoteur de l'Année européenne des compétences en 2023, il a insisté sur les problèmes de pénurie de main-d'œuvre et de compétences auxquels seraient confrontés "sept employeurs européens sur dix". Sur sa thématique "Compétences 2030", l'UHFP s'est inscrite dans la continuité des objectifs européens énoncés au sommet social de Porto (mai 2021) et dans la déclaration d'Osnabrück (novembre 2020) : un taux d'emploi de 78 % d'ici 2030, et la modernisation de la formation face aux transitions. Nouvelle directrice d'Erasmus+ France Éducation Formation, Nelly Fesseau



Nicolas Schmit, commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'insertion.

gère un budget qui a quasi doublé, passant de 1,2 milliard pour la période 2014-2020 à 2,2 milliards entre 2021 et 2027. "Nous sommes chargés de distribuer ces crédits auprès de porteurs de projet pour financer des mobilités ou des partenariats", précise Nelly Fesseau. Lancé en juin 2022, le programme Mona vise à lever les freins en investissant sur la professionnalisation des

référénts mobilité dans les centres de formation d'apprentis, via des parcours de formation et un guide des compétences. Un investissement payant. "Huit jeunes apprenants sur dix ont le sentiment d'avoir amélioré leurs compétences transversales au cours de leur mobilité", souligne Nelly Fesseau.

D'INFOS

<https://agence.erasmusplus.fr>

Provence-Alpes-Côte d'Azur

LA VOLONTÉ DE FORMER EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS DES ENTREPRISES

Vice-présidente du Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur en charge de l'éducation, des lycées, de l'orientation et de l'apprentissage, Marie-Florence Bulteau-Rambaud a valorisé le bilan de sa collectivité en matière de transitions, fil rouge de la 18^e Université d'hiver de la formation professionnelle, lors de son ouverture, le 25 janvier 2023. "Notre Région suit un cap clair et précis, a-t-elle souligné : former bien et mieux, en adéquation avec les besoins des entreprises, et l'évolution du marché de l'emploi et technologique."



Marie-Florence Bulteau-Rambaud, vice-présidente de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

D'INFOS www.maregionsud.fr



18^e Université d'hiver de la formation professionnelle



COMPÉTENCES 2030 : RÉUSSIR ENSEMBLE LES TRANSITIONS !

La problématique des transitions était au cœur des débats lors de la 18^e Université d'hiver de la formation professionnelle, du 25 au 27 janvier 2023 à Cannes. Car les transitions professionnelles, que l'on pourrait qualifier de personnelles, répondent à d'autres, écologique et numérique, notamment. Lesquelles impactent fortement l'emploi et, donc, les compétences. Elles laissent peu de temps pour s'adapter. Pourtant, la palette des solutions est riche. Les dispositifs existants répondent à une variété de statuts et de situations : transitions initiées de façon autonome par les actifs, encouragées par l'employeur pour une mobilité interne, accompagnées pour un retour à l'emploi après une période de chômage, ou encore anticipées dans le cas d'entreprises en difficulté. Tout le défi est de les articuler dans une dimension collective.





COMMENT ADAPTER LA FORMATION AUX TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE ?



© Blaise Tassou

L'ouverture de l'UHFP le 25 janvier 2023, au Palais des festivals et des congrès de Cannes.

La nouveauté tient à leur intensité, plus qu'à leur seule existence. Les transitions environnementale et digitale s'apparentent à des bouleversements, des "ruptures" pour reprendre le terme d'Éric Chevée, vice-président de la CPME, en charge des affaires sociales, prononcé lors d'une table ronde sur les contraintes et opportunités de ces phénomènes pour la formation, le 25 janvier 2023, au premier jour de l'UHFP, à Cannes. Leur radicalité, estime-t-il, rend difficile toute adaptation. Et s'y ajoute, indique-t-il, une troisième transition, en profondeur celle-là et qui concerne aussi les entreprises au premier chef : celle de la démographie.

"Génération frugale"

Chef de projet transitions 2030 à l'Ademe, Jean-Louis Bergey a appuyé cette idée de la radicalité. En 2019, dans le cadre de ses études prospectives, l'Agence a établi quatre scénarios pour atteindre la neutralité carbone en 2050. Le premier est dit "génération frugale". La réduction des émissions de gaz à effet de serre passerait par la contrainte, la sobriété, une économie du lien plus que du bien. Le deuxième chemin possible ressemble à celui

qui est actuellement suivi : une transformation du modèle au travers d'une gouvernance partagée. Le troisième chemin possible consisterait à se reposer presque entièrement sur les progrès technologiques pour répondre aux défis environnementaux. Le quatrième fait le pari qu'on pourra réparer les destructions causées, là encore avec l'appui de technologies, à ce jour quasi inexistantes, et en continuant de consommer beaucoup de ressources.

Importantes cohortes d'apprenants

Quoi qu'il arrive, du scénario le plus sobre au plus dispendieux en ressources, Jean-Louis Bergey prévient : la transition sera "radicale". Dès lors, de l'avis de tous, il convient de former un nombre important de personnes, et ce dès maintenant, en formation initiale autant que professionnelle. Y compris les futurs seniors, et y compris dans des secteurs possiblement moins directement touchés que certaines industries, selon Michel Yahiel, directeur des politiques sociales à la Caisse des dépôts. Quant au contenu, il s'agit bien entendu de bâtir davantage de cursus autour des métiers verts, d'après Jean-Patrick Gille, vice-président emploi,

● ● ● Suite page 12



LE MINISTRE EN CHARGE DE L'INDUSTRIE, ROLAND LESCURE, EXHORTE A METTRE LA FORMATION AU SERVICE DES TRANSITIONS



© Christian Roy

En clôture de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, Roland Lescure, ministre délégué en charge de l'Industrie, a évoqué une société "confrontée à de nombreuses transitions. Les entreprises se transforment aussi, à la faveur des mutations de la société, qu'elles accompagnent". En l'espèce, deux secteurs économiques concernent particulièrement son champ d'action. Le nucléaire, tout d'abord, et ses 220 000 emplois. "Longtemps, les ingénieurs se sont détournés du secteur", souligne Roland Lescure.

Après la catastrophe de Fukushima (Japon) en 2011, les pouvoirs publics se sont détournés de l'atome. Un peu plus de dix ans après, conséquence d'un sous-investissement dans les compétences, la pénurie d'électricité inquiète le pays. "Nous avons besoin d'électriciens, de mécaniciens, de chaudronniers. Plus de 7 000 postes de soudeurs ne sont pas pourvus", alerte le ministre de l'Industrie. Également évoqués par le ministre, les stéréotypes de genre perdurent. 61 % des étudiants

optant pour les "sciences de la vie" sont des femmes. Ce chiffre est de 28 % pour les "sciences fondamentales", qui demeurent une chasse gardée masculine. "Cette méconnaissance des métiers industriels explique le manque criant de femmes", regrette Roland Lescure. Autre préoccupation du gouvernement : assurer la fin de la voiture thermique. Comment le faire sans mettre les compétences au cœur du chantier ? "Des milliers d'emplois sont à pourvoir pour réussir la transition vers les moteurs électriques. Nous devons préparer les Français à ces métiers d'avenir", rappelle le ministre. À cet égard, "France 2030 est un outil formidable pour anticiper les transformations à venir et répondre au défi climatique. Formons-nous aux métiers de demain !", exhorte Roland Lescure.

David Garcia

LE DGEFP BRUNO LUCAS INVITE À DÉPLOYER LES TRANSITIONS EN MOBILISANT TOUTES LES CONTRIBUTIONS

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Bruno Lucas a clôturé la 18° UHFP, le 27 janvier 2023 à Cannes, en invitant les participants de l'UHFP à se mobiliser pour déployer les transitions professionnelles. Il a partagé l'objectif de la ministre Carole Grandjean de construire "une nation des compétences, en particulier en matière d'accompagnement des transitions professionnelles". Une œuvre "collective" qui nécessite une grande "force de conviction". S'adressant aux participants, il a insisté sur leur "rôle essentiel" en tant que communauté. Bruno Lucas n'a pas minimisé les difficultés. "Selon une étude de France Stratégie publiée

en 2019, l'approche compétence concerne un quart des entreprises. Côté actifs, d'après une étude de France compétences sortie en février 2022, les moteurs de la reconversion combinent moteurs professionnels et personnels, souvent dans une logique de bricolage, plus rarement sur la base d'un projet logique", a fait valoir le dirigeant d'administration centrale. Comment sauter l'obstacle ? Bruno Lucas propose une méthode : "Nous ne réussirons à déployer les transitions qu'en mobilisant toutes les contributions, tous fédérés par une ambition commune. Il est important d'avoir des occasions de se parler."

David Garcia



Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

© Christian Roy



Michel Yahiel, directeur des politiques sociales à la Caisse des dépôts.



Pierre Courbebaisse, président des Acteurs de la compétence.



Jean-Patrick Gille, vice-président emploi, formation insertion de la Région Centre-Val de Loire.



Jean-Louis Bergey, chef de projet transitions 2030 à l'Ademe.



Jean-Noël Tronc, directeur général du Cned.



Éric Chevée, vice-président de la CPME.

Suite de la page 10 ●●● formation insertion de la région Centre-Val de Loire. Mais aussi, pour affronter le “*décloisonnement des métiers*” induit par la transition écologique, de construire des ponts via la formation, invite Pierre Courbebaisse, président des Acteurs de la compétence. Il en veut pour exemple la pause de panneaux photovoltaïques qui nécessitent des connaissances en matière d'énergie et des aptitudes de couvreur.

Des compétences transversales pour nourrir la capacité d'adaptation

Mais, prévient Jean-Louis Bergey, aussi renouvelés soient les contenus, les apprenants devront se montrer à même de faire preuve d'une grande capacité d'adaptation, puisqu'ils seront confrontés, prévoit-il, à des situations inédites et à ce jour inconnues. Ce en quoi le développement des *soft skills* et des compétences transversales que Pierre Courbebaisse appelle de ses vœux devrait aider. Il estime qu'elles sont encore trop peu présentes au sein des cursus proposés par les organismes de formation.

Les manières d'apprendre, elles aussi, évoluent. De quoi susciter l'idée que les formats hybrides

d'enseignement, qui ont acquis une importance considérable au cours de la crise sanitaire de 2020, doivent se développer. Peut-être d'autant plus que les cursus peuvent rapidement devenir obsolètes, particulièrement dans le secteur du numérique. Et tous s'accordent à dire que l'ensemble des formations doivent se “verdir”.

Réaliser les accélérations nécessaires

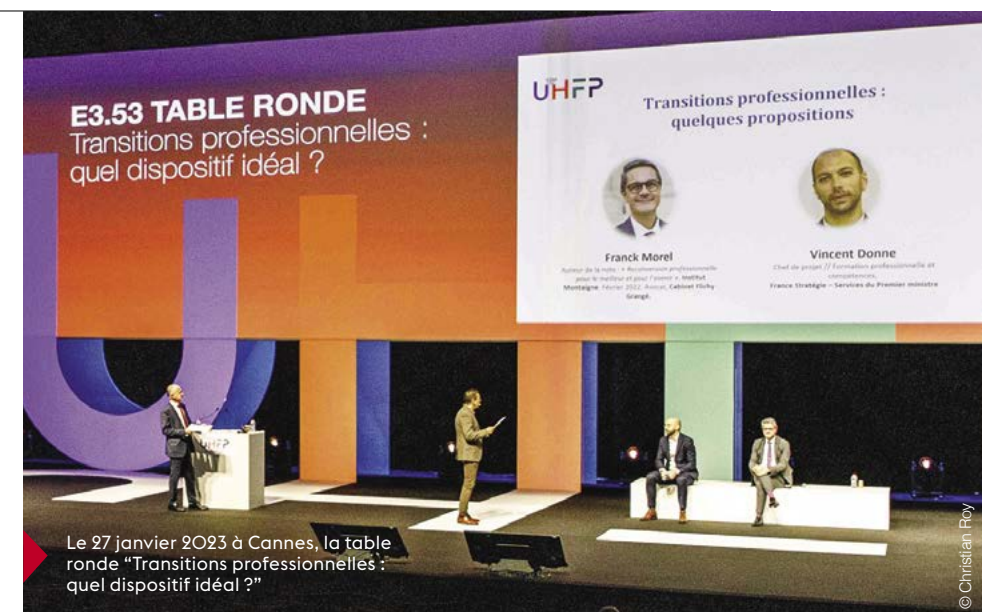
La formation “*peut beaucoup mais elle ne peut pas tout*”, souligne Michel Yahiel. D'autant qu'elle se heurte, sur le terrain, en entreprise, à un certain nombre d'obstacles, pointés par Éric Chevée. D'abord, les difficultés de recrutement et des carnets de commande bien remplis compliquent la possibilité de libérer les salariés pour qu'ils partent se former. Ensuite, il lui semble que manque une ingénierie de la formation en entreprise.

