

# Accès à la formation et montée en compétences des personnes issues de la privation durable d'emploi

---



MARS 2022

---



**EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE**



# SOMMAIRE

## Contexte de la formation au sein de l'expérimentation ..... 1

Un contexte de reprise économique.....	1
Se stabiliser pour mieux se projeter .....	1
Des besoins en formation conséquents.....	1
Des moyens mobilisables.....	1

## Observatoire de la formation au sein de l'expérimentation ..... 2

Des atouts ou des manques identifiés lors de la mobilisation des volontaires.....	2
Un effort de formalisation des besoins des salariés des EBE..	2
Une progression observée malgré la crise sanitaire.....	3

Année 2019 :.....	3
Année 2020 :.....	3
Année 2021 (données en cours de mobilisation) : .....	3

## Enjeux et perspectives ..... 4

Enjeu 1 - Conforter la fonction RH des entreprises à but d'emploi .....	4
Enjeu 2 - Formaliser les besoins (plan de développement des compétences).....	4
Enjeu 3 - Travail en lien avec les acteurs économiques du territoire .....	4

## Boîte à outils ..... 6

Outil de suivi des CLE (matrice des savoir- faire disponibles).....	6
Le plan de développement des compétences, un outil important de gestion RH .....	6
Le plan d'investissement dans les compétences (PIC IAE), un moyen fort pour répondre aux besoins de formation des personnes issues de la privation d'emploi .....	6
Le dispositif FNE-Formation rendu accessible avec l'assouplissement des règles.....	7

## Conclusion ..... 8

## Annexes ..... 9





---

# CONTEXTE DE LA FORMATION AU SEIN DE L'EXPERIMENTATION

Comme cela est souligné dans les bilans réalisés par le Fonds d'expérimentation et dans les rapports d'évaluation, la valorisation des savoir-faire et compétences, la montée en compétences et l'accès à la formation sont des enjeux importants pour les personnes privées durablement d'emploi et pour les salariés d'EBE.

Les expérimentations locales démontrent que les comités locaux et les entreprises à but d'emploi construisent des solutions pour répondre favorablement aux besoins, que ceux-ci émanent des salariés eux-mêmes ou des attentes de l'entreprise (pour développer de nouvelles activités ou répondre aux attentes des clients...).

## UN CONTEXTE DE REPRISE ECONOMIQUE

Alors que le pays traverse une crise sanitaire sans précédent, depuis plusieurs mois maintenant, la reprise économique se confirme. Des entreprises recrutent, développent leurs productions et leurs activités et les besoins de main d'œuvre sur certains métiers s'amplifient. Dans certains territoires, le taux de chômage est même inférieur au niveau qui était connu avant la crise. Des entreprises peinent à recruter. La liste des volontaires animée par les comités locaux et les collectifs de travail des entreprises à but d'emploi doit être considérée comme des viviers de ressources locales en compétences et savoir-faire. Les emplois supplémentaires doivent pouvoir s'ajuster pour accompagner progressivement les personnes et leur permettre des passerelles vers le tissu économique local.

## SE STABILISER POUR MIEUX SE PROJETER

L'expérimentation confirme que l'appétence et l'accès à la formation est possible dès lors que les conditions d'une stabilisation professionnelle sont réunies. Le recours au contrat à durée indéterminée, à temps choisi et une valorisation des savoir-faire de chacun (compétences mises au service du développement des activités) permettent aux personnes d'être sécurisées dans le processus d'acquisition des compétences et de se projeter, tout en mesurant les risques.

Ainsi, les entreprises à but d'emploi (EBE) par leur organisation inclusive sécurisent les salariés et suscitent ainsi une appétence des salariés pour se former. Cela peut passer par une adaptation des offres de formation en lien étroit avec les salariés, le dialogue... Cet accompagnement pour une formation en emploi impacte positivement la trajectoire professionnelle, l'engagement au travail et peut avoir, parfois même, un impact personnel.

