

P.26

Stratégie

LE CÉSI VALORISE SON
PORTEFEUILLE DE CERTIFICATIONS
PROFESSIONNELLES

P.28

Reportage

UN RELAIS POUR LA MISE
EN RÉSEAU ET LA FORMATION
DES ASSISTANTES DE VIE

P.30

Portrait

DAVID RIVOIRE, ENTREPRENEUR
SOCIAL DE LA VALIDATION
DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

INFFO FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 985 • Du 1^{er} au 14 avril 2020 www.centre-inffo.fr

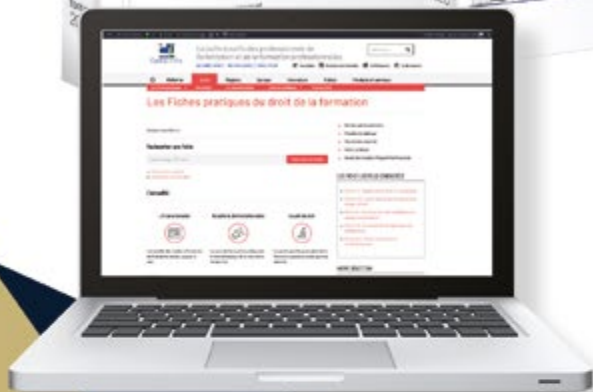


Covid-19 : **LES ACTEURS DE LA** **FORMATION CONFINÉS,** **MAIS PROACTIFS**

DROIT DE LA FORMATION FICHES PRATIQUES

ÉDITION
2020

**METTRE EN ŒUVRE
LA RÉFORME
EN TOUTE SÉCURITÉ**



ORGANISMES DE FORMATION, CFA

**Faites la preuve que vous assurez
votre veille légale et réglementaire
en continu (critère 6, indicateur 23
du référentiel national qualité)**



**LA RÉFÉRENCE
DES PROFESSIONNELS
DE LA FORMATION**

**DES OUTILS FONCTIONNELS À JOUR
DE LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL
ET DE SES DÉCRETS D'APPLICATION**

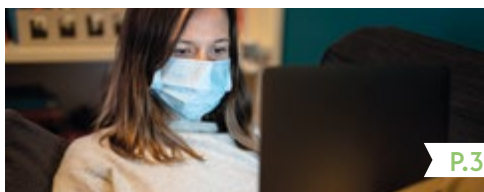
www.centre-inffo.fr/droit

Abonnez-vous!



Renseignements et tarifs
sur la boutique en ligne
de Centre Inffo : boutique.centre-inffo.fr

Contact commercial : Tél. 01 55 93 91 90
contact.commercial@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr



p. 2 **L'événement**

L'écosystème de formation, sous extrême tension, résiste et s'organise

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**

Les écoles d'ingénieurs à l'assaut de la formation professionnelle

p. 15 **Guide pro**

Expertise

Que peut apporter l'intelligence artificielle à la formation ?

Savoir-agir

Les Spoc, ces formations IOO % digitales qui font la part belle à l'humain

Législation

Obligations et possibilités de s'organiser en réseau

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **Recherche et développement**

Psychologie de l'orientation : comment accompagner les transitions professionnelles

p. 26 **Stratégie**

Le Cési valorise son portefeuille de certifications professionnelles

p. 28 **Reportage**

Un Relais pour la mise en réseau et la formation des assistantes de vie

p. 30 **Portrait**

David Rivoire, entrepreneur social de la validation des acquis de l'expérience

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

Confinement

Un moment historique, une urgence sanitaire jamais vue depuis un siècle. La prise de conscience de la dangerosité du Covid-19 (*coronavirus disease 2019*) a conduit dans un premier temps à la fermeture, le lundi 16 mars, de tous les établissements d'enseignement, CFA y compris. Déjà, de nombreuses entreprises demandaient à leurs salariés de basculer en télétravail. Ce même 16 mars, le président de la République annonçait des mesures drastiques de confinement, à compter du lendemain midi, de presque toute la population, pour enrayer la propagation du virus. Comment les acteurs de la formation ont-ils réagi et se sont-ils adaptés ? Lire nos pages spéciales, 2 à 5. Le bouleversement est considérable. Pour cet écosystème comme pour tous les autres, il y aura un avant et un après !

Ingénieur

À l'instar des écoles de commerce – ou *business schools* – les écoles d'ingénieurs développent depuis quelques années une offre significative en matière de formation continue, avec pour objectif de faire progresser leur chiffre d'affaires, tout en cultivant des innovations pédagogiques. Même si ces établissements regrettent de ne pas toujours pouvoir industrialiser leur offre de haute valeur technologique. Lire notre dossier, en pages 9 à 14. Quel que soit leur domaine de compétences, les écoles d'ingénieurs mettent en place des cursus adaptés aux demandes de leurs clients. Les recettes : capitaliser sur des diplômes phares, rester proches des entreprises du territoire, mais aussi apprendre à concevoir des formations courtes.

La rédaction

Consultez ce numéro en version PDF sur notre site www.centre-inffo.fr



à suivre...



INFFO FORMATION

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Patrice Guézou • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerry, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Faye • **Collaborations** : Chantal Bangy, Mireille Broussous, Éric Delon, Christelle Destombes, Delphine Fabian, Camille Jourdan, Christelle Monneret, Catherine Stern • **Service commercial** : contact.commercial@centre-inffo.fr • **Commission paritaire** : n° O620 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94120 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 190 € HT

CRISE DU COVID-19

L'ÉCOSYSTÈME DE FORMATION, SOUS EXTRÊME TENSION, RÉSISTE ET S'ORGANISE

Dans les organismes de formation continue, comme dans les centres de formation d'apprentis, l'accueil du public est suspendu jusqu'à nouvel ordre. Les prestataires sont encouragés à recourir à la formation à distance. Les questions des ressources pédagogiques et de la rémunération des prestations se posent avec acuité.

Estelle Durand



L'IMAGE

La loi n° 2019-222 instaurant un "état d'urgence sanitaire" a été votée par le Parlement le 21 mars, et promulguée le 23 mars. Elle donne un cadre légal aux dispositions d'exception qui ont commencé à être mises en œuvre depuis le 16 mars. Un dispositif de confinement est mis en place sur l'ensemble du territoire.

Avant même le confinement, le renforcement des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus annoncées samedi 14 mars ont obligé l'ensemble des prestataires de formation à interrompre leur activité en présentiel. Dans un premier temps, seuls les centres de formation d'apprentis (CFA) avaient pour consigne de ne

plus accueillir de public. Le 15 mars, le ministère du Travail confirmait que l'accueil du public était suspendu dans tous les CFA et organismes de formation jusqu'à nouvel ordre. "Ce principe s'applique à l'ensemble des personnes en formation quel que soit leur statut", précisait le ministère. Les prestataires étaient encouragés à recourir à la formation à distance pour assurer la continuité de l'activité. C'est ensuite, le lundi 16 mars,



Télétravail et réunions à distance sont à l'ordre du jour pour protéger la santé de chacun, tout en maintenant l'activité.

qu'est intervenue la décision de confiner à domicile la plus grande partie de la population.

Financement des CFA maintenu

Toutes les informations pratiques concernant les CFA, leurs apprentis et les employeurs sont détaillées dans un document accessible sur le site du ministère¹. Les CFA continueront à être financés par les opérateurs de compétences sur la base du "coût-contrat". Ce principe vaut aussi pour les organismes de formation qui forment des personnes en contrat de professionnalisation. Les prestataires ne pourront donc pas avoir accès aux dispositions prévues en cas de chômage partiel au titre de leur activité de formation en alternance. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une formation verront leur rémunération de stagiaire de la formation professionnelle garantie pendant la période de suspension, et ce jusqu'à la fin de la formation.

Formation continue : garantir le paiement des prestations

Pierre Courbebaisse, président de la Fédération de la formation professionnelle (FFP), a indiqué dès le 6 mars avoir pris contact avec le ministère de l'Économie pour anticiper l'évolution de la situation. "Des solutions de trésorerie et de facilitation du recours au chômage partiel doivent être mises en place pour les entreprises les plus touchées", avait-t-il souligné. L'organisation professionnelle fédère près de 900 entreprises de formation et leurs 2 300 établissements. Les adhérents du Syndicat national des organismes de formation (Synofdes) sont également mobilisés pour assurer la continuité de service. "Beaucoup d'organismes de formation ont déjà déployé des solutions de suivi et de formation à distance, pour une partie de leur offre au moins",

L'IMPACT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA LOI D'URGENCE

Limiter les conséquences de la crise sanitaire sur l'activité économique : c'est l'objectif des dispositions prévues dans le titre 3 de la loi n° 2019-222 "d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19". Ce texte examiné à compter du 19 mars et voté le 21 par les parlementaires autorise le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures permettant d'aménager des dispositions et des délais qui ne pourraient pas être respectés étant données les fermetures de sites, les baisses d'activité, les annulations de commandes et autres conséquences de la crise dans de nombreux secteurs dont la formation professionnelle. Notamment, les conditions de versement de la contribution au financement de la formation pourront être aménagées. Sur le plan financier, il est prévu de simplifier les modalités de prise en charge des formations, "en privilégiant une logique forfaitaire plus simple à mettre en œuvre". Et concernant les stagiaires de la formation professionnelle, des dispositions seront prises pour éviter des ruptures de rémunération et "pour aménager les circuits de paiement des cotisations sociales dues à ce titre".

indique Michel Clézio, son président. Sur le terrain, la continuité de service dépend aussi de la disponibilité des équipes, de la nature des formations, de la situation des stagiaires (équipes, etc.) et de l'attitude des financeurs. Le Synofdes plaide notamment pour un report des formations sans pénalité ni rupture dans le versement des fonds si elles ne peuvent se dérouler à distance et pour un allègement des modalités de preuve du service fait. Une chose est sûre, l'épidémie aura des conséquences importantes sur les prestataires, étant donné les reports et les annulations. Certains sont contraints de recourir au chômage partiel pour un pan de leur activité. ●



1. <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

SOLUTIONS DE TÉLÉTRAVAIL ET PARTAGE DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Des milliers d'entreprises ou centres de formation doivent repenser leur modèle, penser télétravail, classe virtuelle et réunions à distance, afin de protéger la santé de chacun, tout en maintenant l'activité.

Nicolas Deguerry, David Garcia et Christelle Destombes

Dès le 10 mars, Cédric O, secrétaire d'État au Numérique, a lancé un appel aux entreprises du numérique pour qu'elles "se mobilisent dans cette crise et qu'elles fassent en sorte de mettre leurs services à disposition, soit de manière gratuite, soit avec des tarifs réduits".

Pour éviter les ruptures de parcours des stagiaires de la formation professionnelle, le ministère du Travail travaille avec Régions de France à la mise à disposition des organismes de formation de ressources pédagogiques. Le tout à la fois sous la forme de plateformes et solutions techniques permettant de diffuser, d'animer des formations et d'assurer le lien pédagogique à distance, de contenus de formation et d'éléments de méthodes pour faciliter la transformation d'une formation en présentiel en formation à distance.

Le type de ressources mobilisables et les accès à ces ressources doivent être proposés à la fois sur le site du ministère et de Régions de France. "Dans tous les cas, et notamment lorsque le lien avec les stagiaires qui ont débuté leur formation ne pourra pas être maintenu, le ministère du Travail et Régions de France prendront les dispositions pour maintenir le niveau de rémunération des stagiaires durant toute la période de report", s'engagent les deux institutions.

France Université Numérique ouvre ses archives

La plateforme de diffusion de Mooc France Université numérique (Fun)¹ a annoncé l'ouverture progressive de ses archives. Avec deux modalités. Par défaut, les Mooc sont réactivés en mode



1. www.fun-mooc.fr



Les organismes de formation doivent organiser des plans de continuité de leur activité.

