

P.2

### *L'événement*

DEUX CANDIDATS EN LICE  
POUR LA PRÉSIDENTE  
DES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE

P.22

### *Acteurs*

LES CIBC CÉLÈBRENT  
TRENTE ANS D'EXPÉRIENCE  
DE L'ACCOMPAGNEMENT

P.26

### *Innovation*

DOCTEURS PAR LA VAE,  
DES PARCOURS D'EXCEPTION  
À STRASBOURG

INFFO  
FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1051 • Du 1<sup>er</sup> au 14 avril 2023 [www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)



Dans un contexte de pénurie de compétences, le contrat de professionnalisation, qui a pâti du succès de l'apprentissage, se révèle un outil efficace pour des employeurs cherchant à diversifier leurs recrutements.

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : L'AUTRE ALTERNANCE

# Le Quotidien

RESTEZ CONNECTÉ AVEC L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION

220 € HT  
POUR 12 MOIS  
(220 numéros)



CHAQUE MATIN DÈS 7 HEURES, DANS VOTRE MESSAGERIE

## Centre Inffo

vous propose en format numérique l'essentiel de l'actualité de la formation, de l'apprentissage et de l'évolution professionnelle à travers une information concise, impartiale et sourcée

Abonnez-vous et accédez à l'intégralité des articles du Quotidien depuis le site de Centre Inffo, sans limite de temps. Idéal pour votre veille !

ABONNEMENT  
sur [boutique.centre-inffo.fr](http://boutique.centre-inffo.fr)  
[contact.quotidien@centre-inffo.fr](mailto:contact.quotidien@centre-inffo.fr)

 [centre-inffo.fr](http://centre-inffo.fr)  
Centre Inffo

## Sommaire



p. 2 **L'événement**  
Deux candidats en lice pour la présidence des Acteurs de la compétence

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**  
Contrat de professionnalisation : l'autre alternance

p. 15 **Guide pro**

**Expertise**  
Le recrutement spécifique du service militaire volontaire  
**Savoir-agir**  
Formation en accès libre : trouver les bonnes ressources  
**Législation**  
Clause de dédit formation : rappel sur les règles de validité

p. 19 **Acteurs**

► Hauts-de-France : nouveaux dispositifs dans le cadre de Proch'orientation  
► Les CIBC célèbrent trente ans d'expérience de l'accompagnement

p. 24 **Stratégie**

Ocapiat s'engage dans Famex 2030 pour l'avenir de la Méditerranée

p. 26 **Innovation**

Docteurs par la VAE, des parcours d'exception à Strasbourg

p. 28 **Reportage**

Series Mania Institute, la première école entièrement dédiée aux séries

p. 31 **Itinéraire**

Catherine Vales, en troisième vie professionnelle

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

## En deux MOTS

### Professionnalisation

C'est l'autre contrat d'alternance, celui qui relève de la formation continue, et non de la formation initiale. Le contrat de professionnalisation a subi une vraie désaffection ces dernières années, du fait de la politique volontariste conduite en faveur de l'apprentissage. Il n'en reste pas moins un outil efficace pour des employeurs cherchant à diversifier leurs recrutements. La possibilité d'y associer la VAE ouvre de nouvelles perspectives. Ce contrat d'alternance qui permet déjà à des jeunes ou à des demandeurs d'emploi de changer de voie de manière sécurisée pourrait se révéler un facilitateur des transitions. À condition d'évoluer dans ses modalités de mise en œuvre. Lire notre dossier, en pages 9 à 14.

### Fédération

Fondée pour représenter les organismes privés de formation, la fédération Les Acteurs de la compétence a engagé avec ses adhérents un processus d'ouverture et de transformation interne. Elle accueille à présent toutes les entreprises et associations privées qui contribuent au développement des compétences, pour "favoriser une filière d'excellence française": cabinets de conseil et d'accompagnement, éditeurs de contenus, créateurs de solutions pédagogiques numériques, plateformes, CFA, certificateurs – et bien sûr toujours, entreprises de formation. Ce 5 avril 2023, ses 33 administrateurs éliront leur nouveau président. Deux candidats se sont fait connaître et ont présenté leur programme. Lire en pages 2 et 3.

La rédaction



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

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



 **INFFO FORMATION**

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

## LES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE

# DEUX CANDIDATS EN LICE POUR LA PRÉSIDENTENCE DE LA FÉDÉRATION

Les Acteurs de la compétence, ex-Fédération de la formation professionnelle, se préparent à choisir le successeur de leur président Pierre Courbebaisse, qui ne se représente pas. Les administrateurs sont convoqués en assemblée générale ce 4 avril 2023 pour renouveler un tiers des postes. Les 33 administrateurs éliront le nouveau président le 5 avril. Les candidats peuvent se déclarer jusqu'à la dernière minute.

Deux se sont fait connaître et ont présenté leur programme.

Sarah Nafti



L'IMAGE

À gauche, Christopher Sullivan, directeur général d'ICDL France. À droite, Claire Pascal-Genest, directrice générale de Comundi, groupe Weka.

Les candidatures sont ouvertes. Au 23 mars 2023, deux candidats s'étaient déclarés devant le conseil d'administration des Acteurs de la compétence : Christopher Sullivan, directeur général d'ICDL France<sup>1</sup>, administrateur national des Acteurs de la compétence, coprésident de la commission "compétences numériques" et membre du bureau de la fédération Provence-Alpes-Côte-d'Azur ; et Claire Pascal, directrice générale de Comundi<sup>2</sup>, administratrice et vice-présidente des Acteurs de la compétence, présidente de la commission économique et internationale.

### Stratégie de communication

Les deux candidats affichent l'ambition d'une fédération "mieux structurée" qui se ferait davantage connaître. Ainsi, parmi les mesures fortes présentées par Christopher Sullivan, figure un changement de stratégie de communication de la fédération : "Elle doit être perçue comme un acteur incontournable pour accompagner les organisations et les individus dans les transformations (qui) impliquent une amélioration des compétences." Il prévoit de lancer une grande campagne de communication sur l'impact des formations, pour convaincre de la nécessité d'investir encore davantage dans les compétences.

## Chiffres-clés DES ACTEURS DE LA COMPÉTENCE



De son côté, le premier pilier du programme de Claire Pascal, "Développer l'influence", vise à donner à la fédération une présence médiatique "sur tous les sujets de société, d'emploi et de relation au travail". Cette communication doit s'appuyer sur l'expertise des adhérents et valoriser le travail des commissions, par exemple par la publication de livres blancs et la production de données chiffrées. "Je serai la présidente qui portera le sujet de la compétence dans le débat public", affirme la candidate, qui estime que la fédération doit soutenir systématiquement une dimension compétence sur tous les sujets d'actualité comme la réforme des retraites ou la future loi "Plein emploi".

### L'offre de services aux adhérents

Les deux candidats veulent développer l'offre de services de la fédération pour ses adhérents, avec, pour Christopher Sullivan, l'idée de proposer "un accompagnement dans le cadre du renouvellement Qualiopi ou dans l'utilisation des différentes plateformes". Il affiche un objectif de développement qui permettrait d'atteindre 2 500 adhérents d'ici 2030. Claire Pascal pense, elle, proposer des services supplémentaires à la carte, et veut donner plus d'importance aux adhérents, en leur soumettant des sondages réguliers sur leurs préoccupations et en structurant le travail des commissions.

### Répondre aux inquiétudes

La fédération doit porter les sujets d'inquiétude de la profession. Claire Pascal cite la problématique de financement pérenne du système, pour lequel "il faut éviter de laisser s'installer l'utilisation du CPF comme variable d'ajustement". Elle veut soulever les sujets de pérennisation du financement de l'apprentissage et le maintien du Pic (plan d'investissement dans les compétences). Pour "assurer la défense de la filière", Christopher Sullivan veut "défendre le rôle des Régions dans les politiques de formation professionnelle" et



1. ICDL France est un organisme certificateur de compétences numériques, qui accompagne les organismes de formation habilités à développer leurs offres de formations certifiantes.

2. Comundi est une entreprise de formation qui existe depuis trente-cinq ans et forme les actifs des entreprises privées et publiques.

prendre position sur les sujets d'inquiétude, comme les délais de règlement des Opco, la "surtransposition" des normes européennes, ou encore le manque de visibilité sur les dispositifs de financement de la formation.

### Accompagnement des transitions

Le secteur est profondément bouleversé par les transformations numérique et écologique, qui impactent les organisations et les méthodes pédagogiques. Christopher Sullivan souhaite la création par la fédération d'un label RSE commun à toute la filière "pour répondre aux obligations réglementaires qui seront exigées pour répondre à des appels d'offres". "L'accélération des mutations nous amène à nous interroger sur notre rôle en tant que filière d'excellence en matière de compétences", considère Claire Pascal. Elle imagine une fédération en soutien des démarches RSE, avec par exemple la création d'un label Capital Compétences "qui valoriserait les entreprises qui investissent dans les compétences de leurs salariés".

### Gouvernance

Enfin, les deux candidats envisagent une transformation de la gouvernance de la fédération. Pour Claire Pascal, "le rôle du CA et du bureau doivent être clarifiés", "le nombre et le rôle des vice-présidents seront repensés avec des missions précises" et des porte-parole par sujet seront mis en place. "Une élection de la présidence directement par les adhérents serait souhaitable", ajoute-t-elle.

Christopher Sullivan compte revoir la structuration de la gouvernance "afin de privilégier la co-construction de notre feuille de route et en consultant davantage le conseil d'administration". Il veut renforcer la collégialité pour une plus grande implication des élus dans l'élaboration et le suivi des projets. ●



## Entreprises éducatives pour l'emploi RÉGULATIONS DANS L'APPRENTISSAGE : STOP OU ENCORE ?



Le financement et la qualité de l'apprentissage étaient au programme des 3<sup>es</sup> rencontres des Entreprises éducatives pour l'emploi, le 15 mars 2023 à Paris.

questions continuent à se poser autour de la qualité et du financement de l'apprentissage. Il est devenu un marché avec la loi de 2018, mais "un marché hybride, régulé", a rappelé Jean-Pierre Willems. Selon le consultant, il est nécessaire que les acteurs s'autorégulent, avant qu'on ne les y contraigne. Or, beaucoup de contraintes pèsent déjà. Vanessa Diriar, présidente France de Galileo Global Éducation, qui revendique un taux d'employabilité supérieur à 85 %, souhaite conserver "l'agilité" pour répondre aux besoins changeants des entreprises. Les outils de régulation existent, relève Jean-Christophe Chamayou, président directeur général de Lafayette Associés, qui accompagne à la certification : "D'abord le RNCP, avec ses critères

d'employabilité vérifiée sur deux ans dans l'emploi visé, qui opère une sélection sur les titres, et puis Qualiopi." Thierry Teboul, directeur de l'Afdas, met en garde contre le critère d'"employabilité dans l'emploi visé" : "Il faut sortir d'une vision adéquatiste, pointe-t-il. Quand bien même un jeune formé dans nos secteurs trouverait un emploi dans un autre, aurions-nous failli à notre mission ?" Et d'ajouter : "Il faut regarder la question du geste professionnel, il nous faut formaliser entre opérateurs la promesse de la pédagogie : apprendre en travaillant et travailler en apprenant."



<https://fr.linkedin.com/company/les-entreprise-educatives-pour-l-emploi-les-3e>

**Cap sur 1,5 million d'alternants en 2027...** Cet objectif, débattu lors des 3<sup>es</sup> rencontres des Entreprises éducatives pour l'emploi (3E), le 15 mars 2023 à Paris, est en passe d'être relevé. Même si des

## Bilan 2022 du programme LA CROISSANCE D'ERASMUS+ CONFIRME L'ENGOUEMENT DES JEUNES POUR LA MOBILITÉ

**Suite à l'appel à projets 2022**, la France est devenue le premier pays d'envoi d'apprenants pour le secteur de la voie professionnelle, comme elle l'est pour le supérieur et l'enseignement scolaire, constate l'agence Erasmus+ Éducation Formation, qui présentait son bilan 2022 le 17 mars 2023 à Paris. Ce sont 23 139 apprenants de la voie professionnelle et 4 091 personnels qui ont bénéficié d'une mobilité Erasmus l'an dernier. L'appel à projets 2023, clôturé fin février, montre une poursuite de l'augmentation des demandes. Cependant, "nous nous heurtons toujours aux freins juridiques", constate Nelly Fesseau, directrice

de l'agence. Elle cite les différences de statuts des apprentis selon les pays et la question de la responsabilité de l'apprenant en mobilité. "Nous travaillons sur ces aspects techniques avec la DGEFP et le Cercle Erasmus, dirigé par Jean Arthuis", ajoute-t-elle. Un projet de loi sur l'apprentissage transfrontalier a été présenté en conseil des ministres le 8 mars 2023. Il ouvrirait la possibilité aux apprentis d'effectuer une partie de leur formation, pratique ou théorique, dans certains pays frontaliers. Reste que "le programme Erasmus+ est en croissance permanente, ce qui traduit un engouement, un engagement, une appétence



Nelly Fesseau, la directrice de l'agence Erasmus+ Education Formation, ici le 8 mars 2023 dans le poste de pilotage d'un DC9.

des jeunes et des institutions à la mobilité européenne", s'est réjouie Nelly Fesseau.