Pour autant, Jean-Patrick Gille se montre optimiste. À ses yeux, “*face à une nécessité, nous serons capables de réaliser les accélérations nécessaires*”. Et il attend que la “puissance publique” structure les choses, et donne au secteur de la formation les moyens nécessaires. ●

QUELS DISPOSITIFS POUR FACILITER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ?

La simplification des dispositifs de transition est au programme des concertations que le ministère du Travail engage avec les partenaires sociaux. Un chantier stratégique. Sa mise en œuvre s'annonce délicate étant donné la diversité des situations et la variété d'outils et de parties prenantes. Décryptage à l'occasion d'une table ronde organisée, le 27 janvier 2023, à l'UHFP.

Estelle Durand



Bâtir un cadre propice aux mobilités professionnelles. C'est l'un des objectifs de la feuille de route de la ministre déléguée à l'Enseignement et à la Formation professionnels. Les parcours de transitions professionnelles ne concernent aujourd'hui que 0,3 % des actifs, soit 60 000 par an, rappelait Carole Grandjean, lors de l'ouverture de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 25 janvier 2023 (voir en page 2) : “*Il y a de quoi s'interroger, quand on sait que nous serons amenés à changer d'emploi plusieurs fois au cours d'une carrière.*”

Une variété de dispositifs

Pourtant les outils ne manquent pas. Entre les dispositifs conçus spécifiquement pour prendre une nouvelle orientation (tels que le projet de transition professionnelle, ou Pro-A¹) et d'autres plus génériques, comme les contrats en alternance ou le compte personnel de formation associé à des abondements, qui peuvent aboutir à un changement de voie.

L'éventail des solutions est large, d'autant que la crise sanitaire a conduit les pouvoirs publics à trouver de nouveaux leviers d'action pour mieux répondre aux enjeux de transformation devenus saillants. Les possibilités de mobiliser le FNE-Formation ont été élargies et assouplies, et le dis-

positif TransCo a été créé, sous l'impulsion des partenaires sociaux, afin d'accompagner les salariés dont l'emploi est menacé vers des métiers en tension.

Des modes de gestion et de financement complexes

Outre la diversité de l'offre, les contraintes de financement et de mise en œuvre des dispositifs expliquent en partie le faible nombre de projets engagés. Les associations Transitions Pro, qui prennent en charge des formations longues ainsi que la rémunération des bénéficiaires, interviennent sur la base de budgets annuels contraints (aux alentours de 560 millions d'euros). Et le dispositif TransCo nécessite de respecter de nombreux critères (accord d'entreprise, orientation vers des métiers en tension, passage par le conseil en évolution professionnelle, etc.). Ce qui explique, en partie, que le dispositif ait du mal à s'installer (une centaine de dossiers recensés en 2021 et 280 en 2022).

“*Il faudra faire le diagnostic mais, sur le fond, il y a un intérêt évident à organiser de façon collective les transitions entre différents secteurs d'activité*”, souligne Stéphane Rémy, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP. Si la palette des solutions est si riche, c'est aussi parce que les dispositifs existants répondent à une variété de statuts et de situations : transitions ●●●



1. Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance.





... initiées de façon autonome par les actifs, encouragées par l'employeur pour une mobilité interne, accompagnées pour un retour à l'emploi après une période de chômage, ou anticipées dans le cas d'entreprises en difficulté... Bâtir un dispositif unique qui couvrirait l'ensemble des besoins paraît impossible, et même "ce ne serait pas souhaitable", estime Max Roche (Medef), qui préside l'association Certif Pro, tête de réseau des Transitions Pro.

Tout le défi sera d'articuler les dispositifs dans une dimension collective en tenant compte des aspirations individuelles et des besoins des entreprises. Il y a souvent de "vraies convergences d'intérêt" entre les deux, estime Max Roche, encore faut-il savoir les détecter et les mettre en œuvre.

Simplifier et mieux articuler les dispositifs

Dans cette quête de lisibilité et d'efficacité, des pistes émergent. La ministre déléguée mise ainsi sur la réforme de la VAE pour faciliter les mobilités mais aussi sur le contrat de professionnalisation qu'elle entend "revisiter" pour en faire un outil d'accompagnement des transitions. Une option à explorer : elle permet d'associer l'entreprise qui accueille la personne en transition, et elle apporte des solutions aux bénéficiaires en termes de revenu, estime Vincent Donne, chef de projet formation professionnelle de France Stratégie.

Autre voie à explorer, selon lui : bâtir un droit à la transition en imbriquant les dispositifs existants. Partir d'un socle qui serait le CPF, parce qu'il est ouvert à différents statuts, encourager les abondements de la part des entreprises, des branches et des collectivités, et associer des financements publics complémentaires "qui se-

FRANCE STRATÉGIE S'APPRÊTE À PUBLIER UN RAPPORT SUR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Le Réseau emploi compétences (REC) animé par France Stratégie s'est penché sur le sujet des transitions professionnelles. Ces travaux feront l'objet d'un rapport qui sera remis, courant mars, à la Première ministre. Ils visent à alimenter les réflexions en dressant un état des lieux des pratiques et des dispositifs et en proposant des pistes d'actions pour renforcer le droit individuel à la transition, répondre aux enjeux du marché du travail et faire des transitions un outil de politique publique pour accompagner les mutations économiques, explique Vincent Donne, chef de projet formation professionnelle de France Stratégie. Réaliser des diagnostics pour identifier les priorités, construire "un accompagnement universel à l'évolution professionnelle" en s'appuyant sur le CEP, ou encore simplifier les dispositifs font partie des propositions qui seront présentées dans ce rapport.



Stéphane Rémy, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP.

raient ciblés vers certains publics et certaines situations professionnelles".

L'accompagnement, étape cruciale

Pour Jean-François Foucard (CFE-CGC), la complexité est inhérente à un système qui s'adresse à des bénéficiaires aux statuts différents et fait intervenir de nombreux acteurs sur le plan de la gestion du financement. Ce n'est pas au niveau du "back office" que se joue la simplification, selon lui, mais dans la relation avec les bénéficiaires.

"Il faut penser usager", abonde Véronique Dessen-Torrens, directrice territoires et partenariat de France compétences. Ce qui implique, précise-t-elle, de comprendre sa situation et d'avoir une vision globale des dispositifs pour identifier celui qui sera le plus adapté.

Sur ce point, le conseil en évolution professionnelle a un rôle central à jouer. À condition de renforcer sa notoriété et d'unifier les pratiques des différents opérateurs. "Les actifs devraient avoir le réflexe de mobiliser le service dès qu'ils se posent une question sur leur avenir professionnel", estime Vincent Donne, qui suggère des prises de contact systématisées dans certaines situations, comme les retours en entreprise après un congé maternité ou maladie.

Autre moment-clé pour anticiper les changements de cap et sensibiliser les salariés : l'entretien professionnel, selon Franck Morel, du cabinet Flichy Grangé Avocats, auteur d'une note sur les reconversions publiée par l'Institut Montaigne en 2022.

Agir sur différents leviers

Le "couteau suisse" des transitions professionnelles n'existe sans doute pas. Encourager et faciliter les mobilités passera par différents leviers : simplification des outils existants, sensibilisation accrue des actifs aux enjeux d'évolution, coordination des acteurs, individualisation des réponses en matière d'accompagnement et de formation... mais aussi mobilisation de moyens financiers, comme l'a fait l'État pendant la crise sanitaire. ●



TRANSITION ÉCOLOGIQUE : QUELS EFFETS SUR L'EMPLOI ?

Nouveaux métiers, ajustement des existants, mais aussi disparition de certaines professions. À un degré et un rythme qui variera selon les secteurs d'activité ou les territoires, la transition écologique induira des conséquences en matière d'emplois. Et donc de compétences et de formation professionnelle, comme l'ont souligné les participants d'une table ronde, le 26 janvier 2023 à Cannes.

Sophie Massieu



Le 26 janvier 2023 à Cannes, la table ronde "Quels impacts prévisibles de la transition écologique sur l'emploi ?"



Les transitions doivent être socialement justes", revendique Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO chargé de l'emploi, de la formation professionnelle et des retraites. Elles impliquent un

changement de modèle économique et social, pour conduire à un développement durable, ce qui ne va pas sans conséquences sur les façons de travailler, de consommer, de se déplacer, le tout dans un souci de répondre aux enjeux environnementaux, rappelle, de son côté, Sophie Margontier, cheffe de projet compétences et transition écologique à la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

Autrement dit, les effets de ces évolutions sur l'emploi et les compétences seront indéniables, se sont accordés à dire les participants à une table ronde organisée sur ce thème lors de la 18^e Université d'hiver de la formation professionnelle, le 26 janvier 2023 à Cannes.

Difficile anticipation

Depuis quelques années, les politiques publiques reflètent cet état de fait, en liant les sujets de l'environnement et de l'emploi dans divers textes de loi, à commencer par le Pacte de croissance pour la transformation des entreprises (loi Pacte) ou la législation baptisée climat et résilience. Mais, systémique autant que transversal, ce phénomène de transition déjoue les tentatives ●●●



Marième Diagne,
cheffe de projet
à France Stratégie.
Elle anime
le Réseau emplois
compétences (REC).



“Ajouter
de nouvelles
compétences aux
qualifications
reconnues”

... d'anticiper de façon précise les conséquences à en tirer en matière de formation. Ce d'autant plus qu'elles varieront d'un secteur à l'autre, selon la taille des entreprises, ou leur territoire d'implantation.

Pour autant, diverses modélisations tentent de les quantifier. Cécile Jolly, économiste, pilote de la prospective des métiers et des qualifications à France Stratégie, rappelle qu'elles prennent en compte plusieurs facteurs. Les investissements à réaliser, d'abord. Considérables dans certains secteurs, la rénovation énergétique des bâtiments en particulier. Mais aussi les changements de comportement des individus et les progrès technologiques. Autant de paramètres encore assez largement inconnus.

D'où plus d'incertitudes que d'affirmations sur les conséquences sur l'emploi de la transition écologique. Et ce alors que détenir des statistiques fiables sur les “métiers verts”, qui regroupent tant des activités spécifiques (éco-activités) que périphériques, revêt une importance capitale. Sophie Margontier prévoit que le nouveau Répertoire des métiers et des compétences de Pôle emploi (Rome 4.0) pourra contribuer à leur mise à disposition. Il sera mis en ligne en mars 2023.

Pas de créations massives de métiers

Malgré les incertitudes persistantes, tous les modèles (de l'Ademe, du Shift project, etc.) s'accordent à penser que des emplois seront détruits dans certains secteurs, comme les services de transport, de marchandises en premier lieu, secteur très carboné. Les activités intensives en énergie devraient, aussi, subir ces mêmes effets. À l'inverse, certains domaines résistent à la modélisation, comme l'agriculture ou la rénovation énergétique.

