P.2
L'événement
COUP D'ENVOI DE LA NÉGOCIATION SUR LE NOUVEAU PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL

P.24
Recherche & développement
L'ENGAGEMENT EN FORMATION DES APPRENANTS : PERCEPTIONS ET PISTES D'AMÉLIORATION

P.30
Portrait
FLORENCE DE LAUNET, DIRECTRICE DE CNRS FORMATION ENTREPRISES

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle | N° 1065 • Du 1er au 14 décembre 2023 | www.centre-inffo.fr

La formation associe aujourd'hui plusieurs modalités au profit des apprenants, en s'appuyant sur des ressources numériques.

LE NOUVEL ÂGE DE LA FORMATION À DISTANCE

Centre Inffo

NOUVEAUX CATALOGUES MÉTIERS 2024

RETROUVEZ
ET TÉLÉCHARGEZ
TOUS NOS CATALOGUES ICI

Parce que vos métiers et vos usages évoluent à une vitesse sans précédent,
Lefebvre Dalloz Compétences vous propose un accompagnement
pour **vous permettre de faire face aux nouveaux défis de votre secteur.**

Découvrez **des solutions de formations en adéquation avec votre métier et vos attentes** en matière de développement de vos compétences.

- Formations inter entreprises,
- Formations sur-mesure,
- Conférences d'actualité,
- Parcours en présentiel ou à distance,
- Formations synchrones ou asynchrones…

Autant de solutions formations pour répondre au plus près à tous vos besoins.

Lefebvre Dalloz
Compétences.

Publicité

Sommaire

P.4

P.10

P.19

P.24

P.28

P.30

p. 2 *L'événement*
Coup d'envoi de la négociation interprofessionnelle sur le nouveau pacte de la vie au travail

p. 4 *L'essentiel*

p. 11 *À la une*
Le nouvel âge de la formation à distance

p. 17 *Guide pro*
Expertise
La certification Qualiopi n'est pas à la portée de toutes les bourses
Savoir-agir
Les atouts du *mobile learning* : comment former les équipes terrain
Législation
L'employeur doit informer le salarié sur son droit à la formation

p. 21 *Acteurs*

p. 26 *Recherche & développement*
L'engagement en formation des apprenants : perceptions et pistes d'amélioration

p. 28 *Stratégie*
L'offre de formation à l'IA générative reste à inventer

p. 30 *Portrait*
Florence de Launet, directrice de CNRS Formation Entreprises

p. 32 *Lu, vu, entendu*

En deux MOTS

Pilote

2024 verra Pôle emploi se transformer en France Travail, aux termes de la loi Plein emploi récemment adoptée. L'Élysée a annoncé son souhait de nommer Thibaut Guilluy directeur général, en remplacement de Jean Bassères, arrivé en fin de mandat. Interrogé par Centre Inffo (lire en pages 4 et 5), l'actuel haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises présente les premiers enseignements des nouvelles modalités d'accompagnement renforcé des allocataires du RSA, testées depuis avril 2023 dans 18 territoires pilotes. Ces derniers ont appliqué les 15 heures d'activité de manière très diverse. Thibaut Guilluy le souligne : *"Ces heures ne sont pas une fin en soi, l'important est d'avoir un accompagnement intensif pour accélérer le retour à l'emploi."*

Structurant

Presque quatre ans après la crise sanitaire, quel bilan d'étape peut-on dresser de la formation à distance ? Celui, d'abord, d'une formation désormais plus volontiers qualifiée d'"hybride" ou de "multimodale". Cette transition se heurte encore à de nombreux freins, mais le mouvement est en marche, porté en partie par de grands projets structurants. Lire notre dossier, en pages 11 à 16.
Un exemple ? Initié par le réseau des directeurs de services universitaires de formation continue et lauréat de l'appel à projets "Compétences et métiers d'avenir", le projet Digital FCU poursuit un double enjeu : créer un outil mutualisé pour l'offre de formation professionnelle à distance et accompagner la transition numérique des métiers de la formation.

La rédaction

à suivre…

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

INFFO FORMATION

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directrice de la publication :** Pascale Romenteau • **Rédacteur en chef :** David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint :** François Boltz • **Rédactrice-graphiste :** Sandy Brunel • **Rédacteurs :** Nicolas Deguerry, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Collaborations :** Jean Berthelot de La Glétais, Mireille Broussous, Éric Delon, Christelle Destombes, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Jonathan Konitz, Raphaëlle Pienne, Catherine Quentric, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Nafti, Karine Sautereau • **Service commercial :** contact.inffo@centre-inffo.fr • **Commission paritaire :** n° 0625 G 82527 • **ISSN :** 2491-7761 • **Impression :** groupe Dupliprint, 733, rue Saint-Léonard, CS 30011, 53101 Mayenne cedex • **Publicité :** régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement :** 220 € HT • **Vente au numéro :** 10 € HT.

DOCUMENT D'ORIENTATION

COUP D'ENVOI DE LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE SUR LE NOUVEAU PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux ont reçu le document d'orientation du gouvernement sur le nouveau pacte de la vie au travail, le 21 novembre 2023. Le ministère du Travail leur a proposé la date du 15 mars 2024 pour trouver un accord. Une transposition législative *via* le dépôt d'un projet de loi pourrait alors être engagée avant l'été.

Catherine Trocquemé

L'IMAGE

La Première ministre Élisabeth Borne s'est engagée sur une *"transposition fidèle"* dans un projet de loi en cas d'accord.

Dans la foulée des négociations sur l'assurance chômage, le gouvernement a envoyé le 21 novembre 2023 son document d'orientation sur le nouveau pacte de la vie au travail aux partenaires sociaux. Après l'âpre bataille sur la réforme des retraites au printemps, ces derniers lancent donc une négociation interprofessionnelle sur les sujets restés en suspens : l'emploi des seniors, les reconversions et l'usure professionnelles, et le compte épargne temps universel (Cetu). À la sortie de cet épisode social très tendu, la Première ministre Élisabeth Borne s'est engagée, en juillet 2023, sur une *"transposition fidèle"* dans un projet de loi en cas d'accord.

Le ministère du Travail a proposé aux partenaires sociaux la date du 15 mars 2024 pour trouver un accord. Ceci afin de *"prendre en compte le vecteur législatif"* et pouvoir, le cas échéant, déposer un projet de loi avant l'été.

> *En matière de reconversions professionnelles, les mesures devront être soutenables"*

Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

LES LEVIERS D'ACTION

1 - Renforcer la négociation collective de branche et d'entreprise sur la gestion des âges en entreprise.

2 - Aménager les fins de carrière et favoriser les transitions entre l'activité et la retraite.

3 - Renforcer la formation professionnelle et les dispositifs de transition et de reconversion améliorant les conditions de travail tout au long de la carrière.

4 - Lutter contre les stéréotypes liés à l'âge et assurer la transparence sur les pratiques, *via* par exemple des outils d'autodiagnostic.

Relancer le dialogue social

Le document d'orientation se veut *"large et ouvert pour leur permettre de négocier"*. Sur les trois sujets définis par les partenaires sociaux, le gouvernement fixe de grandes lignes. Pour le Cetu, le document réaffirme son caractère universel, opposable et portable et impose une gestion centralisée *via* un opérateur tiers. Sur les seniors de 60 à 64 ans, l'objectif ambitieux d'atteindre un taux d'emploi de 65 % d'ici 2030 (contre 33 % aujourd'hui) a été fixé.

De nombreux leviers ont d'ores et déjà été identifiés comme la gestion de la seconde partie de carrière et la formation. Si le CDI senior ou l'Index senior ont fait partie des pistes discutées lors des débats autour de la réforme des retraites, le gouvernement prend garde de n'en privilégier aucune. Même retenue sur le thème des reconversions professionnelles : *"Les partenaires sociaux connaissent tous les dispositifs existants. Ils négocieront autour d'un meilleur accompagnement des salariés, en prenant en compte les enjeux territoriaux et en dépassant les logiques sectorielles"*, indique-t-on au ministère du Travail.

Interroger les dispositifs de reconversion par la formation

Le gouvernement indique qu'il n'envisage pas de fusion entre le Cetu, le compte personnel de formation et le compte professionnel de prévention. Le CPF est un succès, avec plus de 6,5 millions de dossiers financés depuis 2019. Mais il n'a pas été conçu pour de longs parcours de reconversion, qui dépasseraient son cadre financier, lequel ne permet d'ailleurs pas d'assurer la prise en charge de la rémunération. Le projet de transition professionnelle (PTP), pour sa part, représente un coût élevé par la prise en charge de la rémunération et des coûts de formation (environ 26 000 euros en moyenne), ce qui ne permet pas de satisfaire toutes les demandes.

Pour l'accompagnement des reconversions internes aux entreprises, la complexité de la mise en œuvre de la Pro-A a conduit à un déploiement tardif du dispositif. *"Un grand nombre d'actifs mettent en œuvre des parcours de reconversion en autonomie, d'autres mobilisent ces dispositifs, mais certains, trop nombreux, se résignent à ne pas mener des projets de reconversions nécessaires"*, résume le gouvernement.

Des contraintes budgétaires

Dans un contexte budgétaire tendu, le document d'orientation fixe des contraintes. Les mesures sur l'emploi des seniors doivent ainsi être *"neutres pour les finances publiques"* et, en matière de reconversions professionnelles, *"soutenables"* – sans que ce terme soit objectivé. On pense aux leçons de la réforme de 2018 qui, en instaurant un financement au contrat pour l'apprentissage et un guichet ouvert pour le CPF, fragilise structurellement la trajectoire financière du système.

Un document d'orientation unique sur les trois sujets a été adressé aux partenaires sociaux qui décideront de l'organisation de leurs travaux. Sur ce point, des divergences existent. La CFDT insiste sur une approche globale, seule capable, selon elle, d'aborder les enjeux de l'emploi senior et les transformations du travail. Interrogé sur les conditions de transposition législative, le ministère du Travail précise qu'un *"accord partiel reste un accord"* et pourra donc nourrir des dispositions législatives.

Interview

THIBAUT GUILLUY : "DE NOUVEAUX MOYENS POUR GÉNÉRALISER L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES ALLOCATAIRES"

Au lendemain de l'adoption définitive par le Parlement du projet de loi "Plein emploi", le 14 novembre 2023, l'Élysée a annoncé son souhait de nommer Thibaut Guilluy directeur général de Pôle emploi – futur France Travail. Il présente les premiers enseignements des "nouvelles modalités d'accompagnement renforcé" des allocataires du RSA, testées depuis avril 2023 dans 18 territoires pilotes.

Propos recueillis par Mariette Kammerer

Au titre de haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, Thibaut Guilluy a été chargé de la mission de concertation sur France Travail.

Où en sont ces 18 expérimentations de "RSA renforcé" en ce mois de novembre 2023 ?
Les premières ont débuté en avril et les dernières en septembre, donc cela monte en charge, nous n'avons pas encore de bilan statistique. À cette date, 10 000 allocataires au total sont entrés en parcours renforcé : d'abord les nouveaux inscrits au RSA, puis les plus anciens.

Qu'est-ce qui est nouveau en termes d'accompagnement ?
L'aspect systématique et intensif est nouveau. Jusqu'ici, l'accompagnement se limitait souvent à trois contacts par an, et 20 % des allocataires n'avait pas de référent identifié, selon la Cour des comptes. L'autre nouveauté est que tous les territoires pilotes ont mis en place un diagnostic croisé entre un travailleur social et un conseiller Pôle emploi. Cela permet de renforcer le volet "emploi" de l'accompagnement : 85 % des allocataires de l'expérimentation bénéficient d'un suivi socioprofessionnel, contre moins de 50 % auparavant.
Les acteurs plébiscitent ce regard croisé et apprécient d'avoir du temps pour assurer cet accompagnement personnalisé. Car grâce à des moyens humains renforcés, les portefeuilles des conseillers sont limités à 50 ou 70 allocataires, ce qui leur permet des contacts une fois par semaine ou par quinzaine. Et les retours des allocataires sont plutôt positifs par rapport à cette prise en charge intensive.

