

P.2

L'événement

RÉNOVATION DES DISPOSITIFS
DE FORMATION : LA FEUILLE
DE ROUTE

P.20

Acteurs

DÉFI MÉTIERS, LE CARIF-OREF
D'ÎLE-DE-FRANCE, VA FERMER
SES PORTES EN DÉCEMBRE 2022

P.28

Reportage

RENTÉE CALME
MAIS MOTIVÉE À L'É2C
DE SEINE-SAINT-DENIS

INFFO
FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle

N° 1039 • Du 1^{er} au 14 octobre 2022

www.centre-inffo.fr



Les Journées nationales
d'action contre l'illettrisme
mobilisent ceux qui agissent aux
côtés des personnes en difficulté
avec la lecture, l'écriture,
le calcul.

INFORMÉS, SENSIBILISÉS, MOBILISÉS CONTRE L'ILLETTRISME AU TRAVAIL

NOUS VOUS ATTENDONS
À CANNES

PALAIS DES
FESTIVALS
ET DES CONGRÈS
CANNES

LES 25, 26, 27 JANVIER 2023

18^e
UHF

UNIVERSITÉ D'HIVER DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

Compétences 2030 :
réussir ensemble les transitions !

Un parcours de
3
JOURS

pour répondre à
4 DÉFIS

DÉVELOPPER
une culture partagée
des transitions
en cours et à venir

DÉCLENCHER
et soutenir
l'innovation sociale,
technologique et
organisationnelle

INVESTIR
la compétence,
les nouveaux métiers
et les évolutions
professionnelles

ENCOURAGER
la professionnalisation
des acteurs
du développement
des compétences

uhfp.centre-inffo.fr

#UHFP2023

UN ÉVÉNEMENT
Centre Inffo

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Rénovation des dispositifs de formation :
la feuille de route

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Informés, sensibilisés, mobilisés contre
l'illettrisme au travail

p. 15 **Guide pro**
Expertise
Le rôle-clé de la Journée défense
et citoyenneté pour les jeunes décrocheurs
Savoir-agir
Utiliser la gamification à bon escient
Jurispudence
Organismes de formation : soyez vigilants
lorsque vous recrutez vos formateurs
en "CDD d'usage"

p. 19 **Acteurs**

p. 26 **Enquête**
Les Gafa en pole position sur la formation
professionnelle

p. 28 **Reportage**
Rentrée calme mais motivée à l'É2C
de Seine-Saint-Denis

p. 31 **Itinéraire**
Emeric Spanoudakis, apprenti cavalier
soigneur et meilleur apprenti de France

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

En deux MOTS

Illettrisme

2,5 millions de Français sont en situation d'illettrisme. 1,5 million occupent un emploi. 7 % des actifs ayant été scolarisés en France ne maîtrisent pas suffisamment la lecture, l'écriture et le calcul pour être, selon la terminologie de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), "autonomes dans les situations simples de la vie courante". Cette année, à l'occasion des Journées nationales d'action contre l'illettrisme, l'Agence a mis l'accent sur la situation de ceux qui occupent un emploi : "Lutter contre l'illettrisme au travail, on est tous concernés !" Lire en pages 9 à 14. L'occasion de donner la parole aux responsables de grandes entreprises engagées dans des programmes de prise en charge.

Chantiers

Le ministre du Travail a présenté aux partenaires sociaux et aux parlementaires sa feuille de route et les huit chantiers qu'il engage pour viser le "plein emploi". Ils couvrent toutes les étapes de la vie professionnelle, de l'entrée sur le marché du travail à la fin de carrière. Au chapitre formation et transitions, une réforme de la validation des acquis de l'expérience est déjà engagée. Les aspects financiers seront le fil rouge de la rénovation du compte personnel de formation. Les aides à l'apprentissage vont évoluer. Lire en pages 2 et 3. Et une mission de préfiguration commence en vue de la création de "France Travail" : "Il ne s'agit pas de créer une superstructure", a indiqué Olivier Dussopt, mais de "mieux coordonner les acteurs du service public de l'emploi".

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)



**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 : Françoise Gérard • Rédacteur en chef : David Garcia • Rédacteur en chef adjoint : François Boltz • Rédactrice-graphiste : Sandy Brunel • Rédacteurs : Nicolas Deguerri, Estelle Durand, Catherine Troquemé • Collaborations : Jean Berthelot de La Glétais, Mireille Broussous, Benoît Caurette, Éric Delon, Coralie Donas, Emmanuel Frank, Françoise Gérard, Mariette Kammerer, Jonathan Konitz, Valérie Michelet, Catherine Quentric, Christelle Monneret • Service commercial : contact.inffo@centre-inffo.fr • Commission paritaire : n° 0625 G 82527 • ISSN : 2491-7761 • Impression : Imprimerie Chirat, 744, route de Sainte-Colombe, 42540 Saint-Just-la-Pendue • Publicité : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • Abonnement : 220 € HT • Vente au numéro : 10 € HT.

"HUIT CHANTIERS POUR LE PLEIN EMPLOI"

RÉNOVATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION : LA FEUILLE DE ROUTE

Le ministère du Travail a présenté aux partenaires sociaux sa feuille de route et les huit chantiers engagés pour viser le plein emploi. L'essor de l'apprentissage, la rénovation des dispositifs de formation professionnelle ou encore l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi en font partie.

Estelle Durand



L'IMAGE

Dans la salle des accords du ministère du Travail, Olivier Dussopt reçoit les partenaires sociaux, le 19 septembre 2022.

Pour atteindre le plein emploi, objectif phare du deuxième quinquennat d'Emmanuel Macron, le ministère du Travail ouvre huit chantiers "prioritaires". Présentée aux partenaires sociaux par Olivier Dussopt, ministre du Travail, et Carole Grandjean, ministre déléguée à l'Enseignement et à la Formation professionnelle, une feuille de route couvre toutes les étapes de la vie professionnelle, de l'entrée sur le marché du travail à la fin de carrière, et porte sur de nombreux sujets, dont certains clivants, comme l'assurance chômage ou les retraites. Devant les députés de la commission des affaires sociales de l'Assemblée

nationale, Olivier Dussopt a confirmé, le 13 septembre 2022, le lancement des travaux de préfiguration de France Travail et apporté des précisions sur cette feuille de route.

Repenser les dispositifs de formation

Dans le champ de la formation professionnelle, il s'agit de poursuivre l'effort d'investissement dans la formation des demandeurs d'emploi et des actifs tout en "transformant l'appareil de formation pour préparer aux métiers de demain". Après avoir posé les premières pierres d'une réforme de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le ministère du Travail entend repenser les outils d'accompagnement et de soutien aux transitions

LES HUIT CHANTIERS DU MINISTÈRE

- Rénover le service public de l'emploi par la création de **France Travail** ;
- Réformer l'accompagnement des bénéficiaires du RSA et mieux insérer les publics éloignés de l'emploi ;
- Poursuivre le déploiement du contrat d'engagement jeune ;
- Faire évoluer l'assurance chômage ;
- Amplifier la dynamique de l'**apprentissage** ;
- Préparer les actifs aux "**compétences de demain**" ;
- Soutenir l'emploi des seniors et garantir l'avenir du système de retraite ;
- "Travailler mieux".

Infographie Centre Info

professionnelles. Objectif : faire en sorte qu'ils soient plus attractifs mais aussi plus adaptés aux priorités stratégiques déclinées dans le plan France 2030.

Les aspects financiers seront le fil rouge de la rénovation du compte personnel de formation (CPF). "Il faut regarder les choses en face. Son succès s'est parfois fait au détriment de l'équilibre financier et, dans certains cas, de la pertinence des formations", a indiqué Olivier Dussopt.

L'apprentissage dans un contexte différent

L'amplification de la dynamique de l'apprentissage, y compris dans la fonction publique, est toujours à l'ordre du jour, tout comme le soutien aux centres de formation d'apprentis. Toutefois, cet essor se fera dans des conditions différentes de celles actuellement en vigueur. Les primes exceptionnelles à l'embauche d'apprentis vont en effet faire l'objet d'un "rééquilibrage" en 2023. Des discussions en ce sens vont s'ouvrir avec les partenaires sociaux d'ici à la fin de l'année. La seconde vague de réduction des niveaux de prise en charge des contrats est prévue en avril 2023.

Pour l'année 2021, la Cour des comptes a évalué le total des dépenses liées à l'apprentissage à 11,3 milliards d'euros. Des concertations vont s'ouvrir avec les organisations patronales et syndicales sur l'évolution des aides afin d'aboutir "à un système soutenable financièrement mais qui ne brise pas l'élan du développement de l'apprentissage", a formulé Olivier Dussopt.

Préfiguration de France Travail

L'objectif de plein emploi passera aussi par la création de "France Travail". Ce vaste chantier qui vise à mieux coordonner l'intervention des acteurs du service public de l'emploi sera piloté par Thibaut Guilluy. Le haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises vient en effet de se voir confier une "mission de concertation et de préfiguration". Charge à lui

d'élaborer d'ici à la mi-décembre ce projet de transformation. Des expérimentations vont être menées dans une dizaine de bassins d'emploi cet automne, pour voir comment coordonner et homogénéiser l'offre d'accompagnement – y compris sur des sujets tels que le logement, la mobilité ou la garde d'enfants, qui constituent souvent des freins à la reprise d'un emploi ou à l'entrée en formation.

"Il ne s'agit pas de créer une superstructure, a indiqué Olivier Dussopt, il ne s'agit pas de fusionner tout dans tout", mais de "mieux coordonner les acteurs du service public de l'emploi" – Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, collectivités locales, associations, etc. – pour gagner en efficacité. Le diagnostic sur les compétences et les besoins en formation de chaque demandeur d'emploi ou allocataire du RSA sera "posé le plus vite possible", pour faciliter les parcours et éviter les ruptures.

Concertations et travaux parlementaires

Tous ces dossiers feront l'objet de concertations avec les partenaires sociaux. Certaines, comme la création de France Travail, seront ouvertes à d'autres parties prenantes, telles que les collectivités locales et les acteurs du monde associatif. L'évolution du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage fait partie des sujets sur lesquels les partenaires sociaux sont prêts à avancer, ont précisé le Medef, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

À l'Assemblée nationale, le député Renaissance Marc Ferracci a été nommé rapporteur du projet de loi relatif aux "mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi", lequel comporte les dispositions sur la VAE. Bruno Fuchs, député Modem, a pour sa part été nommé rapporteur pour la proposition de loi visant à "lutter contre les abus et les fraudes au compte personnel de formation". Ces textes seront examinés dans l'Hémicycle ce début octobre. ●



18^e congrès de Régions de France LES RÉGIONS AFFIRMENT LEUR PLACE DANS LE PAYSAGE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

“Il faut libérer l'énergie des territoires.” Lors de leur 18^e congrès, qui s'est tenu à Vichy les 15 et 16 septembre 2022, les Régions de France ont renouvelé leur demande de pilotage de l'orientation, de la formation et de l'emploi. *“La pire des choses, c'est de penser que l'unité nationale passe par l'uniformité de l'intervention, a plaidé François Bonneau, le président de Centre-Val de Loire et président de la commission éducation, orientation, formation et emploi de Régions de France. Il n'a eu de cesse de vanter l'engagement des collectivités territoriales aux côtés des entreprises. L'orientation en régions, c'est d'abord un service d'information et d'accompagnement qui œuvre au rapprochement des mondes éducatifs et du travail. “Il ne s'agit surtout pas de prendre la place de*



François Bonneau, président de Centre-Val de Loire et de la commission formation de Régions de France, le 16 septembre 2022 à Vichy.

l'Éducation nationale, a-t-il dit, mais nous voulons travailler en synergie pour que les freins soient desserrés et la confiance établie.” Quel que soit le cadre, le plus important est, pour lui, que 90 % des Régions aient mis en place des directions Orientation qui fédèrent les acteurs. Et de conclure : *“La volonté des Régions, c'est que notre champ de compétences soit*

reconnu, en synergie avec l'existant en dehors de toute chamaillerie ou lourdeur institutionnelle !” À noter la tenue le 15 novembre prochain à Orléans (45), de la 1^{ère} rencontre inter-Régions sur l'orientation, organisée en partenariat avec Centre Inffo.

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

Étude du cabinet Elezia DÉFENSE ET ILLUSTRATION DE LA GESTION MULTIPARTITE DE LA FORMATION

Le congrès des Régions de France était organisé cette année à Vichy (Allier) sur le thème “Souveraineté, les Régions en première ligne”.



“Quels que soient le taux de chômage, la taille du pays ou le nombre d'habitants, la Région est toujours considérée comme le meilleur niveau d'animation des politiques territoriales.” Telle est la conclusion, en forme de

message, de l'étude comparative sur les services publics régionaux européens de l'emploi et de la formation présentée à l'occasion du 18^e congrès des Régions de France (à Vichy les 15 et 16 septembre 2022). Pour Élyse Castaing, co-fondatrice du cabinet Elezia, responsable de l'étude, *“la singularité française, où nous avons un État qui définit et met en œuvre des politiques d'emploi, auxquelles sont simplement associées les Régions et les partenaires sociaux, suscite l'étonnement.”* En Allemagne, au Danemark et en Belgique, un *“tripartisme très marqué”* s'apparente à de la *“co-gestion”*. En Italie, c'est

un principe de co-investissement entre des fonds paritaires et les Régions qui domine. En Allemagne, l'agence fédérale de l'emploi n'impose pas une stratégie unique descendante mais met à disposition moyens et outils au service de politiques définies au niveau régional. Dans les Régions françaises, Elezia a recensé 150 actions déployées au service du *“continuum des compétences”* (imbrication entre développement économique, orientation, formation et emploi) et du *“continuum des parcours”*.