<https://agence.erasmusplus.fr>



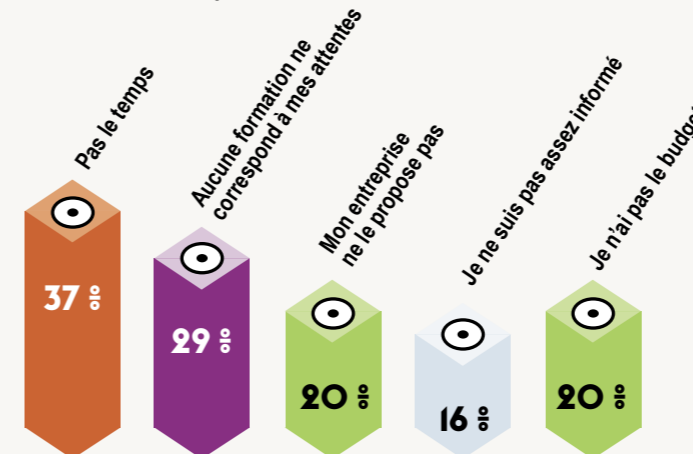
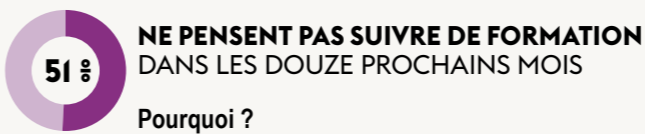
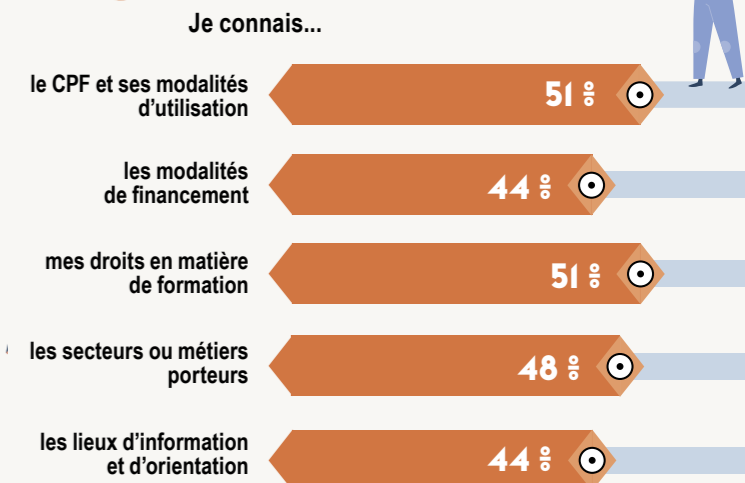
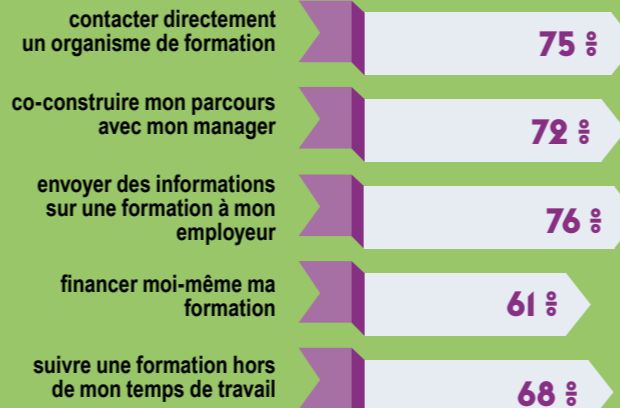
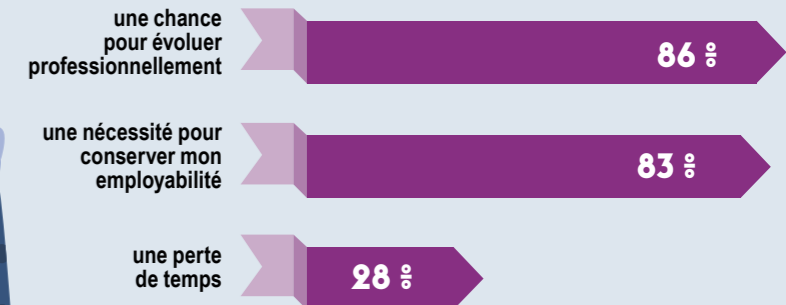
## Enquête Centre Inffo / CSA LE BAROMÈTRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2023

Ce 4<sup>e</sup> Baromètre de la formation professionnelle, réalisé pour Centre Inffo par l'institut CSA, apporte des éclairages sur les aspirations professionnelles des actifs français. Sept répondants sur dix se sentent concernés par la nécessité d'adapter leurs compétences aux besoins futurs du marché du travail.

[www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/4e-barometre-formation-emploi-2023](http://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/4e-barometre-formation-emploi-2023)



Pour vous, la formation est...





## - LE TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION -

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

Sources : Liste publique des organismes de formation (LPOF) • Annexe au projet de loi de finances pour 2023 (PLF 2023) • Base de données France compétences • Caisse des dépôts • InterCarif-Oref • Base Politiques de l'emploi (PoEm)

**Nombre total actuel d'organismes de formation déclarés**  
**117 423**

**Organismes par taille** (effectif formateur)

De 0 à 10 salariés : **104 813**

De 11 à 20 : **5 004**

De 21 à 50 : **4 096**

De 51 à 200 : **2 485**

De 201 à 500 : **612**

500 et + : **413**



Source : LPOF

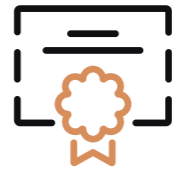
**Organismes certifiés Qualiopi**  
**43 600**

au titre des actions de formation : **42 735**

au titre de l'apprentissage : **3 510**

au titre de la VAE : **2 782**

au titre du bilan de compétences : **4 272**



Source : LPOF

**Nombre d'organismes ayant la formation pour activité principale**  
**78 600** en 2021

Source : PLF 2023

**Nombre de CFA**  
**3 102** CFA  
Plus de **5 000** sites de formation

Source : PLF 2023

**Certifications enregistrées au RNCP**

+ de **10 000**  
dont **4 918** actives

**Certifications enregistrées au Répertoire spécifique**

**3 404**  
dont **1 093** actives

Source : France compétences

**Nombre de formations certifiantes éligibles au CPF** sur [Moncompteformation.gouv.fr](http://Moncompteformation.gouv.fr)

**320 741**

**Coût moyen** d'une action de formation CPF  
**2 517 €**

**Durée moyenne** d'une action de formation CPF  
**92 heures**



Source : Caisse des dépôts

**Formations disponibles sur le moteur InterCarif-Oref**  
**470 109**



Source : InterCarif-Oref

**Apprentis sous contrat et/ou nombre de contrats en cours**  
**979 500** bénéficiaires à fin décembre 2022



Source : PoEm

**Entrées en contrat engagement jeune**  
**168 900** à fin novembre 2022



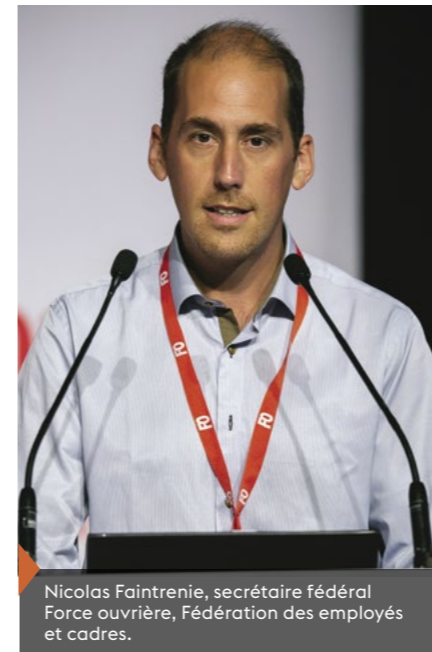
Source : PoEm



## **Matinée Afref** **GESTION DE LA FORMATION : LE PARITARISME VEUT RETROUVER SA PLACE**

**Omniprésence de l'État**, rôle mineur des partenaires sociaux : les représentants des organisations syndicales présentes à la matinée Afref du 16 mars 2023 sur le thème "Dialogue social et formation", ont appelé à un respect des prérogatives du paritarisme.

"Aujourd'hui, beaucoup de branches sont regroupées dans les Opco, a dénoncé Florent Lecoq, représentant CGT à France compétences et à Akto. Comment gérer les particularités ?" Pour Nicolas Faintrenie, représentant FO, "France compétences est une autorité de régulation qui applique des politiques publiques d'État. Ce n'est pas une structure paritaire, l'État tranche. 2018 est une rupture dans le paritarisme." Et de pointer : "Depuis que les fonds sont considérés comme argent public, c'est structurellement déficitaire." Dans le même temps, "nous sommes passés de 950 CFA à 3 000, a tempéré David Derré, représentant de l'UIMM. 837 000 apprentis, une baisse du taux de chômage des jeunes, c'est grâce à l'État". Ajoutant cependant : "Laissez une marge de manœuvre aux branches !"



Nicolas Faintrenie, secrétaire fédéral Force ouvrière, Fédération des employés et cadres.

D'INFOS

[www.afref.org](http://www.afref.org)

## **Demandeurs d'emploi** **LE TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION PROGRESSE, DES DISPARITÉS PERSISTENT**

**Le taux d'accès à la formation** des demandeurs d'emploi a progressé entre 2017 et 2020, selon la Dares. La période a été marquée par le déploiement du plan d'investissement des compétences. En comptant les demandeurs d'emploi qui ont mobilisé directement leur CPF, le taux d'accès à la formation passe à 14,3 % (contre 8,5 % en 2017) pour les personnes inscrites au chômage au 4<sup>e</sup> trimestre 2020. Les chances de bénéficier d'une formation dépendent aussi de l'offre disponible au niveau local et des possibilités de transport. Les personnes prêtes à faire un trajet quotidien de plus de 20 km ou de plus de 30 minutes ont une probabilité d'accéder à une formation huit fois plus élevée que celles qui sont moins mobiles.

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



**10<sup>e</sup> SALON DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET DES ACHATS**

les 4, 5 et 6 avril à Paris

25 conférences.

[www.salon-environnement-de-travail-achats.fr/programmes](http://www.salon-environnement-de-travail-achats.fr/programmes)

**RESPONSABLE FORMATION : UN MÉTIER EN MUTATION**

le 5 avril à Paris

Dans le prolongement de l'UHFP 2023, table ronde organisée par l'executive master Management de la formation de l'Université Dauphine-PSL et Centre Inffo.

<https://executive-education.dauphine.psl.eu>

[www.centre-inffo.fr/evenements](http://www.centre-inffo.fr/evenements)

**3<sup>e</sup> SYMPOSIUM CONJOINT SUR L'APPRENTISSAGE ET LA TRANSITION NUMÉRIQUE**

les 15 et 16 juin à Thessalonique (Grèce)

Organisé par le Cedefop et l'OCDE.

[www.cedefop.europa.eu/en/events/2023-joint-cedefopoccd-symposium-apprenticeships-and-digital-transition](http://www.cedefop.europa.eu/en/events/2023-joint-cedefopoccd-symposium-apprenticeships-and-digital-transition)

**INFFO FORMATION**  
vendu également au numéro sur notre boutique en ligne



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

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

**INFFO FORMATION**



Régie Publicitaire

01 40 09 68 47 • [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr)



## LES USAGES DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

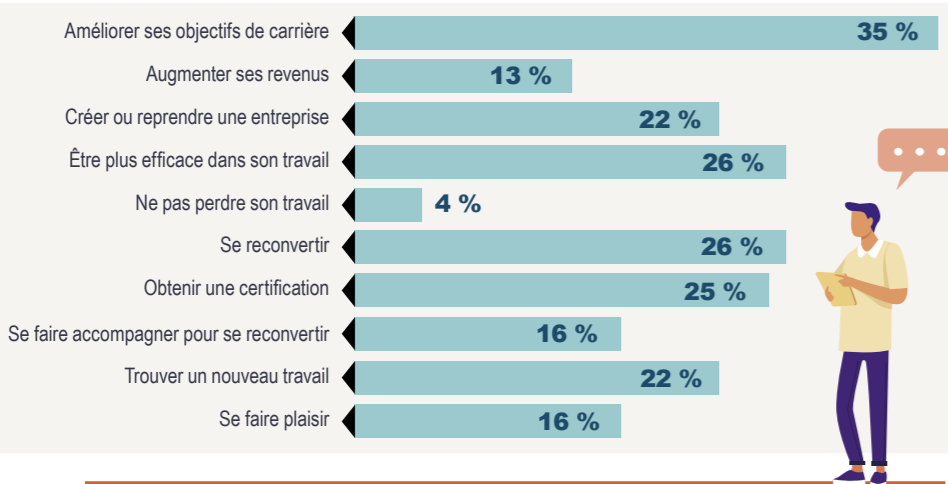
2 millions de personnes ont mobilisé leur CPF en 2021. Le compte personnel de formation a une vocation universelle et s'adresse à tous les actifs. Quelle est la qualité des formations suivies ? Quels effets sur le plan professionnel ? La Dares et France compétences ont mené une enquête auprès de ces bénéficiaires de 2021.

