

P.2

L'événement

LES FRANÇAIS S'EMPARENT
DE LEUR DROIT À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

P.26

Stratégie

ASSISES DU SYCFI : LES CONSULTANTS
FORMATEURS INDÉPENDANTS AU CŒUR
DES PROCESSUS DE TRANSITION

P.28

Reportage

EN FORMATION
D'AUXILIAIRES DE VIE
AVEC L'ADMR DE TOURAINÉ

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1004 • Du 15 au 28 février 2021 www.centre-inffo.fr



La crise sanitaire et les confinements successifs ont conduit de nombreux salariés à s'interroger : changer de métier ? Retrouver du sens ?

FACE À LA CRISE,
LES DISPOSITIFS DE
RECONVERSION
EN PREMIÈRE LIGNE



Sommaire



P.2



P.5



P.15



P.22



P.27



P.31

p. 2 **L'événement**
Les Français s'emparent de leur droit à la formation professionnelle

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
Face à la crise, les dispositifs de reconversion en première ligne

p. 17 **Guide pro**
Expertise
L'upskilling, connecté à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Savoir-agir
L'ikigai, ou l'art de se poser les bonnes questions
Législation
Projets de transition professionnelle : précisions sur les priorités et modalités de financement

p. 21 **Acteurs**

p. 26 **Stratégie**
Assises du Sycfi : les consultants formateurs indépendants au cœur des processus de transition

p. 28 **Reportage**
En formation d'auxiliaires de vie avec l'ADMR de Touraine

p. 31 **Itinéraire**
Yoann Chélin, d'ingénieur à artisan cadreur

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

En deux MOTS

Reconversion

Face à la crise, les dispositifs de reconversion sont en première ligne. Et c'est le fil rouge de ce numéro. Voir notre dossier À la une, en pages 9 à 16, riche de témoignages de terrain et de récits de reconversions, avec un focus sur le déploiement du dispositif Transitions collectives – TransCo – qui mobilise en ce moment les acteurs de l'emploi et de la formation dans les territoires. Qu'ils soient souhaités ou subis, les changements de cap supposent d'avoir une vision précise des besoins en compétences. Également dans ce numéro, les consultants formateurs indépendants inscrivent leur action au cœur de ces processus de transition (pages 26 et 27). Et, à travers l'ikigai, par exemple (page 18), formateurs et coachs invitent les actifs à se poser les bonnes questions !

Baromètre

Centre Inffo, en partenariat avec l'institut CSA, dévoile les résultats de la 2^e édition de son Baromètre de la formation et de l'emploi. Réalisé du 15 au 20 janvier 2021 auprès de 1 600 actifs, il révèle l'évolution de leur regard sur la formation professionnelle. Voir en pages 2 et 3, et notre infographie page 8. Près d'un actif sur deux projette de suivre une formation dans l'année. Un sur cinq a déjà commencé à préparer une reconversion. Le baromètre confirme l'intérêt des Français pour la formation professionnelle en cette période de crise et de remise en question. Plus que jamais, ils sont demandeurs d'information sur la formation.

La rédaction

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



à suivre...



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 • **Directeur de la publication** : Patrice Guézou • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerry, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Mireille Broussous, Éric Delon, Christelle Destombes, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Delphine Fabian, Anne Grillot, Nils Hédouin, Christelle Monneret, Raphaëlle Pienne, Guilherme Ringuenet • **Service commercial** : contact.inffo@centre-inffo.fr • **Commission paritaire** : n° 0625 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : Imprimerie Chirat, 744, route de Sainte-Colombe, 42540 Saint-Just-la-Pendue • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 220 € HT • **Vente au numéro** : 8,81 € HT.

BAROMÈTRE DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI 2021

LES FRANÇAIS S'EMPRENENT DE LEUR DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Près d'un actif sur deux projette de suivre une formation dans les douze mois à venir. Un sur cinq a déjà commencé à préparer une reconversion. Le baromètre réalisé pour Centre Inffo par l'institut CSA confirme l'intérêt des Français pour la formation professionnelle en cette période de crise et de remise en question. Mais le manque d'information sur le sujet est palpable.

Estelle Durand



L'IMAGE

Un actif sur cinq déclare être d'ores et déjà engagé dans un projet de reconversion. Les craintes et les réflexions suscitées par la crise sanitaire ont eu un effet déclencheur.

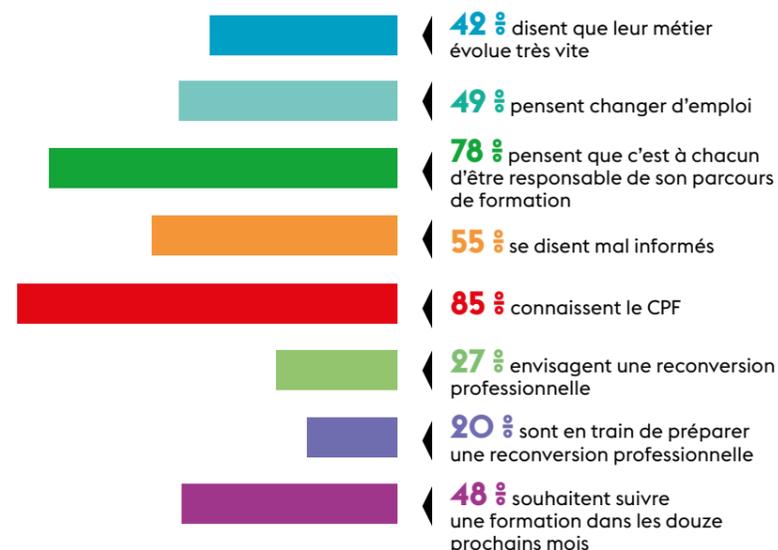
Conscients de l'accélération des mutations et en quête d'une meilleure adéquation entre leurs aspirations personnelles et leur vie professionnelle, les actifs français se sentent plus que jamais responsables de l'évolution de leurs compétences. C'est ce que révèle l'édition 2021 du Baromètre de la formation et de l'emploi réalisé par Centre Inffo en partenariat avec l'institut CSA¹.

La crise et les incertitudes qu'elle engendre marquent les esprits. Même s'il reste élevé, "le taux

de personnes se disant confiantes quant à leur avenir professionnel a baissé en un an (68 %, contre 75 % avant la crise sanitaire), observe Julie Gaillot, directrice du pôle Society au sein de l'institut CSA. Dans le même temps, il y a une prise de conscience plus forte des enjeux de transformation des métiers et des compétences : 42 % des personnes interrogées disent que leur métier évolue très vite – c'est 9 points de plus qu'en 2020."

Ces mutations auront un impact sur les carrières. Près d'un actif sur deux envisage à plus ou moins long terme de changer d'emploi, dont 33 % dans les deux ans à venir.

CHIFFRES-CLÉS



Un regard positif sur la formation

"Dans cette période de fortes turbulences, la formation professionnelle apparaît comme une clé pour parer à l'incertitude", indique Julie Gaillot. De fait, le regard des actifs sur le sujet évolue. Ils sont plus nombreux, par exemple, à considérer que se former est "une nécessité pour conserver son employabilité" (88 %, + 4 points). Et la part des personnes jugeant la formation "inutile" a chuté de 9 points (27 %). Autre évolution marquante : "Les actifs prennent conscience que chacun est responsable de son parcours de formation", ajoute Julie Gaillot. Seulement 22 % (- 14 points en un an) estiment que ce sujet relève des pouvoirs publics, des branches professionnelles ou de leur employeur !

Passage à l'action

Cette appétence pour la formation se concrétise dans les démarches entreprises. "Les actifs ont aujourd'hui les clés pour se saisir de leur droit à la formation et passer à l'action", souligne Julie Gaillot. Près d'un sur deux projette de suivre une formation dans les douze mois à venir. Et 62 % ont déjà une idée précise de la formation qu'ils vont suivre. Langues étrangères, informatique, management, médical et paramédical, ou même restauration – malgré la crise aiguë du secteur ! – font partie des domaines les plus prisés, que ce soit pour évoluer dans son métier ou changer de cap.

Une perspective qui séduit de nombreuses personnes : un actif sur cinq dit être d'ores et déjà engagé dans un projet de reconversion et 27 % envisagent de franchir le pas (voir aussi dans ce numéro l'infographie, page 8, et notre dossier,



1. Baromètre de la formation et de l'emploi Centre Inffo - institut CSA. Enquête réalisée en ligne, entre le 14 et le 21 janvier 2021 auprès d'un échantillon représentatif de 1 626 actifs.

www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/2e-edition-du-barometre-de-la-formation-et-de-l-emploi-2021

pages 9 à 16.) "Les craintes et les réflexions suscitées par la crise sanitaire ont eu un effet déclencheur, commente Julie Gaillot. De nombreuses personnes interrogées font part de leur volonté de se consacrer à un métier plus proche de leurs valeurs et ou de leurs passions. Les questions de sens, d'utilité ou de disponibilité vis-à-vis de leurs proches sont souvent au cœur de leur motivation."

Pour mener à bien leur projet, 62 % ont choisi de se faire accompagner et s'avèrent en grande majorité (71 %) satisfaits de la prestation. Parmi ceux qui se lancent en solo, 57 % souhaiteraient être conseillés dans leur démarche, mais ne savent pas toujours vers qui se tourner.

Effort de pédagogie

Si les principaux outils à la main des actifs sont aujourd'hui bien identifiés, d'autres manquent encore de notoriété. Ainsi, 85 % des répondants connaissent le compte personnel de formation et 42 % le montant de leurs droits (+ 17 points en un an). En revanche, quatre actifs sur dix seulement ont entendu parler du conseil en évolution professionnelle (CEP). De manière générale, la complexité du système de formation constitue encore un frein. Plus de la moitié des répondants (55 %) se sentent mal informés.



Julie Gaillot, directrice du pôle Society au sein de l'institut CSA.

Modalités de financement, possibilités de se faire accompagner, métiers porteurs, lieux d'information et d'orientation... : autant de sujets sur lesquels les actifs attendent des éclairages. Dans cette période de fortes mutations, un des enjeux de l'écosystème de la formation sera, selon Julie Gaillot, "de nourrir les projets de formation en apportant une information claire et adaptée afin de faciliter l'orientation et la prise de décision". ●



Reconversions

LANCEMENT OFFICIEL DU DISPOSITIF "TRANSITIONS COLLECTIVES"

Le dispositif "Transitions collectives" a été officiellement lancé le 2 février 2021 par la ministre



Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

du Travail. Il vise à accompagner les entreprises et les salariés qui font face à des mutations économiques durables. 500 millions d'euros sur deux ans seront mobilisés à cet effet dans le cadre de France Relance. Pour les salariés dont l'emploi est fragilisé, "TransCo" propose un accompagnement pour se reconverter vers des secteurs qui recrutent dans un même bassin d'emploi. Pendant toute la durée de la formation, le salarié conserve sa rémunération et son contrat de travail. Pour les entreprises, la démarche se fait en trois étapes : l'identification des métiers fragilisés dans un accord de type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), l'information via le conseiller en évolution professionnelle (CEP) des salariés susceptibles d'être éligibles au

le dépôt du dossier de TransCo auprès de l'AT-Pro avec l'appui de l'opérateur de compétences (Opco). Afin de garantir aux salariés des parcours de reconversion sécurisés vers des métiers porteurs, l'État financera tout ou partie des projets de reconversion : 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés, 75 % de 300 à 1 000 salariés ; 40 % pour les plus de 1 000 salariés. Pour identifier des territoires pilotes, un appel à manifestation d'intérêt lancé en octobre a reçu 98 réponses, dont 46 ciblées sur les "territoires d'industrie". Un second appel à manifestation d'intérêt sera lancé d'ici la fin février. Voir notre dossier complet en pages 9 à 16.