Généraliser une exigence de 15 à 20 heures d'activité hebdomadaire vous paraît-il réaliste ?
Les territoires pilotes l'appliquent de manière très diverse. Leur expérience doit nous aider à mieux appréhender les besoins d'adaptation ou d'exemption. Les 15 heures d'activité ne sont pas une fin en soi, l'important est d'avoir un accompagnement intensif pour accélérer le retour à l'emploi. Le menu de ces activités est construit par le conseiller en fonction des aspirations, besoins et difficultés de la personne.
Nous avons bien réussi à le faire avec le contrat engagement jeune, donc pourquoi pas avec les allocataires du RSA ? Il est faux de dire que ces derniers ne peuvent pas se mobiliser 15 à 20 heures pour leur réinsertion. Les contrats d'insertion par l'activité économique (IAE) sont accessibles à des personnes qui sortent de la rue. Le dispositif "Premières heures" d'Emmaüs Défi a monté qu'en moins de trois mois la personne parvient à se mobiliser 20 heures par semaine.

Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, remet, le 19 avril 2023, le rapport de préfiguration de France Travail à Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

> *Les 15 heures d'activité ne sont pas une fin en soi, l'important est d'avoir un accompagnement intensif pour accélérer le retour à l'emploi"*

bio

octobre 2006
directeur général du groupe Ares (Association pour la réinsertion économique et sociale)

février 2016
associé co-fondateur de Tenzing, les compagnons du conseil

septembre 2018
président de Le French Impact

décembre 2018
président du Conseil de l'inclusion dans l'emploi

mars 2020
haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, chargé de la mission 1 jeune 1 solution, puis de la mission France Travail

mai 2022
co-président de l'initiative Les entreprises s'engagent

Quelles sont les effets déjà perceptibles des expérimentations ?
Il est trop tôt pour mesurer les effets sur le retour à l'emploi. Mais nous avons déjà réduit les délais de prise en charge : on est passé de cinq mois à moins d'un mois entre l'inscription au RSA et le premier rendez-vous de suivi avec un référent. On voit aussi que tous les territoires pilotes mobilisent les entreprises pour organiser des immersions, découvertes des métiers, et faciliter les recrutements. Certains outils marchent bien, comme le site de mise relation "immersion facile". Il faut renforcer la mobilisation des entreprises en 2024 et développer la formation. Nous travaillons actuellement par exemple à simplifier l'accès des TPE/PME aux formations (POE) financées par Pôle emploi.

Certains acteurs craignent que les moyens manquent pour généraliser cet accompagnement à l'ensemble des allocataires…
L'État a engagé 21 millions d'euros dans la contractualisation avec les territoires pour les expérimentations en 2023, et mettra 170 millions d'euros en 2024. Par ailleurs, les moyens dédiés à France Travail (Pôle emploi) vont augmenter chaque année, de + 300 millions en 2024 jusqu'à + 1 milliard en 2027. Il y a aussi le maintien de l'effort de l'État dans le Plan d'investissement dans les compétences (Pic) à hauteur de 3,9 milliards d'euros pour financer l'offre de formation des demandeurs d'emploi dont les allocataires du RSA. Donc les moyens sont sur la table. Sans compter que le budget consacré à l'IAE est passé de 800 millions à 1,5 milliard d'euros entre 2018 et 2024.
Ce sont autant de solutions qui peuvent être mobilisées dans les parcours d'insertion. Cette réforme est un investissement social : en faisant baisser le nombre d'allocataires, on dégagera des moyens pour l'accompagnement.

Comment s'organise le suivi et l'évaluation des expérimentations ?
Un comité de suivi se réunit une fois par mois avec Départements de France et rendra un premier bilan début 2024. Depuis fin septembre nous disposons d'un outil de pilotage qui recense les entrées, les orientations et les effets sur le retour à l'emploi. La Dares travaille aussi à une évaluation. L'extension prévue par la loi à partir de janvier 2025 tiendra compte de ces éléments. ●

L'EXEMPLE DE TOURCOING (DÉPARTEMENT DU NORD)

À Tourcoing, l'accompagnement des allocataires est fait par une équipe pluridisciplinaire réunie dans un même lieu : conseillers Pôle emploi, travailleurs sociaux, chargés de relations entreprises, psychologue, puéricultrice. Début novembre 2023, y était organisé le premier Forum de l'immersion, mobilisant dix entreprises et 80 allocataires : *"Nous voulons proposer à tous une immersion en entreprise au bout d'un mois, on mobilise des réseaux d'entreprises, c'est un gros chantier"*, rapporte Stéphanie Féron, cheffe de projet Pôle emploi sur l'expérimentation.

Réforme de la voie professionnelle
VERS UNE ANNÉE DE TERMINALE DE BAC PRO SUR MESURE

Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, le 17 novembre 2023, lors de sa visite au Salon de l'éducation européen, à Paris.

Un projet de réorganisation de l'année de terminale du bac professionnel a été présenté le 22 novembre 2023, en vue d'une application à la rentrée 2024. *"Il faut construire une année de terminale professionnelle sur mesure, selon le souhait du jeune"*, explique Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels. Il s'agit de faciliter aussi bien l'insertion professionnelle que la poursuite d'études post-bac. Transformer l'année de terminale permettra aux lycéens de passer certaines épreuves plus tôt. Ils disposeront d'un accompagnement personnalisé pour *"mieux comprendre le marché du travail"* et connaître les outils et services à leur disposition. Ils choisiront la fin d'année scolaire la plus pertinente compte tenu de leur projet professionnel. Pour ceux qui envisagent une insertion dans l'emploi dès l'obtention du diplôme, la durée des stages sera augmentée de plus de 50 %, et le dernier stage aura vocation à favoriser une insertion directe dans l'emploi. Ceux qui souhaitent poursuivre leurs études bénéficieront de quatre semaines de cours intensifs d'enseignements généraux et professionnels adaptés. Par ailleurs, l'État rémunérera les apprenants de la voie professionnelle à hauteur de 50 à 100 euros par semaine de stage en entreprise. Cela s'appliquera en janvier 2024, sera rétroactif à septembre 2023 et bénéficiera d'une enveloppe de 400 millions d'euros.

+ D'INFOS www.education.gouv.fr
https://travail-emploi.gouv.fr

Éduc@tech
GABRIEL ATTAL ÉRIGE EN PRIORITÉ LA FORMATION AU NUMÉRIQUE

Le ministre de l'Éducation nationale, Gabriel Attal (à droite) visite le salon Éduc@tech Expo, le 16 novembre 2023. À sa droite, le ministre de la Transition numérique, Jean-Noël Barrot.

La réussite du plan numérique dans l'enseignement nécessite une formation solide des enseignants, a indiqué le ministre de l'Éducation nationale Gabriel Attal, à l'occasion du salon Éduc@tech expo, le 16 novembre 2023 à Paris. Le dispositif Pix+Édu permet d'évaluer leur maîtrise du numérique, et de leur proposer éventuellement des modules de formation. Depuis le déploiement du premier module d'auto-positionnement à la rentrée, 16 832 enseignants l'ont complété. Selon le ministre, dans ce contexte, l'intelligence artificielle n'est pas un risque *"mais une opportunité"*, facilitant pour les enseignants *"l'adaptation aux élèves"* ou la mise en place d'une pédagogie différenciée. Certains outils présentés au salon peuvent aider les élèves dans l'acquisition ou la consolidation de compétences en utilisant l'IA. En France, 12 départements sont des TNE (territoires numériques éducatifs), ce qui représente 1,3 million d'élèves, et 90 000 enseignants. Ils testent des solutions avant leur généralisation. L'objectif est également de développer le secteur de l'EdTech en formant de futurs salariés. Un écosystème qui compte quelque 7 000 emplois et 400 acteurs.

+ D'INFOS
www.francenum.gouv.fr

- LE TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION -

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

Sources : Liste publique des organismes de formation (LPOF) • Base de données France compétences • Caisse des dépôts • Réseau des Carif-Oref • Base Politiques de l'emploi (PoEm)

Nombre total d'organismes de formation déclarés
115 737

Organismes par taille (effectif formateur)
De 0 à 10 salariés : 102 672
De 11 à 20 : 5 057
De 21 à 50 : 4 261
De 51 à 200 : 2 687
De 201 à 500 : 637
500 et + : 422

Source : LPOF

Organismes certifiés Qualiopi
43 662

au titre des actions de formation : 42 770
au titre de l'apprentissage : 3 772
au titre de la VAE : 2 838
au titre du bilan de compétences : 4 340

Source : LPOF

Certifications enregistrées au RNCP
+ de 10 000 fiches
dont 5 002 actives

Certifications enregistrées au Répertoire spécifique
3 558
dont 1 120 actives

Source : France compétences

Formations disponibles sur le moteur du Réseau des Carif-Oref
465 280

Source : Réseau des Carif-Oref

Nombre de formations certifiantes éligibles au CPF sur Moncompteformation.gouv.fr
340 958

Coût moyen d'une action de formation CPF
2 484 €

Durée moyenne d'une action de formation CPF
82 heures

Source : Caisse des dépôts

Alternants en **contrat de professionnalisation**
120 000 à fin août 2023

Source : PoEm

Apprentis sous contrat et/ou nombre de contrats en cours
853 500 à fin août 2023

Source : PoEm

Entrées en **contrat engagement jeune**
185 500
à fin juillet 2023

Source : PoEm

Conseil en évolution professionnelle
FRANCE COMPÉTENCES DÉVOILE "AVENIR ACTIFS"

Une identité commune : "Avenir Actifs", c'est ainsi que seront désignés les opérateurs régionaux que France compétences vient de sélectionner, dans le cadre d'un marché public, pour délivrer le service "Mon CEP" aux salariés et aux travailleurs indépendants, à compter de janvier 2024, pour quatre ans. L'initiative a été lancée voici dix mois. France compétences a analysé 47 offres. Le montant de ce marché est de plus de 400 millions d'euros.
Au terme de la procédure, les mandataires restent globalement similaires (à l'exception de la Guadeloupe et de la Guyane).
> Six lots reviennent à des groupements dont le mandataire est un CIBC (Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine, Grand Est, Occitanie, Paca et Corse, Bourgogne Franche-Comté) ;
> trois lots à un groupement emmené par la société Catalys Conseil (Bretagne, Normandie, Pays de la Loire) ;
> trois lots à des groupements pilotés par Tingari Talent Solutions (Île-de-France, Hauts-de-France, Centre-Val de Loire) ;
> un lot à un groupement piloté par Aksis (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Saint-Martin, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon) ;
> un lot à Retravailler (La Réunion et Mayotte).
France compétences entend jouer un rôle national plus affirmé pour harmoniser et coordonner ce service. La marque Avenir Actifs s'inscrit dans cette démarche.

L'identité commune des opérateurs du CEP des salariés et travailleurs indépendants à partir de janvier 2024.

+ D'INFOS www.francecompetences.fr

Certif Info
INTEROPÉRABILITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION : LE "KIT APPRENTISSAGE" CHANGE DE MAINS

Ludovic Bertrand, directeur du RCO (Réseau des Carif-Oref).

L'Onisep et le Réseau des Carif-Oref (RCO) reprennent le "kit apprentissage" jusqu'ici maintenu par France compétences. Cet outil permettait à l'opérateur national d'assurer l'interopérabilité des systèmes d'information des acteurs de l'apprentissage et le lien entre la nomenclature des diplômes de l'Éducation nationale et les codes du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). *"Si l'outil était indispensable à France compétences pour l'établissement des coûts contrats d'apprentissage, ce n'est plus le cas depuis que le nouveau Cerfa intègre directement la donnée RNCP"*, explique Adeline Petrovitch, chargée de mission au RCO. Pourquoi cette reprise ? Qu'il s'agisse des Carif-Oref, chargés par la loi de 2018 de collecter l'offre de formation par apprentissage, des Opco, d'organismes de formation ou encore des services statistiques de différents ministères ou d'observatoires de branches, le *"kit apprentissage reste utile pour tous ceux qui ont besoin de suivre les contrats d'apprentissage, soit au prisme des nomenclatures des ministères éducatifs, soit selon l'entrée RNCP"*, précise Ludovic Bertrand, directeur du RCO. La reprise du kit s'appuiera sur Certif Info, le référentiel national de certifications co-produit par le Réseau des Carif-Oref et l'Onisep, *"qui assure déjà le travail d'articulation entre toutes les nomenclatures"*, souligne le directeur du RCO.

+ D'INFOS www.certifinfo.org/intercariforef

Journées de la reconversion
PREMIERS TROPHÉES DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

1 736 dossiers reçus. 12 associations Transitions Pro (sur 18) ont organisé des événements régionaux avant la remise de 6 prix, lors du colloque Nouvelle vie pro, le 16 novembre 2023. Les premiers trophées de la reconversion professionnelle, créés par AEF info en partenariat avec Certif Pro, ont récompensé des *"parcours remarquables"* de réorientation professionnelle. Paradoxe (ou pas) de la matinée consacrée à l'impact de l'intelligence artificielle sur l'emploi, la première lauréate du prix "J'ai changé de métier" en est une victime : Christine Soulier, laborantine, déclare avoir été *"remplacée par l'IA"*. Elle a changé de métier et choisi la formation "éco recyclage de l'ameublement". Aujourd'hui indépendante, elle résume : *"Après avoir sauvé des vies, je sauve des meubles."*

La remise des premiers trophées de la reconversion professionnelle.