D'INFOS www.elezia-conseil.com



- LE TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION -

En synergie avec les équipes documentaire et juridique de Centre Inffo, *Inffo formation* vous propose ces chiffres-clés de la formation.

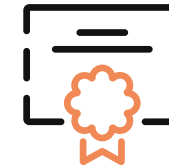
Nombre total d'organismes de formation déclarés
121 715

Organismes par taille (effectif formateur)
De 0 à 10 salariés : 108 940
De 11 à 20 : 5 056
De 21 à 50 : 4 141
De 51 à 200 : 2 538
De 201 à 500 : 629
500 et + : 411



Organismes certifiés Quatliopi
41 049

au titre des actions de formation : 40 241
au titre de l'apprentissage : 3 286
au titre de la VAE : 2 728
au titre du bilan de compétences : 3 842



Nombre d'organismes ayant la formation pour activité principale
70 000 en 2020

Nombre de CFA
2 141 CFA fin 2020
5 170 sites de formation fin 2020

Certifications enregistrées au RNCP 19 738 dont 4 732 actives

Certifications enregistrées au Répertoire spécifique 3 222 dont 1 028 actives

Formations disponibles sur le moteur InterCarif-Oref
478 657

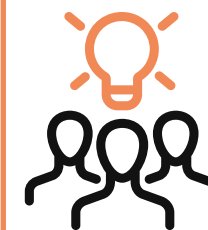


Nombre de formations certifiantes éligibles au CPF sur Moncompteformation.gouv.fr

379 887

Coût moyen d'une action de formation CPF
2 373 €

Durée moyenne d'une action de formation CPF
71 heures



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



Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref)
21,78 € par jour

Rémunération de fin de formation (RFF)
685 € par mois maximum



En vue



SÉVERINE GARANDEAU-MARTIN
vice-présidente de Certif Pro

Elle succède à Philippe Debruyne, qui a rendu son mandat en juin : Séverine Garandeau-Martin (CFDT) a été élue vice-présidente de Certif Pro, le 13 septembre 2022. Elle rejoint Max Roche (Medef), président de l'association paritaire. Diplômée en psychologie sociale, elle a travaillé vingt-quatre ans au sein de la Mission locale de Haute-Garonne, comme chargée de projet et conseillère insertion. Elle est adhérente de la CFDT depuis 2003.

Discours sur l'état de l'Union LA COMMISSION EUROPÉENNE VEUT FAIRE DE 2023 L'ANNÉE EUROPÉENNE DES TALENTS

La présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a proposé de "faire de 2023 l'Année européenne des talents, et surtout de la formation continue", lors de son discours sur l'état de l'Union devant le Parlement de Strasbourg, le 14 septembre 2022. "Le manque de main-d'œuvre est un défi pour les entreprises en Europe", a-t-elle pointé. Elles manquent de chauffeurs routiers, de serveurs dans les restaurants ou de personnel dans les aéroports. Ainsi que d'infirmiers, d'ingénieurs ou d'informaticiens. "Nous devons investir beaucoup plus massivement dans la formation initiale et la formation continue", a exhorté la présidente. Comment ? "Nous voulons collaborer étroitement avec les entreprises. Ce sont elles qui savent le mieux de quelle main-d'œuvre qualifiée elles



La présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, devant le Parlement européen, le 14 septembre 2022.

ont besoin pour aujourd'hui et pour demain." Première étape : "Faire en sorte que leurs qualifications soient mieux et plus rapidement reconnues en Europe".



https://ec.europa.eu/info/index_fr

Les Innovantes de la formation LE SAVOIR-DEVENIR, CLÉ DE L'ORIENTATION DES JEUNES

L'attractivité sous le prisme de l'innovation. Lors des Innovantes de la formation, organisées par les Carif-Oref les 13 et 14 septembre 2022 à Pessac (Gironde), les intervenants ont partagé sur la nécessité de former et d'informer. "Ce n'est pas un hasard si ces Innovantes sont nées en Occitane et en Nouvelle-Aquitaine : dans ces deux régions, les Carif-Oref sont pilotés en mode associatif, (par) des partenaires qui connaissent le terrain et qui agissent", a observé le vice-président de Nouvelle-Aquitaine, Jean-Louis Nembrini. Frédérique Alexandre-Bailly, directrice de l'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions), a présenté Avenir(s), un programme en cours de

démarrage : "Du collège jusqu'à l'emploi, les jeunes auront accès à une plateforme qui ne leur dispensera pas seulement des informations sur les formations, mais aussi des renseignements concrets sur ce que j'appellerais le savoir-devenir. Ils pourront développer un portfolio de compétences." Pour sa part, Catherine Beauvois, en charge du projet Compétences 4.O à Pôle emploi, a évoqué le référentiel "Rome 4.O". Il "vise à créer un langage commun pour permettre de faire comprendre au mieux les subtilités des quelque 11 000 appellations d'emploi recensées".



<http://lesinnovantes2022.fr>

"Des cours dans la cour", l'une des tables rondes des Innovantes de la formation à Pessac, le 13 septembre 2022.



Centre Inffo PATRICE GUÉZOU EST NOMMÉ DIRECTEUR DE LA STRATÉGIE COMPÉTENCES DE SÉMAPHORES

Le directeur général de Centre Inffo, Patrice Guézou, rejoint à compter du 17 octobre 2022 Sémaphores, une société du groupe Alpha, en qualité de directeur de la stratégie compétences. Françoise Gérard, directrice générale adjointe de Centre Inffo, assure l'intérim dans l'attente de la nomination de son ou de sa successeur(e). Jusqu'en 2018, Patrice Guézou était directeur entrepreneuriat, enseignement et formation de CCI France. Aux côtés du directeur général de Sémaphores, Philippe Bonnin, "il contribuera à faire du développement des compétences l'un des enjeux majeurs de la stratégie des entreprises, en œuvrant à en faire l'un des outils de la négociation collective". "L'arrivée de Patrice Guézou auprès de nos équipes conforte l'ambition du groupe Alpha d'apporter des solutions renouvelées aux entreprises et aux organisations", a souligné Estelle Sauvat, ancienne haut-commissaire à la transformation des compétences et aujourd'hui directrice générale du groupe Alpha.



Patrice Guézou, directeur général de Centre Inffo, le 31 janvier 2020, lors de la clôture de la 17^e UHFP.

D'INFOS www.semaphores.fr • www.semaphores.fr

Avec les 11 Opco UNE NOUVELLE CAMPAGNE DE COMMUNICATION EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE

Le 15 septembre 2022, les 11 opérateurs de compétences, accompagnés chacun d'une entreprise, ont présenté à l'attention des jeunes leurs métiers et leur engagement dans l'apprentissage. Ces rencontres organisées par le ministère du Travail ont donné le coup d'envoi d'une nouvelle campagne de communication. Des capsules vidéo de témoignages d'apprentis et d'informations pratiques sur le déroulement d'un parcours (du recrutement à la fin du contrat) circulent sur les réseaux sociaux comme Twitch ou Instagram, et sur YouTube. Des spots audios sont diffusés sur les plateformes de streaming musical. Cette année, la campagne met l'accent sur les métiers en tension dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie, de l'informatique ou encore de la santé et des services à la personne.



<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/les-rencontres-de-l-apprentissage-2022>

À venir

LEARNING SHOW

19 et 20 octobre à Rennes
Ateliers, expériences immersives.
www.learning-show.com

...

COLLOQUE DU CNED

20 et 21 octobre, en ligne
"La formation à distance, résolument ?
Modalités, enjeux, ouvertures
et perspectives."
<https://distance-2022.sciencesconf.org>

...

3^e SEMAINES DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

du 10 au 21 octobre, en ligne
Plus de 100 webinaires coorganisés
par l'Apec. www.semaine-evolution-professionnelle.fr/programme.html

...

RENCONTRES BIENNALES DE LA FAGERH

13 et 14 octobre à Paris ou en webinaire
De la Fédération des associations,
groupements et établissements de
réadaptation pour les personnes en
situation de handicap.
<https://fagerh.wixsite.com/jrp2022>

INFFO FORMATION

vendu également au numéro
sur notre boutique en ligne



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



OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace
publicitaire dans

INFFO FORMATION



Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



LA TRANSFORMATION DU PROFIL DES APPRENTIS

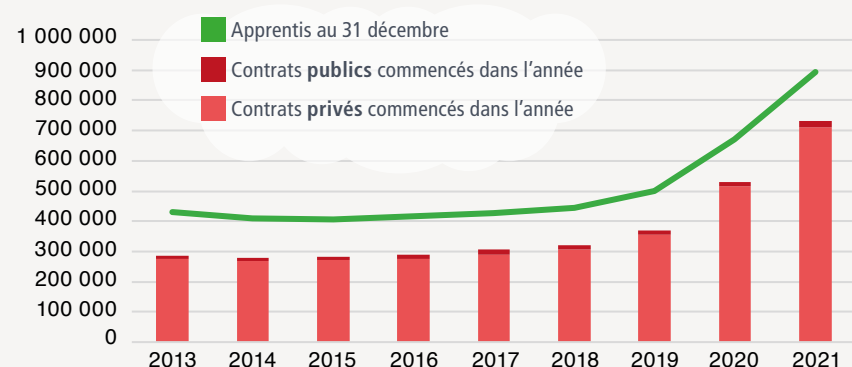
Voici un an, selon les chiffres de la Dares (direction des statistiques du ministère du Travail), 733 200 contrats d'apprentissage débutaient. Soit 38 % de plus qu'en 2020. Une hausse qui faisait suite à une augmentation, déjà forte, en 2020. Le profil des apprentis se transforme. Le niveau de la formation préparée et, de façon liée, l'âge à l'entrée, continuent d'augmenter.

François Boltz et Sandy Brunel

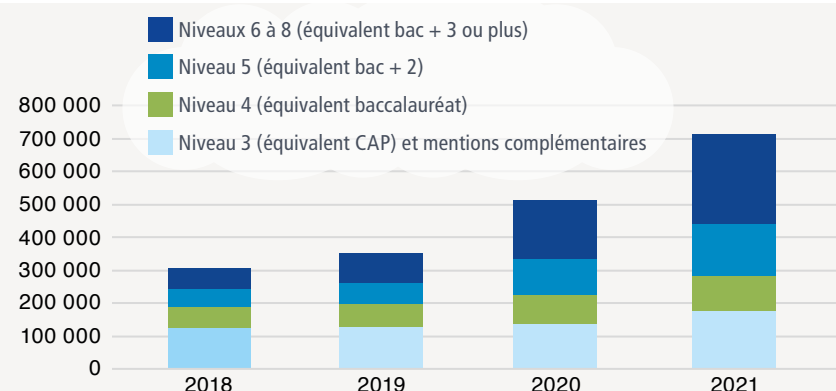
Infographie
Centre Info

Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

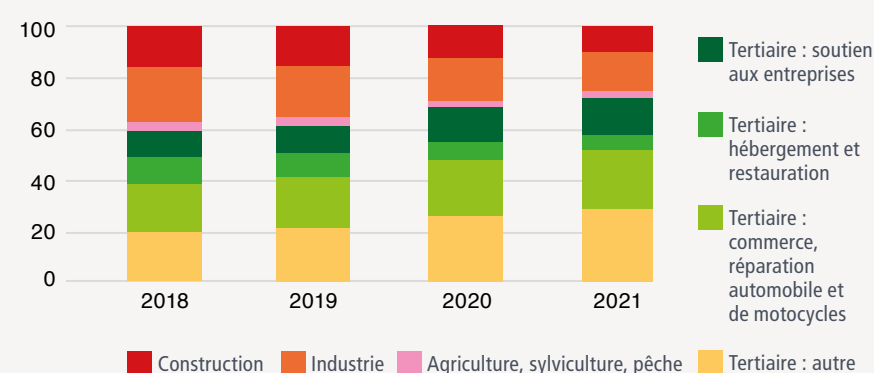
SUR HUIT ANNÉES, UN DOUBLEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS



L'ENVOLEE DES FORMATIONS DU SUPERIEUR



LES ENTREPRISES DU TERTIAIRE PRENNENT UN POIDS CROISSANT DANS L'APPRENTISSAGE



19 %

c'est la part des mineurs sur l'ensemble des nouveaux contrats (37 % en 2018).



30 %

des contrats d'apprentissage en 2021 étaient adossés non à un diplôme, mais à un **titre professionnel** (contre 6 % en 2018).



97 %

des entrées en apprentissage se font dans le **secteur privé**.