## DES BESOINS EN FORMATION CONSEQUENTS

Considérant que les personnes sont privées durablement d'emploi depuis en moyenne 47,6 mois et ont en moyenne un niveau 3 de formation (anciennement niveau V), les besoins en formation sont conséquents. Aujourd'hui, les territoires engagés dans l'expérimentation mobilisent les moyens des différents acteurs de la formation professionnelle. Le double statut administratif (salarié et demandeur d'emploi) est une opportunité qui a été saisie au bénéfice de la montée en compétences des personnes.

## DES MOYENS MOBILISABLES

Les réformes successives ont profondément bouleversé le paysage de la formation professionnelle, ce qui a parfois ralenti la mobilisation des financements. Pourtant, des dispositifs nationaux peuvent être sollicités par les CLE ou les EBE pour développer les compétences des personnes, que ce soit en amont de leur intégration dans les entreprises ou après leur embauche.

En effet, alors que les moyens destinés à développer les actions de formation dans les entreprises de moins de 50 ETP étaient renforcés, les entreprises à but d'emploi poursuivaient leurs embauches, dépassant ce seuil. Aussi, sur proposition du Fonds d'expérimentation contre le chômage de longue durée, le Ministère du travail a ouvert la possibilité pour les entreprises à but d'emploi d'émarger à l'enveloppe du PIC IAE, dès janvier 2020, renforçant ainsi les moyens mobilisables pour les salariés des EBE.

---

# OBSERVATOIRE DE LA FORMATION AU SEIN DE L'EXPERIMENTATION

## DES ATOUTS OU DES MANQUES IDENTIFIES LORS DE LA MOBILISATION DES VOLONTAIRES

Au moment de la rencontre des personnes, plusieurs questions leur sont posées pour mieux connaître leurs savoir-faire, atouts ou contraintes. A cette occasion, les savoir-faire sont recensés dans le but de pouvoir proposer un emploi adapté à chaque situation.

Des actions peuvent être envisagées pour pouvoir valider, conforter ou développer de nouvelles compétences :

- périodes de mises en situation professionnelle,
- actions de formation en lien avec les programmes disponibles (en lien avec les Régions ou Pôle emploi),
- actions de formation personnalisées au regard de l'expérimentation (en lien avec les Régions, Pôle emploi ou les OPCO).

## UN EFFORT DE FORMALISATION DES BESOINS DES SALARIES DES EBE

L'engagement et la mobilisation des entreprises à but d'emploi pour la formalisation et la mise en œuvre des plans de développement des compétences est croissant au fil de l'expérimentation. Ce travail peut être complexe et il est parfois difficile pour les entreprises à but d'emploi d'amener les salariés à verbaliser leurs besoins, mais un effort est fait pour permettre une montée en compétence chez les salariés des entreprises à but d'emploi.

De même, certaines personnes ont des réticences à s'inscrire dans une démarche de formation pour diverses raisons : appréhension, peur de ne pas y arriver (rythme, modification de l'organisation, mise en lumière de difficultés autres), peur des conditions d'apprentissage, méconnaissance de la formation pour adultes...

Lors de la première étape expérimentale et moment de la montée en charge très rapide des effectifs des EBE, de nombreuses priorités étaient présentes et la montée en compétences des salariés issus de la privation d'emploi organisée progressivement.

D'autre part, les EBE auraient souhaité pouvoir s'appuyer sur une offre existante, pour rationaliser le temps passé dans la recherche de prestataires par exemple, mais cette dernière n'est pas toujours accessible ou adaptée.

C'est donc un travail important de construction qui est nécessaire pour proposer des actions répondant aux situations et aux besoins des personnes. Les conditions de la deuxième étape expérimentale doivent permettre d'avoir les moyens d'y parvenir, notamment par la présence d'une fonction RH installée dans les équipes de direction.