+ D'INFOS www.aefinfo.fr • www.transitionspro.fr

Recherche et industrie
UNE MISSION SUR LA RECONNAISSANCE DU DOCTORAT DANS LES ENTREPRISES

Sur les 14 000 docteurs formés chaque année en France, seuls 39 % sont employés dans le secteur privé, dont près de 18 % pour les activités de R&D. Sylvie Retailleau, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et Roland Lescure, ministre délégué chargé de l'Industrie, ont lancé une mission sur cette question. D'ici le printemps prochain, elle fera des propositions pour accroître la part de docteurs parmi les chercheurs en entreprise, les accompagner dans la construction de leurs parcours, et *"rehausser la perception du grade de docteur dans le secteur privé"*. La mission est confiée à Sylvie Pommier, présidente du réseau national des collèges doctoraux, et à Xavier Lazarus, directeur associé du fonds d'investissement spécialisé dans la tech Elaia.
Déjà, la loi de programmation de la recherche a porté augmentation de 50 % du nombre de doctorants Cifre (convention industrielle de formation par la recherche) entre 2021 et 2027.

+ D'INFOS www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

À venir

"LE MENTORAT : UN ENJEU POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL"
le 4 décembre à Paris
Colloque de l'Afdet (Association française pour le développement de l'enseignement technique).
www.afdetfrance.org

•••

LEARNINNOV 2023
les 14 et 15 décembre à Paris
Organisé par Ildi (*International Learning and development institute*).
https://il-di.com

•••

"COMMENT LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE IMPACTE LE MARCHÉ DU TRAVAIL"
le 19 décembre
Webconférence de France Stratégie.
www.strategie.gouv.fr

•••

5e FESTIVAL DU CERCLE APE
le 24 janvier 2024
Organisé par le Cercle APE (Apprendre ensemble) à l'occasion de la Journée internationale de l'éducation (Unesco)
www.cercleape.com

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ
Réservez votre espace publicitaire dans
INFFO FORMATION
FFE Régie Publicitaire
01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr

LES TARIFS DU DIGITAL LEARNING 2023

Le monde de la formation subit lui aussi l'inflation. Les prix ont augmenté de 3,6 % en 2022, et de 4 % en 2023, indique la 3e édition du baromètre de l'ISTF (Institut des métiers du *blended learning*). Réalisé auprès d'un panel d'organismes de formation et d'entreprises, il apporte une photographie des prix pratiqués actuellement sur le marché de la formation et plus particulièrement sur celui du *digital learning*.

François Boltz et Sandy Brunel

Infographie Centre Inffo

Source : www.istf-formation.fr

EN INTRA OU EN INTER-ENTREPRISES ?

Prix HT 2023 et variation par rapport à 2022

Présentiel en **intra-entreprise**	**1 850 €** / par jour / 10 stagiaires	+ 50 €
Présentiel en **inter-entreprises**	**685 €** / par jour / stagiaire	+ 30 €
Visio-conférence en **intra-entreprise**	**645 €** / 3 h. / 10 stagiaires	+ 25 €
Distanciel en **inter-entreprises**	**685 €** / par jour / stagiaire / 6 h.	+ 35 €

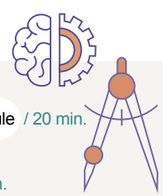
70 € HT

par stagiaire, pour 12 heures, c'est le prix d'un **tutorat** (prix égal par rapport à 2022).

QUELS PRIX POUR LE SUR-MESURE ?

Prix HT 2023 et variation par rapport à 2022

E-learning sur-mesure	**7 045 €** / module / 20 min.	+ 95 €
Micro-learning sur-mesure	**2 260 €** / module / 5 min.	+ 20 €
Serious game sur-mesure	**27 970 €** / module / 45 min.	+ 170 €
Réalité virtuelle sur-mesure	**20 155 €** / module / 10 min.	+ 155 €



3 900 € HT

par an pour 100 stagiaires, c'est le prix d'une **solution informatique** type LMS, plateforme de certification, etc. (+ 600 € par rapport à 2022).

S'EMPARER DES CATALOGUES, OU SCÉNARISER UN PARCOURS ?

Prix HT 2023 et variation par rapport à 2022

Contenus **e-learning génériques** sur étagère	**31 €** / personne / 30 min.	prix égal
Contenus **e-learning spécifiques** sur étagère	**70 €** / personne / 30 min.	- 8 €
Ingénierie réalisée en interne	**850 €** / module / 15 h.	prix égal

275 € HT

par certification et par personne, c'est le prix d'un **passage de certification** (nouveau chiffre 2023).

Une formation multimodale combine séquences d'apprentissage en présentiel et à distance, en mode transmissif et collaboratif, dirigés et auto-dirigés.

LE NOUVEL ÂGE DE LA FORMATION À DISTANCE

Presque quatre ans après la crise sanitaire, quel bilan d'étape peut-on dresser de la formation à distance ? Celui, d'abord, d'une formation désormais plus volontiers qualifiée d'"hybride" ou de "multimodale". Car si l'interruption brutale du présentiel due à la pandémie a amené une prise de conscience, c'est bien celle que ce type de formations ne se résumait pas à ce seul critère.
Le second constat est celui d'un questionnement qui ne peut désormais plus être écarté par les organismes de formation. Le "passage à l'acte" se heurte lui encore à de nombreux freins. Mais le mouvement de transition est en marche, porté en partie par de grands projets structurants.

FORMATION MULTIMODALE : UN AVENIR ENCORE À INVENTER

Pour tous les acteurs de la formation, la nécessité d'aller vers plus d'hybridation des parcours s'est désormais imposée. Des freins persistent néanmoins pour un large déploiement de nouvelles modalités de former et d'apprendre.

Raphaëlle Pienne

De nombreux centres de formation ont choisi de proposer des parcours de formation multimodaux.

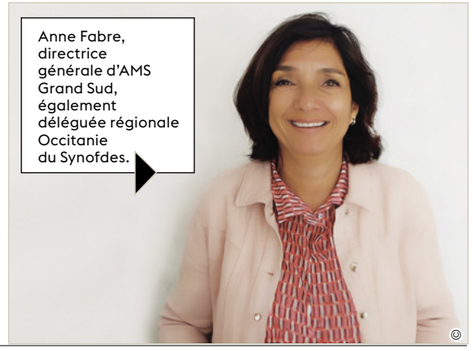
En matière de formation à distance, un constat est unanime : il y a eu un "avant" et un "après" Covid. Le "pendant" de la crise sanitaire, souvent synonyme de digitalisation à marche forcée, a cependant pu être contre-productif. *"Après la Covid, on a assisté à un retour de balancier. De mon point de vue, un peu trop d'organismes de formation sont revenus au présentiel"*, regrette Jean Vanderspelden, consultant spécialisé dans la formation multimodale. Reste que pour tous, se poser la question de l'hybridation est désormais devenu inévitable.

"Nous sommes dans une période où nous voyons à la fois [...] *l'utilité et l'impact de la formation à distance et, en même temps, ses limites*, énonce Rémy Challe, directeur général de Talis Business School et co-président de la commission Innovation des Acteurs de la compétence. *On sait ce que l'on ne veut plus, on ne sait pas encore ce que l'on veut vraiment, et on est en train de l'inventer."*

Un ressenti confirmé par Aurélia Bollé, déléguée générale du Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale), qui cite les résultats d'une étude récente de son association[1] : *"Les chiffres montrent* [qu'aujourd'hui], *globalement, les structures de formation ont intégré le volet hybridation de la formation dans leur plan stratégique. Mais beaucoup de progrès restent à faire : peu ont un plan d'action opérationnel et peu intègrent leurs équipes dans la réalisation de ce plan"*, explique-t-elle.

Les coûts du passage au multimodal

Car la crise sanitaire, si elle a eu un effet accélérateur, n'a pas pour autant balayé les freins qui préexistaient. *"Un des problèmes pour diversifier les parcours de formation est encore, chez trop de décideurs, un poids très important du modèle scolaire unimodal.* [...] *Le second est une imparfaite connaissance du cadre réglementaire de la loi de 2018"*, estime Jean Vanderspelden. Le *"coût d'entrée financier et pédagogique"*, notamment pour les structures les plus modestes, est un autre problème, pointé par Jean-Philippe Taieb, président de Formassad et co-président de la commission Innovation des Acteurs de la compétence.



Anne Fabre, directrice générale d'AMS Grand Sud, également déléguée régionale Occitanie du Synofdes.

S'y ajoute un problème de ressources humaines : les centres de formation *"n'ont souvent pas la ressource interne, et pas assez de recul pour trouver des personnes qui puissent être facilement disponibles sur le marché"*, explique-t-il. Anne Fabre, directrice générale d'AMS Grand Sud, également déléguée régionale Occitanie du Synofdes, confirme les moyens importants à mobiliser : *"La formation à distance, de la manière dont nous la menons*[2] *et pour les publics que nous accompagnons* [sur des premiers niveaux de qualifications], *coûte plus cher que la présentielle."*

1. Étude sur la maturité des organismes de formation en matière de digitalisation et d'hybridation, s'appuyant sur les données des autodiagnostics d'Hybrid'Action (voir infographie, p. 14).

2. AMS Grand Sud, organisme de formation de 125 salariés, s'appuie pour la mise en œuvre de ses formations multimodales sur un service informatique interne et un service pédagogique avec des compétences dédiées. L'organisme a aussi recruté un poste support d'accompagnement à la connexion et internalisé une partie de la formation de ses formateurs à la multimodalité.

Rémy Challe, directeur général de Talis Business School et co-président de la commission Innovation des Acteurs de la compétence.

© Les Acteurs de la Compétence

Jean-Philippe Taieb, président de Formassad et co-président de la commission Innovation des Acteurs de la compétence.

© Les Acteurs de la Compétence

3 QUESTIONS À
Joël Ruiz, président du Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod)

"Nous sommes dans une période de stabilisation de la formation multimodale"

Comment qualifieriez-vous la période actuelle pour la formation multimodale ?

Je pense que nous sommes dans une période de stabilisation et que nous arrivons à un certain équilibre. Il y a eu auparavant une phase de montée en puissance, d'abord technique et avec les deux *"boosters"* qu'ont été la loi du 5 septembre 2018 et la crise sanitaire. Même si celle-ci a laissé des séquelles avec une revendication de retour au présentiel. L'arrivée des IA génératives grand public est cependant porteuse d'accélération, notamment pour répondre aux promesses d'individualisation de la formation et d'accompagnement du formé.

Comment le travail du Fffod s'inscrit-il dans ce contexte ?

Notre positionnement est de réunir les acteurs de l'écosystème pour faciliter le travail sur le secteur. Cela se traduit par de la veille, l'accompagnement des règles et usages ou la production de guides qui sont des cas de l'art. Le Fffod a aussi lancé récemment Hybrid'Action, avec le soutien du ministère du Travail : une valise à outils complétée d'ateliers pour accompagner l'hybridation des structures de formation.

Quels sont les défis qui restent à relever ?

