

P.2

L'événement

UNE CHARTE POUR MIEUX
ACCOMPAGNER LES APPRENTIS
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

P.24

L'enquête

L'INQUIÉTUDE DES SYNDICATS
ENSEIGNANTS DEVANT LE REMANIEMENT
DE LA FORMATION CONTINUE

P.26

Innovation

L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION
FORME DES RÉFÉRENTS
ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1064 • Du 15 au 30 novembre 2023 www.centre-info.fr



Dans les écoles de production,
les apprenants réalisent en atelier
des commandes d'entreprises partenaires
locales, tout en préparant leur diplôme.

Métallurgie

LA RÉINDUSTRIALISATION AU DÉFI DE LA FORMATION

SOYEZ AUX RENDEZ-VOUS DES DÉCIDEURS ET DES EXPERTS PROCHAINS ÉVÉNEMENTS CENTRE INFO 2023

Captez les enjeux, découvrez les nouveautés,
approfondissez les conditions de réussite !

9 NOVEMBRE  **Certificateurs, organismes de formation : préparez-vous aux contrôles !**
MASTER CLASS

11 DÉCEMBRE  **Faire vivre sa certification : un impératif en vue d'un renouvellement au RNCP ! - WEBINAIRE GRATUIT**

12 DÉCEMBRE  **2024 : ce qui attend les acteurs de la formation - CLUB DU DROIT N° 4**

ENTREZ DANS LE DÉBAT

Centre Inffo

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

Consultez les programmes détaillés sur
www.centre-info.fr/agenda de nos événements

RENSEIGNEMENTS
inscription.event@centre-info.fr

 **centre-info.fr**
Centre Inffo

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Une charte pour mieux accompagner les apprentis dans l'enseignement supérieur

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
La réindustrialisation au défi de la formation

p. 16 **Guide pro**

Expertise
Transition écologique, travail et formation sont liés

Savoir-agir
Tester l'impact de la formation sur les compétences des salariés
Jurisprudence
Appliquez-vous la bonne convention collective à vos formateurs salariés ?

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'enquête**
L'inquiétude des syndicats enseignants devant le remaniement de la formation continue

p. 26 **Innovation**
L'Université de la Réunion forme des référents accessibilité numérique

p. 28 **Stratégie**
Les certifiés référents Afest sont d'abord des concepteurs

p. 31 **Itinéraire**
Jean Demoncey-Roche, artisan du bois

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

En deux MOTS

Réindustrialisation

La France doit se réindustrialiser. C'est tout un écosystème qui se remet en place. Les qualifications grippent-elles cette mécanique ? Plutôt la concurrence entre secteurs pour recruter les nouveaux qualifiés – c'est le concept d' "évaporation". Lire notre dossier, en pages 9 à 14. Pour y faire face, l'appareil de formation s'adapte. Afin d'être au plus près des attentes locales, il noue des partenariats avec les acteurs industriels. Les initiatives se multiplient, à l'exemple des écoles de production, des antennes régionales du Cnam ou des pôles de formation de l'UIMM, l'organisation d'employeurs de la métallurgie.

Accessibilité

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroule du 20 au 26 novembre 2023 avec pour thématique "La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi ?" Trop souvent encore, des sites internet et des applications demeurent inaccessibles aux utilisateurs porteurs de handicap, faute d'avoir été conçus pour être consultés avec des équipements adaptés, comme des lecteurs d'écran. Des référents "accessibilité numérique" peuvent rectifier le tir. Un métier en devenir, auquel l'Université de la Réunion consacre un nouveau DU. Lire dans ce numéro, en pages 26 et 27.

La rédaction



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

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



 **INFFO
FORMATION**

Infno formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directrice de la publication** : Pascale Romenteau • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerry, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Mireille Broussous, Emmanuel Franck, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Camille Jourdan, Jonathan Konitz, Sophie Massieu, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Raphaëlle Pienne • **Service commercial** : contact.infno@centre-info.fr • **Commission paritaire** : n° 0625 G 89527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : groupe Duplprint, 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.

QUAND L'UNIVERSITÉ TRAVAILLE AVEC LES ENTREPRISES

UNE CHARTE POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES APPRENTIS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) vient de publier une "Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur". Mobiliser, libérer du temps pour faire circuler les bonnes pratiques, penser à l'après... Les représentants du supérieur prennent conscience des enjeux, alors même que les entreprises attendent déjà plus.

Laurent Gérard



L'IMAGE

Depuis 2018, le nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur a plus que triplé, pour atteindre près de 580 000 en 2022.

“ Le nombre d'apprentis dans le supérieur a bondi de 78 % en deux ans¹, indique Anne-Sophie Barthez, directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP). La loi de 2018, les aides à l'embauche et l'engouement des étudiants l'expliquent. Ils apprécient l'insertion de qualité, la pédagogie adaptée et l'absence de coûts de formation. L'apprentissage fait bouger le supérieur.” Cependant, cette massification ne doit pas induire une baisse de la valeur des formations.

Pour éviter cet écueil, une "Charte pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur" a été élaborée, à l'initiative de la DGESIP, avec des experts de terrain : directions de CFA, directions de services formation continue et apprentissage, représentants d'entreprises et d'opérateurs de compétences, représentants des apprentis et de l'Amue², etc. Elle décrit les devoirs des acteurs et s'accompagne d'une "Annexe sur la trajectoire de la qualité" qui précise les outils et rythmes souhaités du pilotage de la formation,

“ L'Université peut montrer qu'elle est à la pointe de la compétence et de l'apprentissage”

Laurent Gatineau, président de CY Cergy Paris Université.



Anne-Sophie Barthez, directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

de la pré-contractualisation, du suivi des apprentis pendant et après la formation. Pas de chiffrage ni d'obligation, mais des bonnes pratiques à diffuser.

“Adéquation pédagogique”

“Cette charte renforcera la confiance, elle sera la locomotive de l'adéquation pédagogique”, commente Stéphane Rémy, sous-directeur en charge des politiques de formation et du contrôle au sein de la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

“Elle pousse à la prise de temps pour la réflexion et l'échange”, indique Claudine Gay, maître de conférences en sciences économiques et directrice de l'Institut universitaire de technologie Lumière Lyon 2. “Elle met en évidence le fait que l'entreprise est co-formatrice. C'est rassurant pour les entreprises comme pour les jeunes, alors que l'apprentissage devient lui aussi un marché concurrentiel”, observe Danielle Sionneau, directrice du CFA Formasup Méditerranée.

“Cette charte est vue avec intérêt pour nos entreprises adhérentes”, note Nicolas Rivier, directeur de développement d'Atlas, l'opérateur de compétences des services financiers et du conseil. “Il faut dire que le nombre d'apprentis enregistrés chez Atlas est passé de 39 000 à 114 000 en quatre ans, et que 99,9 % sont dans le supérieur.”

Un outil de pilotage

“C'est le premier pas d'une démarche de formation tout au long de la vie, intégrant le fait que le diplôme n'est plus un produit fini, qu'il faut se former toute la vie. Cette charte permet de changer la construction des maquettes académiques avec l'entreprise”, assure Laurent Gatineau, vice-président du conseil formation vie étudiante et insertion professionnelle de France Université. Il évoque un enjeu de communication fondamental pour faire de cette charte un outil de pilotage et de développement de l'apprentissage dans le supérieur. Et d'énoncer : “La compétence ne peut plus être uniquement acquise à l'université, elle l'est aussi en entreprise. L'apprentissage n'est pas un diplôme au rabais, mais un diplôme plus riche. L'Université peut montrer qu'elle est à la pointe de

la compétence et de l'apprentissage.” Mais “il faut du temps et des équipes”.

En effet, “des questions se posent sur le passage à l'échelle et le rôle des enseignants-chercheurs”, confirme Franck Giuliani, président du réseau FCU (Formation continue universitaire). Il faut faire valider cette charte par chaque établissement, et l'appliquer.

Toute la question du suivi des apprentis dans l'entreprise

“C'est un vrai outil d'acculturation au suivi des apprentis dans l'entreprise via une approche compétences”, analyse de son côté Christophe Millet, vice-président professionnalisation, entrepreneuriat et relation aux entreprises de l'Assemblée des directeurs d'IUT (Adiut).

“La charte va dans le sens d'un retour sur expérience en établissement après le passage en entreprise, cela favorisera l'adéquation de la formation”, appuie Fabienne Villesèque-Dubus, vice-présidente formations du réseau IAE (Instituts d'administration des entreprises) France.

Les grandes écoles comptent déjà 46 500 apprentis, dont 55 % en ingénierie et 40 % en management : la charte va éprouver leurs démarches, assure Claire Leroux, animatrice du groupe de travail apprentissage de la Conférence des grandes écoles (CGE). Car “le poids des notes et de la théorie s'accommode mal de la démarche compétence de l'apprentissage”.



1. Lire notre dossier “L'apprentissage, outil de démocratisation de l'enseignement supérieur ?” dans Inffo formation n° 1061, 1^{er} octobre 2023.

2. Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur.

Aller plus loin

“Cette charte, réunion dynamique des parties prenantes, aurait dû être faite voici des décennies”, pointe Francis Petel, représentant de la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises) à France compétences, et professeur à l'ESCP Europe. “Elle doit être un point de départ pour trouver des objets communs d'échange – les outils, l'intégration, etc. –, et non un point d'arrivée auquel il faudrait se conformer.” ●



Projet de la loi de finances pour 2024 AIDES À L'APPRENTISSAGE ET CPF : LE GOUVERNEMENT NE VEUT PAS "CASSER LA DYNAMIQUE"



Olivier Dussopt, ministre du Travail, auditionné le 31 octobre 2023 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de finances 2024.

Les crédits alloués à la mission "Travail et emploi" du projet de loi de finances pour 2024, à hauteur de 22,4 milliards d'euros, sont en hausse de 1,7 milliard d'euros sur un an. L'un des postes importants concerne le soutien au développement de l'apprentissage. Quelque 3,9 milliards

d'euros sont alloués aux aides à l'embauche d'alternants. Ce sujet fait consensus parmi les députés, même si certains évoquent la possibilité de modifier ces aides pour les réserver au recrutement des publics les moins qualifiés. Cependant, "le gouvernement n'est pas favorable à une modification des paramètres des primes à l'apprentissage", soulignait le ministre du Travail le 31 octobre 2023 devant la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. *Nous ne souhaitons pas casser la dynamique, ni envoyer un contre-signal*. L'instauration d'un reste à charge pour le CPF est également un point sensible. "Nous avons pris deux engagements avec la Première ministre, a précisé Olivier Dussopt. Le premier est qu'un certain nombre des utilisateurs en soit dispensé,

notamment quand l'utilisation [du CPF] se fait dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou d'un conseil en évolution professionnelle." Par ailleurs, il ne s'agirait pas d'une participation de 30 %. "Nous sommes plutôt sur l'idée d'une participation forfaitaire sur des niveaux bien moins importants, qui pourraient se compter en quelques dizaines d'euros", a indiqué le ministre du Travail. La définition de ces conditions est renvoyée à une concertation. Celle-ci n'aura pas lieu avant la fin du premier trimestre 2024, de manière à pouvoir l'articuler avec les éventuelles mesures de transition professionnelle et collective décidées par les partenaires sociaux.