+ D'INFOS

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



L'image

À l'occasion du lancement de la **Semaine nationale de l'apprentissage et de l'artisanat**, le 29 janvier 2021, Alain Griset, ministre délégué aux Petites et Moyennes entreprises, visite à Calais le centre de formation d'apprentis de la Chambre de métiers et de l'artisanat des Hauts-de-France. L'occasion d'échanger avec des apprentis sur leur parcours et leurs missions au quotidien.

Elle l'a dit



Avec la réforme, nous sommes passés de CFA à OFA : un organisme de formation professionnelle qui choisit l'apprentissage comme modalité"

Natacha Ollivier

directrice adjointe du CFA Stephenson, lors d'une matinée d'information organisée le 28 janvier 2021 par le cabinet CFS+.



Fonds social européen+ pour 2021-2027

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EST AU RENDEZ-VOUS DU NOUVEAU FSE+



Le député européen et rapporteur du projet FSE+, David Casa (député PPE, Malte).

Le Parlement et le Conseil européen ont conclu le 28 janvier 2021 un accord sur le nouveau "Fonds social européen+" (FSE+). Il fait partie du cadre financier pluriannuel pour 2021-2027, et s'élèvera à 87,9 milliards d'euros. Selon l'accord, tous les États membres devront s'attaquer au chômage des jeunes dans leurs programmes de dépenses. Dans ceux où le nombre de jeunes qui ne travaillent pas, qui ne suivent pas d'études ou ne sont pas en formation actuellement (les "Neet") dépasse la moyenne européenne, 12,5 % des fonds seront consacrés à la lutte contre le chômage des jeunes. Ces mesures pourront aller de l'enseignement et la formation professionnelle, en particulier les stages,

à la transition entre les études et la vie professionnelle. Par ailleurs, 25 % des fonds seront alloués à l'inclusion sociale, notamment l'intégration socioéconomique des "groupes désavantagés". Un financement adéquat est prévu pour "le renforcement des capacités des partenaires sociaux" dans les États membres. Le nouveau FSE+ rassemble le Fonds social européen (FSE), l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), le Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD), le programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) et le programme de santé de l'UE.

+ D'INFOS

www.europarl.europa.eu/committees/fr/empl/home/highlights

France compétences

PREMIÈRE CAMPAGNE DE DÉPÔT DES COMPTABILITÉS ANALYTIQUES DES CFA

Entre avril et juillet 2021, les organismes de formation qui ont dispensé des formations en apprentissage en 2020 devront obligatoirement adresser leurs données comptables à France compétences. Cette première campagne de dépôt des comptabilités analytiques des centres de formation d'apprentis (CFA) a vocation à se renouveler chaque année. Elle doit permettre à France compétences de mieux connaître les coûts des formations en apprentissage et d'observer les principales évolutions des modèles économiques. Depuis la fin janvier 2021, les CFA sont invités à consulter

le formulaire type qui servira de base au formulaire d'enquête à remplir et à déposer entre avril et juillet, ainsi que la notice d'information qui précise les attendus et les étapes à suivre. Les CFA pourront ainsi procéder aux ajustements éventuels afin d'être prêts. C'est à partir d'avril qu'ils créeront leur compte utilisateur, téléchargeront le formulaire d'enquête, afin de le redéposer sur la plateforme déployée à cet effet. Cette procédure est le fruit d'un travail de concertation de plus de trois mois avec les acteurs de l'apprentissage et l'ensemble des réseaux de CFA.

Les CFA peuvent s'assurer dès à présent qu'ils disposent des informations nécessaires et procéder aux ajustements éventuels.



+ D'INFOS www.francecompetences.fr/fiche/2021-les-cfa-devront-deposer-leurs-donnees-comptables-a-france-competences



France compétences DES FOCUS THÉMATIQUES SUR LES OBSERVATOIRES DE BRANCHES

Diagnostiques-actions liés à la pandémie, études de branche ou interbranches, outils de codification... En janvier, trois webinaires thématiques organisés par France compétences ont mis en lumière les initiatives de onze observatoires ou d'Opco, ainsi que les stratégies d'accompagnement. Le premier webinaire, consacré à l'outil de codification de France compétences, a montré comment rapprocher les référentiels de branches des classifications interprofessionnelles (Rome de Pôle emploi et Formacode de Centre Inffo). Les Opco EP et Atlas ont témoigné des usages : faciliter l'analyse comparative, relier les métiers et les formations, accompagner l'évolution de l'offre de formation. L'Opco Cohésion sociale a présenté son propre outil de codification, à la fois spécifique



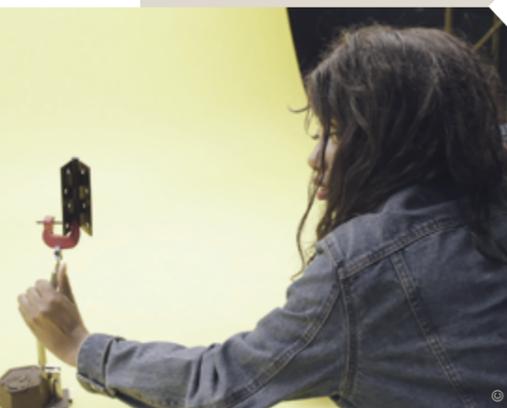
et complémentaire. Le deuxième webinaire a passé en revue quatre stratégies de production d'études de branches, avec les témoignages de représentants d'observatoires (télécoms et coopératives de consommation) et de responsables d'Opco (Mobilités et Santé). Plusieurs enjeux essentiels ont émergé : la forte implication des partenaires sociaux, le partage et la diffusion des résultats, la capacité

à mutualiser les études pour nourrir les enjeux de branches. Le troisième webinaire a examiné les démarches de diagnostics-actions (engagées dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences) de deux branches et de deux Opco : les industries de santé, le travail temporaire, l'Afdas et l'Opco 2i.

+ D'INFOS www.francecompetences.fr

Projet pédagogique Sup de Sub DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES AVEC "FAIRE SA VIE COMME UNE ŒUVRE"

Chez Sup de Sub, "école supérieure de l'autodidacte", en Seine-Saint-Denis.



Préparé par une quarantaine de jeunes de moins de 26 ans, et présenté le 20 janvier 2021 au théâtre du Châtelet, à Paris, le spectacle "Faire sa vie comme une œuvre" est un des lauréats

de l'appel à projets "100 % inclusion" du ministère du Travail. Il clôturait quinze mois de formation de la première promotion (quatre autres sont prévues) de Sup de Sub, un projet pédagogique du cinéaste et plasticien Jean-Michel Bruyère. Sup de Sub organise ses enseignements autour d'une pédagogie des arts (cinéma, danse, théâtre, chant, etc.), "non pas obligatoirement ni même prioritairement pour devenir artiste professionnel, mais pour apprendre à faire sa vie, comme une œuvre", précise Anne de Blignières, chargée de la coordination générale de Sup de Sub, maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine, spécialiste des compétences (et administratrice de Centre Inffo).

"La pratique artistique et le jeu d'acteurs permettent de prendre conscience que l'on est le sujet de son propre apprentissage. Et cette découverte de soi vécue, jouée et non imposée, ouvre à la possibilité d'apprendre", explique-t-elle. Que sera l'après ? "Ils ont des compétences organisées en portefeuille, des stages faits ou à venir, des mentors ou tuteurs, un accompagnement de l'Apec, indique Anne de Blignières. Ils savent qu'il faut envisager un transfert de compétences vers d'autres secteurs. Certains ont déjà un projet de création d'activité."

+ D'INFOS <https://supdesub.com>



Beauvau de la sécurité RENFORCEMENT ANNONCÉ DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES FORCES DE L'ORDRE

La formation est l'un des huit chantiers prioritaires de la politique publique de sécurité intérieure, inscrits à l'ordre du jour du "Beauvau de la sécurité". Cette concertation, programmée sur quatre mois, prépare une loi de programmation de la sécurité intérieure. Ouvert le 1^{er} février 2021 par le Premier ministre, le Beauvau de la sécurité devrait notamment permettre de corriger "l'erreur" qui a consisté à raccourcir la formation initiale des policiers. Avant juin 2020, la formation des gardiens de la paix durait douze mois, réduits à huit pour pallier la pénurie des forces de l'ordre. Dans ce contexte, 3 900 gardiens de la paix seront recrutés en 2020, 4 200 l'année prochaine. Au titre de la formation continue, les policiers doivent effectuer 12 heures réglementaires de perfectionnement par an (tir, techniques d'intervention et secourisme). Cette thématique sera à l'ordre du jour des 8 et 15 mars.



+ D'INFOS www.gouvernement.fr/ouverture-du-beauvau-de-la-securite

Acteurs de la montagne UN "PLAN MONTAGNE" EN PRÉPARATION

Le Premier ministre a réuni le 1^{er} février 2021 les acteurs du secteur de la montagne, affectés par la fermeture des remontées mécaniques et des équipements collectifs. Près de 4 milliards d'euros de soutien aux entreprises et aux salariés ont été mobilisés. Parmi les mesures, les frais de formation des salariés et des saisonniers en activité partielle sont pris en charge à 100 % par l'État dans le cadre du dispositif FNE-Formation. Prochaine étape : le Premier ministre a annoncé le lancement au printemps d'un "Plan montagne", plan d'investissement pour le tourisme de montagne qui permettra de proposer dans les années à venir "une offre plus verte, plus diversifiée et plus compétitive, en lien avec les collectivités territoriales, les entreprises et l'ensemble des acteurs de la montagne".

+ D'INFOS www.gouvernement.fr



SEMAINE DE L'ENTREPRISE COOPÉRATIVE DU BTP

Partout en France,
du 29 mars au 2 avril

Une première édition pilotée par le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics), en partenariat avec la Fédération des Scop du BTP. 600 entreprises coopératives mobilisées pour faire découvrir aux apprentis leur modèle économique.
www.ccca-btp.fr

6^e FORUM MONDIAL POUR LES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE

À Bruxelles et en ligne,
les 1^{er} et 2 juillet

Organisé par le Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie, présidé par Alexandre Ginoyer. ONG partenaire de l'Unesco, le CMA participe à l'"objectif de développement durable 4" pour la conduite du Programme mondial Éducation 2030.
www.cmatlv.org

45 %

des jeunes salariés demandent des formations (contre 35 % pour l'ensemble des salariés), selon le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis) réalisé par le Céreq.

INFFO FORMATION
vendu également au numéro
sur notre boutique en ligne



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



2^e ÉDITION DU BAROMÈTRE DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

Centre Inffo, en partenariat avec l'institut CSA, dévoile les résultats de la 2^e édition de son Baromètre de la formation et de l'emploi. Réalisé du 15 au 20 janvier 2021 auprès de 1 600 actifs, il révèle l'évolution de leur regard sur la formation professionnelle. Cette édition 2021 met l'accent sur la reconversion professionnelle, sujet de forte actualité à la lumière du contexte économique, provoqué par la crise sanitaire.



www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/2e-edition-du-barometre-de-la-formation-et-de-lemploi-2021

LA QUÊTE D'UN NOUVEAU DÉPART

Pour quelles raisons envisagez-vous une reconversion professionnelle ?



56 %

DES RÉPONDANTS PRÉVOIENT DE SUIVRE UNE FORMATION POUR MENER À BIEN LEUR RECONVERSION.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, PREMIER MOYEN DE FINANCEMENT ENVISAGÉ

Dans le cadre de cette reconversion professionnelle, par quels moyens financez-vous ou envisagez-vous de financer cette formation spécifique ?