9^e édition des Journées nationales d'action contre l'illettrisme

INFORMÉS, SENSIBILISÉS, MOBILISÉS CONTRE L'ILLETTRISME AU TRAVAIL

“Lutter contre l'illettrisme au travail, on est tous concernés.” C'était le thème central des JNAI 2022 – les Journées nationales d'action contre l'illettrisme, fédérées par l'ANLCI (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme). Chaque année, autour du 8 septembre (Journée internationale de l'alphabétisation de l'Unesco), elles mobilisent sur tous les territoires ceux qui agissent aux côtés des personnes en difficulté avec la lecture, l'écriture, le calcul. Cette édition a été marquée par un temps fort, le 15 septembre au siège du Medef, proposé avec l'Association nationale des DRH (ANDRH) et Certif Pro. L'occasion de donner la parole aux responsables de grandes entreprises engagées dans le programme de prise en charge des situations d'illettrisme dans le monde du travail, “Parcours entreprises Ev@gill”. Et de présenter le plaidoyer “Illettrisme au travail, il faut agir maintenant, ensemble et rapidement !”

LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME : UN COMBAT DE LONGUE HALEINE

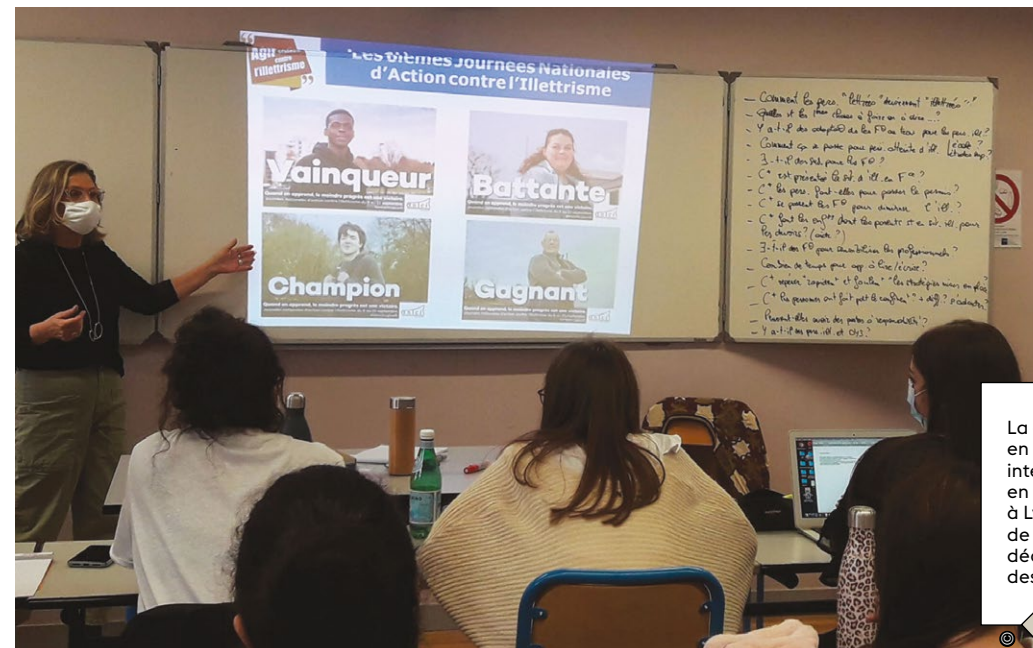
Après deux éditions en demi-teinte pour cause de Covid, 2022 a vu les Journées nationales d'action contre l'illettrisme revenir en force. Avec une ambition : mettre le sujet au cœur des débats. L'occasion de dresser un état des lieux avec Christian Janin, président de l'ANLCI, et d'évoquer les grands enjeux.

Nicolas Deguerry

Les années passent et, invariablement, c'est le même chiffre qui revient : depuis 2011, le territoire national dénombrait 2 500 000 personnes en situation d'illettrisme. Soit 7 % des 18-65 ans résidant en France métropolitaine et ayant été scolarisés en France, qui ne maîtrisent pas suffisamment la lecture, l'écriture et le calcul pour être, selon la terminologie de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), *"autonomes dans les situations simples de la vie courante"*. Une constance dont se passeraient bien les acteurs du secteur mais qui réside dans l'ancienneté de la statistique, issue d'une enquête maintenant vieille de dix ans. *"Personne ne peut donc dire si on est mieux placé aujourd'hui ou si la situation s'est aggravée, mais c'est malheureusement le seul indicateur dont on dispose"*, commente Christian Janin, le président de l'ANLCI. *"Patience"*, un module spécifique illettrisme, financé en 2020 par le ministère du Travail et intégré à l'Enquête européenne sur l'éducation des adultes, devrait permettre d'y voir plus clair d'ici fin 2023. Bonne nouvelle, l'enquête européenne étant quinquennale, la navigation à vue façon *"retour à Ithaque"* devrait être réduite de moitié d'ici à la prochaine actualisation.

L'illettrisme invisible au travail

Du 8 au 15 septembre 2022, c'est une autre statistique qui a orienté les JNAI 2022 : à une courte majorité (51 %), les personnes en situation d'illettrisme sont en emploi. Ce qui signifie que contrairement à ce que la terminologie *"illettré"* suggère en termes de compétences, les personnes ainsi désignées n'en sont pas dénuées. Problème :



La correspondance ANLCI en Auvergne-Rhône-Alpes intervient auprès des jeunes en BTS Économie sociale à Lyon pour le programme de sensibilisation à l'illettrisme, décliné chaque année lors des JNAI.

l'illettrisme au travail reste le plus souvent invisible, du fait des stratégies de camouflage déployées. Outre que celles-ci ont leurs limites quand il s'agit d'évoluer ou de s'adapter aux transformations du travail, l'illettrisme invisible ne peut être pris en charge par l'employeur. D'où la volonté de l'ANLCI, associée pour l'occasion à Certif Pro, de mettre la problématique au cœur de l'événement. Évoquant la récente mission *"Prospective sur l'illettrisme"* conduite par l'IGESR¹, qui évoque une action insuffisante de l'Éducation nationale en matière de prévention des risques, le président de l'ANLCI appelle à ne pas se limiter au repérage : *"Il faudrait, par exemple, davantage de suivi des jeunes identifiés comme potentiellement"*



L'Espace numérique mobile de Normandie, impliqué avec Pôle emploi dans le cadre des JNAI.

Les organismes de formation renâclent à prendre en charge les personnes avec de vraies fragilités en termes d'illettrisme

illettrés lors des Journées de défense et de citoyenneté². Il l'espère, le double rattachement du nouveau ministère en charge de l'Enseignement et de la Formation professionnels aux ministères du Travail et de l'Éducation nationale augure d'une *"meilleure articulation"* entre les deux mondes.

Renforcer l'accès à CléA

Alors que le certificat CléA s'impose peu à peu comme solution principale de remédiation aux compétences de base, Christian Janin regrette que l'outil soit aujourd'hui très peu proposé aux personnes en situation d'illettrisme. Selon lui, *"les organismes de formation renâclent à prendre en charge les personnes avec de vraies fragilités en termes d'illettrisme, car les financements nécessaires à leur formation ne sont pas"*

3 QUESTIONS À Christian Janin, président de l'ANLCI

"Fédérer autour de l'illettrisme au travail"

Quel est l'objectif des Journées nationales d'action contre l'illettrisme ?

Comme en 2013 où l'illettrisme était Grande cause nationale, l'objectif principal est de rappeler qu'il faut régulièrement parler du sujet. L'illettrisme ne doit ni être tabou ni passer sous les radars. Les Journées nationales permettent, au moins une fois par an, d'inviter l'ensemble des acteurs de l'écosystème à marquer cette période par des opérations de natures très diverses, que nous labellisons pour leur donner de la visibilité.

Quelle spécificité en 2022 ?

L'ambition est d'autant plus forte que l'envergure des Journées 2020-2021 a pâti de la crise Covid. De plus, il se trouve que c'est la première année où nous avons pu avoir des événements dans chaque région, grâce à notre réseau de chargés de mission régionaux. Un autre objectif a été d'essayer de fédérer ces Journées autour de la problématique de l'illettrisme au travail avec, par exemple, de nombreuses initiatives de Pôle emploi, des Transitions Pro et, davantage que les autres années, des Opcos.

Pourquoi avoir lancé un "plaidoyer" ?

Dans une période de fortes mutations et alors que plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme occupent un emploi, nous avons décidé, avec Certif Pro, de mettre une focale sur cette problématique de l'illettrisme au travail. D'où l'idée de ce plaidoyer lancé officiellement dans les locaux du Medef, le 15 septembre 2022, avec l'objectif d'appeler le plus d'entreprises, de partenaires sociaux et d'organismes de formation à se mobiliser autour de cet enjeu.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

REPÈRES

LE CHANTEUR KENDJI GIRAC, AMBASSADEUR DE LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Quoi de mieux qu'un *"prime time"* sur TFI pour lever le tabou de l'illettrisme et faire reculer les préjugés ? C'est le 5 septembre 2022 qu'a été diffusé le téléfilm *Champion*, avec le chanteur Kendji Girac dans le rôle d'un jeune menuisier illettré. Le scénario ? Âgé de 24 ans, Zack, le personnage incarné par le vainqueur de la saison 3 de l'émission *The Voice*, a jusqu'à présent réussi à cacher son illettrisme. La situation se complique progressivement tant sur le plan personnel que professionnel, jusqu'à devenir inextricable. Sans pédagogisme pesant, à partir du quotidien, *Champion* décrit la progression vers une impasse, l'introspection du personnage, le dévoilement, en l'occurrence involontaire. Et, au bout, la solution.



1. Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

2. Voir dans ce numéro, page 15.

Les chiffres de l'illettrisme

2,5 millions de personnes en situation d'illettrisme soit 7 % des 18-65 ans résidant en France métropolitaine et ayant été scolarisés en France.

+ de 50 % ont plus de 45 ans.

50 % vivent dans des zones faiblement peuplées.

60,5 sont des hommes.

(Sources : enquête IVQ Insee-ANLCI / Atlas de l'illettrisme en France #2)

Infographie Centre Info

13 millions de personnes en difficulté avec le numérique

+ de 50 % des personnes qui ont du mal avec la lecture, le calcul ou l'écriture expriment des freins à l'utilisation des outils numériques.

20 % des adultes rencontrent des difficultés en lecture, écriture ou calcul impactant leurs usages des outils numériques.

28 % des non diplômés ont renoncé à accomplir une démarche en ligne en 2021.

36 % des 18-24 ans évoquent au moins une difficulté avec les compétences de base.

(Sources : Mission Société numérique 2017 / Baromètre 2021 Credoc / Atlas de l'illettrisme en France #2)

Les Missions locales des Pays de la Loire participent aux JNAI et se mobilisent dans la lutte contre l'illettrisme.



à la hauteur des besoins." La solution pourrait venir du plan d'investissement dans les compétences, "qui permettrait d'améliorer les prises en charge".

Illectronisme : 4^e compétence de base

Dévoilée en ouverture des JNAI 2022, la seconde édition de L'Atlas de l'illettrisme en France consacre un focus à l'illectronisme. Le phénomène, qui désigne la "maîtrise insuffisante de l'usage des outils numériques usuels pour accéder aux informations, les traiter et agir en autonomie dans la vie courante", concernerait près de 20 % de la population française. Soit pour ces personnes un obstacle supplémentaire dans l'accès à l'emploi, alors même que 75 % des emplois

requièrent la maîtrise des compétences numériques de base, selon le baromètre Arcep-Credoc³. Il faut aussi rappeler que, parmi les 13 millions de personnes concernées, toutes ne sont pas en situation d'illettrisme. Pour elles, une meilleure communication et un renforcement de l'existant ("Pass" ou "chèque" numérique des Régions, etc.) sont un premier soutien à développer. Christian Janin observe : "Il faut aussi permettre aux usagers de maîtriser les bornes d'accueil, qui sont de plus en plus répandues, dans les transports, à Pôle emploi, dans les laboratoires médicaux, etc." Pour les personnes auxquelles l'illectronisme s'ajoute à l'illettrisme, le numérique devient une nouvelle compétence de base à acquérir. "Cela passe soit par l'amplification des propositions de formation sur ce champ, soit par l'utilisation de l'outil numérique pour accéder aux trois autres compétences ou par un mixage des deux ; c'est le sens de la démarche Duplex⁴ proposée par l'ANLCI pour lutter contre le double illettrisme", résume son président. Si le chantier de la lutte contre l'illettrisme demeure, Christian Janin se dit convaincu que l'ANLCI dispose d'un éventail d'"outils extraordinaires" pour y faire face. Ne reste qu'à "amplifier les politiques publiques en faveur des personnes en stabilisant et consolidant ce qui a été mis en place".

3. Autorité de régulation des communications électroniques et des postes et de la distribution de la presse (Arcep) et Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Credoc). www.data.gouv.fr/fr/datasets/barometre-du-numerique

4. Voir Inffo formation n° 1037, p. 6.

ILLETTRISME AU TRAVAIL, BILAN D'UNE EXPÉRIMENTATION DANS 11 ENTREPRISES

Remise des trophées du quiz "Illettrisme au travail, le défi", passé par près de 1 600 collaborateurs, lors de la soirée de clôture des JNAI 2022, le 15 septembre 2022 à Paris.



La 9^e édition des Journées nationales d'action contre l'illettrisme s'est terminée par une soirée au Medef, qui a mis à l'honneur des actions menées dans le cadre professionnel, à travers une expérimentation dans 11 entreprises accompagnée par l'ANLCI.