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

Pôle emploi "COMPÉTENCES VALIDÉES" FIABILISE LES RECRUTEMENTS

Après avoir été expérimenté pour certains publics seulement et dans quelques régions, "Compétences validées", un nouveau service digital lancé par Pôle emploi, est déployé sur tout le territoire national. Au départ, un constat : les entreprises ont rarement confiance dans les auto-déclarations des CV. Le service en ligne vise à certifier les savoirs, savoir-faire et savoir-être des demandeurs d'emploi. Les anciens employeurs sont invités à valider les compétences déclarées par leurs ex-salariés. Quel que soit le niveau de diplôme. À la seule condition qu'ils disposent de soixante jours d'expérience, consécutifs ou non et que les employeurs soient en contact avec Pôle emploi. Si seuls 5 %



Olivier Pelvoizin, directeur du digital, de l'expérience utilisateur et de l'open innovation chez Pôle emploi.

des sollicitations obtenaient un retour au début de l'expérimentation, le taux est aujourd'hui de 41 %.

Et "nos conseillers s'en emparent", indique Olivier Pelvoizin, directeur de l'expérience utilisateur et du digital de Pôle emploi. "Compétences validées" est le dernier-né d'une longue série de services digitaux issus d'"irritants" remontés du terrain qu'il convenait de résoudre. Avant lui, par exemple, "La Bonne boîte", algorithme qui permet d'identifier les entreprises qui recrutent sans même attendre qu'elles déposent des offres. Ou encore "Mobiville", que les demandeurs d'emploi peuvent renseigner pour déboucher des secteurs porteurs dans une zone géographique vers laquelle ils aimeraient se diriger.

+ D'INFOS <https://candidat.pole-emploi.fr/competences-validees/>



Association Walt OBJECTIF, LEVER TOUS LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'ALTERNANCE



Agnès Domenech a travaillé pour Opçalia pendant douze ans, elle avait rejoint l'Opco Atlas en 2021.

Agnès Domenech est la nouvelle déléguée générale de Walt (We are alternants), association de promotion de l'insertion des jeunes

par l'alternance. Elle succède à Olivier Gauvin. "Deux jeunes sur trois se disent mal informés sur les aides administratives, indique-t-elle. Plus que jamais, Walt doit être leur compagnon de route." L'association a tenu son assemblée générale le 30 octobre 2023, et a réaffirmé les piliers de son action : la médiatisation des métiers, la valorisation de l'alternance (exemple du bateau "Captain Alternance" sur la Route du rhum) et la veille. Walt veut "créer un accompagnement spécifique des CFA pour qu'ils puissent agir sur les accès au logement, à la santé, à la culture, révèle Agnès Domenech. Le sujet particulier de la santé mentale des jeunes est préoccupant. Nous envisageons un système de

psychologues à temps partagé entre centres de formation, une formule de mentorat entre jeunes, un suivi de lutte contre les violences." La nouvelle déléguée évoque la mise en place d'un système d'ambassadeurs de Walt en région, et la construction d'une charte d'engagement avec les CFA, renforçant l'ouverture à tous les publics indépendamment de leur origine sociale, géographique ou culturelle. Le 8 novembre 2023, le 3^e Observatoire Walt a été lancé sur le thème "Assurer le futur de l'alternance en termes de financement et de qualité". Ses travaux devraient aboutir au 1^{er} trimestre 2024.

+ D'INFOS www.walt-asso.fr

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées LA TRANSITION NUMÉRIQUE COMME ACCÉLÉRATRICE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Des jobdatings, des Handicapés, des Handimouv'Emploi, des forums, la journée DuoDay... Le programme de la 27^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui se tiendra du 20 au 26 novembre 2023, est fourni. Ses organisateurs - Ladapt, l'Agefiph et le FIPHFP - entendent "débatte dans toute la France autour de la thématique de la transition numérique pour l'emploi des personnes en situation de handicap", explique Christophe Roth, président de l'Association de gestion de la fonction publique pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. "Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est à son plus bas niveau depuis huit ans, mais il reste presque deux fois plus élevé que celui de la population générale : 12 % pour

les personnes handicapées contre 7 %", souligne Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Bruno Pollez, président de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, ajoute : "85 000 offres d'emploi sur les métiers du numérique sont aujourd'hui non pourvues. Cette transition pourrait être une réelle opportunité." Moment particulier de la semaine : le 23 novembre sera le jour de l'opération DuoDay (6^e édition) qui consiste, pour tout employeur, collectivité, association, à accueillir une personne en situation de handicap, pour former un duo avec un professionnel volontaire. ➤ Voir aussi dans ce numéro en pages 26-27.



Christophe Roth, président de l'Agefiph.

+ D'INFOS www.semaine-emploi-handicap.com



À venir

SALON EDUC@TECH EXPO

du 15 au 17 novembre à Paris
Premier salon français des acteurs de l'innovation éducative.
www.educatech-expo.com

...

SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

du 20 au 26 novembre
"La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi ?"
www.semaine-emploi-handicap.com

...

12^e ÉDITION DE LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE

du 27 novembre au 3 décembre
2 millions de participants attendus autour de 4 600 événements ludiques et pédagogiques.
www.semaine-industrie.gouv.fr

...

UNIVERSITÉ D'AUTOMNE DE L'ADEVCOMP

29 novembre, à Paris et en ligne
Association pour l'accompagnement et le développement des compétences.
www.adevcomp.com

Année européenne des compétences UN QUART DES PROJETS CONCERNENT LES TRANSITIONS VERTE ET NUMÉRIQUE

Au total, près de 1 300 projets, dont 84 en France, ont été labellisés depuis le début de l'Année européenne des compétences (AEC), qui prendra fin le 8 mai 2024. "La France, l'Allemagne, la Belgique et l'Espagne représentent le tiers des événements", remarque Marianne de Brunhoff, coordinatrice adjointe de l'AEC. Un quart des projets concernent les transitions verte et numérique. "Nous constatons une grande convergence sur certaines problématiques, comme les tensions de recrutement ou l'évolution démographique", observe Gilles Gateau, directeur général de l'Apec et coordinateur national de l'AEC. L'Apec a co-organisé en octobre les Semaines de l'évolution professionnelle, événement labellisé AEC, pour assurer une meilleure information. Au total, la centaine de webinaires a regroupé plus de 16 000 personnes.



Marianne de Brunhoff, coordinatrice nationale adjointe pour l'Année européenne des compétences.

D'INFOS https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_fr

AI Safety Summit LA FRANCE ORGANISERA LE PROCHAIN SOMMET SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, et Jean-Noël Barrot, ministre délégué chargé du Numérique, ont annoncé que la France accueillerait la prochaine édition du Sommet sur la sécurité de l'intelligence artificielle (IA), à Paris. Le Royaume-Uni organisait les 1^{er} et 2 novembre 2023 le AI Safety Summit, avec pour objectif de favoriser une compréhension commune des risques technologiques posés par l'IA, et de développer des coopérations internationales sur la sécurité de ces systèmes. D'autres initiatives sont en cours, dont le partenariat mondial pour l'intelligence artificielle lancé en 2020 (initiative franco-canadienne). Voici quelques mois, au Japon, les chefs d'États du G7 ont lancé ce qu'ils ont appelé le "Processus d'Hiroshima" : adoption de principes directeurs et d'un code de conduite pour les développeurs.

D'INFOS www.economie.gouv.fr

INFFO FORMATION
Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

vendu également au numéro sur notre boutique en ligne

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

Centre Inffo

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

INFFO FORMATION

FFE

Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



Vous êtes organisme de formation aux métiers du BTP...

Avec la 3C·Académie, accélérez le développement des compétences de vos collaborateurs.

Une offre de connaissances exclusive, adaptée à votre activité et aux besoins de vos collaborateurs

Bénéficiez en accès libre de l'expérience d'experts reconnus, avec des parcours de montée en compétences (ateliers en présentiel ou à distance, webinaires, vidéos, conférences inspirantes...), adaptés au plus près de vos besoins sur une série de thématiques :

- Communication digitale
- Démarche innovation
- Démarche qualité
- Déploiement d'une offre de formation
- Équipements et espaces innovants
- Droit de la formation
- Ingénierie et innovation pédagogiques
- Management de projets avec financement externe
- Management et pratiques RH innovantes
- Pratiques pédagogiques et éducatives de l'alternance
- Process marketing et commercial

3C·Académie
L'excellence de la formation BTP
Inspirez-vous !

Rejoignez-nous sur 3c-academie.ccca-btp.fr





LE PORTRAIT STATISTIQUE APEC DES CADRES SENIORS

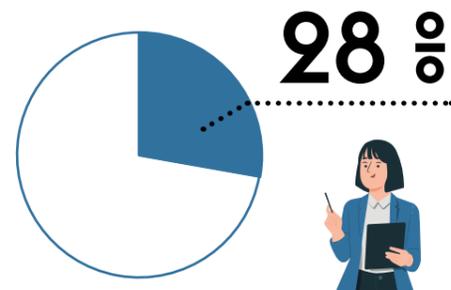
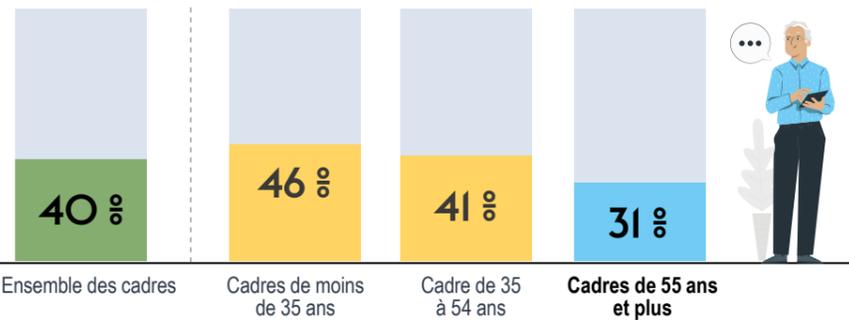
Le maintien des cadres seniors dans l'emploi est un enjeu majeur dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et d'accélération des grandes transitions. L'Apec (Association pour l'emploi des cadres) publie un ensemble de données fondées sur les enquêtes de son observatoire de l'emploi cadre, de Pôle emploi et de l'Insee.

François Boltz et Sandy Brunel

Infographie CentreInfo

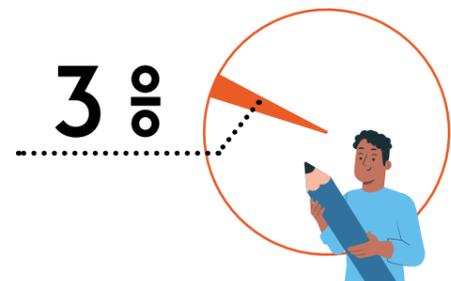
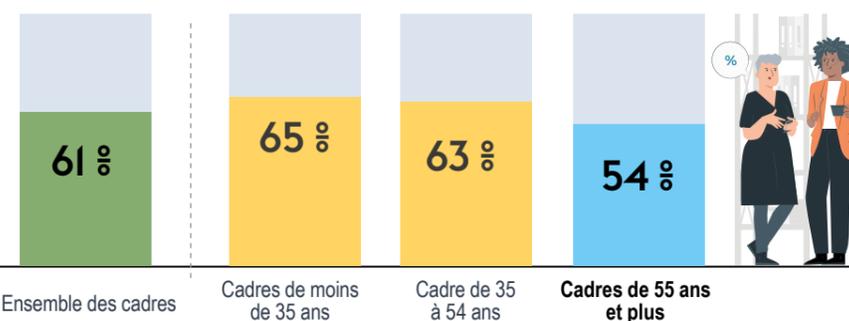
Source : <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/portrait-statistique-des-cadres-seniors.html>

PART DES CADRES AYANT SUIVI UNE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES



c'est le taux de cadres dans le **secteur de la formation** initiale et continue.