"archivé ouvert", avec leurs forums et espaces collaboratifs qui restent fermés. C'est le cas pour 15 Mooc créés pour ceux qui souhaitent se former à la conception et à l'usage des cours numériques. Mais d'autres Mooc sont passés en mode "session animée", qui permettent aux apprenants d'être accompagnés par l'équipe pédagogique grâce à des forums, et d'accéder à l'ensemble des activités. Fun rappelle que "la principale valeur ajoutée d'un Mooc en session animée est la création d'une communauté d'apprenants qui peut s'entraider et bénéficier des échanges avec l'équipe pédagogique". 470 cours sont ici concernés. ●

LES MODALITÉS D'ANNULATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Une note publiée sur le site du ministère du Travail le 18 mars concerne en particulier les actions engagées au titre du compte personnel de formation (CPF). Les stagiaires et leurs prestataires peuvent s'entendre sur le report des sessions à une date ultérieure. Les annulations sont possibles, mais pas automatiques. Elles doivent s'effectuer, à l'initiative du bénéficiaire ou de l'organisme de formation, à partir du site internet et de l'appli "Mon compte formation". Depuis le 12 mars, toutes les annulations sont considérées comme cas de force majeure, rappelle le ministère. Les indemnités prévues dans les conditions générales d'utilisation (CGU) en cas d'annulation ne sont donc pas applicables. L'organisme de formation ne pourra prétendre à aucune indemnisation en cas d'absence. Le bénéficiaire verra son compte re-crédité des droits mobilisés et, s'il a financé lui-même une partie de la formation, il sera remboursé du reste à charge.

LA FORMATION À DISTANCE PREND UNE NOUVELLE DIMENSION

Face à la crise du Covid-19, nombreux sont les acteurs de la filière digitale à se mobiliser pour assurer au plus grand nombre le maintien du droit à l'éducation et à la formation. En première ligne, EdTech France a ouvert dès le 17 mars un portail de l'EdTech solidaire.

Nicolas Deguerry

EdTech France, association qui fédère les entreprises qui mettent la technologie au service de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, a lancé dès le 5 mars un appel à la mobilisation pour la "continuité du service public de l'éducation". Avec le slogan "Pour ne jamais cesser d'apprendre", l'association annonçait dès lundi 16 mars la finalisation en cours d'un site portail pour permettre aux particuliers, établissements d'enseignement et organismes de formation d'avoir accès à déjà plus de 70 "offres solidaires": des outils et des ressources numériques, mises à disposition gratuitement et sans condition pendant la durée de la crise sanitaire. Ce sont désormais plus d'une centaine d'offres qui sont disponibles sur le portail dédié Solidarité EdTech¹.

Établissements de formation, enseignants, familles et tous les apprenants peuvent ainsi trouver des ressources utiles au maintien du droit à l'éducation et à la formation. L'ensemble de l'offre est classée par type d'usage et public. Avec aussi bien des ressources nécessaires à la production de contenus que les contenus eux-mêmes, ou des solutions utiles à l'écosystème de la formation à distance (assurer les cours, passer des examens à distance, garder contact et informer les apprenants, etc.). L'initiative Solidarité EdTech est soutenue par Centre Inffo², qui référence ses offres et prestations gratuites sur la page dédiée aux organismes de formation du site Solidarité EdTech.

Campus numérique

Autre exemple d'initiative, avec l'Enaco, école de commerce à distance qui intervient dans le champ de l'apprentissage et de la professionnalisation. Elle a communiqué dès le 13 mars pour proposer aux acteurs de l'éducation en France de mettre à disposition gratuitement son campus numérique, ainsi que l'ensemble de ses outils pédagogiques. Directeur marketing et business, Hassani Sabri nous précise que l'offre permet aux enseignants et formateurs de disposer de l'ensemble des technologies de formation à distance qui permettront d'assurer la désormais précieuse continuité pédagogique. L'Enaco est membre d'EdTech France. ●



Des webinaires et réunions virtuelles permettent de poursuivre les activités de formation tout au long de la vie.

CERTIFICATIONS : ÉPREUVES REPORTÉES

Une note publiée sur le site du ministère du Travail le 18 mars détaille les conséquences de la fermeture des sites de formation et de la poursuite des sessions à distance pour les prestataires, les salariés et les demandeurs d'emploi. Cette note précise notamment que pour les formations prévues en présentiel qui seraient finalement dispensées à distance les preuves à fournir dans le cadre du contrôle de service fait pourront être apportées "par tous moyens dûment convenus entre les centres et organismes de formation et les financeurs". Par ailleurs, les sessions d'examen pour l'obtention d'une certification professionnelle "en cours à la date du 16 mars 2020 ou ayant débuté postérieurement à cette date sont reportées".



1. xhttp://solidarite.edtechfrance.fr

2. Autres soutiens : Cluster SPN, EdTech Lyon, EdTech France, Cluster Hauts-de-France, EdTech France Cluster Grand-Ouest, Eduvoices, FFP, Grande École du numérique.

LE FFFOD LIVRE SES PRÉCONISATIONS POUR LES FINANCEMENTS DE LA FORMATION À DISTANCE GÉNÉRALISÉE

Le Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod) a lancé un appel à ses adhérents pour la construction d'une "boîte à outils" au service du maintien de l'activité de formation. Il a également formulé des préconisations aux pouvoirs publics pour la sécurisation financière du passage à distance de l'appareil de formation.

Nicolas Deguerry

Le Forum des acteurs de la formation digitale (Fffod) a prévenu du risque qu'il y aurait à "déployer des dispositifs au rabais qui s'exonèrent des bonnes pratiques pédagogiques et de l'impératif de qualité". L'acteur historique de l'appui au développement des formations ouvertes et à distance a lancé une initiative solidaire pour le soutien à la continuité pédagogique : mettre en libre accès sur son site un ensemble de ressources et de bonnes pratiques de la formation digitale, et ainsi aider les organismes de formation à déployer des modalités de formation tout à distance. L'association a lancé un appel auprès de sa centaine d'adhérents pour constituer une "boîte à outils". Objectif ? Proposer des ressources qualitatives, des bonnes pratiques pour se professionnaliser sur le digital et porter à la connaissance des professionnels des dispositifs et des initiatives qui contribuent à la poursuite de l'activité de formation à distance.

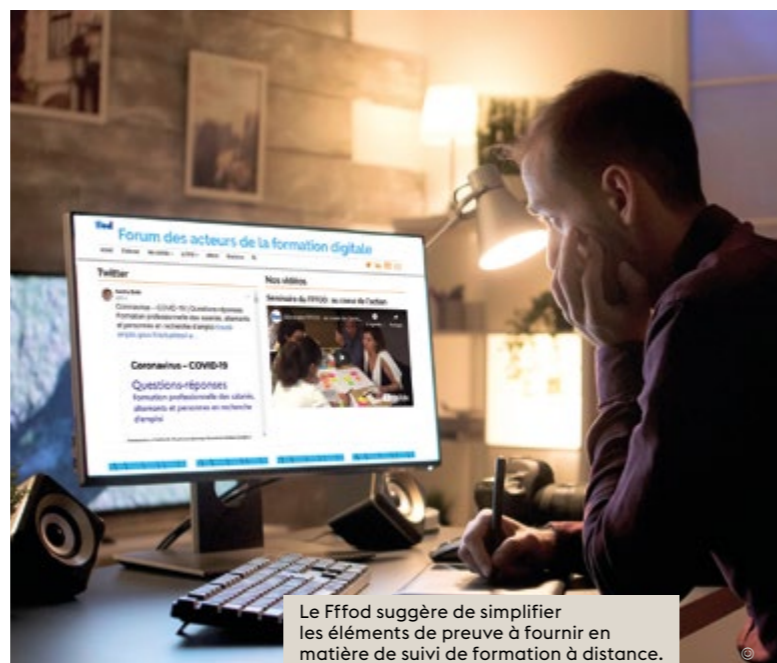
Les prises en charge des financements et des rémunérations

Parallèlement, pour le Fffod, les questions de financement ne doivent pas passer au second plan, au risque de voir la mutation échouer ou s'exercer "dans des conditions très difficiles pour les organismes comme pour les apprenants". S'inscrivant dans la logique des premières indications données par le ministère du Travail pour les CFA, l'association a appelé à ce que l'éventuel surcoût du passage à distance ne soit pas à la charge des organismes de formation mais, sur justificatifs, pris en charge par le financeur de la formation.



1. L'acronyme Fffod évoque l'ancien intitulé de l'association : Forum français pour la formation ouverte et à distance.

2. Guide et ressources à retrouver sur le site www.fffod.org



Le Fffod suggère de simplifier les éléments de preuve à fournir en matière de suivi de formation à distance.

L'UNESCO LANCE UNE COALITION MONDIALE POUR L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE

L'Unesco a annoncé le 18 mars le lancement d'une coalition mondiale pour aider les gouvernements à déployer des systèmes d'apprentissage à distance. Conséquence de la fermeture des établissements d'enseignement dans 102 pays au plan national et onze autres au plan local, ce sont quelque 850 millions de jeunes qui sont privés d'enseignement présentiel. Un groupe de travail Covid-19 est chargé de fournir des conseils et une assistance technique aux gouvernements. Des webinaires et réunions virtuelles permettent aux représentants des pays de partager des informations sur l'efficacité de approches utilisées dans différents contextes. Audrey Azoulay, directrice générale de l'Unesco, invite à saisir "l'occasion de repenser l'éducation, de développer l'apprentissage à distance et de rendre les systèmes éducatifs plus résilients, plus ouverts et plus innovants".



3 QUESTIONS À Jacques Bahry, président du Forum des acteurs de la formation digitale

"Les outils permettent de faire du présentiel à distance !"

Sans jouer la partition "crise = opportunité", est-ce qu'il n'y a pas là une occasion forte pour les acteurs d'exposer au plus grand nombre le potentiel de la formation à distance ?

Il faut d'abord dire que l'on ne s'y attendait pas. Personne n'imaginait que, du jour au lendemain, toute l'offre de formation initiale et continue serait sommée de passer à distance. Il ne faudrait pas que cela soit subi. D'où la nécessité d'une mobilisation pour que cela se passe de manière positive et que les gens prennent goût à ce type de dispositifs. Autant les apprenants que les formateurs. Tout cela s'inscrit dans les logiques du temps actuel, que ce soit au niveau des outils numériques ou de l'individualisation des parcours.

Une tendance forte était le "blended learning". Est-ce que la crise actuelle va permettre au "tout distance" de revenir dans la course, au-delà de la période de confinement ?

Tout dépend de ce que l'on met derrière "blended". On considère souvent qu'il s'agit d'un mélange de présentiel et de distance mais, en réalité, aujourd'hui, les outils permettent de faire du présentiel à distance ! Quand on dispose des bons outils, il n'y a pas opposition. En revanche, si l'on se contente de déverser en ligne des pages et des pages pour remplacer les cours avec des professeurs, cela ne marchera pas. La formation ouverte et à distance n'est pas un cours en ligne, c'est de l'interactivité et de l'animation.

Est-il possible dans un temps court de

digitaliser des dispositifs qui n'avaient pas été conçus dans une perspective de distance ?

Oui et non. C'est techniquement possible si l'on en a les moyens. Mais l'important n'est pas la digitalisation, c'est la ré-ingénierie de l'ensemble. Prendre un cours et le mettre sur internet, cela va très vite. Repenser le parcours, c'est autre chose. Le risque devant l'afflux d'initiatives éparses et la profusion de ressources, c'est qu'il y ait beaucoup de bricolage. Au Fffod, nous sommes des professionnels dotés d'une longue expérience. Ce sont des sujets qu'il faut mûrir et nous les avons mûris. C'est pour cela que nous proposons de mettre à disposition nos pratiques et process.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

Pour le Fffod, les financeurs paritaires et publics doivent s'engager à ne pas modifier les prises en charge des financements et des rémunérations, dès lors que les sessions proposées à distance permettent d'atteindre l'objectif professionnel visé par l'action de formation.

Traçabilité de la formation à distance

Afin de garantir un fonctionnement fluide du système, le Fffod suggère aussi de simplifier les éléments de preuve à fournir en matière de suivi de formation à distance, en reprenant le modèle de



Personne n'imaginait que, du jour au lendemain, toute l'offre de formation serait sommée de passer à distance.

CAS DE FORCE MAJEUR POUR ERASMUS +

Toutes les mobilités prévues dans le cadre du programme Erasmus+ sont suspendues. La clause de force majeure s'applique aux mobilités annulées ou reportées. Concernant les personnes en cours de mobilité, l'agence Erasmus+ Éducation Formation France rappelle la possibilité d'une assistance par les ambassades et consulats. Les conventions de subvention 2018 et 2019 portant sur des projets de mobilités (action-clé I) et prévues pour se terminer au 31 août 2020 sont automatiquement prolongées de six mois.