Évolution des compétences

Au-delà du nombre, c'est surtout le contenu même des métiers, et donc des compétences, qui devrait



Michel Beaugas, secrétaire confédéral FO,
secteur de l'emploi et des retraites.

évoluer. Davantage qu'une création massive de nouveaux métiers, devrait surtout se produire une transformation de ceux qui existent, prévoit Sophie Margontier. Dès lors, les compétences devront être combinées, pour permettre une plus grande transversalité. Adjoindre par exemple des compétences commerciales aux savoirs techniques.

La Région Centre-Val de Loire s'attache déjà à concrétiser cette attente, selon Anne Audouin, sa cheffe de service formation continue. Son programme régional de formation 2021-2024, à destination des demandeurs d'emploi, a intégré la transition écologique au cœur de ses préoccupations. En faisant bonne place à l'écoconstruction ou à l'agroécologie. Mais aussi en tentant de développer de nouvelles compétences, invitées à s'adjoindre aux habituels savoirs des métiers traditionnels comme l'enseignement d'écogestes de conduite aux personnes qui se forment au transport de marchandises.

Une façon d'ajouter des compétences aux qualifications reconnues, elles, au travers de diplômes. Ainsi Anne Audouin revendique-t-elle une “logique de petits pas” et de “modules additionnels”. Avec l'idée, partagée, de développer une “employabilité citoyenne”. ●



RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET APPRENNANCE, DEUX LEVIERS POUR PASSER À L'ACTION

Apprendre à apprendre autrement. Au cours d'une table ronde organisée dans le cadre de la 18° UHFP le 26 janvier 2023, l'Inrae (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement), le Learning planet institute et l'association The Shift project ont partagé leurs bonnes pratiques.

Sophie Massieu



Les leviers pour accompagner
les transitions, table ronde
de l'Université d'hiver de
la formation professionnelle
à Cannes, le 26 janvier 2023.

“Le levier essentiel de transformation de notre institut, ce sont les hommes et les femmes qui y travaillent.” Armelle Carnet, récemment nommée à la direction de la RSE de l'Inrae (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement), parie sur l'évolution des métiers et des compétences pour accompagner le changement. Elle en attend une “montée en compétences collective”, pour s'attaquer aux deux enjeux de transformation qui figurent sur sa feuille de route : un travail sur la biodiversité, et la décarbonation des activités de l'Inrae.

Elle a développé l'idée de l'importance de la formation dans l'accompagnement au changement lors d'une table ronde organisée dans le cadre de la 18° Université d'hiver de la formation professionnelle. Une formation des référents RSE (responsabilité sociale des entreprises) de chacun des 19 établissements de l'Inrae – et, au-delà, de l'ensemble de ses salariés et chercheurs.

En finir avec la transmission descendante de savoirs froids

Mais l'enseignement doit, lui aussi, évoluer. Il s'agit, selon Gaëll Mainguy, directeur général adjoint du Learning planet institute, d'un changement de ●●●



Damien Michaud, consultant indépendant (Souffleur de Transitions et The Shift Project), et Armelle Carnet, directrice RSE à l'Inrae.

●●● posture, de création d'une intelligence collective, et de donner à chacun un "empowerment", une capacité d'agir. Pour cela, il recommande d'en finir avec une transmission descendante de savoirs froids, non évolutifs. Une piste intéressante lui semble être le "design for change". En quatre étapes, cette méthode invite à apprendre d'abord en travaillant sur les émotions ressenties. Deuxième étape, l'imagination des solutions. Troisième temps, leur mise en pratique avant, dernière phase, de les partager. Ces nouvelles méthodes d'apprentissage peuvent fonctionner à tous les âges de la vie. Dans cette optique, The Shift project a noué un partenariat avec le réseau Insa (Institut national des sciences appliquées) d'écoles d'ingénieurs pour faire évoluer les cursus de formation initiale des ingénieurs généralistes. L'idée est née du mouvement des étudiants, baptisé le réveil écologique, actif en 2019, et qui invitait à introduire ces enjeux dans leurs cursus. Le but ? irriguer toutes les strates des organisations avec les enjeux de RSE, et créer un changement de paradigme. Damien Amichaud, consultant qui a été chargé de mener à bien ce projet, estime qu'il ne convient pas de créer de nouvelles filières, mais d'intégrer ces notions à l'ensemble des cursus. Sans quoi ces enjeux pourraient devenir périphériques, alors que, face à l'accélération des changements à l'œuvre, l'urgence d'agir ne fait aucun doute.

L'acquisition de méta-compétences

Armelle Carnet ne dit pas autre chose, lorsqu'elle indique que l'Inrae a identifié des méta-compétences à partager pour que la formation devienne effectivement un levier essentiel de

la prise en compte des enjeux RSE au sein de l'institut, à l'image de la capacité à produire de la prospective, l'éthique, la responsabilité, la coopération...

Et si les savoirs évoluent, prévient Damien Amichaud, les enseignants doivent être en parallèle accompagnés dans leur changement de posture. Il est rendu nécessaire par le caractère évolutif des savoirs à transmettre, ou parce que parfois, les étudiants apparaissent plus au fait des enjeux qu'ils ne le sont eux-mêmes. Dès lors, à ses yeux, les enseignants pourraient devenir des animateurs construisant des savoirs nouveaux et collectifs avec leurs étudiants. Autant de messages qu'il entend faire passer, après les écoles d'ingénieurs, à celles de management, ou de finance, avec qui des partenariats s'annoncent sur le même modèle que ceux qui ont permis de travailler à la transformation des cursus d'ingénieurs.

Le sens au travail, vecteur de transformation

Tous s'accordent à le dire, la prise de conscience des enjeux liés au changement climatique ou à la transition numérique a largement progressé. Reste que l'évolution, rapide, de ce monde actuel très complexe entraîne des difficultés pour passer à l'action, faute de savoir, parfois, par quoi commencer et parce qu'aucune solution simple n'existe. Or, de l'avis de tous, il est urgent de décarboner les processus de travail. "Chacun doit pouvoir être acteur des transitions, espère Armelle Carnet. Et le deuxième sujet que peut porter la formation aux enjeux de transition écologique, c'est de donner à chacun du sens au travail." ●



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

Webographies et sélections d'articles RESSOURCES DOCUMENTAIRES : ENTREZ DANS LES TRANSITIONS !

Quel impact ont les grandes transitions en cours et à venir sur les métiers, les compétences et l'écosystème de la formation professionnelle ? Plongez dans le cœur du sujet avec la webographie thématique et les sélections d'articles réalisées par les documentalistes de Centre Inffo.

➤ **D'INFOS** À consulter en accès libre sur : <https://uhfp.centre-inffo.fr/2023/rubrique/ressources-documentaires>



Replays et interviews L'UHFP 2023 EN VIDÉOS

La 18° UHFP à Cannes comme si vous y étiez ! Découvrez en vidéos :

- les replays des sessions plénières des 25 et 27 janvier et des 5 tables rondes du Grand Auditorium : <https://uhfp.centre-inffo.fr/2023/les-replays/#25>
- les interviews d'intervenants : <https://uhfp.centre-inffo.fr/2023/interviews>
- les interviews de nos partenaires Platinum, Or et Argent : <https://uhfp.centre-inffo.fr/2023/videos-partenaires>



Sur Demain TV LE JOURNAL DE LA FORMATION SPÉCIAL UHFP

Dans le cadre d'un partenariat media Kwark Éducation-Centre Inffo, la chaîne Demain TV a réalisé sur place et diffuse **Le journal de la formation Spécial UHFP** : une série d'interviews où des personnalités, dont Carole Grandjean, ministre de l'Enseignement et de la formation professionnels, répondent aux questions du journaliste Jérôme Joinet.

➤ **D'INFOS** <https://www.demain.fr>

Pour en savoir plus CONTENUS ET CAPITALISATION

Que s'est-il dit dans les tables rondes et ateliers ? Pour en savoir plus :

- lisez la presse de Centre Inffo : les journalistes du Quotidien de la formation et d'Inffo formation ont largement couvert l'événement. www.centre-inffo.fr/18e-uhfp-2023
- consultez dans la rubrique programme le détail de chaque session. Vous y trouverez le résumé de la session, le nom intervenant(e)s et les supports présentés. <https://uhfp.centre-inffo.fr/2023/programme>



Banque des territoires

DES LEVIERS DE FINANCEMENT ADAPTÉS AU SECTEUR DE LA FORMATION ÉMERGENT

Pour se développer et innover, les prestataires de formation doivent dégager des capacités d'investissement. Une tendance à laquelle répond le monde de la finance et notamment les fonds d'investissement à impact. Explications avec la Banque des territoires, qui animait un atelier sur cette thématique, le 26 janvier 2023 dans le cadre de la 18° UHFP.

Estelle Durand



Quatre experts de la Banque des territoires ont présenté leurs solutions de financement lors d'un atelier consacré à la formation professionnelle à impact.

La formation est devenue un marché comme un autre. Ou presque. Devenu plus concurrentiel depuis la désintermédiation du CPF et la libéralisation de l'apprentissage, le secteur est entré dans une période de fortes mutations intensifiées par les enjeux de transformation digitale. Des mouvements de fond qui poussent les prestataires de formation à trouver des leviers financiers pour diversifier leurs activités, moderniser leur offre et faire la différence sur un marché qui attire de nouveaux entrants.

L'investissement à impact s'intéresse à la formation

A la faveur des plans de soutien au développement des compétences et à la relance, l'éventail des solutions de financement s'élargit avec, par exemple, des appels à projets tels que Deffinum¹ ou Compétences et métiers d'avenir. Dans le même temps, le secteur de la finance, en pleine mutation lui aussi, développe des logiques d'investissement

à impact qui font écho aux préoccupations des acteurs de la formation. Dans ce modèle, il s'agit en effet d'investir dans des organisations affichant des performances financières mais aussi des résultats positifs concrets sur le plan social ou environnemental.

Des performances sur le plan social et territorial

Sur le terrain, de nouvelles solutions émergent comme celles proposées par la Banque des territoires. En plus de ces interventions dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir (PIA), cette entité de la Caisse des dépôts a développé, depuis la réforme, des offres de financement destinées aux prestataires de formation répondant à des critères bien spécifiques. *“En tant qu'investisseur à impact, nous finançons des acteurs de la formation qui accompagnent des personnes fragiles ou éloignées de l'emploi, qui répondent aux besoins en compétences des secteurs en tension ou qui développent des offres*



1. Voir Info formation n° 1043, p. 6.

“ Notre objectif, en tant que tiers de confiance, est de créer un effet d'entraînement auprès d'autres investisseurs ”

dans les zones rurales, les QPV et les territoires d'industrie”, explique Benoît Sénéchal, responsable du pôle formation de la Banque des territoires.

Des solutions pour les sociétés et les associations

L'institution financière s'adresse aux organismes de formation, CFA ou acteurs de l'EdTech en phase de développement. Différents instruments financiers leur sont proposés en fonction de leur structure juridique : apports en capital et obligations convertibles pour les acteurs organisés en société et d'autres formules (prêts subordonnés à intérêt participatif, titres associatifs ou emprunts obligataires, etc.) pour les associations qui sont nombreuses dans le secteur de la formation.

Fédérer les investisseurs autour de projets vertueux

La Banque des territoires intervient sur des opérations dont le montant peut aller de 200 000 à plus d'un million d'euros, en partenariat avec d'autres investisseurs à impact comme France Active. *“Quand nous entrons au capital d'une entreprise, nous n'avons pas vocation à y rester au-delà d'un horizon de sept à dix ans. Notre objectif en tant que tiers de confiance est de créer un effet d'entraînement auprès d'autres investisseurs”,* explique Benoît Sénéchal. Ces alliances ont déjà permis de financer *“une trentaine de structures, pour un montant cumulé de 10 millions d'euros”,* précise-t-il.