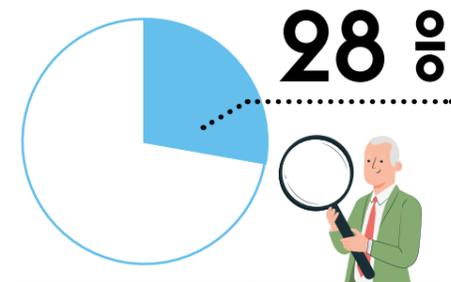
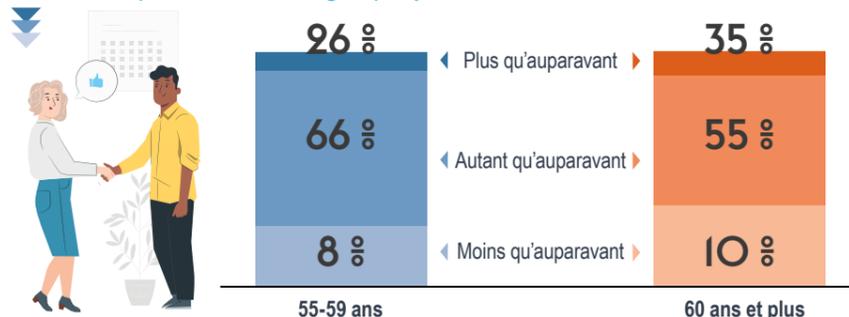
PART DES CADRES AYANT EU, EN 2022, UN ÉCHANGE AVEC LEUR MANAGER AU SUJET DE LEURS BESOINS OU SOUHAITS DE FORMATION



c'est la part du secteur de la formation initiale et continue dans le **total de l'emploi cadres** en France.

LES PRÉFÉRENCES DES CADRES SENIORS POUR LEUR AVENIR DANS L'ENTREPRISE

Consacrer du temps à la transmission de vos savoirs et de vos compétences à vos collègues plus jeunes



c'est la part des 60 ans et plus qui souhaitent évoluer vers une **position d'expertise** qui ne comporterait plus de responsabilité d'encadrement.



L'UIMM, l'organisation patronale de la métallurgie, dispose de 32 pôles de formation sur 137 sites, qui forment 32 000 alternants et 130 000 salariés chaque année.

Besoins de main-d'œuvre et virage numérique LA RÉINDUSTRIALISATION AU DÉFI DE LA FORMATION

La France veut se réindustrialiser. C'est tout un écosystème qui doit se remettre en place pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et leur faire prendre le virage numérique. L'appareil de formation existe, voire se développe, par exemple avec les écoles de production. Il s'adapte afin d'être au plus près des attentes locales en nouant des partenariats entre acteurs industriels et de la formation. Deux difficultés doivent être surmontées : attirer des candidats dans les formations industrielles ; éviter qu'ils aillent ensuite travailler ailleurs que dans l'industrie.

L'USINE FRANCE SE MET EN FORMATION

Parmi les paramètres qui freinent la réindustrialisation en France, figurent les qualifications, mais aussi la concurrence entre secteurs pour recruter. Pour y faire face, les initiatives se multiplient, à l'exemple des écoles de production, des antennes régionales du Cnam ou des pôles de formation de l'UIMM, l'organisation patronale de la métallurgie.

Emmanuel Franck



À l'école de production Maurice-Leroux, à Salbris (Loir-et-Cher), un "environnement de mécanique de précision", avec des entreprises variées du territoire.

Dominique Gardy, président de l'école Maurice-Leroux et de la Fédération des écoles de production.

Un ministre de l'Industrie qui joue les VRP du secteur aux WorldSkills. Une vaste campagne de communication de l'Opco de l'industrie pour valoriser ses métiers. Un pacte entre l'État et la métallurgie pour réduire les tensions de recrutement. Un consortium entre industriels de l'hydrogène et acteurs de l'emploi et de la formation. Le lycée professionnel en cours de réforme. Les initiatives

environ 60 000, selon une récente étude de la Dares. Les difficultés de recrutement et de formation sont liées. Elles s'expliquent notamment par un fort taux d'"évaporation" des jeunes à l'issue de leur formation industrielle, selon une note de La Fabrique de l'industrie. Selon ses auteurs, il faut rapprocher l'offre de formation des besoins en adoptant une approche territoriale.

L'exemple des écoles de production

C'est précisément celle des écoles de production. Leurs élèves produisent, dans les ateliers de l'école, les biens commandés par les entreprises partenaires locales, tout en suivant un parcours académique classique débouchant sur un diplôme. L'école de production baptisée Maurice-Leroux s'est ouverte en septembre 2021 à Salbris (Loir-et-Cher). Elle prépare les élèves à un CAP de conducteur d'installations de production et à un bac pro. "Une évaluation des métiers en tension avait fait apparaître des besoins en usinage sur le territoire", explique Dominique Gardy, président de l'école et de la Fédération nationale des écoles de production. Le démarrage a été et reste compliqué. "L'école n'a pas pu investir les locaux prévus, en conséquence nous n'avons pas pu

La volonté de réindustrialisation est là, mais le chemin sera long"

se multiplient pour réindustrialiser la France. "La volonté de réindustrialisation est là, mais le chemin sera long", prévenait François Asselin, le 19 septembre 2023, lors d'une table-ronde consacrée au sujet. Le président de la CPME identifiait quatre handicaps à l'industrie française : le coût du travail, la fiscalité, la concurrence entre secteurs pour recruter et les qualifications. Le nombre d'emplois industriels vacants a été multiplié par trois entre 2017 et 2022, pour atteindre



3 QUESTIONS À Guillaume Basset, ancien délégué aux Territoires d'industrie

"Il faudrait territorialiser l'offre de formation industrielle"

Dans une note co-écrite avec Olivier Lluansi, vous pointez un aspect paradoxal de la réindustrialisation en France. Quel est-il ?

Le paradoxe est que nous formons chaque année suffisamment de jeunes aux métiers industriels (125 000, hors ingénieurs) pour satisfaire les besoins des entreprises (90 000). Notre appareil de formation devrait donc suffire à notre réindustrialisation. Or, ce n'est pas le cas. La moitié des jeunes formés à l'industrie travaillent effectivement

dans l'industrie. Chaque année, le taux d'"évaporation" est de 50 %.

Comment expliquez-vous cette évaporation ?

Depuis une trentaine d'années, l'offre de formation industrielle s'est réduite, en même temps que la production industrielle. Il en a résulté que les lieux de formation se sont éloignés du domicile des jeunes et des entreprises.

Que préconisez-vous ?

Il faut sortir de l'approche par public (jeunes, seniors, demandeurs d'emploi) et de la concurrence

entre organismes de formation. Nous préconisons une territorialisation des outils de formation à l'échelle de l'intercommunalité ou d'un projet, à l'image de ce que fait le Cnam avec l'opération Cœur des territoires, ou des écoles de production. Il faudrait préalablement disposer de données au niveau du territoire, alors qu'elles sont actuellement fragmentées. La réforme du lycée professionnel est une bonne chose, mais il ne faut pas s'arrêter là, et porter une ambition nationale. La période actuelle est porteuse.

Propos recueillis par Emmanuel Franck



organiser la semaine d'immersion" qui permet de vérifier la motivation des élèves, seul prérequis, poursuit le président. C'est ainsi qu'il justifie que sur les 14 jeunes inscrits en CAP, seulement la moitié est allée jusqu'à la fin de l'année. Dominique Gardy indique que deux ont continué en bac pro ; un est entré dans le CFA d'une entreprise industrielle ; un est "sans solution". Il faudra aussi que l'école trouve son équilibre économique. La vente de la production représente un tiers du compte d'exploitation d'une école de production en vitesse de croisière. Mais

REPÈRES

105 ÉCOLES INDUSTRIELLES FERMÉES EN TRENTE ANS

L'offre de formation industrielle s'est réduite au cours des trente dernières années. C'est le constat de Guillaume Basset et Olivier Lluansi dans leur note publiée par La Fabrique de l'industrie. Les deux auteurs ont ainsi recensé 105 fermetures d'écoles de formation aux métiers industriels, publiques ou privées, sur la période, et quasiment pas d'ouvertures, hormis les écoles de production. Ils citent les fermetures de l'École industrielle de Rouen, en 2013 ; du lycée Paul Dassenoy de Morhange-en-Moselle, en 2014 ; du centre Afpa de Roanne, en 2020 "alors qu'il proposait une formation unique de confection et de retouche des vêtements sur mesure".

L'“ÉVAPORATION” DES JEUNES FORMÉS À L'INDUSTRIE

① **Besoins de recrutement** des entreprises industrielles : **90 000/an**

② Diplômés industriels niveau 3 (CAP) : 38 000/an

Diplômés industriels niveau 4 (bac) : 64 000/an

Diplômés industriels bac+2 : 23 000/an

= **125 000 diplômés/an** (hors ingénieurs)

③ Jeunes diplômés industriels **entrant dans l'industrie** : **66 000/an** (hors cadres et ingénieurs)

④ Taux d'“évaporation” : **50 %**

Sources : ① RTE, France Stratégie • ② Céreq (2022) • ③ France Stratégie • ④ “Pénurie de compétences et réindustrialisation”, Guillaume Basset et Olivier Lluansi, La Fabrique de l'industrie, juillet 2023.

••• “les trois premières années, la production ne vend pas encore bien”, déclare le président. Il existe actuellement une soixantaine d'écoles de production, dans lesquelles 1 750 élèves sont inscrits avec de bons taux de réussite aux diplômes. Il en sort 500 diplômés par an, dont 80 % dans des métiers industriels. Selon Dominique Gardy, une proportion “importante” travaille ensuite effectivement dans l'industrie.



1. Polytechnicienne et enseignante-chercheuse, elle a été députée LRem de l'Aisne de 2017 à 2022.

Maillons forts

Quoiqu'il en soit, les écoles de production ne sont qu'un maillon de la réindustrialisation à côté d'institutions comme le Cnam ou l'UIMM. Ainsi, 44 % des 750 formations du Cnam (55 000 auditeurs) concernent l'industrie. La plupart dispensées par ses nombreux (230) centres en région, dont le maillage s'affine. À Roanne, par exemple, où s'ouvre cette année un bac + 1 d'installateur de panneaux photovoltaïques. Ou à Montélimar (bac + 1 technicien en fabrication de machines électriques).

75 villes moyennes bénéficient, ou vont bénéficier prochainement, de l'ouverture d'une antenne du Cnam dans le cadre de l'opération “Au cœur des territoires” lancée en 2019. “La caractéristique du Cnam est qu'il maille le territoire et qu'il est agile pour répondre à l'augmentation de la demande de formation



Aude Bono-Vandorme, directrice de l'action régionale du Cnam.

industrielle”, déclare Aude Bono-Vandorme, directrice de l'action régionale du Cnam¹. Quant à l'UIMM, l'organisation patronale de la métallurgie, elle dispose de 32 pôles de formation sur 137 sites, qui forment 32 000 alternants et 130 000 salariés chaque année. Marc Serrière est le directeur de production de l'un de ces pôles (Poitou-Charentes), qui forme actuellement 5 000 stagiaires, notamment à la maintenance industrielle, à la chaudronnerie, au soudage. Il admet avoir “plutôt du mal à recruter des jeunes” dans ses formations. Pas pour des raisons de transport et de logement, car les centres sont implantés dans quatre départements, mais parce que “les métiers sont méconnus”. •

COMMENT LA MÉTALLURGIE NÉGOCIE SON VIRAGE NUMÉRIQUE

Pour former ses salariés au digital, la métallurgie prépare une sensibilisation à grande échelle, fait évoluer ses cursus, et noue des partenariats avec des organismes de formation.

Emmanuel Franck



L'Usinerie, pôle d'innovation et de digitalisation soutenu par le Grand Chalon et la Région Bourgogne Franche-Comté, a été inaugurée fin 2022.