<https://agence.erasmusplus.fr/2020/03/16/coronavirus-informations-aux-porteurs-de-projets>

l'attestation sur l'honneur utilisée pour la circulation des personnes. Ceci, précise le Fffod, ne change rien au fait que "les organismes de formation continuent de conserver les éléments de traçabilité des formations suivies à distance, conformément aux textes en vigueur et selon des modalités et bonnes pratiques notamment détaillées dans le guide des formations multimodales, publié par le Fffod en lien avec la DGEFP". ●



LES SOFT SKILLS : DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES À ÉVALUER AVEC DISCERNEMENT

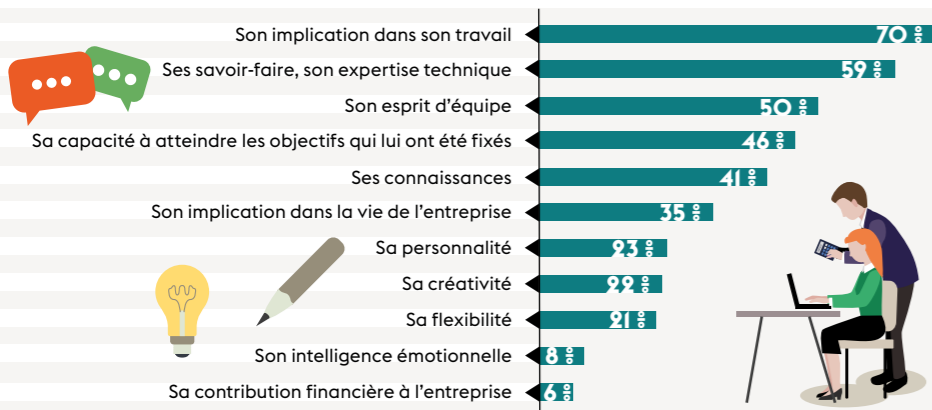
Soft skills : "70 % des salariés français ignorent ce concept qui agite la planète management et RH", indique une étude OpinionWay réalisée pour Dropbox auprès d'un échantillon de plus de 1 000 salariés français. Mal comprises, ces "compétences comportementales" sont davantage perçues comme une source de pression supplémentaire, voire un frein à l'évolution de leur carrière - plutôt qu'une opportunité.

Infographie Centre Info

source : OpinionWay - Dropbox

LES CRITÈRES SUR LESQUELS UN SALARIÉ DEVRAIT ÊTRE ÉVALUÉ

Selon vous, sur quels critères devrait-on évaluer un salarié ?



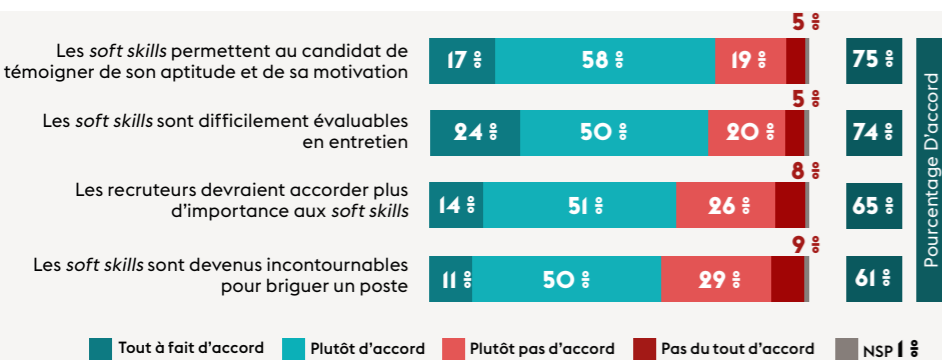
JUGER LES SALARIÉS SUR LEURS SOFT SKILLS EN ENTREPRISE EST CONSIDÉRÉ COMME ARBITRAIRE POUR

67% D'ENTRE EUX.



LES OPINIONS À L'ÉGARD DES SOFT SKILLS

En situation de recrutement ou de recherche d'emploi, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

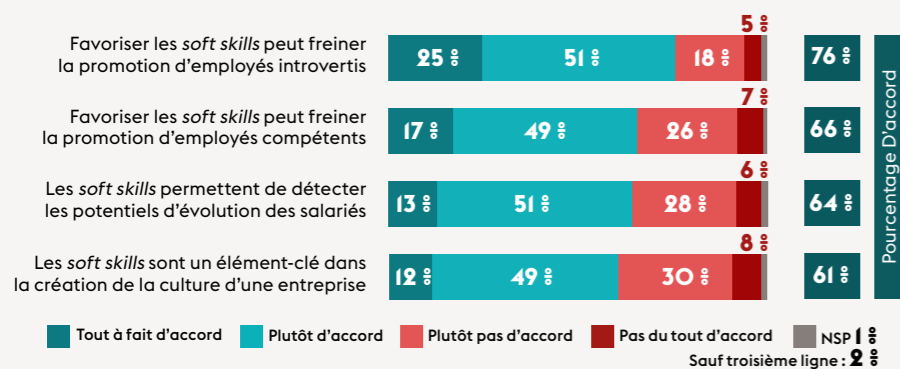


PARMI LES 29 % QUI AFFIRMENT CONNAÎTRE CE CONCEPT DE SOFT SKILLS,

42% SONT DES MANAGERS.

LES CONSÉQUENCES DE L'ÉVALUATION SUR LES SOFT SKILLS

Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?



74%

DES SALARIÉS RECONNAÎTENT L'INTÉRÊT DES SOFT SKILLS POUR CERNER LE POTENTIEL ET LES QUALITÉS D'UN CANDIDAT.



Nouveaux marchés

LES ÉCOLES D'INGÉNIEURS À L'ASSAUT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

À l'instar des écoles de commerce – ou business schools – les écoles d'ingénieurs développent depuis quelques années une offre significative en matière de formation continue, avec pour objectif de faire progresser leur chiffre d'affaires, tout en cultivant des innovations pédagogiques. Mais contrairement aux écoles de commerce, ces établissements regrettent de ne pas toujours pouvoir industrialiser leur offre de haute valeur technologique.

LES ÉCOLES D'INGÉNIEURS INVESTISSENT LE SEGMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Derrière les leaders du secteur qui possèdent déjà une forte avance en la matière, l'ensemble des écoles d'ingénieurs multiplie les offres et les formats pour attirer les entreprises, les personnes en formation et les chômeurs.

Éric Delon

À l'instar des écoles de commerce qui se sont, depuis plusieurs années, lancées sur le marché de la formation continue, avec comme figures de proue les mastodontes HEC (45 millions de chiffre d'affaires sur ce seul segment) et Essec (30 millions), les écoles d'ingénieurs entrent dans la danse. Si les chiffres qui filtrent quant au budget formation continue sont moindres (10 à 12 millions d'euros pour les poids lourds Centrale Paris ou Polytechnique), la volonté d'investir ce segment est bien réelle.

Levier de développement

Polytechnique Executive Education, la structure que l'"X" a dédiée à ce nouveau créneau, affiche près de quarante collaborateurs et revendique des taux de croissance à deux chiffres. "En 2019, notre chiffre d'affaires sur la formation continue s'est élevé à 3,15 millions. Il porte principalement sur nos 15 mastères spécialisés, dont 70 % des participants sont des étrangers", se réjouit Thibault Brémaud, responsable de la formation continue d'Isae-Supaéro, l'un des leaders mondiaux de l'enseignement supérieur dans le domaine de l'ingénierie aérospatiale, et, par ailleurs, co-animateur de la cellule "Formation continue" pour la Conférence des Grandes écoles (CGE). Dans un contexte de frais de scolarité bloqués pour la formation initiale, la formation continue représente un levier de développement incontournable pour les écoles d'ingénieurs, qui cherchent donc, coûte que coûte, à combler leur retard.



Le chiffre d'affaires des écoles d'ingénieurs peut être porté par le segment de la formation continue.

Le niveau de service attendu par les stagiaires est particulièrement élevé

Dépasser une approche souvent traditionnelle

"Les écoles d'ingénieurs ont des capacités de développement moindres sur ce créneau, en raison des domaines d'enseignement en question, souligne le responsable de formation continue d'une école d'ingénieurs. Les compétences techniques sont plus difficiles à industrialiser. Il est difficile de constituer de gros effectifs. Notre approche en la matière est encore traditionnelle. Nous utilisons encore beaucoup de présentiel quand les écoles de commerce peuvent plus facilement numériser les contenus."

La digitalisation de modules sur la finance, les ressources humaines ou la comptabilité est moins complexe que celle des enseignements technologiques, qui, par nature, deviennent rapidement obsolètes.

3 QUESTIONS À

Alain Rivière, directeur de l'Institut supérieur de mécanique de Paris (SupMéca)



"Nous privilégions les études de cas en groupe"

Que pèse la formation continue dans votre école ?

La formation continue représente aujourd'hui 10 % de nos ressources propres. Nous espérons doubler, voire tripler ce volume dès l'an prochain. Notre cible ? Des cadres en poste désirant développer certaines compétences techniques.

Quelles sont les formations les plus plébiscitées par les candidats à la formation continue ?

En avril, nous allons lancer en France notre premier *executive master of engineering* (EME), une sorte de

MBA en logistique à destination des ingénieurs. Puis nous lancerons quatre autres masters en finance d'entreprise, ingénierie financière, gestion de la complexité et data ingénierie. Nous allons nous appuyer, pour cela, sur l'expérience du premier déploiement de notre EME Logistique en Afrique francophone déployé depuis 2018 en partenariat avec l'Université Houphouët-Boigny d'Abidjan. Nous avons déjà formé 200 élèves. Nous avons accueilli la sixième promotion en mars 2020.

Quel type de pédagogie utilisez-vous ?

Les masters se déroulent sur une année. Ils sont découpés en modules d'un mois et délivrés selon la méthode de *blended learning*. Le cursus se déroule en ligne et en pédagogie inversée. Les cours sont dispensés en présentiel ou à distance sous forme de visioconférences. Cela permet de mener des études de cas en groupe. Ce concept permet aux apprenants de continuer à travailler en parallèle. Nous mettons à la disposition des étudiants un "chat" afin qu'ils puissent échanger entre eux et avec leurs professeurs.

Propos recueillis par Éric Delon



Thibault Brémaud, responsable de la formation continue d'Isae-Supaéro.

La rentabilité en question

Si le chiffre d'affaires des écoles d'ingénieurs peut être porté par le segment de la formation continue, ce dernier est-il véritablement rentable ? Pas forcément. "Le niveau de service attendu par les stagiaires est particulièrement élevé, les effectifs sont restreints et les écoles ne bénéficient pas des subventions de l'État", pointe un spécialiste du secteur.

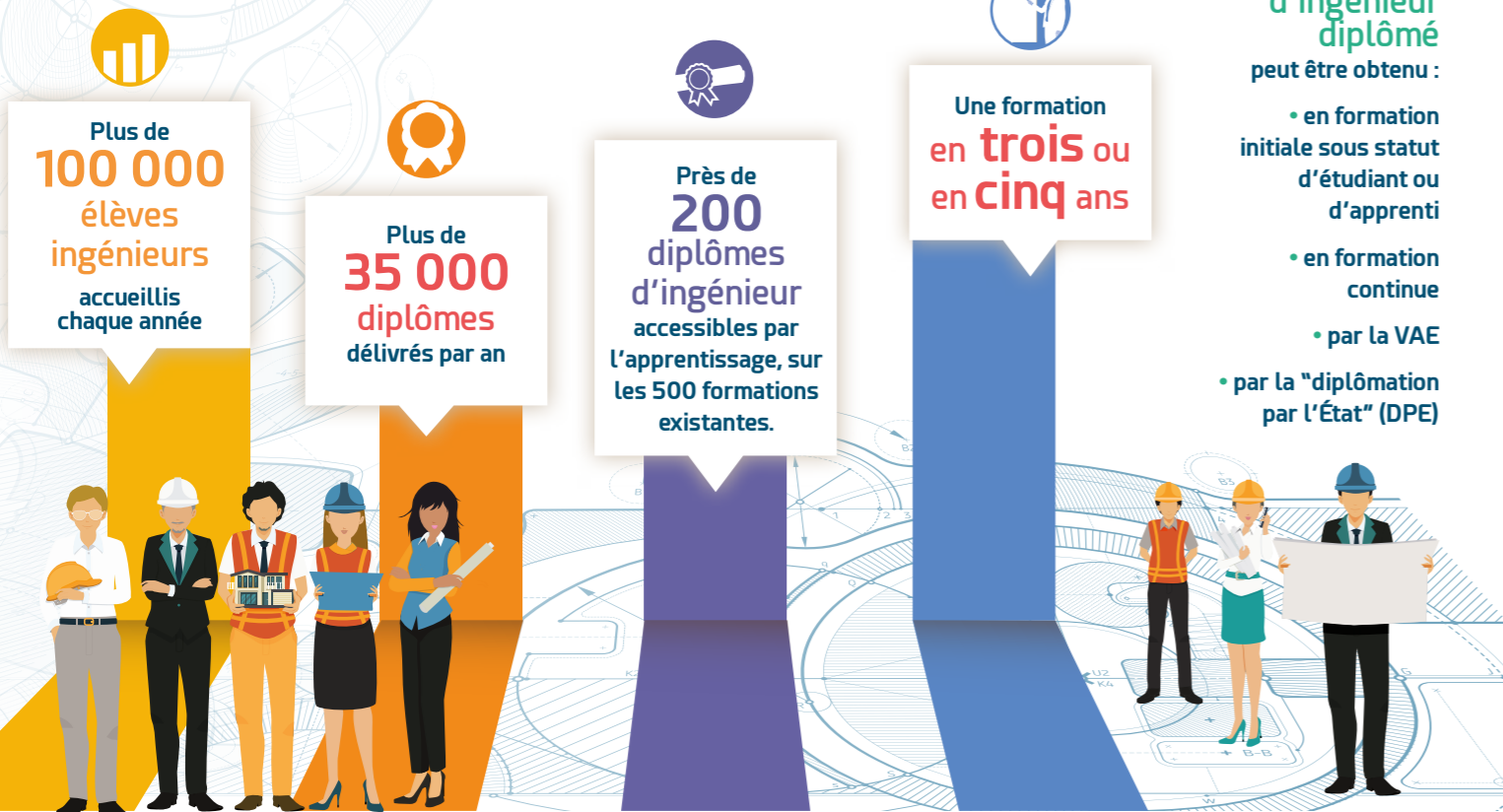
Par ailleurs, dans leur conquête de parts de marché dans l'univers de la formation continue, les écoles déplorent la lenteur avec laquelle la réforme de la formation professionnelle s'est mise

