

P.2

L'événement

L'ENQUÊTE INSEE "FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE" RÉVÈLE UN RECU DE L'ILLETTRISME EN FRANCE

P.22

L'entretien

FRANÇOISE AMAT : "D'UN SYSTÈME DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE À UN AUTRE"

P.24

Décryptage

LE SOUS-TRAITANT, UN ORGANISME DE FORMATION QUI S'IGNORE

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1076 • Du 15 au 31 mai 2024 www.centre-inffo.fr



Pour l'Année européenne des compétences, c'est l'heure du bilan. En France, 142 projets ont été labellisés. Ils ont été célébrés à l'occasion du "Printemps des compétences et des métiers à venir", événement organisé par Centre Inffo et Universcience, les 23 et 24 avril 2024, à Paris.

Un événement Centre Inffo / Universcience

LE PRINTEMPS DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS À VENIR

INSCRIVEZ-VOUS
À NOS FORMATIONS !

JUIN - JUILLET 2024

à DISTANCE et/ou en PRÉSENCE

JUIN JUILLET

24 AU 26

28

8 ET 9

1 AU 3

13 ET 14

6 ET 7

8 ET 9

3 ET 4

3 ET 5

19 ET 20

10 AU 12

22-24 ET 4-5

12

10/06 AU 9/09

17

5 ET 21

24 AU 26

11

1 ET 2

18 ET 19

1 ET 2

8 ET 9

4 ET 5

4 AU 7

1 AU 4

10 AU 13

Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures

Être à jour de la réglementation de la formation professionnelle en 2024

Régions : sécurisez la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

Respecter les obligations d'un organisme de formation

NOUVEAU Sous-traitance en formation professionnelle : sécuriser ses pratiques

Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation

Sécuriser la formation dans l'entreprise : du respect des obligations sociales à l'optimisation du budget

Créer, gérer et développer son CFA : obligations, financements, stratégies partenariales

Sécuriser le contrat d'apprentissage : conclusion, rémunération, durée, ruptures, aides financières...

Se préparer à la remontée de la comptabilité analytique des CFA

Développer une stratégie de mobilité européenne et internationale pour votre CFA

NOUVEAU Ingénierie et pédagogie de l'alternance**NOUVEAU** Certification professionnelle : les clés pour rendre votre offre de formation certifiante**MODULE DE SPECIALISATION 2** Enregistrement RNCP/RS : Élaborer les référentiels et structurer en blocs de compétences**MODULE DE SPECIALISATION 3** Enregistrement RNCP/RS : Rédiger le règlement de certification et le processus qualité

Concevoir un référentiel de formation à partir d'un référentiel de certification

NOUVEAU Certification professionnelle : sélectionner, gérer et contrôler des partenaires habilités

Qualiopi : se préparer aux audits de surveillance et de renouvellement

Qualiopi : respecter les exigences en matière de handicap

Concevoir, animer et évaluer une formation pour adultes

Les fondamentaux de l'ingénierie d'une formation à distance

Construire des parcours individualisés de formation

Marché de la VAE : maîtriser le nouveau cadre juridique et financier

Devenir accompagnateur en VAE

NOUVEAU La VAE en entreprise : construire un dispositif performant

Modéliser l'évolution stratégique et commerciale de son activité formation

RETROUVEZ LE DÉTAIL DE NOS FORMATIONS 2024

Contactez-nous :

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

centre-inffo.fr/formations

Sommaire

p. 2 **L'événement**
L'enquête Insee "Formation tout au long de la vie" révèle un recul de l'illettrisme en Francep. 4 **L'essentiel**p. 9 **À la une**
Le Printemps des compétences et des métiers à venirp. 15 **Guide pro****Expertise**
Les entreprises françaises opportunistes en matière de formation
Savoir-agir
Utiliser l'IA pour former aux tâches complexes
Législation
Convention de stage : attention à la requalificationp. 19 **Acteurs**p. 22 **L'entretien**
Françoise Amat : "D'un système de certification professionnelle à un autre"p. 24 **Décryptage**
Le sous-traitant, un organisme de formation qui s'ignorep. 26 **Innovation**
Une offre de formation "illimitée" chez Guy Hoquet l'immobilierp. 28 **Reportage**
S'ouvrir aux métiers verts pour retrouver sa voiep. 31 **Itinéraire**
Marie-Pierre Dauban, hier pâtissière, aujourd'hui grutièrep. 32 **Tu, vu, entendu**En deux
MOTS

Printemps

Voici une année qui s'achève au printemps ! En mai 2023, les institutions de l'Union européenne lançaient l'Année européenne des compétences. En France, 142 projets ont été labellisés à ce titre. Une manière de mettre en valeur des projets innovants, comme l'a établi le "Printemps des compétences et des métiers à venir", événement organisé par Centre Inffo et Universcience, les 23 et 24 avril 2024, à Paris. Lire notre dossier, en pages 9 à 14, qui ne peut donner qu'un aperçu des 13 tables rondes et conférences (toutes sont disponibles en *replay*) et des 50 ateliers de ce colloque. Regards croisés, métiers émergents et qui recrutent, reconnaissance des compétences, IA, gouvernance et professionnalisation... Le 30 avril, à Bruxelles – lire en page 5 –, la Commission européenne prononçait la clôture de cette "European year of skills".

Surprise

C'est une bonne surprise mais elle étonne, et elle est accueillie avec prudence par les instances de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). L'enquête Insee "Formation tout au long de la vie" révèle un recul de l'illettrisme en France. Le chiffre reste considérable : 1,4 million de personnes, soit 4 % des 18-64 ans, sont en situation d'illettrisme. Mais ils étaient 2,5 millions en 2011. Lire en pages 2 et 3. Le président de l'ANLCI, Christian Janin, annonce que l'Observatoire de l'illettrisme va maintenant "faire tourner les machines pour affiner la photo". Objectif : mieux comprendre les raisons de ce succès et tenter d'expliquer pourquoi certaines enquêtes régionales révèlent des taux nettement supérieurs.

La rédaction

Pour les abonnés :
consultez tous les
numéros en version PDF
sur notre site[www.centre-inffo.fr/
category/site-centre-
inffo/inffo-formation/
telecharger-inffo-
formation](http://www.centre-inffo.fr/category/site-centre-inffo/inffo-formation/telecharger-inffo-formation)

à suivre...

ACPM **INFFO
FORMATION**

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directrice de la publication** : Pascale Romenteau • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerri, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Mireille Broussous, Gautier Demouveau, Coralie Donas, Delphine Fabian, Fouzi Fethi, Emmanuel Franck, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Jonathan Konitz, Sophie Massieu, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Raphaëlle Pienne • **Service commercial** : contact.inffo@centre-inffo.fr • **Commission paritaire** : n° 0625 G 88587 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : groupe Dupliprint, 733, rue Saint-Léonard, CS 30011, 53101 Mayenne cedex • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 230 € HT • **Vente au numéro** : 11 € HT.

ENQUÊTE INSEE "FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE" LA BONNE NOUVELLE D'UN REcul DE L'ILLETTRISME EN FRANCE

1,4 million, soit 4 % des 18-64 ans, c'est le nombre de personnes en situation d'illettrisme, selon l'enquête Insee révélée le 22 avril 2024. Soit un recul de 3 points par rapport à l'enquête de 2011, qui réjouit – autant qu'il surprend – l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

Nicolas Deguerry



L'IMAGE

Christian Janin préside l'ANLCI depuis 2019. Il a été auparavant, notamment, président du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), et secrétaire confédéral de la CFDT, responsable du service emploi-sécurisation des parcours professionnels.

D'abord, un élément de contexte qui vient rappeler l'ampleur de la performance observée par l'Insee, entre l'enquête IVQ (Information et vie quotidienne) de 2011 et l'enquête FLV (Formation tout au long de la vie) : en 2019, le rapport Janin-Hinnekin, commandé par la ministre du Travail Muriel Pénicaud, affichait en sa recommandation n° 4 un objectif de recul de l'illettrisme de 20 % à l'horizon 2023. À 1 400 000 aujourd'hui, contre 2 500 000 en 2011, on frôle les 45 %.

Le président de l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme), Christian Janin, ne s'en cache pas, un tel "gap" est une surprise. À tel point qu'entre modestie et prudence, le président salue l'engagement des nombreux partenaires de l'ANLCI, tout autant qu'il annonce que l'Observatoire de l'illettrisme va maintenant "faire tourner les machines pour affiner la photo". Objectif : mieux comprendre les raisons de ce succès et tenter d'expliquer pourquoi certaines enquêtes régionales révèlent des taux nettement supérieurs... Reste que tout n'est pas inexplicable et que l'Insee pointe déjà l'effet positif du renouvellement

“Aujourd'hui, on ne mesure pas l'illectronisme par des exercices ou des situations concrètes, comme pour l'illettrisme”

générationnel et de l'allongement des scolarités, pour justifier les progrès observés.

Outils et sécurisation

Pour Hervé Fernandez, directeur général de l'ANLCI, il faut aussi signaler l'apport des outils de diagnostic. Parmi lesquels Eva, outil numérique de positionnement des compétences de base porté par l'agence, et Ev@gill, outil d'évaluation des situations d'illettrisme en milieu professionnel, prolongé par la "Boîte à outils", sorte de vademecum à destination des entreprises, Opco et organismes de formation pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme et d'illectronisme vers la formation, et sécuriser leur parcours.

Ce qui a changé depuis 2011, à l'ANLCI, c'est aussi une équipe passée de 12 à 36 salariés, dont 18 chargés de missions régionales à temps complet, qui assurent depuis 2022 la mise en œuvre des priorités territoriales. De fait, la sécurisation de l'Agence depuis la présidence de Christian Janin, débutée en 2019, a apporté "la stabilité et le cadre pérenne" longtemps réclamés, apprécie Hervé Fernandez. De même souligne-t-il l'impact positif des plans régionaux d'investissement dans les compétences (Pic), qui ont, eux-aussi, contribué à la sécurisation de la lutte contre l'illettrisme en garantissant des places de formation.

De l'illettrisme à l'illectronisme

Sans surprise en revanche, l'enquête confirme que les difficultés se combinent : parmi les personnes en difficulté avec l'écrit, plus de six sur dix le sont également en calcul, et 14 points les séparent de l'ensemble des 18-64 ans en matière d'usage d'internet dans les trois derniers mois. Pour Christian Janin, c'est l'occasion de rappeler que le développement du numérique ne réduit pas le besoin de compétences de base en lecture et écriture, contrairement à certaines attentes. Ceci d'autant plus que l'évolution rapide et permanente des technologies numériques vient perturber les "stratégies de contournement" développées par les personnes en situation d'illettrisme. Mais Hervé Fernandez le pointe, le numérique est aussi une opportunité, comme en témoigne l'application de traitement automatique de la parole



Hervé Fernandez, directeur général de l'ANLCI.

pour l'apprentissage de la lecture et de l'écriture pour les adultes (Tapalea), en cours de développement dans le cadre d'une recherche-action conduite par le didacticien des langues et sociolinguiste Hervé Adami.

Besoins de diagnostics

Comme pour l'illettrisme, la lutte contre l'illectronisme va demander d'affiner les diagnostics. "Aujourd'hui, nous en sommes encore à l'étape du déclaratif et l'on ne mesure pas l'illectronisme par des exercices ou des situations concrètes comme nous le faisons pour l'illettrisme", regrette le directeur général de l'ANLCI. Et de souligner que grâce à ses nombreux partenaires, l'Agence pourrait aider à introduire dans les prochaines enquêtes Insee des modules d'évaluation des compétences numériques de base.

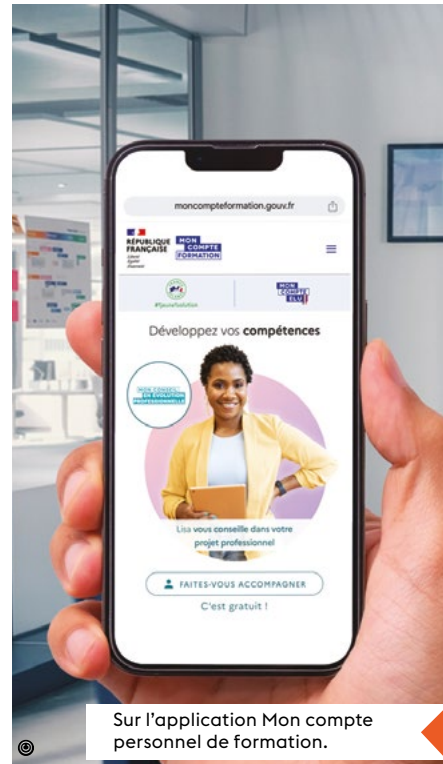
Avec l'espoir qu'il ne faudra, cette fois-ci, pas attendre douze ans pour attendre la mise à jour de l'enquête FLV 2022. "En 2028, ce serait déjà bien", sourit Christian Janin. ●

ILLETTRISME ?

Attention, l'illettrisme, qui caractérise les personnes ayant été scolarisées en langue française et qui éprouvent de grandes difficultés pour lire, écrire, calculer, utiliser le numérique, dans des situations simples de la vie quotidienne, diffère de l'analphabétisme (les personnes n'ayant jamais été scolarisées) et du "français langue étrangère", qui évoque les personnes étrangères qui doivent apprendre notre langue. En 2022 et en France, 10 % des personnes âgées de 18 à 64 ans éprouvent des difficultés dans le domaine de l'écrit. Le taux descend à 4 % si l'on considère seulement les personnes qui ont débuté leur scolarité en France.



Compte personnel de formation CE QUE PRÉVOIT LE DÉCRET “TICKET MODÉRATEUR”



Sur l'application Mon compte personnel de formation.