François Boltz et Sandy Brunel

Infographie Centre Info

Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/resultats-de-lenquete-sur-les-usages-du-compte-personnel-de-formation>

### HUIT FORMATIONS SUR DIX ONT AU MOINS UN OBJECTIF PROFESSIONNEL

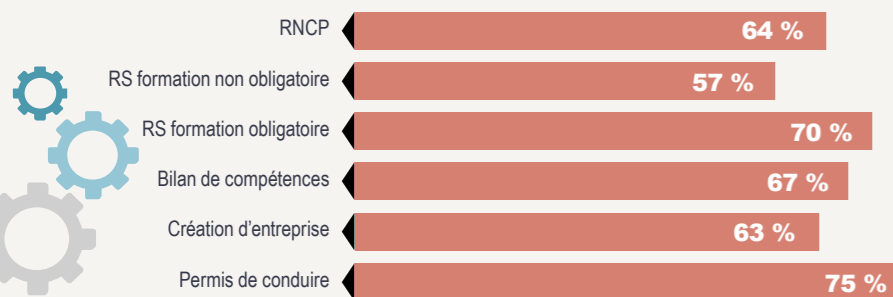


86 %

des personnes ayant suivi une formation dans le cadre du CPF **recommanderaient cette formation** à un proche.

### UNE MAJORITÉ DES BÉNÉFICIAIRES UTILISENT DÉJÀ CE QU'ILS ONT APPRIS

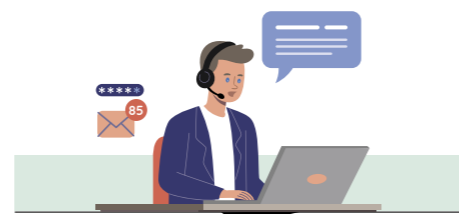
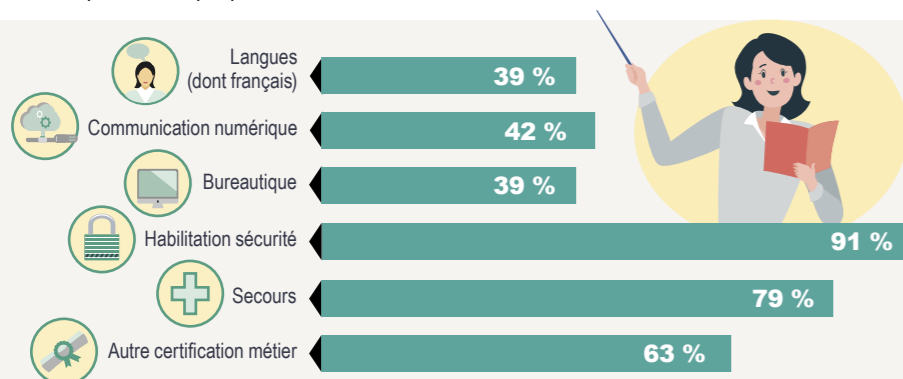
Selon le type de formation



1 personne sur 5 aurait été prête à payer sa formation.

### OBTENTION D'UNE CERTIFICATION SELON LA FAMILLE DE FORMATION

Six personnes préparant une certification sur dix l'obtiennent



75 %

ont pris eux-mêmes l'initiative de cette formation. Suite à un démarchage : 6 %.



Le retour à la lumière du contrat de professionnalisation, accessible aux moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi sans limite d'âge, intervient après une réforme qui a rebattu les cartes de l'alternance.

## Un outil d'accompagnement des transitions

# CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : L'AUTRE ALTERNANCE

Il faudra compter sur lui à l'avenir. Dans un contexte de pénurie de compétences, le contrat de professionnalisation, qui a pâti du succès de l'apprentissage se révèle un outil efficace pour des employeurs cherchant à diversifier leurs recrutements. Grâce à sa souplesse, le dispositif apporte des réponses pertinentes aux personnes éloignées de l'emploi. Des atouts qui ouvrent de nouvelles perspectives à l'heure où les problématiques de mobilité et de reconversion s'accroissent. Un temps délaissé, ce contrat d'alternance qui a évolué loin des projecteurs a vocation à devenir "un outil d'accompagnement des transitions"... Un retour en grâce qui soulève des questions.

# UN LEVIER DE QUALIFICATION ET DE RETOUR À L'EMPLOI

**Le contrat de professionnalisation a perdu du terrain au profit de l'apprentissage ces dernières années. Mais il reste un outil pertinent de développement des compétences pour des adultes en recherche d'emploi et une solution adaptée aux enjeux de recrutement dans un marché du travail en pleine mutation.**

Estelle Durand

**C'**est presque un revenant. Le contrat de professionnalisation a failli disparaître du paysage de la formation. À plusieurs occasions, la question de sa fusion

avec le contrat d'apprentissage s'est posée. Le sujet n'est plus à l'ordre du jour, indiquait la ministre déléguée à l'Enseignement et à la Formation professionnels lors de l'Université d'hiver de la formation professionnelle fin janvier 2023. Il est même question de le "revisiter" pour en faire "un outil d'accompagnement des transitions".

Le retour à la lumière de ce contrat accessible aux moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certains minima sociaux sans limite d'âge, intervient après une réforme qui a rebattu les cartes de l'alternance. Entre 2018 et 2022, alors que les chiffres de l'apprentissage battaient des records, le nombre de personnes en contrat de professionnalisation a chuté de plus de 50 %. En cause : précisément la concurrence du contrat d'apprentissage sur le périmètre des moins de 30 ans, et le déport d'une partie de l'offre de formation vers ce dispositif très médiatisé depuis 2018.



Le contrat de professionnalisation confirme sa pertinence dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

"Pour les prestataires de formation, le contrat d'apprentissage s'est révélé bien plus intéressant sur le plan administratif et financier, ce qui a pénalisé le contrat de professionnalisation, hormis pour les parcours débouchant sur des certificats de qualification professionnelle (CQP) non éligibles à l'apprentissage", commente Philippe Huguenin-Génie, délégué général de l'Opcommerce.

### Des spécificités plus marquées

Ce mouvement de fond se traduit par une différenciation plus marquée entre les deux dispositifs. Le profil des bénéficiaires du contrat de professionnalisation a évolué. La part des plus de 30 ans est passée de 16 % en 2018 à 33 % en 2021. Et celle des personnes en recherche d'emploi de moins d'un tiers à près de la moitié. Les CQP et les qualifications reconnues dans les classifications de branches, qui sont une des spécificités du contrat de professionnalisation, sont de plus en plus prisés (40 % en 2021, contre 28 % en 2018). De fait, les opérateurs de compétences comme Opco 2i ou l'Opcommerce constatent un maintien du dispositif dans les branches ayant investi dans les CQP : la maroquinerie, le textile, l'habillement ou encore le commerce à prédominance alimentaire.

Philippe Huguenin-Génie, délégué général de l'Opcommerce.



### 3 QUESTIONS À

**Maud Venturini**, responsable du département ingénierie de formation à la Direction du développement des compétences dans les territoires de Pôle emploi

### "Un bon moyen de sécuriser les recrutements"

Quelle place occupe le contrat de professionnalisation dans les dispositifs ouverts aux demandeurs d'emploi ?

C'est un outil intéressant. Il offre aux personnes qui n'auraient pas d'appétence pour des formations longues et théoriques, la possibilité de bénéficier d'un parcours alliant formation et expérience en entreprise. Côté employeurs, c'est un levier de recrutement privilégié surtout dans les secteurs en tension et un bon moyen de sécuriser les recrutements, notamment quand le contrat est précédé d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Qu'apporte la POE au futur alternant ?

Les POE collectives que nous construisons avec les opérateurs de compétences permettent aux personnes éloignées de l'emploi de se familiariser avec les métiers d'une branche et d'acquérir les compétences de base pour s'engager dans une formation en alternance, ce qui réduit les risques de décrochage. Dans des secteurs comme la santé ou la restauration, ce sas permet par exemple d'obtenir les habilitations nécessaires pour commencer à exercer en entreprise. C'est un bon tremplin vers l'alternance.

Quels sont les leviers à actionner pour développer davantage le contrat de professionnalisation ?

Le dispositif répond aux attentes des entreprises et des demandeurs d'emploi. Il faudrait davantage le promouvoir pour faire en sorte qu'il ne soit plus le parent pauvre de l'apprentissage. De notre côté, nous informons les entreprises sur les aides auxquelles elles ont droit, telles que la prise en charge des formations de tuteurs. Nous les incitons aussi à diffuser leurs offres de recrutement en contrat de professionnalisation.

Fabrice Yeghiayan, directeur national du développement de l'Afpa.



Dans les secteurs en plein essor où les besoins en compétences sont importants et parfois pointus, les entreprises continuent à miser sur ce contrat en mobilisant leurs services internes de formation ou en nouant des partenariats étroits avec des prestataires, comme en témoigne l'Afpa : "Nous travaillons avec des entreprises qui développent des offres de formation au sein de nos Villages des solutions, pour construire des parcours en alternance destinés à des salariés en reconversion ou des demandeurs d'emploi. C'est le cas par exemple de Siemens Gamesa, au Havre, dans le domaine de l'éolien", précise Fabrice Yeghiayan, directeur national du développement.

Propos recueillis par Estelle Durand

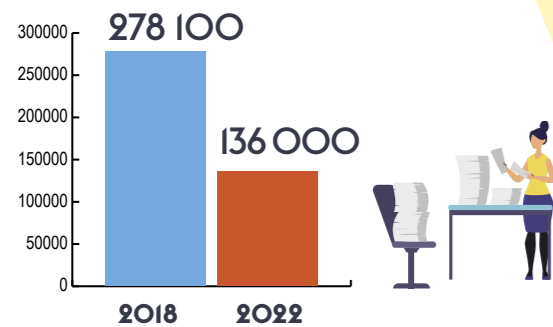
### REPÈRES

#### UNE BRIQUE DU PROGRAMME HOPE

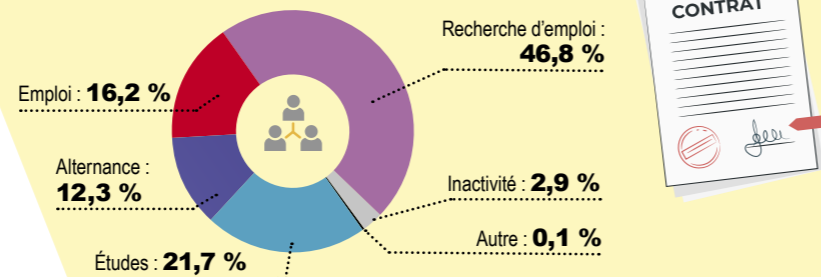
Financé dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences, Hope (Hébergement, orientation et parcours vers l'emploi), vise à favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés et à répondre aux besoins en compétences des secteurs en tension. Les parcours dispensés par l'Afpa comportent une POE avec des cours intensifs de français, un contrat de professionnalisation ou de développement professionnel intérimaire débouchant sur un CQP, et un accompagnement renforcé (hébergement, etc.). Selon le rapport d'évaluation du Pic, 3 500 personnes ont rejoint le programme entre 2017 et 2021. Sur les trois premières promotions (2017-2019), 61 % des bénéficiaires sont en emploi six mois après leur parcours dont 33 % occupent un emploi durable. 28 % ont été embauchés par leur entreprise d'accueil, 33 % ont trouvé un autre employeur.