REPÈRES

OBJECTIF : PLUS D'UN ÉLÈVE INGÉNIEUR SUR TROIS EN APPRENTISSAGE

Les apprentis sont de plus en plus nombreux à préparer un diplôme d'ingénieur. Ils étaient 15,5 % en 2017, soit plus du double qu'il y a dix ans, selon la dernière étude de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDéfi). Cette progression est portée par 136 écoles accréditées sur 201 et possible dans plus de 280 formations. Encouragée par ce succès, la CDéfi espère passer à 358 d'apprentis ingénieurs en 2030. La réforme de l'apprentissage et ses atouts devraient l'y aider. Selon la CDéfi, suivre un cursus en apprentissage présente de nombreux avantages : un salaire en progression chaque année (jusqu'à 78 % du Smic), une scolarité payée par l'entreprise, l'acquisition d'expérience professionnelle.

DANS LES 205 ÉCOLES FRANÇAISES D'INGÉNIEURS



Anne Thiery, directrice de la formation continue des Arts et Métiers.

Le créneau des formations à haute valeur ajoutée

Sur ce nouveau créneau des formations à haute valeur ajoutée technologique, de nouveaux acteurs apparaissent. À l'image de la start-up française OpenClassrooms, qui se propose de mettre à la disposition des entreprises des contenus de formation développés par les écoles d'ingénieurs, moyennant des royalties, la plateforme devenant propriétaire des contenus.

Directrice de la formation continue pour la prestigieuse école des Arts et Métiers (6 000 étudiants et stagiaires, huit campus, trois instituts, vingt laboratoires de recherche), dont le budget s'élève à 6,5 millions d'euros, Anne Thiery se félicite de la porosité pédagogique entre formation initiale et formation continue. "Avec des adultes, on n'enseigne pas de la même façon qu'à de jeunes étudiants. En formation continue, nous expérimentons de nouvelles pédagogies, que nous diffusons ensuite dans nos cycles initiaux", explique-t-elle. Ajoutant que le défi de l'innovation pédagogique dans le contexte de l'industrie du futur (ou industrie 4.0) est de valoriser la dimension humaine (intelligence émotionnelle, soft skills), "les aspects technologiques, cruciaux, bien entendu, étant, par nature mouvants". ●

●●● en place. "Le côté positif est de permettre aux individus de développer leurs compétences. Mais il est loin d'être évident de créer des formations pour 500 euros", note Thibault Brémaud, évoquant des modules adaptés aux comptes personnels de formation. "Nous nous efforçons de produire des formations plus courtes et moins coûteuses."

Pour le compte de d'Isae-Supaéro, il développe actuellement des parcours certifiants, en partenariat avec des industriels, sur des thématiques comme l'ingénierie systèmes ou l'intelligence artificielle.

LES ÉCOLES D'INGÉNIEURS FONT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE L'UN DES LEVIERS DE LEUR DÉVELOPPEMENT

Quel que soit leur domaine de compétences, les écoles d'ingénieurs mettent en place des cursus adaptés aux demandes de leurs clients. Les recettes : capitaliser sur des diplômes phares, rester proches des entreprises du territoire, mais aussi apprendre à concevoir des formations courtes.

Éric Delon



Sur le campus Cési de Nancy.

Créé en 1958 par des entreprises industrielles françaises telles que la Snecma et Renault, le Cési (Centre des études supérieures industrielles) forme chaque année plus de 150 ingénieurs. Sur les 25 campus de l'école, répartis dans toute la France, il propose de la formation continue à destination des ingénieurs. "Sur sept de nos campus, nous disposons de promotions dédiées à la formation continue sur le temps de travail", explique Jean-Louis Allard, le directeur de Cési École d'ingénieurs. Ce dispositif intègre notamment une pédagogie pour salariés ou demandeurs d'emploi spécifiques et une vie de promotion, à l'instar d'autres formules qui se font hors temps de travail."

Une chance de devenir ingénieur

La formation continue "est un levier qui participe au développement des compétences et à l'employabilité", poursuit Jean-Louis Allard. Avec une validation des acquis, elle permet à des salariés apprenants qui n'ont pas le cursus académique d'ingénieur, mais une réelle expérience professionnelle, de valider leur savoir-faire et leur parcours et d'obtenir le statut d'ingénieur. En revanche, "la formation continue ne nous apporte pas d'intérêt financier spécifique, assure-t-il. Nous proposons une ingénierie financière

adaptée aux besoins de chacun. La formation peut être financée par le CPF, le CPF de transition, l'abondement, la Pro-A, le plan de formation des entreprises ou encore Pôle emploi, pour les demandeurs d'emploi", précise Jean-Louis Allard. Il indique que toutes les options proposées par l'école sont accessibles aux apprenants en formation continue.

"Nos publics sont nombreux et variés, indique encore le directeur de Cési École d'ingénieurs. Nous devons donc proposer une offre répondant aux besoins et aux attentes des apprenants. Sur les 150 formés chaque année, nous retrouvons des jeunes cadres fraîchement sortis d'études, mais aussi des pères de famille !"

Image professionnelle de grande expertise

À l'école des Mines de Nancy, 100 apprenants sont formés chaque année en formation continue. L'école a pour ambition de doubler les effectifs dans les prochaines années, en développant son offre en lien avec les attentes des professionnels et en recrutant des chargés d'affaires pour développer le secteur de la formation professionnelle. ●●●



Pascal Berthouloux, directeur des études de la formation ingénieur "Icam continu".

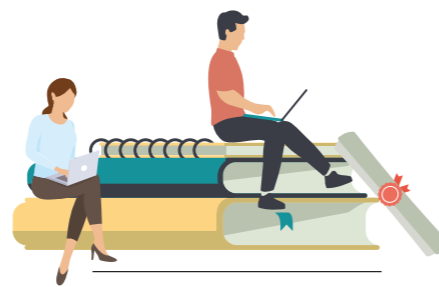
••• La formation continue n'est pas une découverte pour l'école des Mines de Nancy, qui possède une vieille tradition à destination des professionnels... miniers, un segment qui a été abandonné depuis. Depuis 2010, l'école se concentre sur des cursus courts en cybersécurité, gestion des déchets, retraitement des matériaux issus des ordinateurs, etc.

"La formation continue représente 20 % du budget de l'école. Nous espérons le faire passer à 50 % dans quelques années, indique Antoine Le Solleuz, directeur des études. Pour ce faire, nous allons recruter deux collaborateurs. Nous allons démarcher les entreprises pour parler de nos formations, faire la tournée des chambres de commerce et d'industrie, de Pôle emploi, afin de nous adresser aux personnes directement."



Jean-Louis Allard, directeur de Cési École d'ingénieurs.

Antoine Le Solleuz souligne que la formation professionnelle permet de donner une image professionnelle de grande expertise aux entreprises : "Nous avons créé des mastères spécialisés (bac + 6) labellisés par la Conférence des Grandes écoles, dans nos domaines d'excellence à Mines Nancy (cybersécurité, gestion des déchets, industrie du futur). De ces formations diplômantes phares, nous avons décliné et adossé des formations courtes professionnelles destinées à des apprenants en activité et voulant se spécialiser, ou à des demandeurs d'emploi pour une reconversion dans ces domaines précités."



460,7

millions d'euros,

c'est le poids de l'enseignement supérieur en matière de formation continue, selon le Repère et références statistiques (RERS), édition 2019, du ministère de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, depuis deux ans, en partenariat avec un autre établissement, les Mines de Nancy forment des professionnels des métiers évoluant en milieux souterrains, qu'ils soient du secteur du génie civil-BTP, de la sécurité (incendie, sauvetage, etc.) ou des mines et carrières. "Nous avons créé un centre de compétences qui propose des formations courtes (trois, quatre jours) pour ces métiers spécifiques des galeries souterraines", se réjouit Antoine Le Solleuz.

Rester proche des entreprises

Fondée en 1898 à Lille par des jésuites à la demande des industriels de la région, l'Institut catholique d'Arts et Métiers (Icam) a structuré son offre de formation continue en 1990. "Nous ouvrons nos formations à des publics aussi diversifiés que possible", souligne Pascal Berthouloux, directeur des études de la formation ingénieur "Icam continu".

"Accueillir des élèves qui ont déjà une expérience en entreprise, et qui ont un réel besoin d'évolution professionnelle, c'est en soi une raison suffisante pour l'école, poursuit Pascal Berthouloux. Mais l'Icam est aussi, historiquement, très proche des entreprises de ses territoires. Accueillir les salariés de ces entreprises pour les former, ou des demandeurs d'emploi qui seront demain les cadres de ces entreprises, c'est une manière de cultiver ce lien."

Et le directeur des études d'ajouter : "Nos stagiaires ont déjà tous une expérience tant professionnelle qu'humaine, qui les place nécessairement dans une posture différente de celle de nos élèves ingénieurs en formation initiale. C'est donc un défi pour nos formateurs, qui adaptent totalement le contenu des cours à ces profils. Mais c'est aussi une richesse !" •

Pédagogie et gestion des données

QUE PEUT APPORTER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À LA FORMATION ?

Mireille Broussous, journaliste

François Debois, responsable innovation au sein du groupe Cegos, réfléchit aux apports de l'IA à la formation. Il publie régulièrement sur cette question dans le blog de la formation professionnelle et continue de la Cegos.

1 ALLER PLUS LOIN DANS L'ADAPTIVE LEARNING

Quels pourraient être en formation professionnelle les usages de l'intelligence artificielle ? Il serait possible, en allant plus loin dans l'analyse de la donnée, de mieux personnaliser les parcours de formation. "Actuellement, en matière d'adaptive learning, nous sommes sur une IA « faible », consistant, notamment, en une automatisation de processus qui pourraient être accomplis par les humains mais qui seraient fastidieux", observe François Debois. Par ailleurs, l'adaptive learning ne fonctionne que dans le champ des connaissances, notamment, celui des langues, et non dans celui des compétences. L'IA permet de savoir où en est la personne dans ses apprentissages mais une marge de progrès est possible dans la personnalisation des apprentissages.

2 FAVORISER L'ALLIANCE HOMME-MACHINE

Le chaînage d'activités pourrait être renforcé par l'IA. Ainsi, après une expérience



d'apprentissage, une autre pourrait être proposée au stagiaire qui viendrait compléter ou enrichir la précédente. "L'IA peut fonctionner comme un tuteur et stimuler l'apprenant. Le tuteur humain pourrait alors se concentrer sur la dimension de conseil et de recherche. Une alliance homme-machine dans l'apprentissage est ainsi envisageable. La machine assure la dimension fastidieuse de la formation, l'humain, lui, apporte la valeur ajoutée", indique François Debois.