100 euros. C'est le montant du “ticket modérateur”, la participation du titulaire d'un compte personnel de formation au financement des formations éligibles, obligatoire à compter du 2 mai 2024. Il sera revalorisé, au 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'inflation. Cette participation peut être prise en charge par les employeurs ou les Opcv. L'article L 6323-7 du Code du travail prévoit qu'elle n'est pas due par les demandeurs d'emploi ou les salariés bénéficiant d'un cofinancement de leur formation par l'employeur. Sont par ailleurs exonérés les titulaires de CPF qui mobilisent les points inscrits sur leur compte professionnel de prévention (C2P) pour le financement d'une formation en vue d'accéder à un emploi moins exposé aux facteurs de risques professionnels. *Idem* pour ceux qui font usage de l'abondement

octroyé en raison d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 % suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. En pratique, si le compte est suffisamment approvisionné, il est débité du montant de la formation, déduction faite de 100 euros. Si les droits du salarié sur son CPF sont insuffisants, deux cas sont à distinguer, selon la DGEFP. Si le reste à charge initial est inférieur à 100 euros, le titulaire doit payer le ticket modérateur de 100 euros, le solde restant acquis sur son compte. Si le reste à charge initial est supérieur à 100 euros, le ticket modérateur est compris dans la somme restant à payer.

➤ D'INFOS

www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/
www.centre-inffo.fr/fiche/sources-de-financement-du-cpf

Planification écologique EMPLOIS ET COMPÉTENCES DOIVENT SE PENSER À L'ÉCHELON TERRITORIAL

Huit millions d'emplois directement concernés et 150 000 à 200 000 créations nettes d'emplois d'ici à 2030. Voilà l'estimation de l'impact de la transition pour atteindre la “neutralité carbone” en 2050, selon le secrétariat général à la planification écologique (SGPE). Pour ne parler que de la rénovation du bâtiment, une quarantaine de formations est concernée par les nouveaux gestes à maîtriser. Il convient aussi de développer des modalités de formation continue innovantes et adaptées au tissu des petites entreprises. Emmanuel Schneider, directeur de programme au SGPE, insiste sur la coordination entre les écosystèmes de la formation et de la transition écologique, qui peine à se mettre en place. Pourtant, des initiatives existent, à l'exemple du compte personnel de formation “transition écologique”, abondé par la Région Pays de la Loire.

➤ D'INFOS www.info.gouv.fr/france-nation-verte/le-secreariat-general-a-la-planification-ecologique

En vue



JEAN-FRANÇOIS GIRET
directeur général du Céreq

Professeur des universités de “classe exceptionnelle” (plus haut échelon), Jean-François Giret vient d'être nommé directeur général du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq). Il succède à Florence Lefresne, en poste depuis 2018. Jean-François Giret a intégré le Céreq en 1999 comme ingénieur de recherche et a travaillé au département des entrées dans la vie active jusqu'en octobre 2007. Date à laquelle il est devenu maître de conférences en économie de l'éducation à l'Université de Bourgogne. Depuis 2013, il est professeur en sciences de l'éducation et de la formation. Le Céreq est l'établissement public spécialiste de l'étude des relations entre la formation, le travail et l'emploi.



Conférence de clôture de l'Année européenne des compétences LE COMMISSAIRE NICOLAS SCHMIT APPELLE À “GÉNÉRALISER LE DROIT À ÊTRE FORMÉ”

“Nous avons mis les compétences dans tous les agendas”, s'est réjoui Nicolas Schmit, commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, lors de l'événement de clôture de l'Année européenne des compétences organisé par la Commission européenne, le 30 avril 2024, à Bruxelles. Les actuelles “transformations majeures” nécessitent de favoriser la formation “dans la société, l'entreprise, les administrations”. Le droit à être formé “doit être généralisé”, afin de “permettre aux gens d'évoluer pour saisir des opportunités”. Tea Jarc, secrétaire confédérale de la CES (Confédération européenne des syndicats), a apporté une pondération : “La principale raison de la pénurie de main-d'œuvre, ce n'est pas un problème de compétences, mais de manque d'emplois de qualité.” Des divergences d'approches se sont fait jour : pour le député européen socialiste João Albuquerque, “nous devons penser les compétences de manière transversale, car elles ne servent pas que pour le travail”. Au contraire, pour Maxime Cerutti, directeur des affaires sociales de BusinessEurope (association d'employeurs), la formation ne doit pas être “déconnectée du marché du travail”, alors que l'essentiel de la formation est financé par les employeurs, “qui ne vont pas investir dans des compétences qui n'ont pas d'intérêt pour leur affaires”. Véronique Willem, secrétaire générale de SME United, qui représente les PME en Europe, a, elle, déploré que la voie professionnelle souffre toujours de préjugés, “alors qu'il est possible de faire de belles carrières”.



La conférence de clôture de l'Année européenne des compétences, le 30 avril 2024 à Bruxelles.

Investir dans le développement humain en Europe

“Si nous souhaitons investir dans le développement humain en Europe, il faut regarder ce qui se fait ailleurs”, a pointé Paolo Nardi, directeur exécutif du Forum européen pour l'enseignement et la formation professionnels. Afin de préparer “la révolution des compétences”, l'inclusion est un terme-clé : elle n'a pas seulement un impact social, mais “aussi un bénéfice économique”, a-t-il assuré, en citant l'exemple de la formation de migrants employés dans des secteurs en besoin de main-d'œuvre. Caroline Mancel, directrice du réseau européen des services publics de l'emploi, a insisté sur l'importance des *soft skills* et sur le rôle du système éducatif pour les développer. Reste, comme l'a remarqué Birkena Xhomaqi, directrice de *Lifelong learning platform*, qui regroupe des organisations européennes dans le champ de la formation, à régler

la question de la reconnaissance de ces compétences transversales : “Comment bâtir un système d'évaluation ? Comment évaluer l'empathie ?” Des projets pilotes, fondés sur des tests psychologiques ou des retours de pairs, visent à évaluer les capacités d'adaptation ou l'intelligence émotionnelle. Finalement, “nous devons montrer que les choses changent”, a souligné Fernando Sigchos Jiménez, secrétaire général de la Confédération européenne des constructeurs. Il faut que dès leur plus jeune âge, les citoyens soient conscients des opportunités” qui s'ouvrent à eux.

➤ D'INFOS <https://year-of-skills.europa.eu>

Lire également en pages 9 à 14 notre dossier sur l'événement organisé par Centre Inffo et Universcience à l'occasion de la clôture de l'Année européenne des compétences en France.



État, Unedic et France Travail SIGNATURE DE LA CONVENTION TRIPARTITE 2024-2027



Catherine Vautrin, ministre
du Travail, de la Santé
et des Solidarités.

La ministre du Travail

Catherine Vautrin a signé le 30 avril 2024 avec l'Unedic et France Travail la nouvelle convention tripartite qui fixe les orientations stratégiques de France Travail pour les quatre années à venir. Elle met l'accent sur le déploiement du service commun d'inscription de tous les demandeurs d'emploi auprès de France Travail, la généralisation de l'accompagnement renoué

des bénéficiaires du RSA, le renouvellement du cadre de droits et devoirs des demandeurs d'emploi, mais également le renforcement des actions de contrôle, ou encore l'intensification des services délivrés aux entreprises pour les appuyer dans leurs recrutements, notamment dans les secteurs en tension.

+ D'INFOS www.francetravail.fr

Droit de la formation NOUVEAU FORMULAIRE CERFA POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'embauche d'un apprenti

nécessite de remplir un formulaire Cerfa. Une nouvelle version a été mise en ligne. Elle apporte une nouveauté : il n'y a plus à indiquer le numéro NIR (numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques ou numéro de sécurité sociale) du maître d'apprentissage. Il apparaît que cette modification administrative intervient dans un but de protection des données personnelles. En effet, le numéro NIR permet d'identifier une personne avec certitude et ne doit être utilisé que dans des cas limités. Or, le numéro NIR du maître d'apprentissage n'est pas nécessaire à la gestion du contrat d'apprentissage.

+ D'INFOS

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319

Master class CERTIFICATION QUALIOPi : PREMIER BILAN ET NOUVEAUTÉS

Décrypter l'actualité de la mise en œuvre de Qualiopi, c'était l'objectif d'une *master class* organisée le 25 avril 2024 par Centre Inffo. Les derniers chiffres montrent un succès quantitatif, avec 44 475 organismes de formation certifiés. La huitième version du "guide de lecture" n'a pas modifié les indicateurs et les critères du référentiel qualité. "Nous sommes sur une remarquable stabilité", souligne Stéphane Rémy, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP. Cette version comprend cependant "des évolutions, des reformulations et des ajouts dans une visée pédagogique et de lisibilité", indique Béatrice Laurentin, consultante senior

ingénierie et politiques de formation à Centre Inffo. Avec notamment le renforcement de certains attendus, notamment pour les publics en situation de handicap, ou la création d'obligations spécifiques pour les formations ouvertes et à distance. Enfin, la neuvième version, datée du 8 janvier 2024, précise les éléments relatifs à la sous-traitance. Elle fait suite au décret du 30 décembre 2023. Cette nouvelle obligation n'a pas à ce jour déclenché de nouvelle vague de demandes pour Qualiopi. "En revanche, nous avons beaucoup de questions des donneurs d'ordre, qui veulent améliorer la gestion de leurs sous-traitants", expose François Galinou, président de l'organisme certificateur ICPF. De son côté, Yves



Les participants de la master
class Qualité en formation -
Qualiopi du 25 avril 2024.

Pariot, directeur de la certification chez Pronéo Certification, constate que "pour l'instant, force est de constater que la question principale est : comment je contourne le décret".

+ D'INFOS

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_de_lecture_qualiopi_v9_du_8_janvier_2024-2.pdf

Université ouverte des compétences BUREAUCRATIE EN FORMATION, DIAGNOSTICS ET PISTES D'AMÉLIORATION



Élodie Salin,
consultante
en stratégie
formation
et secrétaire
de l'Afref.

La veille de la présentation en conseil des ministres d'un projet de loi pour simplifier la vie des entreprises, l'Université ouverte des compétences (UODC) organisait, le 23 avril 2024, une conférence intitulée : "Comment diminuer drastiquement la bureaucratie dans la formation professionnelle ?" Ce qu'un organisme de formation produisait jusqu'à la fin des années 1980 avec une douzaine de formateurs et une seule assistante, il lui faut aujourd'hui, pour un volume

égal, "cinq à dix assistantes pour traiter les innombrables procédures de contrôle, enrichies depuis quelques années de procédures de qualité", elles-mêmes contrôlées, expose Jean Besançon, directeur de l'UODC. "Trente minutes d'administration pour une heure de formation, ce n'est pas exagéré", abonde l'invitée du jour, Élodie Salin, consultante stratégies formation (Kime) et secrétaire de l'Afref. Les financeurs multiplient les contrôles : appels d'offres verrouillés par un cahier des charges précis ; audits multiples parfois sous-traités "donc sans rencontrer le client" ; indicateurs "qu'il ne faut pas questionner". Élodie Salin émet des propositions : faire objectiver la charge administrative par une mission dédiée, comparer l'efficacité des techniques d'achat, revoir les cahiers des charges à partir des propositions des organismes de formation, simplifier le reporting, "non pas en appelant de ses vœux un illusoire système unique, mais un système intermédiaire".

+ D'INFOS www.uodc.fr

Organismes de formation L'HEURE DE TRANSMETTRE VOTRE BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER

Chaque année, les organismes de formation doivent transmettre un bilan pédagogique et financier (BPF) qui retrace leur activité en matière de formation professionnelle au titre du dernier exercice comptable clos. À défaut de transmission, la déclaration d'activité devient caduque. En 2024, la campagne de transmission du bilan pédagogique et financier est ouverte depuis le 2 avril. Les organismes de formation ont jusqu'au 31 mai pour procéder à cette transmission.

+ D'INFOS <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R53727>



MODÈLE ÉCONOMIQUE DE LA FORMATION DIGITALE

le 16 mai à Paris

Deuxième *masterclass* 2024 du Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale).
www.fffod.org/s-informer/article/decouvrez-le-programme-et-le-calendrier-2024-des-masterclass-fffod

JOURNÉE DE LA FILIÈRE DES MÉTIERS DE LA FORMATION

le 30 mai à Montreuil (93)

Organisée par le ministère du Travail, avec l'Afpa. Les chiffres-clés, les certifications, le recrutement, les métiers d'avenir de la filière.
alexandra.deville@afpa.fr

21^e SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

du 17 au 21 juin, partout en France

Organisée par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).
www.anact.fr/semaine-pour-la-qualite-de-vie-au-travail



vendu également au numéro
sur notre boutique
en ligne



Réservez votre espace publicitaire dans

INFFO FORMATION



Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • ingrid.duboca@ffe.fr



LE 3^e BAROMÈTRE DE LA FORMATION EDFLEX

L'ère de l'autonomie connaît ses limites et mettre à disposition des outils de formation avec pléthore de contenus sans accompagnement ne suffit plus. C'est l'une des conclusions du 3^e baromètre de la formation Edflex. Cette start-up (qui rassemble sur plateforme quelque 7 000 ressources pédagogiques) a interrogé 500 salariés de grandes entreprises pour comprendre leurs usages. Cette année, elle a également sollicité l'avis d'une centaine de responsables formation.