77 % DÉCLARENT QUE LE SUJET SUR LEQUEL ILS ONT LE PLUS BESOIN D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ ET CONSEILLÉ EST CELUI DU FINANCEMENT (INFORMATION SUR LES MÉTIERS : 50 %).

DE MULTIPLES GUICHETS D'INFORMATION SUR LA RECONVERSION

Parmi les acteurs suivants, lesquels avez-vous sollicités pour des conseils, ou qui avez-vous l'intention de solliciter pour des conseils ?



68 %

DES RÉPONDANTS SE DÉCLARENT ACTUELLEMENT "CONFIANTS" QUANT À LEUR AVENIR PROFESSIONNEL.



Mise en œuvre de TransCo

FACE À LA CRISE, LES DISPOSITIFS DE RECONVERSION EN PREMIÈRE LIGNE

Moyens supplémentaires consacrés aux dispositifs de reconversion existants, création d'un nouvel outil destiné faciliter les mobilités vers des métiers plus pérennes et éviter ainsi les licenciements : le système de la formation professionnelle évolue pour faire face aux effets de la crise. Qu'ils soient souhaités ou subis, les changements de cap professionnel supposent, en cette période de fortes mutations, d'avoir une vision précise de l'évolution des besoins en compétences. C'est un des préalables au déploiement du dispositif Transitions collectives – TransCo – qui mobilise en ce moment les acteurs de l'emploi et de la formation dans les territoires.

LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES BOUSCULÉES PAR LA CRISE

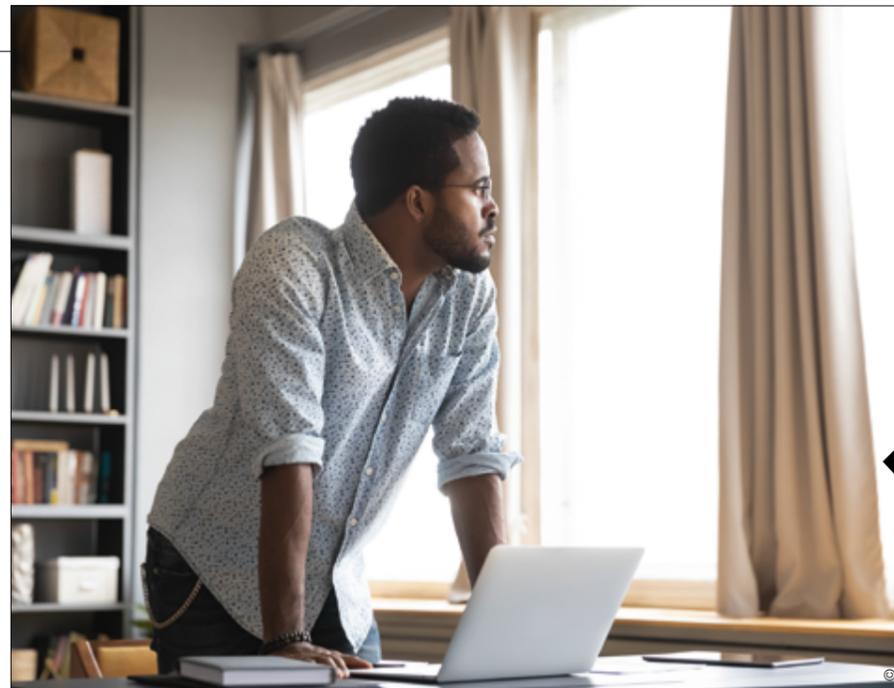
Les conséquences de la crise sanitaire et les mesures engagées par l'État pour relancer l'économie rebattent les cartes en matière d'emploi et de compétences. En cette période de fortes mutations, le système de formation fait l'objet d'ajustements pour mieux répondre aux enjeux des reconversions professionnelles qui émergent... par choix ou par nécessité.

Estelle Durand

Certains se sont découvert une nouvelle vocation pendant le confinement. D'autres voient leur emploi menacé par les répercussions de l'épidémie. Projets de vie chamboulés, carrières perturbées, activités vouées à disparaître ou en plein devenir, plans stratégiques remis en question : la crise sanitaire fracture les trajectoires des salariés et des entreprises. Cette onde de choc causée par le coronavirus a mis en lumière les enjeux de reconversion professionnelle. D'où les mesures prises, dans le cadre du plan de relance, pour muscler et élargir l'éventail des dispositifs destinés à accompagner les mobilités.

Plus de moyens pour soutenir les mobilités
À la main des salariés, le projet de transition professionnelle (PTP) se voit allouer une enveloppe de 100 millions d'euros. Ces fonds s'ajoutent aux 454 millions d'euros budgétés par France compétences pour l'année 2021, avec pour cible le financement de 5 000 parcours supplémentaires. La dotation de l'État sera fléchée vers des projets individuels compatibles avec les orientations de France Relance. Notamment, dans des secteurs dont le taux d'emploi diminue, l'orientation vers des métiers émergents ou à forte perspective d'emploi.
Conçu pour accompagner les mobilités internes à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance (Pro-A) bénéficie, quant à lui, d'une dotation de 270 millions d'euros. Créé

1. TransCo permet au salarié de bénéficier d'une formation certifiante d'une durée maximale de vingt-quatre mois. Le taux de prise en charge de la formation et de la rémunération (100 %, 75 % ou 40 %) varie en fonction de la taille de l'entreprise. À l'issue du parcours, le salarié peut s'engager dans un nouvel emploi ou réintégrer son entreprise.



Les confinements successifs ont conduit de nombreux salariés à s'interroger sur la suite de leur carrière professionnelle.

par la réforme de 2018, cet outil soumis à la signature et à l'extension d'un accord de branche définissant les certifications éligibles, peine à s'imposer. Fin 2020, une cinquantaine de branches seulement étaient en mesure de le mobiliser.

Des transitions au plus près des besoins

Pour faire face aux risques que fait peser la crise sur l'emploi, le gouvernement est allé plus loin en créant, avec les partenaires sociaux, "Transitions collectives" – déjà abrégé "TransCo". Doté d'une enveloppe de 500 millions d'euros issue du FNE-Formation, ce dispositif vise à accompagner vers des métiers porteurs les salariés dont l'emploi est menacé, leur évitant ainsi de se retrouver au chômage¹. Pour atteindre cet objectif, son déploiement implique de mettre en relation les entreprises fragilisées et celles qui recrutent. D'où le déploiement de plateformes territoriales qui fédèrent les acteurs de l'emploi et de la formation pour tisser ces liens mais aussi pour accompagner les employeurs et leurs salariés (lire pages suivantes). Cette approche collective fait partie des spécificités du dispositif, tout comme son ancrage territorial et sa dimension intersectorielle. La réussite de la démarche TransCo suppose d'avoir une vision précise de l'évolution des be-



3 QUESTIONS À Philippe Debruyne, président de Certif' Pro, tête de réseau des associations Transitions Pro

"Éclairer le champ des possibles pour organiser les reconversions"

En quoi le dispositif "TransCo" répond-il aux défis actuels ?

Le paradoxe dans cette crise inédite, c'est que de nombreuses personnes risquent de se retrouver au chômage alors même que des secteurs d'activité, pour diverses raisons, peinent à recruter. Le dispositif repose sur la rencontre du dialogue social d'entreprise et du dialogue territorial pour identifier les emplois menacés et les opportunités de reconversion au plus près des territoires. De quoi éclairer le champ des possibles pour organiser les reconversions.

Comment les Transitions Pro abordent

le déploiement du dispositif ?

Au-delà de l'instruction des dossiers et du financement des projets, les Transitions Pro ont un rôle-clé à jouer dans la coordination des parties prenantes dans les territoires. Il faudra être en mesure de construire des parcours rapidement, tout en veillant à la qualité de l'accompagnement. Un des enjeux sera de disposer en amont d'un maximum d'informations sur les diagnostics réalisés, avec l'appui des opérateurs de compétences notamment, et de trouver la bonne articulation avec les opérateurs

de conseil en évolution professionnelle, pour ne pas perdre de temps.

Quel est le rôle de Certif' Pro dans l'écosystème TransCo ?

En tant que tête de réseau, l'association vient en appui des Transitions Pro dans leur rôle d'animation et de coordination des acteurs et effectue un suivi de la mise en œuvre du dispositif. Il s'agit de mobiliser, de faciliter et de rendre compte. Pour assurer ces missions, officialisées par la signature d'une convention avec la DGEFP, nous mettons en place une équipe projet nationale de deux personnes.

Propos recueillis par Estelle Durand



Fatène Salhi, directrice de projet CEP, du CIBC Bourgogne Franche-Comté.

soins en compétences, au sein des entreprises qui souhaitent en faire bénéficier leurs salariés, mais aussi au niveau des bassins d'emploi, en vue d'identifier les opportunités de reconversion. Ce double enjeu se reflète dans les conditions de mise en œuvre de TransCo : sa mobilisation est conditionnée à la signature d'un accord de type gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au sein de l'entreprise, et à l'élaboration de listes de métiers porteurs dans les territoires.

REPÈRES

UNE PALETTE D'OUTILS POUR PRENDRE UN NOUVEAU CAP

Changer de voie professionnelle passe souvent par un bilan de compétences, éligible au compte personnel de formation (CPF). Les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) destinées aux demandeurs d'emploi constituent des leviers pour s'orienter vers un nouveau métier. Avec la crise, d'autres solutions émergent, telles le "CDI apprenant", lancé cet automne par Adecco. Il s'agit d'une déclinaison du CDI intérimaire comportant un volet formation. Les pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric) revisités dans le cadre du plan de relance offrent aussi aux demandeurs d'emploi des opportunités de reconversion vers des métiers porteurs.

TransCo : une démarche collective au service des mobilités individuelles

Crefop : établit les listes de métiers porteurs dans les territoires



Acteurs publics et privés du champ de l'économie, de l'emploi et de la formation fédérés au sein de plateformes territoriales

Opcw :
informe les entreprises,
apporte un appui au diagnostic RH

Opérateur de CEP : informe et accompagne le salarié.
Association Transitions Pro : informe le salarié, instruit le dossier, prend en charge la formation et la rémunération (en totalité ou en partie), coordonne les acteurs.
Pôle emploi : accompagne les entreprises et les salariés.

Transformer une situation subie en projet personnel

TransCo s'adresse à des entreprises fragilisées ou en forte mutation, au sein desquelles des emplois sont menacés. Des situations qui peuvent créer un climat difficile. D'où le rôle délicat qu'auront à jouer les opérateurs de compétences chargés d'accompagner les entreprises dans leur diagnostic RH et de les informer des conditions de prise en charge, celles-ci étant fonction de la taille de l'entreprise.

Autre étape sensible : l'information préalable des salariés, une mission qui revient aux associations Transitions Pro et aux opérateurs de conseil en évolution professionnelle (CEP). "En amont des parcours de reconversion, notre rôle sera d'éclairer le choix des salariés et de vérifier le font de leur plein gré", explique Mohamed Mezerai, responsable régional des partenariats CEP au sein du Groupement Évolution en Île-de-France.

Obligatoire tout au long du parcours, l'accompagnement prodigué par les opérateurs du CEP sera décisif. Le projet aura, certes, été bâti sur une base volontaire, mais son impulsion aura été donnée dans un environnement contraint. "Les réseaux

de partenaires dans lequel nous inscrivons notre action sont précieux pour aider les salariés à découvrir de nouveaux métiers, à faire les bons choix et à rechercher un nouvel emploi à l'issue de leur parcours", estime Fatène Salhi, directrice de projet CEP, du CIBC Bourgogne Franche-Comté. À ses yeux, la dynamique collective sera aussi un atout en termes d'ingénierie de parcours. Travailler main dans la main au plus près des besoins individuels et collectifs, c'est le défi à relever par les nombreux acteurs qui s'engagent en ce moment dans les plateformes territoriales.



