

**RECYCLAGE, PAYSAGE, HORTICULTURE...**

# Le vert a de l'avenir

- > Devenir jardinier-paysagiste grâce à l'apprentissage
- > La filière batteries se développe en Nouvelle-Aquitaine
- > S'engager dans l'armée ou le service civique, c'est aussi se former



# « Nous sommes persuadés que l'apprentissage est une filière d'excellence »

**Entretien** ➤ Sandrine Aboab, directrice pédagogique et accompagnements au Campus du Lac, à Bordeaux, est plongée au quotidien dans le monde de la formation. Elle parle validation des acquis d'expérience, compétences, jeunes, salariés, entreprises, marché du travail, domaines où elle œuvre depuis 1997

/PROPOS RECUEILLIS  
PAR MARYAN CHARRUAU/

## Quel regard portez-vous sur l'alternance qui s'est développée depuis la réforme de 2018 ?

L'objectif gouvernemental était d'atteindre 1 million d'apprentis. Ils seront 900 000 cette année. Tout a été mis en œuvre pour développer l'apprentissage et en faire une filière d'excellence. Ce dont nous sommes persuadés depuis longtemps, et ce à tout niveau de diplôme. Le marché a été libéralisé, avec le risque de voir des entreprises abuser du système. Des organismes de formation se sont développés. Certains font très bien leur boulot. Avec le temps, le marché se régule. Cette libéralisation ne concerne pas uniquement l'apprentissage. Parmi les mesures gouvernementales, certaines visent à faciliter l'utilisation du CPF (compte personnel de formation, ouvert à tous). Certes, il faut comprendre comment être présent et actif sur ce portail de mise à disposition de formations. Mais il sert à la compétitivité pour les entreprises, les jeunes, les parents, pour tous ceux souhaitant se former tout au long de leur vie.

## De quoi parle-t-on quand on évoque le potentiel d'amélioration du marché du travail français à tous les âges de la vie ?

C'est avant tout rendre accessible l'offre de formation à chacun. Pour les jeunes, notre rôle, organisme de formation, outre la présence sur les salons, est par exemple d'organiser des immersions, avant de signer un contrat d'apprentissage sur deux ans – CAP cuisine comme master RH – en cours comme en entreprise pour voir si ça plaît. Pour tout le monde, il y a donc eu la mise PCF. Et en fonction de votre solide compte formation, de vos propres deniers, vous pouvez accéder à des formations courtes ou longues, au regard des compétences dont vous avez besoin. Beaucoup d'organismes proposent des bilans de compétences.

## Avez-vous constaté une évolution dans les demandes de formation des salariés et des entreprises ?

Nous travaillons avec des entreprises du secteur tertiaire et de l'hôtellerie-restauration, des métiers sous tension qui ont du mal à recruter, avec des métiers et des compétences qui évoluent sur des thématiques comme le développement durable, la digitalisation. Elles ont des besoins pour leurs premiers niveaux de qualification et veulent outiller leurs salariés avec de nouvelles compétences.

## Pourquoi les besoins dans les métiers liés au digital semblent-ils conséquents ?

Il y a vingt ans, si vous achetiez une voiture, vous faisiez le tour des concessions. Aujourd'hui, vous faites la tournée des sites sur la Toile, et vous choisissez la concession et identifiez la marque désirée. Pour en arriver là,



Sandrine Aboab est directrice pédagogique et accompagnements au Campus du Lac, à Bordeaux. PHOTO M. C.

il a bien fallu que des commerciaux travaillent sur les sites Internet. Notre premier réflexe, en tant que consommateurs, est d'aller sur le digital. Et le digital, c'est aussi tous les outils utilisés en entreprise de manière à travailler de façon plus efficace, plus écoresponsable. Le digital, comme le développement durable et la RSE, est arrivé ces dernières années comme compétence transverse dans tous nos métiers. Tous les nouveaux diplômés sont concernés. Les formations classiques intègrent de nouveaux programmes.

## Quel est votre sentiment sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), lancée il y a vingt ans ?

Elle va dans le même sens, avec la mise en place progressive d'un service public (NDLR : loi du 21 décembre 2022, application à partir de janvier 2024). Sur une plateforme unique seront référencés les organismes acteurs de la VAE. Ils prendront en charge l'individu, de la formulation de sa demande jusqu'au passage à la certification. Chacun aura le choix de trouver son accompagnateur, appelé architecte accompagnateur de parcours (AAP). Il sera son seul et unique interlocuteur.

## Et la VAE inversée...

C'est autre chose. Elle peut être ini-

tiée par l'entreprise pour les métiers en tension. Vous allez contacter l'entreprise, intégrer en contrat de professionnalisation, même après 30 ans, vous allez être en alternance. Vous serez guidé par un tuteur pour acquérir vos compétences et un AAP qui vous amènera vers la certification. Vous validez vos compétences

au fur et à mesure que vous apprenez. Si l'architecte détecte qu'il y a un bloc de compétences que vous ne pouvez pas maîtriser en entreprise, il vous enverra vers un organisme formateur suivre des cours. L'objectif est de permettre aux gens de monter en compétences tout au long de leur carrière.