François Boltz et Sandy Brunel

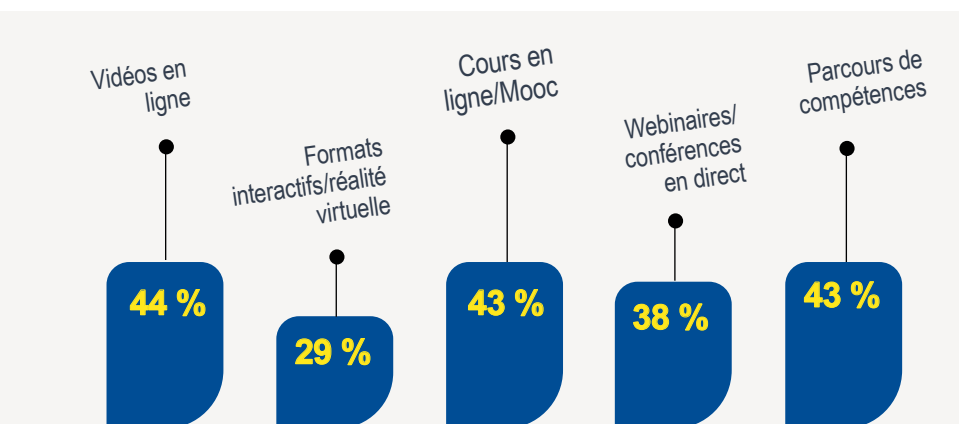
Infographie
Centre Inffo

Source : www.edflex.com

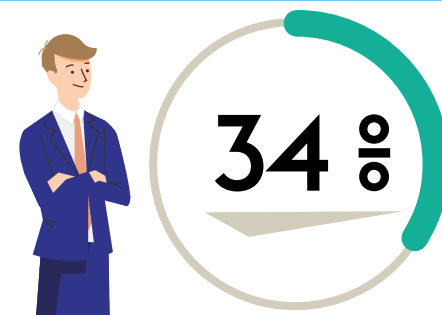
LES RESPONSABLES FORMATION JUGENT LES FORMATIONS RÉUSSIES PAR RAPPORT...



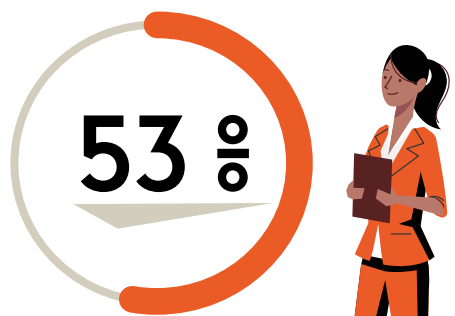
LES FORMATS PRÉFÉRÉS DES APPRENANTS EN 2024



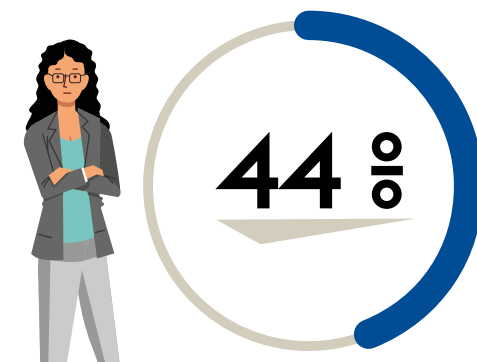
CINQ THÉMATIQUES DE FORMATION PRIORITAIRES EN 2024



des responsables formation seulement utilisent les **remontées informelles des managers** comme source pour la collecte des besoins de formation.



des salariés estiment que leur entreprise les encourage à faire des formations (37 % en 2023).



des entreprises **utilisent des catalogues** de formation pour former leurs salariés



Le Printemps des compétences et des métiers à venir, organisé les 23 et 24 avril à Paris par Centre Inffo et Universcience, a rassemblé 1 400 participants.

Printemps des compétences et des métiers à venir

LA FLORAISON D'INITIATIVES DE L'ANNÉE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES

En mai 2023, les institutions de l'Union européenne lançaient l'Année européenne des compétences. C'est l'heure du bilan ! En France, 142 projets ont été labellisés à ce titre. Une manière de mettre en valeur des projets innovants, comme l'a établi le "Printemps des compétences et des métiers à venir", événement organisé par Centre Inffo et la Cité des métiers / Universcience, les 23 et 24 avril 2024, à Paris. L'occasion de présenter et de valoriser ces initiatives. Pour les intervenants, les transitions en cours impactent le marché du travail de manière différenciée, mais créent de nouveaux besoins partout. Le manque de compétences, ou leur inadéquation au marché du travail, est un risque pour la compétitivité. Pour y répondre, une coopération au niveau européen, national et régional apparaît indispensable.

UNE ANNÉE POUR PROMOUVOIR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les labellisations “Année européenne” ont mis en valeur les compétences attendues pour les métiers de demain, celles des métiers en tension qui recrutent aujourd’hui, des actions et des modalités innovantes, motivantes, inspirantes pour les acquérir. Les intervenants des tables rondes du Printemps des compétences ont appelé à la poursuite des nécessaires coopérations.

Sarah Nafti

L’objectif de l’Année européenne des compétences (AEC), arrivée à son terme en mai 2024, était de donner “une impulsion” aux acteurs de la formation et de l’emploi et de valoriser des projets, comme l’a expliqué Marianne de Brunhoff, coordinatrice adjointe de l’AEC, lors du Printemps des compétences, le 23 avril 2024. Parmi les 142 événements labellisés AEC organisés en France, “la moitié concernait le développement des compétences des adultes et le développement de l’alternance”, souligne Geoffroy de Vitry, haut-commissaire à l’enseignement et la formation professionnels. Au-delà du volume de formation, se trouve la question de sa qualité, sur laquelle “on peut toujours faire mieux. (...) Si on n’agit pas dès à présent sur les compétences, l’écart entre les besoins et les compétences disponibles va s’aggraver”. Parmi les chantiers mis en œuvre par le gouvernement, Geoffroy de Vitry cite la réforme de la voie professionnelle, qui a pour but “d’améliorer le taux d’insertion durable dans l’emploi”, mais aussi le développement de l’apprentissage et le soutien à la mobilité européenne des apprentis.

Pacte des compétences

“Les trois quarts des entreprises ont des difficultés de recrutement”, pointe Ann Branch, cheffe d’unité, responsable de l’agenda des compétences à la Direction générale emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne. Cette pénurie représente “un danger pour la compétitivité européenne”. Personne ne peut relever ce

Les équipes de la Cité des métiers/Universcience et de Centre Inffo, organisateurs du Printemps des compétences et des métiers à venir les 23 et 24 avril à Paris, fréquenté par 1 400 participants.



Louis-Charles Viossat, président de Centre Inffo.



Bruno Maquart, président d’Universcience.

défi seul, assure-t-elle. La coopération est l’enjeu du “pacte des compétences” lancé en novembre 2020 : “3,5 millions de personnes ont été formées grâce à ce pacte.” Ann Branch espère que l’Année européenne des compétences aura permis de faciliter la coopération et l’implication des parties prenantes : “Désormais, le sujet des compétences est une priorité sur les agendas des gouvernements nationaux.”

Ces promesses à tenir

“Comment faire, dans les territoires, pour que la commande publique corresponde aux besoins des entreprises sans tomber dans l’adéquationnisme ?”, interroge David Margueritte, vice-président de la commission éducation, orientation, formation et emploi à Régions de

Geoffroy de Vitry, haut-commissaire à l’enseignement et à la formation professionnels.



Ann Branch, cheffe d’unité responsable de l’agenda des compétences, DG emploi, affaires sociales et insertion, Commission européenne.

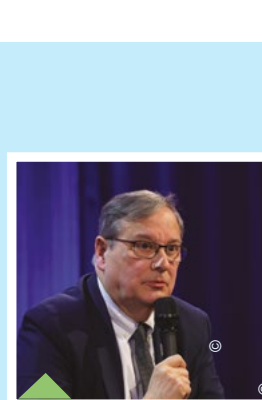


Marianne de Brunhoff, coordinatrice adjointe de l’Année européenne des compétences.

France. Pour lui, le sujet majeur est celui de l’orientation : “Certains métiers sont difficiles à vendre, et parfois, les promesses ne sont pas tenues.” Cela devient “un problème sociétal”. Par exemple, le secteur du bâtiment, déjà en pénurie de main-d’œuvre, a besoin de 200 000 personnes supplémentaires pour répondre aux besoins de rénovation énergétique. Le manque crée une tension immobilière. L’une des solutions est d’aller chercher les personnes les plus éloignées de l’emploi. De ce point de vue, “le Pic³ est une réponse efficace” dans la mesure où il permet “d’accroître le nombre de places de formation et d’expérimenter de nouvelles façons de former”.

Ingénierie européenne inexploitée en France

Pour Pierre Courbebaisse, co-président de la commission éducation formation du Medef, “l’Europe apporte une ingénierie en matière de formation qui est inexploitée en France”. Il incite par exemple les entreprises “à prendre le virage des badges”, en matière de certification. Laurent Escure, secrétaire général de l’Unsa, rappelle que “la France est souvent à la traîne des standards européens en matière de productivité”



Pierre Courbebaisse, co-président de la commission éducation formation, Medef.



David Margueritte, vice-président de la commission éducation, orientation, formation et emploi, Régions de France.



Laurent Escure, secrétaire général, Unsa.

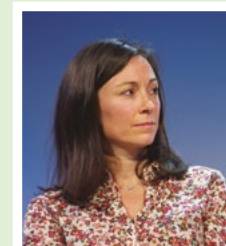
et il l’impute à “l’inadéquation des compétences aux métiers”, mais aussi aux managers, qui doivent être formés, comme les autres salariés, afin de donner “envie de s’investir, de se reconverter, de se former”. Laurent Escure estime indispensable “la mutualisation des moyens publics et privés pour développer la formation tout au long de la vie”, sinon “les petites entreprises ou les secteurs en difficulté auront du mal à former”.

Pénurie d’emploi ou de main-d’œuvre ?

“En matière d’emplois et de compétences, tous les pays font face aux mêmes enjeux, mais pas dans les mêmes termes”, constate Anousheh Karvar, déléguée du gouvernement auprès de l’OIT (Organisation internationale du travail). L’Europe souffre d’une pénurie de main-d’œuvre pendant que dans le reste du monde, “le sujet est plutôt celui de la pénurie d’emploi, face à une population jeune”.

REPÈRES

LES INITIATIVES D’ENGIE SOLUTIONS



Pauline Le Fiblec, directrice compétences & formation, Engie Solution.

Parmi les projets labellisés AEC, Pauline Le Fiblec, directrice compétences et formation chez Engie Solutions, a présenté deux initiatives : son entreprise a créé un parcours de formation pour les demandeurs d’emploi, avec le dispositif de POE (préparation opérationnelle à l’emploi), en collaboration avec France Travail. Un parcours de 400 heures, dont un quart en immersion sur site. En Île-de-France, où il a été déployé, le taux de retour à l’emploi est de 85 %. Ce dispositif est désormais élargi à Lille et Marseille et 56 demandeurs d’emploi sont en cours de formation. L’autre projet labellisé vise les salariés, avec un accompagnement au développement des compétences de 200 heures. Depuis 2021, “300 salariés ont obtenu une certification”.



1. Plan d’investissement dans les compétences.



Anousheh Karvar, déléguée du gouvernement auprès de l'OIT et des G7-G20 travail-emploi.



Olivier Las Vergnas, professeur en sciences de l'éducation et de la formation, Université de Paris-Nanterre.



Stefano Scarpetta, directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE.

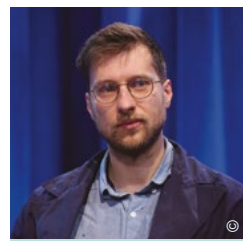
●● L'Europe apporte une ingénierie en matière de formation qui est inexploitée en France

- L'Inde, par exemple, a une population qualifiée, mais pas assez d'emplois qualifiés pour y répondre. Pour Anousheh Karvar, *"l'éléphant dans la pièce"*, sujet très controversé, est celui de la migration des compétences. Mais il pose des difficultés : *"Il faut éviter la fuite des cerveaux dans les pays en développement, et les pays développés veulent protéger les emplois locaux."* En outre, *"le ralentissement de la croissance*

REPÈRES

PRIORITÉ À LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

L'effort des Conseils régionaux se concentre sur la formation des demandeurs d'emploi. Étienne Martin, directeur général adjoint au pôle formation professionnelle et apprentissage de la Région Île-de-France, indique qu'en 2017, leur taux d'accès à la formation n'était que de 1 sur 10, contre 1 sur 2 pour les salariés. *"En cinq ans, nous avons atteint 1 sur 5, mais cela reste trop peu."* Entre 2018 et 2023, la Région a dépensé *"entre 600 millions et 1 milliard d'euro"* pour la formation des demandeurs d'emploi *"avec un recentrage sur les métiers en tension"* et en visant les personnes les plus éloignées de l'emploi. Avec l'organisation des JO, le BTP, la sécurité et l'accueil hôtellerie-restauration ont vu leurs besoins augmenter, incitant la Région à proposer davantage de formations. Pour Étienne Martin, l'Année européenne des compétences était l'occasion de regarder ce qui se fait ailleurs, notamment dans les pays du Nord, plus performants sur la formation des chômeurs.



Étienne Martin, adjoint au DGA du pôle formation professionnelle et apprentissage, Région Île-de-France.

mondiale fait baisser la qualité de l'emploi". De plus en plus d'emplois sont informels, en dehors de la législation, et ne permettent pas d'assurer un revenu convenable. Or, les transitions *"ne seront pas gérables dans un univers de travail informel"*, estime Olivier Las Vergnas, professeur en sciences de l'éducation et de la formation à l'Université Paris Nanterre, et créateur de la Cité des métiers de Paris, hôte de l'événement.

Impact énorme sur la demande en compétences

"Les transitions démographique, numérique et écologique ont un impact énorme sur la demande en compétences", confirme Stefano Scarpetta, directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), qui plaide pour un plus grand investissement dans l'analyse et la prospection. *"La transition numérique, par exemple, génère énormément d'incertitudes. 28 % des métiers vont être impactés de manière très importante. Avant, la robotisation promouvait les compétences hautement qualifiées. Aujourd'hui, elle peut augmenter les capacités des travailleurs intermédiaires."* Soit, pour Stefano Scarpetta, un outil pour réduire les inégalités salariales *"si elle est bien gérée"*. Olivier Las Vergnas juge que le recours *"massif"* à l'IA générative dans l'éducation aura *"un impact colossal"* sur la formation. Il faut passer *"du stade de l'inquiétude à celui de la prise en considération"* : a-t-on le droit de l'utiliser, et si oui, comment le formaliser ? Et ensuite viendra *"le stade de l'anticipation"*. Ce qui implique, notamment, de réfléchir à des référentiels de compétences qui intégreront ces nouveaux usages.