TRANSITIONS COLLECTIVES : SUR LE TERRAIN, DE NOUVELLES COOPÉRATIONS SE DESSINENT

Les risques engendrés par la crise incitent à l'action. Sous l'impulsion du ministère du Travail, les collectivités, les acteurs du développement économique, de l'emploi et de la formation se structurent en réseau pour déployer "TransCo" dans les territoires.

Estelle Durand

Agir vite et de façon coordonnée pour éviter les licenciements. Cet impératif dicté par la crise a conduit le ministère du Travail à lancer fin novembre 2020 un appel à manifestation d'intérêt pour inciter les acteurs à s'engager dans le dispositif "Transitions collectives" sans attendre. Cette opération a permis de faire émerger, en moins d'un mois, une centaine de projets aux contours très variés.

Aux manettes ? Des acteurs aux profils très diversifiés qui embarquent dans leur sillage des écosystèmes à l'échelle d'un bassin d'emploi ou d'un périmètre plus vaste. Neuf dossiers s'inscrivent ainsi dans une dimension interrégionale ou nationale et dans une logique de filière. C'est le cas, par exemple, de la proposition de l'opérateur de compétences Constructys ou de celle de l'organisme de formation Aftral, spécialisé dans le transport et la logistique. Plus souvent, les projets mettent en œuvre des coopérations locales.

Ainsi en Normandie, la communauté urbaine Le Havre Seine Métropole, la communauté d'agglomération Lisieux Normandie et celle de Caux Seine s'engagent à mobiliser les forces vives de leurs territoires respectifs avec l'appui de l'association Transitions Pro régionale. Dans ce schéma, explique Jean-Paul Choulant, son président, "notre rôle est de proposer une méthodologie de travail, de coordonner les actions et de fluidifier les échanges".

Accélérateur de bonnes pratiques

En Normandie comme ailleurs, les associations Transitions Pro qui jouent un rôle-clé dans le dispositif TransCo sont parties prenantes de nombreuses initiatives. En Centre-Val de Loire, l'organisation paritaire, porteuse du projet, fédère

Le 26 janvier 2021, en formation de technicien en logistique-entrepôt, avec l'Aftral "Apprendre et se former en transport et logistique"



d'ores et déjà 25 contributeurs, dont plusieurs collectifs d'employeurs (organisation professionnelle, pôle de compétitivité, cluster d'entreprises, etc.).

Ce réseau est le fruit de réflexions amorcées cet été autour d'"une initiative baptisée Rebond, dont le processus était assez proche de celui de Transitions collectives", précise Jean-Marie Bastiani, directeur de Transitions Pro Centre-Val de Loire. L'annonce du nouveau dispositif, fin octobre 2020, a confirmé la pertinence de la démarche. Les réunions de travail se sont ensuite enchaînées.

Nombreuses sont les initiatives s'inscrivant dans des dynamiques préexistantes. "La création de TransCo a donné un coup d'accélérateur à des travaux de GPEC territoriale et à des projets de passerelles entre métiers destinés à aider les salariés, du secteur de la pétrochimie, notamment, à rebondir", explique Jean-Paul Choulant, de Transitions Pro Normandie.



Jean-Marie Bastiani, directeur de Transitions Pro Centre-Val de Loire.



Xavier Alberola, directeur ressources humaines opérations de Transdev.

●●● Les entreprises au rendez-vous

L'impulsion a aussi été donnée par la volonté d'apporter des réponses concrètes aux entreprises et à leurs salariés dans un contexte inédit. "Face à cette crise, on ne peut pas rester les bras ballants, il faut agir vite", témoigne Xavier Alberola, de Transdev. Engagé dans un collectif d'entreprises, le groupe de transport s'est porté candidat à l'expérimentation d'une "plateforme de mobilité territoriale" en Auvergne-Rhône-Alpes, en partenariat avec Accor, Elsan, Korian et Sodexo. Ces entreprises, qui font face à des problématiques différentes en termes d'emploi, ont pour ambition de décliner leur démarche au niveau national dans une logique multisectorielle. À l'inverse, d'autres initiatives se focalisent sur des filières et des territoires très précis. C'est le cas à Saint-Quentin-en-Yvelines, dans le domaine de l'aéronautique et de l'automobile, ou à Paris, avec un projet porté par la Maison de l'emploi à destination des secteurs de l'hôtellerie-restauration, de la culture et de l'événementiel.



Jean-Paul Choulant, président de Transitions Pro Normandie.

Passage à l'action

Les parties prenantes sont identifiées. Reste à passer à l'action. Le collectif animé par Transdev s'entoure de spécialistes de l'emploi et de la formation pour structurer sa démarche. Objectif : "Engager le plus d'entreprises possible, y compris de petite taille, effectuer des analyses croisées des compétences requises et disponibles, puis identifier des passerelles permettant de passer d'un métier à l'autre", détaille Xavier Alberola. Pour permettre aux salariés de s'engager dans une reconversion en toute connaissance de cause, les entreprises partenaires envisagent d'ores et déjà d'organiser des actions de découverte des métiers au sein de leurs structures respectives.

En Centre-Val de Loire, les réunions organisées dès le mois de décembre 2020 ont débouché sur une architecture à deux niveaux. "La plateforme régionale répondra aux besoins exprimés par les acteurs qui sont en prise directe avec les attentes des entreprises. Vis-à-vis de ces antennes locales, elle interviendra en tant qu'offreuse de services afin de les aider dans leurs démarches d'information, de mise en relation ou encore de cartographie des compétences", explique Jean-Marie Bastiani. Cette organisation en centre de ressources permet de capitaliser sur des outils existants, tels que la plateforme numérique d'identification des compétences développée dans le cadre du Pic, et de favoriser l'émergence de nouvelles initiatives.

La dynamique "TransCo" est enclenchée. Les transformations d'entreprises et les mobilités individuelles qui en découleront permettront d'amplifier le mouvement. ●

DES RECONVERSIONS, CHOISIES OU SUBIES, ET COMMENT S'EN SORTIR

La reconversion est souvent, pour ne pas dire toujours, un mélange de positif (l'envie) et de négatif (échecs, lassitude, voire burn-out). Les changements peuvent être radicaux. En voici deux exemples, deux itinéraires de vie : Pascale, passée de la communication au shiatsu, et Iliana, d'infirmière à géomètre topographe. Quant à Nicolas, il apporte son témoignage de conseiller en évolution professionnelle.

Christelle Destombes

Trouver son chemin, c'est la devise de Pascale Marbot, 49 ans, qui a enchaîné plusieurs formations avant de devenir praticienne de shiatsu¹ et illustratrice... Bac + 5 acquis en école de commerce, elle démarre une carrière en agence de communication, puis dans un groupe de presse où elle gère des magazines dédiés aux vidéo-clubs, "de l'achat du papier à la fabrication, en passant par la rédaction et le travail avec la maquette", explique-t-elle. Avec le déclin des vidéo-clubs, elle est licenciée économique et choisit, en 2009, une formation pour muscler ses compétences pour le web. À l'issue, elle déchant : "Je faisais sans plaisir quelque chose qui m'intéressait peu, à côté de jeunes de 25 ans meilleurs que moi !" Grâce au soutien de son compagnon, elle a "le luxe de prendre son temps", découvre le dessin par hasard, puis par un autre hasard, le shiatsu.

En tant qu'illustratrice "spontanée, sans bagage académique", elle participe à plusieurs projets avec l'auteure Marcella, puis avec Anne-Laure Mahé, une sophrologue². Cherchant "un complément financier", elle se tourne un temps vers l'art-thérapie. "L'activité de soin me faisait de l'œil depuis quelque temps." Mais c'est le shiatsu qui lui conviendra, pour lequel elle enchaîne une formation intensive d'un an, une autre à raison d'un soir par semaine pendant quatre ans. "Je voulais aller vite pour être vite diplômée, mais il faut du temps pour intégrer la médecine chinoise, et je me le suis accordé."

Juste avant le confinement, elle commençait à vivre de sa pratique, en entreprise ou à son cabinet. Elle cherche désormais une nouvelle formation complémentaire au shiatsu, "pour pouvoir délivrer un service en visio. La vie c'est un chemin, parfois hasardeux. Je ne m'interdis



Pascale Marbot, praticienne de shiatsu et illustratrice.

rien. Je vais continuer d'évoluer, guidée par la passion et le sens que ça a pour moi."

Un virage à 360°

"Les bottes aux pieds, la boue, ma parka orange, ma canne et mon prisme, que du plaisir", témoignait Iliana Cheruet sur Twitter, fin décembre 2020. La jeune femme de 34 ans est en première année de BTS au Gréta Bretagne Est, pour apprendre un nouveau métier.



1. Le shiatsu ("pression des doigts") est une thérapie originaire du Japon (mais liée à la médecine traditionnelle chinoise), distincte du simple massage.

2. La sophrologie est une méthode "psycho-corporelle" qui vise "la connaissance de soi et l'équilibre entre les émotions, les pensées et le corps".

“ Être au clair sur sa demande, solliciter son réseau, réaliser des enquêtes métiers, capter la bonne information au bon moment ”

●●● Infirmière à l'hôpital de Caen pendant neuf ans (dont sept de nuit) principalement en soins intensifs de cardio, elle ressent en 2017 le “besoin de se ressourcer en Bretagne”, auprès des siens. De retour à Rennes, “fatiguée de l'hôpital, de ces grands ensembles”, elle postule dans un Ehpad de 140 résidents. Là, la fatigue s'accumule, avec une charge de travail importante – “le week-end



Iliana Cheruet, en formation de géomètre topographe.

qu'elle a une logique de vision dans l'espace à 100 %, ce qui correspondait au métier de géomètre topographe dont elle avait lu la fiche métier plusieurs fois. Elle entreprend un stage de découverte dans une entreprise de Saint-Brieuc (Côtes-d'Armor), qui promet une embauche à l'issue d'un contrat de pro. Sa conseillère l'aide à identifier un BTS du Gréta qui accueille une personne en contrat de pro, et c'est donc avec une douzaine de jeunes hommes qu'elle reprend ses études : “Nous n'avons pas le même vécu, ni les mêmes motivations. Je dois remobiliser mes connaissances, cela fait 16 ans que j'ai eu mon bac.” Iliana s'accroche : “Ce qui me guide, c'est de retrouver du plaisir et du sens à mon travail, ne plus y aller la boule au ventre.”

Du côté de l'accompagnement

Après la Cité des métiers, où il orientait des demandeurs d'emploi dans la voie de la reconversion, Nicolas Molina a été conseiller en évolution professionnelle (CEP) chez Uniformation³, jusqu'en 2017, avant de rejoindre le CNOSEF (Comité national olympique et sportif français). Pour lui, la reconversion, c'est toute une palette de raisons, “par insatisfaction après des années de carrière, envie de bouger, problèmes de santé”. Si les “implications en termes de temporalité des projets ne sont pas les mêmes pour un demandeur d'emploi en fin d'allocation et quelqu'un qui reçoit son salaire plein et entier à la fin du mois”, il recommande toutefois d'anticiper sa reconversion... “Les projets que j'ai accompagnés jusqu'à leur formalisation, c'est quatorze à dix-huit mois”.