## RÉPONDRE AUX ATTENTES DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES

Sandrine Aboab est directrice pédagogique et accompagnements au Campus du Lac, à Bordeaux, où elle a débuté en 1997 comme formatrice. Le campus est une association consulaire de la CCI Bordeaux Gironde, présente à Bordeaux-Lac, à Libourne (nouvel équipement à la rentrée 2024) et bientôt place de la Bourse à Bordeaux. « Notre rôle est de répondre aux attentes des territoires et des entreprises, et contribue à la montée en puissance de leurs salariés et futurs salariés. » Près de 1 500 jeunes et moins jeunes, dont 1 300 apprentis, sont accueillis en formation diplômante, longue (deux à trois ans, voire plus), mais aussi des salariés d'entreprise, des dirigeants, des demandeurs d'emploi pour des formations

courtes, des stagiaires pour des formations pointues transverses, comme le management. La plupart recherchent avant tout un diplôme. Le programme est le même qu'un CAP en lycée, à la différence qu'il est réalisé en alternance. « Une trentaine de certifications sont proposées. Nous pouvons en créer à la demande via notre service ingénierie. Le campus s'appuie sur 910 entreprises partenaires », explique Sandrine Aboab. Elle se réjouit « du taux d'insertion dans les entreprises, soit 90 % ». Après un master Ferrandi (management hôtelier), le Campus du Lac ouvrira deux autres masters à la rentrée de septembre, un en RH (ressources humaines) et un en marketing digital et communication.

**« Le digital, comme le développement durable et la RSE, est arrivé ces dernières années comme compétence transverse dans tous nos métiers »**

## Comment faire en sorte que régresse le nombre de NEET (« not in employment, education or training »), jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation ?

Ces jeunes sont souvent sortis des radars. C'est une cible que nous avons du mal à rattracher. Pourtant, il existe énormément de dispositifs. C'est un objectif gouvernemental depuis plus de dix ans. Nous parvenons à capter ces jeunes en CAP avec l'instauration, l'an passé, d'un CAP en trois ans. Ils bénéficient d'une première année de remise en route avec des apports socioculturels, de langage, de comportement. Un cadre est remis. Puis ils sont intégrés dans des classes traditionnelles avec le programme classique. Nous adaptions à leur égard une posture bienveillante, de progrès mais exigeante. Il faut parler aussi des inclusions dont les CFA ont l'obligation. Au Campus, nous avons deux personnes à temps complet qui travaillent avec les apprentis concernant les difficultés psychologiques, d'ordre social, liées au handicap. Nous mettons en place des parcours aménagés, en entreprise et en centre de formation. Avec le Conseil régional, nous avons créé un parcours en distanciel.

Supplément gratuit au journal  
du mardi 24 octobre 2023

**Directeur général, directeur de la publication** : Nicolas Sterckx  
**Réalisation** : L'Agence  
**Rédactrice en chef des suppléments, magazines et hors-séries** : Marie-Luce Ribot  
**Chef de rédaction** : Benoît Martin  
**Rédaction** : Patricia Marini, Julia Tourmeur, Emmanuelle Lapeyre, Jean Berthelot de La Glétais, Maryan Charrreau  
**Photo de Une** : Julia Tourmeur  
**Responsable de fabrication** : Florence Girou  
**Conception graphique** : Studio Agence  
**Publicité** : Sud Ouest Publicité  
**N° commission paritaire** : 0425 C 86477  
**Siège social** :  
Journal « Sud Ouest »  
23, quai des Queyries, CS 20001  
33094 Bordeaux Cedex  
Tél. 05 35 31 31 31  
www.sudouest.fr

# Batteries : on va former en masse

**Avenir** ➤ D'ici à 2028, la Nouvelle-Aquitaine va former 35 000 personnes aux métiers de la batterie dans le cadre d'un plan nommé Battena

/JEAN BERTHELOT DE LA GLÉTAIS/

C'est un chiffre assez remarquable, qui dit à quel point la Région Nouvelle-Aquitaine estime que le secteur est porteur : 35 000 formations dans le domaine des batteries vont être proposées d'ici à 2028. Voilà ce qui résulte du vaste plan de formation dans lequel 20 millions d'euros sont investis. En tout, chaque année, plus de 2 600 lycéens, étudiants et doctorants sont attendus en formation initiale, et au moins 2 300 demandeurs d'emploi, professionnels, salariés en poste ou en reconversion, experts et formateurs devraient être accueillis en formation continue.