## LES CHIFFRES-CLÉS DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

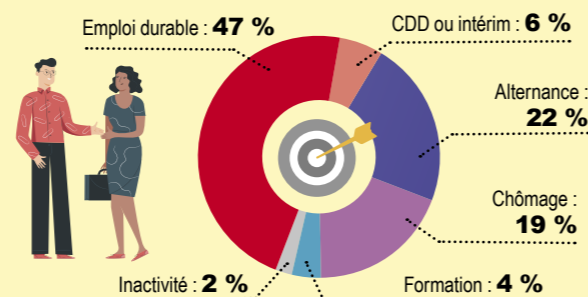
### Nombre de contrats de pro



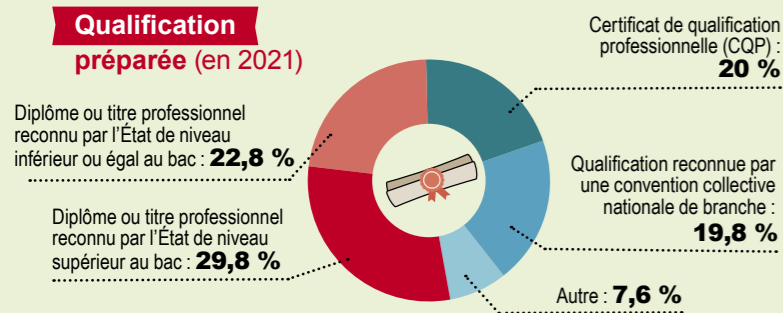
### Situation à l'entrée en contrat (en 2021)



### Insertion six mois après la sortie du contrat de pro (données 2019)



### Qualification préparée (en 2021)



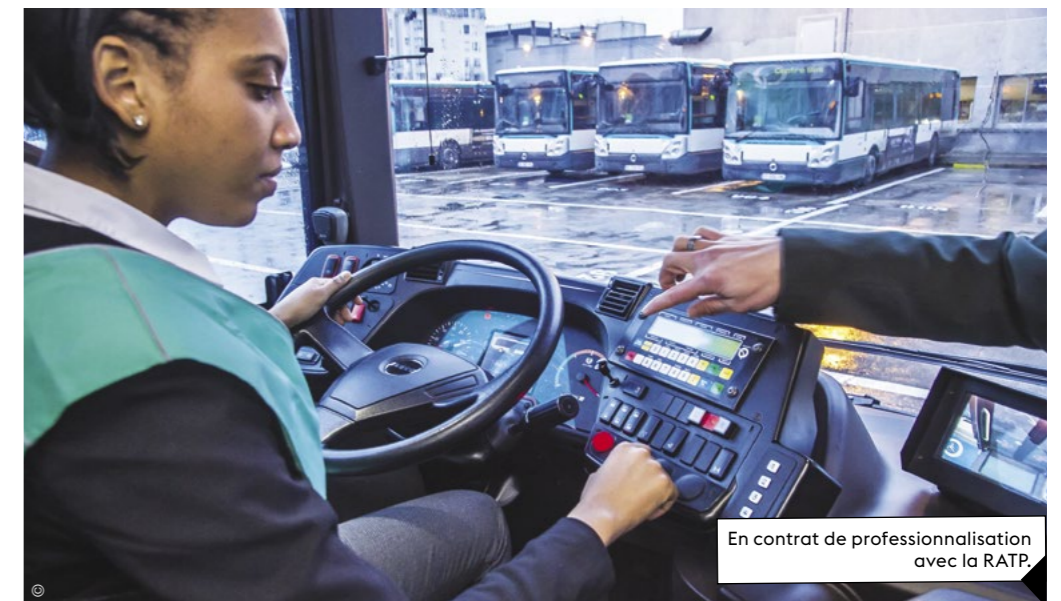
Sources : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2021>  
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelle-insertion-professionnelle-apres-un-contrat-de-professionnalisation>

Infographie Centre Inffo

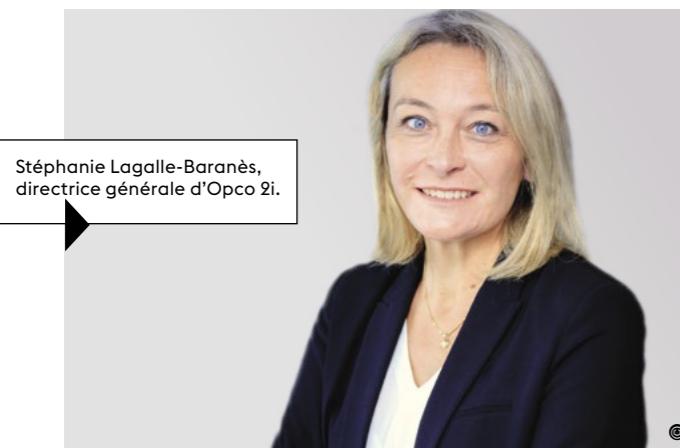
## DES ATOUTS POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE DEMAIN

La possibilité d'associer la validation des acquis de l'expérience (VAE) au contrat de professionnalisation ouvre de nouvelles perspectives dans un marché du travail en pleine mutation. Ce contrat d'alternance qui permet déjà à des jeunes ou à des demandeurs d'emploi de changer de voie de manière sécurisée pourrait se révéler un facilitateur des transitions professionnelles. À condition d'évoluer dans ses modalités de mise en œuvre.

Estelle Durand



En contrat de professionnalisation avec la RATP.



Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale d'Opco 2i.

### ●●● Un outil souple et adapté à des parcours sur-mesure

Dans l'ombre de l'apprentissage, le contrat de professionnalisation se démarque par l'éventail des qualifications visées. Un champ des possibles qui s'est élargi, avec la possibilité, à titre expérimental jusqu'à fin 2023, de mobiliser le dispositif pour des formations non qualifiantes.

La souplesse du dispositif répond aux problématiques des entreprises réunies au sein de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq). Le contrat de professionnalisation (80 % des 9 500 contrats signés par ces structures en 2021) "est une formule qui permet

de modulariser les parcours et de les ajuster au plus près des besoins des salariés et des entreprises", estime Francis Lévy, délégué général de la fédération des Geiq. Le dispositif "apporte des réponses à des publics qui ne veulent pas ou ne peuvent pas s'engager dans des parcours diplômants parce que leur niveau de formation générale n'est pas suffisant".

Associé à d'autres dispositifs, le contrat de professionnalisation se révèle adapté à des publics très éloignés de l'emploi. Il est parfois précédé d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Utilisée "dans des secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement et de sourcing", cette formule "permet de confirmer une orientation et de développer les prérequis", observe Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale d'Opco 2i. "C'est un moyen de sécuriser le bénéficiaire mais aussi son employeur", ajoute Maud Venturini, à la Direction du développement des compétences dans les territoires de Pôle emploi. Ces deux dispositifs complémentaires sont d'ailleurs au cœur du programme Hope, destiné aux réfugiés.

Sur le terrain, le contrat de professionnalisation confirme sa pertinence dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de transformation des métiers. Preuve qu'il a encore de beaux jours devant lui. ●

Le voilà revenu sur le devant de la scène. Le contrat de professionnalisation a trouvé sa place dans la feuille de route de la ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels. Carole Grandjean souhaite en effet "le libérer de ses contraintes" pour en faire un "outil d'accompagnement des transitions". Il est aussi question qu'il devienne, à titre expérimental, le support de la VAE dite "inversée" afin de favoriser la validation de compétences en situation de travail. Une formule jugée intéressante par Francis Lévy, délégué général de la Fédération française des Geiq (Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) : "L'activité professionnelle exercée pendant le contrat pourra être intégrée dans la démarche de VAE afin de prendre en compte les compétences au fur et à mesure de leur acquisition. Cela permettra d'alléger la période de formation et de raccourcir les parcours." Si le contrat de professionnalisation revient au centre du jeu, c'est parce que l'alternance répond

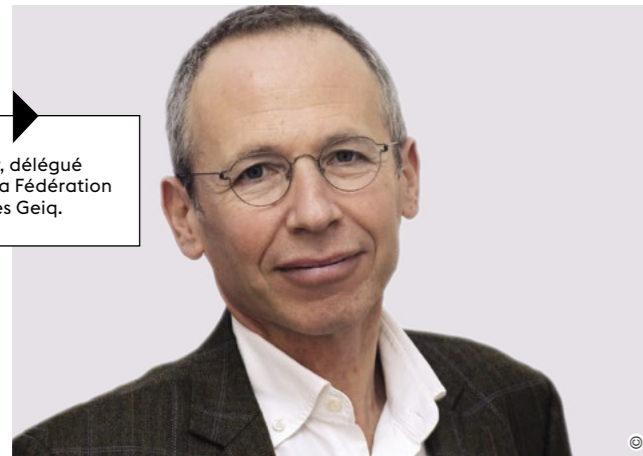
aux enjeux de recrutement dans un contexte de pénurie de compétences, mais aussi parce que sa souplesse – notamment dans sa version expérimentale en vigueur jusqu'à fin 2023 – offre des possibilités d'innovation pour ajuster les parcours aux attentes des entreprises et au profil des bénéficiaires.

Sur le terrain, la conception de parcours sur mesure associant des actions de formation en situation de travail (Afest) constitue un levier intéressant pour développer des compétences techniques très ciblées, notamment "dans des secteurs en transformation ou en devenir comme l'hydrogène, où l'enjeu n'est pas d'apprendre un nouveau métier en tant que tel mais de faire évoluer une partie des compétences pour les exercer dans un contexte différent", souligne Fabrice Yeghiayan, directeur national du développement et solutions clients à l'Afpa.

### Créer un cadre favorable à l'innovation

Intégrer l'Afest, et demain la VAE, dans les parcours suppose cependant un travail d'orfèvre, ●●●





Francis Lévy, délégué général de la Fédération française des Geiq.

“ La clé, c’est de proposer un dispositif qui soit simple et lisible pour tout le monde ”

●●● comme le montrent les acteurs mobilisés dans le déploiement du contrat de professionnalisation expérimental. Pour les TPE-PME intéressées par cette option, Opco 2i a déployé une offre de service associant 42 organismes de formation “architectes”. Ces prestataires sélectionnés par appel d’offres “viennent en appui des entreprises dans l’ingénierie de parcours, le déploiement de différentes modalités pédagogiques dont l’Afest et l’accompagnement des alternants”, explique Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale de l’opérateur de compétences.

Ce service baptisé “2i contrat de pro accompagné” imaginé à l’origine par Opcalia pour des branches qui souhaitent créer des parcours débouchant sur des qualifications reconnues dans leur convention collective, se développe aujourd’hui dans d’autres secteurs (1 660 contrats en ont bénéficié en 2022, soit 11 % de plus comparé à 2021). Pour ces parcours, les coûts pédagogiques sont pris en charge selon les modalités en vigueur pour les contrats de professionnalisation. S’y ajoute “un financement de 2 000 euros décidé par le conseil d’administration pour couvrir les frais d’ingénierie et d’accompagnement”, précise Stéphanie Lagalle-Baranès.

Assouplir davantage le contrat de professionnalisation nécessitera de revoir ses conditions de

financement. Le forfait horaire (9,15 euros en standard) ne se prête pas à des pratiques innovantes. “Si on veut pousser l’Afest et la VAE, il faudrait imaginer un forfait plus global tenant compte des coûts d’ingénierie mais aussi de l’accompagnement dans le cas de parcours qui s’adressent à des personnes très éloignées de l’emploi. Le cousu-main a un coût”, estime Denis Lullier, directeur adjoint développement au sein de l’Afp. A priori, cette dimension ingénierie sera prise en compte dans l’expérimentation portant sur la “VAE inversée”.

### Une réhabilitation qui pose des questions

Ces capacités d’innovation confèrent au contrat de professionnalisation des atouts pour devenir un outil de mobilité et de reconversion plus central dans le paysage. À condition de le rendre accessible à davantage de bénéficiaires y compris aux salariés, ce qui soulève de nombreuses questions d’ordre technique et juridique... et réinterroge la place d’autres dispositifs de transitions professionnelles tels que Pro-A ou TransCo.

Le contrat de professionnalisation pourrait en effet s’envisager dans une logique de mobilité externe. “Une solution qui pourrait passer par le prêt de main-d’œuvre. L’entreprise d’accueil rembourserait le coût du salaire à l’employeur d’origine”, imagine Philippe Huguenin-Génie, délégué général de l’Opcommerce.

Quels que soient les contours du futur contrat de professionnalisation, un des enjeux sera de faciliter la mise en œuvre des parcours. “La clé, c’est de proposer un dispositif qui soit simple et lisible pour tout le monde – l’entreprise et le bénéficiaire – et qui ne soit pas tributaire de décisions de branches comme l’est Pro-A aujourd’hui”, estime Francis Lévy. Autrement dit, élaborer “un cadre qui s’applique à tout le monde et qui puisse si besoin être enrichi par les branches en fonction de leurs priorités”.

Malmené depuis la réforme, le contrat de professionnalisation pourrait bien faire de l’ombre à d’autres dispositifs à l’avenir. ●



Denis Lullier, directeur adjoint développement au sein de l’Afp.

### Étude socioéconomique

## LE RECRUTEMENT SPÉCIFIQUE DU SERVICE MILITAIRE VOLONTAIRE

Mireille Broussous, journaliste

Après une période expérimentale qui a débuté en 2015, le service militaire volontaire fait ses preuves auprès d’un public assez spécifique. C’est ce que montrent deux chercheurs, Denis Anne et Yannick L’Horty (associés au laboratoire Érudite - Équipe de recherche sur l’utilisation des données individuelles en lien avec la théorie économique), qui ont publié dans la revue *Formation & Emploi*.

### UN PROGRAMME DE FORMATION EXIGEANT

Le SMV se distingue des autres dispositifs d’accompagnement des jeunes décrocheurs par sa dimension réduite – il n’accueille que 1 000 jeunes environ par an – mais aussi par l’engagement qu’il attend des apprenants. Géré par l’armée, le régime d’internat y est obligatoire et les règles collectives strictes. Le SMV est assez peu rémunérateur puisque les jeunes reçoivent une solde de 313 euros nets par mois (pendant huit mois en moyenne) contre une allocation de 497 euros dans le cadre de la Garantie jeunes (versée sur une moyenne de onze mois). “Les programmes de plus petite taille, qui sont les moins connus, sont aussi les plus intensifs. Ils nécessitent par conséquent le plus d’efforts de la part des jeunes qui y participent”, notent les chercheurs.