# UNE PROGRESSION OBSERVEE MALGRE LA CRISE SANITAIRE

## Année 2019 :

---

Nombre de salariés concernés : 626

Nombre d'heures stagiaires : 15 879

Coûts des frais pédagogiques : 186 299 €

Montant rémunération : 173 770 €

Prise en charge :

OPCO : 99 226 €

Autres : 74 581 € - dont Région et Pôle emploi

EBE : 186 262 € - (maintien de la rémunération ou participation au financement des frais pédagogiques)

## Année 2020 :

---

Nombre de salariés concernés : 804

Nombre d'heures stagiaires : plus de 22 300

Coûts engagés : 476 000 € - auxquels s'ajoutent les montants de rémunération maintenue par les EBE : plus de 233 000 €

Détails de la prise en charge des coûts :

OPCO : 414 140 €

Collectivités et Pôle emploi : 42 196 €

Financements privés (SFR, Homeway, Air France...) : 9 840 €

EBE : 242 700 € (maintien de la rémunération ou participation au financement des frais pédagogiques)

## Année 2021 (données en cours de mobilisation) :

---

Nombre de salariés concernés : 1 019

Nombre d'heures stagiaires : 26 465

Coûts engagés : 446 000 € - auxquels s'ajoutent les montants de rémunération maintenue par les EBE : plus de 344 000 € (dont 84 000 € pris en charge par les OPCO)

---

# ENJEUX ET PERSPECTIVES

## Enjeu 1 - Conforter la fonction RH des entreprises à but d'emploi

---

Les EBE doivent se doter d'une fonction RH dans les équipes de direction et identifier dans les équipes des ressources pour préparer et organiser avec les salariés un plan de développement des compétences. Ces forces sont indispensables en interne du collectif de travail pour garantir la formation en emploi.

## Enjeu 2 - Formaliser les besoins (plan de développement des compétences)

---

Pour permettre aux entreprises à but d'emploi de mieux se saisir des enjeux du développement des compétences et faciliter la collecte d'informations dans le cadre du pilotage et de l'évaluation de l'expérimentation, des outils sont mis à disposition par le Fonds.

Par ailleurs, des temps de travail spécifiques peuvent être organisés à la demande des entreprises à but d'emploi. Des partenariats nationaux ont été développés avec les deux OPCO majoritaires (OPCO de la Cohésion sociale et l'OPCO des entreprises de proximité) afin de communiquer sur une offre accessible. Les temps de travail pourront se poursuivre, dans la suite des premières réunions, afin d'embarquer les nouveaux territoires qui seront habilités dans les mois à venir.

Concrètement, les plans de développement de compétences doivent être partagés avec les OPCO pour pouvoir mobiliser des solutions de financements (transmission en septembre de l'année N des éléments pour l'année N+1).

## Enjeu 3 - Travailler en lien avec les acteurs économiques du territoire

---

Avec la reprise économique observée nationalement, il est d'autant plus indispensable de se pencher sur le rôle de "vivier de ressources humaines disponibles" que peuvent jouer les CLE et les EBE de l'expérimentation. Ainsi un travail en articulation avec les employeurs du territoire est nécessaire pour régulièrement confronter leurs besoins aux savoir-faire et compétences disponibles. Cela peut s'organiser dès l'inscription des personnes sur la liste des volontaires et, au sein de l'EBE, lorsque les personnes sont salariées.

Pour cela, les équipes projet des CLE et les membres des CLE peuvent s'appuyer sur les partenaires du projet et des acteurs importants que sont notamment :



## Les employeurs du territoire

### Les OPCO

Par leur intermédiaire, nous pouvons avoir une lecture des besoins en recrutement des acteurs économiques du territoire. Les relations privilégiées qu'ils entretiennent dans le cadre de l'accompagnement à la définition des priorités dans la gestion des compétences et dans la prospective peuvent être une porte d'entrée pour réaliser cette passerelle. Pour cela, nous pouvons compter sur la mise à disposition d'information à l'échelle locale et une communication des attendus.