La difficulté pour y parvenir n'est pas tant la maturité des machines que la disponibilité des données. "Elles sont souvent éparpillées et de qualité moyenne. Lorsqu'un apprenant a terminé un module de formation, on ne sait finalement pas vraiment ce qu'il en a retenu, et on ignore quasiment tout des processus d'apprentissage qu'il a mis en œuvre. Le défi, c'est donc la donnée. Or, affiner la donnée pose un problème éthique. Des informations ne risquent-elles pas d'être divulguées dans l'entreprise où travaille la personne ? Le RGPD (Règlement général sur la protection

des données) exige d'ailleurs le consentement des personnes quant au partage de certaines données", rappelle François Debois.

3 PRÉSERVER LA CAPACITÉ DE DÉCISION DE L'APPRENANT

Les algorithmes permettent à l'apprenant de savoir précisément où il en est. "La machine pourra émettre des recommandations. Mais l'idée, c'est tout de même de demander à l'apprenant par quoi il souhaite poursuivre sur la base de ce qu'il a appris. Les décisions d'aiguillage doivent être portées par les humains", rappelle François Debois. En revanche, des compagnons d'apprentissage pourraient prendre en charge une quantité de tâches adjacentes et souvent rébarbatives : poster l'obtention d'une certification sur les réseaux sociaux, réaliser des tâches administratives avant et après une formation, etc. "Il existe déjà des briques de solutions mais pas une solution complète", indique François Debois. Un autre champ d'application. •

Bien utiliser les cours en ligne

LES SPOC, CES FORMATIONS 100 % DIGITALES QUI FONT LA PART BELLE À L'HUMAIN

Mireille Broussous, journaliste

Inspirés des Mooc (*massive open online course*) auxquels ils empruntent la culture collaborative, les Spoc (*small private online course*) sont capables de proposer des parcours axés sur la mise en œuvre de nouvelles compétences.

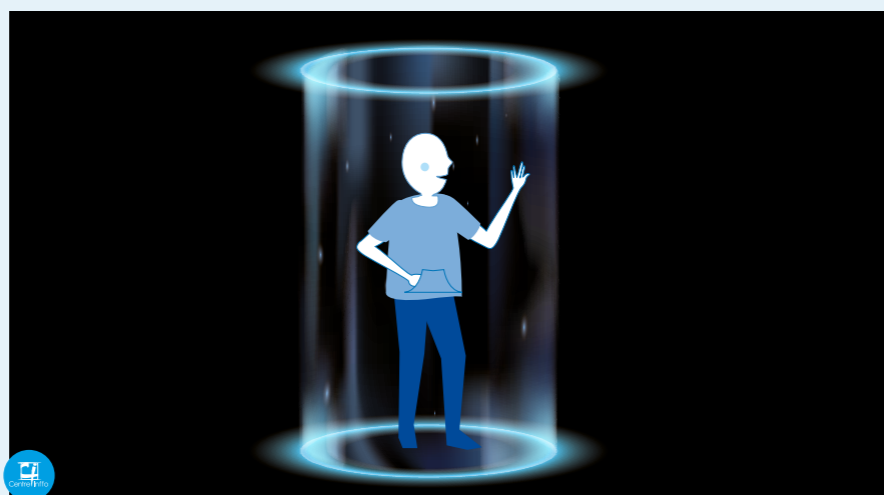
C'est bien connu, les formations 100 % digitales ne marchent pas. Hormis... les Spoc, qui connaissent un taux de complétion (pourcentage des apprenants qui suivent le parcours de formation jusqu'au bout) élevé, car ils misent, comme les Mooc, sur le développement des relations entre les apprenants mais aussi entre formateurs et stagiaires.

► Le tutorat avant toute chose

"Le tutorat est indispensable pour garantir le développement des compétences et l'engagement des apprenants", affirme Pierre Monclos, expert en digital learning chez Unow, créateur de Spoc dans les domaines du management, de la gestion de projet et de l'efficacité professionnelle. Les apprenants sont encadrés par un formateur notamment lors de classes virtuelles. Cela leur permet de faire différents types d'exercices : des exercices en situation réelle – par exemple, le stagiaire se filme lorsqu'il prend la parole en réunion dans son entreprise afin de travailler la prise de parole en public – ou des simulations dans le cadre de la classe virtuelle.

► Apprentissage entre pairs

Les stagiaires identifient les points forts du travail effectué par l'un de leurs pairs et le formateur – seul



habilité à le faire chez Unow – propose des axes d'amélioration. Par ailleurs, des espaces de discussion entre apprenants sont accessibles en permanence. Ils sont sollicités pour réagir sur un point précis de la formation, apporter un éclairage, une expertise, etc.

► Sentiment d'appartenance

Un parcours de formation Spoc commence et finit à des dates précises. Ainsi, une vraie promotion – de 40 à 50 personnes – voit le jour et crée un sentiment d'appartenance. La formation très rythmée s'étend sur quatre semaines et propose une multitude de ressources – podcasts, articles, vidéos, classe virtuelle, rendez-vous téléphoniques –, ce qui

permet de varier les approches.

► Avant et après

Avant la formation, les futurs participants réalisent un autodiagnostic et disposent déjà de toutes les informations nécessaires pour appréhender chaque phase du parcours. Après la formation, ils peuvent évaluer leurs progrès et continuer la formation Spoc et les discussions entre apprenants autant qu'ils le souhaitent. "Ils peuvent alors échanger avec les participants de toutes les promotions. C'est une grande richesse", précise Pierre Monclos.

Une vraie formation tout au long de la vie... ●

LES SPOC SE DÉVELOPPENT

À l'origine de Unow, qui produit des Spoc, il y a une conviction : que des formations en présentiel de deux jours ne sont pas suffisantes pour travailler les soft skills. "Avec un Spoc, on se forme un peu toutes les semaines. C'est ainsi que l'on s'approprie des compétences nouvelles", affirme Pierre Monclos, expert en digital learning. Une conviction partagée par un certain nombre d'acteurs de la formation. Les Spoc se créent dans des domaines variés comme le management mais aussi la comptabilité, la gestion, etc.

Organismes certificateurs

OBLIGATIONS ET POSSIBILITÉS DE S'ORGANISER EN RÉSEAU

Delphine Fabian,
juriste à Centre Inffo

France compétences vient de publier sur son site une note sur la qualité d'organisme certificateur.

Les organismes certificateurs doivent répondre à des conditions d'honorabilité professionnelle et ne pas poursuivre des buts autres que ceux liés à la certification. Ceci pour protéger les candidats aux actions de formation contre les risques de tromperie ou de fraude, et prendre en compte les conséquences préjudiciables de la mise en œuvre de compétences acquises inadaptées, pour le titulaire de la certification (ex. : règles de sécurité non conformes) ou pour les personnes qui pourraient en être victimes.

► Communications obligatoires

L'organisme certificateur doit procéder à la communication des informations relatives aux titulaires des certifications au système d'information du compte personnel de formation. Il doit aussi communiquer à France compétences, au minimum tous les deux ans, les données statistiques sur l'insertion professionnelle des titulaires des certifications enregistrées au RNCP. Les demandes de renouvellement d'enregistrement seront examinées en fonction des engagements nouveaux qui en découlent et des modalités de déploiement de la certification découlant du précédent enregistrement.



► Organisation en réseau ou délégation

Les organismes certificateurs peuvent s'organiser en réseau de co-certificateurs, à condition que chaque membre réponde à la condition d'honorabilité ou ne soit pas sous le coup d'une interdiction de dépôt. La condition de recevabilité des dossiers au RNCP portant sur l'analyse du devenir professionnel d'au moins deux promotions annuelles de titulaires de la certification s'apprécie alors sur l'ensemble du groupement. En cours d'enregistrement, de nouveaux co-certificateurs peuvent être identifiés à condition d'informer France compétences dans des délais raisonnables, par téléprocédure. Les organismes certificateurs peuvent habilitier des partenaires pour préparer à la certification et/ou organiser l'évaluation pour le compte du certificateur, mais ne disposent pas de la capacité de délivrer la certification en leur nom. Ils doivent communiquer régulièrement à France compétences des informations permettant

l'identification des partenaires. Par une politique de contrôle adaptée, ils doivent veiller à l'homogénéité du fonctionnement du réseau, et au respect des engagements pris. En cas d'anomalies, ils doivent prendre les mesures de nature à les stopper. Les plans de contrôle et les mesures prises peuvent être communiqués lors d'une demande de renouvellement d'une certification pour justifier de l'effectivité des contrôles. ●

Note de France compétences du 28 février 2020 relative à la qualité d'organisme certificateur.
www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/03/Note-sur-la-qualite-A9-de-l-organisme-certificateur.pdf

CONSULTEZ LES FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION

www.centre-inffo.fr/fiches-pratiques-par-categorie?wp_themes=certification-professionnelle



LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

Sessions de formation

BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER : RENSEIGNER LE NOUVEAU FORMULAIRE

Au 31 mai 2020, vous devrez renseigner le bilan pédagogique et financier (BPF) 2020 avec un nouveau formulaire. Cette formation vous permettra d'identifier les évolutions liées à la réforme et de remplir le BPF de votre organisme de formation dans le respect de la réglementation. ●

► **Mardi 5 mai 2020** à Centre Inffo, 4, avenue du Stade de France, Saint-Denis La Plaine

+ D'INFOS
www.centre-inffo.fr/event/bilan-pedagogique-et-financier-enseigner-le-nouveau-formulaire-4

Matinée d'actualité

CFA, OPCO, ENTREPRISES FACE AUX ENJEUX OPÉRATIONNELS DE L'APPRENTISSAGE - DESSINE-MOI LA RÉFORME N° 13

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'équilibre budgétaire d'un CFA est directement lié au nombre d'apprentis qu'il va former. Le financement au "contrat" par les opérateurs de compétences et l'ouverture du marché de l'apprentissage réinterrogent son modèle économique et ses relations avec les entreprises. Les experts de Centre Inffo, en lien avec toutes les parties prenantes, répondent à vos questions. ●

► **23 avril 2020 de 9h à 17h** à la MGEN, 3, square Max-Hymans, 75015 Paris (sous réserve de la fin des consignes de confinement liées au coronavirus)

+ D'INFOS www.centre-inffo.fr/evénements/dessine-moi-la-reforme-rendez-vous-n13



Les productions documentaires de Centre Inffo 2020

PARTENARIATS ENTRE ORGANISMES DE FORMATION ET CERTIFICATEURS : REPÈRES POUR RENDRE SON OFFRE ÉLIGIBLE AU CPF

Un organisme de formation peut proposer une offre éligible au compte personnel de formation (CPF) sans pour autant construire ses propres certifications. Il peut ainsi engager un partenariat avec un organisme

+ D'INFOS www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=cmspage&pageid=6&id_rubrique=179&opac_view=-1

certificateur, afin de préparer en formation des candidats à des certifications déjà inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS), voire même d'organiser les épreuves de validation. Dans ce dossier documentaire : une sélection d'articles et des extraits de documents portant sur la certification professionnelle et les obligations qui incombent aux organismes certificateurs ainsi qu'une bibliographie.

LA COMPÉTENCE À LA PORTÉE DE TOUS !

Webographie de la 17^e Université d'hiver de la formation professionnelle (Biarritz, 29-31 janvier 2020), qui présente une sélection de documents illustrant les grands axes stratégiques déclinés lors de l'UHFP pour rendre l'offre d'orientation, de formation et de développement des compétences plus proche des personnes.

Énil de Mamirolle

UN PANEL DE FORMATIONS DANS L'INDUSTRIE LAITIÈRE ET LA GESTION DE L'EAU

Le 14 mars, l'École nationale de l'industrie laitière de Mamirolle (Doubs) ouvrait ses portes – avec une équipe d'accueil alors déjà restreinte, dans le contexte de l'épidémie de Covid-19. L'école, qui compte parmi les six Énil de France, propose des formations dans trois domaines : l'industrie laitière, l'eau et les biotechnologies. "Les formations de l'agroalimentaire conduisent à une grande diversité de métiers, de l'aide-fromager au manager en industrie, en passant par la qualité, l'innovation ou encore la recherche", précise Nicolas Orioux, directeur adjoint de l'établissement. Dans un contexte de "manque de main-d'œuvre criant". Un large panel de diplômés est accessible en apprentissage. Le brevet professionnel et le BTS peuvent être préparés en formation continue. Les apprenants mettent "la main à la cuve" dans les différents ateliers. Ils produisent du fromage, qui est

ensuite vendu. "Cela les oblige à respecter des règles d'hygiène et de sécurité, d'habilitation, le cahier des charges AOP, etc.", développe Nicolas Orioux. Nous sommes à la fois une école et une entreprise !" Les Énil interviennent d'ailleurs aussi en entreprise, dans le monde entier. "Nos formations peuvent s'adresser à des cadres

qui arrivent dans des entreprises fromagères mais qui ne connaissent pas ce secteur", précise Gabrielle Fournier, directrice de Mamirolle. Enfin, le réseau des Énil, l'Anfopeil, a développé Webalim, un outil de formation à distance. ●

+ D'INFOS
www.enil.fr/ecoles/enil-besancon



À l'École nationale de l'industrie laitière de Mamirolle, près de Besançon.