Ensuite, il recommande de ne pas trop attendre du conseiller en formation... Bien souvent, “les salariés n'ont pas bénéficié d'un suivi de carrière, y compris dans de grandes structures. Souvent, le CEP doit reprendre les bases, expliquer les droits... Les personnes cherchent quelqu'un qui leur « ouvre les chakras », mais le CEP n'est qu'un facilitateur”.

“Être au clair de sa demande, solliciter son réseau familial ou professionnel, réaliser des enquêtes métiers, capter la bonne information au bon moment” : autant de réflexes qu'il préconise de développer pour réussir sa reconversion. ●

et le soir, l'infirmière est toute seule avec la responsabilité des résidents, mais aussi du personnel et des familles” – couplée à des soucis personnels. C'est le burn-out : “J'ai explosé, il fallait que je change de métier, je n'avais plus envie de prendre autant sur moi les difficultés des autres.”

Un bilan de compétences avec des psychologues du travail à Rennes lui permet d'identifier un futur possible : “Je n'avais aucune idée de ce que je pouvais faire, j'avais toujours été dans le secteur du soin”, dit-elle. Une série de tests lui révèle

3. Uniformation était alors l'Opca et l'Opacif des entreprises et des salariés de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale. Ces trois secteurs sont rassemblés aujourd'hui dans l'Opco Cohésion sociale.

Montée en compétences

L'UPSKILLING, CONNECTÉ À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Mireille Broussous, journaliste

Des secteurs en crise préparent dès aujourd'hui leur redémarrage économique. Ils analysent avec précision leurs besoins de compétences à moyen terme et créent des programmes d'upskilling destinés à certains de leurs collaborateurs.



1 L'UPSKILLING, UN CONCEPT NOUVEAU ?

Si l'on inscrit “upskilling” dans l'appli de traduction Linguee, on s'aperçoit que cela signifie tout simplement “perfectionnement”, “mise à niveau”, “développement des compétences”... Rien de très nouveau donc dans ce terme de plus en plus utilisé dans le monde de la formation professionnelle. Pourtant, “derrière ce mot, il y a l'idée de faire évoluer des salariés dans leur métier au sein de leur entreprise en leur permettant d'accéder à des formations longues. Non pas des formations de cinq jours afin d'actualiser son savoir-faire ou d'acquérir quelques nouvelles compétences, mais des formations de sept à huit mois, voire d'un an”, explique Corinne Combes, directrice des pôles alternance et formations longues de M2I Formation. Grâce à ces cursus certifiants ou diplômants, il s'agit, par exemple, de faire évoluer un chef de projet vers le métier de directeur de projet.

2 FAIRE FACE À LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES

Les entreprises des secteurs de l'informatique, du numérique, de la cybersécurité qui manquent de certaines expertises recourent à l'upskilling. Cela leur permet de former les experts dont elles ont besoin sans être obligées d'aller les chercher chez les concurrents en leur offrant un pont d'or. “Embauchés juste après l'obtention de leur diplôme, la perspective d'un upskilling est aussi une façon de fidéliser les jeunes informaticiens qui ont tendance à changer très rapidement d'entreprise”, ajoute Corinne Combes. Par ailleurs, les ESN (entreprises de service du numérique) les plus touchées par la crise, celles qui travaillent pour les secteurs de l'aéronautique, de la logistique, etc., veulent être prêtes à redémarrer dès la première embellie. Grâce à l'upskilling, elles se donnent les moyens d'être au top tout en

resserrant les liens avec leurs collaborateurs.

3 AFFINER SA GESTION PRÉVISIONNELLE DES COMPÉTENCES

Qui dit upskilling dit gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'upskilling représente, en effet, pour l'entreprise, un investissement et exige au préalable d'identifier les métiers en transformation et d'affiner sa gestion des compétences. Les organismes de formation qui proposent au secteur privé des formations longues ont donc tout intérêt à accompagner leurs clients dans la gestion stratégique de leurs compétences. “Nous faisons de la veille. Nous organisons aussi des échanges entre DRH et nous conseillons les entreprises”, indique Corinne Combes. M2I Formation aide aussi les PME et les start-up à utiliser les nouveaux dispositifs d'aide à la formation. ●

Un préalable à la reconversion L'IKIGAI, OU L'ART DE SE POSER LES BONNES QUESTIONS

Mireille Broussous, journaliste

Les formateurs, les coaches rencontrent des salariés qui ne se sentent pas en accord avec leur vie professionnelle. Les inviter à s'interroger sur leur ikigai, "leur raison de vivre", peut être salvateur.

L'ikigai, est une philosophie de vie venue du Japon, dont le coach de dirigeants Pierre Cochetoux a fait un outil de développement professionnel.

► L'ikigai, kezako ?

Pour trouver son ikigai, il faut répondre à quatre questions : "Qu'est-ce que j'aime faire ?", "Pour quoi suis-je doué ?", "De quoi le monde a-t-il besoin ?", "Est-il possible de vivre en faisant ce que j'aime ?" "Chacun constate que certaines activités sont coûteuses en énergie tandis que d'autres au contraire nous ressource. Une donnée à prendre en compte lorsque l'on recherche son ikigai", explique Pierre Cochetoux, auteur de *Mettez votre ikigai au service de votre réussite professionnelle*, paru chez Maxima et qui a reçu le "Prix du conseiller - Prix du livre Pôle emploi 2020".

► Des compétences sur lesquelles on peut compter

Les compétences, ce sont pour Pierre Cochetoux des qualités profondes que les individus développent depuis leur enfance. Capacité d'écoute, de synthèse, sens de l'observation, *leadership*... Selon lui, les individus ont tendance à dénigrer leurs propres compétences car, les possédant, ils



trouvent qu'il est trop facile de s'en servir. "Il faut, au contraire, les renforcer. Elles permettent d'être en accord avec soi-même et d'apporter plus de valeur à ce que l'on fait. Souvent, on demande aux salariés de sortir de leur « zone de confort ». Mais à quel prix le font-ils ? Et vont-ils être vraiment bons ?", s'interroge-t-il.

► Un ikigai qui change au fil de la vie

L'ikigai est donc une façon de se respecter. Il n'est pas figé pour autant. Ce à quoi l'on aspire à 30 ans est différent de ce à quoi on aspirera plus tard. Et entre temps, ces compétences fondamentales que l'on aura encore développées deviendront des "ultra-compétences", selon l'expression de Pierre Cochetoux, très utiles pour évoluer professionnellement. ●

SE FAIRE ACCOMPAGNER POUR TROUVER SON IKIGAI

Rien de tel que d'être accompagné pour trouver son ikigai. "Il s'agit d'être en mesure d'accepter son histoire et de lui donner du sens. Le point de vue d'un coach permet d'avancer plus vite. En une quinzaine d'heures, on peut trouver son ikigai", affirme Pierre Cochetoux, coach de dirigeants. Au Japon, l'ikigai est un art de vivre, un outil puissant qui permet de savoir pourquoi on se lève le matin. C'est ce qui permet à une personne de révéler son potentiel et de donner du sens à ses actions ; c'est son don, son talent, ce qui la définit et la rend unique.

Recommandations

PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE : PRÉCISIONS SUR LES PRIORITÉS ET MODALITÉS DE FINANCEMENT

Delphine Fabian, juriste à Centre Inffo

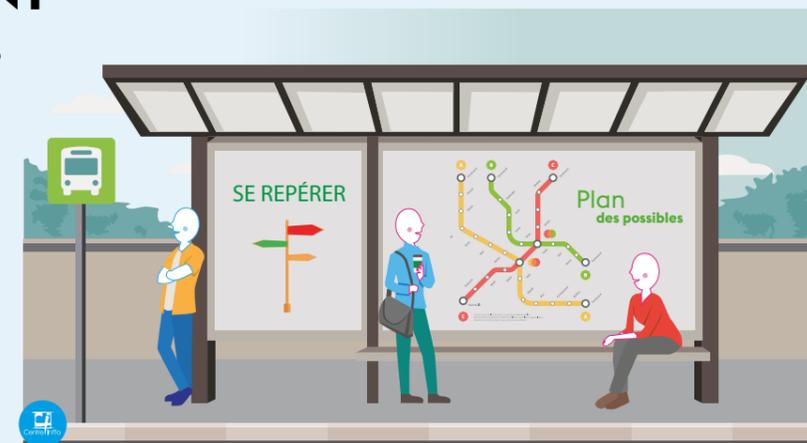
France compétences a publié plusieurs recommandations quant au financement des projets de transition professionnelle engagés au titre du compte personnel de formation.

Une première recommandation précise les conditions d'ancienneté du salarié. Les contrats de droit public (hors fonctionnaires et militaires de carrière) sont pris en compte pour apprécier la condition d'ancienneté de vingt-quatre mois en qualité de salarié.

S'agissant des salariés en CDD, pour prendre en compte certaines particularités (formateurs occasionnels, par exemple), la condition d'ancienneté de quatre mois est considérée comme satisfaite à partir de quatre-vingts jours ouvrés, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

► Changement de métier ou de profession

Pour rappel, le projet de transition professionnelle doit être un projet de changement de métier ou de profession nécessitant une formation certifiante. La formation peut être suivie en présentiel ou à distance. Le changement de métier ou de profession est attesté, *a minima*, par un changement de code Rome entre le métier occupé au moment de la demande de financement et le métier ciblé ou par un changement de groupe au sein de la nomenclature d'activité française (Naf Rev2, diffusée par l'Insee), par rapport au Naf figurant sur le bulletin de salaire transmis par le salarié.



Le changement de convention collective n'est plus mentionné.

► Procédure de transmission et d'instruction d'une demande

Au sujet de la transmission et de l'instruction des demandes, il est précisé que le silence gardé par l'association Transitions Pro pendant deux mois après réception d'une demande ne vaut pas accord de prise en charge. Chaque Transitions Pro doit, sur son site internet, informer le public de la téléprocédure mise en place et publier le formulaire de demande et l'adresse pour la transmission d'une demande papier.

► Les modalités de prise en charge

Une dernière recommandation définit les modalités de prise en charge de

la rémunération du salarié réalisant son projet sur son temps de travail, de prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes et de prise en charge de cas particuliers (formation en tout ou partie à distance, rupture du contrat de travail pendant le congé octroyé par l'employeur, absences du salarié).

Délibérations du conseil d'administration de France compétences n° 2020-12-145, n° 2020-12-153 et n° 2020-12-154.

www.francecompetences.fr

Chapitre 26 des Fiches pratiques
www.centre-inffo.fr/chapitre/projet-de-transition-professionnelle-mobilisant-le-compte-personnel-de-formation

LE RÉFÉRENTIEL DE PRIORITÉS

Une recommandation actualise le référentiel de priorités dans la satisfaction des demandes de prise en charge des projets. Ce référentiel définit un socle commun de priorités nationales, et des catégories de priorités régionales. Si les Transitions Pro ne peuvent pas satisfaire toutes les demandes reçues, elles peuvent définir leurs priorités au sein des catégories de priorités régionales. Dans un but d'équité dans l'accès au financement et d'harmonisation sur l'ensemble du territoire, les demandes de prise en charge font l'objet d'une cotation, dont les modalités figurent dans un tableau en annexe de la recommandation.