Dans ce cadre, les OPCO peuvent représenter des branches professionnelles, des adhérents qui ne relèvent d'aucune branche professionnelle, mais également apporter un appui et un soutien technique dans la mobilisation de certains dispositifs de financement de la formation professionnelle.

A ce titre, leur présence dans les comités locaux pour l'emploi est fortement recommandée.

## Le service public de l'emploi

### L'Agefiph

Cette association de gestion pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées favorise l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises sont amenées à avoir un lien avec cette organisation afin de faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap et de compenser cette situation pour permettre aux personnes d'exercer leur emploi de manière effective. Les entreprises n'ayant pas de personnes en situation de handicap dans leur effectif ont également un lien avec l'Agefiph, puisqu'elles doivent s'acquitter d'une contribution financière. Par l'intermédiaire de l'Agefiph, le réseau des entreprises de l'Agefiph peut être sollicité pour amplifier les passerelles, que ce soit pour les personnes en situation de handicap ou non.

---

## BOITE A OUTILS

### Outil de suivi des CLE (matrice des savoir- faire disponibles)

---

Lors de la rencontre des personnes, les CLE dans leur échange avec les volontaires les interrogent sur leur savoir-faire, leurs appétences. Cette rencontre individuelle permet d'identifier quels types de travaux utiles la personne sera à même de réaliser sur le territoire mais ce temps permet également de repérer des envies ou projets de formation à accompagner dès à présent ou une fois sortie de la privation d'emploi. Ce suivi fin de la liste des volontaires est un outil précieux pour l'échange avec les employeurs locaux ou les partenaires du projet afin de proposer une solution accessible à la personne concernée. ([Annexe 1](#))

### Le plan de développement des compétences, un outil important de gestion RH

---

Le plan de développement est un outil incontournable permettant de mettre en perspective les attendus en termes de compétences, articulant à la fois le développement des activités et des compétences à mettre en parallèle, que des besoins individuels recensés.

Ce recensement permet ensuite d'établir une priorisation, actant ainsi des choix. Cela peut s'entendre du point de vue de l'individu identifié, du délai, de la facilité de mise en œuvre (présence de ressources/prestataires présents sur place) ou bien des moyens financiers qui doivent être mobilisés.

C'est sur cette base que l'OPCO peut ensuite intervenir dans l'accompagnement à la sollicitation de dispositif de financement. Il est raisonnable de le construire à la sortie de l'été pour l'année suivante.

Une trame a été construite par le Fonds pour faciliter par la suite l'agrégation d'informations. Dans ce cadre, les personnes non issues de la privation d'emploi peuvent également bénéficier d'une prise en charge.

[lien vers documentation](#)

### Le plan d'investissement dans les compétences (PIC IAE), un moyen fort pour répondre aux besoins de formation des personnes issues de la privation d'emploi

---

Le double statut des personnes inscrites dans l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée permet la mobilisation du PIC IAE. Cette possibilité permet aux entreprises à but d'emploi de bénéficier de conditions optimales, quel que soit l'effectif de l'EBE, prenant en charge de manière conséquente les coûts

pédagogiques, les frais annexes et une partie de leur rémunération. Cette possibilité n'est cependant accessible que pour les personnes issues de la privation d'emploi.

[lien vers documentation](#)

## Le dispositif FNE-Formation rendu accessible avec l'assouplissement des règles

---

En raison des conséquences économiques de la situation actuelle liée à la crise sanitaire résultant du COVID 19, le FNE a vu ses conditions de mobilisation assouplies.

Aujourd'hui, les OPCO peuvent argumenter les demandes pour couvrir les frais liés à la mise en place d'actions de formation.

Il s'agit de dossiers individuels permettant de financer tout type de formation.