Mariette Kammerer

1,5 million de personnes illettrées occupent un emploi, soit 6 % des salariés, qui sont ainsi freinés dans leur évolution." Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnelle, a rappelé les enjeux à l'occasion du temps fort proposé le 15 septembre 2022 par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, avec l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), Certif Pro et le Medef. L'ANLCI a accompagné 11 entreprises dans leur démarche de détection de l'illettrisme et de mise en place d'actions de formation, une expérimentation soutenue dans le cadre du Pic (plan d'investissement dans les compétences). "Nous avons observé les stratégies de ces entreprises, leurs difficultés et les astuces trouvées", rapporte Hervé Fernandez, directeur général de l'ANLCI. Ces entreprises ont utilisé l'outil de diagnostic Ev@gill, "qui permet, via un questionnaire en ligne (secteur d'activité, âge, niveau d'études), d'évaluer le risque d'illettrisme parmi leurs salariés. Il s'articule avec une offre de services des Opco". Les témoignages de trois DRH sur leur expérience – Sodexo, Disneyland Paris et Burger King – et les réactions d'autres acteurs ont mis en évidence

les étapes et questionnements pour structurer une démarche d'accompagnement de l'illettrisme. À quel moment se lancer ? Dans les trois entreprises témoins, la problématique de l'illettrisme s'est révélée à l'occasion de la digitalisation des métiers, ou du déploiement massif des outils numériques pendant la crise sanitaire, ou encore de tentatives de faire évoluer des salariés en interne par la formation. Les suspicions d'illettrisme ont été confirmées par une démarche de repérage plus approfondie.

Mobiliser tous les acteurs de l'entreprise

Une fois la démarche décidée, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise est essentielle : direction, RH, managers, et syndicats. "Les représentants du personnel ont un rôle à jouer dans le repérage des salariés concernés, et peuvent co-construire des actions avec la RH", souligne Yvan Ricordeau, secrétaire national CFDT. Une discussion paritaire est prévue avec le Medef autour de cette co-responsabilité, "car malgré un consensus sur cette problématique, on a du mal à avancer", poursuit-il. Tous les participants ont évoqué la difficulté d'aborder ce sujet tabou avec les salariés. Disneyland a pris le parti de "la pédagogie : ...



Au micro, Yvan Ricordeau, secrétaire national CFDT, aux côtés d'Audrey Richard, DRH groupe chez Up et présidente de l'ANDRH.

Les représentants du personnel ont un rôle à jouer dans le repérage des salariés concernés

... définir ce qu'est l'illectronisme, l'illettrisme, l'analphabetisme. Dire que c'est une problématique qui touche 2,5 millions de personnes", rapporte la DRH Isabelle Cadin. Et puisque, comme l'observe la CFDT, "un salarié ne va pas parler spontanément de ses difficultés à son chef pendant l'entretien professionnel", la DRH de Burger King envisage de faire "une sensibilisation systématique lors de cet entretien professionnel", où le manager informerait sur l'illettrisme et les possibilités de formation qui existent dans l'entreprise.

Outiller les managers

Sodexo a créé un questionnaire pour aider les managers à identifier les situations d'illettrisme : "Dans une liste de comportements, si le manager en coche trois, c'est que le salarié est sans doute en situation d'illettrisme", explique la DRH Majda Vincent. Les comportements qui doivent alerter sont : le refus d'aller en formation, la faible participation lors des réunions, les prétextes divers pour ne pas lire de documents, etc. Une fois que les différentes problématiques sont identifiées – illectronisme, illettrisme, français langue étrangère – et selon le nombre de salariés concernés, l'entreprise peut se faire accompagner par son Opco pour construire un plan d'action. "Nous avons des référents illettrisme et beaucoup d'outils à proposer aux entreprises", indique Valérie Sort, directrice générale d'Akto. Disneyland Paris a ainsi été accompagnée dans la mise en place de deux parcours, "un sur les compétences numériques essentielles, un sur les compétences de base".

Bilan et perspectives

L'expérimentation a donné lieu à plusieurs constats, dont l'importance du facteur temps. "C'est un cheminement long, tant pour le salarié

que pour l'entreprise, rappelle Emmanuelle Frederici, du cabinet Antipodes Ingénierie. Pour que ça fonctionne, il faut rendre la formation la plus attrayante possible, rassurer les salariés et leur proposer des objectifs atteignables." Elle conseille également d'accompagner les salariés dans la reconnaissance des acquis après la formation. Pour continuer à mieux détecter et accompagner les salariés, le chercheur Pascal Moulette, qui a construit l'outil Ev@gill, préconise que "tous les Opco se dotent de référents illettrisme". La CFDT appelle à sécuriser les financements des formations dans le cadre du Pic.



Au centre et au micro, Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels.

Un "Plaidoyer" rédigé par l'ANLCI, qui est "une invitation à agir et à amplifier les actions", est déjà signé par l'ANDRH et Certif Pro, et ouvert à la signature. Le combat contre l'illettrisme "fait partie de la feuille de route" de la ministre Carole Grandjean : "Renouveler l'enquête nationale sur l'illettrisme ; faire du droit à l'instruction un droit réel ; rendre plus systématique la détection en entreprise ; et construire avec l'ANLCI un plan d'action pluriannuel et un observatoire de l'illettrisme." ●

Enquête de la Dares

LE RÔLE-CLÉ DE LA JOURNÉE DÉFENSE ET CITOYENNETÉ POUR LES JEUNES DÉCROCHEURS

Mireille Broussous, journaliste



À quel moment et par quels moyens les jeunes décrocheurs se rapprochent-ils du Service public de l'emploi ? La Journée défense et citoyenneté (JDC), obligatoire pour les jeunes de nationalité française, permet d'identifier leurs besoins mais aussi de faciliter leur insertion dans un dispositif adapté.

1 LA JDC PERMET DE MIEUX CONNAÎTRE LES JEUNES

La Journée défense et citoyenneté (JDC) à laquelle sont convoqués tous les jeunes Français entre 16 et 18 ans donne une vision assez claire de leur situation et permet de repérer, grâce à des entretiens, ceux qui ont besoin d'être soutenus dans leur insertion professionnelle. Les "décrocheurs" – c'est-à-dire ceux qui ne sont ni scolarisés ni en emploi et disposent au plus du brevet des collèges – repérés lors de la JDC représentaient, en 2014, 5 % de leur génération. En fait, 61 % d'entre eux sont déjà entrés en relation avec les différents acteurs du Service public de l'emploi au cours de

l'année qui précède la JDC, contre 5 % des non-décrocheurs, indique la Dares. Les Missions locales sont aux avant-postes de ce lien qui se crée. C'est avec elles que neuf décrocheurs sur dix ont déjà pris contact. Un sur dix seulement s'est tourné vers Pôle emploi.

2 LES MINEURS D'AVANTAGE CONCERNÉS

Mais les mineurs éloignés de l'emploi ne sont que 52 % à être entrés en contact avec le Service public de l'emploi. Ce qui signifie que presque la moitié d'entre eux se sont éloignés du monde scolaire sans pour autant s'être rapprochés de celui de la formation ou de l'insertion professionnelle. La JDC joue un rôle-clé dans le rapprochement des jeunes majeurs et plus encore des mineurs vis-à-vis du Service public de l'emploi. 14 % des décrocheurs "commencent à être en lien avec Pôle emploi ou une Mission locale dès le mois de leur JDC, 28 % dans les trois mois et 49 % dans l'année suivant leur JDC", affirme l'enquête. Un contact suivi d'effet, puisque 18 % d'entre eux

intègrent dans l'année qui suit un dispositif d'insertion professionnelle.

3 PLUSIEURS DISPOSITIFS ADAPTÉS

De quels dispositifs bénéficient-ils le plus souvent ? 8 % d'entre eux accèdent à l'alternance. 6 % disposent d'un emploi aidé ou d'un service civique. 3 % sont orientés vers une École de la deuxième chance (É2C) ou vers un établissement pour l'insertion dans l'emploi (Épide). Enfin, 2 % sont amenés à suivre une formation proposée par Pôle emploi. La JDC agit donc comme un révélateur et est suivie d'une prise en charge efficace. En effet, cette journée permet à nombre de décrocheurs de se retrouver "plus souvent dans un dispositif d'insertion ou une formation", confirme l'étude. ●

Source : enquête Dares
"Quels liens les jeunes décrocheurs entretiennent-ils avec le Service public de l'emploi ?"

Jeu en formation

UTILISER LA GAMIFICATION À BON ESCIENT

Mireille Broussous, journaliste

La gamification n'a pas toujours bonne presse. Beaucoup l'estiment trop coûteuse et jugent ses résultats incertains... En fait, elle gagne à être réservée à des contextes ou des publics spécifiques.

La gamification est née quasiment en même temps que le *digital learning*. L'idée qu'il était possible d'apprendre en jouant en ligne ou sur des "learning apps" était tentante. Mais elle n'a pas toujours séduit les apprenants.

► La gamification pour renforcer la motivation

"Le but de la gamification n'est pas d'être drôle et sympa. D'ailleurs, ce n'est pas ce que les apprenants attendent des formations qu'ils suivent en entreprise, confirme Frédéric Kuntzmann, co-fondateur de My-Serious-Game.

En revanche, la gamification permet d'actionner des leviers motivationnels." Ainsi, lorsque la motivation n'est pas au rendez-vous, le jeu peut être efficace pour redonner envie d'apprendre ou de creuser des sujets arides.

► Alternative à la pédagogie classique

Rien de plus important pour le cabinet d'audit Mazars que l'éducation de tous ses collaborateurs à la cybersécurité, mais ces derniers n'accrochaient plus aux formations classiques. "Nous avons été sollicités pour répondre à un enjeu stratégique du cabinet en redynamisant les pratiques pédagogiques", affirme Florent Teyras, learning consultant chez EdMill (My-Serious-Game). Un



jeu a été créé avec avatars et défis collaboratifs (grâce à la constitution d'équipes de cinq personnes) et compétitifs. Un vrai succès. Il a été traduit en plusieurs langues et il est déployé régulièrement auprès de 42 000 collaborateurs dans le monde.

► La gamification pour des publics fragiles

La gamification a fonctionné sur ces publics ultra-diplômés. Elle est aussi parfaitement adaptée à des publics fragiles. Monkey Tie, éditeur de logiciels d'aide à l'insertion professionnelle, a choisi cette option pour remobiliser des jeunes décrocheurs et leur permettre de s'orienter. "À l'origine du projet Pass to Work, il y avait un questionnaire permettant de mieux se connaître et de comprendre ses motivations par rapport au monde du travail. Mais il est difficile de mobiliser durant 40 minutes un jeune « neet » sur un questionnaire classique", observe Frédéric Kuntzmann. My-Serious-Game a donc été

embarqué dans le projet et a créé un parcours initiatique avec technique narrative et gamification colorée, renvoyant à l'esprit du carnet de voyage. "Nous nous sommes efforcés de respecter le projet et d'éviter de le biaiser en le gamifiant", conclut Florent Teyras. ●

PRÉSERVER L'EFFET DE SURPRISE

La gamification ne doit pas être utilisée à outrance. C'est un spécialiste qui le dit : "Quand un jeu fonctionne bien dans une entreprise, il ne doit être accessible que sur de courtes périodes, afin de ne pas lasser les équipes", assure Frédéric Kuntzmann, co-fondateur de My-Serious-Game. Lorsqu'elles retrouvent le jeu après quelque temps, il est important que des nouveautés, des "surprises" y soient intégrées.

Organismes de formation

SOYEZ VIGILANTS LORSQUE VOUS RECRUTEZ VOS FORMATEURS EN "CDD D'USAGE"

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

Si recruter en CDD d'usage un formateur est licite, la plus grande prudence s'impose en pratique : attention en effet à respecter quelques règles d'ordre public, sous peine de requalification de la relation de travail en CDI. Zoom sur la jurisprudence récente de la Cour de cassation.

La souplesse offerte par la réglementation du "CDD d'usage" (absence de délai de carence entre deux contrats, pas d'indemnité de précarité à verser en fin de contrat, etc.) ne constitue pas un passe-droit absolu. Le recours au CDD d'usage peut ainsi être jugé abusif. C'est ce que rappelle une décision de la Cour de cassation rendue le 4 novembre 2021. Dans cette affaire, une salariée avait cumulé, sur ses seize années d'activité en qualité de formatrice, 644 contrats d'usage. Or, comme le rappellent les juges de la Haute cour, "l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, qui a pour objet de prévenir les abus résultant



de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi".