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

Sondage d'opinion Centre Inffo DEUXIÈME BAROMÈTRE DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

Centre Inffo publie la deuxième édition de son Baromètre de la formation et de l'emploi. Réalisé en partenariat avec l'institut CSA du 15 au 20 janvier 2021 auprès de 1 600 actifs, ce Baromètre est un bon indicateur de l'évolution du regard des actifs sur la formation professionnelle. L'édition 2021 met l'accent sur **la reconversion**

professionnelle, sujet de forte actualité à la lumière du contexte économique provoqué par la crise sanitaire. ●

+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/2e-edition-du-barometre-de-la-formation-et-de-lemploi-2021

Webinaire gratuit et Guide juridique REMPILIR LE BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER : MODE D'EMPLOI

Le bilan pédagogique et financier (BPF) est un document exigé par l'administration pour tout prestataire de formation ayant un numéro d'activité, y compris les CFA créés après le 6 septembre 2018. Il fait partie des documents requis lors de l'audit initial de la certification Qualiopi. Centre Inffo vous donne toutes les clés pour comprendre la logique du nouveau formulaire 2021 et minimiser les risques d'erreur,



notamment pour qualifier l'activité sous-traitée :

- **le Guide juridique Remplir le BPF : mode d'emploi** à télécharger en accès libre sur www.centre-inffo.fr/produits-et-services/remplir-le-bilan-pedagogique-et-financier-bpf-mode-demploi-edition-2021

- **webinaire gratuit** (inscription préalable) le **25 février 2021, 10h-10h45**, animé par les juristes de Centre Inffo <https://webikeo.fr/webinar/centre-inffo-bilan-pedagogique-et-financier-comment-renseigner-la-sous-traitance-1> ●

Webinaire gratuit NOUVELLES CONDITIONS DU FNE-FORMATION EN 2021

Dans le cadre de **France Relance**, les conditions de prise en charge par l'État du FNE-Formation sont renforcées en 2021 : nouvelles conditions d'éligibilité des entreprises et des salariés, intervention des Opco dans les modalités de conventionnement, structuration et exigences du parcours de formation pour les salariés, nouveaux taux de prise en charge.

En lien avec le ministère du Travail, ce webinaire animé par les juristes de Centre Inffo fait le point sur les nouveautés introduites par l'instruction du 27 janvier 2021. ●

+ D'INFOS Webinaire gratuit (inscription préalable) le **18 février, 14h30-15h15** sur <https://webikeo.fr/webinar/centre-inffo-fne-formation-quelles-evolutions-en-2021-2>

Événement d'actualité 100 % à distance #TRANSITIONS COLLECTIVES QUEL(S) DÉPLOIEMENT(S) DANS LES TERRITOIRES ? POUR QUELLE OFFRE DE FORMATION ?

Comment accompagner vers des métiers porteurs les salariés dont l'emploi est menacé et favoriser leur reconversion à l'échelle d'un territoire, en mobilisant tous les acteurs socio-économiques ?

En lien avec le ministère du Travail, les experts de Centre Inffo décrypteront les enjeux et le mode d'emploi du nouveau dispositif Transitions collectives lors de l'événement d'actualité 100 % à distance du **30 mars 2021, 14-18h** ●

+ D'INFOS Programme et inscription : www.centre-inffo.fr/evenements/transco-quels-deploiements-dans-les-territoires-pour-quelle-offre-de-formation

Métiers des services de l'automobile et de la mobilité LES "GARAGES DU FUTUR" ONT BESOIN DE NOUVELLES COMPÉTENCES

La Semaine des services de l'automobile et de la mobilité s'est déroulée du 30 janvier au 6 février 2021 sous l'égide de l'Anfa (Association nationale pour la formation automobile), avec pour thème "Écouter sa passion est une force". Cette année, il s'agissait d'une plateforme d'événements digitaux. "Les besoins de recrutements sont considérables : de l'ordre de 50 000 postes par an d'ici à 2025, explique Xavier Horent, délégué général du Conseil national des professions de l'automobile (organisation d'employeurs). *L'automobile représente indiscutablement un secteur d'avenir, dont la transformation va engendrer des besoins étendus en compétences et en emplois. C'est particulièrement vrai dans les services. Aux usines du futur doivent correspondre des garages du futur, nécessairement connectés, mixant datas et*

techniques, produits et services, l'humain et le digital." Pour l'heure, le secteur regroupe plus de 100 métiers – ingénieur en maintenance, carrossier peintre automobile, mécanicien cycles, enseignant de la conduite automobile, agent de location, vendeur en accessoires ou encore manager après-vente –, et près

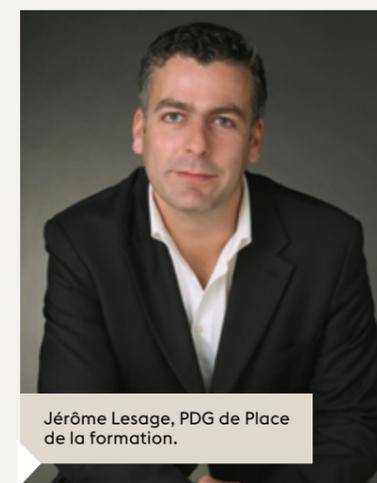
de 500 000 professionnels dans 141 900 entreprises. Ils adhèrent à Opco Mobilités, alors que les métiers et formations des constructeurs automobiles relèvent de l'industrie (Opco 21). ●

+ D'INFOS www.anfa-auto.fr
www.cnpa.fr



L'équipementier Schaeffler présente sa vision du garage du futur.

Place de la formation COMMENT OBJECTIVER LES COÛTS DE LA FORMATION



Jérôme Lesage, PDG de Place de la formation.

Coûts directs, coûts indirects... Le cabinet conseil Place de la formation propose une simulation de calcul "personnalisée et totalement gratuite" de l'intégralité des coûts de la formation, afin de mieux gérer les investissements. Il faut pour cela charger un e-book d'analyse de la structure des coûts, sur le site. La réponse est promise en 24 heures. Cette simulation s'engage à produire des indicateurs financiers, une étude de cas et des propositions d'actions opérationnelles. ●

+ D'INFOS www.placedelaformation.com
www.parlonsrh.com

Carif-Oref Occitanie PROFIL, UNE CARTOGRAPHIE CONTRE L'ILLETTRISME

Le Profil (portail régional Occitanie formation illettrisme et langue française) a été conçu par le Carif-Oref Occitanie pour apporter aux professionnels toutes les solutions pour l'accompagnement des publics souhaitant renforcer leurs savoirs de base ou accéder à l'apprentissage de la langue française. Profil donne accès à une carte régionale quotidiennement mise à jour, permettant de localiser immédiatement les offres et de prendre contact. Avec possibilité de cibler par type de dispositif recherché (Lectio, OFII, OEPRE, ASL, etc.). Un traducteur est disponible en onze langues. ●

+ D'INFOS www.profiloccitanie.fr

Pays de la Loire L'ACCORD DE RELANCE ÉTAT-RÉGION EST SIGNÉ



Le 22 janvier 2021, Christelle Morançais, présidente de la Région des Pays de la Loire, et Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des territoires, signent le protocole d'accord.

Au total, 3,4 milliards d'euros seront mobilisés à parité par l'État et la Région sur la période 2021-2027, dont 1,037 milliard d'euros au titre de la relance. Le 22 janvier 2021, Jacqueline Gourault, ministre de la Cohésion des territoires, et Christelle Morançais, présidente de la Région des Pays de la Loire, ont signé le protocole d'accord sur le contrat de plan État-Région 2021-2027 et l'accord de relance État-Région 2020-2022. Au titre de ce dernier, l'État s'engage à territorialiser au moins 540 millions d'euros supplémentaires, un quart étant dédié au renforcement des infrastructures et des formations dans le domaine de la santé. La Région mobilisera près de 500 millions d'ici 2022 pour financer notamment des mesures à destination des demandeurs d'emploi (7 000 permis de conduire accessibles aux moins de 26 ans peu qualifiés, etc.). 9 millions d'euros favoriseront la formation des salariés en abondant les comptes personnels de formation (CPF). ●

D'INFOS
www.paysdelaloire.fr

Guadeloupe DEUX NOUVEAUX DISPOSITIFS EN FAVEUR DES PORTEURS DE PROJET

Le 26 janvier 2021, deux nouveaux dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi porteurs de projet ont été présentés, à Jarry (Baie-Mahault), par le directeur régional de Pôle emploi, Olivier Pelvoizin, en présence du président de la Région Guadeloupe, Ary Chalus, partenaire de ces initiatives en tant que gestionnaire du Fonds social européen (FSE) : "Mon entreprise ma réussite (MEMR)" et le "Rézo Créa". MEMR doit faciliter l'émergence de nouveaux projets par des actions de formation. Rézo Créa contribuera à sécuriser le parcours des néo-créeurs. Dédié aux porteurs de projet nouvellement immatriculés (moins de dix-huit mois), il met à leur disposition un espace leur permettant de travailler, de pouvoir échanger, pour lutter contre le risque d'isolement. ●



Ici avant la crise sanitaire, à droite Ary Chalus, président du Conseil régional de Guadeloupe, avec Olivier Pelvoizin, directeur régional de Pôle emploi Guadeloupe et Îles du Nord.

D'INFOS
www.regionguadeloupe.fr

Afpa UN MOOC DÉDIÉ À LA LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE POUR LES PROFESSIONNELS

Un an après la loi du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) lance un Mooc dédié à la lutte contre le gaspillage alimentaire. Il est conçu pour quatre publics différents : grand public, mais aussi apprenants, formateurs et professionnels. Il propose en fin de parcours une validation de l'ensemble des connaissances acquises. Un tronc commun de quatre semaines est consacré aux fondamentaux de la lutte contre le gaspillage alimentaire, avec des "bonus" adaptés à chaque pays. Ainsi, en France, les participants ont accès à des recettes de cuisine typiquement françaises en version "zéro déchet", mais aussi à des interviews de chefs français autour de cet enjeu. ●

D'INFOS www.afpa.fr ● <https://urlz.fr/eP2Q>

Nouvelle-Calédonie RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ÉLUS

Le territoire de Nouvelle-Calédonie a son propre Code du travail, mais la réforme de la formation professionnelle des élus qui s'applique en métropole et dans les Régions d'outre-mer s'y déploie également. Aux termes de l'ordonnance n° 2021-71 du 27 janvier 2021, les communes de la Nouvelle-Calédonie peuvent participer au financement de formations des élus, organisées au titre du droit individuel à la formation (pour les élus, une forme spécifique de Dif est restée en vigueur). Les modalités de calcul du Dif seront dorénavant comptabilisées en francs CFP et non plus en heures. Le recours au Dif afin de financer des formations de reconversion sera dorénavant limité aux élus n'ayant pas liquidé leurs droits à pension. Les élus auront la possibilité de participer au financement de formations organisées au titre de leur



Ici en mars 2020, le conseil municipal de Boulouparis (Nouvelle-Calédonie, Province Sud).

Dif d'élu local, en mobilisant les droits à formation monétisables dont ils disposent par ailleurs au titre de leur compte personnel d'activité détenu en tant que fonctionnaire de l'État. L'élu peut également y contribuer via ses fonds personnels. Seules sont éligibles les formations liées à la réinsertion professionnelle de l'élu. Des dispositions propres à moderniser le recouvrement et le fonctionnement du fonds du Dif

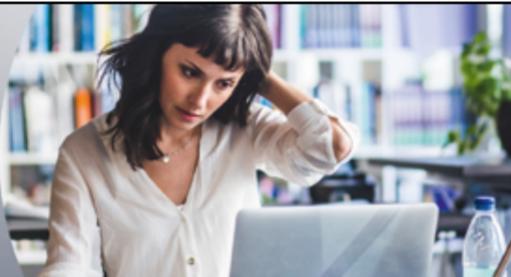
des élus locaux sont prévues. La Caisse des dépôts a la possibilité de procéder à une avance de trésorerie au profit du fonds. Par ailleurs, le Conseil national de la formation des élus locaux (CNFEL) s'assure de son équilibre financier, et formule des propositions visant, le cas échéant, à le rétablir. ●

D'INFOS
<https://gouv.nc>



processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Organismes de formation et CFA : En route vers la certification Qualiopi



Valorisez votre processus qualité avec la certification RNQ-Qualiopi.