### 2 DES FORMATIONS PORTEUSES

La formation orientée vers des métiers localement en tension accorde la priorité aux mises en situation professionnelle. Parallèlement, les jeunes bénéficient



d’une remise à niveau scolaire faite en lien avec l’Éducation nationale. La formation qui varie entre six et huit mois et peut aller jusqu’à douze mois porte ses fruits. Elle apparaît plus efficace que des formations plus massives qui ne peuvent aller vers autant d’individualisation. En comparant les trajectoires d’insertion des jeunes passés par le SMV et celles de ceux ayant bénéficié d’autres programmes d’insertion, “nous avons mis en évidence un impact de 30 points du programme SMV sur les taux d’emploi des jeunes bénéficiaires à la sortie du dispositif et de 25 points six mois plus tard, expliquent les chercheurs. Cet effet est trois fois plus élevé que celui de la Garantie jeunes à un horizon comparable”.

### 3 UN PUBLIC SPÉCIFIQUE

Le SMV touche un public particulier dont les caractéristiques sont constantes :

une majorité d’hommes (+ de 72 %), une forte proportion de jeunes tout juste majeurs dont un sur deux est très peu diplômé (CEP, brevet des collèges, etc.) avec néanmoins un nombre croissant au fil des années de diplômés des sections techniques (CAP, BEP) ou de jeunes possédant un bac. Plus des deux tiers sont inactifs à l’entrée en formation. Autre caractéristique forte, la plupart des jeunes cherchent à régler un problème de mobilité perçu comme un frein majeur pour accéder à l’emploi. D’ailleurs, la possibilité de passer le permis de conduire dans le cadre du dispositif constitue “la première motivation des jeunes volontaires”... ●

#### ➤ RÉFÉRENCE

“Anatomie d’un programme de formation intensif”, *Formation & Emploi* n° 160.

➔ <https://doi.org/10.4000/formationemploi.11048>

Agrégateurs

## FORMATION EN ACCÈS LIBRE : TROUVER LES BONNES RESSOURCES

Mireille Broussous, journaliste

Sur le net, les ressources en formations sont infinies. Mais dénicher les bons modules peut prendre un temps fou. C'est pourquoi les entreprises recourent de plus en plus aux services d'agrégateurs qui sélectionnent les contenus et les rendent facilement accessibles aux apprenants.

Cours d'anglais, de chinois ou d'arabe. Modules de management ou de communication. Interventions de haut niveau sur les relations internationales ou l'économie... Se passer des savoirs librement accessibles sur le net serait pour les entreprises une pure folie et elles en sont de plus en plus conscientes. D'où le recours à des agrégateurs.

### ► Changement de paradigme

Dans les années 2000, lorsque les entreprises installaient un LMS (*learning management system*), elles achetaient en même temps une énorme "bibliothèque", de qualité, certes, mais peu susceptible d'évoluer. "Désormais, grâce aux compilateurs, on propose à nos collaborateurs une offre multi-sources et du même coup multi-pédagogies. En s'alliant avec des spécialistes de l'agrégation, on ramène à l'intérieur de l'entreprise le meilleur de la formation", affirmait Jean-Roch Houllier, responsable du learning et digital de l'Université Safran lors du congrès Learning Technologies qui s'est tenu à Paris début février 2023.

### ► Sélectionner les contenus...

Comment travaillent les agrégateurs ? "Nous avons mis en place une méthodologie portée par une équipe



pédagogique qui assure la sélection de sources dans six grands domaines (RH et management, organisation du travail, outils et technologies, langues, développement personnel, business et entreprises) et 230 sous-catégories. Nous identifions les meilleurs contenus dans tous les formats possibles : cours en ligne, vidéos, podcasts, articles, etc.", explique Clément Meslin, co-fondateur d'Edflex – une solution SaaS ("software as a service", logiciel en tant que service). La technologie accomplit la suite du travail : c'est elle qui identifie que de nouveaux contenus ont été mis en ligne et qui alerte l'équipe.

### ► ... et les rendre facilement accessibles

Ainsi, Edflex propose plus de 50 000 ressources de formation triées et qualifiées. Ces contenus

sont ensuite implantés au bon endroit dans les LMS de ses clients et deviennent ainsi facilement accessibles aux salariés. Bien sûr, Edflex s'adapte aux besoins de ses clients. "Nous partons des compétences que souhaite développer l'entreprise. Nos contenus s'intègrent donc à un cadre cohérent. Par ailleurs, nous « poussons » du contenu adapté aux problématiques de chaque collaborateur et nous valorisons les formats qui l'intéressent (podcasts, vidéo, etc.)", assure Clément Meslin. Autre avantage de ces agrégateurs, les formations ne souffrent d'aucune forme d'obsolescence car les ressources les plus récentes sont rapidement accessibles.

### LA QUALITÉ AU RENDEZ-VOUS

La qualité des ressources de formation puisées sur le net est garantie par le travail réalisé par l'équipe pédagogique d'Edflex mais aussi par les utilisateurs qui émettent des avis et notent les contenus. Si un module se révèle finalement décevant, il est possible de le supprimer à tout moment.

SAVOIR-AGIR

Risque de contentieux

## CLAUSE DE DÉBIT FORMATION : RAPPEL SUR LES RÈGLES DE VALIDITÉ

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

Une décision récente de la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion est l'occasion de repreciser les règles de validité d'une clause de dédit formation.

Dans l'affaire jugée par la Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion le 15 septembre 2022, un employeur et une salariée ont signé un avenant au CDI par lequel le premier accepte que la seconde suive une formation sur son temps de travail (630 heures de formation sur douze mois). En contrepartie, la salariée s'engage à rester à son service pendant une période de trois ans. En cas de démission, elle s'engage à rembourser plusieurs sommes. Or, la salariée démissionne et l'employeur effectue une retenue sur salaire correspondant aux dépenses suivantes : coût pédagogique, rémunération perçue pendant le temps de formation ainsi que des "frais divers" (fournitures, documentation). La salariée conteste la validité de la clause de dédit.

Sur la demande de remboursement des salaires, les juges précisent que, dès lors que la formation s'effectue sur le temps de travail, la clause de dédit formation est nulle. Sur la demande de remboursement des "frais divers", ils rappellent qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve des frais qu'il a effectivement supportés. Il ne reste donc plus qu'une seule somme pouvant, éventuellement, être réclamée : le **coût pédagogique** de l'action de formation. Or, cette somme a été intégralement prise en charge par l'organisme paritaire collecteur dont dépend l'employeur.

JURISPRUDENCE



### ► Conditions exigées

Une importante jurisprudence précise que d'autres conditions sont exigées pour qu'une clause de dédit formation soit valide. Elle doit **préciser** la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié. La clause ne doit pas avoir pour effet de le priver de la **faculté de démissionner**, ce qui peut être le cas si la durée de service est disproportionnée ou excessive au regard de la durée de la formation et de son coût pour l'employeur. Le **montant** de l'indemnité de dédit doit être proportionné aux frais de formation engagés. Au-delà de la question de sa validité, des règles régissent sa **mise en œuvre**. Ainsi, même si la clause est valable, elle ne peut être appliquée dès lors que la formation n'est pas conforme aux engagements de l'employeur, ou est interrompue à l'initiative de l'employeur. Le salarié est même en droit de demander des dommages et intérêts au regard du préjudice qu'il a subi au titre

de l'inachèvement de la formation. La jurisprudence a également précisé que la clause de dédit ne joue qu'en cas de **rupture imputable** au salarié (démission, prise d'acte produisant les effets d'une démission, départ à la retraite). Elle n'est pas applicable en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, même en cas de licenciement pour faute lourde du salarié.

Pour éviter tout risque de contentieux, participez à notre formation "**Sécuriser la formation dans l'entreprise : du respect des obligations sociales à l'optimisation du budget**" en *distanciel* les 31 mai et 1<sup>er</sup> juin 2023 et en *présentiel* le 20 septembre 2023.

Pour aller plus loin (accès abonné aux *Fiches pratiques du droit de la formation*) : Fiche 26-12 - Clause de dédit-formation.



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



Masterclass

**SOUS-TRAITANCE, QUALIOP, RESTE À CHARGE... : CE QUI ATTEND LE MARCHÉ DU CPF**

Pour les organismes de formation, quels seront les **impacts des nouveaux leviers de régulation** du marché du compte personnel de formation (CPF), introduits par la loi fin 2022 ? Référencement de l'offre, cas de recours à la sous-traitance, Qualiopi, modalités et montant de la participation... Pour le savoir, les **experts juristes de Centre Inffo** vous proposent une *masterclass* le 4 avril, en lien avec toutes les parties prenantes (DGEFP, DGCCRF, Caisse des dépôts...).

➤ **Masterclass à distance, le 4 avril 2023, 14-17h**

➤ **D'INFOS** [www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements](http://www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements) • [inscription.event@centre-inffo.fr](mailto:inscription.event@centre-inffo.fr)

Club du droit Cycle de veille juridique et stratégique

**5 ANS APRÈS : QUELLE RÉFORME POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?**



**2004, 2009, 2014, 2018** : il ne se passe jamais cinq ans sans une réforme de la formation professionnelle. 2023 verra aussi l'adoption de nouvelles mesures sur le sujet. Après le "big bang", le système de la formation cherche un nouvel équilibre. Ce Club du droit conçu et animé par les **juristes de Centre Inffo** fait le point sur les ajustements à venir.

➤ **À distance, le 18 avril 2023, 10-12h**

➤ **D'INFOS** [www.centre-inffo.fr/offre-formation-produits-services/club-du-droit-de-la-formation](http://www.centre-inffo.fr/offre-formation-produits-services/club-du-droit-de-la-formation)

Étude et webinar

**4<sup>e</sup> BAROMÈTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION**

Rendus publics lors d'un webinar fin mars 2023, les résultats du 4<sup>e</sup> Baromètre de la formation et de l'emploi, réalisé par Centre Inffo en partenariat avec l'institut CSA, sont téléchargeables sur le site de Centre Inffo. Voir aussi dans ce numéro, en page 5 !

**1 607 actifs ont été interrogés du 19 au 26 janvier 2023** sur les compétences, la formation professionnelle, avec un focus sur les transitions et leurs impacts sur le marché du travail.

➤ **D'INFOS** Replay du webinar et document à télécharger, en accès gratuit sur : [www.centre-inffo.fr/nouveautes](http://www.centre-inffo.fr/nouveautes)

Vidéo et infographie

**L'ACTU DU MOIS FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION**

Ne manquez pas le nouveau rendez-vous mensuel que vous proposent les juristes des *Fiches pratiques du droit de la formation* sur le site de Centre Inffo. "L'actu du mois" décrypte l'apprentissage et la formation professionnelle **en vidéo et en infographie**.

Après les nouveautés de la VAE, découvrez les aides à l'embauche d'apprentis en 2023. Et pour aller plus loin, abonnez-vous aux *Fiches pratiques* !

➤ **D'INFOS** [www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/site-fiches-pratiques/lactu-du-mois](http://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/site-fiches-pratiques/lactu-du-mois)  
<https://boutique.centre-inffo.fr/produit/les-fiches-pratiques-lintegrale-2022-versions-papier-et-numerique-du-01-01-2023-au-31-12-2023/>



ANDRH

**PLAIDOYER POUR UN PLAN "1 SENIOR, 1 SOLUTION"**

Les **adhérents de l'Association nationale** des directeurs des ressources humaines aimeraient voir le gouvernement s'inspirer du plan "1 jeune, 1 solution" en matière d'emploi des seniors. Plus de six sur dix des répondants à une enquête réalisée en février 2023 par l'association le réclament, pour favoriser l'embauche, la formation et le maintien dans l'emploi des plus de 55 ans. L'association émet des propositions quant à son contenu. De classiques incitations à l'embauche au travers d'allègements de charges. Mais aussi des sensibilisations aux biais de recrutement qui peuvent engendrer des discriminations ; des actions de communication fortes qui permettraient le partage de bonnes pratiques d'entreprises ayant mis en place des politiques efficaces ; ou encore un possible dé plafonnement du compte personnel de formation. Autre levier en matière de formation : le congé de reconversion

pour les salariés exerçant un métier difficile. Interrogée à ce sujet par notre rédaction, Audrey Richard, présidente de l'ANDRH, s'y est dite favorable. Ce d'autant, a pointé Benoît Serre, vice-président, qu'à compter de 55 ans, le taux de formation des salariés "s'écroule", selon lui pas uniquement du fait de la volonté des entreprises, mais

aussi de celle des personnes concernées. Le nombre de demandeurs d'emploi âgés de plus de 55 ans est de 550 000, alors que dans le même temps, les entreprises, en particulier dans le secteur industriel, affrontent des pénuries de main-d'œuvre. ●

➤ **D'INFOS** [www.andrh.fr](http://www.andrh.fr)



Audrey Richard, présidente de l'ANDRH, entourée de Laurence Breton-Kuény et Benoît Serre, vice-présidents, lors d'une conférence de presse organisée le 13 mars 2023.

Upec

**LE PROGRAMME ÉCO CONSTRUCTION ET NUMÉRIQUE EST LANCÉ**



Les partenaires du programme ECN, au siège de Vinci Construction, à Nanterre (92).