## Toute la filière impliquée

C'est l'ensemble de la filière qui est concerné, des matériaux au recyclage en passant notamment par la vente, la maintenance et la réparation. Et presque tous les niveaux d'études sont représentés, de bac - 3 à bac + 8. « Nous avons rencontré tous les industriels du territoire pour connaître leurs perspectives de recrutement et leurs besoins en formation sur cinq ans »,

explique Karine Desroses, vice-présidente de la Région en charge de la formation professionnelle. « Toute l'année 2022, des groupes de travail ont rassemblé entreprises, écoles, organismes de formation, etc. En tout, 23 structures ont été engagées dans ce projet afin qu'il réponde aux attentes de la manière la plus pertinente possible. »

Une partie des personnes formées le seront via des actions de formation en situation de travail (Afest). « Beaucoup d'entreprises du secteur l'ont demandé, nous proposerons donc un certain nombre de formations pensées sur ce principe. Battena est un peu un dispositif pionnier, dans la mesure où il a été conçu à 100 % pour et avec les industriels du secteur – lequel est évidemment novateur et nécessite des compétences précises et parfois inédites – et correspond donc totalement à leurs besoins. Nous pensons qu'il s'agit notamment d'un dispositif idéal pour les salariés en reconversion », assure Karine Desroses.

Pour les secteurs industriels concernés, il était urgent de former de la main-d'œuvre à ces métiers forcés, et le plus rapidement possible. Ils sont donc un certain nombre à être impliqués dans ce projet

Battena, et plus globalement à s'être saisis du sujet de la formation. Parmi eux, l'Union des industries et métiers de la métallurgie. Raphaël Arbina en est le directeur du pôle formation en Gironde.

## « Se mettre à jour en permanence »

« Dans nos voies de formation, explique Raphaël Arbina, nous adaptons les certifications existantes au sujet de la batterie. Ce qui suppose un gros travail d'ingénierie pédagogique. Par exemple, le BTS électrotechnique est pensé pour s'appliquer à ces équipements, idem pour la conception et réalisation de systèmes automatisés ou encore la maintenance des systèmes. À la base, nos formations sont certes techniques, mais elles ont vocation à être déployées dans tous les secteurs industriels. Là, il faut se mettre à jour en permanence pour s'adapter à une technologie particulière et qui évolue à toute vitesse. »

Mais une technologie, aussi, qui semble séduire de plus en plus de jeunes. « Ils ont le sentiment de travailler dans un secteur qui a du sens, celui d'œuvrer à la transition écologique et de se lancer en plus dans un métier où ils seront très demandés. Sans compter une autre donnée majeure : il y a



La région compte plus de 170 acteurs de la filière des batteries. PHOTO AFP

beaucoup d'acteurs du domaine en Nouvelle-Aquitaine, ils peuvent donc rester dans une région à laquelle beaucoup sont attachés », assure Raphaël Arbina.

Ambitionnant de venir l'un des leaders européens de la gestion thermique dans le domaine des transports, Exoes, implanté à Gradignan (33), est confronté à la difficulté de trouver des ingénieurs et des techniciens spécialisés dans la batterie. « Nous venons en appui des constructeurs automobiles ou de l'aéronautique pour le refroidis-

sement par immersion des batteries », précise Beverley Savarieau, responsable des ressources humaines de l'entreprise.

« Notre difficulté réside dans le fait de recruter des personnes ayant les compétences que nous cherchons. Nous devons aujourd'hui les recruter en interne. Pour une société comme la nôtre, d'une cinquantaine de salariés, le programme Battena est important, car il va nous permettre de structurer notre offre de formation, ce qui bénéficiera aussi à tout l'écosystème. »



DEVENEZ  
SECOURISTE EN  
SANTÉ MENTALE

## Formation aux Premiers Secours en Santé Mentale



2 JOURS DE 7H  
(SOIT 14H)



- ENTREPRISES (INTER ET INTRA)
- COLLECTIVITÉS, ASSOCIATIONS
- PARTICULIERS...

## RENSEIGNEMENT ET INSCRIPTION

☎ 05 56 96 00 51

✉ formation@n.aquitaine.mutualite.fr





# Le bonheur est dans les plantes

**Proximité** > À Cravans (17), la Maison familiale rurale (MFR) propose un Capa de jardinier paysagiste qui s'ouvre cette année à l'apprentissage. Un moyen d'offrir aux élèves un statut de salarié qui soulage économiquement les familles

/JULIA TOURNEUR/

C'est dans un écrin de verdure déployé sur 3,50 ha que la Maison familiale rurale de Cravans (1) est implantée. Cet établissement scolaire privé, sis en Charente-Maritime, placé sous contrat avec le ministère de l'Agriculture, accueille plus de 150 élèves chaque année, dont 95 % en internat.