“seuls 8 % des salariés de l'automobile sont capables de faire le saut vers le numérique”, constatait Jean-Dominique Sénard, président de Renault Group, à l'occasion d'une conférence sur les mutations du travail, le 19 septembre 2023. La firme au losange va former 12 000 salariés en trois ans. Au-delà du cas très particulier des constructeurs automobiles, qui doivent adapter rapidement leur outil de production au moteur électrique, c'est en fait toute la métallurgie qui se réorganise autour du digital.

Selon une étude de l'Observatoire de la métallurgie de l'Opco2i, parue au mois de juillet 2023, les entreprises de la branche devront recruter entre 65 000 et 115 000 personnes dans les trois ans pour répondre à leurs besoins en compétences numériques. Comme le reconnaissent les auteurs, les entreprises vont devoir chasser en dehors de leur territoire. Mais elles pourront aussi compter sur un outil de formation déjà puissamment structuré, qu'il faudra néanmoins adapter aux besoins de l'“industrie 4.0” : la 4^e révolution industrielle, digitale. À commencer par les formations dans les domaines identifiés comme “critiques” par l'Observatoire :



1,6 million de salariés dans la métallurgie, **35 000 à 42 000 postes** non pourvus chaque année.

“La cybersécurité et l'exploitation des données numériques sont identifiées comme critiques”

la cybersécurité et l'exploitation des données numériques.

L'Usinerie

C'est déjà le cas à Chalon-sur-Saône, où une formation d'ingénieur informatique en big data et intelligence artificielle (IA) s'est ouverte en 2022. Cette formation initiale s'adresse à des étudiants de niveau bac + 2 qui se destinent à l'industrie. “L'ingénieur big data et IA analyse, par exemple, les données recueillies par des capteurs placés sur une chaîne de production afin d'améliorer son fonctionnement”, explique Sébastien Ferrau, directeur général du pôle formation de l'UIMM Bourgogne (Côte-d'Or et Saône-et-Loire), l'un des constructeurs de cette formation.

Les autres sont les Arts et métiers (Ensam) de •••



Sébastien Ferrau, directeur général du pôle formation de l'UIMM Bourgogne (Côte-d'Or et Saône-et-Loire).

consacrent par exemple une partie de leur temps à l'immersion virtuelle, qui permet de visualiser une ligne de production en 3 D.

Une filière numérique complète

La deuxième promotion démarre cette année avec des effectifs "faibles", admet Sébastien Ferrau. Il l'explique par un tarissement momentané, en amont de la formation, des sorties de diplômés universitaires technologiques (DUT) en deux ans, remplacés depuis la rentrée 2021 par le bachelor universitaire de technologie (BUT), en



Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale de l'Opco2i.

trois ans. Les entreprises sont en tous cas demandeurs. "Si nous obtenons l'accord de la commission des titres d'ingénieur, nous envisageons d'élargir la formation aux salariés en formation continue à la rentrée 2024", déclare Christophe Guillet. C'est une filière numérique complète que propose désormais l'Usinerie de Chalon, qui va du bac+1 intégrateur web au doctorat en passant par la licence informatique générale.

Cybersécurité

De son côté, le Cnam va ouvrir en 2024 de nouvelles écoles liées au numérique, à l'IA, à la robotique et à la cybersécurité. Dans ce dernier domaine, qui est l'un de ceux identifiés comme critique par la métallurgie, Sébastien Ferrau signale que l'UIMM a fait évoluer sa filière "systèmes numériques" (bac pro et des BTS) en "cybersécurité, informatique et réseaux électronique" (Ciel), avec une mention complémentaire cybersécurité.

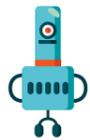
Les adaptations ne portent pas que sur les formations critiques et techniques. L'industrie éprouve aussi le besoin de sensibiliser ses salariés à plus large échelle. L'Opco2i propose actuellement aux entreprises de la chimie d'évaluer les compétences numériques de base de leurs salariés sur la plateforme Pix. "Nous réfléchissons à élargir cette expérimentation", déclare Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale de l'Opco2i. ●



Christophe Guillet, maître de conférences, responsable pédagogique en Bourgogne Franche-Comté.

Performances industrielles

Le cursus existait déjà et a été adapté à la métallurgie. "La formation d'ingénieur big data et IA du Cnam, ouverte à l'apprentissage exclusif, est déjà déployée en région Nouvelle-Aquitaine, à Niort, en réponse aux besoins des mutuelles", explique Christophe Guillet, maître de conférences, responsable pédagogique de la même formation en Bourgogne Franche-Comté. En Saône-et-Loire, compte tenu de la forte présence d'industries et, notamment, de Framatome, "elle est déployée avec une coloration Industrie 4.0 afin d'améliorer les performances industrielles des entreprises". Ainsi, 300 des 1 800 heures de formation ont cette "coloration" avec l'introduction de méthodes d'analyse de données et de technologies spécifiques au 4.0. Les étudiants



800

formations initiales

à l'industrie du futur menant à 136 certifications réparties sur tout le territoire.

RÉFÉRENCES

> "Cartographie des emplois, des compétences et des formations de l'industrie du futur", Observatoire de la métallurgie, Opco2i, juillet 2023.

> "Étude prospective sur les activités critiques pour la branche métallurgie", Observatoire de la métallurgie, Opco2i, avril 2021.

Étude C-Terre du Céreq

TRANSITION ÉCOLOGIQUE, TRAVAIL ET FORMATION SONT LIÉS

Laurent Gérard, journaliste

Comment les secteurs professionnels font-ils face à la transition écologique ? C'est à cette question que Samira Mahlaoui, chercheuse au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), répond au travers de l'étude exploratoire "C-Terre" (groupe de travail piloté par Liza Baghioni et Emmanuel Sulzer).



1 "ÉCOLOGISATION" ET FACTEURS EXOGÈNES

Dans le commerce de détail alimentaire, des "dynamiques d'écologisation minoritaires à visée formatrice et transformatrice" sont en place, assure la chercheuse Samira Mahlaoui. Une priorité y est donnée à la formation des salariés et à l'information des clients, afin de favoriser un "rapport sensible à la nature" à travers les produits, une connaissance approfondie des enjeux liés aux conditions de production, d'acheminement, de distribution et de consommation. Dans le secteur de la construction, poursuit-elle, les professions sont régies par des spécifications techniques, et un filet législatif impose des règles : nouvelles constructions, rénovation de bâtiments existants et travaux publics. Là, les changements observés sont largement liés à des facteurs exogènes. Les dimensions environnementales et écologiques ne sont pas encore des finalités professionnelles en soi, mais

certains travailleurs sont sensibles aux dimensions environnementales.

2 POIDS DES DONNEURS D'ORDRE

Au sein de l'économie sociale et solidaire (ESS), poursuit la chercheuse, "la tension est quotidienne entre écologisation et solvabilité". Certaines de ces structures sont caractérisées par une gouvernance "plus démocratique et horizontale" et des tentatives d'articulation des questions environnementales et sociales. Mais ces initiatives sont freinées par leur dépendance à l'égard de leurs principaux donneurs d'ordre, dont l'État. Les efforts d'écoresponsabilisation de l'activité peuvent commencer par des gestes simples : fin du catalogue papier systématique, etc. Mais cela nécessite de passer au crible l'ensemble des activités de l'organisme de formation.

3 ÉDUCATION POPULAIRE

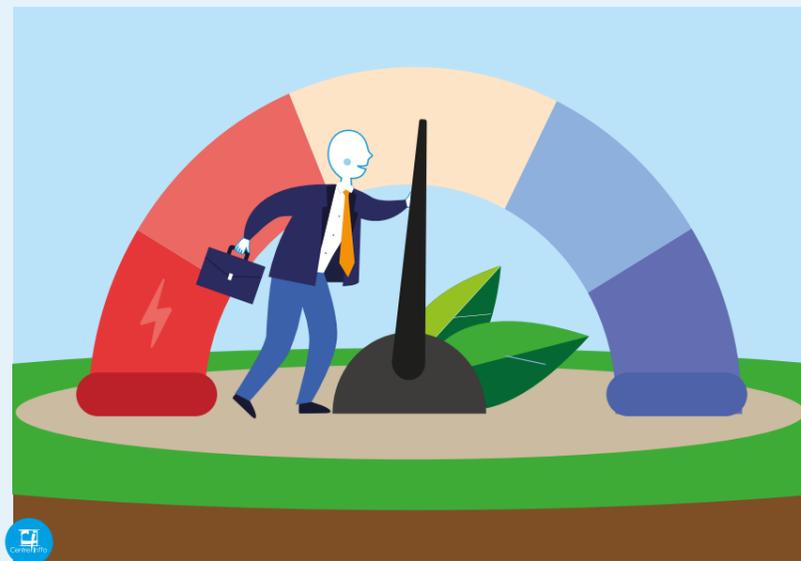
"La transition écologique concerne tout, et peut provenir de la demande publique comme de la demande sociale", a commenté Patrick Waeles, président de l'Afref (Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation), lors d'une matinée organisée sur ce thème le 19 octobre 2023 à Paris. Elle vise une meilleure qualité de vie de tous, mais nécessite une "mise en mouvement", ce qui pose la question des compétences et de la formation. À ce titre, "n'y a-t-il pas un lien évident entre éducation populaire et écologie ?", a interrogé Frédéric Ducasse, trésorier de l'Afref et co-animateur de la matinée.

➤ D'INFOS www.cereq.fr/repondre-aux-besoins-en-compétences-l'heure-de-la-transition-écologique-representations-et-realites

Sept compétences notées

TESTER L'IMPACT DE LA FORMATION

Mireille Broussous, journaliste



si après un feedback, il note ou non un changement positif dans le travail effectué par le collaborateur." Le résultat du test est noté sur 100 et, bien sûr, le niveau d'expérience dans la fonction de manager est pris en compte. In fine, sept compétences sont notées : l'efficacité de sa communication, la capacité à gérer les conflits, à faire monter en compétences les membres de l'équipe, le développement de la confiance mutuelle, la réalisation d'un "feedback" constructif, l'organisation et la planification du travail, la gestion de sa charge mentale.

► **"Débriefing" avec un pro**

Les formations au management permettent de gagner en méthode, en rigueur, de découvrir des rituels managériaux et d'autres approches de son métier à travers les échanges avec les participants. Réalisé après la formation, le test permet au manager de suivre sa progression ou d'évaluer le chemin à parcourir pour être au top dans son métier. Certains éprouvent le besoin de décortiquer le résultat avec un coach et se rendent compte que le problème ne vient pas toujours d'eux, mais de la culture de l'entreprise... "Le test permet souvent de mettre le doigt sur des problématiques plus complexes, qu'il faut ensuite analyser", conclut Chloë Kayem.

Pas si simple d'évaluer l'impact de la formation sur les compétences des salariés... Et si les personnes les mieux placées pour le faire étaient les apprenants eux-mêmes ?

Inition Program, cabinet spécialisé dans le coaching et le mentorat ainsi que dans le recrutement, met à disposition gratuitement un test baptisé "Manager Score" destiné aux encadrants qui ont suivi une formation et veulent estimer son incidence sur leurs pratiques professionnelles.

► **Un test, deux objectifs**

L'idée : passer le test Manager Score avant une formation pour faire le point sur ses compétences et savoir quelles sont celles à travailler, puis le repasser trois mois après pour mesurer le différentiel. "L'objectif premier de ce test est d'évaluer l'impact de la formation. Il permet d'avoir une vision précise des compétences acquises", explique Chloë Kayem, consultante RH et coach de dirigeant, à l'initiative de ce test. Il comporte trois séries

de questions : la première porte sur la connaissance de soi, la deuxième sur la relation du manager au manager, par exemple, lors d'une embauche, et enfin, la relation du manager à l'équipe en place et à l'entreprise.