Conjuguer performances économiques et extra-financières

Dans le domaine de la finance à impact, chaque investisseur aura des critères de sélection particuliers. *“Certains se concentreront, par exemple, sur l'innovation technologique ou l'impact environnemental, d'autres, comme c'est le cas à la Banque des territoires, sur les publics et les territoires accompagnés, avec à la clé des attentes bien spécifiques en termes d'impact”,* illustre Roxane Pauty, chargée d'investissements

à la Banque des Territoires.

Un des enjeux pour les candidats est de bien comprendre le champ d'intervention des financeurs et leurs grilles de sélection. Lors de l'examen des dossiers, la Banque des territoires passe en revue la situation financière du candidat pour voir si son modèle économique est soutenable, et procède à une analyse de son historique et de ses ambitions en termes d'impact. *“L'objectif est de vérifier que la structure sera capable de générer, avec le changement d'échelle, de la croissance économique corrélée à une augmentation de son impact extra-financier par rapport aux priorités que nous avons définies”,* précise Adim Meziani, chargé d'investissement à la Banque des territoires.

Des outils de mesure d'impact

Avec l'essor de la finance à impact, les outils de mesure des performances extra-financières se développent. La Banque des territoires travaille par exemple avec Antropia, un incubateur de l'Essec, sur un référentiel de mesure d'impact spécifique au secteur de la formation, un outil qui sera utile aux prestataires pour évaluer leur impact et justifier de la pertinence de leur projet face à un potentiel partenaire financier. Sur un marché désormais libéralisé, formation ne rime pas systématiquement avec impact. Seuls les modèles le plus vertueux se verront ouvrir les portes de ces investisseurs nouvelle génération. ●

DES CANDIDATS AUX PROFILS VARIÉS

Des acteurs aux profils très différents ont déjà bénéficié des solutions de financement de la Caisse des dépôts et de ses partenaires. Les Écoles de production, qui préparent des jeunes aux métiers de l'industrie en tension, et l'association Social Builder, qui agit par la formation en faveur de l'égalité homme-femmes dans le secteur du numérique, en font partie. Parmi les structures soutenues figurent aussi des acteurs plus spécialisés, tels que Frello, qui développe une application pour l'enseignement du français langue étrangère ou encore les Cuistots migrants qui forment des réfugiés aux métiers de la restauration.



Au service de la qualité des prestataires de la formation et du conseil depuis 1995

NOE
Un parcours de certification 100 % Digital

Qualiopi processus certifié
+5500 organismes certifiés Qualiopi

PRO +1200 professionnels certifiés ICPF PRO

ICPF 2 offres pour se différencier
à l'international

ICPF x **18° UHFP**

123 rue Jules Guesde
92300 Levallois-Perret

LAFAYETTE ASSOCIES www.lafayetteassocies.com

- CONSEIL STRATÉGIQUE
- AIDE À LA DÉCISION
- PILOTAGE ET MAÎTRISE D'OUVRAGE
- DATA EMPLOI-FORMATION

ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE !

Caisse des dépôts

LE TRAITEMENT INDIVIDUALISÉ DES ABONDEMENTS CPF

Gestionnaire du compte personnel de formation (CPF), la Caisse des dépôts et consignations (CDC) estime que les risques de fraude sont aujourd'hui bien réduits. Le groupe a appelé à un développement des pratiques de dotation et d'abondement, lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 25 janvier 2023 à Cannes.

Laurent Gérard

“L'activité formation professionnelle de la Caisse des dépôts et consignations est récente. Elle remonte à 2018 et est vraiment opérationnelle depuis fin 2019. Le compte personnel de formation est aujourd'hui le cœur du système de formation”, a estimé Michel Yahiel, directeur des politiques sociales à la Caisse des dépôts et consignations, et gestionnaire du CPF, le 25 janvier 2023 dans le cadre de l'Université d'hiver de la formation professionnelle. Selon lui, la plateforme de gestion permet de “fluidifier la gestion” et la consommation du CPF par les Français, grâce à “une capacité de paramétrage rapide et efficace”.



Michel Yahiel, directeur des politiques sociales à la Caisse des dépôts.

Dotations et abondements

L'avenir du CPF passe par le développement des dotations et d'abondements, assure Michel Yahiel. “Aujourd'hui, il faut bien faire comprendre aux branches, entreprises, mais aussi Départements, Régions... qu'ils et elles peuvent financer le CPF.” Laurent Durain, en charge particulièrement du CPF à la Caisse des dépôts et consignations, a rappelé que certaines branches avaient signé des accords de dotation : la mutualité, l'agriculture/alimentaire/pêche, une partie du sanitaire et social, les intermittents du spectacle, les auto-entrepreneurs, l'enseignement privé... L'U2P (Union des entreprises de proximité) et la métallurgie sont en débat sur ce point. “7 opérateurs de compétences sur 11 ont signé au moins un accord de dotation, explique-t-il. 44 millions d'euros de dotation sont à ce jour enregistrés, pour une moyenne de 2 500 euros par CPF, 77 000 personnes sont couvertes par ces accords de dotation.” Si Michel Yahiel appelle à un développement des dotations, il prévient néanmoins qu'un traitement des abondements plus individualisé, comme le demandent certaines branches, lui semble “très limité, car revenant trop cher à gérer”. ●

Problèmes résolus

Dans un premier temps, plusieurs problèmes se sont posés : quelle garantie de qualité formation ? Quelle vérification de l'après formation ? Quelle sécurité numérique et informatique des comptes ? Mais Michel Yahiel estime que des mesures ont réglé une grande partie des problèmes. La certification Qualiopi dans le processus d'enregistrement des prestataires de formation a permis de “réduire leur nombre de 25 000 à 15 000”. La clarification de certains marchés, comme par exemple la création et reprise d'entreprise, particulièrement “fraudogène”, a également effectué “une forme de ménage”. Enfin, l'obligation pour le salarié de passer depuis le 26 octobre 2022 par une connexion France Connect+ réduit les tentatives de fraude et de vol de comptes”. Par ailleurs, la loi contre la fraude interdit désormais le démarchage via SMS sur le CPF. Michel Yahiel reconnaît que le cumul de ces mesures a entraîné “un ralentissement” des demandes de CPF, mais “le niveau de janvier 2023 se rapproche de celui de janvier 2022 : 6,7 millions d'euros engagés en janvier 2022, 5 millions à ce jour en janvier 2023”.



PCO EP
Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité

ACTEUR DES TRANSITIONS AU SERVICE DES COMPÉTENCES

L'Opco EP accompagne :

- 53** branches professionnelles et l'interprofession*
- 402 000** entreprises dont 99% de moins de 50 salariés
- 3 millions** de salariés
- 177 000**** alternants dont **160 000**** en apprentissage
- 95** implantations territoriales
1100 collaborateurs

Nos missions

- > Contribuer à la performance et à la transformation des TPE/PME par la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences au bénéfice de leurs salariés.
- > Promouvoir et financer l'alternance.
- > Éclairer sur les mutations de l'emploi, des compétences et des qualifications.



opcoep.fr

* entreprises non couvertes par une convention collective dont l'activité principale relève du champ d'intervention d'Opco EP.
** chiffres 2022.

HYBRID'BOX, UNE BOÎTE À OUTILS POUR AIDER LES PRESTATAIRES DE FORMATION À DIGITALISER LEUR OFFRE

Le Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod) met à la disposition un cadre méthodologique pour déployer une démarche d'hybridation des offres. De l'analyse des besoins jusqu'à l'évaluation du projet, en passant par la recherche de financement et la sélection de prestataires, sa boîte à outils couvre toutes les étapes d'un processus de digitalisation. Un cadre présenté en atelier de l'UHFP, le 26 janvier 2023 à Cannes.

Estelle Durand

QUI ?

Le Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod), association professionnelle, réseau composé d'acteurs de l'écosystème de la formation : prestataires, Opco, consultants, entreprises, collectivités, etc.

QUOI ?

L'Hybrid'Box rassemble plusieurs supports (questionnaires de positionnement, grilles d'analyse des résultats, aide au cadrage des besoins, conseils d'experts, cartographie des financements, etc.) pour piloter un projet de transformation.

POURQUOI ?

Proposer aux financeurs un langage commun et des règles partagées afin de soutenir l'hybridation et la digitalisation de l'offre de formation.



À l'atelier Hybrid'Action, à gauche Joël Ruiz, président du Fffod, et Cécile Martin, chargée du plan de transformation et d'hybridation au ministère du Travail.

Après la phase de test, vient le temps du déploiement à grande échelle. Depuis le 18 janvier 2023, les prestataires de formation peuvent accéder gratuitement à une palette complète de ressources qui les aideront à se lancer dans une démarche d'hybridation de leur offre. Baptisée Hybrid'Action¹, cette initiative est le fruit de travaux collectifs engagés en mai 2022 par le Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod) dans le cadre du plan de modernisation de la formation.

"Le projet répond à une idée simple, rappelle Joël Ruiz, président du Fffod : donner un cadre de référence commun aux organismes de formation, aux CFA et aux têtes de réseau, mais aussi aux financeurs", tels que les Régions, les branches professionnelles et les opérateurs de

compétences qui les accompagnent dans leurs projets d'hybridation.

Outiller la transformation

Soutenus financièrement par le ministère du Travail et l'opérateur de compétences Uniformation, les travaux des experts du Fffod se concrétisent par le lancement d'Hybrid'Box. Cette boîte à outils permet de guider et d'éclairer les acteurs qui veulent passer à l'action, à chaque étape de leur projet. *"Simples et pratiques à utiliser, selon Stéphane Rémy, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP², ces outils vont permettre aux prestataires de formation de réfléchir à leur digitalisation sans contrainte, après la période de pandémie qui a accéléré les enjeux de transformation."*

En pratique, organismes de formation et CFA ont à leur disposition des outils de diagnostic destinés à évaluer leur capacité

à se transformer et à faire un état des lieux de leur digitalisation. Ces questionnaires sont accompagnés d'un guide de lecture proposant des pistes d'action. Dans l'Hybrid'Box, ils trouveront aussi des ressources pour amorcer leur projet une fois l'état des lieux réalisé. Ils disposeront ainsi d'une grille pour définir leurs besoins, préparer leur cahier des charges et identifier les dépenses, qu'elles soient associées à des prestations externes, des investissements ou à la mobilisation de ressources en interne. Une cartographie des financeurs les aidera à trouver le bon interlocuteur pour les accompagner dans leur projet. Pour la phase de déploiement proprement dite, le Fffod met à leur disposition une grille d'évaluation des propositions des prestataires et un guide pour piloter et évaluer leur projet.