Vente en animalerie, Capa (certificat d'aptitude professionnel agricole) horticulture ou jardinier paysagiste, la MFR de Cravans offre des formations qualifiantes tout en proposant un cadre pédagogique propice à l'épanouissement des élèves. « Notre public est essentiellement composé d'élèves réfractaires à l'école, qui ne trouvent pas de sens à ce qu'ils font dans les circuits classiques. Ici, ils bénéficient d'un grand appui, car nous sommes un établissement scolaire de petite taille et nous pratiquons l'alternance. Nous sommes là pour aider les jeunes à raccrocher les wagons », décrypte Antoine Caillaud, le coordinateur éducatif de la MFR.

## Un statut de salarié

Depuis le mois de septembre, s'appuyant sur son expérience, la structure propose le Capa jardinier paysagiste à l'apprentissage. Si l'alternance était déjà en place, l'apprentissage confère aux jeunes élèves un tout nouveau statut, celui de salarié. « Ils signent un contrat d'apprentissage et partagent leur temps entre la MFR et leur employeur. Ils ont des congés à poser et n'ont plus les vacances scolaires. Ils sont salariés avant d'être élèves », souligne Claude Le Capitaine, le directeur de l'établissement.

« L'entreprise où s'effectue le stage ou l'apprentissage doit être à côté de chez eux, sinon ça devient un problème »



Claude Le Capitaine (à gauche), directeur de la MFR, et Antoine Caillaud, coordinateur éducatif, œuvrent pour le bien-être des élèves. PHOTO J. T.

Cette année, à l'instar de Clément, 15 ans, ils sont quatre à avoir opté pour ce statut. « J'aime ce métier et ça me permet de gagner de l'argent », lâche le jeune homme tout en taillant un massif de fleurs. Pour l'heure alternants et apprentis suivent ensemble le même cursus.

## Emplois et mobilité

Sur le territoire, la demande des entreprises est forte. « Les professionnels recherchent des apprentis, car ils sont plus longtemps en entreprise et, derrière, c'est la garantie de pouvoir les garder », assure le directeur. Avec une population vieillissante, nombreuses sont les personnes âgées

qui ont besoin d'aide pour entretenir leurs jardins. « Nous sommes aussi près de la frange côtière, avec beaucoup de maisons secondaires qui requièrent de l'entretien, énumère Claude Le Capitaine. Et puis enfin, avec l'écologie, les communes n'utilisent plus les produits phytosanitaires, donc il faut davantage de main-d'œuvre pour désherber. C'est au final un métier très peu mécanisé, qui ne nécessite pas de connaissances techniques et technologiques pointues mais des connaissances solides en agronomie. Ce métier offre de nombreuses perspectives. » Avec le lycée professionnel horticole du Petit-Chadignac, basé à Saintes, la Maison familiale rurale propose une formation qui vient compléter la carte

scolaire. Car, pour ces jeunes souvent issus de familles modestes, la mobilité est un véritable enjeu.

« Avec l'augmentation du prix de l'essence, le coût de la vie en hausse, ça devient compliqué pour la plupart des familles d'assurer la scolarité des enfants. 60 % de nos effectifs sont des élèves boursiers. L'entreprise où s'effectue le stage ou l'apprentissage doit être à côté de chez eux, sinon ça devient un problème », analyse le directeur. Toute l'équipe pédagogique accompagne les jeunes pour que l'articulation étude et stage soit optimale, et, au final, mène à l'emploi.

(1) MFR de Cravans, 34, rue du Moulin-Neuf, Tél. 05 46 95 08 08. <https://www.mfrcravans.fr>

## Les MFR, une voie professionnalisante

Cinquante-quatre Maisons familiales et rurales sont recensées en Nouvelle-Aquitaine, soit autant d'établissements privés sous contrat avec le ministère de l'Agriculture. Chacune dispose de son propre fonctionnement et de ses spécialités

La fédération régionale des MFR Nouvelle-Aquitaine a vu le jour en 2017, à la suite de la promulgation de la loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe). La Nouvelle-Aquitaine comptabilise 54 MFR, établissements privés sous contrat avec le ministère de l'Agriculture.

### Les jeunes formés de la quatrième au BTS

Le réseau des Maisons familiales rurales est régi par un statut associatif. Chaque MFR a son fonctionnement

propre et sa spécialité bien souvent en adéquation avec son territoire. Ces MFR forment les jeunes de la quatrième au BTS par le biais de l'alternance, avec des stages ou des apprentissages en entreprise couplés avec des temps à l'école. Agriculture, commerce, services à la personne, hôtellerie restauration sont les formations dispensées au sein des MFR. La fédération régionale étant organisme de formation, elle a obtenu en 2022 la certification Qualiopi et le label RSO (Responsabilité sociétale des organisations).

J. T.



Clément, 15 ans, a choisi la voie de l'apprentissage offerte cette année par la MFR. PHOTO J. L.