Les partenaires

du programme Éco Construction et numérique (ECN), lauréats de l'appel à manifestation d'intérêt Compétences et métiers d'avenir (AMI CMA), ont signé le 10 mars 2023 au siège de Vinci Construction les conventions de consortium et bilatérales

pour sa mise en œuvre. Le programme est porté par l'Upec (Université Paris-Est-Créteil-Val-de-Marne) et son Campus des métiers et des qualifications d'excellence (CMQE) Transition numérique et écologique dans la construction. Le consortium va développer des dispositifs mutualisés de formation et d'accompagnement. L'ambition est d' "impacter 35 000 personnes en cinq ans avec une part significative d'effectifs féminins". ●

➤ **D'INFOS** [www.u-pec.fr](http://www.u-pec.fr)

**Salon mondial du tourisme PLUS DE 200 000 EMPLOIS VACANTS DANS LE TOURISME**

**Représentant** à lui seul 8 % du PIB en France, le tourisme correspond à 2 millions d'emplois. Le secteur peine à retrouver ceux qu'il a perdus en 2020 et 2021. Afin de participer à son attractivité, le Salon mondial du tourisme, organisé du 16 au 19 mars 2023 à Paris Expo, a réuni sur son Pavillon Formation des acteurs proposant un large panel de formations. Notamment l'Association des CFA des métiers du tourisme, l'École des professionnels du tourisme Aftral, ou encore l'Afpa. ●

➤ **D'INFOS** [www.salons-du-tourisme.com/Paris](http://www.salons-du-tourisme.com/Paris)



## Centres interinstitutionnels de bilans de compétences

# LES CIBC CÉLÈBRENT TRENTE ANS D'EXPÉRIENCE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le bilan de compétences à sa création, puis la validation des acquis de l'expérience et désormais le conseil en évolution professionnelle... les Centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC) affichent trente ans d'expérience de l'accompagnement. Illustrations, avec Sophie Clamens, déléguée générale de leur fédération nationale.

Nicolas Deguerry

L'Université ouverte des compétences<sup>1</sup> de Jean Besançon<sup>2</sup>, c'est une programmation qui ne cesse de questionner le travail avec une ambition à la clé : "Comprendre ce qui se pratique ailleurs pour mieux agir chez soi." Le 9 mars 2023, c'était au tour de Sophie Clamens, déléguée générale de la Fédération nationale des Centres interinstitutionnels de bilans de compétences (FNCIBC), de venir partager trois décennies de réflexions et de pratiques de l'accompagnement : acteurs historiques du bilan de compétences, spécialistes de l'accompagnement VAE depuis 2002 et opérateurs privés du conseil en évolution professionnelle depuis 2020, les CIBC cumulent expérience et démarche réflexive.

### Accompagner, c'est...

"Les accompagnements sont multifformes", prévient d'emblée Sophie Clamens. Dans le champ des CIBC, il s'agit d'"accompagner les interrogations des personnes sur leurs projets professionnels, pour permettre une réflexion sur leurs ressources internes ou externes, avec l'objectif de leur donner les moyens suffisants pour pouvoir prendre des décisions quant à leurs orientations et évolutions professionnelles." Et de résumer par une citation d'André Chauvet<sup>3</sup> : "Accompagner, c'est aider les personnes à tenir le coup et à tenir le cap."

### L'accompagnement, fait social

Deuxièmement, l'accompagnement se transforme au gré des évolutions de la société. La crise Covid, par exemple, a placé au centre "les réflexions sur la fragilité de la vie et entraîné une recrudescence du besoin d'accompagnement".



Les CIBC sont gérés par les acteurs institutionnels des territoires et par les partenaires sociaux. Ils sont tous labellisés "CIBC Service Qualité Totale", mention délivrée par le Comité national de labellisation (CNL).

Le baromètre Ifop du réseau Eva<sup>4</sup> l'atteste : la quête de sens est le premier levier de recours au bilan, suivi par la souffrance au travail et la recherche de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. De même, pris d'une part entre les réseaux sociaux qui distillent informations et conseils et, d'autre part, une intense production éditoriale orientée développement personnel, le consultant conseiller n'est plus détenteur d'un "monopole de l'autorité" et doit donc revoir sa posture. En plaçant l'accompagnement au cœur de nombreux dispositifs d'accès à la formation et à l'emploi, les politiques publiques ont aussi fait évoluer le conseil, devenu une "prestation marchande comme une autre". Pour Sophie Clamens, les logiques de marché entraînent aussi une hétérogénéité des formats d'intervention et certaines disparités territoriales, auxquelles il serait difficile de répondre en l'absence de réseau et de partenariats.



1. [www.uodc.fr](http://www.uodc.fr)
2. Lire notre portrait, *Info formation* n° 932, pages 30-31.
3. Lire notre portrait, *Info formation* n° 920, pages 30-31.
4. [www.mon-service-cep.fr/actualites/barometre-territorial-ifop-reseau-eva-sur-evolution-professionnelle](http://www.mon-service-cep.fr/actualites/barometre-territorial-ifop-reseau-eva-sur-evolution-professionnelle)
5. Philosophe, psychanalyste, titulaire de la chaire Humanités et santé au Conservatoire national des arts et métiers.
6. *Le soin est un humanisme*, 2019, Tracts Gallimard, p. 7.
7. Voir l'intervention à l'UODC du 12 février 2015, sur abonnement.

“ Garder sa capacité d'étonnement, pour ne pas faire rentrer les gens dans des typologies ”



Sophie Clamens, déléguée générale de la Fédération nationale des CIBC.

À cet égard, la complexité du travail d'accompagnement amène la déléguée générale de la FNCIBC à questionner la capacité des consultants indépendants, même bien formés, à répondre aux besoins s'ils ne peuvent recourir à une communauté de réflexions et de pratiques et s'appuyer sur une connaissance fine des partenaires locaux.

### Accompagnement et qualité

À la question de savoir si les démarches de type Qualiopi produisent de la qualité ou de la conformité, Sophie Clamens est loin d'afficher la sévérité souvent exprimée par nombre d'acteurs agacés par l'inflation des normes de régulation du marché. Pour elle, les effets sont globalement positifs en matière de professionnalisation. Un avis qui est sans doute à relier au fonctionnement en réseau des CIBC, qui permet un partage des coûts et a placé les logiques de recherche-action, si utiles aux démarches d'amélioration continue, dans leur ADN.

Bémol à ce *satisfecit*, Sophie Clamens regrette le manque d'harmonisation des démarches, qui peuvent conduire les structures à subir des audits quasi-mensuels. Pour autant, elle souligne qu'avec un référentiel maison comportant 77 critères, les CIBC ont plus que doublé les exigences de Qualiopi. En apportant "un cadre et des moyens", les démarches qualité donnent du "confort" au conseiller, sans exclure la personnalisation.

### Enjeux de l'accompagnement

Un autre atout des soirées-débats de l'UODC est le tropisme "éducation permanente" qui conduit Jean Besançon et ses invités à toujours considérer le travail comme un fait social, et donc à sans cesse chercher à nourrir les réflexions d'autres champs sociétaux. Ainsi par exemple de Sophie Clamens, qui trouve des parallèles avec les propos de Cynthia Fleury<sup>5</sup> sur les métiers du soin et ceux de l'accompagnement : "Se soucier de rendre capacitaires les individus, c'est-à-dire de leur redonner aptitude et souveraineté dans ce qu'ils sont."<sup>6</sup>

De même, pour résoudre l'éternelle question du

positionnement du curseur entre libre-arbitre et prescription dans le champ du conseil, Sophie Clamens propose une forme de réconciliation en citant la metteuse en scène Ariane Mnouchkine : "La condition du merveilleux, c'est le concret." Le plus difficile dans le métier de conseiller ? Du point de vue des conseillers, certainement le "manque de temps"; mais aussi, ajoute la déléguée générale, "l'usure et la lassitude", qu'il faut s'efforcer de "contrer en gardant sa capacité d'étonnement, pour ne pas faire rentrer les gens dans des typologies". Comme pour rappeler qu'il en va de l'accompagnement comme de l'orientation et de la formation, sommées de pallier toutes les carences de la société, Jean Besançon choisit de paraphraser Woody Allen pour conclure : "La réponse est l'accompagnement mais... quelle est la question ?" Plutôt un bon résumé des attentes qui pèsent aujourd'hui sur le concept. ●

## LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CIBC

1 réseau de centres labellisés engagés autour des mêmes valeurs

750 collaborateurs qualifiés et expérimentés

250 lieux partout en France métropolitaine et outre-mer

100 000 personnes accompagnées chaque année dans leurs projets de transition professionnelle

➤ <https://cibc.net>



# OCAPIAT S'ENGAGE DANS FAMEX 2030 POUR L'AVENIR DE LA MÉDITERRANÉE

L'Opco de la coopération agricole, de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie agroalimentaire et des territoires vient de rejoindre le consortium du projet Façade méditerranéenne exemplaire (Famex) 2030, afin de développer un outil de formation et de suivi "zoo-sanitaire" pour les secteurs de la conchyliculture et de la pêche.

Laurent Gérard

La conchyliculture : moules, huîtres et autres coquillages sont cultivés selon des méthodes d'élevage extensif.



## Première ligne

Famex est l'un des projets lauréats de l'appel à manifestation d'intérêt Compétences et métiers d'avenir (AMI CMA)<sup>1</sup>. Il propose de développer de nouvelles compétences à l'échelle des trois régions littorales Paca, Occitanie et Corse. Le secteur conchylicole occupe une place modeste dans l'ensemble du spectre d'interventions de Famex, mais il représente tout de même 600 entreprises (en majorité des TPE) et 1 000 salariés. Il est en première ligne des problèmes liés à l'évolution de la mer Méditerranée.

## Verdissement de l'économie de la mer

Suite à l'initiative lancée par le président de la République lors du sommet "One Planet" qui s'est tenu à l'Élysée le 11 janvier 2021, et donc dans le cadre de l'AMI CMA piloté par la Banque des territoires, une coalition a été initiée pour une "Méditerranée mer exemplaire en 2030". Ce projet porté par l'Université de Toulon se propose d'"accélérer en cinq ans l'adaptation des compétences et l'anticipation des nouveaux métiers générés par le verdissement de l'économie de la mer", explique Alain Liotier, directeur opérationnel du Campus des métiers et des qualifications d'excellence (CMQE) Économie de la mer de Paca.

L'initiative reprend deux des dix objectifs stratégiques définis le 12 octobre 2021 par le plan France 2030 : "Investir dans les compétences d'avenir et les nouveaux métiers, pour une alimentation saine, durable et traçable et pour décarboner nos mobilités." Le projet Famex a été retenu le 27 juillet 2022, et bénéficie de 10 millions d'euros pour atteindre ses objectifs.

## Alimentation durable

Le projet relie le secteur de la pêche et des cultures marines aux questions d'alimentation durable, de décarbonation des mobilités marines et de ports

**A** lors que le ministre de la Transition écologique, Christophe Béchu, vient de marquer les esprits par ses déclarations sur les conséquences d'une possible augmentation des températures de 4° en France à l'horizon 2100 (entre montée du niveau des mers et raréfaction de l'eau potable), l'initiative d'Ocapiat (Opco de la coopération agricole, de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie agroalimentaire et des territoires) de rejoindre le consortium du projet "Façade méditerranéenne exemplaire 2030" prend tout son sens.



1. Lire notre dossier, Info formation n° 1050, pages 9 à 14.

## “ Cette application sera une sentinelle de la mer ”

propres. Or, "la loi climat et résilience du 24 août 2021 confie aux opérateurs de compétences la mission d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique", rappelle Jonathan Emsellem, directeur général d'Ocapiat.

"Compte tenu de l'importance de Famex, Ocapiat a décidé de mobiliser ses moyens techniques, humains et financiers pour l'accompagner", confirme Hervé Proksch, président (Force ouvrière) de l'Opco. Cela se traduit par l'intégration d'Ocapiat au consortium et par un travail avec la commission sectorielle paritaire pêche et cultures marines de l'Opco, pour financer en 2023, à hauteur de 40 000 euros, "la mise en place d'une application mobile, d'un outil pédagogique de gestion sanitaire et d'aide à la décision pour les conchyliculteurs", précise le secrétaire général (FNSEA) d'Ocapiat, Jérôme Volle. Famex permettra de mutualiser les efforts et de rationaliser les investissements formation afin d'éviter la dispersion des initiatives. L'espoir est que cet outil soit dupliqué par la suite à l'ensemble de la pêche et à tout le littoral français, métropolitain et ultramarin.

## Informé en temps réel

"Cette application que nous envisageons de créer, suite à cahier des charges et appels d'offres, d'ici maximum la fin 2023, sera une sentinelle de la mer", formule Gaëlle Costiou, responsable du service pêche cultures marines et coopération maritime d'Ocapiat. Elle visera à informer en temps réel les conchyliculteurs méditerranéens sur leur milieu de production : bulletins de suivis environnementaux et sanitaires, suivis de performance de croissance des coquillages, éventuels arrêtés de fermetures et réouverture de zone, etc.

"La transition énergétique, numérique, mais aussi la lutte contre le dérèglement climatique sont des enjeux cruciaux pour notre filière", appuie Patrice Lafont, président du Comité régional conchylicole méditerranéen : "La profession, les centres d'enseignement et les gestionnaires de milieu travaillent main dans la main pour offrir au plus tôt ce nouvel outil d'aide à la décision, qui sera pionnier en France."