► Pas pour pouvoir durablement un emploi

Les juges du fond sont donc, sur cette base, invités à rechercher les indices du caractère abusif du recours au CDD d'usage. Pour échapper à la sanction, l'employeur doit justifier, sur la base d'éléments objectifs, du caractère par nature temporaire de l'emploi, quand bien même il figure sur la liste des secteurs pouvant recourir au CDD d'usage et que pour l'emploi occupé, il est

d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée. Le CDD d'usage fait figure, au sein même de la catégorie des CDD, d'un contrat d'exception. Il ne peut y être recouru qu'en raison de la nature temporaire de l'activité exercée et de l'emploi occupé par le salarié. En l'espèce, les juges du fond avaient relevé que les missions qui avaient été confiées à la salariée étaient effectuées avec régularité et sur un rythme non aléatoire correspondant aux besoins des clients de l'organisme de formation ; ce dont il ressortait que l'emploi occupé par la salariée avait eu pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'organisme de formation. La requalification de la relation de travail en un CDI était ainsi justifiée. ●

LA SIGNATURE DES CDD D'USAGE

Dans une décision du 2 mars 2022, la Cour de cassation rappelle que faute de comporter la signature de l'une des parties, le CDD ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit et se trouve, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée. Et le 16 mars 2022, les juges de la Haute cour précisent que la signature d'un CDD a le caractère d'une prescription d'ordre public. Son omission entraîne la requalification à la demande du salarié. Il n'en va autrement que lorsque ce dernier a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

► POUR ALLER PLUS LOIN (accès abonné)

Fiche I7-2 - Formateurs salariés de l'organisme de formation : CDI, CDII, occasionnels, CDD, CDD-U.

www.centre-inffo.fr/fiche/formateurs-salaries-de-lorganisme-de-formation-cdi-cdii-occasionnels-cdd-cdd-u



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

Site Centre Inffo FACILITER VOTRE VEILLE JURIDIQUE SUR LA FORMATION

Pas si simple d'assurer une veille juridique et de suivre le fil de l'actualité réglementaire ! Pour vous faciliter la tâche, les experts de Centre Inffo vous **signalent** les actualités du jour, **décryptent** les nouveautés et vous **alertent** sur les risques encourus, grâce à l'analyse de la jurisprudence.

Des rubriques en accès libre, à compléter par la consultation des *Fiches pratiques du droit de la formation* (sur abonnement), pour comprendre et appliquer l'ensemble de la réglementation. ●

+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/droit-de-la-formation-professionnelle-et-apprentissage

Corner de l'innovation de Centre Inffo APPEL À CONCOURS POUR LES START-UP

Vous êtes une *start-up* du champ de la formation et du développement des compétences en France et/ou en Europe ? Vous avez envie de faire connaître et diffuser vos produits, réflexions, expériences et nouveautés sur la formation continue auprès de tous les professionnels publics et privés du secteur ? Vous souhaitez développer votre réseau, être accompagnés, challengés, partager vos expériences et innovations avec d'autres *start-up* ?

Rejoignez le **Corner de l'innovation** de Centre Inffo et proposez votre candidature en répondant à notre **appel à concours** ! ●

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/innovation-formation-professionnelle-apprentissage



Cannes, 25-27 janvier 2023 UHFP 2023 : LES INSCRIPTIONS SONT OUVERTES !

Compétences 2030 : réussir ensemble les transitions !
C'est le thème de la 18^e Université d'hiver de la formation professionnelle, à laquelle Centre Inffo convie **1 600 décideurs et acteurs de l'écosystème** du développement des compétences à Cannes, du 25 au 27 janvier 2023.

Plus de 250 intervenants, 70 conférences, tables rondes et ateliers font de cet événement le rendez-vous national de référence. Venez partager votre expérience, les inscriptions sont ouvertes ! ●

+ D'INFOS <https://uhfp.centre-inffo.fr/2023>



Partenariat Régions de France MÉTIERS EN TENSION, TRANSITION PROFESSIONNELLE : LES RÉGIONS AGISSENT POUR L'EMPLOI

Diffusé à l'occasion du **18^e Congrès de Régions de France**, en septembre 2022 à Vichy, ce dossier réalisé par Centre Inffo en étroite collaboration avec Régions de France met en avant des initiatives et actions portées par chacune des 18 Régions métropolitaines et ultramarines.

Des dispositifs aussi divers que tiers-lieux, semaines des métiers, fonds d'investissement, actions de formation et d'accompagnement illustrent le soutien aux métiers en tension et l'accompagnement des personnes et des entreprises vers les transitions. ●

+ D'INFOS À télécharger en accès libre :
www.centre-inffo.fr/nouveautes

Compagnons du Devoir UN ACTEUR HISTORIQUE DE PLAIN-PIED DANS UNE NOUVELLE ÈRE

Héritière d'une longue tradition, l'association a déjà changé son approche. Les Compagnons du Devoir veulent accélérer la transformation de leur modèle économique, induite par la réforme de 2018. *"C'est un nouveau marché. Nous sommes entrés dans un monde concurrentiel et financier"*, confirme Patrick Chemin, le nouveau secrétaire général des Compagnons du Devoir. La gestion des effectifs, devenue un élément stratégique pour sécuriser le financement des contrats, repose désormais sur une analyse prospective des besoins des entreprises et sur un état des lieux de l'offre existante par région. Cet outil de pilotage a permis d'arbitrer l'ouverture (à Amiens) ou la fermeture (en Normandie) de sessions. Un exercice inédit pour le réseau. La nécessité de remonter la comptabilité analytique à France

compétences représente une rupture plus importante encore. Le réseau a été accompagné par le renforcement de la direction financière au niveau du siège. Avec ce premier temps d'adaptation à marche forcée, les Compagnons du Devoir engagent une transformation plus structurelle de leur organisation. Ils se familiarisent avec les tableaux de bord, le *reporting*, la maîtrise des coûts, l'analyse de data, le marketing et les relations clients. Accroître le nombre d'apprentis, développer la formation continue, proposer des offres de services et des modules de e-learning doivent permettre d'augmenter les ressources financières. Signe de cette mutation en cours, un centre de relation clients a été créé au niveau du siège. Un nouveau site internet doté des outils de marketing personnalisés et automatisés vient d'être lancé, fin septembre 2022. ●



Patrick Chemin, secrétaire général de l'association ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France.

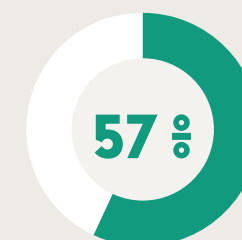
+ D'INFOS
www.compagnons-du-devoir.com

Garance&Moi LES FEMMES FACE À LA "GRANDE RECONVERSION"

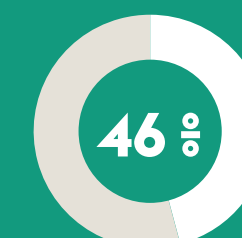


professionnelle par choix, mais d'autres par contrainte. Et de multiples freins au changement sont identifiés : le découragement et le manque d'envie, d'abord. Des contraintes financières et de temps, aussi : 23 % expriment qu'elles ne peuvent pas se permettre d'arrêter de travailler pour reprendre une formation, et 18 % qu'elles n'ont tout simplement pas les moyens de financer une nouvelle formation. ●

+ D'INFOS www.garance-et-moi.com



des femmes veulent **changer de métier, de secteur ou de statut professionnel**.



estiment devoir effectuer ce changement par contrainte, pour les raisons d'**insatisfaction professionnelle**.

DÉFI MÉTIERS, LE CARIF-OREF D'ÎLE-DE-FRANCE, VA FERMER SES PORTES EN DÉCEMBRE 2022

À l'issue d'un conseil d'administration, le 15 septembre 2022, la convention constitutive du Carif-Oref d'Île-de-France n'a pas été renouvelée. La liquidation est officielle, et les 42 salariés vont être licenciés. Les arguments avancés par l'État et la Région pour motiver cette décision n'ont pas convaincu les délégués du personnel et syndicats.

Jonathan Konitz

L'ordre du jour du conseil d'administration du 15 septembre 2022 annonçait l'avenir de Défi métiers, le Carif-Oref Île-de-France, co-financé par l'État et le Conseil régional : "Le non-renouvellement de la convention constitutive du GIP" (groupement d'intérêt public), et la convocation de son assemblée générale "prévoyant les modalités de sa liquidation à l'échéance de la convention constitutive en vigueur". Le conseil d'administration a entériné ce non-renouvellement au-delà du 24 décembre 2022. L'assemblée générale du GIP est programmée en octobre.

Missions d'observation et d'information

En effet, la convention constitutive de Défi métiers n'était pas à durée indéterminée. Après une période de sept ans (2013-2020), elle avait été reconduite pour une année supplémentaire en 2021, puis en 2022. Dans une lettre datée du 14 septembre 2022, cosignée par le préfet et lue lors du conseil d'administration, la présidente de Région Île-de-France Valérie Pécresse a indiqué que "la plupart des missions édictées par le décret du 22 juin 2021 relatif aux missions des Carif-Oref" pouvaient être "portées par la Région ou par d'autres organismes associés. C'est notamment le cas des missions d'observation des métiers ou encore d'information sur l'offre de formation". Parmi ces organismes associés, l'Institut Paris Région. Il produit effectivement des études, ont répondu les délégués du personnel, mais l'observatoire



Lors d'une assemblée générale de Défi métiers.

“C'est la chronique d'une dissolution prévisible depuis deux ans”

de Défi métiers n'est pas sur les mêmes thématiques. Récusant l'idée de faire "doublon". "Notre bilan financier est bon, notre rapport d'activité est validé chaque année par l'État et la Région, ont-ils ajouté. Nous sommes choqués par la brutalité de la méthode." "C'est la casse du service public !", a protesté Jean-Philippe Revel, administrateur à Défi métiers pour le compte de l'Urif-CGT.

Bernard Barbier, le directeur du Carif-Oref d'Île-de-France a admis "de l'incompréhension. Une stratégie régionale de l'orientation, votée par la Région en mai 2019, donnait déjà les pistes de ce que désirait réaliser la Région en termes d'orientation. Et elle souhaitait le faire à partir de Défi métiers."



Bernard Barbier, directeur de Défi métiers.

Projet d'agence régionale de l'orientation

Mais depuis deux ans, la Région planche sur un projet d'agence régionale de l'orientation. Une mission de préfiguration, menée par l'ancienne conseillère régionale Anne Père-Brillault, nommée directrice déléguée de Défi métiers, devait déterminer les compétences de la future agence et ses liens possibles avec le Carif-Oref francilien. "Jamais nous n'avons pu avoir accès au rapport final, nous ne savons rien", déplore Jean-Philippe Revel. Son syndicat qualifie l'épisode de "chronique d'une dissolution prévisible depuis deux ans".

Montée en puissance du Crefop

La liquidation du Carif-Oref francilien profitera-t-elle, ou non, au Crefop (Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) ? "Il doit monter en puissance" et "être l'instance de dialogue régional sur les politiques de formation, qui associent déjà les partenaires sociaux et les acteurs de cet écosystème", selon la Région. Dans une lettre ouverte, les délégués du personnel du Carif-Oref dénoncent ce raisonnement : "Ce Comité régional ne pourrait en aucun cas se substituer aux missions d'un Carif-Oref. Pire que cela : la disparition de Défi métiers risque de fragiliser le Crefop. En effet, Défi métiers en est membre, et participe à ce titre à plusieurs commissions et en assure surtout le secrétariat permanent." Contrairement à Défi métiers, le Crefop ne produit aucune donnée : "C'est une instance de réflexion."

L'avenir des 42 salariés

Attendus sur la question du licenciement économique des salariés de Défi métiers, qui sera donc effectif le 24 décembre 2022, l'État et la Région promettent que des "mesures d'accompagnement (...) vers de nouveaux

emplois, et de conditions de départ favorables" seront mises en place.

Pour la première fois de son histoire, le GIP Carif-Oref Île-de-France a entamé un mouvement de grève lors de la tenue du conseil d'administration. De nombreux soutiens se sont manifestés parmi les agents de la Région, et les élus de l'opposition. Dans un courrier, ils anticipent les "lourdes répercussions sur les Franciliens" et sur les partenaires de la formation professionnelle. Le Réseau des Carif-Oref (RCO), quant à lui, a alerté sur les risques pesant sur "l'animation et la dynamisation des opérateurs de formation, notamment dans la prise en considération et le développement de nouvelles technologies ou de nouvelles ingénieries".

CRAINTE D'UN EFFET DOMINO

Tous redoutent désormais que la liquidation de Défi métiers ne fasse effet boule de neige. Le Synofdes, qui représente les organismes de formation du champ de l'économie sociale et solidaire, a exprimé sa préoccupation : "Le non-renouvellement de la convention constitutive du GIP Défi métiers, décidé par la Région Île-de-France, aura certainement des conséquences sur les acteurs œuvrant dans le champ de la formation et de l'emploi et, par voie de conséquence, sur les usagers franciliens." Rappelant la nécessité de construire les solutions pour répondre aux mutations à l'œuvre dans ce champ, le syndicat a jugé "regrettable qu'un outil de service public permettant de concourir à l'animation d'une dynamique collective territoriale disparaisse".