► **Éviter les biais**

"Il ne s'agit pas d'un test de plage. Avec Nicolas Leperck, docteur en management, nous avons mis en place un algorithme solide, assure Chloë Kayem. Les questions sont factuelles et les réponses reposent sur des observations, sur des fréquences, et pas simplement sur des impressions." Par exemple ? "Le manager est amené à dire

CRÉER UNE RELATION DE CONFIANCE

Le test "Manager Score" permet à certains de gagner en confiance, assure Chloë Kayem, consultante RH chez Inition Program : "Beaucoup de managers doutent de leurs qualités alors qu'ils parviennent à créer une relation de confiance avec les membres de leur équipe qui permet à tous d'avancer et de travailler avec plaisir."

➔ <https://managerscore.ignition-program.com>

Organisme de formation

APPLIQUEZ-VOUS LA BONNE CONVENTION COLLECTIVE À VOS FORMATEURS SALARIÉS ?

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

L'organisme de formation peut-il recourir au CDD d'usage ou au CDII ? Peut-il recruter pour une durée inférieure à 24 h hebdomadaires ? Comment se décompte le temps de travail du formateur ? Quelle est sa rémunération minimale ? Autant de questions auxquelles la convention collective répond la plupart du temps. D'où l'importance de déterminer quelle est la "bonne" CCN à appliquer.

La convention collective nationale (CCN) applicable est en principe celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. Le code APE attribué par l'Insee constitue une "présomption simple" de rattachement à une convention collective. Seule l'activité réelle de l'entreprise détermine son assujettissement à des textes conventionnels. Une décision de la Cour d'appel de Toulouse du 13 janvier 2023 apporte une illustration. Dans cette affaire, une formatrice demandait des rappels de salaire. L'organisme de formation faisait valoir qu'il était soumis à la CCN de l'enseignement privé indépendant (laquelle prévoyait une durée minimale de 60 heures par an pour les enseignants dont les cours sont planifiés sur une période supérieure au semestre). Deux critères guident les juges : l'activité à laquelle le plus grand nombre de salariés est affecté ; ou, pour une entreprise commerciale, l'activité représentant le plus grand chiffre d'affaires. S'agissant d'une association, en cas de pluralité d'activités, c'est à partir



de la répartition du temps de travail des salariés que l'activité principale peut être déterminée. Attention à la rédaction du contrat de travail du formateur. Si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de celle mentionnée dans le contrat de travail.

► **Risques encourus par l'organisme de formation**

Ne pas appliquer la bonne CCN fait courir un risque de contentieux. Le formateur salarié peut agir en justice pour obtenir, dans la limite des délais de prescriptions applicables, le bénéfice des dispositions de la CCN dont relève son employeur. Il peut également obtenir, à condition de démontrer un préjudice spécifique, des dommages et intérêts. L'employeur peut également être poursuivi devant les juridictions pénales, dans deux situations : • le fait pour l'employeur, lié par une CCN de travail étendue, de payer des salaires inférieurs

à ceux fixés dans cette convention ; • le fait pour l'employeur de méconnaître les stipulations conventionnelles relatives aux "accessoires du salaire" prévus par une convention ou un accord collectif de travail étendu. Ces infractions sont punies d'une contravention de quatrième classe, soit 750 euros. Rappelons que ces amendes sont prononcées autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Ne commettez plus d'impair dans le recrutement de vos formateurs salariés. Inscrivez-vous à notre session "Sécuriser le recours aux formateurs". La prochaine se tiendra les **27 et 28 novembre 2023**, en présentiel. ➔ <https://boutique.centre-inffo.fr>

► **POUR ALLER PLUS LOIN** (accès abonné) : **Fiche I7-2** - ➔ www.centre-inffo.fr/fiche/formateurs-salaries-de-lorganisme-de-formation-cdi-cdii-occasionnels-cdd-cdd-u



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

Webinaire gratuit FAIRE VIVRE SA CERTIFICATION : UN IMPÉRATIF EN VUE D'UN RENOUVELLEMENT AU RNCP !



Le renouvellement de l'enregistrement d'une certification au Répertoire national des certifications professionnelles n'est **ni systématique ni acquis d'avance**. Avec le concours de France compétences, Centre Inffo organise à l'attention des organismes certificateurs un webinaire gratuit pour rappeler et commenter les attendus nécessaires à ce renouvellement.



► **Lundi 11 décembre 2023**, de 14h30 à 15h30

► **D'INFOS** En accès libre, inscription préalable obligatoire : www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements

Édition 2024 des Fiches pratiques du droit de la formation FAITES DE LA RÉGLEMENTATION UN ATOUT !

Au cœur de la formation professionnelle, la réglementation évolue en permanence. Maîtrisez-la et **développez votre activité en toute sécurité** grâce aux *Fiches pratiques du droit de la formation* 2024.

Actualisées en continu par nos experts juristes, elles sont l'allié indispensable de la performance de tout professionnel de la formation.

Format numérique et/ou papier, <https://boutique.centre-inffo.fr>

4^e Club du droit 2024 : CE QUI ATTEND LES ACTEURS DE LA FORMATION

S'appuyant sur tous les textes publiés en 2023 sur la formation professionnelle, les juristes experts de Centre Inffo dresseront lors ce dernier rendez-vous de l'année un **panorama de l'impact des changements actés ou attendus** en 2024 et animeront une réflexion sur leur mise en œuvre opérationnelle.

► **Mardi 12 décembre 2023**, de 10 h à 12h, à distance

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

Dossier documentaire IDENTIFIER LES CORRESPONDANCES EN CERTIFICATION PROFESSIONNELLE : OBLIGATIONS ET OPPORTUNITÉS

Les certificateurs doivent **mettre en place des correspondances totales ou partielles** entre la certification professionnelle dont ils sont responsables et les certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification et leurs blocs de compétences. Comment faire ? Contexte et méthodes à retrouver dans ce nouveau dossier documentaire de Centre Inffo, en accès libre.

► **D'INFOS** À télécharger gratuitement sur : www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=cmspage&pageid=6&id_rubrique=413&opac_view=-1



Pays de la Loire LE FINANCEMENT RÉGIONAL DE LA FORMATION BIENTÔT CONDITIONNÉ À L'OFFRE D'EMPLOI

Plus aucune formation ne sera financée si elle n'est pas directement liée à une intention d'embauche préalable. La mesure, proposée par la majorité régionale (Union de la droite et du centre) des Pays de la Loire lors de l'assemblée du 19 octobre 2023, doit entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2024, et concernera les formations du dispositif régional "Visa métiers". En cause : 38 % des demandeurs d'emploi formés n'entrent pas en activité à l'issue de leur formation. André Martin, vice-président en charge de la jeunesse, de l'emploi, de la formation, des lycées et de l'orientation professionnelle, met aussi en avant des difficultés pour remplir les formations. "Au 30 septembre 2023, nous étions à moins de 50 % d'entrées en formation. L'offre existe, et les moyens, mais nous n'avons pas autant d'entrées qu'estimées [dans le prévisionnel établi avec l'État]", explique-t-il. Le marché, mis en



André Martin, vice-président de la Région Pays de la Loire en charge de la jeunesse, de l'emploi, de la formation, des lycées et de l'orientation professionnelle.

œuvre par IOI organismes de formation, prévoit le financement de 4 700 places de formation en 2024. "Cette année, nous ne déclencherons plus les bons de commande sur la base des enquêtes emploi, etc., [mais] sur la base des offres d'emploi", prévient André Martin. Une condition selon lui plus souple que celle du dispositif "Accès emploi", où un contrat doit déjà avoir été signé.

"Nous restons sur la logique du marché Visa, de formations menant à la certification. Mais au préalable, l'entreprise et l'emploi auront été identifiés et proposés au stagiaire", insiste André Martin. "C'est aussi aux entreprises de formuler l'offre d'emploi et de l'agrèger avec les réseaux", ajoute l'élu régional. ●

► **D'INFOS** <https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr>

École Ducasse QUAND LA GASTRONOMIE SUSCITE DES RECONVERSIONS



Le chef Alain Ducasse a obtenu trois étoiles au Guide Michelin avec trois établissements différents.

Une sur deux. Parmi les 1 200 personnes inscrites aux formations de l'école fondée par le chef multi-étoilé Alain Ducasse, 600 sont en cours de reconversion. "Leur nombre a augmenté de 288 % depuis 2020", indique Élise Masurel, directrice générale de l'École Ducasse. Ils apportent avec eux leurs expériences acquises dans d'autres professions. Des changements de cap pour exercer des métiers plus manuels, qui se multiplient depuis la crise sanitaire. Cette tendance est analysée par l'École Ducasse dans un livre blanc. Les compétences issues d'autres horizons se traduisent par des modèles économiques ou des modes de management innovants, dans un secteur qui affiche un taux de rotation de 70 %. ●

► **D'INFOS** www.ecoleducasse.com/livre-blanc

Apec et Collectif Sports FAVORISER LA RÉUSSITE DES SPORTIFS EN ENTREPRISE

Un partenariat stratégique a été conclu entre l'Apec et l'association Collectif Sports, le 26 octobre 2023, pour faciliter la reconversion des sportifs de haut niveau tout en répondant aux besoins de recrutement des entreprises. Lesquelles auront accès à "un vivier d'au moins 30 000 talents". Elles pourront être accompagnées pour comprendre la culture du sport de haut niveau et développer de bonnes pratiques en matière de recrutement et de formation (par exemple, l'alternance aménagée). ●

► **D'INFOS** <https://collectifsports.org>

PSSM France

PLUS DE 75 000 SECOURISTES EN SANTÉ MENTALE FORMÉS

Le 25 octobre 2023 se tenaient les premières Rencontres PSSM France (Premier secours en santé mentale), en présence d'Aurélien Rousseau, ministre de la Santé. L'occasion de faire un point d'étape sur le déploiement du programme en France. Selon l'OMS, une personne sur quatre est touchée au cours de sa vie par un trouble de santé mentale. L'association PSSM France œuvre depuis 2019 pour proposer une formation efficiente de secourisme en santé mentale, ouverte à toute personne majeure. Muriel Vidalenc la nouvelle présidente de PSSM France, souhaite poursuivre le maillage qui compte à ce jour 75 157 secouristes formés par plus de 1 189 formateurs accrédités.

L'objectif est d'atteindre 150 000 secouristes en 2025 et 750 000 en 2030. La formation facilite un repérage précoce et donne des éléments pour réagir face à une personne en crise. Cette formation ne se substitue pas à une prise en charge par des professionnels de santé, mais elle favorise un recours aux soins plus rapide. PSSM France gère la veille scientifique, la formation et l'accréditation de ses formateurs, l'évaluation de la qualité des formations. Elle assure le lien avec MHFA International (*Mental Health First Aid*), l'organisme australien qui est à l'origine du programme et dont elle détient la licence exclusive pour la France. ●



Muriel Vidalenc, présidente de PSSM France, ouvre les premières Rencontres, le 25 octobre 2023.

+ D'INFOS

<https://pssmfrance.fr>

Bourgogne Franche-Comté

CANDIDATURE POUR UN LABEL ÉCOLE NATIONALE DE L'HYDROGÈNE

Marie-Guite Dufay, présidente de la Région Bourgogne Franche-Comté.