Des outils d'aide à la décision pour les financeurs

Les financeurs pourront s'appuyer sur certains de ces outils, tels que les diagnostics préalables pour mesurer la maturité des acteurs avec lesquels ils sont en relation et suivre leur progrès. D'autres ressources

LES 13 OUTILS CONTENUS DANS L'HYBRID'BOX

- Un diagnostic pour mesurer sa capacité de transformation
- Un état de lieux de la digitalisation
- Un guide de lecture des résultats obtenus
- Un tableau de cadrage des besoins avec les dépenses à envisager
- Une cartographie des financeurs
- Une classification des dépenses prévisibles
- Une liste des actions à financer
- Un guide pour rédiger un appel à projets
- Un outil d'aide à l'instruction des projets
- Une grille d'évaluation des propositions des prestataires
- Un outil de gestion de projet
- Un outil de suivi de la démarche de transformation
- Des indicateurs pour évaluer la réussite du projet



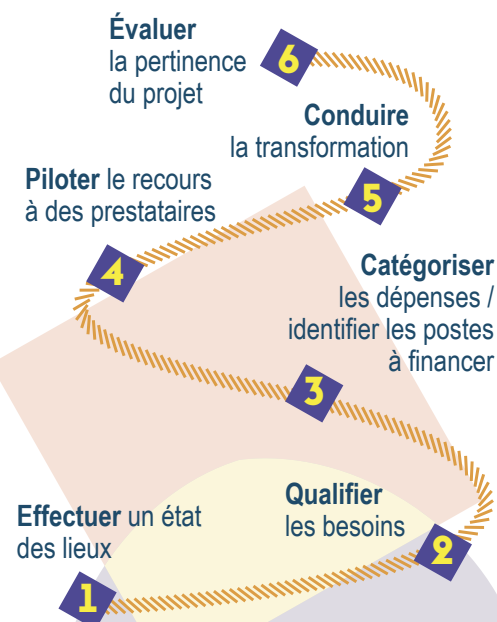

leurs sont plus particulièrement destinées. C'est le cas de la grille d'instruction des dossiers de candidatures et du guide de déploiement des appels à projets. Des outils que les organismes de formation pourront également consulter pour comprendre les pratiques des financeurs. C'est tout l'intérêt de cette boîte à outils, selon Stéphane Rémy : *"Apporter un regard croisé sur les attendus des prestataires de formation et des financeurs."* De quoi faciliter la réussite des projets et favoriser le partage de bonnes pratiques.

Passer à l'action

La boîte à outils existe. Reste à la faire connaître pour que les acteurs s'en emparent. Pour enclencher le mouvement, le Fffod a prévu des kits de communication, un guide de lecture des ressources disponibles, un glossaire des termes techniques et des témoignages en vidéo de prestataires qui sont déjà passés à l'action. Des webinaires sont également prévus pour faciliter la prise en main des outils. Deux sessions sont déjà programmées : le 22 février et le 22 mars (de 11h30 à 12h30). Et pour ceux qui voudraient aller plus, le Fffod propose d'organiser des ateliers personnalisés sous forme de masterclass. ●

Donner un cadre de référence commun aux organismes de formation, aux CFA, aux têtes de réseau, aux financeurs"

LES 6 ÉTAPES D'UN PROJET D'HYBRIDATION



1. www.fffod.org/hybrid-action/article/hybrid-action-le-cadre-national-pour-accompagner-l-hybridation-de-la-formation

2. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

IA ET BLOCKCHAIN : DES OUTILS POUR RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES

Présents à la 18° UHFP, le cercle de réflexion Le Plus important et l'Association pour la promotion du label APP (Atelier de pédagogie personnalisée) ont présenté les atouts des badges numériques, mais aussi de l'intelligence artificielle et de la blockchain, pour permettre à chacun de faire reconnaître ses compétences.

Sophie Massieu

Laurence Martin, directrice de l'Association pour la promotion du label APP (Atelier de pédagogie personnalisée).

Mathias Dufour, président du think tank Le Plus important.

Les badges numériques, un encouragement à se former

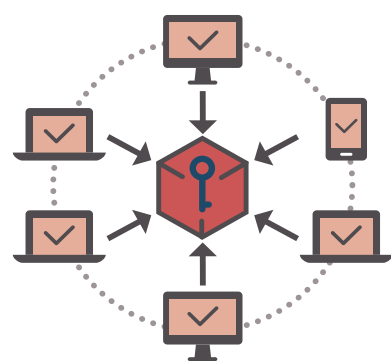
À une notable exception près, celle d'IBM, qui en a déployé à l'échelle mondiale, afin de valoriser les compétences transversales de ses collaborateurs. Son retour d'expérience révèle un effet induit : la mise en place des badges numériques conduit les salariés à davantage se former. Une autre manière, donc, de participer au développement des compétences.

Et la blockchain peut "se mettre au service des badges", estime Mathias Dufour, en sécurisant les données qu'ils conservent. Quant à l'intelligence artificielle, son rôle le plus important en matière de développement des compétences tient à ce qu'elle peut faciliter l'accompagnement professionnel. Et par exemple, au vu de données collectées, donner un premier niveau d'orientation aux usagers.

Gain de temps pour les employeurs

Ces outils ne doivent pas s'inscrire en concurrence avec des outils existants, comme la VAE ou les certifications. Selon Laurence Martin autant que Mathias Dufour, ils en sont des compléments. Libres aux salariés de présenter ou non leurs badges, lors d'une rencontre avec un employeur. Mais selon Laurence Martin, les entreprises peuvent grâce à eux gagner un temps précieux et s'assurer aisément de la possession des compétences attendues par les candidats reçus. Elle mentionne particulièrement le cas des agences d'intérim, plus à même grâce aux badges numériques, d'informer leurs clients par exemple sur l'adaptabilité et l'agilité, des salariés qu'elles leur présentent pour remplir des missions qui requièrent une efficacité immédiate. ●

Is ne permettent pas l'acquisition et le développement de compétences en eux-mêmes. Mais ils les rendent visibles. Eux, ce sont d'abord les badges numériques, présentés lors d'un atelier dédié au cours de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, par Mathias Dufour, président du think tank Le Plus important, et Laurence Martin, directrice de l'Association pour la promotion du label APP (Atelier de pédagogie personnalisée). À leurs yeux, ces badges sont des outils de "démocratisation" de la reconnaissance de compétences, y compris de celles qui pourraient être acquises hors de l'univers professionnel mais valorisables dans le cadre d'un emploi. Ce qui peut s'avérer utile aux salariés bien entendu, mais doit le devenir aussi aux employeurs, qui tardent encore à s'en saisir.



La blockchain est une technologie qui permet de garder la trace d'un ensemble de transactions, de manière décentralisée, sécurisée et transparente, sous forme d'une "chaîne de blocs".

SERVICES+

Avec AKTO, passez à l'Action avec un Grand A !

ANTICIPER
ET GÉRER
VOS BESOINS
EN COMPÉTENCES



ACCÉLÉRER
ET FACILITER
LA MONTÉE
EN COMPÉTENCES



ATTIRER
ET INTÉGRER
DE NOUVEAUX
TALENTS



ACTIVER
ET FINANCER
VOS FORMATIONS

Avec AKTO, votre opérateur de compétences, recrutez facilement vos nouveaux talents et développez les compétences de vos salariés !

AKTO



PROFESSIONNALISME & RECONNAISSANCE

ISQ Association évolue pour mieux répondre à vos enjeux et poursuivre sa mission de tiers de confiance.



CONFIANCE
&
PERFORMANCE



ACCOMPAGNEMENT
FORMATION - CONSEIL



www.isqualification.com
info@isqualification.com

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION



diagoriente.beta.gouv.fr



Diagoriente

Innovation pour l'orientation professionnelle

Service public
numérique
pour l'orientation et
l'insertion
professionnelle

- > Accompagnez tous types de publics
- > Formez-vous à l'approche compétences
- > 100% Gratuit

diagoriente.beta.gouv.fr

FACILITER L'USAGE DE L'AFEST ET DE LA VAE, MODE D'EMPLOI

Comment Afest et VAE pourraient être mieux saisies par les entreprises et les salariés ? Telle était la question centrale d'une table ronde de l'Université d'hiver de la formation, le 26 janvier 2023.

Laurent Gérard

A3.2 TABLE RONDE AFEST et VAE : enjeux pour l'entreprise



Le 26 janvier 2023 dans le grand auditorium du Palais des festivals, la table ronde "Afest et VAE : enjeux pour l'entreprise".

“ Il faut redonner une cohérence et lutter contre l'abandon en VAE : seuls 10 % des candidats vont au bout”, affirme Olivier Gérard, chef de projet au ministère du Travail sur le projet Reva (“Reconnaître et valider”). C'est pourquoi Reva envisage plusieurs leviers : “Construire un accompagnement du candidat dès l'étape de recevabilité, pour en réduire l'aspect administratif décourageant” ; “fluidifier la constitution et la tenue des jurys” ; et “définir un financement unique”. Il espère à l'horizon de janvier 2024 “l'ouverture d'un portail unique accessible à tous”, et “la mise en place d'une prestation d'architecte accompagnateur de parcours à côté du candidat”. Résultats escomptés ? “Passer de 25 000 à 100 000 VAE abouties en trois ans, en passant d'une durée moyenne de dix-huit mois à six-huit mois”.

L'Afest comme modalité pédagogique

“Il existe des expériences réussies d'Afest dont on peut tirer des enseignements”, poursuit Franck

Savann, consultant AEFA (Agenda européen pour la formation des adultes) pour Erasmus+. Chez Lisi Aerospace (40 000 salariés dans le monde), une action de professionnalisation des opérateurs pour en faire des intervenants poly-compétents s'est faite via “une formation en situation de travail avec la création d'une communauté de tuteurs et des blocs compétences”. Au sein de Framatome, le projet “Pérenniser et transmettre ses compétences” (PTC), a permis à des menuisiers ou à des boulangers de devenir des opérateurs de soudage, montage, contrôle et usinage, grâce à une POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle), et un stage en entreprise comportant une Afest. Du côté d'Intermarché, une Afest a été menée auprès des intervenants qui mettent les produits en rayon, afin de limiter leur turn-over : “Cette Afest a permis de renforcer le sentiment de reconnaissance de ces personnes, dans une logique de label RSE (responsabilité sociale des entreprises) commerçant responsable.”



Franck Savann en déduit qu’“il faut utiliser l'Afest comme une modalité pédagogique et non comme un dispositif. Le taux de pratique d'Afest en France est de 20 %, ce qui reste bien inférieur aux pratiques équivalentes chez nos voisins européens”.

La VAE, outil de recrutement

“La VAE est un outil très prometteur dans la situation actuelle de recrutement difficile, et l'accès à un diplôme via la VAE constitue un gage de confiance et de retour à l'emploi pour le salarié”, estime Maud Venturini, responsable ingénierie formation et développement des compétences chez Pôle emploi. Une expérimentation sur 17 certifications est menée actuellement avec des financements prévus pour l'aide à la mobilité et la garde d'enfants.

Par ailleurs, depuis septembre 2022, Pôle emploi mène une expérimentation Afest en pré-POEI, auprès de TPE et PME, avec des prestataires de formation sélectionnés pour aider ces PME (conseil et suivi) et leurs salariés à avancer en Afest. Le financement prévoit un dédommagement des formations de tuteur et du suivi. “Il s'agit désormais de faire connaître toutes ces aides de Pôle emploi aux entreprises, demandeurs d'emploi, opérateurs de compétences, territoires, etc.”

Simplifier la recevabilité en VAE

“La réforme de la VAE, inscrite dans la loi du 21 décembre 2022, est née des constats du projet Reva et des retours d'expérience”, affirme Axel Cournède, conseiller auprès de la ministre de l'Enseignement et de la Formation professionnelle Carole Grandjean. Une simplification de la charge administrative, jugée lourde et longue, est visée. Selon lui, “c'est sur la phase de la recevabilité que la marge de manœuvre est la plus grande. Éviter les dossiers de preuve interminables, au profit d'une mesure de l'expérience du candidat, da-

“ Un service public numérique devrait devenir point d'entrée unique VAE ”

vantage de manière orale, et plus sur le parcours et les expériences de vie au sens large”. Là encore, il insiste sur la fonction d'architecte de parcours au service du candidat, qui doit assurer une aide au choix du niveau de certification visé, au suivi... “Il s'agit de sécuriser le parcours VAE, de donner confiance aux accompagnateurs, d'ajouter un possible complément formation en Afest. Un service public numérique devrait devenir point d'entrée unique VAE.”

Imposer la VAE aux entreprises ?