# Environnement, des métiers devenus indispensables

**Propreté** ➤ MPS Formation, en Gironde, est le seul organisme à proposer dans la région des formations en apprentissage dédiées aux métiers de l'environnement, ainsi qu'un dispositif pour les adultes en recherche d'emploi

/PATRICIA MARINI/

Ce lundi matin, les 11 apprentis des CAP propreté de l'environnement urbain collecte et recyclage (Peur) et bac pro gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE) reviennent en cours après respectivement trois et deux semaines auprès de leur employeur. Au programme, chantier propreté. C'est l'un des aspects pratiques abordés dans le cadre des formations dédiées aux métiers de l'environnement proposées en apprentissage par MPS Formation (1) à Artigues-près-Bordeaux (33). Techniques de collecte, enfouissement, incinération, filières de valorisation sont quelques-unes des matières enseignées sur place, auxquelles viennent s'ajouter des cours généraux.

Les jeunes y ont aussi la possibilité d'obtenir leur brevet de sauveteur secouriste du travail (SST) et, si besoin, le certificat d'aptitude à la conduite en

sécurité (Caces), requis pour piloter des engins de chantier ou de manutention. À l'issue de leurs deux années d'étude, les CAP peuvent exercer comme agents de nettoyage de l'espace public urbain pour les collectivités, ripeurs (éboueurs), agents de déchetterie ou de tri, opérateurs de démantèlement, conducteurs d'engin, de presse, de broyeur, de cisaille. Les bacs pros peuvent, eux, prétendre à des postes de chef d'équipe ou de chantier dans les secteurs de la propreté urbaine, de la collecte, du tri, du traitement, de la valorisation et de l'élimination des déchets, ou bien de l'assainissement et du nettoyage et de la dépollution de sites industriels.

## Des professionnels du déchet

Ces formations créées il y a une quinzaine d'années, sous l'impulsion de la Fédération des entreprises du recyclage, ont pour objectif d'en faire « des professionnels du déchet, en leur apprenant à le reconnaître, à identifier son gisement et à développer leur capacité à trouver la matière par l'usage



François Faure, coordonnateur de MPS Formation (avec lunettes et polo kaki). PHOTO P.M.

de l'objet », explique François Faure, coordonnateur. Difficile d'imaginer qu'« il existe plus de 2 000 types de plastiques différents ».

Ces compétences sont utiles aux entreprises comme aux collectivités, « même si elles n'ont pas toujours conscience de l'intérêt de recruter du personnel formé », juge François

Faure. « Il est nécessaire de connaître des techniques particulières pour enlever les graffitis, par exemple. »

Les apprentis sont convaincus que « l'environnement, c'est l'avenir [...] car le déchet zéro n'existe pas ». S'ils ajoutent que « de nouveaux métiers se créent dans ce secteur », certains envisagent de poursuivre leurs études

en BTS métiers des services à l'environnement (MSE) ou qualité sécurité environnement (QSE). Ces formations en alternance sont accessibles tout au long de l'année.

## Une formation qualifiante

Les adultes en recherche d'emploi peuvent, eux, bénéficier d'un dispositif financé par la Région, qui leur permet de décrocher leur CAP ou leur bac professionnel, en un an (d'octobre à juin) en passant un tiers de leur temps en stage. Ils peuvent également obtenir un titre professionnel d'agent de récupération et de valorisation des déchets, une formation qualifiante décernée par le ministère du Travail, de niveau 3 (CAP). Les inscriptions sont possibles jusqu'au début de décembre. Les sessions sont programmées à partir d'un minimum de trois ou quatre candidats. Ils peuvent disposer d'un hébergement sur place et de repas gratuits.

(1) MPS Formation (anciennement Maison de la promotion sociale), CFA des métiers de l'environnement, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux. Tél. 05 56 77 33 09 - [www.cfeenvironnement.fr](http://www.cfeenvironnement.fr)

## FORMEZ-VOUS AUX MÉTIERS QUI RECRUTENT

**MA FORMATION,  
MON EMPLOI**  
en Nouvelle-Aquitaine

➤ **Vous avez plus de 16 ans ?**  
➤ **Vous êtes en recherche d'emploi ?**

➤ **TROUVEZ VOTRE FORMATION  
ET CANDIDATEZ EN LIGNE**

SUR **VITE.CMAFORMATION-NA.FR**

 des formations disponibles  
dans votre ville et aux alentours

➤ **Besoin de conseils ?**

**FAITES APPEL À VOTRE ERIP**  
Les Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP) vous accueillent près de chez vous.  
Trouvez les informations sur les formations, les métiers, la création et la reprise d'entreprises et l'emploi en Nouvelle-Aquitaine, échangez avec un conseiller et découvrez les aides dont vous pouvez bénéficier ou les structures les plus à même de vous accompagner dans votre projet.  
Accès libre et gratuit pour tous.