Disparités d'accès à la formation

La formation tout au long de la vie est une manière de répondre à l'inadéquation des compétences des travailleurs. Or, *"dans tous les pays de l'OCDE, il y a des différences d'accès à la formation très importante entre les salariés qualifiés et non qualifiés, les hommes et les femmes, les jeunes et les seniors"*, regrette Stefano Scarpetta. Il faut donner les moyens à tout le monde de pouvoir se former. ●

COMPÉTENCE(S) : DES RECONNAISSANCES MULTIPLES

Quelle reconnaissance pour nos compétences ? Des traditionnels diplômes aux micro-certifications en passant par les badges numériques, les possibilités sont multiples. Aperçu lors d'une table ronde du Printemps des compétences.

Nicolas Deguerrey



De gauche à droite : Ariane Fréhel (Cnam), Gabriel Kourchid (Dafpic), Laurent Sovet (Université Paris-Cité), Gladys Vidal (Caisse des dépôts), Anne Jacquelin (Universcience), lors de la table ronde "Reconnaissance de nos compétences", le 23 avril 2024.

Dans un monde concurrentiel, être compétent, c'est bien, le faire savoir, c'est indispensable. C'est tout l'enjeu de la "reconnaissance" des compétences.

Exemple avec le Cnam, qui dispose d'une offre élargie pour faire reconnaître ses quelque 700 parcours de formation. Il propose désormais des "micro-certifications". Objectif ? *"Développer ou renforcer des savoirs, aptitudes et compétences spécifiques ou expertes dans des thématiques innovantes, directement et immédiatement applicables dans votre contexte professionnel"*, formule l'établissement. Conçues pour être *"faciles d'accès, modulaires et flexibles"*, ces micro-certifications combinent théorie et pratique sur une durée de 7 à 30 heures. Pour quelle reconnaissance ? Ni diplôme ni titre, mais un "certificat numérique" à valoriser sous forme de badge numérique. *"Il ne s'agit pas d'apprendre un métier, mais d'acquérir une ou deux compétences, qui pourront être mises en œuvre immédiatement à l'issue de la formation en contexte professionnel réel"*, explique Ariane Fréhel, directrice nationale des formations.

Passeport de compétences

Reste qu'il peut devenir compliqué pour les individus de tracer leur parcours et pour les entreprises de s'y retrouver. C'est tout l'intérêt du "passeport d'orientation, de formation et de compétences" présenté par Gladys Vidal, responsable unité Parcours usagers et services innovants à la Caisse des dépôts. Créé par la loi "Avenir professionnel" de 2018, ce "passeport", accessible à tout titulaire d'un compte personnel de formation et sécurisé, permet à l'individu *"d'identifier et de répertorier l'ensemble des données qui construisent son parcours professionnel"*. Aujourd'hui disponible en version beta sur le site de la CDC, le service permet d'organiser ces données sous forme de CV et d'en partager tout ou partie avec les acteurs de son choix.

Apprendre à s'orienter

En amont, la construction d'un parcours répondra d'autant plus aux aspirations des individus que ceux-ci détiennent les clés pour se repérer. C'est l'objet du programme Avenir(s) coordonné par l'Onisep et qui vise à produire un référentiel des compétences à s'orienter à destination du collège et du lycée. En cours de conception, à partir d'une recherche-action menée dans les 18 académies, le référentiel identifie 15 compétences organisées en trois blocs : trouver une information fiable, découvrir et cultiver ses ambitions, se construire et se projeter dans un monde en mouvement. Maître de conférences en psychologie différentielle à l'Université Paris-Cité, partenaire du projet, Laurent Sovet souligne les enjeux de justice sociale qui sous-tendent la diffusion de la compétence à s'orienter, pour que s'exerce véritablement le droit à l'orientation et à la formation tout au long de la vie. ●

REPÈRES

CLÉA AU RENDEZ-VOUS

Alors que le 100 000^e certificat CléA sera délivré en octobre, Gabriel Kourchid, conseiller formation à la Dafpic¹ de l'académie de Paris, souligne l'originalité du certificat de connaissances et de compétences professionnelles créé par les partenaires sociaux : être à la fois un référentiel et un dispositif. Il le rappelle, ce certificat basé sur les compétences-clés est une véritable *"ingénierie de formation pour adultes, qui facilite l'expression de la compétence"*.

 1. Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue.

UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE, OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT



De gauche à droite : Laetitia Gamrasni (Transitions Pro), Mickael Da Silva Nunes (France Travail), Françoise Gérard (Centre Inffo), Gaëlle Facorat (DABM Créteil), Marlène Pillet-Née (Avenir Actifs).

Exercer le même métier toute sa vie n'est plus la norme. Aujourd'hui, les salariés connaissent plusieurs vies professionnelles, par choix ou nécessité. Vers quels acteurs se tourner pour réussir sa reconversion ? C'était l'enjeu d'une conférence animée dans le cadre du Printemps des compétences et des métiers à venir.

Jonathan Konitz

Un actif sur cinq prépare une reconversion professionnelle. C'est l'un des enseignements du 5^e baromètre de la formation et de l'emploi 2024 réalisé par Centre Inffo¹, les 18-24 ans étant particulièrement représentés dans cette tendance (39 %), tout comme les demandeurs d'emploi (35 %). “Les trois principales raisons d'une reconversion, c'est : mon métier actuel ne me correspond plus et ne me satisfait plus sur le plan personnel, je rencontre des difficultés à trouver un emploi dans ma zone géographique, et je suis inapte à occuper mon poste à cause de soucis de santé”, résume Mickaël Da Silva, responsable d'équipe à l'agence France Travail Ney (Paris 18^e).

La carte du conseil en évolution professionnelle

Le “début de l'histoire, relève Marlène Pillet-Née, chargée de partenariat au sein d'Avenirs Actifs Île-de-France, c'est le conseil en évolution professionnelle (CEP).” Cette étape critique permet d'aider le salarié “à faire un choix éclairé, de réfléchir à sa situation professionnelle et d'enclencher une reconversion” si nécessaire.

Au-delà de l'aspect réflexion pure, le CEP permet de mobiliser une série de dispositifs (VAE, bilan de compétences, etc.). En sollicitant ce service public, l'utilisateur n'a pas obligation de prévenir son employeur. À lui d'approcher le bon opérateur selon sa situation personnelle : Avenir Actifs (salariés du privé et indépendants), France Travail (demandeurs d'emploi), le réseau des Missions locales (jeunes moins de 26 ans), Cap emploi (personnes en situation de handicap) ou l'Apec (cadres). Une carte permet de les localiser près de chez soi sur le site Mon-cep.org.

Le projet de transition professionnelle

Après un recours au CEP et/ou à un bilan de compétences, le projet de transition professionnelle (PTP) permet d'entrer dans le vif du sujet. “Vous avez construit un projet nécessitant de passer par la case formation, détaille Laetitia Gamrasni, chargée de partenariat Transitions Pro Île-de-France, et ce que vous allez nous demander, c'est le financement de cette formation et le maintien de votre rémunération. La formation doit être plutôt longue, diplômante, et entraîner un vrai changement de métier.” Une commission mixte paritaire valide ou non le dossier.

Sont concernés les salariés de droit privé (CDI, CDD, intérimaires, intermittents du spectacle). Un demandeur d'emploi peut ouvrir des droits au PTP “en prenant un CDD d'au moins quatre mois sur l'année, consécutifs ou non”, conseille-t-elle. L'employeur sera informé du projet de son salarié, et devra délivrer une autorisation d'absence si la formation a lieu sur le temps de travail.

L'immersion pour se confronter à la réalité

France Travail propose lui aussi une série d'outils, dont l'immersion facilitée. Elle permet de découvrir la réalité d'un métier sur le terrain, “pas plus d'un mois, dans l'idéal une ou deux semaines”, tempère Mickaël Da Silva. Il met en garde sur la reconversion professionnelle au sens large : “On ne démissionne pas d'un poste pour faire une reconversion sans sécuriser en amont (exemple : recours au CEP), sinon cela a un impact sur l'indemnisation.”

Comprendre : pour se consacrer à 100 % à son projet de manière sereine, mieux vaut ne pas agir sur un coup de tête, sous risque de perdre pied financièrement. ●

Réfléchir à sa situation professionnelle, faire un choix éclairé, enclencher une reconversion”



1. Lire dans Inffo formation n° 1074, pp. 2 à 4.

Étude du Céreq

EXPERTISE

LES ENTREPRISES FRANÇAISES OPPORTUNISTES EN MATIÈRE DE FORMATION

Mireille Broussous, journaliste

Les entreprises françaises considèrent davantage que celles des autres pays européens la formation comme un levier de développement économique. Et elles saisissent toutes les opportunités pour bénéficier des aides publiques. C'est ce que révèle l'enquête parue dans le Bref du Céreq “Formation professionnelle en entreprise, la France se distingue de ses voisins européens”.



1 DES ENTREPRISES TRÈS IMPLIQUÉES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les chercheurs du Céreq ont sélectionné des critères – identification des compétences, organisation et planification de la formation, etc. – évaluant la façon dont les entreprises européennes intègrent la formation dans leur stratégie. La France est particulièrement investie dans ces processus. Elle “fait partie des pays comptant les plus importantes parts d'entreprises avec une personne ou un service responsable de l'organisation de la FPC ou avec un budget de formation (62 %”, indique le Céreq, qui s'appuie sur les données 2020 de l'enquête CVTS (Continuing vocational training survey). Alors qu'en moyenne 27 % des entreprises évaluent régulièrement leurs besoins en compétences, en France (comme en Finlande, Suède et Espagne) cette proportion atteint 39 %. Contrairement à de nombreux pays qui recrutent de nouvelles

personnes afin de satisfaire leurs besoins en compétences, en France “l'option de la formation est particulièrement privilégiée par les entreprises”.

2 S'ADAPTER, OUI, SE TRANSFORMER, MOINS

Dans l'Hexagone, traditionnellement, la formation passe par des cours et des stages. De ce fait, le pays a pris du retard par rapport à ses voisins en matière de formation en situation de travail. C'est à partir de 2015, et plus encore durant la période du Covid, que les entreprises ont rattrapé leur retard, 39 % d'entre elles y recourant. Il s'agissait “de répondre à leurs besoins immédiats dans un contexte de crise, en recentrant la formation sur les compétences métiers”, explique le Céreq. Mais dès 2021, elles ont renoué avec leurs formats de prédilection : cours et stages. “La part d'entreprises formatrices en situation de travail en France a retrouvé son niveau de 2015, témoignant de leur capacité

à s'adapter et non à modifier durablement leurs pratiques.”

3 EFFETS D'AUBAINE

Les entreprises françaises se distinguent par “le caractère opportuniste de leurs pratiques dans le contexte des mesures incitatives en faveur de l'accueil d'apprentis”, souligne le Céreq. Ainsi, 71 % d'entre elles utiliseraient “les capacités productives de leurs alternants tout en leur permettant de se former, pour une moyenne européenne de 52 %”. Le recours accru à l'apprentissage “reste lié aux aides apportées aux entreprises”, estime l'enquête. En 2015, 33 % des entreprises hexagonales utilisaient l'apprentissage, elles étaient 49 % en 2020, tandis que la moyenne européenne est restée stable aux alentours de 32 %. Les PME françaises ont suivi le mouvement. 44 % d'entre elles ont accueilli des apprentis en 2020, contre une moyenne européenne de 29 %.

Scénarisation de la formation

UTILISER L'IA POUR FORMER AUX
TÂCHES COMPLEXES

Mireille Broussous, journaliste

Certains apprentissages ne sont pas abordés en formation à distance, soit parce que, trop arides, ils risquent de décourager l'apprenant, soit parce qu'ils exigent un travail de correction fastidieux de la part du formateur. L'IA apporte une solution à ces difficultés.

Apprendre grâce à des *learning games* (jeux pédagogiques), répondre à des quizz sont des activités acceptées par les apprenants dans le cadre du distanciel asynchrone. Mais être amené à croiser plusieurs compétences afin de surmonter une difficulté peut les faire fuir. À moins qu'ils ne soient guidés pas-à-pas par l'IA.

► **Des apprentissages parcellaires**
"Dans l'apprentissage, il existe quatre phases : la découverte, la mémorisation, l'application et la transformation. Or les formations e-learning asynchrones s'arrêtent souvent à la deuxième phase, celle de la mémorisation", observe Svetlana Meyer, responsable scientifique de Didask (une solution de *learning management system*), dans le webinaire "Comment travailler les compétences de vos collaborateurs comme s'ils étaient à leur poste de travail grâce à l'IA". Ainsi, un jeune commercial découvre grâce au e-learning les produits et le marché de son entreprise, mémorise un pitch (présentation scénarisée) pour vendre, mais il est rarement invité à s'entraîner à utiliser l'argumentaire face à un prospect, et encore moins à rebondir en utilisant sa connaissance du marché



et de la négociation, si ce celui-ci pose des questions complexes.

► **Aller plus loin**

Grâce à l'IA, la formation e-learning peut permettre de créer des situations qui se rapprochent de la complexité du réel. Le commercial peut ainsi s'exercer à élaborer un pitch adapté à un prospect appartenant à un secteur dans lequel les problématiques sont spécifiques. "Le problème essentiel qui se posait jusqu'à présent, c'était de corriger ce pitch. Un formateur qui suivait de nombreux apprenants devait analyser chaque pitch puis faire un retour nourri à l'apprenant. Tout cela était extrêmement chronophage et dissuadait de se lancer dans ce type d'exercice", affirme Svetlana Meyer.