Banque des Territoires et Acteurs de la compétence

LES ENTREPRISES DE FORMATION CONSCIENTES DES BESOINS D'INVESTISSEMENT DU SECTEUR

“L’innovation de l’offre de formation et l’évolution des besoins en compétences appellent à des investissements dans la filière.” C’est le constat partagé par la fédération des Acteurs de la compétence et la Banque des territoires, qui ont signé le 14 septembre 2022 une convention de partenariat. Ils vont *“mettre à disposition des adhérents une expertise sur les financements”*. Leur coopération s’exprimera notamment lors du “Tour de la compétence”, une série de 14 étapes régionales sur tout le territoire national jusqu’à septembre 2023. la fédération revendique plus de 1 300 “entreprises

de formation et du développement des compétences” adhérentes (avec un chiffre d’affaires cumulé de près de 2,7 milliards d’euros par an). Pour sa part, la Banque des Territoires est l’un des cinq “métiers” de la Caisse des dépôts. Elle est déployée dans les 16 directions régionales et les 37 implantations territoriales de la CDC. Pour Pierre Courbebaisse, président des Acteurs de la compétence, *“la période actuelle, qui véhicule beaucoup d’incertitudes, place la compétence au cœur des enjeux de performance durable, de cohésion sociale et de résilience dans les territoires. Nous souhaitons*

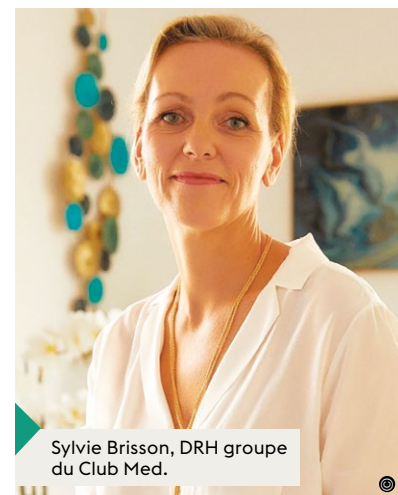


renforcer l’offre de notre filière afin d’apporter une réponse toujours au plus près de ces nouveaux besoins.” ●

D’INFOS www.banquedesterritoires.fr
<https://lesacteursdelacompetence.fr>

Club Med

DES “ACTIONS ASPIRATIONNELLES” POUR RECRUTER ET FIDÉLISER LES SAISONNIERS D’HIVER



Sylvie Brisson, DRH groupe du Club Med.

La campagne de recrutement du Club Med est lancée pour la saison hiver 2022-23. Au total, plus de 1 400 postes sont ouverts en France, plus de 2 400 sur l’ensemble de la zone Europe, Afrique et Antilles, Océanie. L’entreprise s’attache à déployer des *“actions aspirationnelles”* (une fonction aspirationnelle consiste à faire d’une marque une référence en donnant aux personnes, client ou salariés, le sentiment d’appartenir à un groupe, réuni autour d’attitudes et de comportements spécifiques). 70 % des offres concernent

le segment de l’hôtellerie et de la restauration, mais l’entreprise recrute aussi dans cinq autres familles de métiers : enfance, sports, bien-être, supports et vente, arts et spectacle. *“Nous continuons de porter une grande attention à la formation de nos équipes pour développer les compétences de chacun”*, souligne Sylvie Brisson, DRH groupe. Des sessions de recrutement et des événements en présentiel ou digitaux sont mis en place en partenariat avec Pôle emploi, les Missions locales, les Maisons des saisonniers, etc. ●

D’INFOS www.clubmedjobs.com/fr/resort

Metaverse College

UN COMITÉ D’EXPERTS SUR LE DEVENIR SUR MÉTAVERS

Établissement d’enseignement dédié aux métiers du métavers, le Metaverse College annonce la création d’un comité d’experts composé de 16 professionnels, décideurs et techniques, représentants de plusieurs structures comme les *start-ups* française Ledger et Ipocamp, l’enseigne Décathlon ou l’association France Meta. L’objectif ? Permettre aux responsables pédagogiques de faire évoluer leurs programmes, en phase avec les innovations en cours. Les membres interviendront également auprès des apprenants lors de masterclass, de modules de cours ou de *“workshops”* (ateliers collaboratifs). Les 16 membres se sont réunis pour la première fois le 14 septembre 2022, accompagnés de Ridouan Abagri, fondateur du Metaverse College, et d’Olivier de Lagarde, président du Collège de Paris. ●

D’INFOS <https://metaverse-college.fr>

Métro France

AMÉLIORER SON TAUX DE “TRANSFORMATION” AVEC UN CFA D’ENTREPRISE

Filiale hexagonale de la chaîne de grossistes allemande, le groupe Métro France (9 500 salariés, 99 points de vente) vient de créer son propre CFA. Il a été lancé le 19 septembre 2022 au sein de la Maison de la formation de l’entreprise, située à Nanterre (Hauts-de-Seine), non loin de son siège social. Pour débiter, trois diplômes généralistes en vente et en management sont proposés aux futurs alternants. *“Chaque promotion comptera une vingtaine d’apprentis. 15 % des enseignements seront assurés par des collaborateurs de l’entreprise”*, explique David Héluard,



le directeur de la formation. Ce nouveau CFA a été conçu en collaboration avec les écoles Talis Business School et IGS, afin de pallier la pénurie de profils : *“Nous avons toujours misé sur l’apprentissage, qui représente une sorte de pré-embauche. Mais avec ce CFA, nous souhaitons améliorer notre taux de « transformation ». Jusqu’à présent, seuls 20 % de nos apprentis signaient un CDI chez nous. Nous souhaitons atteindre un ratio de 50 %.”* ●

L’enseigne Métro fournit les restaurateurs et commerçants indépendants.

D’INFOS www.metrorecrut.fr

Afpa et Info Jeunes France

COORDINATION DES ACTIONS EN FAVEUR DES JEUNES

Les 1 100 structures Information jeunesse labellisées par l’État emploient 2 500 professionnels pour informer et accompagner chaque année plus de 3 millions de jeunes. L’accord de partenariat que leur réseau, Info Jeunes France, vient de signer avec l’Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) concerne tous les 16-30 ans ayant besoin d’un accompagnement dans le cadre d’un parcours d’insertion et de formation. Les ambassadeurs des Villages des solutions Afpa et ceux du réseau Information jeunesse assureront la connaissance réciproque des dispositifs, tels que la *“Promo 16.18”* (parcours de remobilisation des décrocheurs), les *“Prépa compétences”* ou encore *“Déclic pour l’action”* (ateliers et des services à destination des 16-25 ans engagés dans un parcours d’insertion). ●

D’INFOS www.afpa.fr ● <https://infojeunesfrance.org>

Cabinet Robert Walters

LES ÉNERGIES RENOUVELABLES EMBAUCHENT



Un marché récent investi par des profils juniors.

Le secteur est en pleine croissance et de nombreux métiers émergent dans les énergies renouvelables. Une étude menée par le cabinet Robert Walters cite les cinq métiers les plus recherchés : responsable de projet, chargé d’affaires, *business manager*, directeur général et ingénieur projet. Mais d’autres croissent fortement : responsable partenariats (+ 35 % sur un an), directeur commercial ou encore ingénieur *“full stack”* (généraliste). L’émergence récente du marché ne permet pas d’avoir un vivier suffisant de candidats expérimentés. Les entreprises se tournent vers des profils juniors qu’elles pourront former. Les entreprises, en cours de développement, recrutent également des professionnels de la vente et du développement commercial, même s’ils n’ont pas d’expérience spécifique dans le domaine, quitte à les former. Le besoin en professionnels sur des postes de direction est fort, que ce soit pour de nouvelles structures ou des filiales spécifiques aux énergies renouvelables dans des entreprises déjà existantes. Les professionnels viennent notamment des technologies et des services de l’information, de l’ingénierie mécanique ou industrielle, de la construction ou encore du pétrole et de l’énergie. La plupart feraient le choix de ce secteur par conviction écologique. ●

D’INFOS www.robertwalters.fr

L'Atelier des chefs

LA PLATEFORME VA S'OUVRIRE À UNE TRENTAINE DE MÉTIERS "DE LA MAIN ET DE L'HUMAIN"

"Soyez fiers de ce diplôme." Le 8 septembre 2022, au Grand Rex, Muriel Pénicaud, qui a porté la loi "Avenir professionnel" quand elle était ministre du Travail, félicitait les 630 personnes qui ont décroché leur CAP ou titre professionnel après avoir suivi l'une des formations à distance proposées par l'Atelier des chefs. Spécialisé à ses débuts, en 2004, dans les cours de cuisine pour les particuliers, l'Atelier des chefs a développé ces cinq dernières années une offre de formation à distance débouchant sur des CAP. D'abord centrée sur les métiers de bouche, sa plateforme s'est ouverte en 2021 à d'autres métiers "de la main et de l'humain", selon l'expression de Nicolas Bergerault, qui a fondé l'entreprise avec son frère François et Jean-Sébastien Bompoll. Son catalogue, qui

comporte aujourd'hui des parcours débouchant sur huit CAP, un titre professionnel et un BTS, va s'élargir dans les prochaines années. "Notre objectif à un horizon de quatre à cinq ans est de préparer à une trentaine de métiers qui sont ou qui vont être en tension", explique Nicolas Bergerault. Fleuriste, paysagiste, mécanicien, ébéniste ou encore menuisier font partie des métiers que l'Atelier des chefs compte ajouter à son catalogue, en s'appuyant, si besoin, sur des partenaires pour intégrer du présentiel dans ses cours à distance. En juillet 2022, l'entreprise a levé 7 millions d'euros auprès d'Amaury Investissement. De quoi lui permettre d'accélérer sa croissance tout en continuant à innover. ●

D'INFOS www.atelierdeschefs.fr



Nicolas Bergerault, cofondateur de l'Atelier des chefs, lors de la cérémonie de remise des diplômes 2021-2022, le 8 septembre 2022 à Paris.

- CHANTIER DE TRANSITION PROFESSIONNELLE -



L'ÉCOMUSÉE D'ALSACE, TERRE DE FORMATION À L'ÉCOCONSTRUCTION

Une nouvelle formation à l'écoconstruction vient de débuter, ce mois de septembre 2022. Sa particularité ? Elle est hébergée à l'Ecomusée d'Alsace, qui abrite et entretient 70 bâtiments traditionnels alsaciens.

Coralie Donas

Enduits et peintures à la terre et à la chaux, maçonnerie en pierre, ossature bois... Les dix stagiaires qui démarrent la formation d'"ouvrier en écoconstruction" à Ungersheim, près de Mulhouse (Haut-Rhin), vont découvrir différents matériaux et techniques traditionnels. Des connaissances qu'ils pourront appliquer immédiatement, puisque les cours se déroulent à l'Ecomusée d'Alsace, un musée à ciel ouvert qui regroupe 70 bâtiments anciens alsaciens. L'entretien des bâtiments fait partie du travail de l'équipe du musée et les stagiaires de la formation participeront à des chantiers de restauration. Le cursus a été conçu par Le Gabion, un organisme de formation basé

à Embrun (voir ci-contre). Le parcours, qui aboutit à un diplôme de niveau 3, s'étend sur neuf mois et comporte 1 200 heures de cours, dont le tiers en entreprise. L'équipe de l'Ecomusée a tout de suite été intéressée pour accueillir la formation sur son site. Les maisons et corps de ferme doivent faire l'objet d'un important chantier de restauration. Un projet de plus de 20 millions d'euros, qui s'étalera sur une quinzaine d'années et nécessitera une main-d'œuvre qualifiée. "Nous aurons des postes à offrir aux stagiaires", assure Denis Leroy, le directeur de l'Ecomusée. La thématique de l'écoconstruction a attiré de nombreuses candidatures : 58 au total, pour dix places. ●

ANCIENNES TECHNIQUES, FUTURS ARTISANS

"Le terme écoconstruction est séduisant, mais nous n'avons rien inventé. Notre objet est de préserver les savoir-faire traditionnels", souligne Pierre Sallé, le directeur du Gabion. Cet organisme de formation basé à Embrun (Hautes-Alpes), a mis au point l'ingénierie de la formation d'"ouvrier en écoconstruction" de l'Ecomusée alsacien d'Ungersheim. Il s'appuie sur les connaissances de la quinzaine d'intervenants locaux pour la transmission des techniques spécifiques au bâti traditionnel. Les stagiaires de l'Ecomusée sont en reconversion, avec pour la plupart une première expérience dans le bâtiment, de plâtrier-plaquiste-staffeur, peintre décorateur, architecte... "La sélection s'est opérée sur le projet professionnel. Le souhait de rénover sa maison selon des techniques traditionnelles, qui a été émis par certains postulants, n'en faisait pas partie, car nous voulons former des artisans, futurs chefs d'entreprise ou salariés", souligne Manuel Zaepffel, coordonnateur local de la formation. La Région Grand Est, qui finance à 80 % les 115 000 euros de cette formation – 20 % sont pris en charge par l'Ecomusée – regarde de près les débouchés. "Cette première session est une expérimentation, avec la volonté de montrer aux entreprises locales que cela fonctionne", souligne Sonia Razgallah, déléguée territoriale de l'offre de formation de la Région Grand Est à Mulhouse. "C'est merveilleux que cette formation démarre ! Il y a une grosse pénurie de gens qualifiés et la demande est forte", souligne pour sa part Jacques Bruderer, maître tailleur de pierre, un des intervenants. ●

Bulletin d'abonnement 2022



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

☐ OUI, je m'abonne à INFFO FORMATION

MES COORDONNÉES

☐ Mme ☐ M.