D'ici 2030, 100 000 emplois relèveront de la filière de l'hydrogène. La Région Bourgogne Franche-Comté se positionne pour qu'une École nationale de l'hydrogène voie le jour sur son territoire, à l'image de la Normandie et de son École nationale des métiers du nucléaire. Mais "l'idée n'est pas de créer un bâtiment nouveau", prévient Marie-Guite Dufay, présidente du Conseil régional. La Bourgogne Franche-Comté, labellisée "Territoire d'hydrogène" depuis

2016, regroupe déjà des formations dédiées, parmi lesquelles un master en ingénierie à l'Université de Franche-Comté, un mastère spécialisé à l'Université de Belfort Montbéliard, et certains parcours de BUT. Des modules consacrés à l'hydrogène sont déployés dans le cadre de la formation de demandeurs d'emploi. En se dotant d'un label "École nationale", la Région espère donner plus de visibilité à l'ensemble des parcours proposés. Un premier acte de candidature sera déposé d'ici la fin de l'année 2023, puis le processus se poursuivra en 2024. ●

+ D'INFOS www.bourgognefranchecomte.fr

Pôle de compétitivité infra2050

UN PÔLE DÉDIÉ AUX INFRASTRUCTURES "DÉCARBONANTES"

Le ministre de l'Industrie, Roland Lescure, a annoncé l'entrée d'infra2050 dans le réseau des 55 pôles de compétitivité labellisés par l'État. Soutenu par la Fédération nationale de travaux publics et Syntec Ingénierie, infra2050 se veut l'"acteur structurant" de la filière de la construction qui rassemble 230 membres autour de l'atteinte de la neutralité carbone sur le territoire, fixée en 2050 par la loi européenne sur le climat. Le secteur représente près de 8 500 entreprises et environ 350 000 employés. Parmi ses objectifs : des infrastructures "connectées et apprenantes". "Le pôle infra2050 engage la complémentarité des ressources et compétences de la filière", indique son président, Cédric Moscatelli. ●

+ D'INFOS

<https://infra2050.fr>

Réseau Cocagne

DANS LES CÔTES-D'ARMOR, RÉCOLTER DES COMPÉTENCES GRÂCE AU MARAÎCHAGE

Depuis près de vingt ans, l'association les Amis du jardin (réseau Cocagne) œuvre en faveur de l'insertion professionnelle dans les Côtes-d'Armor. "Nous ne formons pas des maraîchers, nous nous servons du maraîchage pour repérer des compétences professionnelles transverses : ponctualité, rigueur, travail en équipe, etc.", explique Marie-Hélène Guitton, sa directrice. Les bénéficiaires, personnes exclues ou isolées, sont orientés par Pôle emploi ou la Maison du département. Salariés, leur contrat est de six mois, renouvelable sur une période maximale de deux ans, à raison de 26 heures par semaine payées au Smic. Pour détecter les aptitudes de chacun, Sarah Brasset, conseillère en insertion professionnelle de l'association, s'appuie sur les observations des encadrants techniques et sur une série d'entretiens réguliers. En résulte une grille de compétences propre à l'emploi visé et donnant lieu à un bilan. À la fin du parcours, dans sept cas sur dix, c'est la reprise d'une activité professionnelle ou l'entrée en formation, tous domaines confondus. ●



Les récoltes du réseau Cocagne.

+ D'INFOS

<https://lesamisdujardin.bzh>

Branche Mutualité, Transitions Pro ÎdF et Uniformation

ACCOMPAGNER LA TRANSITION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS MUTUALISTES

Trois acteurs de la formation s'allient pour simplifier et sécuriser les parcours de transition professionnelle des salariés des mutuelles, unions et groupes mutualistes. Les bénéficiaires pourront cumuler les financements de Transitions Pro Île-de-France (au titre d'un projet de transition professionnelle) avec ceux d'Uniformation dans le cadre d'un projet concerté avec l'entreprise. Selon la certification visée, le projet pourra mobiliser les fonds dédiés à la Pro-A ou ceux, mutualisés, des employeurs de la Mutualité. Ce dispositif proposé en Île-de-France pourra être étendu à l'échelle nationale après évaluation. ●

+ D'INFOS

www.transitionspro-idf.fr ● www.uniformation.fr ● www.anem-mutualite.fr

Fnadir Pays de la Loire

LES DIRECTEURS DE CFA CONCENTRÉS SUR LA QUALITÉ



Le "Fnadir Day" organisé par la délégation ligérienne de la Fnadir.

La délégation ligérienne de la Fédération nationale des directeurs de CFA et OFA (Fnadir) a organisé récemment à Angers sa journée de rassemblement annuel ("Fnadir Day") sur la thématique de "la juste qualité dans l'écosystème de l'apprentissage". L'opportunité de rappeler le lancement par la Fnadir de la "Charte qualité de l'employeur d'apprenti pour un apprentissage durable", réalisée avec l'appui de CertUp Maïeutika. Un nouveau travail est en cours, avec le cabinet Terre d'avance, sur les objectifs de développement durable, "qui doit aboutir à un questionnaire d'auto-positionnement et peut-être une charte", a présenté le fondateur du cabinet Maïeutika, Dominique Bourgeois. Du côté des Pays de la Loire, on notera l'initiative du Medef ligérien du "Cercle des pépites de l'alternance" à laquelle s'est associée la Fnadir Pays de la Loire. "Ce cercle est constitué d'un groupe multipartite de 80-90 personnes, nous espérons monter à 300", a présenté Frédérique Barreau, déléguée générale du Medef Pays de la Loire, évoquant plusieurs "chantiers très concrets", parmi lesquels l'édition de fiches pratiques, la réalisation de podcasts, etc., sans oublier la création d'un "label qualité de l'alternance pour les entreprises". ●

+ D'INFOS

www.fnadir.com

L'INQUIÉTUDE DES SYNDICATS ENSEIGNANTS DEVANT LE REMANIEMENT DE LA FORMATION CONTINUE



Les enseignants du second degré déclarent 41 heures de travail par semaine, dont la moitié avec élèves, selon la DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance).

En annonçant que la totalité des heures de formation des enseignants devrait avoir lieu hors des temps de cours dès la rentrée 2024, Gabriel Attal a suscité l'inquiétude des syndicats, qui redoutent "l'effondrement" de la formation continue.

Sarah Nafti

Comment limiter au maximum les heures d'absence des enseignants devant les élèves ? Juste avant la rentrée, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé vouloir modifier l'organisation de la formation continue. L'objectif est qu'à la rentrée 2024, l'intégralité de ces heures de formation soient réalisées en-dehors des temps de face-à-face avec les élèves¹. Mais le placement de ces heures reste pour l'instant un casse-tête. Car le ministère l'assure, le but "n'est pas de baisser le temps de formation continue des enseignants, qui est déjà moins important qu'ailleurs en Europe". Cette nouvelle organisation va toucher prioritairement le second degré², puisque les heures de formation des enseignants du premier degré sont déjà soumises à un remplacement ou prévues hors des heures de cours. Les plans de formation, établis par les ÉAFC (écoles académiques de la formation continue) avaient déjà été organisés pour l'année 2023-2024, les enseignants pouvaient s'inscrire depuis le mois de juin. Ils doivent désormais être revus en urgence.

Les temps de préparation de cours

Du côté des organisations syndicales, l'annonce inquiète. "Nous sommes face à une injonction paradoxale, estime Catherine Nave-Bekhti, secrétaire

générale du SGen-CFDT³. Comment déployer massivement un plan de formation continue autour de l'égalité, de la laïcité, du harcèlement, des objectifs que l'on partage, tout en conditionnant les heures de formation ?" Pour elle, cette réforme marque une "méconnaissance du travail des enseignants". Car, en dehors des heures de cours, il y a celles consacrées à la préparation, à la correction des copies, à l'évaluation des élèves ou encore aux échanges avec les parents. "Nous avons eu des enseignants-formateurs à qui il a été demandé de rattraper leurs cours, comme si assurer une formation ne faisait pas partie du travail." Tout un pan du travail enseignant "n'est pas considéré" et pour Catherine Nave-Bekhti, face à l'inflation de la charge, le risque est de "voir la formation s'effondrer".

Surcharge de travail

L'autre inquiétude est celle de démotiver les enseignants-formateurs. Formatrice en français et en éducation à la sexualité à l'académie de Créteil, cette enseignante (qui souhaite garder l'anonymat) estime que son travail "a été jeté à la poubelle". Avec son binôme, elle s'était positionnée sur trois formations cette année, "en fonction de nos contraintes respectives" et à ce jour, "nous n'avons toujours aucune information officielle pour savoir si elles sont maintenues, annulées

🍷 Cette réforme marque une méconnaissance du travail des enseignants, qui ne se résume pas aux heures de cours

ou déplacées". Et pour elle, cette annonce "est déjà en train d'en dissuader beaucoup" car "si on assure encore des formations le soir et sur nos jours de congés, c'est notre santé qui est mise en jeu". En outre, elle craint que cela ne pousse "à se replier sur la visio" alors que "notre métier, c'est la pédagogie et que les enseignants qui viennent se former ont besoin d'échanger".

Le contenu des formations en question

Béatrice Laurent, secrétaire nationale Éducation et à culture de l'Unsa Éducation⁴, remarque qu'avec "ce nouveau modèle, la fenêtre de tir pour assurer des formations en présentiel sera très réduite" : comment imaginer, par exemple, une demi-journée de formation des professeurs d'histoire-géographie d'une académie où aucun n'aurait cours ? "Est-ce que ça va nous obliger à basculer sur le distanciel ? Ou sur davantage de formations hybrides ?" De plus, regrette Béatrice Laurent, "le contenu, lui, n'est toujours pas discuté". Souvent en inadéquation avec les besoins des enseignants, la formation continue concentre les critiques. Catherine Nave-Bekhti regrette que parmi les mesures proposées par la Cour des comptes, "seule celle concernant les formations hors des heures de cours ait été retenue". Le SGen-CFDT réclame pourtant "une reconfiguration de la formation pour la rendre plus lisible et cohérente".

LES FORMATIONS CONCERNÉES

La mesure de réorganisation voulue par le gouvernement concerne les formations individuelles des enseignants, qui sont proposées dans les plans académiques de formation (PAF) des ÉAFC (écoles académiques de formation continue). Elle ne concerne pas les formations d'initiative locales, qui sont demandées par les chefs d'établissement pour répondre à un projet d'équipes pédagogiques, souvent après une évaluation de l'établissement. Les enseignants ont aussi toujours accès à la "Canotech" du réseau Canopée, qui propose des formations courtes en ligne.

➔ www.canotech.fr



Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale du SGen-CFDT.



Gwenaël Le Paih, secrétaire général adjoint du Snes-FSU.



Béatrice Laurent, secrétaire nationale Éducation et à culture de l'Unsa Éducation.

Information ou formation ?

"La formation qui nous est proposée est très descendante, liée aux réformes, alors que l'on souhaiterait qu'elle fasse état de la recherche et permette des échanges entre pairs", abonde Gwenaël Le Paih, secrétaire général adjoint du Snes-FSU⁵. Ajoutant : "Les collègues ne participent pas aux conseils académiques de formation." Ce qui est proposé "ne tient pas compte des retours du terrain". S'il estime "normal" que les enseignants soient informés des réformes à appliquer, "ce n'est pas de la formation continue". Or, des enseignants moins bien formés favorisent moins la réussite des élèves. Souvent les enseignants se forment "à leur initiative, sur leur temps personnel", selon Gwenaël Le Paih, qui invite le ministère à se saisir du sujet des remplacements de longue durée plutôt que de s'attaquer à la formation.

Pétition "Nous, formateurs, ne formerons plus"

Dans une tribune, l'Association française pour l'enseignement du français (Afev) dénonce la disparition de "la formation au long court" au profit de créneaux de formation "sécables" voire "atomisés". "Se former ne relève donc plus d'une volonté de développer des compétences professionnelles indispensables (...). Elle n'est plus vraiment de la formation, mais de l'information." L'Afev a lancé une pétition "Nous, formateurs, ne formerons plus" qui a déjà récolté plus de 5 000 signatures. ●



4. L'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa) est l'héritière de la Fédération de l'Éducation nationale (Fen).