► **Un retour proposé par l'IA**

L'IA facilite le travail du formateur car il peut communiquer au système d'intelligence artificielle de Didask ce qu'il attend de l'apprenant dans tel exercice et quels sont ses critères d'évaluation. Ainsi, l'apprenant rédige un pitch commercial selon les critères donnés par le formateur et l'IA est en mesure de réaliser le *feedback*. Elle donne tout d'abord une appréciation générale du travail réalisé et propose étape par étape des améliorations. "L'apprenant n'est pas submergé par un flot de texte. L'IA le guide pas à pas pour améliorer son pitch. C'est ce qui fait que l'expérience est formatrice tout en restant agréable", conclut Ana Le Roux, product designer chez Didask.

TRAVAIL SIMPLIFIÉ DU FORMATEUR

L'intelligence artificielle pédagogique de Didask facilite le travail du formateur car elle est conçue pour "découper" les contenus en micro-compétences. Reste à paramétrer l'activité et à préciser les critères de réussite d'un exercice.

Qui est stagiaire, qui ne l'est pas

CONVENTION DE STAGE : ATTENTION
À LA REQUALIFICATION

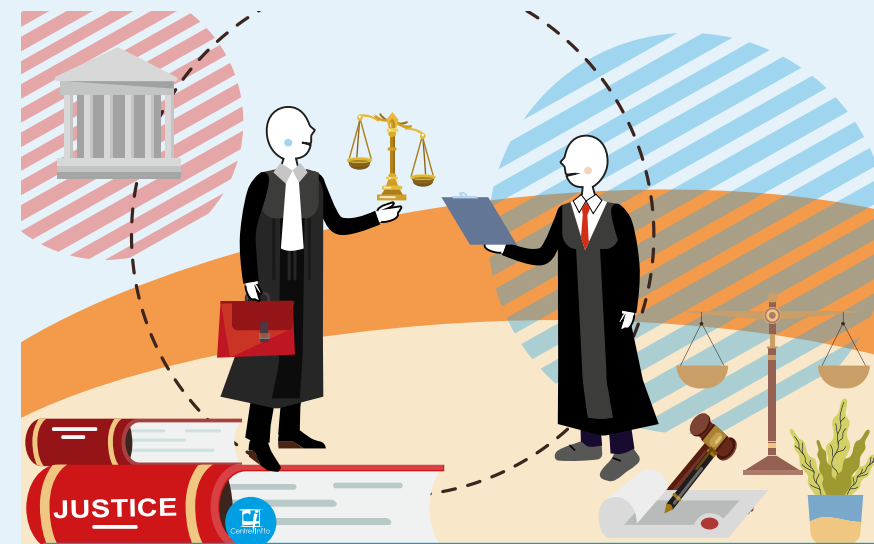
Valérie Michelet, juriste senior,
consultante experte sur le droit et
les politiques de formation

Dans une décision datée du 28 février 2024, les juges de la Cour d'appel de Versailles ont requalifié la relation contractuelle d'une stagiaire avocate en contrat de travail à durée indéterminée.

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le principe est ancien, et régulièrement rappelé par les juges.

► **Motifs de requalification en CDI**

En l'espèce, plusieurs éléments permettaient d'écarter la qualification de stagiaire. Cette dernière effectuait la rédaction de divers projets d'actes juridiques (rédaction d'assignation notamment, tel que prévu dans la convention de stage) et ces tâches étaient réalisées sous la supervision et l'autorité de la personne qui, dans la convention de stage, était désignée comme son tuteur. Elle avait d'ailleurs, à sa demande, effectué pour lui différentes démarches au Palais de justice de Paris. Elle avait une amplitude de travail de 35 heures par semaine pour une rémunération de 899 euros par mois, selon les termes de la convention de stage. Enfin, il n'était pas contesté que le tuteur avait le pouvoir de lui donner des



ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que la convention de stage devait être requalifiée en contrat de travail. En l'absence de tout contrat de travail à durée déterminée écrit et signé par les parties, cette relation ne pouvait qu'être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet (article L 1242-12 du Code du travail).

► **Autre élément déterminant**

Un autre élément déterminant permet de vider la convention de stage de sa substance : l'absence de formation. Lorsque le stagiaire est intégré dans un service organisé et exécute les tâches normales d'un emploi dans l'entreprise sans bénéficier d'aucune formation, les juges en déduisent qu'un contrat de travail s'est substitué, dès l'origine, au stage. Mais le débat dans l'affaire jugée par la Cour d'appel de Versailles était ailleurs : la convention de stage était nulle par application de l'accord professionnel du 19 janvier 2007 relatif aux stagiaires des cabinets d'avocats, étendu par arrêté du

10 octobre 2007, qui énonce qu'aucune convention de stage ne peut être conclue entre un cabinet d'avocat et une personne titulaire du certificat d'aptitude à la profession d'avocat (Capa). Or, la pseudo stagiaire était bel et bien déjà titulaire du Capa lorsque la convention de stage a été signée. La relation contractuelle ne pouvait davantage être qualifiée de contrat de collaboration, un tel contrat ne pouvant être conclu qu'avec un avocat ayant prêté serment.

Cour d'appel de Versailles,
28 février 2024, RG n° 21/03105
➔ www.courdecassation.fr

INDEMNITÉ DE REQUALIFICATION

La rupture du contrat de travail s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à l'indemnité de requalification ainsi qu'à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Consultez notre rubrique Jurisprudence
➔ www.centre-info.fr/category/site-droit-formation/decryptage/jurisprudence



Les produits, services et formations
proposés par Centre Inffo.



Agenda de nos
ÉVÉNEMENTS

Année européenne des compétences

PRINTEMPS DES COMPÉTENCES ET MÉTIERS À VENIR

Paris, Les 23 et 24 avril 2024
Printemps des compétences
et métiers à venir

Revivez l'événement en replay...

Visionnez en *replay*
les 13 tables rondes et conférences de ce
colloque co-organisé
par Centre Inffo et
Universcience / Cité des

métiers les 23 et 24 avril 2024, pour célébrer la clôture
de l'Année européenne des compétences en France.
Regards croisés par-delà les frontières, métiers

émergents et métiers qui recrutent, diversité de
reconnaissance des compétences, usages de l'IA en
formation et orientation, gouvernance et compétences,
dynamiques de professionnalisation... tous sujets
impliquant autant les professionnels que leurs publics.

+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/formation-professionnelle-apprentissage-en-europe/annee-europeenne-des-competences

Vidéo Fiches pratiques - L'actu du mois - avril 2024

CONTRÔLE EXERCÉ PAR LES ORGANISMES FINANCEURS : DU NOUVEAU !

Les opérateurs de compétences sont **désormais autorisés** à opérer certains
contrôles sur place, et à refuser les prises en charge en cas d'opposition
à un contrôle de la qualité des actions de développement des compétences.
Pour en savoir plus sur les contrôles qualité et les contrôles de service fait par
les Opco, regardez la courte vidéo réalisée par les juristes de Centre Inffo. Elle
illustre les précisions apportées par le décret 2023-1396 du 28 décembre 2023.



+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/category/site-droit-formation/site-fiches-pratiques/lactu-du-mois

Master class

ORGANISMES CERTIFICATEURS : HABILITEZ ET CONTRÔLEZ VOS PARTENAIRES DE MANIÈRE SÉCURISÉE !



Pour faire rayonner leur
certification, de nombreux
organismes certificateurs habilite
des partenaires pour la délivrer.

À l'heure du renforcement des
contrôles de France compétences sur la gestion des
partenaires habilités, il est très important pour
les organismes certificateurs de bien sélectionner leurs
partenaires, d'établir des conventions sécurisées et
d'assurer leur contrôle. Les experts de Centre Inffo et
leurs invités **décrypteront les stratégies de partenariat
actuelles et donneront les clés opérationnelles**
d'un partenariat sécurisé à tous niveaux.

► À distance - 6 juin 2024, 14h à 17h

+ D'INFOS Dossier documentaire à télécharger sur :
www.ressources-de-la-formation.fr

Club du droit 2024

PTP, TRANSCO, CPF, PRO A... VERS QUELS DISPOSITIFS DE RECONVERSION, POUR QUELS FINANCEMENT ?



Considérée comme
le point faible de la réforme
de 2018, la problématique des
reconversions professionnelles

ressurgit en 2024. Vers quels ajustements s'oriente
le cadre juridique des dispositifs de reconversion ?
Les juristes du Club du droit de Centre Inffo
décrypteront la situation actuelle et les perspectives
ouvertes par la négociation interprofessionnelle.

Inscrivez-vous au Club du droit
et échangez en direct avec eux !

► À distance - 13 juin 2024, 10h à 12h

+ D'INFOS À voir sur :
<https://www.centre-inffo.fr/evenements>

Métallurgie

ARCELORMITTAL MISE SUR SA "STEEL ACADEMY" POUR FORMER SES FUTURES RECRUES

Pour la rentrée 2024,

ArcelorMittal propose 300 postes
en alternance sur ses sept sites
industriels de la moitié nord de
la France, dont 90 à pourvoir via
son école interne, la Steel Academy.
"Le groupe a des besoins récurrents
sur des profils d'opérateurs de
production et de techniciens de
maintenance", explique Sylvie
Guillardeau, manager support
recrutement chez ArcelorMittal
France dans les Hauts-de-France.
C'est en septembre 2023 que
le groupe sidérurgiste a lancé
la Steel Academy. "L'entreprise avait
du mal à trouver une main-d'œuvre
bien formée, nous avons été obligés
d'être inventifs", poursuit Sylvie
Guillardeau. En partenariat avec
l'AFPI CFAI (Association de formation
professionnelle de l'industrie, Centre
de formation des apprentis de
l'industrie), ArcelorMittal a mis en
place des programmes débouchant
sur un certificat de qualification
paritaire de la métallurgie (pilote
de systèmes de production



Sylvie Guillardeau, manager
support recrutement
chez ArcelorMittal France.
En arrière-plan,
la Steel Academy.

automatisée) et deux BTS
(électrotechnique et maintenance
des systèmes), en adaptant
les parcours à ses besoins en
compétences. La Steel Academy
a ainsi permis de consacrer 91 des
441 heures de formation prévues par
le certificat à des apprentissages
adaptés aux métiers de la sidérurgie,
afin de répondre aux standards de
l'entreprise. Ces modules sont

dispensés par des experts métiers
d'ArcelorMittal. Les premières
promotions de la Steel Academy
comptent près d'une soixantaine
d'alternants, toutes filières
confondues, répartis entre les sites
de Dunkerque et de Florange, dans
l'Est de la France. ●

+ D'INFOS <https://france.arcelormittal.com>

École de la deuxième chance de Paris LE SITE É2C PARIS SUD PRÉPARE SON OUVERTURE

Il sera inauguré le 6 juin.

Le site É2C Paris Sud va
compléter l'offre des Écoles de
la deuxième chance dans
la capitale. Historiquement
installée dans les 18^e et 19^e
arrondissements, l'É2C Paris
investit dans le 13^e arrondissement,
pour répondre aux besoins des
jeunes issus des quartiers sud de
la capitale. Jusqu'ici, l'É2C Paris ne touchait que 22 % d'entre eux,
alors que plus de 6 500 y sont *Neet*, c'est-à-dire ni en emploi ni en
formation. L'É2C Paris accompagne plus 500 stagiaires de 16 à 25 ans
tous les ans. Parmi les jeunes accompagnés en 2023, 90 % sont sans
expérience professionnelle, 57 % sans diplôme, 24 % de nationalité
étrangère. ●



Denis Bouchard,
président
de l'É2C Paris.

+ D'INFOS <https://e2c-paris.fr>

Cned TRANSITION PÉDAGOGIQUE EN COURS

Un an après la publication du décret
relatif à ses nouvelles attributions
(étendues au service public du numérique
éducatif), l'évolution du Centre
national d'enseignement à distance
(Cned) se poursuit avec la signature
de son nouveau contrat d'objectifs
et de performance (Cop). Il définit
la stratégie de l'établissement
d'ici 2026 : devenir "l'opérateur de
référence de la transition pédagogique"
(enrichissement du modèle asynchrone
par des séquences synchrones avec
les vidéoconférences, parcours plus
individualisés et plus courts, etc.). ●

+ D'INFOS www.cned.fr/nos-publications

Qualisocial

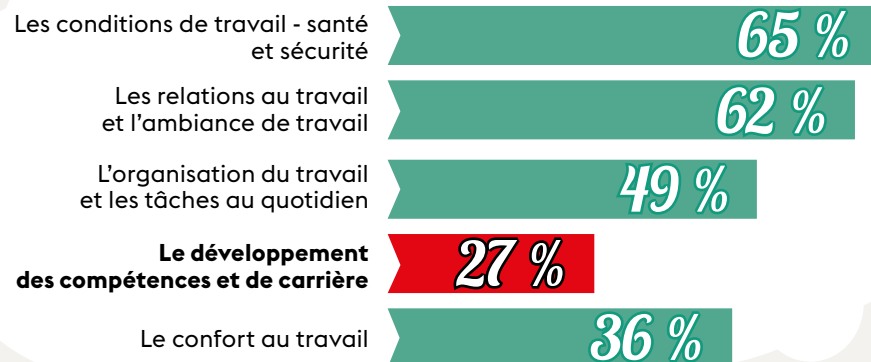
UN BAROMÈTRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DES FORMATEURS

Sur dix salariés du secteur de l'enseignement-formation, quatre ne se considèrent pas en bonne santé mentale, selon le baromètre sur la qualité de vie et les conditions de travail réalisée pour Qualisocial par Ipsos fin 2023, auprès de plus 3 000 salariés du secteur en France (méthode des quotas). Le taux de désengagement – presque un salarié sur deux – met en lumière les défis auxquels ils sont confrontés. ●

+ D'INFOS www.qualisocial.com

Les leviers de la qualité de vie au travail

Question :
Parmi les thèmes suivants qui peuvent influencer la qualité de vie et les conditions de travail en milieu professionnel, lesquels vous semblent les plus importants ?