Nom _____

Prénom _____

Entreprise/Organisme _____

Service _____

n°/Rue _____

Code postal _____

Ville _____

E-mail _____

Téléphone _____

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

format papier + numéro consultable en ligne

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

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

☐ chèque bancaire ☐ chèque postal

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

Le / / ,

à _____

signature -
cachet établissement ►

Par carte bancaire :

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

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

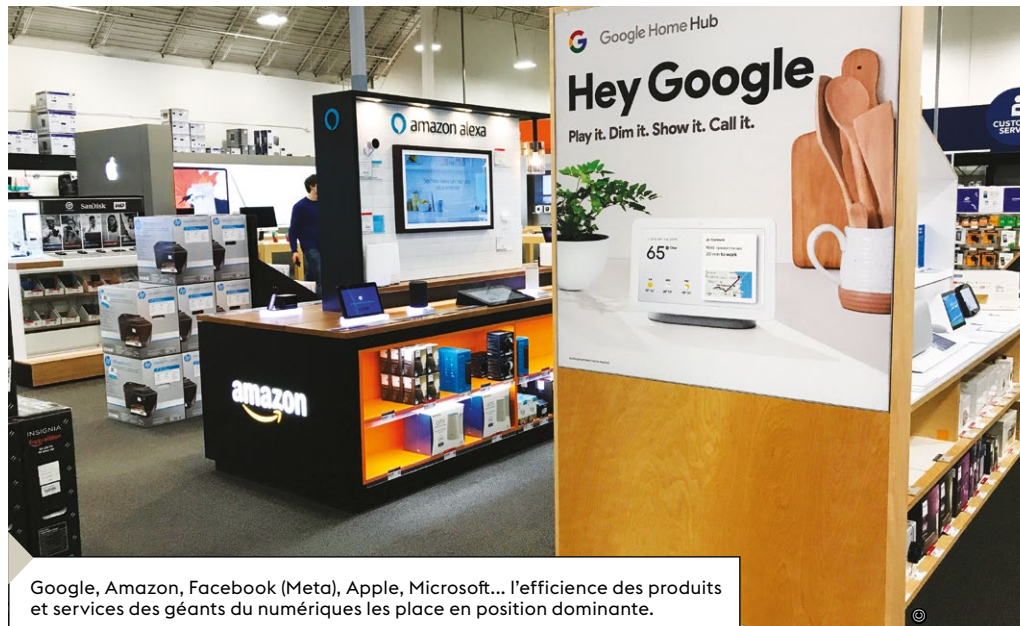
n° APE / / / / / n° SIRET / / / / /

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

LES GAFA EN POLE POSITION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Depuis plusieurs années, les géants du numérique se sont positionnés sur le secteur de la formation professionnelle vis-à-vis des entreprises et des particuliers en proposant des modules gratuits. Que valent ces formations au numérique qui ne sont pas dénuées d'arrière-pensées commerciales ?

Éric Delon



Google, Amazon, Facebook (Meta), Apple, Microsoft... L'efficacité des produits et services des géants du numérique les place en position dominante.

Depuis septembre 2022, Meta, la maison-mère de Facebook, et Simplon.co, organisme de formation spécialisé dans les nouvelles technologies, proposent des formations gratuites dédiées au métavers et aux technologies immersives à Paris, Marseille, Lyon et Nice. Les promotions sont composées d'une vingtaine d'élèves par ville, soit environ une centaine de personnes formées, au total, pour une première année pilote. "Cette formation a pour objectif de répondre à la demande des entreprises en termes de compétences et de métiers liés aux métavers, mais aussi à s'assurer que des personnes issues de la diversité puissent profiter de ces opportunités professionnelles", plaide-t-on chez Meta.

Anne-Sophie Le Bras, directrice France du programme Google Ateliers numériques.



Tous présents

De son côté, le géant américain des réseaux professionnels LinkedIn (propriété de Microsoft) propose sur sa plateforme de cours en ligne, baptisée "LinkedIn Learning", un grand nombre de formations gratuites. Au total, 16 000 modules différents accessibles pour tous les niveaux (débutant, intermédiaire, avancé). Dont une formation, particulièrement prisée par les demandeurs d'emploi, consacrée aux "métiers et compétences les plus populaires". Celles que les recruteurs plébiscitent. À la clé, pour l'intéressé, l'ajout d'un badge de certification sur son propre profil.

Le géant Google, pour sa part, a déjà investi le créneau de ces formations non payantes. Lancés en 2012, ses ateliers numériques proposent aujourd'hui plus de 70 contenus de formation différents destinés à ceux (particuliers et entreprises) qui se sentent "éloignées du numérique" et qui souhaitent mieux maîtriser ses outils et sa culture.

Début 2021, face à la crise sanitaire, le géant du e-commerce Amazon a lancé l'Accélérateur du numérique, un programme gratuit visant à former des milliers d'entrepreneurs, de commerçants et de TPE dans l'Hexagone, afin de les "aider à procéder à une transition efficace vers le e-commerce". Au programme : création d'entreprise, développement d'un site e-commerce, marketing digital, réseaux sociaux.



Anne-Sophie Laignel, directrice générale de la société IPaidThat.



Raphael Chenol, directeur de l'innovation au sein du groupe de formation Demos.

Contenus attractifs

Les géants du numérique ont donc investi le champ stratégique de la formation continue depuis plusieurs années en proposant des cursus certifiants gratuits, allant des "bases du digital" à des modules sophistiqués sur les différents outils qu'ils proposent à l'usage.

Aujourd'hui directrice générale de la société IPaidThat, une plate-forme automatisée de gestion financière et comptable, Anne-Sophie Laignel a puisé dans ce vaste arsenal de formations gratuites au gré de ses changements de poste ou des lancements de nouveaux projets qui ont jalonné sa carrière professionnelle. "Il est primordial de se former en continu sur le numérique, un domaine qui évolue sans cesse. Ces formations ont l'avantage de fournir des certifications régulières", vante-t-elle.

En tant que cheffe d'entreprise, elle fait suivre systématiquement à ses équipes marketing les formations dispensées par Google : Google Ads, Google Analytics, Google Tag Manager. "Ces formations ont l'avantage d'être gratuites, prêtes à l'emploi, et nous obligent à nous remettre en question au quotidien. Le contenu est attractif et pédagogique. Les vidéos sont courtes et didactiques", assure-t-elle.

Le programme Google Ateliers numériques

Prenant acte de la forte présence des outils numériques dans le quotidien des Français et du supposé retard des entreprises tricolores dans le recours à ces outils, Google a donc lancé ses ateliers numériques voici tout juste dix ans, en partenariat avec des institutions locales (Chambres de commerce et d'industrie, Pôle emploi, etc.). "Nous avons formé plus de 700 000 personnes depuis le lancement", revendique Anne-Sophie Le Bras, la directrice de ce programme qui se déploie chaque jour sur l'ensemble du territoire français avec cinq lieux physiques dédiés, cinq vans itinérants et quarante coachs dédiés.

La cible de ces ateliers ? Les demandeurs d'emploi souhaitant mieux utiliser les outils collaboratifs dans leur recherche, des patrons de petites et moyennes entreprises désireux d'améliorer leur productivité, mais aussi des artisans et commerçants ayant pour objectif de mieux communiquer sur les réseaux sociaux. "Nos coachs ont accompagné des professionnels aux besoins et questions très variés, à l'image de l'entreprise Jutta à Lannion, en Bretagne, qui a pu développer son activité de joaillerie en ligne", indique Anne-Sophie Le Bras.

Visée commerciale et de communication

Si les géants du numérique semblent parfaitement légitimes à vouloir transmettre leurs technologies, quid de leur impartialité ? Les Gafa présentent-ils à leurs stagiaires des analyses objectives, s'agissant, par exemple, des solutions de marketing en ligne ? Comment présentent-ils les solutions concurrentes des leurs ? "Les initiatives des Gafa en matière de formation continue apportent un bénéfice incontestable à leurs bénéficiaires, mais elles ne sont pas altruistes. Elles sont à visée commerciale et de communication", analyse Raphael Chenol, directeur de l'innovation au sein du groupe de formation Demos.

"L'objectif est de faire entrer les participants, notamment les jeunes dans leurs écosystèmes, pour les fidéliser", note Alain Bosetti, le président du Salon SME, destiné aux créateurs d'entreprise. Mais ces formations sont loin d'être inutiles. Il s'agit d'une porte d'entrée pour les novices et pour les entrepreneurs". Reste à veiller à créer et à sauvegarder son propre espace numérique, et à rester lucides par rapport à ces solutions. ●

LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE

Lancée fin 2015, la Grande École du numérique (GEN) labellise des formations aux métiers du numérique dans l'Hexagone. Ces enseignements sont gratuits et destinés aux publics en difficulté pour les insérer dans un secteur qui fait face à une pénurie de compétences. Depuis ses débuts, l'institution a labellisé 750 formations, dont 500 sont toujours actives aujourd'hui. Outre ce travail de labellisation, la GEN propose sur son site des ressources sur l'environnement numérique accessibles gratuitement (Mooc, articles, podcast, fiches métiers, observatoires de formations et de compétences numériques).

www.grandeecolenumérique.fr

RENTRÉE CALME MAIS MOTIVÉE À L'É2C DE SEINE-SAINT-DENIS

À Rosny-sous-Bois, en Seine-Saint-Denis, l'École de la deuxième chance (É2C) a fait sa rentrée dans le contexte de la mise en place du contrat d'engagement jeune (CEJ) et de la diversification de son public. Elle s'appuie toujours sur une pédagogie de projet et de nombreuses entreprises partenaires.

Mariette Kammerer



Atelier d'élaboration de projet professionnel dans lequel les jeunes apprennent les codes des entreprises.



Une pédagogie par projet, pour travailler sur les savoirs fondamentaux de façon transversale.

“ Nous avons des jeunes qui ont une motivation hors-norme ”

lesquels elle a adapté son accompagnement. “ Pour les situations d'illettrisme, nous avons été formés par deux ans de recherche-action et l'expérimentation a donné des résultats incroyables, rapporte la formatrice Wahiba Mahlal. Ils ont quatre heures de français par jour, progressent très vite et trouvent rapidement un emploi. ” Le public non francophone bénéficie aussi de cours intensifs de français langue étrangère et de séances de conversation via une entreprise partenaire. “ Nous avons des jeunes qui sont venus d'Afghanistan à pied, ils ont une motivation hors-norme. Les promos FLE sont celles qui ont les meilleurs résultats d'insertion dans l'emploi, malgré leur niveau de langue ”, constate le directeur.

Vers des parcours “adultes” ?

À la demande des tutelles, l'É2C du 93 planche sur un parcours “adultes” pour les 26 -30 ans bénéficiaires du RSA. “ Nous réfléchissons à un nouveau modèle, car l'expérimentation menée en 2018 avec ce public a été un échec : tout se passait bien quand ils étaient à l'école, mais on les a tous perdus pendant les stages en entreprise ”, rapporte Hervé Coué.

Par ailleurs, le réseau É2C déploie depuis un an des “parcours spécialisés” vers certains métiers, en fonction des besoins locaux. Le but est de favoriser “un accès rapide à l'emploi vers des métiers choisis et en tension”. Celle du 93 prépare notamment au métier d'assistante dentaire et médicale. “ Ils font leurs stages dans ce secteur et nous les préparons à intégrer une formation de 400 heures en CFA, explique le directeur. 99 % d'entre eux ont réussi la formation et ont été embauchés après. ” Des parcours dans les métiers de la logistique et ceux de la sécurité sont à l'étude, en prévision des Jeux olympiques. ●

Ce matin de septembre, à l'É2C de Rosny-Sous-Bois, un groupe de huit jeunes participe à l'atelier hebdomadaire de théâtre et improvise en suivant les consignes du professeur. “ Je les fais travailler sur le langage du corps, ils doivent prendre conscience de l'image qu'ils renvoient, et que face à un employeur la posture physique parle d'elle-même ”, explique l'intervenant. Kilian, 20 ans, titulaire d'un CAP Vente et très à l'aise à l'oral, souhaite passer le bac et poursuivre ses études. Djamila, qui a dû interrompre sa licence de droit en Côte d'Ivoire pour venir en France, va faire une formation aéroportuaire. Batia, qui a arrêté en seconde et n'a “jamais aimé l'école”, souhaite devenir assistante dentaire. “ Ici les profs sont plus disponibles, pédagogues et compréhensifs ”, souligne-t-elle.

Baisse de fréquentation liée au CEJ

De nouveaux élèves arrivent tous les mois, mais en ce moment c'est plutôt calme. “ Depuis la mise en place du contrat d'engagement jeune, qui remplace la garantie jeunes, la Mission locale nous oriente beaucoup moins d'élèves, regrette le directeur, Hervé Coué, alors qu'on est censé être un élément structurant du CEJ. ” Au-delà de la concurrence entre dispositifs, est-ce le signe qu'il y a moins de jeunes en difficulté ? “ Je ne suis pas sûr, estime Philippe Cossard, chargé de relations entreprises, et les recrutements impactent peu les parcours de nos jeunes. Les trois grands secteurs d'orientation demeurent la grande distribution, la vente et l'aide à la personne, résume-t-il. Le seul changement visible est la hausse des sorties vers l'apprentissage, passée de 9 % à 19 % ”.

Le public cible des É2C sont les jeunes sans qualification ni expérience, de 16 à 25 ans, qui ont besoin de se remettre à niveau sur les savoirs fondamentaux, de découvrir le monde du travail et de tester un projet professionnel. “ On alterne trois semaines de cours et trois semaines en entreprise, pendant dix mois maximum. Nos jeunes sont très motivés et nous n'avons aucun problème de comportement ”, constate le directeur. En plus des matières fondamentales, ils suivent des ateliers philosophie, connaissance du monde contemporain, et font des visites citoyennes¹ en lien avec la diversité des cultures. “ Nous insistons sur le volet citoyenneté et respect des règles, car dans les métiers peu qualifiés les employeurs attendent avant tout du savoir-être ”, poursuit-il.



1. Le parcours citoyen comprend au moins quatre visites : la basilique de Saint-Denis, l'Institut du monde arabe, le musée d'Histoire du judaïsme et le Panthéon.