5. Syndicat national des enseignants de second degré.



1. Avec moins de deux jours par an, les enseignants du second degré sont les fonctionnaires de catégorie A qui bénéficient du moins d'heures de formation (9,2 jours en moyenne), selon un rapport de la Cour des comptes. www.ccomptes.fr/fr/publications/la-formation-continue-des-enseignants-de-l-enseignement-public

2. Dans l'enseignement français, le second degré correspond à la scolarité en collège et en lycée.

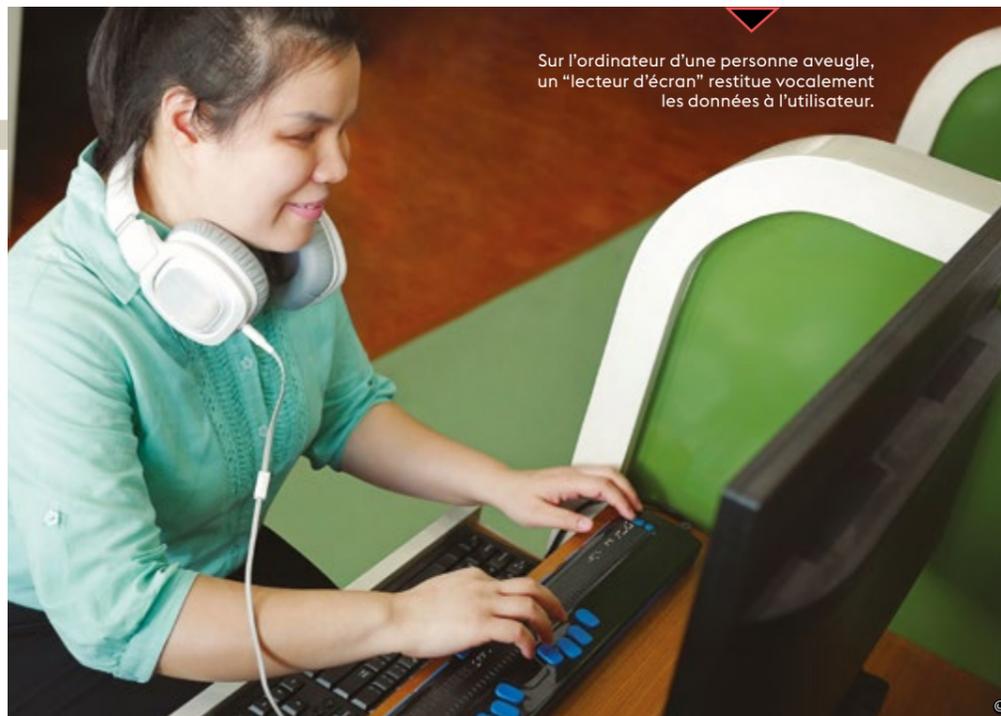
3. Syndicat général de l'Éducation nationale CFDT.

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION FORME DES RÉFÉRENTS ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Trop souvent encore, des sites internet et applications demeurent inaccessibles aux utilisateurs porteurs de handicap, faute d'avoir été conçus pour être consultés avec des équipements adaptés, comme des lecteurs d'écran. Des référents accessibilité numérique peuvent rectifier le tir. Un métier en devenir, auquel l'Université de la Réunion consacre un nouveau DU.

Sophie Massieu



QUOI ?

Un diplôme universitaire de référent accessibilité numérique.

POUR QUI ?

Toute personne intéressée par les enjeux de l'accessibilité numérique, qu'elle soit ou non elle-même porteuse de handicap. En vue d'une reconversion, ou de l'acquisition d'une forme de légitimité sur ce thème.

COMMENT ?

Cours 100 % à distance, sous l'égide de l'Université de la Réunion.

QUAND ?

La première session a débuté en septembre 2023.

Des chefs d'orchestre, à l'image des délégués à la protection des données. Voilà comment Pierre Reynaud, lui-même référent accessibilité numérique à l'Université de la Réunion depuis 2019, présente ses homologues. Il les compare en cela aux délégués à la protection des données, métier apparu à la faveur de la mise en place du règlement général de la protection des données personnelles (RGPD). "Ce sont des généralistes de l'accessibilité, qui ne savent pas tout faire eux-mêmes, mais doivent avoir l'oreille des directeurs des systèmes de l'information", précise-t-il.

Ce d'autant plus que l'enjeu est énorme. Une infime minorité de sites internet est 100 % accessible aux personnes handicapées, qui utilisent des équipements adaptés pour naviguer, comme les lecteurs d'écran pour les hommes et femmes aveugles, les sous-titres pour les personnes sourdes ou encore des souris moins sensibles à destination de surfeurs porteurs de handicaps physiques. Et le constat est pire encore pour nombre d'applications professionnelles. Résultat ? Au lieu de représenter un levier d'emploi, pourtant le thème de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, qui se déroule du 20 au 27 novembre 2023, le numérique peut s'avérer représenter un frein sérieux sur le chemin



Pierre Reynaud, référent accessibilité numérique à l'Université de la Réunion et administrateur de l'Anstia (Association nationale des services Tice et audiovisuels de l'enseignement supérieur et de la recherche).

de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi.

À près de 12 %, le taux de chômage des personnes porteuses de handicap demeure presque deux fois plus élevé que celui de la population générale. Et ce alors qu'en 2022, Pôle emploi a dénombré pas moins de 511 000 offres d'emploi sur des métiers du numérique, dont plus de neuf sur dix (91 %) sous forme de CDI.

Des professionnels pour écartier le risque d'exclusion numérique

Avec l'appui du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH), l'Université de la Réunion a bâti un diplôme universitaire pour former des professionnels à même d'éviter cette exclusion par le numérique au sein des structures qui les emploieront. La première session accueille 23 apprenants, dont trois déficients visuels, et a ouvert ses portes en septembre 2022.

Le cursus se compose de trois parties. La première, relative au handicap et à la gestion de projet. À côté de ce volet humain, un contenu technique : le développement, les audits... Enfin, des enseignements relatifs à la stratégie compléteront le programme.

Plusieurs types d'intervenants sont mobilisés. Outre des universitaires, des prestataires de l'accessibilité numérique dispensent leurs savoirs techniques et des professionnels de ce sujet déjà en poste présentent les outils stratégiques, pour par exemple transformer une formation.



Votre rôle

S'assurer que les sites et applications web conçus par votre entité sont accessibles et conformes au RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité)

Vos actions

- » Établir un schéma pluriannuel de mise en accessibilité
 - Faire un état des lieux des sites et applications web
 - Décliner le schéma en plans d'actions annuels.

» Planifier

- des audits de ses sites et applications
- des formations
- des sensibilisations

» Mettre en place des indicateurs

- Nombre de personnes sensibilisées et/ou formées
- Nombre d'audits de conformité effectués
- Nombre de déclarations d'accessibilité publiées
- Nombre de sites ou applications non/partiellement totalement conformes
- Publication de fiches de postes
- Clauses de marchés publics
- etc.

<https://design.numerique.gouv.fr/accessibilite-numerique/roles-cles/referent>

Un métier, un triple domaine de compétences

Selon Pierre Reynaud, ce triptyque humain, technique et stratégique reprend les trois domaines de compétences que devront ensuite déployer ces professionnels. Ils seront amenés à "informer, former, acculturer" les équipes autour d'eux. Ils devront être en mesure de piloter les audits d'accessibilité et, enfin, de concevoir une stratégie d'amélioration.

"Il en faudrait des dizaines de milliers ! À l'image des DPO", souligne Pierre Reynaud. Aussi espère-t-il que ce contenu pédagogique et cette initiative réunionnaise puisse se démultiplier sur le territoire et trouver sa place au sein de l'un des répertoires des certifications. Car, à n'en pas douter, le chemin vers le numérique 100 % accessible est encore long et semé d'embûches, et donc la profession de référent un métier d'avenir. ●



1. Délégués à la protection des données.

Il en faudrait des dizaines de milliers !

LES CERTIFIÉS RÉFÉRENTS AFEST SONT D'ABORD DES CONCEPTEURS

Les certifiés référents Afest sont des formateurs ou des consultants expérimentés, qui interviennent surtout en conception et conduite de projet d'actions de formation en situation de travail. C'est ce que constate une étude de C-Campus sur les parcours et les activités de 80 de ses certifiés en 2022.

Laurent Gérard



La certification Afest permet de développer des compétences spécifiques à l'accompagnement en situation de travail. Elle s'adresse à tout expert-métier et/ou professionnel RH.



1. Questionnaire par mail adressé à 200 personnes certifiées en 2022, en juin 2023. 80 réponses, soit un taux de 40 %.

Le référent Afest est l'architecte ensemble de la démarche de formation en situation de travail. Il est en charge de l'ensemble du dispositif, de l'ingénierie à la coordination avec l'ensemble des acteurs. Être certifié est un gage de professionnalisme. L'organisme de formation et de coaching C-Campus, qui a lui-même créé une certification "Référént Afest", a voulu en savoir plus. Son enquête¹ indique tout d'abord que ces certifiés sont des professionnels chevronnés, souvent en deuxième partie de carrière. En effet, 71 % ont 46 ans et plus, 41 % possèdent un diplôme de niveau bac + 5 (30 % un diplôme de niveau bac + 3 ou + 4), et 70 % se classent en CSP cadres et professions intellectuelles.

"C'est logique, commente Marc Dennery, co-fondateur de C-Campus. Ces certifiés sont souvent très qualifiés d'origine, ex-cadres, souvent quasi-ingénieurs de formation, avec une forte expérience. Ils visent une seconde ou dernière partie de carrière, aujourd'hui consultants indépendants, possiblement en cumul emploi retraite".

Ils sont salariés, indépendants, ou demandeurs d'emploi : ce sont typiquement des "travailleurs du savoir d'aujourd'hui", avec une forte expérience valorisable, souligne Henri Occre, autre co-fondateur de C-Campus.

Concepteurs avant tout

Les certifiés référents Afest valorisent leur certification rapidement. En effet, une large majorité (59 %) ont réalisé des prestations Afest dans les six à dix-huit mois suivant l'obtention de leur certification en 2022. La quasi-totalité (92 %) de ces prestations concernaient l'ingénierie ; seulement 4 % la formation de tuteurs ou accompagnateurs Afest ; et 4 % l'accompagnement direct des apprenants.

"Cette rapidité de déploiement est signe que l'Afest peut se développer, moyennant un effort de prospection commerciale de la part des référents certifiés, et de valorisation de la modalité auprès des employeurs, qui souvent ignorent cette possibilité de former sur mesure", analyse Henri Occre.

"Le très fort taux de conception est dû au positionnement de notre certification, qui est d'abord vue et recherchée comme une certification d'ingénierie", appuie Marc Dennery. Ceux qui viennent se former sont déjà compétents en termes de transmission, et ne visent pas à être des "tuteurs améliorés". Logiquement, le premier marché est celui de l'ingénierie : les certifiés construisent les Afest et ne les déploient pas au quotidien, mais ils en suivent le réalisé.

Sous-traitance

Ils interviennent en Afest surtout dans le secteur privé (78 %), pour des TPE-PME (47 %) et des ETI (23 %), dans le secteur tertiaire (86 %) et l'industrie (9 %). "Les grandes entreprises ne se sont pas encore appropriées l'Afest en interne, avec des experts internes", révèle Marc Dennery. Ce ne sont pas aujourd'hui les salariés de l'entreprise qui conçoivent les dispositifs Afest, mais le plus souvent une sous-traitance externe d'OF spécialisés. Les grandes entreprises en sont plutôt au stade de la réflexion et des prototypes-tests, en mode "POC : proof of concept", selon leur terminologie.