Des salariés du secteur de l'enseignement-formation ne se considèrent pas satisfaits de leur vie en général.

Code AP24IF Bulletin d'abonnement 2024



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

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

MES COORDONNÉES

☐ Mme ☐ M.
Nom _____
Prénom _____
Entreprise/Organisme _____
Service _____
n°/Rue _____
Code postal _____
Ville _____
E-mail _____
Téléphone _____

TARIFS 2024 POUR 12 NUMÉROS,
sur 12 mois de date à date

format papier + numéro consultable en ligne

France métropolitaine : 230 € HT, soit 234,83 € TTC (TVA 2,10 %)

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

☐ chèque bancaire ☐ chèque postal

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

Le ____/____/____,
à _____

signature -
cachet établissement ►

Par carte bancaire :

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

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

n° APE / / / / / n° SIRET / / / / /

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

- SOCOTEC -

Jessica Kane, DRH de Socotec Gestion et directrice formation.

QUAND UNE ENTREPRISE
ORGANISE UNE "LEARNING WEEK"
POUR 5 600 SALARIÉS

Une semaine de formation proposée à tous les salariés d'un groupe en même temps, c'est un défi logistique. La société Socotec s'y est prêtée récemment. Avec, selon la direction des ressources humaines, un taux de participation supérieur aux attentes et des suggestions "pleines de sens" des salariés. Tous les modules leur restent accessibles en replay.

Laurent Gérard

Pour la première fois, une "learning week" a été proposée à l'ensemble des 5 600 collaborateurs de Socotec en France – une société de gestion des risques et de conseil technique (construction, immobilier et infrastructures) –, du 25 au 29 mars 2024. Les objectifs ? "Sensibiliser aux nouvelles technologies, à l'IA, aux expertises liées aux transitions énergétiques et environnementales, aux enjeux des soft skills dans un monde en profonde mutation", énonce Jessica Kane, la DRH de Socotec Gestion, et directrice formation. Environ 30 heures de webinaires et ateliers ont été organisées à plusieurs moments : la semaine n'a pas été gelée en termes d'activité, ce qui aurait été compliqué vis-à-vis des clients.

Premier bilan ? "1 300 salariés ont suivi au moins une heure", indique Jessica Kane. Aussi bien des techniciens, des salariés de back office que des managers. Les plus grands succès ont été les modules sur l'IA, les outils collaboratifs internes, et les dispositifs d'accompagnement des salariés : VAE, etc. Les retours sont positifs, avec "un taux moyen de satisfaction de 8,7 sur 10", et "des suggestions pleines de sens" des salariés, comme la mise en avant de contenu sur la plateforme de e-learning. Organiser une telle semaine n'est "pas très onéreux, mais implique surtout du temps. Nous avons décidé de reproduire l'expérience en 2025, et de l'ouvrir à l'international". Tous les modules sont de plus accessibles en replay. ●

UNE INITIATIVE
VALIDÉE :
TÉMOIGNAGES

"J'ai tout suivi !", assure Philippe Levy, chef de projet Agence nationale qualité sécurité & risques (Quase) chez Socotec Construction. La "learning week", il y a participé depuis son ordinateur de bureau, via Zoom, et une seule fois depuis chez lui. Il n'a modifié mon planning qu'une seule fois. "C'était de bonne qualité, avec beaucoup de questions posées, témoignant d'une vraie envie de partage, de faire savoir. Nous avons découvert beaucoup de choses sur notre entreprise : un budget formation de quatre fois le minimum légal, les cours d'anglais gratuits, l'aide de Socotec pour une VAE, etc." Pour sa part, Claudie Ferlay, directrice du développement, métiers de l'énergie et du bas carbone chez Socotec Construction, n'a "pas suivi autant que souhaité". Elle a particulièrement apprécié "l'aspect pratico-pratique" de présentation des outils adaptés à l'entreprise. "Je regarderai les replays autant que possible et conseillerai à mon équipe – qui avait une semaine chargée – de les suivre aussi, car c'est un évident outil de montée en compétences, notamment sur l'IA." Édouard Barraco, technicien affaire ascenseur, juge que "l'annonce de la semaine a été bien communiquée", et correspondait à son "désir de formation". Les témoignages de ses collègues l'ont particulièrement intéressé, ainsi que la découverte du partenariat avec un cabinet conseil sur la VAE. "De plus, j'ai échangé par la suite avec mon chef de service" sur ces sujets. Au final, il a suivi environ les trois quarts de ce qui a été proposé, en organisant son activité en amont, et prévoit de suivre en replay les modules sur les outils de partage. Unanimes, ces trois salariés apprécient la reconduction de l'opération en 2025. ●

FRANÇOISE AMAT, ancienne présidente de la commission de la certification professionnelle de France compétences

“Comment nous sommes passés d'un système de certification professionnelle à un autre”

En cinq ans, les certifications professionnelles ont pris du poids dans l'écosystème de la formation. Devenues un élément structurant des modèles économiques, un outil de régulation et un levier de mobilité, elles représentent aujourd'hui un rouage essentiel des politiques publiques. Françoise Amat, ancienne présidente de la commission de la certification professionnelle de France compétences (de 2019 à 2024), revient sur le premier acte d'une réforme structurelle.

Catherine Trocquemé



© Philippe Chagnon



1. Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et Répertoire spécifique (RS).

2. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Moins visible que celles de l'apprentissage et du CPF, la réforme des certifications professionnelles a pourtant profondément changé la place et le rôle des deux répertoires nationaux¹ dans l'écosystème de la formation. “D'un sujet pour spécialistes, elles sont devenues un enjeu politique et économique”, confirme Françoise Amat, première présidente de la commission de la certification professionnelle de France compétences, de 2019 à 2024. Durant son mandat au cours duquel se sont tenues 60 séances plénières, un nouveau système s'est mis en place, créant une rupture dans les pratiques des certificateurs.

La loi “Avenir professionnel” portait des ambitions fortes. Sur des marchés libéralisés et désintermédiés, l'offre devait gagner en lisibilité, en qualité et en rigueur dans ses process. Dans une économie en pleine transformation, elle devait également mieux répondre aux évolutions rapides des compétences attendues par les entreprises, tout en sécurisant l'insertion et la mobilité professionnelles des individus.

“La certification professionnelle reste un repère social fondamental.” Cette conviction a guidé toute la carrière de Françoise Amat, au sein de différents cabinets ministériels, de la DGEFP, du CNFPTLV², et au moment fort de la loi de modernisation sociale de 2002, qui a donné naissance à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

et au Répertoire national des certifications professionnelles. À la tête de la nouvelle commission, elle participera à un acte fondateur : “Avec la loi Avenir professionnel, nous sommes passés d'un système de certification professionnelle à un autre.”

Un cadre juridique et des process solides

Pour engager cette transformation, le législateur pose un nouveau cadre juridique, inscrit dans le Code du travail avec des définitions claires et des critères d'enregistrement précis. La gouvernance revisitée et rattachée à l'instance nationale de régulation France compétences s'appuie sur une direction de la certification professionnelle chargée de l'instruction des dossiers et d'une commission – dont les membres nommés par arrêté ministériel représentent les parties prenantes de la formation –, chargée de rendre des avis conformes sur les demandes d'enregistrement des certifications privées et paritaires.

Une assise juridique et une répartition des rôles nécessaires face à l'afflux des dossiers et aux nouvelles exigences en matière d'ingénierie de certification, de valeur d'usage et de professionnalisation des pratiques. Le durcissement des règles et le niveau des attendus déstabilisent le “landerneau” des certificateurs.

La pression est d'autant plus forte que le marché de la formation vit dans le même temps une transformation majeure. Attirés par la dynamique du CPF et de l'apprentissage, beaucoup cherchent à se doter de ce sésame, d'autres en font un élément-clé de leur modèle économique. “Nous avons appris en marchant, indique Françoise Amat. Nous avons construit une dynamique positive avec la direction de la certification professionnelle et pris conjointement des initiatives pour réduire les délais de traitement des dossiers, construire un corpus de principes afin de préciser les attendus, d'approfondir la définition des blocs de compétences, ou encore les règles de l'évaluation.”

Un corpus de doctrines structurant

C'est autour de ces notes de doctrine réunies dans le vademecum du RNCP³ et celui à venir du RS que se structure progressivement une nouvelle orthodoxie. “Ce travail a fait naître des débats intéressants au sein de la commission sur le contenu des référentiels, l'architecture en blocs de compétences, les niveaux de qualification à attribuer, les relations entre formation, certification et valeur d'usage ou encore la place des soft skills.”



LA RÉGULATION À L'ŒUVRE

• **6 000 certifications actives** enregistrées de droit ou sur demande fin 2023 (contre 10 000 fin 2018).

• **2 900 certifications actives** enregistrées sur demande, fin 2023 (contre 4 400 fin 2018). Dont 1 900 pour le RNCP (avec un taux moyen d'acceptation de 53 %) et 1 000 pour le RS (avec un taux moyen d'acceptation de 18 %).

• **61 métiers émergents** ont, depuis 2018, figuré au moins une année sur la liste, et ont généré 433 demandes d'enregistrement et 118 nouvelles certifications professionnelles au RNCP.

Les instructeurs de la direction de la certification organisés par filières économiques correspondant aux opérateurs de compétences ont renforcé leurs liens avec les certificateurs, émettant des recommandations et explicitant les raisons d'un refus d'enregistrement. “Il fallait agir sur toute la chaîne de valeur. Nous avons observé une nette amélioration des dossiers.”

Certains sujets restent toutefois d'actualité. La régulation a touché l'animation par les certificateurs de leurs réseaux d'organismes de formation habilités à former et/ou à évaluer. Les détenteurs de certifications professionnelles ont dû professionnaliser leurs pratiques en matière de contrôle et d'accompagnement de leurs partenaires. Des marges de progression existent. D'autres chantiers s'ouvrent, comme celui de la correspondance entre blocs de compétences, ou de l'harmonisation des règles entre les enregistrements de droit et sur demande.

Les fondations ont été posées. Mais pour que les certifications professionnelles jouent pleinement leur rôle dans la construction de parcours de mobilité professionnelle, il faudra, selon Françoise Amat, “mieux penser l'articulation entre certification, formation et validation des acquis d'expérience”. ●



3. www.francecompetences.fr/fiche/francecompetences-publie-une-version-mise-a-jour-de-son-vademecum



LE SOUS-TRAITANT, UN ORGANISME DE FORMATION QUI S'IGNORE

Et si, à bien y réfléchir, le sous-traitant était un organisme de formation qui s'ignore ? Nous fondons ce décryptage sur l'examen de deux lois-clés, datant respectivement de 1975 et de 2002.



Décryptage par :
Fouzi Fethi,
responsable du pôle
Droit et politiques
de formation
à Centre Inffo.
f.fethi@centre-inffo.fr

Depuis que la sous-traitance est encadrée et limitée sur le marché du CPF, de nombreux prestataires de formation sont à la recherche de repères pour caractériser cette pratique. Pourtant, ses fondements juridiques ont été établis voici près de cinquante ans, à une époque où ce concept était pratiquement inconnu dans le marché de la formation, encore naissant.

Du bâtiment à la formation professionnelle

La notion de sous-traitance prend racine dans le secteur du bâtiment, alors en crise après le premier choc pétrolier. C'est dans ce contexte que la loi du 31 décembre 1975 a été adoptée, avec pour objectif initial la protection des sous-traitants.

Près d'un demi-siècle plus tard, cette loi demeure l'unique repère pour circonscrire le concept de sous-traitance, même au sein de la formation professionnelle. Mais dans ce domaine particulier, l'utilisation de cette appellation est très approximative, ce qui entraîne un écart entre le droit et la pratique, ainsi qu'une divergence entre le langage juridique et le langage courant. Sous ce terme, se cache l'externalisation de divers services, comme l'expertise, le mentorat, le coaching, l'assistance à distance, voire l'accès à des plateformes d'apprentissage en ligne... Ce qui rend floue la frontière entre la prestation de services et la sous-traitance.



Réaliser tout ou partie d'une action de formation requiert de la part du sous-traitant, en vertu du marché principal, de mobiliser des moyens pédagogiques appropriés, incluant au minimum un encadrement pédagogique et un suivi.

Enchaînement d'au moins deux contrats avec un lien direct

Pour éclaircir cette notion, il est donc nécessaire de se tourner vers la loi de 1975. Selon son article premier¹, la sous-traitance implique un contrat entre l'entrepreneur principal et le sous-traitant, en plus du contrat initial entre le maître de l'ouvrage et l'entrepreneur principal. Autrement dit, la sous-traitance se traduit par un **enchaînement d'au moins deux contrats** (marché principal et sous-traité) avec un lien direct entre eux, garantissant la soumission du

second au premier. Ce lien doit se manifester par une relation de dépendance du second contrat par rapport au premier. Plus précisément, le second contrat doit avoir pour objectif principal et exclusif d'assurer l'exécution, en totalité ou en partie, du contrat principal, afin d'être qualifié de sous-traitance.

En formation professionnelle, le contrat principal est strictement dédié à la réalisation d'une prestation de formation professionnelle, qu'il s'agisse d'une action de formation, d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'une action par apprentissage. Cet objet est le même, indépendamment du dispositif de financement ou de la manière dont le contrat est formalisé : qu'il s'agisse d'une convention de formation avec une personne morale, d'un contrat de formation avec une personne physique ou des conditions générales d'utilisation (CGU) avec un titulaire du CPF.