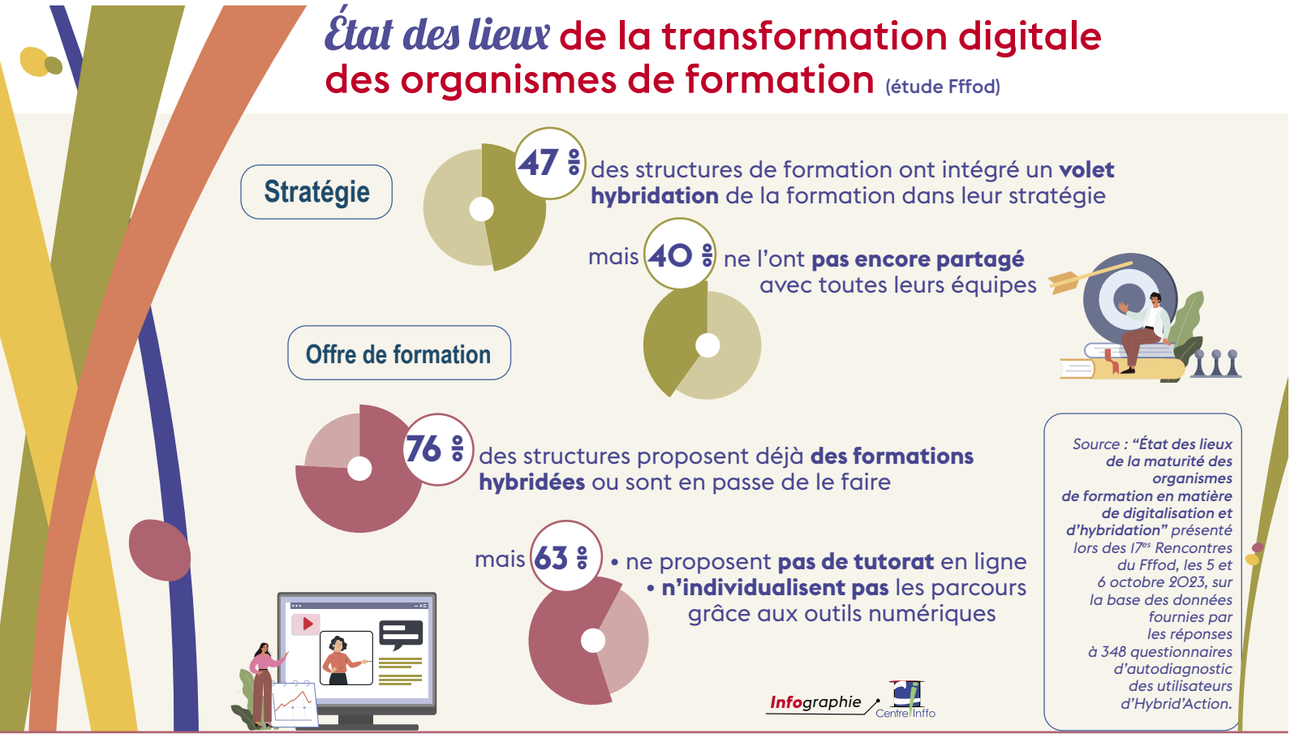
Le premier défi est celui [du financement des formations et de la rémunération des stagiaires], avec encore un peu trop souvent dans les représentations l'idée que l'asynchrone n'est pas de la formation. Nous avons essayé de le traiter avec la charte des formations multimodales [lancée le 19 septembre 2023]. Les chocs technologiques frappant un grand nombre de métiers et [la capacité] à toucher à grande échelle les plus éloignés de l'emploi sont deux autres défis à relever. Mais cela demande des moyens.

Propos recueillis par Raphaëlle Pienne

REPÈRES

DE LA FORMATION À DISTANCE À LA FORMATION MULTIMODALE

Le vocabulaire de la formation tend désormais à substituer le terme de formation multimodale à celui de formation à distance ou de FOAD (formation ouverte à distance). L'évolution sémantique, portée notamment par le Fffod, tient compte des évolutions du Code du travail qui évoque désormais une *"action de formation en tout ou partie à distance"*. Le terme de formation multimodale permet en outre d'évoquer une multiplicité de modalités de formations (présentiel, à distance ou en situation de travail), mais aussi de modalités pédagogiques (synchrone et asynchrone, individuel et collectif, transmissif et collaboratif, etc.), au service d'une personnalisation accrue des parcours favorisant le développement des compétences.



Aurélia Bollé, déléguée générale du Fffod (Forum des acteurs de la formation digitale).

L'impact des appels à projets pour la "transformation digitale"

Conscient de ces contraintes, l'écosystème s'est attaché à proposer depuis quatre ans de nombreuses aides au financement et à l'accompagnement de la transformation digitale de la formation : appels à projets portés par l'État (Deffinum et Compétences et métiers d'avenir), les Régions, les Opco ou les branches. *"Les pouvoirs publics ont clairement mis l'accent sur comment embarquer le marché de la formation sur l'hybridation. Mais la question va se poser de savoir, une fois ces financements taris, comment le marché va continuer à approfondir cette démarche d'hybridation"*, avertit Aurélia Bollé.

Les conditions attachées aux financements nationaux, telles que la constitution en consortium, ont aussi pu écarter les structures de formation de petite et moyenne taille, estime Jean-Philippe Taieb. *"De mon point de vue, ces gros appels à projets avaient des tickets d'entrée très importants pour pouvoir se positionner"*, regrette-t-il. Sur les appels à projets régionaux, Anne Fabre constate également des disparités selon les territoires. En Occitanie, *"les organismes qui ont le plus profité de ce dispositif de soutien, qui était essentiellement technique,* [...] *étaient ceux en capacité d'investir dans la démarche"*, remarque la déléguée régionale du Synofdes.

Des financeurs aux positions hétérogènes

La prise en charge des formations à distance, enfin, peut encore poser problème. *"Tous les financeurs ne sont pas au même niveau,* [pour certains] *il y a un problème d'appétence et de culture sur la question hybride.* [...] *Le point sensible est surtout le 100 % distanciel"*, analyse Jean-Philippe Taieb. Un point de vue rejoint par Aurélia Bollé, pour qui *"la question des éléments de preuve demandés par les financeurs revient de manière récurrente. Globalement, nous avons beaucoup avancé, mais il y a toujours* [...] *des positions hétérogènes"*, décrit-elle. S'il ne s'agit pas du principal frein, cet élément vient s'ajouter aux autres difficultés pouvant décourager les structures de formation de passer à la formation multimodale. ●

AVEC DIGITAL FCU, ACCOMPAGNER LA TRANSITION NUMÉRIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Initié par le réseau des directeurs de services universitaires de formation continue (FCU) et lauréat de l'appel à projets Compétences et métiers d'avenir, le projet Digital FCU poursuit un double enjeu : créer un outil mutualisé pour l'offre de formation professionnelle à distance des universités et accompagner la transition numérique des métiers de la formation.

Raphaëlle Pienne

Les 11 et 12 janvier 2023, les 17 correspondants des universités se sont réunis pour évoquer 10 points fondamentaux du projet.

Lancé le 1er novembre 2022, le projet Digital FCU est l'un des lauréats de l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) Compétences et métiers d'avenir (CMA) du plan France 2030. Comme les autres lauréats de ce grand appel à projets national, il interpelle d'abord par son envergure. Porté par France Université numérique (Fun), il associe 19 universités, le réseau FCU[1], l'Anstia[2], et le collectif de jeux sérieux Ikigai Games for Citizen[3]. Mais Digital FCU, doté d'un budget de 13 millions d'euros sur cinq ans, porte surtout une dimension très transformatrice et structurante.

Propulsés sur le marché de la formation à distance

L'origine du projet émane du réseau FCU, autour d'une problématique visant à permettre à la formation continue universitaire de prendre toute sa place sur le marché de la formation à distance. *"Nous faisions le constat qu'en formation continue, les établissements étaient peu présents sur le champ de l'enseignement universitaire à distance*, explique Franck Giuliani, président du réseau FCU. *Les investissements initiaux sont trop contraignants, ce qui fait qu'ils s'en détournent. Et quand ils y vont, c'est avec une offre très atomisée."* Alors même que leurs partenaires, les Opco notamment, *"faisaient part du besoin d'une offre universitaire se déployant à l'identique au national"*. Ce constat a trouvé une nouvelle urgence avec la crise sanitaire et l'accélération du marché. *"Nous étions en train de laisser tout ce champ partir vers de nouveaux acteurs et vers les opérateurs privés"*, complète-t-il.

Une ingénierie pédagogique mutualisée

Les investissements nécessaires à l'entrée sur le marché de la formation digitale sont tout autant techniques que pédagogiques. Digital FCU y répond d'abord en mettant à disposition des universités participant au projet la plateforme Fun[4] et cinq ingénieurs pédagogiques mutualisés. Les établissements reçoivent aussi l'appui des autres partenaires, dont l'Anstia. *"Notre rôle est notamment d'apporter notre expertise en matière d'ingénierie pédagogique"*, sur les contenus produits, la stratégie projet, la qualité de la formation, etc., *"ainsi qu'en matière d'audiovisuel et d'accessibilité numérique"*, présente Sandra Lalanne, présidente de l'Anstia.

Un autre enjeu est l'investissement humain nécessaire à l'accompagnement des stagiaires. *"Il y a la problématique de la disponibilité des experts pédagogiques*, explique Émilien Sanchez, directeur du projet Digital FCU[5]. *Nous avons réfléchi à une solution pour qu'ils se concentrent sur leur métier, avec la mise en place d'un tutorat motivationnel."* Une communauté de tels tuteurs "motivationnels", ●●●

1. Formation continue à l'université.

2. Association des professionnels des services d'appui à la pédagogie, des services Tice et des services audiovisuels de l'enseignement supérieur.

3. Association rassemblant des scientifiques, des experts universitaires et des professionnels du jeu vidéo pour la conception de jeux sérieux ludo-pédagogiques.

4. Lancée en octobre 2013, la plateforme Fun a été initiée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour fédérer les projets de cours en ligne des universités et écoles françaises.

5. Émilien Sanchez est responsable du département formation professionnelle de France Université numérique.

Sandra Lalanne, présidente de l'Anstia.

"Notre rôle est d'apporter notre expertise en matière d'ingénierie pédagogique"

Émilien Sanchez, directeur du projet Digital FCU.

Franck Giuliani, président du réseau Formation continue à l'université (FCU).

étudiants en sciences de l'éducation, doctorants ou vacataires, pourra ainsi être affectée sur l'ensemble des formations à distance proposées.

Un portage administratif commun

Pour le règlement des formations, une solution unique de paiement direct va être intégrée à la plateforme Fun. La rémunération de la propriété intellectuelle des contenus produits a également été prévue, avec un système de redevance. Enfin, dans le contexte très encadré juridiquement de la formation continue, Digital FCU va permettre de mutualiser la gestion administrative des formations.

Quand un stagiaire achètera une formation sur la plateforme, explique Émilien Sanchez, ce sera l'université créatrice de la formation qui en assurera l'expertise pédagogique, en animera les temps synchrones et délivrera la certification. Les autres universités commercialiseront en commun la formation et se verront confier aléatoirement la gestion du contrat de formation. *"Ce système permet de porter à plusieurs l'administratif, mais aussi le pédagogique avec le tutorat motivationnel"*, précise le directeur du projet.

Une offre de micro-certifications pour les formateurs

L'offre de formation à distance créée, commercialisée sous la marque commune "UniCamp"[6], prendra la forme de 63 micro-certifications qui seront lancées fin 2023-début 2024. Portant sur des temps de formation courts, de 7 à 30 heures, elles pourront être intégrées à terme dans des parcours plus longs débouchant sur un diplôme. Ces micro-certifications *"visent, dans un premier temps, à répondre aux besoins en compétences des acteurs de la formation impactés par le numérique"*, présente Émilien Sanchez. Elles s'adresseront notamment aux ingénieurs pédagogiques, dont ceux du personnel universitaire. *"Cela va permettre aux membres* [de l'Anstia] *de se former et de s'adapter aux évolutions du métier, sachant qu'il existe des formations de niveau master mais très peu de modules courts"*, indique Sandra Lalanne.

L'offre de formation à distance vise aussi les formateurs, essentiellement les indépendants et les petits organismes de formation, ainsi que les acteurs de l'écosystème entrepreneurial, de la VAE et des formations en santé. Dans un second temps, celui de l'après AMI CMA, l'objectif est que le dispositif fédère l'ensemble de l'offre professionnelle à distance universitaire. *"19 universités, soit 25 % des universités, ne peut pas être l'ambition du réseau. Notre ambition est* [de démontrer] *par la preuve aux autres établissements que cela peut fonctionner,* [et que] *toute la communauté s'approprie UniCamp"*, explique Franck Giuliani. ●

6. Pour "Université" et "Campus".

EXPERTISE

Étude Dares / Céreq

LA CERTIFICATION QUALIOPI N'EST PAS À LA PORTÉE DE TOUTES LES BOURSES

Mireille Broussous, journaliste

Quel est l'impact de Qualiopi sur l'activité des organismes de formation ? Pourquoi certains prestataires n'essaient-ils pas d'obtenir la certification ? Telles sont les questions auxquelles répond *L'enquête sur la certification Qualiopi* conduite par la Dares et le Céreq auprès de 12 000 organismes de formation et centres de formation des apprentis.