DES PROJETS QUI FONT SENS

Pour ne pas reproduire le modèle scolaire, l'É2C s'appuie sur la pédagogie de projet : “ Chaque année, nous choisissons un thème sur lequel nous effectuons des recherches, de rencontres, et qui donne du sens aux apprentissages : Parlez-moi d'amour ; Pouvoirs et contre-pouvoirs ; Préjugés et stéréotypes ”, énumère Wahiba Mahlal, formatrice. Cette année, le projet sur l'esclavage a conduit les jeunes à Bordeaux, Nantes, Marseille. Et l'É2C de Rosny a été lauréate du prix Ilan Halimi pour sa création de pastilles sonores pour le musée de l'Histoire du judaïsme. “ Nos jeunes ont été reçus par le Premier ministre, cette reconnaissance est très importante ”, note le directeur.



Un job coaching animé par des entreprises partenaires.



620 stagiaires

par an sur 4 sites (La Courneuve, Pantin, Rosny et Sevran), dont 60 % de filles, et 30 % de jeunes hors UE.

Diversification des profils

Depuis juin 2022, le public-cible a été étendu aux jeunes bacheliers en difficulté d'insertion. “ Il s'agit souvent de jeunes qui ont été mal orientés et qui veulent changer de voie. Avec eux, nous travaillons davantage le projet professionnel que les matières scolaires ”, note Hervé Coué. L'école du 93 est une des rares à accueillir aussi des jeunes non francophones ou en situation d'illettrisme, deux publics très motivés pour

avec Centre Inffo Gagnez en compétences !

Inscrivez-vous aux actions de formation

d'octobre à novembre 2022 en présence et/ou à distance

	OCTOBRE	NOVEMBRE
Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures	3 AU 7	7 AU 9
Être à jour de la réglementation de la formation et de l'apprentissage en 2022		29
Sécuriser le recours aux formateurs : contrat de travail, sous-traitance, portage salarial...		28 AU 30
Respecter les obligations d'un organisme de formation (NOUVEAU)	17 ET 18	7 ET 8
Maîtriser le compte personnel de formation : marché, CGU, abondements...		17
Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation		14 ET 15
Créer, gérer et développer son CFA : obligations, financements, stratégies partenariales (NOUVEAU)	11 AU 13	
Sécuriser le financement de l'apprentissage : convention de formation, critères de prise en charge, facturation et paiement	18	
Sécuriser le contrat d'apprentissage : conclusion, rémunération, durée, ruptures, aides financières...		22 AU 24
Écrire en compétences pour rédiger des référentiels	10 AU 13	
Enregistrer une certification au RNCP ou au RS	3 AU 5 18 AU 20	14 AU 16
Faire vivre sa certification Qualiopi et se préparer aux prochains audits (NOUVEAU)	10 AU 13	
Concevoir un référentiel de formation en lien avec un référentiel d'emploi et compétences		24 ET 25
Transformer une formation présentielle courte en parcours distanciel	6, 7, 13 ET 14	
Diversifier ses outils digitaux pour animer des séquences collaboratives	17 AU 20	
Devenir accompagnateur Afest dans son entreprise (NOUVEAU)		9, 16, 23 ET 30
Prestataire de formation : guider et outiller l'entreprise dans la mise en œuvre d'une Afest	29, 30 SEPT., ET 6, 7 OCT.	
Concevoir un dispositif collectif performant de VAE en entreprise	19 ET 20	
Modules de formation 100 % asynchrone (3 heures à réaliser en un mois)		
• Conditions de réussite pour tout projet d'Afest en entreprise (NOUVEAU)	Permanent	
• Certifications professionnelles : caractéristiques, typologies et critères (NOUVEAU)	Démarrage en octobre	

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



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

Itinéraire

bio

EMERIC SPANOUDAKIS

APPRENTI CAVALIER SOIGNEUR ET MEILLEUR APPRENTI DE FRANCE

À 16 ans, ce jeune passionné de chevaux est considéré comme l'un des quatre meilleurs apprentis de sa catégorie. Il vient de remporter trois médailles d'or, dont une nationale cet été à Chantilly. Le fruit d'un investissement total et d'une rigoureuse formation en alternance.

Benoît Caurette

Trois d'or, sinon rien. Sacré l'un des meilleurs apprentis de la Vienne et de Nouvelle-Aquitaine le 13 juin 2022 à Poitiers, Emeric Spanoudakis, 16 ans, a confirmé l'essai à Chantilly début juillet et décroché haut la main l'ultime récompense : l'or national dans sa catégorie de palefrenier-soigneur. Ils ne sont que quatre dans ce cas. Et dire qu'il ne voulait pas y aller, parce qu'il n'aime pas natter les chevaux ! "Au point même que je ne savais pas faire", rigole ce féru d'équidés, fils d'un boucher et d'une nourrice.

"Je crois que je me cherchais surtout des excuses, par peur de l'échec." Une stratégie rapidement décelée et contournée par sa formatrice, Mathilde Arnaudin, enseignante de zootechnie et hippologie. Sur recommandation de ses collègues, conscients du potentiel de cet élève cavalier soigneur inscrit depuis trois ans à la Maison familiale et rurale de Fonteveille, à Châtelleraut, elle l'a poussé à s'inscrire sur le site des meilleurs apprentis de France, avec quatre de ses camarades. Puis à relever les défis lancés en mai dernier par un jury de professionnels, autour du bien-être du cheval, l'entretien d'un box, le toilettage et la présentation en main.

Un milieu extrêmement exigeant

L'enjeu est important pour le jeune homme de 1^{ère} qui prépare un bac pro Conduite et gestion d'une entreprise hippique (CGEH), en trois ans, dont trente et une semaines de stage, tremplin vers les métiers du cheval. En sus du BEPA (brevet d'études professionnelles agricoles) cavalier-soigneur qu'il valide cette année, une telle référence est un sésame pour l'emploi dans un milieu "extrêmement exigeant", observe Mathilde Arnaudin. Seuls restent les bons. On travaille avec des sportifs.

2008
monte pour la première fois sur un cheval

2019
intègre la formation Conduite et gestion d'une entreprise hippique à la MFR de Fonteveille, à Châtelleraut



Ce concours valait le coup, il m'a poussé à me dépasser !

Les chevaux sont des athlètes, on ne peut pas se loucher, la moindre erreur peut être fatale."

Les stages permettent de pousser les bonnes portes

Emeric Spanoudakis galope vers cette excellence. "J'ai essayé le poney quand j'avais trois ans, cette passion ne m'a plus quitté." Il veut devenir celui qui monte et soigne les chevaux de grande valeur hors compétition. Riche en alternance (dix semaines cette année), sa formation le guide dans cette voie. "Mes stages me permettent de pousser les bonnes portes, de découvrir les meilleurs chevaux, et m'offrent la chance de les monter." Depuis le début de l'année, il apprend chez Mathieu Lemoine, médaille d'or aux Jeux olympiques de Rio 2016, qui tient une écurie près du Mans. Le champion n'est pas pour rien dans l'émulation du MAF. "Finalement ce concours valait le coup, il m'a poussé à me dépasser !" Et à pousser l'aventure encore plus loin : l'an prochain, en amont de son bac pro, le jeune homme triple médaillé d'or compte bien partir à l'étranger, "pour voir ce qui se fait ailleurs et enrichir ma pratique". ●

225 métiers

Infirmiers, caissiers, aides à domicile, comptables, boulangers, ouvriers, pharmaciens, banquiers, agriculteurs, enseignants, cuisiniers...

SUR LE WEB

Portraits statistiques des métiers Dares, septembre 2022

Le portrait statistique des métiers fournit des cartes, graphiques, tableaux et commentaires pour comprendre les caractéristiques d'un métier. Pour chacun des 225 métiers considérés, on trouve : l'évolution de l'emploi, le salaire moyen, le niveau de diplôme, la qualité de l'emploi, la structure par âge, la part des femmes, la répartition géographique, le nombre de demandeurs d'emploi, les déséquilibres entre les offres et les demandes par région, les caractéristiques des employeurs, etc.

D'INFOS

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/portraits-statistiques-des-metiers>

PUBLICATION

L'économie verte : des métiers cadres qui émergent ou se transforment de plus en plus

Sous l'effet de la transition écologique, le "verdissage" des emplois va s'amplifier dans de nombreuses activités et entreprises. Parmi les 444 métiers du référentiel Apec, 17 métiers cadres sont aujourd'hui identifiés comme "verts". Selon les dernières prévisions de l'Ademe, c'est près d'un million d'emplois supplémentaires qui pourrait être créé dans l'économie verte à l'horizon 2050, dont de nombreux emplois cadres.

D'INFOS

<https://corporate.apec.fr/files/live/sites/corporate/files/Nos%20%C3%A9tudes/pdf/economie-verte>

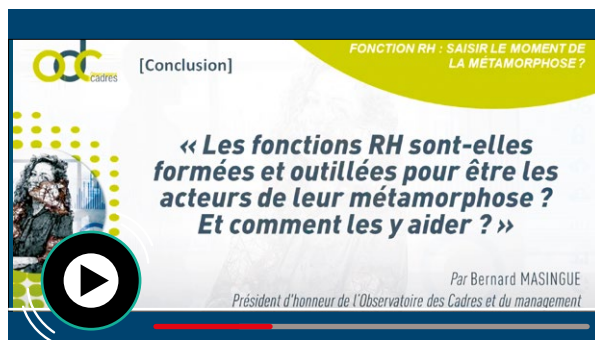
PUBLICATION

La formation aux marges de l'emploi

La formation professionnelle est restée longtemps peu sensible aux transformations du marché du travail et à la "discontinuité" croissante de l'emploi, faite d'emplois plus ou moins stables, de chômage, de précarité. Depuis une dizaine d'années, les réformes ont tenté de modifier le système de formation professionnelle pour le redéfinir à partir des catégories sociales les plus marginalisées (demandeurs d'emploi, jeunes, salariés sans qualification, des TPE, etc.).

D'INFOS

www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1779



SUR LE WEB

Fonction RH : saisir le moment de la métamorphose ? Observatoire des cadres et du management, septembre 2022

L'Observatoire des cadres a organisé un séminaire sur la fonction RH face aux crises successives du travail et des nouvelles attentes des individus. Bernard Masingue, expert formation professionnelle, pose la question de la gestion de la compétence : les fonctions RH sont-elles formées et outillées pour être les acteurs de leur métamorphose ? Et comment les y aider ?

D'INFOS

www.youtube.com/watch?v=bC6l6MI6PtU&t=27s

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

Glossaire DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



- **ACI** Atelier et chantier d'insertion
- **Acsé** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- **Afpa** Agence pour la formation professionnelle des adultes
- **Afref** Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation
- **Agefiph** Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- **Anact** Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- **ANLCI** Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- **Apec** Association pour l'emploi des cadres
- **APP** Atelier de pédagogie personnalisée
- **AT Pro** Association Transitions pro
- **Carif** Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
- **CDC** Caisse des dépôts et consignations
- **CDIAE** Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
- **Cedefop** Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- **Centre Inffo** Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- **Cése** Conseil économique, social et environnemental
- **Cése** Comité économique et social européen
- **Césér** Conseil économique, social et environnemental régional
- **CFA** Centre de formation d'apprentis

- **CIBC** Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- **CIO** Centre d'information et d'orientation
- **CNFPT** Centre national de la fonction publique territoriale
- **COE** Conseil d'orientation pour l'emploi
- **CPC** Commission professionnelle consultative
- **CPE** Commission paritaire de l'emploi
- **CPNEFP** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- **CPDRFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- **Crefop** Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **CSFPE** Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- **CSFPT** Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- **CUIO** Cellule universitaire d'information et d'orientation
- **Dafco** Délégation académique à la formation continue
- **Dava** Dispositif académique de validation des acquis
- **DGAFF** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **Dreets** Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **É2C** École de la deuxième chance
- **EI** Entreprise d'insertion
- **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion
- **FEF** Fondation européenne pour la formation

- **Fej** Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- **Ffod** Forum des acteurs de la formation digitale
- **Fnadir** Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis
- **FIPHFP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **Garf** Groupement des acteurs et responsables de formation
- **Geiq** Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GIP** Groupement d'intérêt public
- **Miviludes** Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- **Naric** Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
- **Opcop** Opérateur de compétences
- **OPMQ** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- **Oref** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- **PRC** Point relais conseil
- **RCO** Réseau des Carif-Oref
- **SFCU** Service de formation continue universitaire
- **SIAE** Structure d'insertion par l'activité économique
- **SPE** Service public de l'emploi
- **SPE-R** Service public emploi régional
- **SPO** Service public de l'orientation
- **SPOTLV** Service public de l'orientation tout au long de la vie
- **SPRFP** Service public régional de la formation professionnelle
- **SPRO** Service public régional de l'orientation
- **SRC** Service régional du contrôle de la formation continue
- **Sycfi** Syndicat des consultants-formateurs indépendants
- **Synofdes** Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale
- **Urof** Union régionale des organismes de formation
- **Urssaf** Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales



EXPERTISE ET TRANSDISCIPLINARITÉ

**Vous travaillez dans les
domaines de la formation ou
des Ressources Humaines ?**

L'université de Tours vous propose de
nombreuses formations compatibles
avec votre activité professionnelle.

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au
titre des catégories d'actions suivantes :

Actions de formation
Bilans de compétences
Actions de validation des acquis de l'expérience