Renault Trucks et WorldSkills France DES VÉHICULES INDUSTRIELS AUX OLYMPIADES DES MÉTIERS



Lors de la signature de la convention, le 19 février 2020.

Renault Trucks France renforce son engagement en faveur de la formation et de la valorisation des métiers des techniciens de maintenance des véhicules industriels. Le constructeur français a signé un partenariat avec WorldSkills France, organisateur de la plus grande compétition

des métiers. Des matériels et camions seront mis à disposition pour les épreuves des finales françaises qui se dérouleront, en octobre 2020, à Lyon-Eurexpo. Renault Trucks France accompagnera les jeunes tout au long des différentes étapes de la compétition. ●

+ D'INFOS www.renault-trucks.fr

Afpa Nouvelle-Aquitaine LES SITES D'AGEN ET DU VIGEANT SONT MAINTENUS

La direction générale de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes a annoncé le maintien des deux sites du Vigeant (Vienne) et d'Agen (Lot-et-Garonne) qui étaient menacés de fermeture dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi en cours. Le développement important par la Région du volume global de formations des demandeurs d'emploi a permis cette pérennisation. ●

+ D'INFOS www.afpa.fr/direction-regionale/direction-regionale-aquitaine

Ganapati Formations UNE PLATEFORME POUR CRÉER DU LIEN ENTRE FORMATEURS INDÉPENDANTS ET ENTREPRISES

La jeune pousse normande Ganapati met en relation formateurs indépendants et entreprises. Cet "organisme de formation collaboratif" a débuté ses activités en septembre 2019 avec la volonté "de permettre aux entreprises de choisir leurs formateurs et à ces derniers de se concentrer sur leurs missions, en créant un service qui aille au-delà du catalogue d'offres et de la simple mise en relation", explique Stéphane Leforestier, qui a exercé pendant quinze ans dans le secteur de la formation avant de créer Ganapati. Les indépendants qui font appel à cette start-up (près de 400 à ce jour) interviennent en tant que sous-traitants de son organisme de formation, mais conservent une relation directe avec les entreprises. "Nous assurons pour les formateurs un service de portage administratif", résume Stéphane Leforestier.

Du devis au paiement, toutes les démarches sont gérées depuis la plateforme par Ganapati. La jeune pousse facture les entreprises, gère les relations avec les opérateurs de compétences si la formation est éligible à une prise en charge, et s'assure de la conformité de ses sous-traitants avec la réglementation

en matière de qualité. Aujourd'hui déclinée en trois formules, l'offre évolue vers une tarification unique (18 % de commission). Un service de mise en relation pour des organismes de formation qui recherchent des indépendants est en préparation. ●

+ D'INFOS <https://ganapati.fr>



Stéphane Leforestier, fondateur et dirigeant de Ganapati Formations.

Action Prévention Sport LES VERTUS DE L'INSERTION PAR LE SPORT POUR LES JEUNES EN DIFFICULTÉ

C'était le 5 mars dernier, le confinement n'était pas à l'ordre du jour. Une conférence sur l'insertion pour les Jeux olympiques 2024 se tenait à Paris, dans le cadre des 25 ans d'Action Prévention Sport. Cette association organise des formations dans le domaine des métiers du sport et de l'animation. Les jeunes accompagnés (une centaine actuellement) sont des "Neets", décrocheurs et sans emploi. Pour les fédérations sportives et les collectivités territoriales, elle fait figure de ressource. Elle vient par exemple de mener un vaste projet de formation avec la municipalité de Grigny, dans l'Essonne. Action Prévention Sport intervient

ici dans le cadre de l'Espace de dynamique d'insertion (EDI), financé par le Conseil régional d'Île-de-France. Ce programme annuel vise à favoriser l'acquisition et le développement de compétences comportementales et sociales

nécessaires à l'insertion professionnelle. Les bénéficiaires sont identifiés par les Missions locales ou les Protections judiciaires de la jeunesse (PJJ). ●

+ D'INFOS www.actionpreventionsport.fr



Avec des bénéficiaires des initiatives de formation et d'accompagnement d'Action Prévention Sport.

Occitanie SCHÉMA DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES : ÉCOUTER LE TERRAIN

Afin d'actualiser les besoins en formations paramédicales en Occitanie et préparer la carte des formations 2021-26, la Région a organisé des rencontres dans ses 13 départements, avec l'ARS (Agence régionale de santé) et Pôle emploi. à Auch, Tarbes, Carcassonne, Nîmes, Montpellier, Foix, Toulouse, Cahors, Montauban ou Saint-Gaudens, un même constat de pénurie de personnel aide-soignant, infirmier et de kinésithérapeutes en salariat. "Le manque de personnel infirmier va nécessiter une augmentation des quotas de formation", pointe Michel Boussaton, conseiller régional en charge des formations sanitaires et sociales. "Pour 540 nouveaux kinés par an en Occitanie, le quota de formation n'est que de 171", précise Jean-François Couat, président du conseil de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes d'Occitanie. Sept sur dix se sont formés en Espagne, en Belgique ou en Roumanie. ●



Michel Boussaton, conseiller régional délégué aux formations sanitaires et sociales.

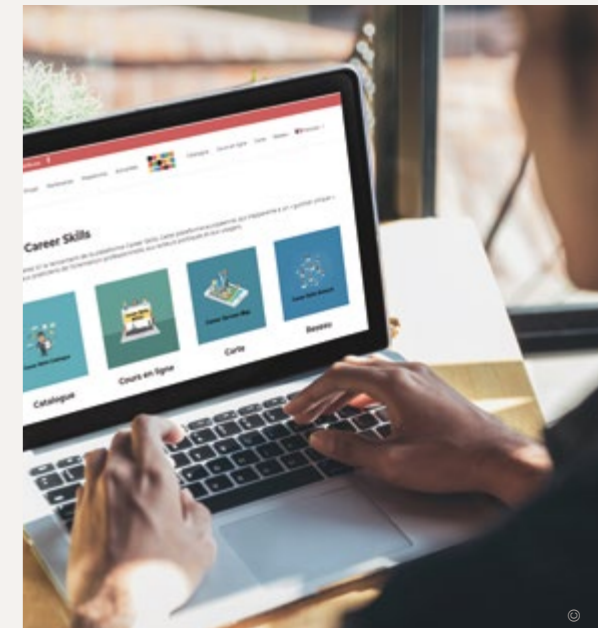
+ D'INFOS www.laregion.fr

365 Talents LAURÉAT DU CONCOURS INNOVATION NUMÉRIQUE

La plateforme de gestion des compétences 365 Talents est lauréate du concours Innovation numérique (i-Nov) initié par le gouvernement et porté par BPI France. Cette distinction va lui permettre de bénéficier d'un soutien financier pour investir et renforcer son développement international. La start-up propose une plateforme qui s'appuie sur l'intelligence artificielle. Ses algorithmes "révèlent en temps réel les compétences des collaborateurs" d'entreprises telles que Allianz, RTE, April, Tessi, ou encore la Société Générale, et suggère automatiquement des opportunités de mobilité, des projets ou de missions, ou des formations personnalisées. ●

+ D'INFOS www.365talents.com

Career Skills AMÉLIORER SES COMPÉTENCES EN GESTION DE CARRIÈRE



Le projet Erasmus+ Career Skills, qui comprend le réseau international des Cités des métiers, lance une enquête en ligne pour mieux connaître le cadre des compétences en gestion de carrière et en orientation professionnelle. Les résultats serviront au développement d'une plateforme européenne qui permettra d'accéder à un catalogue des compétences professionnelles regroupant les 12 compétences les plus demandées au cours de la décennie, dans toute l'Europe et au-delà. Un outil d'évaluation des compétences permettra à chaque utilisateur de se positionner et d'identifier ses lacunes. Le cas échéant, un Mooc d'une durée totale de 75 heures aidera les apprenants à améliorer leurs compétences dans les 12 domaines décrits dans le catalogue. Enfin, un registre en ligne gratuit des services de carrière en Europe mettra en relation les professionnels ou prestataires et les personnes à la recherche d'informations, de conseils et de soutien. ●

+ D'INFOS <https://career-skills.eu/fr>

PSYCHOLOGIE DE L'ORIENTATION : COMMENT ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Compte-tenu de l'imprévisibilité du marché de l'emploi, les personnes doivent gérer leur carrière "nomade" en définissant en permanence des stratégies, afin de maintenir leur employabilité. Pour étudier cette question, une recherche exploratoire qualitative a été menée en psychologie de l'orientation.

Françoise Laroye-Carré

Comme le souligne l'Observatoire des trajectoires professionnelles (2017), 26 % de la population active occupée a connu une transition au cours de l'année. La notion de transition est entendue ici aussi bien "dans l'entrée dans le monde du travail que dans sa sortie, ou dans l'alternance entre périodes d'emploi, de chômage et de retour en formation au cours de sa vie active" (Orly-Louis et al., 2017, p. 139).

Ainsi, dans une société dite "liquide" (Bauman) ou "du malaise" (Ehrenberg) les personnes, compte-tenu de l'imprévisibilité du marché de l'emploi, doivent gérer leur carrière nomade en définissant des stratégies en permanence afin de maintenir leur employabilité. Ces transformations questionnent les trajectoires professionnelles qui ne se limitent pas au champ de l'orientation et de la formation, puisqu'elles abordent aussi celui de la conduite globale de sa vie.

Pour étudier cette question, une recherche exploratoire qualitative a été menée en psychologie de l'orientation pour étudier à travers le récit biographique, comment les individus font pour orienter leur carrière.

Méthodologie

Notre étude a été conduite auprès d'un public adulte en seconde partie de carrière et en activité professionnelle. Nous avons choisi d'élaborer une grille d'analyse reposant sur le modèle de causalité triadique réciproque qui s'inscrit lui-même dans le cadre de la théorie sociale cognitive

Un actif occupé sur quatre connaît une transition professionnelle au cours d'une année.



de Bandura (2003). Nous avons cherché à repérer dans le matériau discursif des six personnes interrogées, des indicateurs correspondant à notre hypothèse sur l'existence de quatre scénarios d'orientation professionnelle :

Scénario 1 : Orientation agentique (ou par contrôle interne)

L'individu modifie son parcours professionnel à partir de la dynamique propre de son parcours biographique au service d'une stratégie et d'un projet principalement conçus et préparés par lui-même.

Scénario 2 : Orientation déléguée (ou par procuration)

L'individu utilise, à partir de sa propre volonté et décision pour modifier son parcours professionnel, le recours aux ressources extérieures for-

nelles (dispositifs institutionnels d'orientation, de formation, professionnel) ou informelles (dans la sphère familiale ou sociale).

Scénario 3 : Orientation prescrite (ou par contrôle externe)

L'individu modifie son parcours professionnel en réaction directe aux événements extérieurs, l'orientation est décidée pour lui par l'environnement.

Scénario 4 : Orientation déclenchée (ou par contrôle internalisé)

L'individu vit une expérience, un événement plus ou moins fortuit qui déclenche une modification des représentations et la formation d'un projet qui l'amène dans un deuxième temps, après un temps réflexif, à entreprendre une modification de sa trajectoire professionnelle.

Résultats

Ces scénarios représentent une typologie du rapport des adultes à leur orientation professionnelle. Ainsi, nous constatons qu'au cours d'une vie, on semble passer d'un scénario à un autre en fonction des contextes biographiques, de la maturation de ses propres dispositions et de la réflexion sur ses propres comportements.

La capacité des personnes à "se réfléchir" autorise une marge d'espoir et de liberté d'action aux individus, à travers les changements de représentations qu'ils se forment de leur avenir. Il s'agirait pour faire évoluer les représentations et gagner en ressources et initiatives nouvelles, de développer cette posture autoréflexive. Par conséquent, la réflexivité serait centrale et au cœur du processus de prise de décision et d'autodétermination des individus pour choisir sa vie dans une posture de libre arbitre.