Famex est un projet tellement vaste que d'autres Opco et secteurs devraient le rejoindre, à l'instar d'Opco 2i, pour l'industrie. ●



Alain Liotier, directeur opérationnel du Campus des métiers et des qualifications d'excellence (CMQE) Économie de la mer de Paca.



Jonathan Emsellem, directeur général d'Ocapiat.



Hervé Proksch, président d'Ocapiat.

## LES QUATRE AXES DE FAMEX 2030

### Axe 1 - Pêche et aquaculture d'une alimentation durable

Formations (via simulateurs mobiles et cours numérisés) sur le développement durable, la fragilité des milieux et le réchauffement climatique, pour les pêcheurs, aquaculteurs et équipages sur les ports de pêche et sites aquacoles.

### Axe 2 - Mobilités maritimes décarbonées et ports propres

Développement de l'aspect naval du BTS motorisations toutes énergies ; nouveau BTS architecture navale nouvelles propulsions ; des formations à la maintenance des propulsions et aux énergies écoresponsables. Cet axe prévoit aussi la dotation de 11 lycées en matériel de formation aux propulsions électriques, une plateforme de veille-formation-recherche sur les nouvelles énergies, et un plateau technique de formation aux drones sous-marins d'Ifremer (Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer).

### Axe 3 - Attractivité et durabilité des métiers de la mer

Un Tour de France de l'emploi maritime par le catamaran scientifique "Love the oceans", une mobilisation annuelle étudiante de promotion sur la pêche durable et la décarbonation des mobilités, la mise en place du brevet d'initiation à la mer, etc.

### Axe 4 - Piloter, décider et mesurer

Des formations pour les décideurs sur les évolutions normatives et les politiques publiques d'appui aux projets de modernisation.

# DOCTEURS PAR LA VAE, DES PARCOURS D'EXCEPTION À STRASBOURG

L'Université de Strasbourg a été la première en France à délivrer un doctorat en 2008 par le biais de la VAE. L'établissement est désormais reconnu pour cette spécificité. Trois doctorants racontent leur parcours.

Coralie Donas

## QUI ?

À l'Université de Strasbourg, une cellule est dédiée au pilotage et à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

## QUOI ?

Tous les diplômes, licences professionnelles, masters, doctorats de l'Université de Strasbourg peuvent être obtenus par la voie de la VAE.

## POURQUOI ?

La fierté, tant du salarié que de l'employeur, suscitée par l'obtention du diplôme est une incitation à progresser. Les certifications sont des repères structurants dans des environnements professionnels en pleine évolution.



Ariane Dumont, docteure en sciences de l'éducation.

Des docteurs en pharmacie, en biologie, en histoire... Depuis quinze ans, l'Université de Strasbourg (Bas-Rhin) a délivré près de 30 doctorats par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE). C'est même devenu une spécialité de l'établissement pluridisciplinaire de 57 000 étudiants, qui a été le premier en France à remettre, en 2008, un doctorat en sciences de la vie par ce dispositif. Il se déroule comme une VAE classique, avec des exigences supplémentaires. Le dossier de recevabilité comporte, en plus de la lettre de motivation, deux à trois lettres de recommandation d'experts scientifiques reconnus. Il doit aussi contenir une liste des publications du candidat dans des revues scientifiques, ses communications lors de colloques ou de journées d'études. "Le candidat doit déjà avoir développé une activité de recherche", résume Emmanuelle Abraham, chargée d'ingénierie et d'accompagnement VAE à l'Université alsacienne.

### Une exigence renforcée

Cela peut sembler étonnant, mais obtenir un doctorat par la validation des acquis n'est pas plus long que pour un autre

diplôme du supérieur. La procédure prend généralement dix-huit mois. "Tout le travail de mise en place de la recherche a déjà été fait, ce qui permet de gagner du temps par rapport à la voie classique du doctorat", poursuit Emmanuelle Abraham. L'Université de Strasbourg compose des jurys de sept experts, pour répondre aux exigences de la formation continue et de l'école doctorale. Un cadrage nécessaire pour souligner la rigueur de la démarche. "La VAE souffre encore d'une image dévalorisée. Il est fondamental de montrer que les conditions réglementaires et qualitatives sont réunies", met en avant Emmanuelle Abraham. D'autant que les candidats viennent aussi chercher, avec ce diplôme, le plus élevé de l'Université, une légitimité.



Philippe Guérin, docteur en arts visuels.

### Quand l'expérience fait la différence

C'était un des objectifs de Dris Ihiawakrim, 45 ans. Ingénieur de recherche à l'Institut de physique et de chimie des matériaux de Strasbourg (laboratoire CNRS), il est également docteur en physique de la matière condensée. Un titre obtenu en 2019, après deux ans de VAE.

Diplômé d'une licence de chimie en 2001, il entre à l'Université comme technicien, puis évolue vers un poste d'ingénieur d'études. "J'ai commencé à écrire des



Dris Ihiawakrim, docteur en physique de la matière condensée.

# LE DOCTORAT PAR LA VAE À L'UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

Durée moyenne : 18 mois du dossier de recevabilité jusqu'au jury.



**Un dossier en deux parties :**  
 ✓ l'analyse des compétences acquises par l'expérience et  
 ✓ le sujet de recherche, qui conduit à l'écriture du manuscrit de thèse classique.

**Un jury composé de sept experts :**  
 ✓ enseignants-chercheurs de la discipline étudiée et d'un autre domaine, issus de l'Université de Strasbourg et d'autres établissements,  
 ✓ des représentants du monde socio-économique, du service de formation continue de l'Université et de l'école doctorale.

## Docteure en sciences de l'éducation

C'est aussi un enrichissement personnel qu'est venu chercher Ariane Dumont, en décrochant son doctorat en sciences de l'éducation en juillet 2021. Cette pionnière en Suisse du conseil pédagogique pour l'enseignement supérieur, auteure de livres et de podcasts à succès, déjà diplômée d'un master, ne voulait pas revenir à la case départ. Elle s'est donc rapprochée de l'Université de Strasbourg pour entamer une VAE.

"La démarche m'a permis de prendre du recul, de m'arrêter sur des succès de mon parcours. C'était inspirant. Quant au volet recherche, je me suis régalée ! J'ai avancé vite, en y passant tout mon temps libre", rapporte-t-elle. Elle met à profit son doctorat dans son métier de conseillère pédagogique à la Haute école d'ingénierie et de gestion du Canton de Vaud (Suisse) et ses activités de formatrice et auteure.

"J'en retire une forme de légitimité à dire ce que je dis, à former les enseignants à de nouvelles pédagogies", souligne-t-elle. Elle a profité de la réédition de son livre sur la pédagogie inversée pour ajouter un chapitre en lien avec sa thèse, qui porte sur le podcast pédagogique. Un sujet qui lui a aussi permis d'enrichir le podcast qu'elle anime pour l'enseignement supérieur et dont les 120 épisodes ont déjà été téléchargés plus de 50 000 fois. ●

projets, prendre des responsabilités. Comme j'entretiens beaucoup de relations avec des chercheurs, je voulais gagner en légitimité." Il découvre alors le témoignage d'un doctorant passé par la VAE, dans la gazette universitaire. Il se lance en 2017. "Ma hiérarchie ne m'a pas seulement soutenu, mais poussé à le faire. C'est une expérience incroyable ! C'est plus dur qu'une thèse par la voie classique, mais plus enrichissant, car il faut utiliser son expérience." S'il a eu quelques fois envie d'abandonner en raison de la charge de travail, il est heureux d'avoir poursuivi jusqu'au diplôme. Sa thèse, "Étude par les techniques avancées de microscopie électronique en transmission de matériaux fragiles", a été téléchargée plus de 2 500 fois. Preuve que l'expérience professionnelle, qui a nourri son travail de recherche, fait la différence.

## Entamer sa thèse à l'heure de la retraite

Architecte de formation et peintre, Philippe Guérin est, lui, docteur en arts visuels depuis 2019, suite au soutien de sa thèse, "Résurgence classique dans la peinture contemporaine : le filtre de la modernité". Enseignant à l'École nationale supérieure d'architecture Paris-Val de Seine, c'est l'animation d'un séminaire d'art plastique qui lui a donné envie de mener un travail de recherche sur la peinture. Il trouve son bonheur à l'Université de Strasbourg.

"Mon directeur de thèse a trouvé la bonne façon de m'accompagner, en étant présent mais sans trop m'encadrer. Dans la voie habituelle du doctorat, l'étudiant est jeune et la hiérarchie entre sachant et non-sachant se pose naturellement. Un doctorant plus âgé complexifie la situation", analyse le docteur de 70 ans. Comme il a obtenu sa thèse peu avant de cesser d'enseigner (en 2020), il ne comptait pas l'utiliser pour sa carrière. "Cela me donne plus d'assurance dans mes contacts avec les conservateurs de musée, qui ont des formations d'historien."



Infographie Centre Info

## D'INFOS

<https://sfc.unistra.fr/vae/valider-les-acquis-dexperience-de-vos-salaries>

# SERIES MANIA INSTITUTE, LA PREMIÈRE ÉCOLE ENTIÈREMENT DÉDIÉE AUX SÉRIES

Émanation du festival international de séries TV<sup>1</sup> organisé chaque année à Lille – en 2023, du 17 au 24 mars –, le Series Mania Institute propose des formations consacrées exclusivement à cet univers. Parmi elles, le programme Tremplin, destiné aux 18-25 ans des Hauts-de-France, qui vise à faire découvrir les métiers du secteur.

Gautier Demouveau



La première promotion du programme Tremplin. Pour cette année pilote, la formation se déroule en trois modules de deux semaines. L'an prochain, elle devrait durer neuf mois à temps complet.



Les jeunes sont encadrés par des professionnels.

Il y aura un besoin de plusieurs centaines de scénaristes, producteurs, techniciens, dans les années qui viennent”



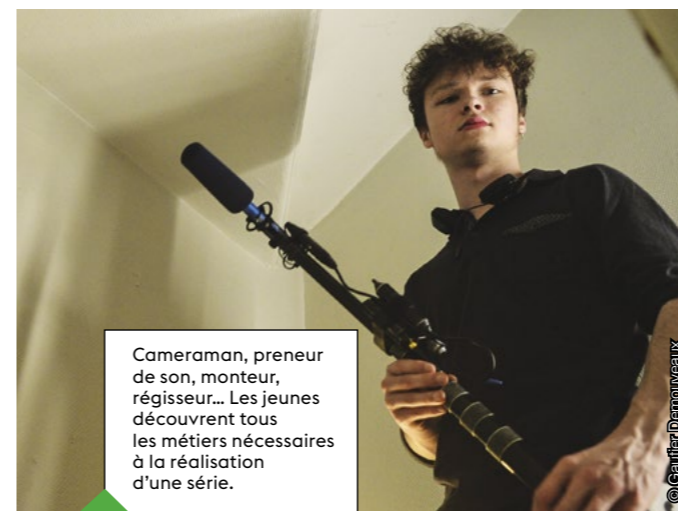
1. Series Mania est un festival international consacré aux séries télévisées du monde entier. Créé au Forum des images à Paris en 2010, le festival Séries Mania se tient depuis 2018 à Lille. <https://seriesmania.com>

2. Sciences et techniques des activités physiques et sportives.

“Attention, silence sur le plateau... Ça tourne !” La jeune comédienne s’élance dans un escalier étroit, dans une atmosphère vaporeuse, rendue possible par la fumée artificielle et les éclairages disposés au niveau des différents paliers. Autour d’elle, toute une équipe s’active, invisible à l’écran : cameraman, preneur de son... Nous sommes en plein cœur de Lille, dans les locaux du Series Mania Institute, transformés pour l’occasion en décor pour le tournage d’une mini-série. “L’histoire se déroule dans une entreprise abandonnée, raconte Mirna Noble, cheffe de projet Tremplin au Series Mania Institute. Quatre jeunes pensent avoir trouvé refuge dans ces locaux, mais ce qu’ils ne savent pas, c’est qu’ils vont se retrouver dans une sorte de labyrinthe dans lequel Maria, un fantôme emprisonné ici, est prête à tout pour retrouver sa liberté.”

## Une immersion professionnelle

Ce scénario a été imaginé par les étudiants de la formation Tremplin, lancée cette année par le Series Mania Institute. “Les jeunes ont choisi d’écrire un thriller, qui se décline en quatre épisodes de 2 minutes 30, poursuit Mirna Noble. Ils ont imaginé cela lors du premier module de deux semaines, aidés par des scénaristes.” Lors de cette nouvelle session, ils tournent leur histoire, encadrés par des professionnels. “Nous avons un réalisateur, un directeur de la photo, un cadreur, un opérateur chef prise de vue, un ingénieur son, un régisseur, une monteuse”... Chaque élève travaille en binôme avec l’un d’entre eux comme assistant. Les jeunes tournent tous les jours sur différents postes. C’est un stage pratique en immersion, afin qu’ils découvrent les métiers qui interviennent dans la réalisation de séries, de la création à la post-production.