“Nous souhaiterions que les réformes aillent plus loin encore”, déclare pour sa part Yann-Firmin Herriou, fondateur et associé du cabinet Perspectives et rebonds, s'exprimant au nom de la récente FNP-VAE¹. “Car beaucoup de salariés confondent encore VAE avec vélo à assistance électrique !” L'entreprise est, selon lui, “le lieu essentiel pour apporter l'information et la réalité sur la VAE, et pour échanger directement avec les salariés. Il serait souhaitable que les entreprises soient incitées, voire obligées, à informer sur la VAE durant, par exemple, l'entretien professionnel. Il serait même souhaitable, X mois avant une annonce de restructuration, de créer une obligation de restructuration et d'anticipation d'employabilité par la VAE.” ●

Les intervenants de cette table ronde “Afest et VAE”, le 26 janvier 2023.



1. Fédération nationale professionnelle de la VAE.

13 MILLIONS

D'ÉLOIGNÉS DU NUMÉRIQUE EN FRANCE

DIGITAL CITIZEN, LA SOLUTION CONTRE L'ILLETRONISME

UN CAHIER D'APPRENTISSAGE FAVORISANT UNE AUTONOMIE RAPIDE

Grâce à une solution clé en main conçue par la certification internationale ICDL



CINQ ÉTAPES POUR PERMETTRE UNE PROGRESSION EN DOUCEUR

Programme :
1- Ordinateur
2- Bureau
3- Document
4- Web
5- Mail



RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PAR UN BADGE À CHAQUE ÉTAPE

Des quiz ludiques pour progresser et valoriser la montée en compétences numériques



POUR PLUS D'INFORMATION, CONTACTEZ ICDL FRANCE

contact@icdlfrance.org 04.93.00.18.00 www.icdlfrance.org



Stratégie



18° UHFP

ÉTAT, RÉGIONS, ENTREPRISES, VERS UNE CO-CONSTRUCTION DE L'ORIENTATION ?

Longtemps domaine réservé du ministère de l'Éducation nationale, l'orientation des jeunes est désormais l'affaire des Conseils régionaux. Les entreprises entendent être associées au processus. Quelle articulation entre les différentes parties prenantes ?

David Garcia



Conseiller technique auprès de la ministre déléguée Carole Grandjean, Éric Garnier souligne que c'est "la première fois qu'un président de la République porte une réforme de la voie professionnelle". L'enjeu est "l'augmentation significative de l'accompagnement des lycéens professionnels". "Désormais, les Régions veulent porter l'information sur les métiers auprès des élèves de collèges, et non seulement des lycéens", indique Marie-Florence Bulteau-Rambaud, vice-présidente du Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur en charge des lycées, de l'orientation et de l'apprentissage. "Nous avons le projet de lancer un bus de l'orientation, comme dans d'autres territoires." L'élue régionale loue la bonne entente de son exécutif avec l'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions), malgré les changements inscrits dans la réforme "Avenir professionnel".

Une seule équipe par académie

La loi du 5 septembre 2018 a régionalisé l'orientation sur la partie information, l'ingénierie pédagogique continuant d'être du ressort de l'Éducation nationale via l'Onisep. Les missions des ex-Dronisep (Directions régionales) ayant été transférées aux Conseils régionaux, l'Onisep conserve 95 salariés territoriaux sur un total de 250 avant l'entrée en vigueur de la loi. 155 agents de l'Onisep ont donc quitté ses ex-directions régionales. "Nous avons rapidement opté pour garder une seule équipe par académie. Il nous semblait essentiel de conserver des acteurs proches du

terrain", indique Frédérique Alexandre-Bailly, directrice générale de l'Onisep. Les services déconcentrés de l'Office redistribuent à chaque Région des données relatives à la base nationale de l'ensemble des formations initiales diplômantes. Conçu et porté par l'Onisep, le programme Avenir "vise à installer l'éducation à l'orientation de la 5^e à bac + 2", synthétise Frédérique Alexandre-Bailly. Avenir est financé à hauteur de 30 millions d'euros dans le cadre de France 2030¹. Il vise à offrir à tous les jeunes, élèves, apprentis et étudiants, les outils nécessaires pour construire "progressivement et sereinement" leurs projets d'orientation, leur parcours de formation, leur entrée dans la vie professionnelle et leur permettre de conduire leur parcours professionnel dans le monde du travail.

Meilleure prise en compte des entreprises

Si les relations entre l'État et les Régions ne sont pas toujours optimales sur la compétence "orientation", les rapports avec le monde de l'entreprise sont historiquement délicats. Faut-il parler au présent ou au passé ? "La tenue d'une table ronde sur l'orientation à l'UHFP, associant les entreprises, représentées par le Medef, est en soi une bonne nouvelle. Cela montre une évolution dans le bon sens", souligne Florence Gelot, directrice du pôle éducation et formation au sein de l'organisation patronale. Le Medef s'est saisi de longue date des questions d'orientation, assure-t-elle. Notamment "en recrutant sur ses deniers des référents école/entreprise, y compris dans les territoires ultra-marins, pour fluidifier la relation avec le monde enseignant". Reste à savoir si la réforme des lycées professionnels, décriée par les syndicats enseignants, rapprochera réellement les parties en présence. ●

La table ronde "Orientation et entrée en formation professionnelle", le 26 janvier 2023 à Cannes.



1. Présenté par Emmanuel Macron en novembre 2021, "France 2030" ambitionne de "rattraper le retard industriel français en investissant massivement dans les technologies innovantes et en soutenant la transition écologique". Il est doté de 54 milliards d'euros.

BANQUE des TERRITOIRES

Formation : construire ensemble les territoires de demain

#AFondLaFormation

La Banque des Territoires accompagne en investissement le développement de structures de formation à impact pour les publics fragiles, se mobilise pour répondre aux besoins des métiers en tension et pour l'apprentissage.

L'intérêt général a choisi sa banque

banquedesterritoires.fr @BanqueDesTerr

Publicités

[PARTENAIRE] DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Avec le Projet de Transition Professionnelle (PTP), les salariés du privé changent de métier en toute sécurité.

Leur formation est financée et leur salaire est maintenu pendant toute la durée de leur parcours de reconversion.

Rencontrons-nous !



WWW.TRANSITIONSPRO.FR

PLAIDOYER POUR UNE VALORISATION DES CONTRÔLES QUALITÉ

Qualiopi s'est imposé. À tel point que même les prestataires qui n'en ont pas besoin cherchent cette certification "marque d'État". Mais les acheteurs/financeurs annoncent qu'ils iront plus loin encore dans le contrôle qualité de l'action de formation. Autant d'enjeux abordés lors d'une table ronde de l'UHFP, le 26 janvier 2023.

Laurent Gérard



“

Qualiopi est une obligation de certification pour les prestataires de formation, de bilan de compétence, de VAE et d'apprentissage voulant travailler sur fonds mutualisés ou publics depuis le 1^{er} janvier 2022 :

c'est tout simplement une exigence de qualité partagée par tous, dans une logique de processus d'amélioration continue", a déclaré Stéphane Rémy, sous-directeur des politiques de formation et de contrôle au sein de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), lors d'une table ronde de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, le 26 janvier 2023.

Marque d'État

Selon son bilan, Qualiopi compte 7 critères, 32 indicateurs, et des modalités d'audit et d'accréditation. Sur 100 000 prestataires de formation, 45 000 sont certifiés ou réputés satisfaire la certification Qualiopi. 34 organismes certificateurs interviennent sur le marché, et 8 instances de labellisation. "Sachant que seuls 33 000 organismes de formation interviennent sur fonds publics et mutualisés, cela signifie que certains optent pour Qualiopi alors même qu'ils n'en ont pas besoin, soit à la demande de leurs clients, ou

afin d'avoir la marque. C'est une marque d'État. Mais attention, Qualiopi n'empêche pas de subir d'autres contrôles qualité des financeurs. La coordination et la mutualisation de ces autres contrôles gagneraient d'ailleurs à être travaillées."

Rattrapage

"Est-ce un choc qualité ou pas ?" se demande Michel Clézio, président du Synofdes (Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale). "C'est une élévation qualité indéniable, mais pas suffisante. Formaliser ses pratiques et process, c'est toujours bon, mais on constate une grande variabilité selon les organismes de formation : une partie est devant ; une grosse partie tente de suivre mais a le sentiment d'être toujours dans le rattrapage ; une petite partie rassemble ceux qui refusent ou inventent les pièces pour tromper l'auditeur et, parfois, ils obtiennent la certification !".

Il note des points faibles : "Des audits qui produisent des comptes rendus hétérogènes qu'il faudrait homogénéiser", et "des audits instantanés en noir et blanc qui ne montrent pas la dynamique." Quel rôle d'accompagnement pourraient alors avoir les financeurs pour accompagner une amélioration permanente ? "Qualiopi n'a pas empêché les arnaques et ventes forcées. Il serait bon



De gauche à droite, Géraldine Boureau, responsable de l'unité d'action sociale à la Caisse des dépôts, Maud Venturini, responsable du département Ingénierie de formation chez Pôle emploi, Philippe Delhoume, directeur emploi formation et information aux métiers au Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Le niveau de qualité constaté est très élevé "

de retravailler certains indicateurs avec la profession, notamment sur la formation à distance."

Amélioration continue

"Qualiopi renforce le cadre managérial, la prise de conscience des besoins des clients, la professionnalisation de la réponse et du service après-vente. Mais il augmente les charges et embauches. Par ailleurs, le critère 1 - qui impose une diffusion très détaillée des prestations - pose les questions de la concurrence et de l'intra", affirme Sophie Roques, administratrice des Acteurs de la compétence.

"Qualiopi est une roue d'amélioration continue. Les indicateurs n°4, sur la définition du besoin de l'apprenant, et n°10, sur l'adaptation, sont deux fondamentaux, avec celui sur la veille, qui boucle la boucle", confirme Bruno Aubry, directeur de la formation des Compagnons du devoir.

Simple formalisation

"Il faut d'abord travailler pour soi, puis regarder Qualiopi. On fait déjà beaucoup de choses. Souvent, il suffit de mettre les mots dessus, et éviter trop de procédure et formalisme", commente Alexandre Poncelet, directeur qualité au sein du réseau Écoles de la deuxième chance (55 écoles). "Si on est déjà engagé en qualité, Qualiopi n'est qu'une formalisation", confirme de son côté Géraldine Boureau, de la Caisse des dépôts et consignations.

"Qualiopi conforte la qualité", assure pour sa part Farida Brioua-Temimi, directrice qualité chez ISQ. "Le taux à zéro non-conformité entre le premier audit et celui de surveillance passe de 59 % à 74 %.

Celui de non-conformité majeure de 26 % à 20 %. La grande majorité des prestataires se sont approprié le référentiel, une petite part reste dans une réactivité permanente subie, un faible pourcentage a tout oublié."

Fabriquer de la confiance

Devant ce satisfecit, les acheteurs/financeurs de formation souhaitent aller plus loin. Mais, regrette Arnaud Muret, directeur général d'Opco EP (entreprises de proximité) et président du GIE D2OF, "le contrôle qualité exercé par les opérateurs de compétences n'a hélas, pour l'heure, pas de conséquence. 400 contrôles ont été menés en 2021 par Opco EP, 41 organismes de formation ont refusé d'ouvrir la porte, et pourtant nous sommes tenus de payer quelque que soit le constat ! Il serait bon que cela change. Les prestataires devraient se sentir honorés d'être contrôlés ! Car le niveau de qualité constaté est très élevé, seuls 3 % sont dysfonctionnants. Il faut valoriser le contrôle dans une logique de mécanisme de fabrication de la confiance".

Un avis partagé par Maud Venturini, directrice de l'ingénierie pédagogique à Pôle emploi. "Le taux de certification Qualiopi est très élevé. Ce qui n'empêchera pas un contrôle allant plus loin. Par exemple, la vérification réelle du CV du formateur déclaré. Face à cela, les organismes de formation sont très positifs, seuls quelques cas se passent mal et débouchent sur un déréférencement ou une mise en demeure". Les problèmes, selon elle, ne tiennent pas à une question de coût ou de trop faible financement : "certains organismes de formation performant très bien sans problème de financement : c'est surtout la prise en compte de la démarche qualité au plus profond des pratiques de l'organismes de formation qui fait la différence." ●



LA QUALITÉ DES PARCOURS, NOUVELLE BOUSSOLE DE L'APPRENTISSAGE

Soutenir le développement de l'apprentissage tout en garantissant la qualité des formations et la sécurisation des parcours des jeunes. C'est le cap fixé par le gouvernement. Le sujet fait consensus. Reste à trouver les leviers de régulation adaptés. Des pistes ont été avancées lors d'une table ronde organisée à l'occasion de la 18^e UHFP, le 26 janvier 2023 à Cannes.