En ouverture

C'est ainsi qu'en puisant dans le registre des expériences vécues et en donnant du sens aux événements qui ponctuent l'existence, certains seront plus "agentiques" en donnant plus de direction

“ C'est la problématique de construction du métier de conseiller en évolution professionnelle ”

à leur vie tandis que d'autres, convaincus que les choses sont déterminées à l'avance, préféreront s'incliner devant ce qu'ils considèrent être la fatalité.

Dans ces conditions, la question se pose sur la manière dont est pensé le développement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie des adultes plus ou moins âgés selon les scénarios dans lesquels ils se trouvent. De fait, l'accompagnement des individus à développer cette capacité à "se réfléchir" pourrait faciliter l'anticipation et l'adaptation aux aléas de la vie en matière de gestion de sa trajectoire professionnelle.

Cela interroge en conséquence la problématique de construction du métier de conseiller en évolution professionnelle (CEP) et celle de la professionnalisation des acteurs concernés par ce service (Laroye-Carré et Mayen, 2020). ●

Cette production est tirée du chapitre de : Laroye-Carré, F. (2020). "Trajectoire de vie et processus différenciés d'orientation", in, Soidet I. (dir). *L'orientation tout au long de la vie : théories psychologiques et pratiques d'accompagnement*. Paris : L'Harmattan.

À LIRE

Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck Université.

Orly-Louis, I., Vonthron, A.-M., Vayre, E., Soidet, I. (2017). *Les transitions professionnelles*. Paris : Dunod.

Laroye-Carré, F., et Mayen, P. (2020). "Les questions de professionnalisation posées par le conseil en évolution professionnelle". *Savoirs*, n° 51.

LE CÉSI VALORISE SON PORTEFEUILLE DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Sur un marché en pleine mutation, le Cési (Centre d'études supérieures industrielles) se mobilise pour valoriser son portefeuille de certifications. Le réseau d'enseignement supérieur s'adapte aux nouvelles exigences de France compétences, travaille sur le découpage en blocs de compétences et se rapproche encore des branches. Au même moment, cinq fédérations professionnelles entrent au conseil d'administration du Cési.

Catherine Trocquemé



Xavier Révérand, directeur de Cési Alternance et de Cési Managers, présente au campus Cési de Pau, en avril 2019, la nouvelle offre en alternance et les modalités des formations par apprentissage du Cési, en lien avec la réforme de la formation professionnelle.

Le développement de certifications professionnelles s'inscrit dans l'ADN du Cési. Historiquement très proche des entreprises, son réseau d'écoles a, au fil du temps, fortement étendu son portefeuille. "Les certifications professionnelles sécurisent les parcours et la promotion sociale. Elles permettent également de répondre aux besoins des entreprises", confirme Xavier Révérand, directeur de l'école supérieure de l'alternance et de l'école de formation des managers du Cési. Portée par 56 titres et diplômes inscrits au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) et au RS (Répertoire spécifique), l'offre du Cési couvre aujourd'hui une petite dizaine de fi-

lières métiers, dans l'informatique, le digital ou encore les ressources humaines et, pour chacune d'entre elles, jusqu'aux niveaux 5, 6 et 7. Éléments-clés de son positionnement, les certifications professionnelles obéissent à une logique patrimoniale. "Nous n'habilitons que quelques organismes de formation dans des territoires dans lesquels nous ne sommes pas présents, comme en Picardie ou en Auvergne", précise Xavier Révérand. Des équipes sont dédiées, en interne, au suivi régulier des trajectoires professionnelles des anciens stagiaires, en termes de niveau de rémunération, d'adéquation au marché du travail ou encore d'évolution de carrière.

Valoriser ses certifications professionnelles

Devenues plus que jamais un actif stratégique, les certifications professionnelles du Cési doivent s'adapter aux nouvelles exigences des critères d'enregistrement et de renouvellement fixées par France compétences. "Dans le contexte de refonte du système de certifications professionnelles, nous consolidons notre portefeuille. Nous avons notamment renforcé les méthodes et les processus d'évaluation", explique Xavier Révérand. Autre axe de valorisation, le découpage en blocs de compétences amorcé par le Cési, voici quelques années, se poursuit. Le lancement de son offre sur l'appli CPF a, sur ce point, accéléré cette tendance. "Le bloc de compétences représente une maille très intéressante dans le parcours de formation. Il délivre une attestation reconnue", ajoute Xavier Révérand. Le Cési ne s'interdit pas pour autant de développer de nouvelles certifications professionnelles. Habitué à travailler étroitement avec les branches, il vient de franchir une étape stratégique en intégrant dans son conseil d'administration cinq



Vincent Cohas, directeur général du groupe Cési, ici au campus de Montpellier.

“Cési a choisi de devenir un outil au service des branches”

fédérations professionnelles. L'élaboration et l'enregistrement de certifications professionnelles font partie de la feuille de route de cette gouvernance renouvelée. Deux ou trois projets sont en cours autour des métiers émergents.

Cinq fédérations professionnelles intègrent la gouvernance

C'est dans la logique de filière portée par la réforme que ces cinq fédérations professionnelles entrent au conseil d'administration. Annoncée le 12 mars 2020, cette alliance renforce sa stratégie de partenariat avec les entreprises. L'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) disposera de huit sièges au conseil d'administration. La FFB (Fédération française du bâtiment),

la FNTP (Fédération nationale des travaux publics), la FFIE (Fédération française des intégrateurs électriciens) et le Syntec Numérique, de deux chacune. Cette nouvelle gouvernance s'enrichit également de deux instances : un "conseil de perfectionnement" associant les observatoires de branches, et un "conseil d'orientation stratégique et de la raison d'être" (Cosre) paritaire. Une organisation conçue pour mutualiser et coordonner les actions des appareils de formation internes des branches professionnelles et celles du Cési.

Un changement de modèle

Leur champ d'intervention ira de la promotion des métiers, au développement de nouvelles offres et de l'apprentissage, la recherche, les plateformes technologiques et la création de certifications professionnelles. En associant les branches professionnelles à l'élaboration et la mise en œuvre de sa stratégie, le réseau réinvente son modèle.

"La réforme est l'opportunité pour Cési de réinterroger ses fondamentaux et sa vision stratégique, confirme Vincent Cohas, son directeur général. Face aux enjeux des entreprises, au niveau local, national ou international, et aux révolutions technologiques et numériques, Cési a choisi de devenir un outil au service des branches pour relever les défis des années à venir."

Avec leurs nouvelles prérogatives et responsabilités en matière d'apprentissage, les cinq fédérations professionnelles pourront s'appuyer sur les 25 campus présents sur tout le territoire et le portefeuille de 56 diplômes et titres du réseau d'écoles de l'enseignement supérieur et de formation professionnelle.

Le Cési avait déjà engagé sa transformation en créant, dès avril 2019, son propre CFA national. ●



9 000 CLIENTS ET PARTENAIRES

Cési Campus d'enseignement supérieur et de formation professionnelle forme chaque année plus de 22 000 apprenants dans des domaines aussi variés que l'ingénierie, le management des équipes et des projets, les ressources humaines, l'informatique, le marketing et la communication digitale, le numérique et les systèmes d'information, la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et la QSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement), la performance industrielle ou le BTP. Le Cési a noué des partenariats avec plus de 9 000 clients et partenaires, tous secteurs confondus.

www.cesi.fr

UN RELAIS POUR LA MISE EN RÉSEAU ET LA FORMATION DES ASSISTANTES DE VIE

Employées directement par des personnes dépendantes, les assistantes de vie (estimées entre 600 et 800 000 en France) sont souvent isolées et peu formées. Les Relais assistants de vie conçus par Ipéria permettent de développer les compétences professionnelles et de créer des réseaux locaux. Dans l'Hérault, l'OF Eclipse en organise plusieurs par an.

Catherine Stern

Nadège Turco, directrice du pôle développement d'Ipéria.



Après avoir été coiffeuse à Madagascar, Thierry Bagan a commencé à travailler dans les services à la personne près de Montpellier en 2009. "Pendant cinq ans, j'ai été employée par une association sans aucune formation, raconte-t-elle. J'ai fait beaucoup de choses que je n'étais pas censée faire, comme changer des protections ou vider des poches de sonde, mais, à l'époque, je ne le savais pas." Soucieuse d'améliorer ses connaissances et ses

LES RELAIS ASSISTANTS DE VIE

Les Relais assistants de vie ont vu le jour en 2012, dans le cadre d'une convention avec la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie). L'objectif : donner un meilleur accès à la formation aux salariés de la branche du particulier employeur. Sur 600 à 800 000 personnes, la plupart n'ont pas ou peu de qualification. "Une des difficultés est de faire connaître leurs droits à la formation aux salariés du particulier employeur, et à leurs employeurs, qui n'ont pas toujours conscience de leur statut", explique Nadège Turco, directrice du pôle développement d'Ipéria. Les Relais existent dans 35 départements et font souvent l'objet de convention de partenariat avec les Conseils départementaux. Mandaté par les branches professionnelles des assistantes maternelles et des salariées du particulier employeur, Ipéria conçoit et développe l'offre de professionnalisation du secteur de l'emploi à domicile.

compétences, cette femme de 42 ans a été orientée par Pôle emploi vers le centre de formation Eclipse. C'est là qu'elle a participé à son premier Relais assistants de vie, voici cinq ans.

Des réponses rapides, apportées par des professionnels

Un Relais assistants de vie est un dispositif de formation organisé en cinq séances d'une demi-journée sur deux à trois mois, avec des groupes de quatre à huit personnes, à des horaires adaptés au rythme de travail de ces salariées. La première séance permet aux participantes (le métier est féminisé à 90 %) de faire connaissance et d'élaborer le contenu des trois séances suivantes, en fonction de leurs besoins, avec le soutien d'une animatrice.

"C'est à moi de trouver les personnes expertes qui vont venir répondre aux questions lors des séances suivantes, explique Pascale Eudes, ancienne éducatrice spécialisée, animatrice formée spécifiquement par Ipéria. Par exemple, sur la diététique, pour adapter les menus et stimuler la personne dépendante dans la prise des repas, sur l'accompagnement à la fin de vie, avec une personne qui a travaillé en soins palliatifs, ou encore sur la convention collective de la branche avec un juriste." Pascale Eudes, ajoute : "Il faut un gros réseau pour trouver les experts rapidement."



Mesdames Manahirana, Chakir et Bach, toutes trois assistantes de vie, lors d'un Relais à Montpellier.



Durant leur RAVie, Nassiba et Cleydi ont produit un livret de recettes bien-être. Un RAVie créé par Ipéria et mis en œuvre par l'Institut Aritas formation.

“ Donner un meilleur accès à la formation aux salariés de la branche du particulier employeur ”

sous d'autres formes. Ainsi par exemple, plusieurs participantes d'un Relais de Montpellier ont commencé à s'organiser au sein d'un groupe informel appelé Relais d'Oc. "On se voit tous les trois mois et on se contacte lorsqu'une d'entre nous a besoin d'être remplacée pendant les vacances ou lors une absence", raconte Véronique Manahirana. "On se remplace, confirme Thierry Bagan, et quand on trouve du boulot, on partage."

Accès à la formation et à la VAE

Les Relais débouchent une fois sur deux sur une poursuite de formation. Depuis 2012, 2 550 personnes ont participé aux Relais assistants de vie dans 35 départements et la moitié sont ensuite parties en formation. "Les personnes ne sont pas limitées en nombre de participations à des Relais, précise Marie-Hélène Graça. 70 % repartent sur un nouveau Relais dans l'année ou la suivante, d'autres basculent sur de la formation, et certaines cumulent les deux, pour le côté plus ouvert et laboratoire du Relais."

C'est le cas de Thierry Bagan qui, depuis son premier relais voici cinq ans, en a suivi deux autres, a participé à de nombreuses formations (sur la maladie d'Alzheimer, le cancer, le travail collaboratif avec une autre assistante ou l'amélioration du français dans le cadre professionnel, etc.). Elle a finalement obtenu deux titres professionnels de niveau III grâce à la VAE (validation des acquis de l'expérience) : employée familiale en 2015 et assistante de vie en 2019. ●

Permettre à des salariées isolées de se rencontrer

Moins formel et moins structuré qu'une formation, le Relais permet de cibler précisément les besoins et d'utiliser une forme souple. "Le but est d'obtenir des réponses rapides, par des professionnels, sur des difficultés qu'on peut rencontrer", explique Véronique Manahirana, 56 ans, qui travaille chez des personnes dépendantes depuis quatorze ans. "On peut aussi faire des mises en situation, des jeux de rôles. Mais le but premier du Relais, c'est d'abord de se connaître entre nous."