➤ **TROUVEZ L'ERIP PRÈS DE CHEZ VOUS**

SUR **NAQUI.FR/ERIP**











# « L'armée, un tremplin pour se lancer dans un métier »

**Engagement** ➤ L'armée recrute et forme dans de nombreux métiers qui ouvrent ensuite la voie à des reconversions dans la vie civile. Le point avec l'adjudant-chef Catherine Desroches, chef du centre d'information et de recrutement des forces armées (Cirfa) de Bayonne

/EMMANUELLE LAPEYRE/

L'adjudant-chef Catherine Desroches, chef du centre d'information et de recrutement des forces armées (Cirfa) de Bayonne, fait le point sur les métiers militaires qui permettent ensuite de basculer dans le monde civil.

## À qui s'adresse l'armée de terre ?

Nous recrutons des jeunes de 17 à 32 ans, des « sans diplôme » au bac + 5. Nous proposons des contrats d'un, trois, cinq ou neuf ans selon le projet, même si la majorité des contrats le sont pour une durée de cinq ans. L'armée de terre recrute des militaires, mais elle propose aussi des carrières en apportant des formations qualifiantes, certifiées par des titres professionnels RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), dans de nombreux domaines : administratif, maintenance, logistique, restauration, communication... Les jeunes s'engagent et l'armée leur apprend un métier pour favoriser leur reconversion.

## Les femmes peuvent-elles postuler à tous les métiers ?

Oui, tous les métiers leur sont accessibles, y compris ceux de terrain requérant de l'exigence technique, physique et sportive (fantassin, combattant de véhicule blindé, artiller...). Les candidates ont souvent un projet très bien construit, elles sont sérieuses dans leur démarche et font preuve d'une grande détermination. Elles représentent aujourd'hui le quart des candidats et 12 % des effectifs de l'armée de terre.

« On a six valeurs dans l'armée : le mérite, l'altruisme, la fraternité, l'exigence, l'équité et le dépassement de soi »



L'adjudant-chef Catherine Desroches  
PHOTO E. L.

## Comment se passe le recrutement en Cirfa ?

Les jeunes qui viennent à nous se sont déjà renseignés sur le site sengager.fr. Les conseillers en recrutement du Cirfa vont jouer un rôle de coaching pour les accompagner individuellement tout au long de leur projet professionnel. Chaque candidat passe des tests de sélection à Bordeaux. Si ses capacités confirment le projet, on fait des vœux d'affection et, dans le cas contraire, on ajuste le projet. D'une manière générale, si le candidat correspond au profil, il est retenu pour le régiment choisi. Un militaire de rang suit alors une formation de douze semaines avant de rejoindre son régiment. Les sous-officiers (niveau bac et bac +) passent huit mois en formation à Saint-Maixent-l'École

(Deux-Sèvres) avant de choisir leur régiment selon leur classement de sortie.

## Combien de temps dure le processus de recrutement ?

De deux à six mois entre la première prise de contact et la signature du contrat. Mais il n'y a pas de durée idéale, ce sont les candidats qui donnent le rythme de leur parcours.

## Qu'est-ce qui motive les jeunes qui s'engagent ?

On a six valeurs dans l'armée : le mérite, l'altruisme, la fraternité, l'exigence, l'équité et le dépassement de soi. Les candidats qui se présentent le savent. Ils ont envie de donner un sens à leur vie, de vivre une expérience hors du commun au sein d'un groupe où l'on

se serre les coudes. C'est l'école de la vie. On apprend à être autonome, responsable, débrouillard, à vivre en société. C'est aussi une institution où chacun peut évoluer selon son potentiel, ses projets et gravir les échelons.

## Que se passe-t-il à l'issue d'un contrat ?

50 % des militaires le renouvellent, que ce soit pour progresser, pour avoir une opportunité de mobilité ou pour monter en grade et avoir des responsabilités supplémentaires. Pour ceux qui quittent l'armée, cette expérience est un tremplin pour se lancer dans un métier, d'autant qu'ils ont été formés et diplômés au cours de leur carrière militaire. Sans oublier que l'armée apporte un savoir-être et un savoir-faire très recherchés dans le monde civil.

## « S'engager est très positif », témoigne Jade Courtot

Jade Courtot a profité d'une césure dans ses études pour s'engager dans un service civique. Une expérience enrichissante

Un choix de filière qui ne convient pas : une année d'études qui s'arrête en cours de route... si Jade Courtot n'est pas la première étudiante à revoir son orientation post-bac, elle ne voulait pas rester inactive. « Je ne pouvais pas reprendre une formation en cours d'année. J'ai entendu parler du service civique et j'ai pu rejoindre une mission à Unis-Cité. » L'association est l'une des pionnières en France du service civique. Ce dispositif, mis en place en 2010, permet à des jeunes de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans en cas de handicap) de faire une mission d'intérêt général pendant six à douze mois au sein d'une association, d'un service de l'État, d'une collectivité ou d'une entreprise

d'utilité sociale. Le jeune engagé reçoit une rémunération d'environ 600 euros par mois et consacre au moins vingt-quatre heures par semaine à sa mission. Particularité, aucun niveau ni formation ne sont requis, seule la motivation est prise en compte dans le dossier des candidats, ce qui favorise la diversité des profils, des bacheliers qui prennent une année supplémentaire pour réfléchir à leur orientation aux jeunes sans diplôme qui remettent le pied à l'étrier.