Lloyd's Register (LRQA France) est accrédité ISO 17065 par le COFRAC (Attestation d'accréditation n°5-0069) pour la certification de la formation professionnelle suivant le Décret 765 2019 RNQ QUALIOPi.

Nous pouvons répondre à toute nouvelle demande sans délai pour des futurs nouveaux entrants qui seraient intéressés de certifier leur dispositif en validant toutes les étapes intermédiaires de cette démarche.

- Certification émise pour une durée de trois ans composée d'un audit initial et d'un audit de surveillance au minimum
- Audit initial sur site ou à distance

Pour demander une étude personnalisée, visitez : info.lr.org/inffo-formation ou scannez le QR code ci-dessous.



Lloyd's Register

Nous contacter

W www.lr.org/fr-fr/
E commercial.france@lr.org
T 04 81 49 19 00

Tour Swiss Life
1 Boulevard Vivier Merle
Lyon 69443 Cedex 03



Lloyd's Register Quality Assurance France S.A.S. (LRQA France) est une société par actions simplifiées enregistrée au registre du commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro 399 276 534, ayant son siège social à, Tour Swiss Life, 1 Boulevard Vivier Merle, 69443 Lyon Cedex 03, France. LRQA France est une filiale du Groupe Lloyd's Register Group Limited.

ASSISES DU SYCFI : LES CONSULTANTS FORMATEURS INDÉPENDANTS AU CŒUR DES PROCESSUS DE TRANSITION

Des formateurs toujours plus consultants. C'est une réalité portée par l'accélération des transitions. Les 27 et 28 janvier 2021, le Sycfi (Syndicat des consultants formateurs indépendants) a inscrit ses Assises nationales dans la dynamique du plan de relance et des programmes de développement territoriaux. Avec une accroche positive : "Le bien-être économique à portée de main".

Christelle Destombes, Raphaëlle Pienne et Nicolas Deguerri



Le consultant formateur indépendant doit se faire créateur de liens, artisan du dosage entre séquences standardisées et temps présentiels.

Si la figure du formateur "sachant" est vouée à disparaître, sa mission de conseil va se renforcer. Ce point a fait consensus lors de la table ronde des Assises nationales du Syndicat des consultants formateurs indépendants (Sycfi) consacrée à l'évolution du métier de formateur. Selon Bernard Monteil, directeur du groupe Cohérence et secrétaire général de la Fédération française de la formation professionnelle (FFP), seules 10 à 20 % des actions de formation étaient, en France, déployées à distance fin 2019. Avec la pandémie, ce sont désormais 50 à 70 % des actions qui sont concernées. Selon lui, sans doute un quart de la génération actuelle de formateurs ne saura pas sortir de sa "posture de sachant" et sera comme balayée par un accès à la connaissance toujours plus aisé et facilement industrialisé par les technologies. Mais les formateurs ont une autre carte à jouer. Ils seront plus que jamais consultants, souligne Jean-Christian Bourion, administrateur du Sycfi. Le formateur doit se faire "créateur de liens", artisan du juste dosage entre séquences standardisées et temps présentiels.

Stéphanie Ortis, déléguée régionale du Sycfi Provence-Alpes-Côte d'Azur et consultante en ingénierie pédagogique, confirme que le processus de digitalisation ne peut se résumer à dupliquer en distanciel ce que l'on faisait en présentiel. La question de la "maturité digitale" de l'ensemble des acteurs, de l'organisme de formation aux apprenants en passant par les commanditaires, est, selon elle, un élément essentiel à prendre en compte lors du calibrage de la digitalisation.

Au cœur du "bien-être économique"

Comment les formateurs indépendants peuvent-ils contribuer à développer les compétences individuelles et collectives ? "Le bien-être économique est défini au niveau européen seulement depuis 2007, et repose sur des notions de développement humain, de résilience et de soutenabilité. Sur ces trois critères, les consultants formateurs indépendants ont des moyens d'agir", rappelle Christophe Leidwanger, délégué régional du Sycfi pour le Grand Est. Les CFI s'impliquent auprès des individus, peuvent identifier des situations cachées aux managers. L'anticipation des besoins passe aussi par des stratégies de GPEC (gestion prévisionnelle des

Le formateur consultant doit accompagner son client à changer sa façon d'exercer son métier"

emplois et des compétences). "Aujourd'hui, cela s'avère compliqué, indique Valérie Avequin, CFI spécialisée dans les ressources humaines, car les managers de fonctions n'arrivent plus à anticiper." D'où des formations comportementales, ou trop généralistes.

Toujours plus d'implication

La formation ne peut plus être un acte consumériste, elle requiert de l'implication. Pour les apprenants, la pratique des classes inversées, par exemple, les fait davantage participer à leur montée en compétences. Pour les entreprises, c'est la nécessité de penser résultat qui conduit à davantage de réflexion en amont sur les objectifs de la formation. "Le formateur consultant doit aussi accompagner son client à changer sa façon d'exercer son métier", souligne Sylvie Protassieff, administratrice du Sycfi. Pour Anne-Marie Nguyen, présidente de Qualipro-CFI, l'identité professionnelle de l'intervenant reste contenue dans cet acronyme CFI (consultant formateur indépendant), qui suppose une capacité à apporter analyse, animation et réponse formation au client. Ce qui change, ou devrait changer, est, pour elle, le cadre de facturation, qui ne devrait plus s'appuyer sur "l'unité de temps" mais sur la "compétence acquise".

"Les artisans de la relance"

"Les consultants formateurs indépendants sont aussi des acteurs majeurs du développement des territoires", selon Guillaume Cairou, membre fondateur de l'Observatoire du travail indépendant et entrepreneur. Lors d'une table ronde de ces Assises nationales, il évoque les opportunités que présente la crise et la responsabilité des CFI pour "réinventer le monde dans lequel nous vivons, les territoires dans lesquels nous voulons travailler", à l'aune de la triple transition écologique, numérique et sociale. "Ces artisans de la relance" sont appelés à accompagner dans le chemin de la reconversion quelque 1,5 million de demandeurs d'emploi créés par la crise. Pour Jean-Pascal Dérumier, spécialiste de la transition territoriale, le CFI est au cœur des processus : "La transition est un processus d'apprentissage, et le formateur doit y contribuer, dans une logique

Sylvie Protassieff, psychologue, administratrice du Sycfi.



Guillaume Cairou, membre fondateur de l'Observatoire du travail indépendant.



Stéphanie Ortis, déléguée régionale du Sycfi Paca et consultante en ingénierie pédagogique.

d'accompagnement d'un processus continu d'apprentissage collectif systémique et créateur de valeur." Martine Guérin, la présidente du Sycfi, considère que les CFI exercent "le plus beau métier du monde". Mais qu'ils doivent accepter de se former de façon permanente : "Comme les médecins, il faut suivre les progrès pour continuer à jouer notre rôle. C'est une question de survie et de responsabilité économique et sociale." ●

+ D'INFOS <https://consultant-formateur-independent.org>



RÉUSSIR SA TRANSFORMATION DIGITALE

Pour les moins préparés, la digitalisation de l'offre peut tourner à l'injonction dévastatrice. Mais avec de l'accompagnement, elle peut devenir une opportunité pour les consultants formateurs indépendants, explique Stéphanie Ortis, déléguée régionale du Sycfi Provence-Alpes-Côte d'Azur et consultante en ingénierie pédagogique. Elle a elle-même créé durant le premier confinement Shifumi.org, une association dédiée à la transformation digitale des indépendants et des petites organisations. Elle le souligne, la digitalisation tient aussi à la nécessité de s'inscrire dans une tendance, soutenue par les pouvoirs publics. Comme en témoigne la démarche qualité Qualiopi, qui devrait intégrer des éléments en matière de formation à distance et de suivi des apprenants.

EN FORMATION D'AUXILIAIRES DE VIE AVEC L'ADMR DE TOURAINE

Face à la pénurie de candidature, l'association d'aide à domicile en milieu rural (ADMR), a ouvert une académie de formation à Loches (Indre-et-Loire). Cette initiative inédite a débuté début novembre 2020. À l'issue des six mois de formation en apprentissage et validé par un diplôme reconnu par l'État, dix femmes se verront proposer un CDI.

Guilherme Ringuenet

En Indre-et-Loire, l'ADMR accompagne 5 400 personnes par jour. Les stagiaires bénéficient du statut d'apprentis. Leur formation est rémunérée. Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'Opca de l'aide à domicile.



Deux stagiaires déjà salariées par l'ADMR ont été recrutées en interne.



“Que nos futurs salariés puissent se projeter dans l'avenir”

Sur la table de chevet, une petite lampe beige et son abat-jour couleur pastel. À côté, deux livres à la reliure ancienne. Deux photographies florales sont accrochées au-dessus de deux lits médicalisés. Dans la salle des travaux pratiques, les candidates se préparent en frottant leurs mains hydro-alcoolisées. Sonia Daguet, la formatrice de la MFR de Loches, explique l'exercice : “Nous allons voir comment changer les draps et faire un lit au carré.” De l'extérieur, l'exercice paraît facile. Or, il faut penser à tout. “Si le drap housse est trop tendu,

la personne âgée aura les pieds comme une danseuse qui fait des pointes. Elle risque à la longue, surtout si elle ne peut pas se déplacer, d'avoir des problèmes d'engourdissement. Il faut que vous donniez du lest au drap”, détaille la formatrice.

Trouver des solutions au problème du recrutement

Les futures auxiliaires de vie écoutent attentivement. Elles savent que ce type de tâches nourrira leurs quotidiens. Claire, Julie, Valentine, Laura ou Anne-Marie font partie de la première promotion de l'académie de l'ADMR. Ces dix femmes ont entre 20 et 36 ans et vivent toutes dans le sud de la Touraine, une zone rurale. La plupart d'entre-elles étaient en recherche d'emploi. Elles ont, après un entretien, voulu rejoindre cette première formation. Un défi pour elles, comme pour l'association.

“Nous sommes partis du constat que soit nous acceptons de foncer vers la catastrophe et alors, nous coulons. Soit nous réagissons et tentons de trouver des solutions au problème du recrutement”, expose Laure Blanc, directrice de la Fédération ADMR de l'Indre-et-Loire, qui regroupe 42 associations.

Mauvaise image, salaire bas, pénibilité... Le métier d'auxiliaire de vie ne fait pas rêver. Pour aller à l'encontre de ce sentiment général et réussir son recrutement, l'ADMR a décidé de mettre en avant ses valeurs. “Notre attractivité tient du fait que nous sommes une entité sociale forte. Notre

projet est de maintenir les personnes âgées chez elles sur nos territoires. Nous rejoindre, ce n'est pas travailler n'importe où”, explique la directrice.

Recherche de sens

Faire vibrer la corde sociale du métier : le message a été bien reçu par les stagiaires. “On se sent utile en aidant”, résume Valentine.

“C'est un métier difficile, nous allons nous retrouver face à des gens qui souffrent de la vieillesse ou de la solitude, c'est vrai, développe Claire, la doyenne du groupe. Leur faire la toilette ne sera pas simple, c'est également vrai. Par contre, je sais que le soir, je pourrai me dire que mon métier a du sens.”

Au sujet du salaire, à peine plus élevé que le Smic, la jeune femme répond : “De toute manière, quel que soit le métier, une femme sans qualification est payée au minimum. Là au moins, nous aimons ce que nous ferons.”