1 LES AVANTAGES DE LA CERTIFICATION QUALIOPI

Un prestataire de formation sur deux a obtenu la certification Qualiopi ! Pour huit sur dix, c'est un gage essentiel de qualité de leurs prestations et 65 % d'entre eux bénéficient ainsi d'un accès aux fonds publics. Les avantages de Qualiopi sont aussi commerciaux. La certification permet d'*"améliorer la lisibilité de l'offre"* et de "capter de nouveaux clients ou marchés" selon plus de 40 % des sondés. Autre atout majeur, une transformation des processus internes et de la façon de travailler. Les "pratiques générales" ont évolué pour 53 % des organismes interrogés, le suivi pédagogique des formateurs a été modifié, ainsi que le support des formations, l'offre de formation elle-même et son contenu. Seuls 16 % des organismes de formation affirment que l'obtention de la certification n'a pas contribué à transformer leurs pratiques, indique l'étude réalisée par des chercheurs de la Dares et du Céreq.

2 UN INVESTISSEMENT IMPORTANT...

Néanmoins l'obtention de la certification, obligatoire depuis le 1er janvier 2022 pour les organismes de formation ou formateurs indépendants souhaitant bénéficier de fonds publics, représente un important investissement, aussi bien financier qu'humain. Corollaire : ils doivent souvent se faire aider. La moitié d'entre eux *"ont fait appel à une prestation de conseil pour préparer l'audit permettant d'obtenir Qualiopi"*, relève l'étude. Il s'agissait surtout de comprendre les prérequis avant de lancer le travail de préparation à la certification elle-même, que beaucoup sont parvenus à réaliser en toute autonomie.

3 ... VOIRE IMPOSSIBLE POUR CERTAINS

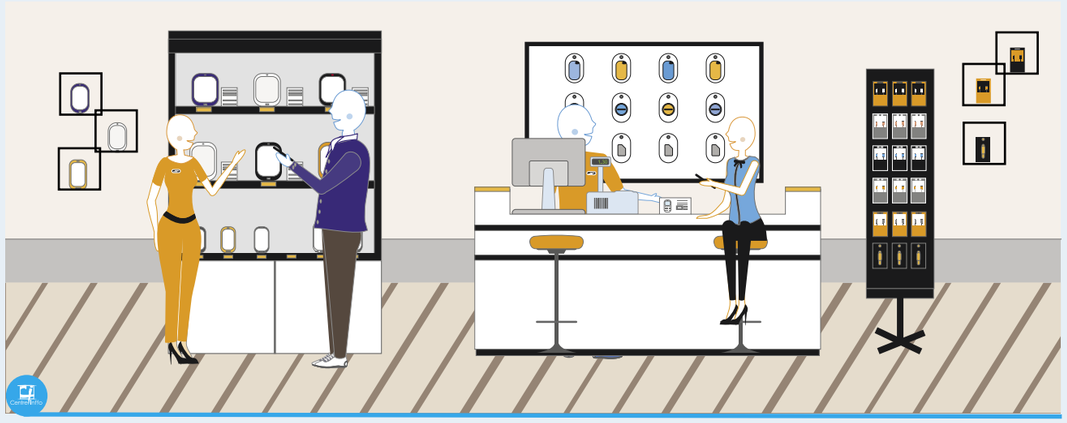
Reste qu'à l'été 2023, 42 % des prestaires affirmaient ne pas ou ne plus être certifiés (et 5 % ne pas connaître cette certification). Pourquoi ont-ils renoncé à Qualiopi ? La plupart d'entre eux n'en ont pas besoin pour travailler. 48 % déclarent que l'absence ou la perte de cette certification n'a aucune conséquence sur leur activité. Mais s'ils ne se sont pas lancés, c'est aussi parce pour eux (48 % également) la démarche est trop lourde, qu'ils n'ont *"pas le personnel nécessaire"* (45 %) ou que le coût est trop élevé (38 %). *In fine*, certains n'y voient pas leur intérêt, estimant que le retour sur investissement ne sera pas au rendez-vous (31 %), aucune de leur formation n'étant financée sur des fonds publics (22 %). Une enquête qui témoigne ainsi de la fragilité de certains acteurs du secteur.

SAVOIR-AGIR

Les atouts du *mobile learning*

COMMENT FORMER LES ÉQUIPES TERRAIN

Mireille Broussous, journaliste



Il n'est pas si simple pour les entreprises de former les salariés qui travaillent à distance du siège, que ce soit dans des boutiques ou des entrepôts. Mais le *mobile learning* a changé la donne.

Loin du siège, loin de la formation ? Avec le mobile learning, cette tendance lourde est en train de changer. Les entreprises se rendent compte qu'il est essentiel de former les équipes de terrain et surtout de leur donner, ainsi qu'à leurs managers, une certaine culture de la formation.

Former dès le recrutement

Rien de tel pour faire entrer les salariés de terrain dans la culture de la formation que de s'y atteler dès leur recrutement. *"L'habitude de se former s'ancre chez les jeunes vendeurs dès qu'ils nous rejoignent grâce à un programme d'onboarding qu'ils reçoivent sur leur téléphone"*, explique Bruno Chantepie, responsable du campus digital de la Générale de téléphone, filiale d'Orange de 2 500 salariés, qui assure la commercialisation de ses offres à travers un réseau de 250 boutiques. 70 personnes intègrent ce parcours d'*"onboarding"* chaque semaine, une formation digitale de cinq semaines, composée de modules courts de cinq heures en tout.

Organiser la formation durant le temps de travail

Les vendeurs peuvent être sollicités à tout moment par des clients qui entrent dans la boutique. Mais pour les encourager à se former, ils doivent absolument le faire sur leur temps de travail. *"Dans les magasins, le temps de formation est planifié. Même si l'équipe de vendeurs est petite (de trois à cinq personnes), nous allouons à chacun un moment pour se former, quitte à ce que la personne arrête de travailler sur un module si le flux de clients est trop important"*, ajoutait Bruno Chantepie lors du webinaire "Comment créer une culture de la formation auprès des équipes terrain", organisé par myRHline le 6 octobre 2023.

Soutenir le programme de formation

Pour créer une véritable culture de la formation, d'autres conditions sont à respecter : organiser des animations autour de nouvelles formations, ou de formations portant sur de nouveaux produits. Il est important aussi que les managers s'emparent de la formation en suivant sur le LMS les résultats de leurs collaborateurs, l'acquisition de nouvelles compétences, voire de nouvelles certifications. Enfin, les formations doivent cibler des populations précises et faire mouche en étant utiles aux apprenants. *Last, but not least*, un beau *design* est indispensable pour accrocher le salarié. Et si nécessaire, il ne faut pas hésiter à prévenir les apprenants que pour suivre un module plus ambitieux, un ordinateur sera nécessaire, le mobile learning ayant ses limites…

INDISPENSABLE DOSE DE PRÉSENTIEL

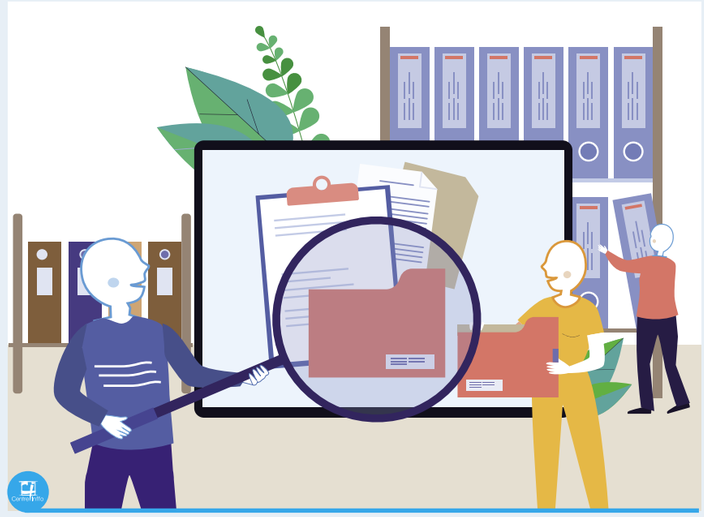
Pour créer une culture de la formation, le distanciel ne suffit pas. D'ailleurs, une dose de présentiel est souvent indispensable, certains sujets ne pouvant être traités dans le cadre de la formation digitale. Enfin, le *blended learning* (formation mixte) est aussi pour les salariés une marque de reconnaissance…

LÉGISLATION

Information sur la formation

L'EMPLOYEUR DOIT INFORMER LE SALARIÉ SUR LE DROIT À LA FORMATION

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



Un décret du 30 octobre 2023 précise les principales informations relatives à la relation de travail que doit délivrer l'employeur au salarié, ainsi que leurs modalités d'établissement et de délivrance. Le droit à la formation en fait partie.

L'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail. Cette obligation d'information renforcée fait suite à la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture.
Le décret publié le 31 octobre 2023 prévoit que parmi les informations devant être délivrée au salarié, figure *"le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail"* (l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi).
La communication de cette information peut prendre la forme d'un renvoi à cette disposition législative : l'employeur n'est pas dans l'obligation de préciser, expliciter ou détailler ce que recouvre le "droit à la formation".

Délai et moyen de communication au salarié

En revanche, le décret fixe le délai de communication au salarié de cette information : il ne peut être supérieur à un mois à compter de la date d'embauche (art. R. 1221-35 nouveau du Code du travail). Le salarié qui n'a pas reçu les informations dans les délais prévus peut saisir la juridiction prud'homale, mais à la condition d'avoir mis son employeur en demeure de les lui communiquer ou de les compléter (et en l'absence de transmission des informations en cause par ce dernier dans un délai de sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure).
L'employeur adresse cette information sous format papier, par tout moyen conférant date certaine. Il peut également l'adresser au salarié sous format électronique, sous réserve que :
1° le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;
2° les informations puissent être enregistrées et imprimées ;
3° l'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations (art. R. 1221-39 nouveau du Code du travail).

Modifications

Lorsque l'information doit être modifiée, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification.
Une seule limite à cette obligation : le cas ou la modification d'informations résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. R. 1221-40 nouveau du Code du travail).
Ces dispositions sont entrées en application le 1er novembre 2023.

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048284 12

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

Corner innovation Centre Inffo

INNOVATION ET EMPLOI : JE T'AIME, MOI NON PLUS

Quand les nouvelles idées portées par les start-up des EdTech se heurtent à un monde de complexité (réglementation, écosystème, marchés publics…), comment casser les barrières pour innover et favoriser l'insertion, l'emploi, la formation et la reconversion de tous les publics ? Comment favoriser les coopérations entre start-up et opérateurs "traditionnels" de la formation ? Lisez le **manifeste des start-ups du Corner de l'innovation** de Centre Inffo, et échangez avec elles pour dépasser les approches en silos !

+ D'INFOS À télécharger gratuitement sur : **https://corner.centre-inffo.fr**

Webinaire gratuit

FAIRE VIVRE SA CERTIFICATION : IMPÉRATIF POUR UN RENOUVELLEMENT AU RNCP

Le renouvellement de l'enregistrement d'une certification au Répertoire national des certifications professionnelles n'est ni systématique ni acquis d'avance. Animé par Centre Inffo avec le concours de France compétences, ce webinaire rappelle aux organismes certificateurs les **principes et étapes-clés** de ce renouvellement.

11 décembre 2023, de 14h30 à 15h30, à distance

+ D'INFOS En accès libre, inscription préalable obligatoire : **www.centre-inffo.fr/evenements/webinaire-gratuit-faire-vivre-sa-certification-un-imperatif-en-vue-dun-renouvellement-au-rncp**

4e Club du droit

2024 : CE QUI ATTEND LES ACTEURS DE LA FORMATION

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

12 décembre 2023, de 10h à 12h, à distance

+ D'INFOS Programme et inscriptions : **www.centre-inffo.fr/evenements/club-du-droit-2024%E2%80%8BE2%80%8BAF-ce-qui-attend-les-acteurs-de-la-formation**

Dossier documentaire

CERTIFICATEURS, ORGANISMES DE FORMATION : PRÉPAREZ-VOUS AUX CONTRÔLES !

Réalisé à l'occasion de la *master class* de Centre Inffo "Certificateurs, organismes de formation : préparez-vous aux contrôles !" du 9 novembre 2023, ce dossier propose une **sélection d'articles**, des **extraits de rapports et de guides**, ainsi qu'une **bibliographie illustrant les contrôles opérés** pour évaluer les organismes certificateurs ainsi que les organismes de formation préparant aux certifications professionnelles.

+ D'INFOS À télécharger gratuitement sur : **www.ressources-de-la-formation.fr**

Campus Cyber

CAMPAGNE NATIONALE "DEMAIN SPÉCIALISTE CYBER"

Michel Van Den Berghe, président du Campus Cyber.