Estelle Durand

D3.44 TABLE RONDE

Apprentissage, alternance : quelle régulation, pour quelle ambition ?



Lors de la table ronde "Apprentissage, alternance : quelle régulation, pour quelle ambition ?", le 26 janvier 2023.

L'objectif du million d'entrées en apprentissage chaque année d'ici à la fin du quinquennat est à portée de main. Reste à sécuriser cette dynamique en l'inscrivant dans une dimension plus qualitative. C'est le message adressé par Carole Grandjean aux acteurs de l'apprentissage lors de son déplacement à l'Université d'hiver de la formation professionnelle. "La montée en puissance du nombre d'apprentis exige de notre part à tous un effort en faveur du maintien de la qualité de l'apprentissage", a indiqué la ministre déléguée à l'Enseignement et à la formation professionnels.

Pas de signaux d'alerte à ce stade

Avec l'ouverture à la concurrence et les aides à l'embauche, le marché de l'apprentissage s'est

développé tous azimuts, créant par ricochet des risques de dérives du côté des employeurs comme des centres de formation d'apprentis. À ce stade, pas de raison de tirer la sonnette d'alarme, selon le cabinet de la ministre déléguée. Les cas d'interruption de contrats à la fin de la première année pour recruter un nouvel apprenti et bénéficier à nouveau de l'aide à l'embauche ne sont pas monnaie courante du côté des employeurs. "On ne constate pas d'effet d'aubaine à même de remettre en question la pertinence du choix du gouvernement de soutenir cette voie de formation", indique Axel Cournède, conseiller formation professionnelle et apprentissage de Carole Grandjean.

Des bénéfices réinvestis dans l'apprentissage

Pas de signaux d'alerte non plus quant à l'usage des ressources destinées à financer les formations. "Les données de la comptabilité analytique montrent que les bénéfices qui peuvent être dégagés par les CFA sont très majoritairement réinvestis dans la pédagogie de l'apprentissage, soit par des investissements directs soit par la constitution de fonds de trésorerie dont on peut imaginer qu'ils seront réinvestis à un moment", explique Axel Cournède. "La fuite de l'argent des niveaux de prise en charge n'est pas avérée aujourd'hui dans le système de l'apprentissage", affirme le conseiller de Carole Grandjean.

La régulation, chantier prioritaire

Pour autant, face aux enjeux d'augmentation du nombre de contrats et de préservation des atouts de l'apprentissage en termes d'insertion professionnelle, la question de la qualité des formations et de la sécurisation des parcours des jeunes s'impose dans un système qui mobilise d'importants moyens financiers de la part de l'État. "La régulation par la qualité sera l'objectif de ce quinquennat", confirme Axel Cournède.

“ La régulation par la qualité sera l'objectif de ce quinquennat ”

Ce chantier prioritaire suppose de trouver les bons indicateurs pour évaluer les performances des CFA. Des outils existent comme InserJeunes, le dispositif qui recense pour les formations du CAP au BTS des données telles que les taux d'insertion, de rupture de contrats et d'abandon de formation. Celles-ci mériteraient cependant d'être affinées et enrichies, selon Maxime Dumont, conseiller confédéral CFTC, et Laurent Munerot, vice-président de l'U2P, pour avoir par exemple, des données précises sur l'origine des ruptures de contrats.

Comptabilité analytique

Intégrer la dimension qualitative dans son travail d'observation et de régulation, c'est ce que commence à faire France compétences, parallèlement à la révision des niveaux de prise en charge des contrats (lire l'encadré). Ces réflexions consistent, selon son directeur général, Stéphane Lardy, à traiter et croiser les données des comptabilités analytiques avec les indicateurs d'InserJeunes, tels que la valeur ajoutée du CFA, c'est-à-dire sa capacité à accompagner le jeune jusqu'à l'examen. Ces travaux exploratoires montrent que le choix des indicateurs s'avère délicat et que les données doivent être maniées avec prudence, reconnaît Stéphane Lardy. "Se baser uniquement sur un taux d'insertion ou de réussite aux examens risquerait d'aboutir à un système sélectif", prévient-il.

La pédagogie de l'alternance

Au-delà des performances statistiques, David Derré, directeur emploi formation de l'UIMM considère qu'il faut s'attacher aussi à "la pédagogie de l'alternance, un élément différenciant qui n'est pas suffisamment pris en compte pour évaluer les formations". Un message entendu. Un des enjeux de l'évolution de la régulation sera de "fixer les bons indicateurs pour estimer l'effort d'investissement que font les CFA dans la qualité

Axel Cournède, conseiller formation professionnelle et apprentissage de Carole Grandjean.



de la pédagogie qu'ils délivrent", précise Axel Cournède, et de voir notamment s'ils respectent "les canons de la pédagogie alternée".

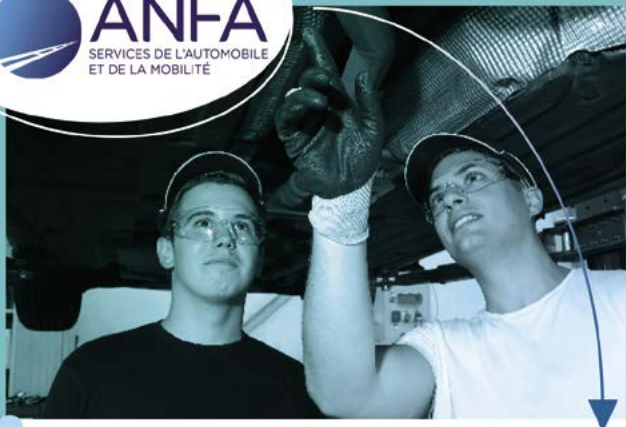
Construire un nouveau cadre de régulation et de contrôle

Dans ces travaux sur le futur cadre de régulation menés en concertation avec les acteurs de l'apprentissage, le cabinet de Carole Grandjean, se penche aussi sur la question des contrôles. Ils doivent, selon Axel Cournède, "être mieux ciblés", davantage coordonnés entre les différents acteurs et renforcés sur le plan pédagogique. L'enjeu de cette nouvelle étape qui s'ouvre est double pour le cabinet de Grandjean : "Maintenir et favoriser des apprentissages de qualité et contrôler mieux pour faire une politique publique de l'apprentissage durable." •



LA RÉVISION DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE REPORTÉE À JUILLET 2023

Carole Grandjean a annoncé que la deuxième étape de la révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage prévue initialement en avril serait reportée au mois de juillet. Cette modification de calendrier va permettre à France compétences d'aller plus loin dans l'analyse des comptabilités analytiques de CFA afin de "mesurer les écarts entre les prix de revient et les niveaux de prise en charge et évaluer ainsi les marges faites par les CFA", explique Stéphane Lardy, son directeur général. À terme, ce travail de régulation financière vise à tendre vers "le juste prix" pour chacune des certifications. Un prix qui devrait permettre aux CFA de dégager des marges, l'objectif étant de "maintenir un appareil de formation performant et de qualité", précise Axel Cournède.



Dans un contexte de mutations majeures, l'ANFA, centre de ressources emploi-formation des services de l'automobile, est mobilisée pour :

accompagner les acteurs de la branche face aux évolutions,
susciter des vocations vers des métiers d'avenir,
contribuer à pérenniser l'emploi, les entreprises et l'insertion des jeunes.

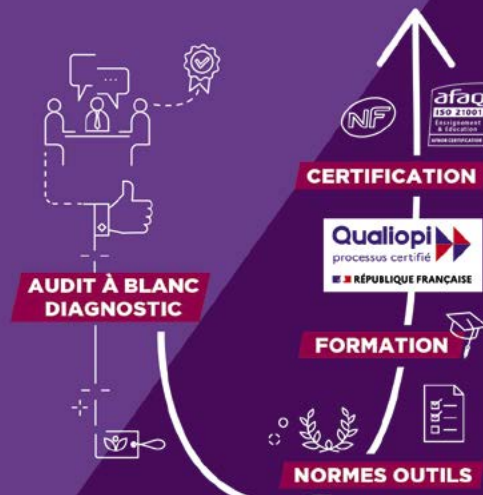


Horizon 2035

Découvrez les ressources inédites produites à l'occasion des 70 ans de l'ANFA

anfa-auto.fr in

RESTEZ CONFORME AU
RÉFÉRENTIEL QUALIOPI ET
**ALLEZ PLUS LOIN
POUR VOUS DIFFÉRENCIER !**



afnor.org/formation-professionnelle

afnor
GROUPE

PARTICIPEZ À
UN ATELIER
DANS VOTRE RÉGION



5231063-ama-communication Groupe AFNOR

CERTIFICATIONS D'ÉTAT : COUP D'ENVOI DE LA REFONTE

Après les certifications professionnelles privées, c'est au tour des certifications publiques de faire leur *aggiornamento*.

Lors de l'UHFP, le ministère du Travail a précisé ses ambitions et sa feuille de route. En cours de constitution, une équipe interministérielle travaillera autour de leur conception et de leur ingénierie en ligne avec les attendus de France compétences.

Catherine Trocquemé

Table ronde
"certifications professionnelles"
Université d'hiver de la formation professionnelle
le 27 janvier 2023
à Cannes.

18^e UHFP Certification professionnelle :
évolutions et nouvelles perspectives

Séquence 1

Bilan et évolutions récentes de la certification professionnelle

Mickaël CHARBIT
Directeur de la certification professionnelle,
France Compétences



© Blaise Tassou

**VOUS ÊTES
UN ORGANISME
DE FORMATION
DU BTP ?**

Bénéficiez de l'offre de services du **CCCA-BTP**
Des solutions adaptées à vos besoins pour
vous accompagner dans votre développement.



ANTICIPER
LES ÉVOLUTIONS
DE VOTRE
ENVIRONNEMENT



GAGNER
EN ATTRACTIVITÉ
PÉDAGOGIQUE



PROMOUVOIR
ET DÉVELOPPER
VOTRE ACTIVITÉ



OPTIMISER
VOTRE PERFORMANCE



SOUTENIR
VOS EXPÉRIMENTATIONS
ET VOS PROJETS
INNOVANTS



www.ccca-btp.fr

CONTACTEZ-NOUS
expertisebtp@ccca-btp.fr | 01 40 64 04 80



Le CCCA-BTP, accélérateur d'innovation
dans la formation aux métiers du BTP

Orléans - Université-LB

Publicités

C'est un des messages forts de l'UHFP 2023. Identifiées comme un des piliers de la régulation et le socle de la qualité de la formation, les certifications professionnelles doivent accélérer leur transformation. La présence au sein du cabinet de la ministre Carole Grandjean d'un conseiller spécial en charge de ces questions traduit la volonté du gouvernement de disposer d'un portefeuille solide et harmonisé. Nommé à ce poste en août dernier, Guillaume Houzel présente sa feuille de route lors d'une table ronde de la 18^e UHFP, le 26 janvier 2023. "Les certifications professionnelles sont le cœur du réacteur des politiques publiques", déclare-t-il en préambule. Lancée dès 2019 par France compétences, la refonte des répertoires nationaux porte ses fruits. Ingénierie rigoureuse, articulation avec les besoins en compétences des entreprises, culture du résultat, responsabilisation des certificateurs dans l'animation de leur réseau, les nouvelles exigences du régulateur ont restructuré le marché, parfois dans la douleur. Devenues un actif stratégique pour les organismes de formation, les certifications professionnelles ont montré leur

Les certifications professionnelles sont le cœur du réacteur des politiques publiques"

force en matière de régulation, notamment sur le marché du CPF. Mais, jusqu'à présent, les certifications d'État enregistrées de droit n'étaient pas concernées, fragilisant l'ensemble du portefeuille et créant des inégalités de traitement entre certificateurs.