“Ma première motivation, c'est aider, complète Julie. Nous sommes au cœur de l'humain.” “Bon, temporeuse Noémie, il arrive que l'aidé n'ait pas envie de nous voir, et nous non plus ! Le courant passe, ou pas.”

“Le problème du manque de reconnaissance du métier n'est pas seulement financier, observe Sonia Daguet, la formatrice. Nous l'avons vu avec le premier confinement. Les soignants ont été mis en avant et l'on a tardé à reconnaître le rôle important qu'ont eu les auxiliaires de vie. Elles ne sont pas que des femmes de ménage. Elles sont un pivot social.”

“C'est un titre qui parle”

Pour donner l'envie d'avoir envie, l'ADMR a voulu que la formation soit qualifiante. Lorsque la formation sera validée, les dix apprenantes obtiendront le titre professionnel “Assistant de vie aux familles”.

“Ce que nous souhaitons, c'est que nos futurs salariés puissent se projeter dans l'avenir, précise Laure Blanc. C'est pourquoi nous leur proposons qu'au bout d'un certain temps elles puissent obtenir un VAE qui leur donnera le statut d'aide-soignante. C'est un titre qui parle.” Cette perspective d'évolution plaît. La moitié du groupe y pense déjà.

La formation est un apprentissage : deux jours de cours théoriques en début de semaine, puis trois jours à être accompagnée de son tuteur ou de sa tutrice. “Les situations qu'elles rencontrent sur le terrain, nous les évoquons en classe. Ce format permet d'être au plus près de leurs expériences”, se félicite Sonia Daguet.

Fort de cette première réussite, l'ADMR lance une deuxième session de son académie en février. Après Loches, c'est la ville de Tours qui accueillera de nouveaux stagiaires. La directrice souhaiterait que de nouveaux profils rejoignent la formation comme “des femmes plus mûres, qui ont déjà de l'expérience. Le problème que nous rencontrons avec ce public, c'est de réussir à les toucher avec notre proposition. Nous voudrions également que des hommes se joignent à notre projet. Ce serait un pas de plus pour casser les préjugés.” ●

DE PLUS EN PLUS DE BESOIN D'EMPLOYÉS

Voici plus d'un an, début 2020, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du Centre-Val de Loire accueillait la remise du premier diagnostic régional prospectif sur les besoins en emplois et compétences du secteur de l'emploi à domicile. Actuellement, 60 000 personnes travaillent dans le secteur de l'emploi à domicile dans la région. Il faudra que soient créés 32 000 d'emplois à temps plein en plus. Cette proportion croît lorsqu'il s'agit des assistants de vie chargés de s'occuper de personnes âgées. L'étude précise que pour les particuliers employeurs de 80 ans et plus, 68 000 d'emplois à temps plein seront nécessaires en 2040.

Centre Inffo

les clés de lecture

Événement d'actualité 100 % à distance

MARDI 30 MARS 2021 DE 14H À 18H

**#TRANSCO - TRANSITIONS COLLECTIVES -
QUEL(S) DÉPLOIEMENT(S) DANS
LES TERRITOIRES ?
POUR QUELLE OFFRE DE FORMATION ?**

Comment accompagner vers des métiers porteurs les salariés dont l'emploi est menacé et favoriser leur reconversion à l'échelle d'un territoire, en mobilisant les acteurs socio-économiques ? En lien avec le ministère du Travail, décryptage par Centre Inffo du nouveau dispositif « Transitions collectives ».

centre-inffo.fr
Votre compétence, notre métier

Contact : contact.formation@centre-inffo.fr
boutique.centre-inffo.fr

Itinéraire

bio

YOANN CHÉLIN

LE VIRAGE : D'INGÉNIEUR À ARTISAN CADREUR

2006
ingénieur maître en
génie mécanique
et productique
(Université
de Grenoble)

2012
doctorat en
mécanique
(Université de
Montpellier)

2008
ingénieur matériaux,
mécanique
et simulation
numérique (Polytech
Orléans)

2021
CQP Vendeur
technicien
cycle, et
formation de
cadreur-soudeur

À 38 ans, Yoann Chélin s'apprête à mettre ses valeurs d'authenticité et de simplicité au service d'une reconversion qui va l'amener d'ingénieur à cadreur vélo. Zoom sur un projet qui résonne avec le nouvel engouement des surdiplômés pour les métiers manuels.

Nicolas Deguerry

Ce vendredi 22 janvier 2021, malgré la pluie, c'est bien évidemment à vélo que se présente Yoann Chélin. Sa monture ? Un vélo classique, passe-partout, en léger décalage avec l'ambition

de son propriétaire : fabriquer des cadres pour cyclistes passionnés, avides de sur-mesure et de personnalisation. Ne surtout pas y voir une contradiction, l'homme est tout juste en train d'apprendre son nouveau métier. Plutôt vite, à en juger par les photos de sa première réalisation, une remorque bois et acier conçue et construite en absolue autoformation.

Voici tout juste six mois, Yoann Chélin dirigeait encore une équipe d'ingénieurs dans une start-up médicale. Mais que s'est-il donc passé pour que cet ex-enseignant-chercheur, auteur d'une thèse sur "un modèle mécanique et numérique de morphogenèse de tissus épithéliaux"¹, rejoigne la cohorte des diplômés du supérieur saisis du virus de l'aventure artisanale ?

De l'autoformation au CQP

Pas de grande envolée lyrique sur les évolutions sociétales chez Yoann Chélin, tout juste quelques explications qui viennent dire l'évolution de son parcours : de son cursus classique à coloration scientifique, il déroule des études qui le conduiront jusqu'à un doctorat en mécanique ; de sa passion pour le vélo, il retire dix ans de compétition et un certain goût pour le démontage-remontage de ses machines. C'est aujourd'hui sur fond de rupture conventionnelle qu'il s'apprête à remettre du sens dans une carrière qui avait fini par, selon lui, en manquer.

Dans l'incapacité de se projeter tant qu'il était en poste, il dit avoir commencé à assumer l'idée de



**J'ai envie
que mon travail
me ressemble**



1. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00799370/document>

créer quelque chose dans l'univers du vélo deux à trois mois après avoir quitté son entreprise. Pour commencer à atteindre la compétence qui lui manque, la soudure, il combine lecture d'ouvrages, consultation de tutoriels et mise en pratique. Bien que cela ne soit pas indispensable, il consacra deux mois du printemps au CQP de vendeur technicien cycle. L'objectif ? "Garder la possibilité de faire de la maintenance et, surtout, faire du réseau !"

À la fin de ce mois de janvier, il a eu l'occasion de parfaire la découverte de son futur métier à la faveur d'un stage d'immersion de Pôle emploi, bientôt suivi, en mars, d'une formation de cadreur-soudeur.

Avec l'objectif de rejoindre une coopérative d'activités et d'emplois (CAE) dès juin 2021, Yoann Chélin aura mis tout juste un an pour passer de l'idée au lancement de sa marque, bien nommée "Le Virage". Aussi confiant que conscient qu'"il est aujourd'hui plus compliqué de survivre que de créer", il nous donne rendez-vous dans un an pour un nouveau point reconversion. À suivre... ●



SUR LE WEB

Rencontres-débats pour la jeunesse : se former, pour quoi faire ? Cnam

Les rencontres-débats du Cnam présentent les dispositifs et pratiques innovants en matière de formation et les difficultés rencontrées par les acteurs. Elles sont diffusées en direct sur Teams, puis en rediffusion sur la chaîne YouTube du Cnam. Ainsi disponible, la webconférence de décembre 2020 sur les politiques de formation professionnelle des jeunes, suivie d'un débat. Et la e-table-ronde de janvier sur les inégalités entre les jeunes dans et par la formation. En mars, des ateliers de travail au Cnam réuniront des chercheurs, des acteurs publics, des professionnels de terrain et des représentants de la jeunesse.

+ D'INFOS

<https://culture.cnam.fr/medias-cnam/rencontres-debats-pour-la-jeunesse-se-former-pour-quoi-faire--1208923.kjsp>

PUBLICATION

La participation des entreprises au programme Erasmus + : motivations et apports

Les entreprises européennes sont de plus en plus à la recherche de talents leur permettant de développer leur capacité d'innovation. Le programme Erasmus+ est un instrument au service de l'innovation en matière de formation, mais aussi de recherche et de développement, dans tous les secteurs d'activité. Ainsi, certaines entreprises parmi les plus actives dans le programme se saisissent maintenant largement des opportunités offertes par Erasmus+ dans leur politique d'innovation et de gestion des ressources humaines.



Erasmus+, janvier 2021, 27 p.
(Notes de l'Observatoire Erasmus+ n° 15)

+ D'INFOS

<https://agence.erasmusplus.fr/publications/observatoire-erasmus-15-la-participation-des-entreprises-au-programme-erasmus-motivations-et-apports>



PUBLICATION

Psychologie de l'orientation tout au long de la vie

Défis contemporains et nouvelles perspectives

Valérie Cohen-Scali
Dunod, janvier 2021

L'objectif de cet ouvrage collectif est de montrer la diversité des facettes et des enjeux associés au rôle de l'orientation, à la fois un champ de pratiques et de recherche. Il dessine des pistes pour l'avenir, tant sur le plan épistémologique et théorique que sur celui des pratiques d'aide à l'orientation et des compétences des professionnels et acteurs qui participent à l'orientation.

+ D'INFOS

www.dunod.com/sciences-humaines-et-sociales/psychologie-orientation-tout-au-long-vie-defis-contemporains-et



SUR LE WEB

Les nouvelles opportunités de la EdTech à l'horizon 2023 Xerfi Canal, 12 janvier 2021

Depuis le début de la crise sanitaire, le chiffre d'affaires des EdTech a progressé de 20 %, selon l'étude Xerfi Innov. Le secteur continuera de bénéficier de la maturation des nouvelles technologies, du soutien de l'écosystème French Tech, de la volonté politique d'adopter une stratégie de souveraineté éducative et de l'accroissement de la population issue des générations connectées, les digital natives. Malgré tout, les EdTech se heurtent à certaines résistances.

+ D'INFOS

www.youtube.com/watch?v=Yytt33acH4A

Glossaire DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



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

- **CFA** Centre de formation d'apprentis
- **CIBC** Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- **CIO** Centre d'information et d'orientation
- **CNFPT** Centre national de la fonction publique territoriale
- **COE** Conseil d'orientation pour l'emploi
- **CPC** Commission professionnelle consultative
- **CPE** Commission paritaire de l'emploi
- **CPNEFP** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- **CPRFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- **Crefop** Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **CSFPE** Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- **CSFPT** Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- **CUIO** Cellule universitaire d'information et d'orientation
- **DGAFP** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **Directe** Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- **EA** Entreprise adaptée
- **É2C** École de la deuxième chance
- **EI** Entreprise d'insertion
- **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion
- **FEF** Fondation européenne pour la formation

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

Centre Inffo

les règles du jeu

Connaître vos droits, maîtriser la réglementation
pour faire face à vos obligations

Retrouvez tous les textes sur l'orientation
et la formation professionnelles et l'apprentissage

- Loi Avenir professionnels, Covid 19 et plan de relance
- Des outils fonctionnels à jour



ÉDITION
2021

DROIT DE LA FORMATION FICHES PRATIQUES

**CHOISISSEZ
VOTRE ABONNEMENT**

100 % numérique – FORMULE L'ESSENTIEL
papier + numérique – FORMULE L'INTÉGRALE

RENSEIGNEMENTS ET TARIFS

Contact : Tél. : 01 55 93 91 90
contact.fichespratiques@centre-inffo.fr
boutique.centre-inffo.fr