Cameraman, preneur de son, monteur, régisseur... Les jeunes découvrent tous les métiers nécessaires à la réalisation d’une série.

25 ans, qui a abandonné ses études de pharmacie puis d’ingénieur. Quant à Gloria, 23 ans, elle enchaîne les petits boulots depuis son bac ES : “J’ai été serveuse, manutentionnaire, j’ai fait aussi un peu de figuration, car j’essayais d’intégrer ce milieu qui me fait rêver.” Waly, 25 ans, est originaire de Côte d’Ivoire : “J’étais étudiant en licence de droit dans mon pays quand je suis arrivé à Lille, en 2018. La Mission locale m’a parlé de cette formation et je me suis dit que c’était une bonne opportunité.”

## Une école en lien direct avec l’industrie

Certains élèves, comme Gloria, hésitent encore à ce qu’ils feront à l’issue de la formation – après le troisième module. Leur création a été diffusée pendant le festival, du 17 au 24 mars 2023. D’autres souhaitent poursuivre leurs études, comme Nastia,

20 ans, qui veut suivre une formation de monteuse. D’autres encore comptent bien se lancer. C’est le cas de Rayane : “Les professionnels qui nous accompagnent nous ont dit que pour apprendre, il fallait pratiquer. Je vais essayer de travailler sur des tournages. Grâce à la formation, nous avons eu pas mal de contacts, et certains des encadrants nous ont déjà proposé du boulot...”

Ce sont bien là les objectifs de cette formation Tremplin, rappelle Pierre Ziemniak, directeur délégué de l’école : “Nous orientons ceux qui souhaitent poursuivre une formation et insérons les autres en leur proposant d’être embauchés dans des métiers de premier niveau de qualification sur des productions et des tournages.” Car il y a de la demande dans les différents corps de métiers nécessaires à la création de séries. Avec la multiplication des plateformes, le secteur connaît une vitalité sans précédent, qui se caractérise par une explosion de la demande de contenus.

“Nous savons qu’il y aura un besoin de plusieurs centaines de professionnels – scénaristes, producteurs, techniciens – dans les années qui viennent. Notre ambition est de former les talents des séries de demain”, poursuit Pierre Ziemniak. L’école a d’ailleurs noué des partenariats<sup>3</sup> avec HBO, Newen (filiale de TFI) et France Télévisions. Après cette année de lancement, la formation Tremplin devrait s’étaler sur neuf mois à plein temps, dès la rentrée prochaine. ●



3. L’école bénéficie également du soutien de la Métropole européenne de Lille, de la Région Hauts-de-France et du CNC.

## TROIS AUTRES FORMATIONS

Inauguré en novembre 2022, le Series Mania Institute propose trois autres formations. Les deux premières s’adressent aux professionnels du secteur : Eureka Series est un programme destiné à des scénaristes et producteurs européens, tandis que le Writer Campus sert d’incubateur à des projets de scénaristes émergents. La dernière formation est un cycle de master en management des institutions culturelles, développée en partenariat avec l’IEP (Institut d’études politiques) de Lille. L’offre devrait encore s’étendre à la rentrée prochaine, avec l’ambition de former plus de 400 apprenants chaque année d’ici 2026.



# INSCRIVEZ-VOUS AUX



de MAI à JUIN 2023

à DISTANCE et/ou en PRÉSENCE

DE Centre Inffo



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

MAI	JUIN
	5 AU 9
	19 AU 21
	12 ET 13
24 AU 26	8 ET 9
	29 ET 30
31 ET 1 <sup>ER</sup> JUIN	1 <sup>ER</sup> ET 2
	21
22 ET 23	
	12 ET 13
	5 AU 9
	26 ET 27
	19 AU 21
	12
	13 AU 16
	27 ET 28
	14 ET 15
11 ET 12	
PERMANENT	

**Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures**

**Respecter les obligations d'un organisme de formation**

**Sécuriser le recours aux formateurs : contrat de travail, sous-traitance, portage salarial...**

**Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation**

**CPF : sécuriser le référencement, la vente et la réalisation de vos formations**

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

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

**Sécuriser le financement de l'apprentissage : convention de formation, critères, facturation et paiement...**

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

**Se préparer à la remontée de la comptabilité analytique des CFA**

**Enregistrer une certification au RNCP ou au Répertoire spécifique**

**NOUVEAU** Modules de spécialisation **Enregistrement RNCP/RS :**

- Produire l'étude d'opportunité et prouver la valeur d'usage
- Élaborer les référentiels et structurer en blocs de compétences
- Concevoir un règlement de certification et un processus qualité

**Faire vivre sa certification Qualiopi et se préparer aux prochains audits**

**Concevoir un référentiel de formation en lien avec un référentiel de certification**

**Concevoir, piloter et animer un parcours Afest dans son entreprise**

**La VAE en entreprise : comment construire un dispositif performant**

**Devenir accompagnateur en VAE**

Modules de formation 100 % asynchrone (durée forfaitaire estimée à 3 heures)

- Certifications professionnelles : caractéristiques, typologies et critères
- Conditions de réussite pour tout projet d'Afest en entreprise

Retrouvez le détail de nos formations 2023

**centre-inffo.fr/formations**

Contactez-nous sur

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

boutique.centre-inffo.fr

## Itinéraire

bio

### CATHERINE VALES EN TROISIÈME VIE PROFESSIONNELLE

1985  
diplômée en stylisme

1990  
responsable commerciale  
chez Singer

1996  
entre au cabinet de  
Jean-Claude Gaudin

2021  
création de Konsiliom

À 59 ans, Catherine Vales n'est pas près de prendre sa retraite. Cette diplômée en stylisme qui a passé vingt-cinq ans au cabinet du maire de Marseille vient même d'entamer sa "troisième vie professionnelle" avec la création d'un organisme de formation certifié Qualiopi. Catherine Stern



J'aime la formation en mode projet"

**M**ême si Catherine Vales aime à dire qu'elle entame sa troisième vie professionnelle, la formation a toujours été un fil rouge dans sa carrière. Diplôme de styliste-modéliste en poche en 1985, elle entre dans l'entreprise de machines à coudre Elna, puis chez Singer, où elle devient responsable de magasins et des animations commerciales pour le sud de la France, de Perpignan à Menton. "Je m'occupais de la formation professionnelle et commerciale des vendeuses et des commerciaux, de leur motivation", raconte-t-elle.

#### Formation des élus

C'est donc naturellement qu'elle a mis ses compétences au service du monde politique lorsque Jean-Claude Gaudin, fraîchement élu maire de Marseille, lui a proposé un poste dans son cabinet en 1996. "Tu formes des commerciaux, tu travailles à leur motivation ? Tu peux faire pareil avec les élus !", lui a-t-il lancé pour la convaincre. Pendant vingt-cinq ans, jusqu'au changement de majorité municipale, Catherine Vales a travaillé à la formation des élu(e)s. "On a beaucoup fait appel à Sciences Po, mais on a aussi fait de la formation en interne, en les préparant à la rédaction de discours, à l'animation de réunions... Du coaching personnalisé", explique celle qui faisait aussi le lien avec les élus des autres collectivités et les personnalités du monde économique. C'est ce regard croisé public-privé et ce réseau construit au fil du temps qui ont permis à Catherine Vales de rebondir en créant son organisme de formation, Konsiliom, en janvier 2021, six mois après son départ de la mairie. Il s'adresse aussi bien au monde politique qu'au monde économique. "J'aime la formation en mode projet, avec systématiquement une demi-journée en salle et une demi-journée sur le terrain. Les formations sont courtes,

car les élus ont peu de temps à donner." L'objectif est de "créer une dynamique collective avec les pieds sur terre, de diffuser les meilleures solutions pour affronter les défis complexes des décennies à venir", explique celle qui est aussi présidente d'honneur de deux associations, consacrées au soutien aux familles d'enfants souffrant de trisomie 21 et aux personnes à la rue.

#### "Le chemin de toute une vie"

L'agrément pour la formation d'élus a été obtenu en mai 2021, et la certification Qualiopi en décembre 2022, "un travail colossal". Le catalogue comprend une soixantaine de modules d'une journée sur le développement de compétences (réglementation, finances et marchés publics), les thématiques des délégations, la communication et le développement personnel, assurés par une trentaine d'experts sur le territoire. Cette cheffe d'entreprise se forme beaucoup elle-même et pratique la méditation. "Plus jeune, je croyais que ma vocation était de m'occuper des autres, mais j'ai compris que je dois aussi m'occuper de moi. C'est le chemin de toute une vie !", reconnaît-elle. Elle a d'ailleurs en préparation une formation dédiée aux femmes "pour les aider à devenir ce qu'elles ont envie d'être sans forcément rentrer dans le moule et prendre les mauvais côtés des hommes". ●



## SUR LE WEB

### VAE et pouvoir d'agir Via compétences, février 2023

Solveig Fernagu, directrice de recherche en sciences de l'éducation au laboratoire Lineact Cési, présente une grille d'analyse pour repérer les freins et leviers qui "mettent en capacité la personne" de s'engager en VAE. Elle présente une approche qui permet d'analyser le "pouvoir d'agir" de la personne, de ne pas abandonner son parcours, ou encore d'obtenir une validation totale plutôt que partielle.

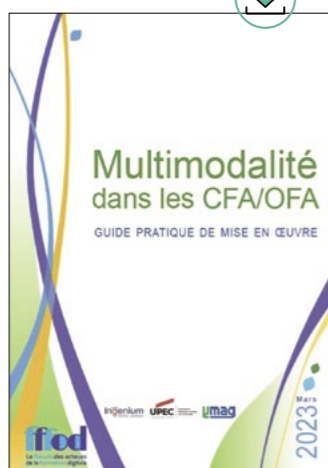
#### + D'INFOS

[www.via-competences.fr/pro/la-vae/la-semaine-de-la-vae/analyser-les-problematiques-de-la-vae-sous-un-nouvel-angle-160810.kjsp](http://www.via-competences.fr/pro/la-vae/la-semaine-de-la-vae/analyser-les-problematiques-de-la-vae-sous-un-nouvel-angle-160810.kjsp)

## PUBLICATION

### Multimodalité dans les CFA/OFA Guide pratique de mise en œuvre

Réalisée par différents acteurs de l'apprentissage réuni au sein d'un groupe de travail du Ffod (Forum des acteurs de la formation digitale), cette publication offre des repères juridiques et une feuille de route pour aborder un projet d'hybridation de la formation. Elle s'adresse aux directeurs de CFA, à leurs adjoints ainsi qu'aux responsables pédagogiques, financeurs et autorités de tutelle de l'apprentissage.



Marie-Hélène Cauet ;  
Sabrina Dougados ; Myriam  
Henry ; Olivier Kirsch ; Cristina  
Nicolae ; Jean-Luc Peuvrier  
Ffod, mars 2023. 70 p.

#### + D'INFOS

[www.fffod.org/s-informer/article/multimodalite-et-cfa](http://www.fffod.org/s-informer/article/multimodalite-et-cfa)

## PUBLICATION

### La prescription de parcours d'insertion par l'activité économique (IAE) Guide pratique

Ce guide présente les principes fondamentaux de l'insertion par l'activité économique, la démarche à suivre pour prescrire un parcours, le fonctionnement des services de la "Plateforme de l'inclusion". Il contient également une boîte à outils.

#### + D'INFOS

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_iae.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_iae.pdf)



Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, mars 2023. 62 p.



## SUR LE WEB

### Génération Z : un frein à l'intégration des jeunes sur le marché du travail ? Point de suspension(s), le podcast de l'Unedic

Pour Marc Loriol, directeur de recherche au CNRS, sociologue du travail à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, interviewé par l'Unedic, la notion de "génération Z" entrave l'intégration des jeunes sur le marché du travail. "Classer les salariés en classe d'âge, c'est oublier de considérer les trajectoires individuelles et l'esprit d'équipe qui donnent sens aux tâches du quotidien."

#### + D'INFOS

<https://art19.com/shows/point-de-suspensions/episodes/81201c34-ac7c-4927-905c-e91d84d3f714>

# Glossaire

## DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



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

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

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

# VOUS ÊTES UN ORGANISME DE FORMATION DU BTP?



Bénéficiez de l'offre de services du

**CCCA-BTP**

Des solutions adaptées à vos besoins pour vous accompagner dans votre développement



**ANTICIPER**  
LES ÉVOLUTIONS  
DE VOTRE  
ENVIRONNEMENT



**GAGNER**  
EN ATTRACTIVITÉ  
PÉDAGOGIQUE



**PROMOUVOIR**  
ET DÉVELOPPER  
VOTRE ACTIVITÉ



**OPTIMISER**  
VOTRE PERFORMANCE



**SOUTENIR**  
VOS EXPÉRIMENTATIONS  
ET VOS PROJETS  
INNOVANTS



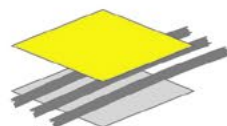
Publicité

[www.ccca-btp.fr](http://www.ccca-btp.fr)

**CONTACTEZ-NOUS**  
expertisebtp@ccca-btp.fr | 01 40 64 04 80



Le CCCA-BTP, accélérateur  
d'innovation dans la formation  
aux métiers du BTP



**CCCA-BTP**