Ce qui signifie que le second contrat ne peut être qualifié de contrat de sous-traitance que s'il **garantit l'exécution du contrat principal**, à savoir la réalisation totale ou partielle de la prestation de formation professionnelle. *A contrario*, si ce second contrat a un objet différent, il doit être exclu du champ de la sous-traitance. Il en sera ainsi pour tout contrat ayant par exemple pour objet la conception, la commercialisation ou encore l'évaluation de ladite prestation.

Réaliser une prestation de formation professionnelle

Réaliser une prestation de formation professionnelle en tant que sous-traitant implique pour ce dernier de **respecter strictement le cadre légal qui régit cette prestation**. Cette exigence découle de la relation de dépendance qui lie le contrat de sous-traitance au contrat principal. Ainsi, par exemple, réaliser tout ou partie d'une action de formation requiert de la part du sous-traitant, en vertu du marché principal, de mobiliser des moyens pédagogiques appropriés, incluant au minimum un encadrement pédagogique et un suivi, dans le but d'atteindre les objectifs assignés à cette action.

Il faut donc exclure du champ de la sous-traitance les contrats dont l'objet est de fournir un témoignage, une expertise, un soutien technique ou administratif, une évaluation ou une simple animation de groupe. Bien que ces contributions puissent enrichir la réalisation de l'action de formation en question, elles ne peuvent pas être qualifiées, prises individuellement, d'actions de formation.

Obligation de déclarer son activité

Il en résulte qu'en France, un sous-traitant est **de facto un organisme de formation**, qui souvent s'ignore. Pourtant, cette réalité juridique perdure depuis plus de vingt-trois ans, depuis l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, laquelle impose à toute personne, qu'elle soit publique ou privée, personne morale ou physique, réalisant des prestations de formation professionnelle, de déclarer son activité à l'administration. La qualité d'organisme de formation découle donc de l'exécution de la prestation et non de sa conception, sa commercialisation ou son évaluation. Ainsi, un sous-traitant, par sa nature même de simple exécutant du contrat principal, est soumis à cette obligation.

Bien qu'initialement, l'idée de l'exempter ait été envisagée, elle a été abandonnée lors des débats parlementaires. Les préoccupations de l'époque concernaient davantage les dérives sectaires que les fraudes potentielles. Au-delà de l'argument avancé, cela souligne que, pour le législateur, recourir à un sous-traitant équivaut à recourir à un organisme de formation. Malgré cette clarification, cet épisode est largement méconnu dans le domaine de la formation professionnelle, comme en témoignent les débats persistants ultérieurs sur cette question, même parmi les juristes.

Quelques spécificités pour l'apprentissage et le CPF

Depuis lors, rien n'a changé sur le plan juridique, ou presque. Une seule exception a été introduite pour l'apprentissage, suite à sa libéralisation : les entreprises et les établissements d'enseignement à qui un CFA a confié la réalisation d'un ou plusieurs enseignements sont les **seuls exemptés** de déclarer leur activité à l'administration.

Quant au marché du CPF, les récents changements visent principalement le prestataire donneur d'ordre référencé sur la plateforme MCF. Dorénavant, il doit vérifier et justifier auprès de la Caisse des dépôts que son sous-traitant est un organisme de formation offrant les mêmes garanties que celles qui lui ont permis d'être référencé sur cette plateforme. Cela implique notamment pour le sous-traitant la détention de la certification Qualiopi, et, le cas échéant, l'autorisation de préparer une certification professionnelle enregistrée dans l'un des deux répertoires. Pour le reste, rien n'a changé, si ce n'est la redécouverte de deux lois, datant respectivement du 31 décembre 1975 et du 17 janvier 2002 !

La qualité d'organisme de formation découle de l'exécution de la prestation et non de sa conception, sa commercialisation ou son évaluation

UNE OFFRE DE FORMATION "ILLIMITÉE" CHEZ GUY HOQUET L'IMMOBILIER

Depuis 2021, le réseau d'agences immobilières Guy Hoquet mise sur une offre de formation "illimitée" à destination de ses collaborateurs et franchisés, pour renforcer son chiffre d'affaires. Autre objectif : limiter le nombre de départs (turn-over). Une plateforme de e-learning est en cours d'élaboration.

Jonathan Konitz



À l'agence Guy Hoquet du Creusot, en Saône-et-Loire.

QUI ?

Le réseau Guy Hoquet l'immobilier.

POUR QUI ?

Ses salariés et franchisés.

POURQUOI ?

Pour développer le chiffre d'affaires tout en limitant le turn-over.

Stéphane Fritz réalise un constat alarmant à sa prise de fonction de président de Guy Hoquet en 2019 : sur les 4 000 collaborateurs du moment, très peu ont deux ans d'ancienneté. Le secteur de l'immobilier est réputé pour son turn-over énorme. Lui vient alors une idée : faire monter leur niveau de compétences en rendant la formation "illimitée".

"L'objectif, c'est de se dire : je vais être meilleur dans mon métier, mieux conseiller les clients, donc réaliser potentiellement plus de chiffres d'affaires pour moi et l'agence, explique Delphine Herman, directrice relations extérieures et projets transverses chez Guy Hoquet. Nos études le prouvent : un collaborateur qui a plus de deux ans d'ancienneté, qui se forme régulièrement chez nous, fait 26 % de chiffres d'affaires supplémentaire." Résultat ? "Le turn-over a été divisé par trois en deux ans." À noter que, pour les professionnels de l'immobilier, la loi Alur¹ impose 42 heures de formation tous les trois ans, s'ils veulent conserver leur carte professionnelle.

En toile de fond, l'enjeu pour Guy Hoquet est de paraître le plus séduisant possible aux yeux des acheteurs et vendeurs, dans un secteur hyperconcurrentiel et en pleine restructuration. D'après une étude publiée par le cabinet Altares, expert de l'information sur les entreprises, 887 agences immobilières ont été placées en redressement ou liquidation judiciaire en 2023.



Stéphane Fritz, président de Guy Hoquet Immobilier.

Le choix du micro-learning

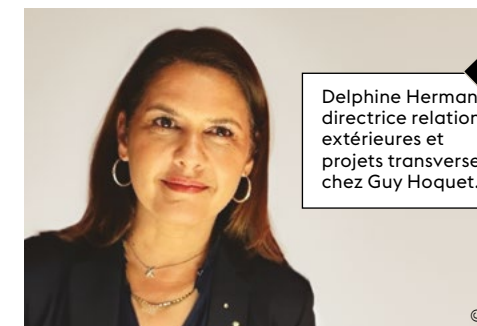
Concrètement, Guy Hoquet réalise chaque année des plans de régionaux de formation, pour ses 520 agences. Les collaborateurs, et franchisés, font re-

monter leurs besoins en compétences. Les formations (pathologie du bâtiment, rénovation énergétique, fiscalité, etc.) sont construites en interne ou commandées à des organismes extérieurs. "Ils peuvent s'inscrire à autant de sessions, autant de fois qu'ils le souhaitent. En cas de besoin ponctuel, ou très précis, un formateur peut être dépêché en agence, vante Delphine Herman. Nous sommes certifiés Qualiopi."

Côté e-learning, l'enseigne a opté pour le micro-learning, accessible depuis un ordinateur ou un smartphone. "Nous avons découpé l'ensemble de la chaîne de production. Chaque point de contact qu'un collaborateur peut avoir avec le client (prospection, signature de vente, négociation) fait l'objet d'un module de deux à cinq minutes. L'idée, c'est de s'auto-former partout et quand on veut. Chez soi la veille d'un rendez-vous ou dans la voiture juste avant", détaille Delphine Herman. L'idée étant de réserver le terrain (présentiel) aux mises en situation, jeux de rôles, savoir-être. Les formations en présentiel afficheront un taux de complétion de 100 %, contre 79 % en distanciel.

Hausse de la redevance des franchisés

Pour soutenir financièrement son modèle, Guy Hoquet a doublé la redevance de ses franchisés (2 à 4 % de leurs chiffres d'affaires). Pas sans heurt : "Certains ont préféré sortir du réseau... une partie est tout de même revenue", pointe



Delphine Herman, directrice relations extérieures et projets transverses chez Guy Hoquet.

la directrice, qui constate un fort engouement pour le procédé. "Nous sommes un peu dépassés par les événements. Au lancement, en janvier 2021, nous pensions que 100 agences auraient adopté ce modèle. Elles étaient plus de 250.

LES CHIFFRES



Aujourd'hui, c'est 80 % des agences. C'est le signe qu'il y avait une attente. Sur les neuf derniers mois, 45 % de l'ensemble des collaborateurs ont été formés en présentiel et distanciel." Pour faire face, les équipes de formateurs internes à Guy Hoquet ont été étoffées.

Futur Netflix du e-learning

L'enseigne immobilière souhaite désormais monter en gamme sa plateforme de e-learning. Le projet ? Un "Netflix de la formation (...) reprenant grosso modo la même interface, le système de profil, les modules par catégorie, etc.", projette Delphine Herman. Avec la possibilité de suivre le type de contenu consommé par chaque collaborateur ou franchisé. Choix a été fait par Guy Hoquet de développer sa propre plateforme, "pour avoir la main dessus. C'est un gros investissement, à plusieurs milliers d'euros, lancé voici trois ans. Le montant ne sera jamais figé car la plateforme est en constante évolution. Elle sera alimentée régulièrement." À l'heure actuelle, 50 modules sont disponibles en ligne. En 2024, l'objectif est d'atteindre les 200. Un CFA maison, "École Guy Hoquet", est à l'étude. Un partenariat existe avec l'École Pigier (campus de Paris, Lyon, Strasbourg, Tours, Bordeaux, etc.) pour la préparation en alternance d'un BTS Professions immobilières (bac + 2) et du bachelor professions immobilières (bac + 3).

Sur les neuf derniers mois, 45 % de l'ensemble des collaborateurs ont été formés en présentiel et distanciel



1. Accès au logement et à l'urbanisme rénové.

S'OUVRIR AUX MÉTIERS VERTS POUR RETROUVER SA VOIE

Huit jeunes personnes sorties du système scolaire ont suivi pendant deux semaines à Mulhouse (Haut-Rhin) une formation de remobilisation professionnelle autour de la découverte des métiers de l'environnement. Découverte.

Coralie Donas

Le ciel au-dessus de Lutterbach, une commune proche de Mulhouse, balance entre averses et éclaircies. Une météo mitigée qui n'a pas changé le programme de ce lundi 18 mars 2024, pour le jeune groupe de l'École de la transition écologique (Être) : la grimpe d'arbre. Les cinq participants du jour utilisent cordes, mousquetons et poulies pour se hisser vers la cime du chêne. Yasmin, pas peu fière et au prix de quelques douleurs aux mains, a réussi à atteindre les plus hautes branches. Reprendre confiance en soi, bouger physiquement, passer une journée au contact de la nature. L'activité de grimpe cible de nombreux objectifs, qui cadrent bien avec ceux de l'école Être. Du 11 au 22 mars, huit jeunes gens de 16 à 23 ans ont suivi le programme de l'école, dont c'est la première implantation dans le Grand Est. Le réseau Être, créé en 2017 à Lahage (Haute-Garonne) essaime depuis 2019 dans toute la France. 19 écoles existent déjà, portées par des structures exis-

LE RÉSEAU DES ÉCOLES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Le réseau des Écoles de la transition écologique, Être, a pour objectif d'implanter une école par département ces prochaines années. 20 structures existent déjà. Elles proposent des sessions de remobilisation à des jeunes déscolarisés, et peuvent proposer des formations de préqualification.

- Taux d'insertion : 87 % des jeunes suivis retournent vers l'emploi, la formation, un stage ou un volontariat (chiffre réseau Être).
- 500 personnes ont été formées par le réseau en 2022.
- La formation est gratuite. À Mulhouse, le budget est d'environ 67 000 euros pour trois sessions de remobilisation de deux semaines. Une partie est prise en charge par la ville, l'agglomération et le Fonds social européen (FSE).



Les jeunes gens ont participé à la plantation d'une rangée expérimentale de myrtilles à la Ferme de l'Igeltal, à Brunstatt, en compagnie de Mathieu Wicky, agriculteur et arboriculteur, qui a repris la ferme familiale.

tantes ou des associations créées à cet effet. L'objectif : donner le goût des métiers de l'environnement à des jeunes déscolarisés. À Mulhouse, le projet est porté par la Maison de l'emploi et de la formation (Mef) et le Centre d'initiation à la nature et à l'environnement (Cine) le Moulin Nature, à Lutterbach, qui sert de quartier général à cette première promotion.

Incubation

L'école Être de Mulhouse est actuellement en incubation dans le réseau, en même temps que les dix autres territoires qui ont été retenus pour la période 2023-2024. "C'est une phase d'accompagnement au développement. Un point est organisé toutes les semaines par visioconférence avec une personne du réseau. Et tous les mois, nous nous retrouvons, en visioconférence aussi, avec les autres structures incubées", détaille Delphine Schwartz, chargée de mission à la Mef, qui a commencé à travailler sur le projet en 2022. Les jeunes bénéficiaires sont orientés par un vaste faisceau de partenaires, les Missions locales, le plan local d'insertion pour l'emploi, l'école de la deuxième chance, France Travail, Cap emploi et diverses associations d'insertion et de quartier. Chaque porteur de projet de l'école Être reste libre d'adapter la méthode pédagogique aux réalités locales. "Il y a des outils donnés par le réseau, mais pas d'injonction à tous les utiliser", pointe Samuel Muringer, éducateur spécialisé au Moulin Nature et coordinateur du projet mulhousien. Lui-même a bâti son programme en lien avec les spécificités de ce Moulin Nature, déjà porteur d'un fort message écologique. Le lieu propose de nombreuses activités d'initiation à l'environnement pour les publics enfants et adultes. Situé en



Atelier de grimpe d'arbre avec Frédéric Schenk, animateur au Moulin Nature. Objectifs : se remobiliser physiquement, évaluer le rapport des participants à la hauteur et passer un moment agréable de cohésion de groupe.

milieu semi-urbain, une de ses missions est de reconnecter ces différents publics avec la nature.