[lien vers documentation](#)

De même, avant l'embauche en entreprise à but d'emploi, plusieurs dispositifs peuvent être sollicités pour faciliter l'acquisition de compétences nécessaires à l'exécution de la mission (action de formation préalable au recrutement ou prestation opérationnelle à l'emploi).

D'autres modalités permettent de faire monter en compétences les salariés des entreprises à but d'emploi et peuvent être développées en interne des EBE. Nous pouvons notamment citer l'**AFEST** (action de formation en situation de travail) ou le tutorat en entreprise qu'il nous semble intéressant d'investiguer.

---

# CONCLUSION

Au moment du démarrage de la deuxième étape expérimentale, nous constatons que les conditions sont réunies pour permettre aux personnes qui le souhaitent d'intégrer une démarche de formation. Les comités locaux et des entreprises à but d'emploi disposent des outils nécessaires pour développer ces actions.

C'est un enjeu fort de la réussite de l'expérimentation et cela doit se travailler sur plusieurs tableaux :

**pour les personnes issues de la privation d'emploi** : développer des savoir-faire et des compétences signifie avoir les capacités de pouvoir exercer les tâches convenues, être en sécurité pour pouvoir les réaliser, gagner en confiance et en satisfaction du travail réalisé, travailler dans un objectif de qualité... C'est un pas supplémentaire vers la liberté de choix. Pour les personnes embauchées dans les EBE, le développement des savoir-faire et des compétences au sein des équipes est une responsabilité de l'employeur.

**pour les entreprises** : développer des savoir-faire et des compétences permet d'accompagner professionnellement les salariés mais aussi de développer la capacité globale de l'entreprise pour la mise en place de nouvelles activités et pour garantir la qualité des biens et services réalisés. L'évolution des compétences des salariés est une responsabilité de l'employeur.

**pour le territoire** : une dynamique de reconnaissance et de validation des savoir-faire et des compétences permet de rendre lisible la richesse humaine disponible sur le territoire. Ainsi en fonction de leurs besoins de recrutement, les entreprises voisines peuvent, par le développement de relations privilégiées, permettre d'identifier de futurs salariés. La liste des volontaires animée par le CLE et le collectif de travail de l'entreprise à but d'emploi peuvent alors être considérés comme un vivier de personnel disponible en capacité de participer au développement économique du territoire.

---

# ANNEXES

- Outil de suivi des CLE (matrice des savoir- faire disponibles)
- Trame pour la construction du plan de développement des compétences,
- Synthèse des engagements des entreprises à but d'emploi pour 2021 (données des OPCO)
- Liste des actions de formations suivies par les salariés des EBE

# OUTIL DE SUIVI DES CLE (MATRICE DES SAVOIR- FAIRE DISPONIBLES)

PPDE	TRAVAIL						SECTEUR D'ACTIVITES									
N°	Ce que la personne sait faire	Ce que la personne aime faire	Ce que la personne est prête à apprendre	Temps de travail souhaité	Contraintes	Spécificités (Compétences spécifiques, permis, agréments, niveau d'études, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Travail manuel	Travailler en équipe	Jardiner	80%	Indisponible à partir de 16h	CAP couture	x		x			x				
2																

Listes des secteurs d'activités repérés	
1	Espaces verts
2	Réemploi
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

# TRAME POUR LA CONSTRUCTION DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

EBE
Projet/dispositif
Intitulé de la formation
Priorité
Nombre de salariés concernés
Nom des salariés
Durée de la formation (en h)
Nombre d'heures stagiaires de l'action
Organisme de formation
Date de début de la formation
Date de fin de la formation
Montant total des Frais Pédagogiques
Montant total des Frais Annexes
Montant total de la Rémunération maintenue valorisée
Coût total de l'action
Montant de la Prise en charge des frais pédagogiques
Montant de la Prise en charge des frais annexes
Montant de la Prise en charge de la rémunération
Montant de la prise en charge
Montant restant à la charge de l'EBE
Financeurs