Pas uniquement les compétences techniques

En termes pédagogiques, la moitié des Afest créées portent sur des compétences techniques, un tiers sur des compétences techniques ou transverses, et 17 % sur des compétences transverses. Par ailleurs, 68 % interviennent dans le secteur tertiaire, contre 32 % pour le secteur industriel. "Le domaine technique ne rafle pas la mise. Une vision purement technologique et industrielle de l'Afest est une erreur : le management, le développement personnel sont aussi ses terrains de jeu", explique Marc Dennery.

Formats courts et multimodaux

Les Afest déployées sont plutôt courtes pour des petites cohortes en multimodalité. En effet, 36 %



Marc Dennery, co-fondateur de C-Campus.



Henri Occre, co-fondateur de C-Campus.



Ce sont typiquement des travailleurs du savoir d'aujourd'hui"

des Afest ont une durée de moins de 20 heures, 43 % de 20 à 50 heures, seules 11 % font plus de 200 heures. Le nombre d'apprenants moyen en Afest était de un à trois apprenants (dans 47 % des cas), de quatre à dix apprenants (32 %), et plus de onze apprenants (21 %). Enfin, près de 60 % des Afest étaient complétées par d'autres modalités (présentiel, distanciel, etc.). "Ces résultats témoignent de logiques de petites Afest tests et expérimentales, avant d'envisager de passer à l'échelle", confirme Henri Occre.

Primeur au perfectionnement

Les finalités de ces Afest étaient d'abord le perfectionnement (61 %), puis l'intégration (55 %), enfin la reconversion (15 %). "Il est normal que le perfectionnement arrive en tête, analyse Marc Dennery. Quand on intègre, on pratique du tutorat. Difficile de faire une Afest pour un primo débutant. Il faut du temps pour laisser faire, débriefer, superviser et travailler la réflexivité. Enfin, l'Afest est faiblement utilisée en reconversion, parce que les entreprises reconvertissent encore peu et que les ruptures conventionnelles explosent."

Afest non certifiantes

La très grande majorité des Afest (83 %) ne débouchent pas sur une certification, seules 6 % mènent à un mix certifiant/non certifiant, et 11 % à une certification totale ou partielle. "Selon nos benchmarks sur les grandes entreprises, le taux de formation certifiante dépasse rarement 4 à 7 %. Et les salariés ont finalement peu d'appétence pour la certification, comme on peut le constater via la faible demande de co-construction CPF ou de VAE", conclut Henri Occre. ●



C-CAMPUS

Près de 1 300 personnes ont suivi une formation "Référént Afest" de C-Campus depuis 2016. Parmi elles, 728 ont préparé et obtenu la certification (RS2428, puis RS5525 de France compétences) à fin août 2023. C'est le plus ancien et le plus important certificateur du domaine à ce jour. 97 % des candidats aux épreuves ont obtenu la certification, d'après Marc Dennery et Henri Occre, co-fondateurs de C-Campus.

INSCRIVEZ-VOUS AUX



de NOVEMBRE ET DÉCEMBRE 2023
à DISTANCE et/ou en PRÉSENCE

DE Centre Inffo



NOVEMBRE	DÉCEMBRE
	11 AU 15
	4 ET 5
	6 ET 7
29 ET 30	
27 ET 28	
20 ET 21	
	6 AU 8
	7 ET 12
	11 ET 12
27 ET 28	
	4 AU 6
	13
	14
	2 ET 3
22 ET 23	
20 AU 23	

- Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures
- Être à jour de la réglementation de la formation professionnelle en 2023
- Respecter les obligations d'un organisme de formation
- Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation
- Sécuriser le recours aux formateurs : contrat de travail, sous-traitance, portage salarial...
- Créer, gérer et développer son CFA : obligations, financements, stratégies partenariales
- Sécuriser le contrat d'apprentissage : conclusion, rémunération, durée, ruptures, aides financières...
- Développer une stratégie de mobilité européenne et internationale pour votre CFA
- Enregistrer une certification au RNCP ou au Répertoire spécifique
 - NOUVEAU** Modules de spécialisation Enregistrement RNCP/RS :
 - Produire l'étude d'opportunité et prouver la valeur d'usage
 - Élaborer les référentiels et structurer en blocs de compétences
 - Concevoir un règlement de certification et un processus qualité
 - Déposer une demande d'enregistrement sur le système d'information de France compétences
- Faire vivre sa certification Qualiopi et se préparer aux prochains audits
- Prestataire de formation : guider et outiller l'entreprise dans la mise en œuvre d'une Afest
- Modéliser l'évolution stratégique et commerciale de son activité formation

Publicité Centre Inffo - ©Crédit photo: shutterstock

Retrouvez le détail de nos formations 2023

 centre-inffo.fr/formations

Contactez-nous :

contact.formation@centre-inffo.fr ou Tél. : 01 55 93 91 83
boutique.centre-inffo.fr

Itinéraire

bio

JEAN DEMONCY-ROCHE,
ARTISAN DU BOIS

On peut parfois l'oublier, les dispositifs publics n'épuisent pas les possibilités d'accès à la formation. Épris de liberté, Jean Demoncy-Roche a puisé sur internet de quoi assurer sa reconversion. Il était chargé d'études, le voici artisan du bois.

Nicolas Deguerry

À 31 ans, Jean Demoncy-Roche en convient volontiers, aucun désir particulier d'orientation ne l'a longtemps animé. Plus pour suivre des amis que par conviction, ce sera d'abord un BTS Génie civil qui lui donne l'occasion d'entamer une carrière de dessinateur-projeteur. De quoi faire ses armes mais pas de l'empêcher de s'envoler pour un an, direction Australie. Objectif principal : voyager, découvrir et expérimenter. La première et vraie carrière ou, disons, la classique, ne commencera qu'à son retour, en bureau d'études.

Rupture conventionnelle

Si l'homme ne feint jamais l'enthousiasme débordant, il souligne volontiers un profil de "bon petit soldat", qui ne rechigne pas à la tâche et aime s'investir. Conséquence : si tout va bien quand il s'agit de participer au déploiement alors tout nouveau de la fibre optique, rien ne va plus quand l'évolution du marché finit par démotiver les équipes. Avec l'honnêteté des gens incapables de perdre le sens du travail, Jean Demoncy-Roche saisit l'opportunité d'une rupture conventionnelle pour se lancer dans une nouvelle aventure.

Autonome

Ni bilan de compétences ni conseil en évolution professionnelle, le cahier des charges personnel se construit à l'instinct et totalement hors des circuits d'accompagnement. Ne comptez pas sur lui pour monter en épingle une vocation première contrariée. Placide, tout juste concède-t-il un vague, mais agréable, souvenir de travail du bois lors d'un stage de 3^e. Aussi quand des années plus tard surgit le confinement, il s'occupe en produisant quelques pièces, d'abord offertes puis testées à la vente sur Leboncoin. L'accueil est suffisamment enthousiaste pour que naisse Joliwood, dénomination commerciale de son



2012
BTS Génie civil

2014-2021
bureau d'études (Scopelec)

2013
séjour en Australie

Depuis 2021
Joliwood, autoentrepreneur artisan du bois

activité d'autoentrepreneur artisan du bois :
"Je ne dis pas menuisier parce que je n'ai pas les diplômes."

Perdu pour le CPF

Rétif à l'idée de renouer avec un enseignement théorique, c'est sur Instagram qu'il cherche l'inspiration et sur YouTube qu'il trouve la solution à ses questions pratiques. "Si je venais à ressentir le besoin d'un apprentissage plus poussé pour un projet spécifique, je préférerais aller voir quelqu'un qui a quarante ans d'expérience plutôt que de retourner à l'école", assume-t-il.

Trois ans après sa création, Joliwood rencontre un certain succès sur le créneau du mobilier d'enfants. Devant la fin du complément de revenus assuré par Pôle emploi, Jean Demoncy-Roche n'exclut pas de devoir rejoindre une entreprise plus classique.

Aujourd'hui heureux de sa "liberté", il ne souhaite pas pour autant s'ériger en modèle, préférant évoquer le "facteur chance". Entre la rupture conventionnelle, la capacité à l'autoformation et la mise à disposition d'un local à 300 mètres de son domicile parisien, une certaine ingénierie de projet peut se déployer. Lui appelle ça "l'alignement des planètes". ●



À LA RADIO

Regards croisés sur la formation continue AEF Info, octobre 2023

À l'occasion de ses 25 ans, AEF Info a diffusé un podcast en accès libre avec Jean-Marie Luttringer, juriste et spécialiste de la formation professionnelle, et Carole Tuchsirer, socio-économiste et chercheuse au Cnam, afin de débattre de la construction du système de formation professionnelle continue.

+ D'INFOS

www.aefinfo.fr/depeche/700893-regards-croises-sur-la-formation-continue-un-podcast-avec-jean-marie-luttringer-et-carole-tuchsirer-episode-1

PUBLICATION

Travailler à l'ère des IA génératives

L'ouvrage explore comment les technologies de l'intelligence artificielle (IA) génératives vont révolutionner le monde du travail et la société, en détaillant les défis et les champs d'action pour les entreprises, les employés et la société. Les IA génératives redéfinissent les codes du travail et de la productivité, en particulier sur les questions de justice sociale et d'équité.



Jérémy Lamri ; Gaspard Tertrais ; Aurora Silver
Éditions EMS, 2023. 158 pages
(Questions de société)

+ D'INFOS

www.editions-ems.fr/boutique/intelligence-artificielle-ia-generatives

PUBLICATION

Répondre aux besoins en compétences à l'heure de la transition écologique : représentations et réalités

L'urgence de la transition écologique est susceptible de faire naître de nouveaux besoins en compétences, via des processus d'"écologisation" du travail. Ces besoins nouveaux peuvent constituer des opportunités pour des personnes éloignées de l'emploi. La transition écologique demande de nouvelles compétences, dans le système d'emploi, le système des professions et la réalisation des activités de travail au sein des métiers touchés par ces évolutions.



Coordination Emmanuel Sulzer ; Céreq, Dares, octobre 2023, 359 p. (Valorisation de la recherche n° 1)

+ D'INFOS

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



SUR LE WEB

Formation et motivation : parlons-en ! C2RP, octobre 2023

Dans ce C2podast, Fabien Fenouillet, chercheur en sciences cognitives, motivation, apprentissage, et professeur de psychologie positive à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense, explicite le rapport entre motivation et engagement en formation. Il donne des recommandations et des ressources sur la théorie de l'autodétermination, qui se décline en trois volets : autonomie, compétence et relations sociales.

+ D'INFOS

www.c2rp.fr/podcast/c2-podcast-formation-et-motivation-parlons-en

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

Glossaire DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



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

DROIT DE LA
FORMATION



FICHES PRATIQUES



FAITES DU DROIT
DE LA FORMATION UN ATOUT

AVEC Centre Inffo

EMPLOYEURS, PRESTATAIRES DE FORMATION, FINANCEURS, PRESCRIPTEURS DE FORMATION, CONSEILLERS, PARTENAIRES SOCIAUX... Centre Inffo a conçu pour vous les Fiches pratiques 2024, une source inégalée d'informations juridiques et pratiques pour vous permettre d'exceller dans votre activité de formation. *Explorez tous les aspects du droit de la formation*, de la gouvernance aux droits des publics spécifiques. *Notre expertise juridique unanimement reconnue*, l'intégralité de la réglementation de la formation en un seul produit, une fiabilité incontestable, une veille juridique constante, en font votre outil indispensable.

CHOISISSEZ VOTRE ABONNEMENT

VERSION L'intégrale papier + numérique

VERSION L'essentiel 100 % numérique

sur boutique.centre-inffo.fr

contact.fichespratiques@centre-inffo.fr



centre-inffo.fr/droit

Centre Inffo