Mise en place d'une équipe interministérielle

À un moment où s'engage une réforme de la voie professionnelle, le ministère du Travail s'attaque à ce fonctionnement à deux vitesses. Un exercice délicat qui implique d'autres ministères certificateurs dont l'Éducation nationale et l'Agriculture. "Nous allons mettre en place une équipe interministérielle pour travailler sur le réenregistrement des grandes certifications d'État en mutualisant les ressources et en harmonisant les méthodologies", précise Guillaume Houzel.





De gauche à droite :
Mikaël Charbit,
directeur de la
certification
professionnelle
au sein de France
compétences, et
Guillaume Houzel,
conseiller spécial
de la ministre
Carole Grandjean.



●●● Avec l'appui d'experts de l'ingénierie de certification issus de l'Afpa et en lien avec les partenaires sociaux, cette "escouade" devra réinterroger l'offre, en ligne avec les exigences de France compétences. Seule cette convergence peut garantir la lisibilité et l'harmonisation du répertoire national. Dans le contexte de grande transformation des métiers, le gouvernement cherche également à introduire, dans chacune des certifications, les nouvelles compétences de la transition écologique et numérique ainsi que la prise en compte des situations de handicap.

Alignement des CPC avec les attendus de France compétences

Autre levier de convergence, l'alignement des pratiques des II commissions paritaires consultatives (CPC) chargées d'examiner les projets de création, de renouvellement ou de suppression des certifications d'État avec les attendus de France compétences. Le régulateur les accompagnera dans le diagnostic et les évolutions à engager autour des nouveaux critères d'enregistrement appliqués par le régulateur. Parmi eux, les taux d'insertion professionnelle, l'adéquation avec les besoins du marché du travail, la rigueur des référentiels ou encore le contrôle des organismes de formation habilités se sont déjà imposés aux autres certificateurs.

Pour beaucoup d'entre eux, la marche à gravir s'est avérée plus haute que prévu. Les branches professionnelles en savent quelque chose. En quelques mois, la métallurgie a dû s'adapter à marche forcée et mobiliser d'importantes ressources pour inscrire ses certifications paritaires au répertoire national. Un changement brutal,

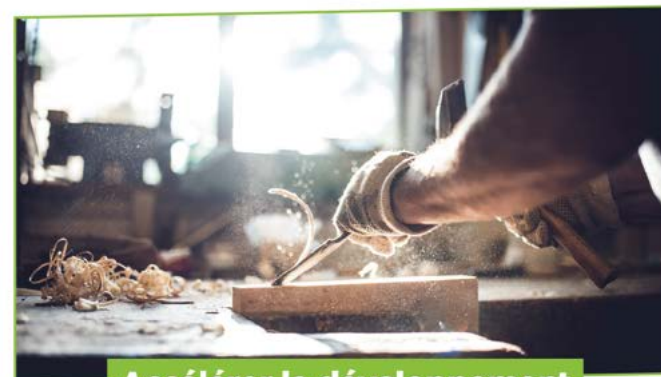
selon le directeur emploi-formation de l'UIMM, invité à témoigner lors de la table ronde. David Derré pointe également les évolutions trop fréquentes de la doctrine de France compétences, la complexité de certaines procédures et un sentiment d'inégalité vis-à-vis des certificateurs de droit. "Les branches s'épuisent", prévient-il.

France compétences ouvre le chantier des équivalences

Un constat partagé par le Synofdes. "Nous avons besoin de stabilité. Nous sommes également confrontés à des incohérences", confirme sa vice-présidente Jeanine Chapot qui prend l'exemple de numéros d'enregistrement de certifications non actualisés dans certaines commandes publiques ou des pratiques d'organisation du jury d'évaluation encore très disparates. Il faut dire que la refonte des répertoires nationaux a été menée à un rythme très soutenu par France compétences qui a multiplié les éléments de doctrine. Par souci de clarté et de pédagogie, le régulateur a publié l'été 2022 un guide sur le RNCP et devrait sortir celui du RS au premier trimestre 2023, tout en poursuivant sa feuille de route. Une nouvelle étape nécessaire au déploiement de parcours modularisés va s'ouvrir. "Nous lançons la procédure des équivalences entre les blocs de compétences des certifications. Nous accompagnerons les certificateurs dans leur démarche", déclare Mikaël Charbit, son directeur des certifications professionnelles.

Le chantier pose déjà question. Les propriétaires des certifications ne voient pas d'un bon œil ces équivalences qui pourraient affaiblir leur marque sur le marché devenu très concurrentiel. ●

Afpa



L'Afpa agit pour les territoires.

www.afpa.fr

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN RÉGION SUD



“Reconversion, évolution de carrière, la vie professionnelle n'est pas toujours un long fleuve tranquille. Avec le Pass Sud Formation, la Région Sud est toujours aux côtés de celles et ceux qui souhaitent se former et répond aussi aux besoins de recrutement des entreprises.”

Renaud Muselier

Président de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur
Président délégué de Régions de France

C'est le Sud

maregionsud.fr



SOLUTION DE CERTIFICATION



Vous souhaitez valoriser vos parcours de formation en bénéficiant d'une certification RNCP ?

Les établissements du Groupe Galileo Global Education détiennent 52 titres RNCP et 220 blocs de compétences. Nous vous proposons de les mettre à votre disposition.*

Contactez-nous pour plus d'informations

✉ certification@ggee.fr

☎ Clément HIAS : 01 88 40 58 15

*selon conditions fixées par France Compétences



“Les trois critères de la formation professionnelle à impact”

Benoît Sénéchal, Banque des territoires

Porteur d'une offre à destination des acteurs de la formation engagés dans des projets vertueux, la Banque des territoires soutient la formation professionnelle à impact. Dans cette vidéo, Benoît Sénéchal, responsable du pôle formation-investissements directs et programme PIA-PIC à la Banque des territoires, groupe Caisse des dépôts, relie cette notion d'impact à trois critères : la fragilité des publics cible, les métiers en tension et les territoires en déficit d'offre.

“L'IA va transformer la place du formateur” Yannig Raffenel, EdTech France

Avec son potentiel immersif, le métavers devrait faciliter “l'engagement des apprenants”, reconnaît Yannig Raffenel, président d'EdTech France. Encore faut-il que le monde de la formation en comprenne les enjeux. À l'heure de la transition écologique, l'empreinte numérique devrait faire réfléchir.



“La RSE nécessite des personnes expérimentées”

Alain Jounot, Afnor

Pour Alain Jounot, responsable du département RSE du groupe Afnor, “une démarche RSE est avant tout une approche globale”, qui se doit d'intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. La “responsabilité sociale des entreprises” n'est pas l'apanage des grands groupes. Au contraire, l'agilité des TPE-PME les place en première ligne.



“La différence est une opportunité d'apprendre autrement”

Laurence Martin, APapp

Pour Laurence Martin, directrice de l'APapp (Association pour la promotion du label APP), la notion de transition culturelle recouvre de multiples “réalités de changement”. Développer une compétence à faire face aux transitions culturelles, c'est s'armer pour “faire de la différence une richesse”.



Vidéos réalisées par Nicolas Deguerri
<https://uhfp.centre-info.fr/2023/interviews>
www.youtube.com/user/centreinfo

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

Glossaire DES DISPOSITIFS DE FORMATION



- **AAH** Allocation aux adultes handicapés
- **Accre** Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
- **Adec** Action de développement de l'emploi et des compétences
- **AES** Attestation d'entrée en stage
- **Afaf** Aide aux frais associés à la formation
- **AFC** Action de formation conventionnée par Pôle emploi
- **Afest** Action de formation en situation de travail
- **AFPR** Action de formation préalable au recrutement
- **AIF** Aide individuelle à la formation
- **AIS** Attestation d'inscription en stage
- **Ani** Accord national interprofessionnel
- **ARE** Allocation d'aide au retour à l'emploi
- **Aref** ARE-Formation
- **ASP** Allocation de sécurisation professionnelle
- **ASS** Allocation de solidarité spécifique
- **Biaf** Bordereau individuel d'accès à la formation
- **CBC** Congé de bilan de compétences
- **CDDI** Contrat à durée déterminée d'insertion
- **CDII** Contrat à durée indéterminée intermittent
- **CDPI** Contrat de développement professionnel intérimaire
- **CEC** Compte engagement citoyen
- **CEC** Cadre européen des certifications
- **Cefa** Contrat emploi-formation agricole
- **CEP** Conseil en évolution professionnelle
- **CEP** Contrat d'études prospectives
- **CET** Compte épargne temps
- **CFP** Congé de formation professionnelle
- **CIR** Contrat d'intégration républicaine
- **CléA** Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
- **CPA** Compte personnel d'activité
- **CPF** Compte personnel de formation
- **CPRDFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles
- **CQP** Certificat de qualification professionnelle
- **CQPI** Certificat de qualification professionnelle interbranches
- **CTP** Congé de transition professionnelle
- **CVAE** Congé pour validation des acquis de l'expérience
- **Dima** Dispositif initiation en alternance
- **Diif** Diplôme initial de langue française
- **DPC** Développement professionnel continu
- **ECTS** Système européen de transfert des unités de cours capitalisables
- **Edec** Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- **EEP** Entretien d'évolution professionnelle
- **EMT** Évaluation en milieu de travail
- **EPP** Évaluation des pratiques professionnelles
- **FNDMA** Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage
- **FOAD** Formation ouverte et à distance
- **FPC** Formation professionnelle continue
- **GPEC** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- **GPECT** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales
- **IAE** Insertion par l'activité économique
- **Itaheque** Itinéraire personnalisé d'accès à la qualification et au diplôme
- **Morea** Module de réparation à l'examen par alternance
- **ORE** Offre raisonnable d'emploi
- **Pacea** Parcours accompagnement contractualisé emploi autonomie
- **Pacte** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État
- **PEC** Parcours emploi compétences
- **Pro-A** Promotion par l'alternance
- **PSP** Plan de sécurisation professionnelle
- **PDPPE** Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
- **PIJ** Projet initiative jeune
- **PMSMP** Période de mise en situation en milieu professionnel
- **PO** Programme opérationnel
- **POE** Préparation opérationnelle à l'emploi
- **POEC** Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- **POEI** Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
- **PPAE** Projet personnalisé d'accès à l'emploi
- **PPP** Plan de professionnalisation personnalisé
- **PRAFP** Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
- **PTP** Projet de transition professionnelle
- **R2F** Rémunération de fin de formation
- **RFPE** Rémunération formation de Pôle emploi
- **RNCP** Répertoire national des certifications professionnelles
- **RS** Répertoire spécifique
- **RSA** Revenu de solidarité active
- **RSP** Régime public de rémunération des stagiaires
- **SCEOFF** Stratégie coordonnée en matière d'emploi, orientation et formation professionnelle
- **SEE** Stratégie européenne pour l'emploi
- **SMA** Service militaire adapté
- **TransCo** Transitions collectives
- **VAE** Validation des acquis de l'expérience
- **YES** Validation des études supérieures



UN ÉVÉNEMENT
Centre Info

18^e
UHFP
UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

Compétences 2030 :
réussir ensemble les transitions !

1 000 mercis

À NOS 1 500 PARTICIPANTS,
250 INTERVENANTS, 60 PARTENAIRES

QUI ONT FAIT LE SUCCÈS DE LA 18^e UHFP

Retrouvez la 18^e UHFP
en vidéos et contenus sur
UHFP.CENTRE-INFFO.FR/2023