À l'occasion du Mois de l'innovation publique, l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (Anssi), le ministère de l'Éducation nationale et le Campus Cyber ont lancé le 13 novembre 2023 la campagne nationale de communication "Demain spécialiste cyber", avec le soutien de France Télévisions. La pénurie de compétences en la matière est estimée à 15 000 postes vacants en France et pourrait s'accentuer à l'avenir. L'événement s'inscrit dans le dispositif de découverte des métiers de l'Éducation nationale.

+ D'INFOS **https://campuscyber.fr**

Filière des métiers du nucléaire

DES MODULES DE FORMATION AU NUCLÉAIRE POUR SUSCITER LES VOCATIONS

Défi de taille pour le secteur du nucléaire : recruter 100 000 nouveaux talents sur les dix ans à venir. Pour atteindre ce but, l'Université des métiers du nucléaire (UNM) et l'Association des pôles formation de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) vont déployer le "passeport nucléaire". Il s'agit de venir compléter les formations déjà existantes (soudeur, chaudronnier, etc.) à l'aide de modules de formation nucléaires d'une durée de 20 à 50 heures. *"La possibilité de stages et de périodes d'immersion permettront de se rendre compte de la réalité du terrain"*, indique Nicolas Foucard, président de l'Association nationale des Pôles formation UIMM. Il souligne le rôle que pourraient jouer les demandeurs d'emploi : *"Nous avons des conventions, notamment avec Pôle emploi, futur France Travail, pour identifier les publics et mettre en place des programmes de formation adaptés. Peu importe leur ancienne vie professionnelle. Des vocations, ou du moins un intérêt pour les métiers du nucléaire, peuvent voir le jour."* Avec l'Université des métiers du nucléaire, il espère aussi toucher les personnes issues des zones rurales et quartiers prioritaires. L'événement la "Semaine des métiers du nucléaire" (5 au 9 février 2024) et le site "Mon avenir dans le nucléaire" seront utilisés comme vecteurs d'information.

Nicolas Foucard, président de l'Association nationale des Pôles formation UIMM.

+ D'INFOS **www.monavenirdanslenucleaire.fr**

Nouvelle-Aquitaine

PREMIÈRE ÉDITION DU SALON RÉGIONAL DE L'ORIENTATION

Au Salon des professionnels de l'orientation, à La Rochelle, le 8 novembre 2023.

© Thierry Mairou - Région Nouvelle-Aquitaine

Conseillers en CIO, psychologues de l'Éducation nationale ou professeurs principaux, sans oublier les représentants des opérateurs de l'orientation, quelque 780 professionnels ont participé au "Sopro", le premier Salon de l'orientation de Nouvelle-Aquitaine, les 8 et 9 novembre 2023 à La Rochelle. *"C'est d'ailleurs l'une des réussites de cet événement*, indique Jean-Louis Nembrini, vice-président du Conseil régional en charge de l'éducation : *beaucoup de ces acteurs ont compris à quel point le fait de travailler avec les autres pouvait leur être bénéfique !"* La Nouvelle-Aquitaine entend développer son réseau d'ambassadeurs, ces volontaires qui viennent parler de leur métier à la demande de certains jeunes. Ils sont 1 200 aujourd'hui.

+ D'INFOS **https://salon-orientation.pro**

Fondation Carrefour et réseau des E2C

SEPT ANS D'ENGAGEMENT

Le 15 novembre 2023, la Fondation Carrefour et les Écoles de la 2e chance ont célébré le 7e anniversaire de leur partenariat. Il permet chaque année à près de 1 800 jeunes de découvrir le monde de la grande distribution alimentaire et ses métiers (10 000 stages en cumulé). 60 projets ont été soutenus et près de 10 000 stagiaires E2C ont été bénéficiaires des appels à projets de la Fondation. En 2023, l'appel à projets concerne la thématique du "mieux manger" et les 14 projets retenus bénéficieront à près de 1 100 stagiaires.

+ D'INFOS **www.fondation-carrefour.org**
https://reseau-e2c.fr

Service militaire volontaire

UN LEVIER D'INSERTION SOUS STATUT MILITAIRE QUI GAGNE EN VISIBILITÉ

© ministère des Armées - SMV

Le 18 octobre 2023, signature du partenariat par Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, Camille Faure, adjointe au directeur du SGA (secrétariat général pour l'administration), et le général Benoît Brulon, commandant le SMV.

Sa pleine et entière inscription dans les politiques de formation et d'insertion a été récemment confirmée par la signature d'un partenariat avec la DGEFP. Le service militaire volontaire (SMV) était jusqu'alors *"un dispositif un peu à part, du fait de son statut militaire. Il n'avait pas de formalisation de son existence aux yeux du ministère du Travail"*, indique le général Brulon, commandant le SMV.
Le dispositif cultive *"une méthode de formation autour des vertus du groupe, du travail en commun, de la discipline et de l'engagement"*. La durée du SMV est de huit à douze mois. Il nécessite d'avoir entre 18-25 ans et de disposer d'une condition physique minimale. Une fois acceptés, les volontaires bénéficient du double statut de stagiaire de la formation et de militaire. Ils peuvent passer leur permis de conduire gratuitement. Les non-diplômés passent aussi le certificat de formation générale (qui certifie l'acquisition de connaissances de base et des capacités d'insertion sociale et professionnelle). Suivent 400 heures de formation professionnelle au sein d'un organisme (CFA, Afpa, Compagnons du devoir, etc.). Une cinquantaine de métiers, dans quatre grands secteurs, sont accessibles aux volontaires : agriculture, agroalimentaire, restauration ; BTP, électricité, métallurgie ; logistique, automobile, machines ; et services aux entreprises ou aux personnes. À l'issue de leur parcours, les jeunes sont accompagnés jusqu'à leur entrée sur le marché du travail. Le SMV affiche un taux d'insertion professionnelle de 86 %. ●

+ D'INFOS www.le-smv.gouv.fr

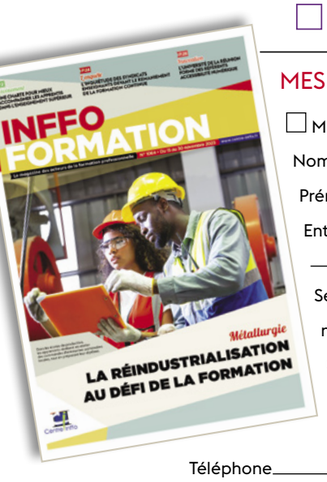
Code 2103FRO

Bulletin d'abonnement 2023

Centre Inffo

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 _____

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.

TARIFS 2023 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

- GENDARMERIE NATIONALE -

Les classes Prépa Talents de Paris et de Clermont-Ferrand en visite à la direction générale de la gendarmerie nationale.

© Sirpa-G BriT. Doublet

DES "PRÉPAS TALENTS" POUR DEVENIR SOUS-OFFICIER OU OFFICIER

Depuis 2022, les classes "Prépa Talents" permettent aux jeunes âgés d'au maximum 26 ans et titulaires d'un master 2 de se préparer dans de bonnes conditions aux concours de sous-officier et d'officier universitaire ou scientifique de la gendarmerie nationale. Les demandeurs d'emploi sont concernés.

Guilherme Ringuenet

"Nous valorisons les expériences, *qu'elles aient été associatives ou professionnelles*, souligne le capitaine Kevin Roy, du commandement des écoles de la gendarmerie. *Compte tenu des profils qui candidatent, les personnes ont déjà travaillé, souvent pendant leurs études. Cette préparation est à la lisière de la formation initiale et continue."* Le dispositif "Prépa Talents" offre la possibilité de préparer dans de bonnes conditions les concours. Il s'inscrit dans le cadre de la politique d'égalité des chances – mais *"ce n'est pas de la discrimination positive. Ceux qui obtiennent le concours ne volent pas leur place"*. Le vécu personnel et professionnel des candidats est pris en compte lors de la sélection organisée autour d'un dossier, puis d'un entretien avec un universitaire accompagné par un psychologue et deux officiers. Les classes Prépa Talents sont au nombre de quatre, à Paris, Clermont-Ferrand, Montpellier et Amiens, pour entre 60 et 80 places. Elles offrent aussi aux bénéficiaires l'opportunité d'un tutorat avec un officier déjà en poste. En parallèle, des partenariats noués avec des établissements tels que Paris II Panthéon-Assas ou l'École normale supérieure (ENS) permettent une préparation théorique aux concours. Cette année, le taux d'admission est de 54 %, 40 % pour les sous-officiers. Le dispositif Prépa Talents est aussi ouvert à d'autres branches de l'administration. *"Notre corps forme le plus gros contingent, mais certains peuvent aussi s'orienter vers les douanes, ou la sécurité civile"*, précise le capitaine. ●

DIVERSIFIER LES CADRES POUR "ATTIRER LES TALENTS"

Jusqu'à la fin de l'année, la gendarmerie nationale procède à une large campagne de recrutement. Chaque année, l'institution recrute 12 000 gendarmes dans 300 métiers. Ce large éventail de carrières nécessite une égale diversité de compétences. Agent immobilier, cuisinier, maréchal-ferrant ou futur agent intégré dans un groupe d'investigation cynophile, *"il ne faut pas croire que nous ne souhaitons que des experts en droit"*, résume Émilie Hay, cheffe du bureau communication de la division du recrutement, des concours et examens. La gendarmerie nationale dispose de 27 centres et écoles. Que ce soit pour devenir officier, sous-officier ou intégrer les corps de soutien administratifs et technique, le nouvel arrivant débute par une formation de quatre mois "Je deviens militaire". S'ensuivent d'autres formations de spécialité, mettant l'accent sur le geste, la théorie et surtout la mise en pratique. Les montées en compétence tout au long de sa carrière peuvent être sanctionnées par des certifications inscrites au RNCP. La gendarmerie cherche également des personnes disposant déjà de compétences techniques *"clés en main, pour être opérationnelles rapidement*, explique Émilie Hay. *Ce sont des officiers commissionnés. Ils sont recrutés par contrat et occupent des postes techniques et/ou scientifiques. Par exemple, dans un domaine précis de la cybersécurité"*, précise le capitaine Kevin Roy, du commandement des écoles de la gendarmerie, avant de conclure : *"Nous devons diversifier nos cadres pour attirer les talents."* ●

PUBLI-RÉDACTIONNEL

Mieux comprendre et appréhender le CPF avec Lefebvre Dalloz

Blandine Dejonghe, Responsable des formations GRH, Paie et Formation (Pôle Formation - Direction de l'offre), revient sur le CPF et le dispositif de CPF co-construit. Elle nous explique aussi comment Lefebvre Dalloz aide la fonction RH à monter en compétences à ce niveau pour garantir la conformité de leur entreprise et mieux accompagner les collaborateurs dans le cadre de leur propre parcours de formation. Entretien.

Blandine DEJONGHE
Responsable des formations GRH, Paie et Formation
(Pôle Formation - Direction de l'offre)

Qu'est-ce que le CPF co-construit et quels en sont les avantages pour les collaborateurs ?

Il s'agit d'un dispositif relié au CPF. Pour rappel, le CPF est un droit individuel incontournable pour tout actif. Il leur permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle et de financer en retour des projets de formations, un accompagnement à la VAE ou un bilan de compétences pour évoluer ou se reconvertir.

Le CPF permet ainsi aux collaborateurs d'être acteurs de leur carrière professionnelle en cohérence avec la loi Avenir Professionnel.

« Le CPF permet ainsi aux collaborateurs d'être acteurs de leur carrière professionnelle en cohérence avec la loi Avenir Professionnel. »

Fin 2020, le dispositif du CPF co-construit a été lancé permettant la construction de parcours de formation dans une logique partenariale impliquant l'employeur et le collaborateur. Dans le cadre de ce dispositif gagnant-gagnant, l'entreprise peut participer financièrement aux projets de formation de ses salariés en mettant en place un accord collectif portant sur des formations précises ouvrant droit à un abondement spécifique ; des « droits supplémentaires » ou en faisant des dotations volontaires... Il peut aussi autoriser la formation sur le temps de travail.

Si l'employeur joue ainsi un rôle clé en termes de réflexion et de validation du projet de formation de son collaborateur, pour ce dernier, c'est la possibilité de personnaliser son projet de formation en fonction de ses aspirations professionnelles ; de renforcer et d'acquérir des compétences ; d'obtenir des certifications diplômantes ; de développer son employabilité et sa mobilité professionnelle.

Dans ce cadre, comment s'inscrit l'offre de Lefebvre Dalloz ? En quoi est-elle différenciante ?

Nous proposons des formations certifiantes dans plusieurs domaines : les ressources humaines, le droit social, les soft skills, les métiers du chiffre ou de la QSE...