Ce format atypique est adapté aux spécificités de la branche du particulier employeur, où les salariées sont souvent isolées. "C'est un premier sas qui nous aide à repérer les salariés du particulier employeur, à les informer sur la branche à laquelle ils appartiennent (parfois sans en être conscient), un dispositif qui leur permet de rentrer dans un réseau avec d'autres assistantes de vie", ajoute Marie-Hélène Graça directrice adjointe d'Eclipse, un centre de formation spécialisé dans les services à la personne à Montpellier.

Aussi un groupe d'entraide

La cinquième séance permet d'ailleurs de faire un bilan et d'élaborer une synthèse à base de photos, d'écrits ou même de charte de valeurs du métier. Et de permettre au Relais de se prolonger

À la tête d'une entreprise solidaire d'utilité sociale vouée à l'accompagnement VAE, David Rivoire appartient à cette jeune génération décomplexée qui puise sa motivation dans le sens. Praticien avant d'être théoricien, il revendique d'avoir construit son expertise avec pragmatisme et empirisme.

Nicolas Deguerry

DAVID RIVOIRE

ENTREPRENEUR SOCIAL DE LA VALIDATION
DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Dix-huit ans après sa création par la loi de modernisation sociale de 2002, le bilan de la validation des acquis de l'expérience apparaît contrasté. Seule véritable innovation dans le champ français de la diplomation et de la certification pour les uns, éternelle oubliée des réformes pour les autres, le dispositif imaginé par Vincent Merle est parfois jugé sévèrement au regard des nombreux témoignages de destins personnels transformés par un passage en VAE. À commencer par celui de David Rivoire. Diplômé de l'ESC Montpellier par la voie de l'apprentissage, il n'est pas lui-même passé par la voie de la VAE, mais s'est donné pour profession de la promouvoir. Ce qu'il fait depuis plus de quinze ans avec son groupe VAE Les 2 Rives, cabinet de conseil et d'accompagnement qui compte aujourd'hui 25 salariés et une soixantaine de consultants affiliés. Créée en 2004 sur les fondations d'une activité initiée par sa mère, l'entreprise est dès l'origine l'histoire d'une rencontre avec une modalité de reconnaissance qui ne pouvait qu'éveiller son intérêt : pour celui qui dit n'avoir jamais eu le goût des études classiques, il y a d'abord l'enthousiasme devant cette promesse d'adoubement de la valeur formatrice de l'expérience.

Bon sens

Et très rapidement, se révèle une passion pour le process d'accompagnement qui sous-tend la VAE. "Je m'aperçois que c'est du coaching, déployable dans une méthode et qu'il va falloir



2003

ESC Montpellier
(apprentissage)

Depuis 2004

PDG-fondateur
du groupe VAE
Les 2 Rives

Depuis 2016

président
cofondateur
du Social Bar

tout créer". Le défi ne peut que séduire celui qui se définit avant tout comme un entrepreneur et qui revendique un pragmatisme à toute épreuve. De fait, ce n'est pas dans les diplômes en psychologie et sciences de l'éducation qu'il faut rechercher sa valeur ajoutée. "Une des raisons pour lesquelles nous existons encore, c'est que nous avons avancé par empirisme et avec du bon sens, sans être pollués par les techniques de la bien-pensance", estime-t-il.

Ce qui n'exclut pas une réflexion permanente et structurée sur la VAE, comme en témoigne la cellule de recherche et développement intégrée à VAE Les 2 Rives et deux livres à son actif : d'abord *Génération VAE* (Studyrama, 2012), qui évoque l'essor d'une génération qui tend à sortir du modèle de l'école voie unique pour construire sa compétence, puis *Préparer et réussir sa VAE* (Vuibert, 2016), ouvrage méthodologique qui invite à considérer la VAE dans une perspective de micro-itérations.

Disrupteur mais solide dans ses références avec quelque 7 000 candidats supervisés, David Rivoire incarne la dimension iconoclaste de la VAE : à rebours du professionnel enfermé dans les limites de sa formation initiale, il bouscule et n'aspire qu'à faire grandir une voie de reconnaissance qu'il estime idéale pour la construction d'une compétence au service de l'emploi.

"Un peu fou"

Sa méfiance à l'égard des cadres académiques aurait pu le rayer de la carte, elle l'a placé au centre de la mission de développement de la VAE commandée par trois ministères. Co-rapporteur



“ Le processus de validation des acquis de l'expérience crée de l'agilité”

"prendre un truc et le penser autrement", résume David Rivoire. Avec un certain succès puisque le Social Bar, qui vise à remettre de la convivialité au centre des cafés, a été élu deux fois meilleur bar de Paris.

Et demain ?

Pour David Rivoire, la VAE connaît une évolution progressive, même si les textes demeurent "limitants". Exemple ? "L'étape de recevabilité administrative, qui ne bénéficie d'aucun accompagnement alors qu'elle recule 30 à 50 % des candidats et ne signifie rien en termes d'évaluation d'acquis et de projet de la personne."

Reste qu'il en est convaincu, la VAE est loin d'avoir dit son dernier mot : fondée sur la capacité à analyser et conceptualiser la situation de travail, elle est pour lui une "démonstration de la compétence dans une démarche réflexive". Et d'insister : "C'est ce qui garantit la reproductibilité et l'ouverture à d'autres choses."

C'est cette dimension qui lui paraît donner à la VAE un atout sur d'autres formes de reconnaissance, à commencer par les Open Badges : "Le badge n'est qu'un outil d'encouragement, il ne fait que valider une compétence qui a été exercée mais ne dit rien de la façon dont elle a été utilisée, donc comprise..."

Vertu première à ses yeux, "le processus de VAE crée de l'agilité" : "Il nous fait rentrer dans une posture active d'interrogation permanente qui nous permet de conscientiser nos situations d'apprentissage et d'évolution." Et de conclure : "La mission VAE peut être l'opportunité de passer à une deuxième phase : moins se méfier de l'expérience, aller au-delà du diplôme et promouvoir une autre manière d'apprendre et de monter en compétences, par la réflexivité." Rapport attendu courant mai. ●

de la mission avec Claire Khecha, Yanic Soubien, ex-président de la Basse-Normandie, ne cache pas qu'il a d'abord hésité à s'embarquer aux côtés de David Rivoire. "Quand je l'ai rencontré, je n'ai pas ressenti tout de suite une lecture politique de ce que devrait être la VAE", raconte celui qui se définit comme "un militant de l'acquis expérimental depuis toujours".

D'abord réticent à la perspective de contribuer à un "énième rapport cosmétique", l'ancien conseiller de Clotilde Valter¹ et Myriam El Khomri² reconnaît aujourd'hui "l'ouverture d'esprit, la capacité de travail titanesque et la qualité de réflexion" de celui qu'il juge "un peu fou" !

Un peu fou, donc hors cadre et toujours prêt à suivre son instinct créatif, comme celui qui l'a conduit à créer avec Renaud Seligmann le "Social Bar". Ici encore, la recette tient au pas de côté :



1. Secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, de février 2016 à mai 2017.

2. Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, de septembre 2015 à mai 2017.



SUR LE WEB

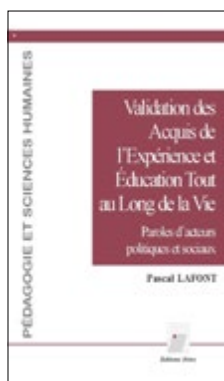
Les enjeux de la formation au XXI^e siècle

Fondation Jean-Jaurès, 6 mars 2020

Suite à la publication de leur ouvrage *Former*, Olivier Faron et Thibaut Duchêne, respectivement administrateur général et administrateur adjoint du Cnam (Conservatoire national des arts et métiers), ont répondu aux questions de l'Observatoire de l'éducation de la Fondation Jean-Jaurès, sur l'avenir de la formation au XXI^e siècle : enjeux liés à la pédagogie, à la méritocratie, au fonctionnement de l'Université publique et à l'aménagement du territoire.

+ D'INFOS

Vidéo sur YouTube (30 min.)
www.youtube.com/watch?v=MDJzAfAxl8



Pascal Lafont
Paris : Éditions Pétra,
décembre 2019. 372 p.

PUBLICATION

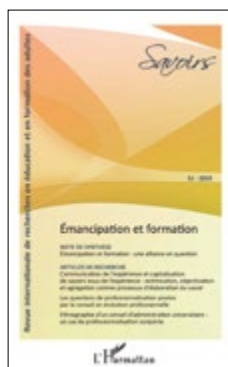
Validation des acquis de l'expérience et éducation tout au long de la vie

Paroles d'acteurs politiques et sociaux

Pascal Lafont, enseignant chercheur et docteur en sciences de l'éducation à l'Université de Paris Est Créteil, présente l'évolution historique de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il fonde son travail sur les discours politiques et les dispositions législatives et met en exergue les enjeux sociaux, économiques et culturels, individuels et collectifs de ce dispositif.

+ D'INFOS

www.editionspetra.fr/livres/validation-des-acquis-de-lexperience-et-education-tout-au-long-de-la-vie-paroles-dacteurs



Savoirs n° 51,
février 2020. 58 p.
Dominique Broussal

PUBLICATION

Émancipation et formation

Ce numéro contient une note de synthèse qui propose un aperçu de la façon dont la recherche étudie les relations entre émancipation et formation. L'enjeu consiste à retracer les "pérégrinations d'une notion séculaire", mais aussi de les considérer au regard des évolutions récentes que connaît le champ de la formation des adultes.

+ D'INFOS

www.cairn.info/revue-savoirs-2019-3.htm



SUR LE WEB

Questions autour de l'inclusion numérique

Pascal Plantard, 22 janvier 2020

Pascal Plantard, professeur des Universités en sciences de l'éducation à l'Université Rennes-2, était interrogé par le département des Hauts-de-Seine sur la notion d'inclusion numérique : "Ceux qui sont à l'aise sont en situation d'inclusion. Les autres ne sont pas forcément exclus mais en distance. Les conséquences sont dramatiques en ce qui concerne l'emploi... Pour favoriser l'inclusion, il faut des lieux différenciés de médiation numérique."

+ D'INFOS

3 vidéos consultables sur Vimeo :
<https://vimeo.com/386503085>

REmplir le Bilan Pédagogique ET FINANCIER (BPF)

Mode d'emploi

NOUVEAU FORMULAIRE EN 2020

**Un outil opérationnel pour aider
les organismes de formation
et les CFA à remplir ce document
obligatoire et éviter les sanctions !**

Au sommaire

- Informations générales relatives aux prestataires de formation
- Bilan financier
- Personnes dispensant des heures de formation
- Bilan pédagogique

**Le BPF est indispensable avant tout audit
initial en vue de l'obtention
de la certification Qualiopi**

**Vous avez
jusqu'au
31 mai 2020
pour remplir
votre BPF**

NOUVELLE ÉDITION 2020
COLLECTION LES GUIDES JURIDIQUES



Contact commercial : tél. : 01 55 93 92 02
contact.commercial@centre-info.fr - www.centre-info.fr

En téléchargement PDF :
PRIX 15 € TTC, 14,22 € HT (TVA 5,5 %)

Une rubrique exceptionnelle sur www.centre-inffo.fr : Coronavirus – Covid-19

**LES EXPERTS DE CENTRE INFFO
PLUS QUE JAMAIS MOBILISÉS**



**Une rubrique exceptionnelle
sur le site de Centre Inffo :**

[Coronavirus – Covid-19](#)

**Face à l'urgence de santé publique,
Centre Inffo se mobilise pour informer
l'ensemble des acteurs du champ emploi/
formation des mesures les concernant.**

**Des informations centralisées
pour permettre aux professionnels de**

- rester informés sur les mesures prises par le gouvernement
- obtenir les informations légales et juridiques sur les dispositions concernant l'activité de leurs clients
- bénéficier des articles et des actualités juridiques rédigés par Centre Inffo
- bénéficier de chroniques et tribunes rédigées par d'autres acteurs et partenaires
- consulter une veille des innovations pédagogiques et des moyens de formation et de travail à distance



Contact commercial : Tél. 01 55 93 91 90
contact.commercial@centre-inffo.fr
www.centre-inffo.fr