Renouer avec la nature

"Les jeunes participants sont vraiment dans cette situation, ils connaissent mal la nature, ont besoin aussi de remobiliser leur corps", constate Frédéric Schenk, responsable de l'espace pédagogique du Moulin Nature et animateur, qui organise ce jour-là l'atelier de grimpe d'arbre, dans le verger attenant au bâtiment principal du Moulin. Entre le matin, consacré à l'appréhension de la hauteur et à la familiarisation avec le matériel, et l'après-midi, les progrès sont palpables. "Marion était moins à l'aise en première partie de journée", sourit Frédéric Schenk, les yeux levés vers les hauteurs de l'arbre où se hisse la jeune participante. À 23 ans, un bac pro ASSP (accompagnement, soins et services à la personne) en poche, passé sans conviction, la jeune fille admet chercher sa voie depuis un bon moment maintenant. C'est la Mission locale dont elle dépend qui lui a proposé de participer à l'aventure. "Je m'y plais, c'est



Visite d'une unité de valorisation énergétique de déchets.

vrai que j'aime bien le contact avec la nature", souligne Marion.

Après la grimpe, le petit groupe passe une heure avec Fabio Bortolin, directeur pédagogique du Moulin Nature, qui leur présente le métier d'animateur nature. Pendant les deux semaines, les huit jeunes auront passé un maximum de temps dehors et rencontré différents professionnels, comme un maraîcher, un apiculteur, une agente de l'ONF (Office national des forêts), etc. Des temps de pause, d'échanges et de retour d'expérience ont ponctué chaque jour du programme. "Il y a trois types de temps. On démarre par un accueil collectif et un moment de cohésion, il y a des moments d'expression individuelle et collective, et la découverte des métiers", détaille Samuel Muringer. Pour lui, la remobilisation professionnelle ne doit pas se faire sans une attention portée au bien-être. Étirements, tenue d'un journal de bord, préparation des repas en commun sont autant de moments importants dans le planning.

Périodes de préqualification en projet

Après la promotion de mars qui a marqué le démarrage de l'école Être à Mulhouse, deux autres sessions de remobilisation sont déjà prévues d'ici la fin de l'année. Bientôt, des périodes de préqualification de deux à trois mois s'y ajouteront. Le Moulin Nature est engagé dans une démarche de certification Qualiopi. Marion, qui a déjà testé différents dispositifs de réinsertion professionnelle ces dernières années, éprouvait un peu de stress pendant le programme. "Si après ça, je n'ai toujours pas de projet professionnel, cela voudra dire qu'il faudra encore que je cherche." À l'issue des deux semaines, elle s'est inscrite comme saisonnière pour récolter les asperges. Un premier pas qui pourrait déboucher sur une entrée en formation agricole. L'espoir de l'équipe mulhousienne d'Être n'est pas forcément la réinsertion immédiate des jeunes personnes qui sont suivies. Mais de semer des graines, donner des pistes et des clés pour que chacun puisse trouver son projet. ●

Un moment de cohésion, des moments d'expression individuelle et collective, et la découverte des métiers"

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 l'outil indispensable du droit de la formation.

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

Itinéraire

MARIE-PIERRE DAUBAN, HIER PÂTISSIÈRE, AUJOURD'HUI GRUTIERÈ

Les femmes conductrices de grue à tour sont rares. Toulousaine de 43 ans, Marie-Pierre Dauban est l'une d'elles, après, à la faveur d'une reconversion, avoir décroché en juin dernier son titre professionnel à l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa).

Sophie Massieu

Du fouet à la télécommande, des fourneaux aux chantiers de construction. Pour sa deuxième partie de carrière, Marie-Pierre Dauban a choisi de quitter son univers premier de la pâtisserie et de la restauration, et de le troquer pour celui, très masculin encore, des conducteurs de grue à tour. Toute jeune, elle se voyait bien éducatrice spécialisée. Mais après un an de formation, elle se rend compte qu'elle s'est "trompée", que ça ne lui correspondait pas. Comme nombre de jeunes, elle voyage et, pour gagner sa vie, le plus simple, dans ces circonstances, est de travailler en restauration : "Pas besoin de diplôme pour ça !", se dit-elle.

Cheffe d'entreprise

De retour en France, elle obtient en un an un CAP et BEP en pâtisserie. "Les horaires sont fous, il faut vraiment une passion de dingue." Alors, au bout de quelques années, elle fatigue. Et opte pour un travail chez un traiteur, avant de créer sa propre entreprise.

D'abord une agence d'interim, spécialisée dans le recrutement de brigades de maîtres d'hôtel et cuisiniers à même d'intervenir sur des événements. Puis, après avoir quitté Paris pour s'installer à Toulouse, elle ouvre un restaurant de bagels. Elle le vend en 2023. Et décide de passer à autre chose. Mais à quoi ?

Ce qu'elle sait ? Devoir travailler "très vite", faute de percevoir une allocation chômage, pour élever ses enfants. Elle veut donc se former rapidement, obtenir le financement de ce parcours par ce qui est alors Pôle emploi, et trouver un métier qui lui permettrait de beaucoup bouger. "J'ai bénéficié d'un bilan de compétences.



Ce qui me plaît dans ce métier ?
Le sentiment d'être magasinier.
Je distribue des choses à tous

Cela m'a ouverte à des domaines professionnels que je ne soupçonnais pas", se réjouit-elle.

Être une femme, un atout !

Elle s'intéresse au BTP. Mais maçon, électricien, le parcours lui semble trop long. Ce sera grutière. Une fois sa voie trouvée, elle n'a de cesse d'appeler l'Afpa pour intégrer un cursus. Ce qu'elle parvient à obtenir, en trois mois. Un temps record, décroché par la force de sa motivation : "Je ne cessais de les appeler", sourit-elle. Avant d'ajouter : "Être une femme m'a beaucoup aidée." L'Afpa affiche en effet une forte volonté de travailler à la mixité des métiers. Au point de récompenser le parcours de Marie-Pierre en février 2024, par le trophée "Métier pour elles".

"Ce qui me plaît dans ce métier ? Le sentiment d'être magasinier. Je distribue des choses à tous." En veillant bien à ce que la communication avec ses collègues soit parfaite et au respect des règles de sécurité : "C'est un métier dangereux, on peut tuer quelqu'un !" Mais elle reste sereine, et considère qu'elle continue d'apprendre son métier, d'y creuser son sillon, en l'exerçant au quotidien, actuellement dans une entreprise qui fabrique les tunneliers. ●



SUR LE WEB

À qui profitent les milliards de l'apprentissage ?

France Télévisions, avril 2024

Le gouvernement a conduit ces dernières années une politique volontariste pour atteindre la barre du million d'apprentis. La réussite est au rendez-vous sur le plan quantitatif, mais elle a un coût considérable pour les finances publiques. De plus, le subventionnement a entraîné des dérives. Le magazine "Compléments d'enquête" de France 2 s'y est intéressé.

D'INFOS

www.francetvinfo.fr/replay-magazine/france-2/complement-d-enquete/complement-d-enquete-a-qui-profitent-les-milliards-de-l-apprentissage_6468035.html

PUBLICATION

Quel recours à la formation pour les adultes en 2022 ?

En 2022, en France, 47 % des adultes ayant terminé leur formation initiale déclarent avoir suivi une formation au cours des douze derniers mois, que ce soit dans un but professionnel ou personnel. L'accès à la formation à but professionnel s'accroît avec le niveau de diplôme. Les seniors participent moins souvent que les adultes plus jeunes à des formations. Les résidents des Dom et des quartiers prioritaires de la politique de la ville accèdent également moins souvent à la formation.



Laïla Bentoudja, Serena Rosa, Hugo Schianchi
Dares analyses n° 26,
avril 2024. 4 p.

D'INFOS

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

PUBLICATION

La formation continue saisie par le droit

Ce numéro montre que le socle juridique de la formation pour adultes et l'analyse de ses multiples évolutions depuis un demi-siècle représentent des apports essentiels pour mieux analyser la dynamique globale et multiforme du système français de formation pour adultes.

D'INFOS

www.editions-harmattan.fr/livre-la-formation-continue-saisie-par-le-droit-philippe-carre-9782336444796-79895.html



Philippe Carré
Savoirs n° 64, mai 2024.
110 p.



SUR LE WEB

IA génératives : opportunités et usages dans les TPE et PME

Avec l'émergence fulgurante des IA génératives, les experts promettent gains de productivité et amélioration de la performance dans tous les secteurs. Cette innovation a-t-elle déjà percé dans les TPE et PME ? BPI France Le Lab publie une étude sur leurs usages au sein de ces entreprises et dévoile des chiffres sur les niveaux de connaissance et d'utilisation de la part des dirigeants.

D'INFOS

<https://lelab.bpifrance.fr/Etudes/ia-generatives-opportunites-et-usages-dans-les-tpe-et-pme>

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

Glossaire DES DISPOSITIFS DE FORMATION



- **AAH** Allocation aux adultes handicapés
- **Accre** Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise
- **Adec** Action de développement de l'emploi et des compétences
- **AES** Attestation d'entrée en stage
- **Afaf** Aide aux frais associés à la formation
- **AFC** Action de formation conventionnée par Pôle emploi
- **Afest** Action de formation en situation de travail
- **AFPR** Action de formation préalable au recrutement
- **AIF** Aide individuelle à la formation
- **AIS** Attestation d'inscription en stage
- **Ani** Accord national interprofessionnel
- **ARE** Allocation d'aide au retour à l'emploi
- **Aref** ARE-Formation
- **ASP** Allocation de sécurisation professionnelle
- **ASS** Allocation de solidarité spécifique
- **Biaf** Bordereau individuel d'accès à la formation
- **CBC** Congé de bilan de compétences
- **CDDI** Contrat à durée déterminée d'insertion
- **CDII** Contrat à durée indéterminée intermittent
- **CDPI** Contrat de développement professionnel intérimaire
- **CEC** Compte engagement citoyen
- **CEC** Cadre européen des certifications
- **Cefa** Contrat emploi-formation agricole
- **CEP** Conseil en évolution professionnelle
- **CEP** Contrat d'études prospectives
- **CET** Compte épargne temps
- **CFP** Congé de formation professionnelle
- **CIR** Contrat d'intégration républicaine
- **CléA** Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
- **CPA** Compte personnel d'activité
- **CPF** Compte personnel de formation
- **CPRDFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles
- **CQP** Certificat de qualification professionnelle
- **CQPI** Certificat de qualification professionnelle interbranches
- **CTP** Congé de transition professionnelle
- **CVAE** Congé pour validation des acquis de l'expérience
- **Dima** Dispositif initiation en alternance
- **Diif** Diplôme initial de langue française
- **DPC** Développement professionnel continu
- **ECTS** Système européen de transfert des unités de cours capitalisables
- **Edec** Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- **EEP** Entretien d'évolution professionnelle
- **EMT** Évaluation en milieu de travail
- **EPP** Évaluation des pratiques professionnelles
- **FNDMA** Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage
- **FOAD** Formation ouverte et à distance
- **FPC** Formation professionnelle continue
- **GEPP** Gestion des emplois et des parcours professionnels
- **GPECT** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales
- **IAE** Insertion par l'activité économique
- **Ithaque** Itinéraire personnalisé d'accès à la qualification et au diplôme
- **Morea** Module de reprise par l'examen par alternance
- **ORE** Offre raisonnable d'emploi

- **Pacea** Parcours accompagnement contractualisé emploi autonomie
- **Pacte** Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, et de la fonction publique de l'État
- **PEC** Parcours emploi compétences
- **Pro-A** Promotion par l'alternance
- **PSP** Plan de sécurisation professionnelle
- **PDPIE** Plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi
- **PIJ** Projet initiative jeune
- **PMSMP** Période de mise en situation en milieu professionnel
- **PO** Programme opérationnel
- **POE** Préparation opérationnelle à l'emploi
- **POEC** Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- **POEI** Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
- **PPAE** Projet personnalisé d'accès à l'emploi
- **PPP** Plan de professionnalisation personnalisé
- **PPR** Période de préparation au reclassement
- **PRAFP** Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
- **Pro-A** Promotion par alternance
- **PTP** Projet de transition professionnelle
- **R2F** Rémunération de fin de formation
- **RFPE** Rémunération formation de Pôle emploi
- **RNCP** Répertoire national des certifications professionnelles
- **RS** Répertoire spécifique
- **RSA** Revenu de solidarité active
- **RSP** Régime public de rémunération des stagiaires
- **SCEOFFP** Stratégie coordonnée en matière d'emploi, orientation et formation professionnelle
- **SEE** Stratégie européenne pour l'emploi
- **SMA** Service militaire adapté
- **TransCo** Transitions collectives
- **VAE** Validation des acquis de l'expérience
- **VES** Validation des études supérieures

L'ACCÉLÉRATEUR PÉDAGOGIQUE DU BTP

pour propulser la formation
aux métiers du BTP



IDÉER, TESTER,
EXPÉRIMENTER ET
DÉPLOYER DES PROJETS
INNOVANTS

RENDEZ-VOUS SUR

accelerateur-ccca-btp.com



ÉQUIPEMENTS, MATÉRIELS, CERTIFICATIONS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

L'accélérateur pédagogique du BTP, créé par le CCCA-BTP, repère et accueille des projets novateurs et vous accompagne pour les déployer facilement au sein de votre organisme de formation aux métiers du BTP.



**ACCÉLÉRATEUR
PÉDAGOGIQUE DU BTP**
Un temps d'avance

CCCA/BTP