FOCUS PARTENAIRES I FORMATION

PUBLI-RÉDACTIONNEL

« Avec son accompagnement global et complet, Lefebvre Dalloz permet aux professionnels de monter en compétences sur ce sujet, de rester en conformité avec la législation mais aussi de faire face aux transformations impactant le marché du travail et les métiers. »

Pour ce faire, nous nous appuyons sur des partenariats avec des écoles comme l'École Sup des RH, l'Université Paris-Dauphine... ; ainsi que des partenariats avec des acteurs clés comme l'AMF ou encore l'IRCA...

Pouvez-vous également nous en dire plus concernant vos formations dédiées aux dispositifs de formation et à la législation de la formation professionnelle continue ?

Ces formations sont particulièrement adaptées aux besoins des entreprises, de la fonction RH et des professionnels de la formation professionnelle continue et couvrent notamment les différents dispositifs de formation et leur financement.

En parallèle, nous organisons des rendez-vous d'actualité trimestriels ou semestriels afin de décrypter les évolutions réglementaires en la matière et leurs impacts sur l'entreprise et les collaborateurs. Ces événements sont un moment d'échange privilégié entre les professionnels des RH et de la formation.

Avec cet accompagnement global et complet, Lefebvre Dalloz permet aux professionnels de monter en compétences sur ce sujet, de rester en conformité avec la législation mais aussi de faire face aux transformations impactant le marché du travail et les métiers.

Lefebvre Dalloz
Compétences.

Recherche & développement

Rubrique pilotée par **Karine Sautereau**, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation (laboratoire Centre de recherche en éducation et formation), à Centre Inffo dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre).
k.sautereau@centre-inffo.fr

L'ENGAGEMENT EN FORMATION DES APPRENANTS : PERCEPTIONS ET PISTES D'AMÉLIORATION

Pourquoi un apprenant n'entre pas en formation, ou ne va pas jusqu'au bout ? Trois chercheurs de l'Université Paris Nanterre ont identifié neuf facteurs qui faciliteraient, ou à l'inverse freineraient, l'engagement en formation des apprenants.

Karine Sautereau

Une pédagogie par projet de terrain a été mobilisée dans le bâtiment.

La motivation[1] de l'apprenant est le préalable à toute entrée en formation. Ensuite, neuf facteurs seraient susceptibles d'influencer la suite et l'aboutissement du projet. Ainsi, selon une étude menée dans les Hauts-de-France par trois chercheurs de l'Université Paris Nanterre – Raphaël Grasset[2], Catherine Mougin et Fabien Fenouillet –, la mobilité, la technologie, la pédagogie, l'attractivité des métiers, l'information sur la formation, le cadre légal, l'implication des acteurs, la perception de la formation et la problématique sociale influenceraient l'engagement en formation des apprenants. Leur recherche-action a également permis de mettre en évidence des pistes d'amélioration et de bonnes pratiques pouvant soutenir la motivation des apprenants. Examinons ici trois des facteurs énoncés.

Problématique sociale

Un apprenant est un citoyen avant tout. Il peut rencontrer de nombreuses difficultés au cours de sa vie, qui pourront stopper net son engagement en formation. D'autant plus s'il est fragilisé par le chômage ou l'éloignement de l'emploi, par exemple. Ces problèmes – *"périphériques à la formation"* – peuvent concerner sa mobilité, son hébergement, son financement, sa santé (*a fortiori* en cas de handicap), son employabilité, etc.

En réponse à ces obstacles, la Région des Hauts-de-France s'est distinguée par la mise en place d'une ingénierie territoriale permettant à des organismes de formation de travailler en partenariat avec les acteurs publics de l'action sociale : CPAM, Caf[3], administration des impôts, association de lutte contre les addictions, hôpitaux, aide alimentaire, bailleurs sociaux, etc. Ces acteurs forment un réseau qui interviendra à la demande de l'apprenant ou de l'organisme de formation.

Son but est donc d'accompagner de manière synchronisée et spécifique l'apprenant rencontrant des problèmes de la vie quotidienne. À titre d'exemple, l'organisme de formation va gérer avec la Caf toutes les problématiques de l'apprenant. Pour cette gestion, un organisme a recruté une personne à temps plein. Après avoir été soutenu par cette prise en charge à 360° et avoir ainsi pu finir sa formation, l'apprenant accompagnera les nouveaux – ce qui est valorisant pour lui.

La technologie

Actuellement, l'IA est un sujet à la mode qui ferait presque oublier que des réalités empêchent certains apprenants d'utiliser ne serait-ce qu'un ordinateur. C'est ce que nous rappellent les chercheurs : utiliser un outil numérique n'est pas évident pour tous[4]. Si à cela s'ajoute le fait que l'apprenant habite en zone blanche[5] ou bénéficie d'une connexion internet à faible débit, il lui sera difficile d'accéder à la formation en cas de distanciel. De plus, les obligations légales – RGPD, par exemple – handicapent parfois les acteurs en charge de la formation. Ces derniers ont alors besoin d'accompagnement pour proposer des solutions technologiques adaptées.

Une des pistes d'amélioration et de bonnes pratiques est de préparer par étapes l'inclusion numérique. Cette préparation s'adresse en premier lieu aux formateurs, avec l'apprentissage technique des outils numériques. Ensuite, aux apprenants, en leur proposant de *"d'abord vivre le numérique en présentiel"* avant de passer à distance, voire en asynchrone. Il peut également leur être proposé une mise à disposition de matériel adapté à leurs besoins et à leur zone géographique (prêt, location, par exemple).

La pédagogie, bien sûr

La pédagogie est le déterminant ayant le plus fait réagir lors de la recherche-action. Il existe une demande forte de la part des publics d'avoir accès à des formats plus courts, dynamiques et au plus près du besoin d'emploi. Ils souhaitent que la théorie laisse place à la pratique. Pour cela, la qualité des plateaux techniques doit évoluer pour être plus proche de la situation de travail et, ainsi, des équipements des entreprises.

Par ailleurs, la profusion des informations existantes, d'un côté, et les outils numériques, de l'autre, a engendré une *"évolution des manières de consommer des contenus"*. Ceci a ouvert *"une fenêtre sur les difficultés de concentration des stagiaires, en particulier dans les formations à distance. Il est aujourd'hui essentiel d'établir un diagnostic initial du profil de chaque apprenant et de retravailler les rythmes pédagogiques"*.

Pour se libérer de ces freins, la pédagogie par projet de terrain a été mobilisée dans le BTP. Ainsi, une formation a été mise en œuvre sur site pendant neuf mois. Elle a consisté à rénover d'anciennes maisons de mineurs. La formation s'est ainsi entremêlée avec le réel. Cette expérience a permis, d'une part, de sortir de l'immersion en plateau technique, et, d'autre part, de donner du sens aux apprenants. Résultat : un taux de complétion de 100 %.

Cette grille d'analyse commune que propose cette étude sera bientôt complétée par le point de vue d'un panel d'apprenants et de formateurs. Comment ces points de vue vont-ils faire évoluer ou enrichir cette grille ? ●

Méthodologie

Étude exploratoire avec une revue de littérature sur la motivation humaine lors d'apprentissages ; puis quatorze entretiens semi-directifs, dont neuf avec des représentants d'organismes de formation et cinq avec des représentants d'acteurs publics de la région des Hauts-de-France.

1. La première partie de l'étude contient une synthèse des connaissances scientifiques sur la motivation.

2. Raphaël Grasset est partie-prenante du "Corner de l'innovation" de Centre Inffo, un regroupement de start-up sur la base d'un appel à concours et d'une sélection, qui se réunit mensuellement. https://corner.centre-inffo.fr

3. Caisse d'allocations familiales, Caisse primaire d'assurance maladie.

4. En 2020, l'illectronisme touchait 17 % des habitants des Hauts-de-France.

5. Zone du territoire n'ayant pas accès à un réseau de téléphonie mobile ou internet.

LES CHERCHEURS DE L'UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

Raphaël Grasset (Cref, Centre de recherche en éducation et formation) est entrepreneur (https://traindy.io/fr), chercheur et enseignant en sciences cognitives. Il étudie la relation entre les dispositions individuelles à apprendre et les pratiques collectives d'apprentissage dans les organisations.

Catherine Mougin (Cref) est entrepreneure (https://3e-innovation.com), chercheure et formatrice. Elle est experte sur les sujets du handicap et de l'accessibilité numérique des dispositifs de formation.

Fabien Fenouillet (LINP2-2APS, Laboratoire interdisciplinaire en neurosciences, physiologie et psychologie - Apprentissages, activité physique, santé) est professeur de psychologie positive des apprentissages. Il travaille sur la motivation et ses effets sur les différents aspects de la cognition et du bien-être subjectif.

POUR ALLER PLUS LOIN

L'ÉTUDE :

- "Facteurs d'engagement en formation", laboratoire Katalyo (laboratoire d'innovation en formation en Hauts-de-France), voir webinaire : **youtube.com/watch?v=YFIDDSVOciM**

PODCASTS :

- "Ce que les acteurs de la formation ont à dire sur l'engagement des apprenants" (C2RP), **www.c2rp.fr/podcast/ce-que-les-acteurs-de-la-formation-ont-a-dire-sur-l-engagement-des-apprenants**
- "Formation et motivation : parlons-en !" (C2RP), **www.c2rp.fr/podcast/c2-podcast-formation-et-motivation-parlons-en**
- "Métacognition et engagement : de la théorie à la pratique" (C2RP), **www.c2rp.fr/podcast/metacognition-et-engagement--de-la-theorie-a-la-pratique**

L'OFFRE DE FORMATION À L'IA GÉNÉRATIVE RESTE À INVENTER

La spectaculaire courbe d'adoption de l'IA générative met les entreprises sous pression. Les programmes de sensibilisation à cette technologie se multiplient. Restera à trouver des modalités de formation innovantes pour intégrer ces outils dans les pratiques professionnelles des différents métiers.

Catherine Trocquemé

Aux avant-postes du déploiement de l'IA, les fonctions tech bénéficient déjà d'importants investissements en formation.

Avec le lancement de la version gratuite de ChatGPT par l'entreprise californienne OpenAI fin 2022, l'IA générative s'impose dans les entreprises. Prises de court, ces dernières accélèrent la mise en place d'une stratégie. *"Il y a un véritable risque pour les entreprises de se laisser déborder par des utilisations mal encadrées"*, note Jean Giboudeaux, associé senior au sein du cabinet Topics Conseil. La course de vitesse imposée par les technologies de pointe ne cesse de mettre sous pression les décideurs.

Au-delà de l'emballement médiatique et du buzz qui accompagnent ces innovations de rupture, que faut-il penser de cette nouvelle génération d'IA ? Pour certains, il ne s'agit que d'une étape supplémentaire de la transformation digitale et de la poursuite de l'automatisation. Pour d'autres, elle annonce une véritable révolution des compétences. *"Nous avons devant nous un tsunami. Nous allons devoir apprendre à travailler avec la machine"*, pointe Ghislain de Pierrefeu, directeur associé au sein du cabinet conseil Wavestone.

Une réflexion sur les cas d'usage de l'IA générative dans les entreprises

Dans ce contexte incertain et mouvant, les entreprises avancent pas à pas. Dans un premier temps, elles explorent les applications potentielles de ces outils technologiques. Certaines d'entre elles permettront de créer de nouveaux services et donc de la valeur. D'autres, plus immédiates, ravivent le débat initié par la première vague de la révolution digitale sur la théorie schumpétérienne de la "destruction créatrice" d'emploi.

L'assistance de l'IA générative, capable de réaliser des tâches de plus en plus variées, génère d'importants gains de productivité, fragilisant les compétences à moindre valeur ajoutée. La première vague de licenciement de 200 personnes remplacées par l'IA annoncé par la société de veille médiatique Onclusive, en septembre 2023, nourrit les inquiétudes. *"Mais attention, les modèles d'IA génératrice ne sont pas magiques. Ils dépendent des données et des sources utilisées. La question de la confiance dans les résultats est centrale"*, tempère Ghislain de Pierrefeu.

Ghislain de Pierrefeu, *partner* dans le cabinet de conseil Wavestone, en charge des activités IA et valorisation des données.

> *"Les formations devront s'inscrire dans la réalité des différents métiers. Une approche proche du coaching"*

Les actions de sensibilisation à l'IA générative en plein essor

Le consultant insiste sur la nécessité de former les collaborateurs aux enjeux des data, un sujet jusqu'ici réservé aux fonctions informatiques et digitales. Le développement de l'IA générative provoque une prise de conscience des entreprises et suscite une demande sur cette offre encore peu présente dans les catalogues.