### Être plus autonome

Avec des missions dans une dizaine de champs d'action prioritaires (solidarité, santé, culture, sports, citoyenneté,



Jade Courtot. PHOTO E. L.

action humanitaire...), le service civique est souvent riche d'enseignements pour le jeune engagé. « Avec mon binôme, notre mission s'inscrivait dans la branche solidarité seniors. On faisait de l'accompagnement, des balades, des visites de convivialité, mais aussi de la formation numérique auprès des seniors. Cette expérience m'a permis d'être plus autonome, car je gerais mes plannings directement. Elle a aussi changé ma vision des personnes âgées. Le fait d'échanger avec eux apporte beaucoup. » Aujourd'hui en BTS de communication en alternance à Bayonne, Jade reconnaît aussi que son service civique est un atout. « Le service civique a joué beaucoup sur mon CV. C'est très bien vu, peu importe la durée et les missions. Le fait de s'engager est très positif. »

E. L.



# Validation des acquis de l'expérience (VAE) inversée, c'est parti !

**Ambition** ➤ Viser un diplôme puis gagner de l'expérience en vue de faire valoir celle-ci et donc d'obtenir ce diplôme : c'est le principe de la VAE inversée, expérimentée depuis juin dernier

/JEAN BERTHELOT DE LA GLÉTAIS/

On connaît la validation des acquis de l'expérience, il va désormais falloir composer avec la VAE inversée ! Ce dispositif expérimental adopte une démarche opposée à la VAE. Dans le cas de la VAE, c'est l'expérience acquise qui donne le diplôme. Dans le cas de la VAE inversée, on vise un diplôme, on va se demander quelles compétences manquent pour obtenir un diplôme. On va, dès lors, aller chercher l'expérience qui manque en vue d'obtenir ce diplôme, un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles ou un certificat de qualification professionnelle de branche.

Le parcours de formation est associé à un contrat de professionnalisation. Le salarié peut alors se mettre en situation d'acquérir l'ensemble des savoirs nécessaires à un diplôme ou ceux qui lui manqueraient. Ces savoirs seraient complémentaires des connaissances qu'il a acquises jusque-là ; c'est ce



La VAE inversée permet d'enclencher un parcours de formation et de décrocher un diplôme. PHOTO SHUTTERSTOCK

que l'on appelle des blocs de compétences.

## Objectif : 5 000 contrats

« On pourrait parler de formation en situation de travail diplômante », commente Maud Pujol-Dorey, directrice

adjoite du Centre interinstitutionnel de bilan de compétences (CIBC) de Gironde. On préfère parler de VAE inversée, mais le principe est le même. Cela permet de raccrocher au train de l'emploi bien des personnes qui en étaient éloignées. Je pense en particulier aux jeunes décrocheurs.

Mais pas seulement : tous les salariés qui veulent se reconverter sont aussi concernés. »

En mettant en place cette VAE inversée, les pouvoirs publics ont un objectif précis en tête : permettre des recrutements pour des entreprises qui ne parviennent pas à trouver de

la main-d'œuvre qualifiée. « C'est un casse-tête, pour certaines, de voir les postes proposés être pourvus dans les métiers et les secteurs en tension, reprend Maud Pujol-Dorey. Elles sont nombreuses à devoir différer des projets d'embauche, voire à y renoncer, faute de trouver les bons profils. Ce dispositif s'inscrit donc dans un cadre qui me paraît très intéressant. La VAE inversée est l'un des leviers pour faire valoir une expérience et décrocher un diplôme. C'est complémentaire de la VAE et d'autres dispositifs existants. » Le décret du 26 mai 2023 relatif à « l'expérimentation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation association des actions de VAE », paru en mai 2023, a fixé un objectif de 5 000 contrats signés par an tout au long des trois ans que va durer l'expérimentation, jusqu'en 2026. Un contrat de professionnalisation peut se conclure dès l'âge de 16 ans. La durée maximale des actions de professionnalisation est de trente-six mois. Ce sont les opérateurs de compétence (différents sur les branches) qui assurent le financement de la VAE, pour un montant annuel de 9 000 euros maximum.