En revanche, les organismes de formation proposent des programmes de sensibilisation pour répondre au besoin des entreprises de maîtriser les risques liés à des usages aujourd'hui mal contrôlés. Des modules courts animés par des experts permettent ainsi de familiariser les collaborateurs aux différents outils d'IA générative disponibles sur le marché, à l'art de rédiger un prompt (les requêtes faites à l'IA), ou encore aux enjeux de sécurité.

Dans cette première phase d'acculturation à une technologie dont le potentiel de transformation des modèles économiques et managériaux reste à évaluer, Jean Giboudeaux pointe l'importance de former les équipes dirigeantes. Mais très vite, une fois cette étape franchie, se posera la question du développement des compétences nécessaires à l'intégration et l'optimisation de l'IA générative dans les pratiques professionnelles des différents métiers.

Une page blanche pour l'offre de formation

Aux avant-postes du déploiement de ses outils, les fonctions tech bénéficient déjà d'importants investissements en formation (voir encadré). Les plus grandes entreprises mettent en place des universités internes, parfois en lien étroit avec des écoles comme Télécom Paris, pour faire monter en compétences leurs équipes.

Accentuant une tendance de fond dans les méthodes d'apprentissage, l'intégration de l'IA générative dont les modèles en open source sont retravaillés en interne repose sur des expérimentations en prise directe avec des applications concrètes. Pour les organismes de formation, l'individualisation de leurs parcours devra donc aller encore plus loin. *"Les formations devront s'inscrire dans la réalité des différents métiers et le travail quotidien des personnes. Une approche proche du coaching"*, note Ghislain de Pierrefeu.

Jean Giboudeaux, *managing partner* chez Topics.

Autre défi à venir, identifier les compétences nécessaires pour apprendre à travailler avec la machine. *"L'esprit critique, la capacité de prendre du recul et de rester vigilant sur les productions des IA"*, avance Jean Giboudeaux. Un champ d'exploration de ce qui fait notre valeur ajoutée en tant qu'humain s'ouvre donc. ●

LA FORMATION DES FONCTIONS TECH EN PREMIÈRE LIGNE

Les services informatiques et technologiques des entreprises sont aujourd'hui les plus impactés par l'intégration des outils d'IA générative. *"Le développeur, en particulier, voit son métier fortement évoluer. En sous-traitant les tâches à basse valeur ajoutée, il pourra se consacrer davantage à l'optimisation ou à l'architecture informatique"*, explique Yoel Tordjman, fondateur et dirigeant de DataScientest. L'organisme de formation spécialisé dans les métiers de la datascience organise des webinaires et met à jour ses offres de formation en s'appuyant sur une méthode itérative. *"Nous testons nos nouveaux parcours pédagogiques auprès de nos clients historiques afin de nous assurer qu'ils sont en phase avec les besoins."* Datascientest insiste sur les risques de sécurité et les enjeux d'éthique d'une utilisation des outils d'IA générative mal maîtrisée par les entreprises. Les efforts de formatios doivent donc adresser toute la chaîne de valeur de la gestion des données.

Sa mission ? Renforcer la coopération entre l'univers de la recherche et le monde économique. Ancienne responsable de la coopération scientifique de Naval Group, Florence de Launet a été nommé en avril 2023 à la tête de l'entité qui gère la formation continue du CNRS (Centre national de la recherche scientifique) – et qui fêtera ses 40 ans en 2024.

Éric Delon

FLORENCE DE LAUNET

RAPPROCHE LA RECHERCHE ET LE MONDE ÉCONOMIQUE

Un grand immeuble dans une rue paisible du 16e arrondissement de la capitale. Sourire franc, conviviale, elle nous attend, dans le vaste hall moderne de l'institution et nous entraîne dans son bureau du quatrième étage. Nous sommes au siège du CNRS, le saint-des-saints de la recherche scientifique en France (4 milliards d'euros de budget, 33 000 agents, 1 100 laboratoires de recherche) qui s'est installé dans ces locaux en 1993, au sein d'un parc qui abritait jadis un célèbre hôtel particulier. En avril 2023, Florence de Launet a été nommé à la tête de CNRS Formations Entreprises (CFE), l'entité de la structure publique en charge de la formation continue à destination des entreprises (60 %) et des organisations publiques (40 %).

Du privé au public

Cette quinqua, mince et sportive (natation, yoga, course à pied) assume *"pleinement"* avoir pris un risque en quittant Naval Group, le géant tricolore de la construction navale de défense où elle est restée près de trente ans. *"C'était le moment pour moi de tenter ce challenge, en passant d'une entreprise privée industrielle où je disposais d'un très bon salaire et d'une kyrielle d'avantages sociaux à un organisme public prestigieux. Une véritable révolution culturelle pour moi"*, sourit-elle.

C'est en chapeautant la coopération scientifique pendant plusieurs années chez son ancien employeur que cette diplômée de l'ESCP est entrée en contact, presque naturellement, avec le CNRS. *"J'ai personnellement initié, au nom de mon entreprise, l'un des 22 accords-cadres que possède le CNRS en matière de coopération de recherche. Nous avons créé un laboratoire de recherche commun. Les relations étroites que nous avons entretenues durant toutes ces années m'ont rapprochée de l'institution"*, indique-t-elle.

bio

1993 assistante aux achats puis directrice adjointe des programmes chez DCN International

2009 responsable exécutive de la stratégie chez DCNS

2014 responsable des technologies de l'information, puis de la coopération en matière de recherche, chez Naval Group

2023 directrice de CNRS Formation Entreprises

Voici plus d'un an, ses interlocuteurs de l'organisme public lui font savoir que le poste de directrice de CFE, occupée par une chercheuse "maison", venait de devenir vacant. *"Il s'agissait d'une formidable opportunité. J'ai candidaté et ai décroché le poste, ce qui n'était pas simple, devant quatre autres candidats"*, rappelle Florence de Launet.

N'étant pas une spécialiste de la formation continue, elle effectue alors un travail titanesque de remise à niveau et d'appropriation des subtilités de cet univers ardu, aux multiples ramifications, au vocabulaire spécifique et parfois abscons. *"Mon actuel adjoint est un spécialiste du sujet ce qui s'avère fort utile, bien entendu,* pointe-t-elle. *Dans ma carrière, j'ai toujours aimé transmettre, enseigner, faire monter en compétences mes collaborateurs, ce qui relève, je le crois, de la formation continue".*

Au cœur de l'écosystème de la recherche hexagonale

Désormais à la tête d'une équipe de dix personnes et d'un budget de 2 millions d'euros, cette bretonne *"pur souche"* partage désormais son *"copieux"* emploi du temps entre le siège du CNRS et les locaux du CFE, basés sur le plateau de Saclay (Essonne) au cœur de l'écosystème de la recherche hexagonale.

Hasard du calendrier, l'an prochain, le CFE fêtera ses 40 ans d'existence, une occasion idéale, pour Florence de Launet et son équipe de mettre encore davantage en lumière les réalisations de cet organisme labellisé Qualiopi[1] voici deux ans. *"Au CFE, notre mission est double. D'une part, valoriser les résultats de la recherche issus des travaux de nos milliers de chercheurs et chercheuses. D'autre part, accueillir les quelque 1 800 participants qui bénéficient de nos formations chaque année en les tenant informés des dernières avancées scientifiques tout au long de leur vie professionnelle, avec pour objectif de les aider à relever les défis scientifiques et technologiques auxquels ils sont confrontés"*, résume-t-elle.

©

> *"J'ai toujours aimé transmettre, enseigner, faire monter en compétences mes collaborateurs, ce qui relève, je le crois, de la formation continue"*

Renouveler 25 % des formations chaque année

L'intégralité des recettes générées par le CFE – hors les frais de fonctionnement – sont reversées aux laboratoires de recherche du CNRS. Soucieux de demeurer à la pointe de l'innovation pédagogique tant sur la forme que sur le fond, le CFE se fait fort de renouveler 25 % de ses formations chaque année. *"En 2024, notre catalogue s'enrichira de 40 nouvelles formations dans divers domaines, notamment dans le secteur de l'intelligence artificielle, la physique, l'instrumentation ou encore l'imagerie"*, détaille-t-elle.

Recrutée pour sa connaissance intime de l'univers du privé et du monde industriel, Florence de Launet entend bien incarner et renforcer le rapprochement de l'excellence de la recherche française avec le monde économique. *"Florence présente le profil idoine pour favoriser les partenariats entre le privé et le public et faire advenir de manière concrète les innovations technologiques de rupture dont notre pays a besoin"*, confirme Jean-Luc Moullet, directeur général délégué à l'innovation du CNRS.

"Sur le pont", pour utiliser une métaphore maritime que chérit cette *"voileuse"* qui a effectué la traversée de l'Atlantique voici quelques années, Florence de Launet confie s'approprier chaque jour la culture de la fonction publique, ses us et coutumes, son vocabulaire. *"Je ne dis plus chiffre d'affaires, mais recettes*, s'amuse-t-elle. *Ceci dit, le recrutement, la rédaction d'un rapport d'activité, le management, l'adaptation aux événements sont communs à ces deux univers."*

Grosse *"bosseuse"*, cette mère de trois grands garçons (27, 25, 23 ans), confie néanmoins aimer se *"réfugier"*, pour se ressourcer à intervalles réguliers, dans sa maison de Landivisiau dans son *"si cher"* Finistère, dont elle aime la *"rugosité"* du climat, le vent, la pluie. Une atmosphère *"rebelle"* qu'elle rapproche de l'Islande où elle a effectué une excursion *"avec quatre copines"* voici quelques mois. Revenue *"émerveillée"* et *"émue"* par la beauté des paysages. •

1. Norme en matière de mesure de la qualité des formations professionnelles.

CNRS Formation Entreprises
- Création : 1984
- Labellisé Qualiopi depuis septembre 2021
- 250 formations sur catalogue
- 1 800 personnes formées en 2022
- 137 laboratoires du CNRS, accueils de formation

CNRS
- 1 100 laboratoires
- 1 400 startups en activité créées
- 1 000 contrats de collaboration privés-publics chaque année

À LA RADIO

Une nouvelle web série sur le droit du travail

Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, novembre 2023

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, en partenariat avec la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) Grand Est, propose une web série autour de plusieurs thématiques du droit du travail. Premier épisode : les sources du droit du travail.

D'INFOS
https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/une-nouvelle-web-serie-sur-le-droit-du-travail

PUBLICATION

Guide pratique de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'État

Édition 2023

Ce guide apporte des éclairages et des solutions pratiques pour mieux se former et mieux organiser la formation et le développement des compétences des agents. Il présente les dispositifs de formation et la meilleure façon de les utiliser, propose des outils et méthodologies pour permettre la construction de parcours individuels de formation.

DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), octobre 2023. 44 p.

D'INFOS
www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Publications%20DGAFP/2023/Guide-Pratique-Formation-Pro.pdf

PUBLICATION

L'orientation dans un monde durable : accompagner les transitions

Fruit d'un travail européen collaboratif, ce guide synthétise les informations sur l'évolution des métiers mais aussi de la posture du conseiller en orientation, dans le contexte de la transition écologique. Avec des ressources pour accompagner l'orientation de façon *"soutenable"*.

Isabelle Dekeister ; Kathleen Lapie ; Euroguidance Network, octobre 2023. 17 p.

D'INFOS
www.euroguidance-france.org/wp-content/uploads/2023/10/lorientation-dans-un-monde-durable.pdf

SUR LE WEB

L'Afest pour les demandeurs d'emploi, c'est possible !

Via compétences, novembre 2023

Ce webinaire propose un tour d'horizon de cette expérimentation, de ses enjeux et de ses applications grâce aux regards croisés d'employeurs et d'acteurs de ce projet. Au programme : qu'est-ce que l'Afest ? Regards croisés : vidéos, témoignages et échanges avec les acteurs de l'emploi formation. Les conditions de réussite de l'Afest.

D'INFOS
www.via-competences.fr/pro/politiques-publiques/replay-webinar-l-afest-pour-les-demandeurs-d-emploi-c-est-possible--167066.kjsp

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

Glossaire DES DISPOSITIFS DE FORMATION

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

Centre Info

LES APPELS À PROJETS DU CCCA-BTP

Vous êtes un organisme de formation aux métiers du BTP, une entreprise, une association ?

Grâce aux appels à projets et à candidatures, le CCCA-BTP vous accompagne pour expérimenter et concrétiser vos projets innovants !

Rendez-vous sur :

appels-a-projets-cccabtp.fr

CCCA-BTP

Création : thalamus-ic.fr
Publicité