## Quelle formation ?

Initiale, continue, certifiante, qualifiante ou diplômante, les formations sont nombreuses, et mieux vaut les connaître avant de se lancer

### Formation initiale

C'est le cursus suivi par les étudiants pour apprendre les bases d'une profession, dans la continuité de leur scolarité. Mais certains actifs en reconversion choisissent aussi de se tourner vers cette formation.

### Formation continue

Pour les personnes en activité ou disposant d'une expérience professionnelle, qu'elles soient salariées, indépendantes ou demandeuses d'emploi. La formation continue s'insère dans leur parcours d'actifs.

### Formation en alternance

Incluant contrat d'apprentissage et de professionnalisation, elle permet d'alterner les cours et le travail en entreprise.

### Formation qualifiante

Pas de titre ni de diplôme à la clef, mais une attestation de stage ou un certificat d'aptitude attestant l'acquisition d'une qualification professionnelle. Le plus souvent, la formation dure moins d'un an et sont sollicitées par des personnes qui souhaitent évoluer au sein de leur entreprise. Elle s'adresse aussi à des demandeurs d'emploi voulant élargir leurs critères de recherche ou prétendre à un poste plus élevé. En Nouvelle-Aquitaine, il est par exemple possible de suivre une formation qualifiante en accompagnement du deuil, en accueil de l'enfant de 3 à 10 ans ou encore en relation client.

### Formation certifiante

Comme son nom l'indique, elle permet d'obtenir une certification mais aussi,

dans certains cas, un diplôme validé par un organisme officiel et reconnu par l'État. Elle peut donner droit à un statut ou à un salaire bien précis, et elle est même obligatoire pour exercer certains métiers. Le niveau peut varier du CP à bac + 5. Les épreuves, écrites ou orales, sont fondées sur des situations de travail, en conditions réelles ou non. Parmi les formations certifiantes, celle de chargé d'accueil touristique et de loisirs, de technicien d'équipement ou d'exploitation en électricité, ou de développeur Web, par exemple.

### Formation diplômante

Elle permet d'obtenir un diplôme d'État, reconnu sur le site gouvernemental France Compétences : brevet professionnel, CAP, BTS, bac, licence, master. Elle peut être suivie en parallèle d'une activité professionnelle grâce à des horaires adaptés, permettant une évolution de carrière, un changement de travail ou même une réorientation professionnelle. On peut, par exemple, se former pour être accompagnant éducatif et social, assistant de service social, assistant familial ou encore conseiller en économie sociale familiale.

### Formation à distance

Pour des personnes ne pouvant se déplacer possible de suivre les cours en présentiel, il existe de plus en plus de formations à distance. Elles sont utiles par exemple pour des personnes en situation de handicap mais aussi pour celles qui ont une activité professionnelle incompatible avec les horaires de la formation qui les intéresse.

## VOUS AVEZ UN PROJET LOGEMENT ?



TROUVER UN LOGEMENT



DÉMARRER DANS LA VIE ACTIVE



ACHETER UN BIEN IMMOBILIER



FINANCER DES TRAVAUX



FAIRE FACE À UNE DIFFICULTÉ LOGEMENT



INVESTIR DANS L'IMMOBILIER

Ayez le réflexe  
Action Logement !



0970 800 800  
De 9h à 18h, du lundi au vendredi  
(Horaires métropolitains - Numéro non surtaxé)

actionlogement.fr

ActionLogement  
RECONNU D'UTILITÉ SOCIALE





# La Rochelle Université, partenaire de vos **transitions**

- **Former** vos équipes
- **Développer** leurs compétences
- **Fidéliser** vos collaborateurs

## LA FORMATION CONTINUE À LA ROCHELLE UNIVERSITÉ

- + de **400 stagiaires** formés ou accompagnés en formation continue et reprise d'études
- + de **70 diplômes nationaux**
- **6 diplômes d'université (DU)**
- Des formations **courtes** et **sur mesure**
- **1 certificat de compétences**



Une équipe dédiée à l'ingénierie de formation et nos chargés de développement sont à votre disposition afin d'analyser votre besoin pour vous proposer un programme de formation adapté.

### Dans 6 filières différentes :



Tourisme, loisirs,  
culture



Numérique



Environnement,  
gestion du littoral



Biotechnologies,  
agro-alimentaire, santé



Bâtiment durable,  
énergies, éco-industries



Nautisme, économie  
portuaire, transports

Une équipe d'experts au service des entreprises **pour former et faire évoluer vos équipes.**

La formation continue actualise et développe vos **compétences**, augmente la **cohésion d'équipe** et renforce les **qualifications** de vos employés.

Image de pchvector sur Freepik



univ-larochelle.fr

## La Rochelle Université

Direction du développement de la formation professionnelle,  
de l'alternance et des relations socio-économiques

[formationcontinue@univ-lr.fr](mailto:formationcontinue@univ-lr.fr)

05 16 49 65 18



Pour en savoir + sur la formation continue