# SYNTHESE DES ENGAGEMENTS DES ENTREPRISES A BUT D'EMPLOI POUR L'ANNEE 2021

(données des OPCO)

EBE	Effectif total	Nombre d'actions de formation engagées	Nombre de salariés concernés	Nombre d'heures stagiaires engagées	Montant des coûts pédagogiques engagés (données OPCO)	Prise en charge des frais de personnel (rémunération) (données OPCO)	Autres frais pris en charge (annexes...)	Montant total de rémunération concerné (Calcul avec 13€/h)	Financements engagements total des OPCO
ELAN Jouques	50	32	96	2 430,50	69 129,00	9 671,70	144,00	31 596,50	78 944,70
TEZEA	83	12	73	3 100,00	55 197,00	3 853,60	187,70	40 300,00	59 238,30
La Fabrique de l'emploi	118	20	94	4 352,00	82 308,33	6 771,80	500,00	56 576,00	89 580,13
Emerjean	101	30	427	4 629,00	35 920,00	12 010,00	-	60 177,00	47 930,00
13 Avenir	69	24	234	2 138,00	115 385,48	46 273,45	182,00	27 794,00	161 840,93
Atipic	92	7	13	2 219,00	25 602,95	2 657,20	2 360,60	28 847,00	30 620,75
La Fabrique	76								
SCIC de Laine en Rêves	5								
EBE58	101	5	24	1 769,00	29 524,00	2 299,70	-	22 997,00	31 823,70
La Pioche	24	4	11	1 001,00	10 621,00	54,60	845,00	13 013,00	11 520,60
Actypôles	95	1	4	28,00	630,00	36,40	32,00	364,00	698,40
Inserfac EBE	30	5	11	381,50	9 032,80	495,95	232,00	4 959,50	9 760,75
La Ferme de Lucien	10								
Thiers Entreprise	20								
Esiam	81	7	32	4 417,00	13086			57 421,00	6 023,85
<b>TOTAUX</b>	<b>955</b>	<b>147</b>	<b>1 019</b>	<b>26 465,00</b>	<b>446 436,56</b>	<b>84 124,40</b>	<b>4 483,30</b>	<b>344 045,00</b>	<b>527 982,11</b>



## LISTE DES ACTIONS DE FORMATIONS SUIVIES PAR LES SALARIES DES EBE

Thème	Intitulé de formation
Accompagnement	Compétences transversales ,compétences transférables.
Accompagnement	Compétences transversales : se situer et identifier des capacités de progression
Accompagnement	Développement des compétences transverses au service de l'autonomie et la sécurisation des parcours
Accompagnement	Développement des compétences transverses et la sécurisation des parcours (3 modules)
Accompagnement	Réalisation d'une prestation de repérage des compétences dans le cadre du dispositif "Différent et compétent"
Accompagnement	Rédaction des écrits professionnels
Accompagnement	Savoir analyser les situations de travail
Apprentissage du français	Module 1 FLE (Français langue étrangère)
Apprentissage langue étrangère	Anglais
Apprentissage langue étrangère	Anglais
Apprentissage langue étrangère	Espagnol
Apprentissage langue étrangère	Formation linguistique - Français
Autre	Egalité femmes-hommes
Autre	Parcours développement et expertise de l'économie sociale
Bureautique/Informatique	Bureautique : internet et messagerie
Bureautique/Informatique	Designer numérique (ICAN)
Bureautique/Informatique	EXCEL N1
Bureautique/Informatique	EXCEL N2
Bureautique/Informatique	Formation informatique et bureautique
Bureautique/Informatique	Illustrator + Indesign
Bureautique/Informatique	Modules de formation sur la bureautique et internet
Bureautique/Informatique	RGPD - Sensibilisation
Bureautique/Informatique	WORD niveau 1
CACES	CACES Engins de chantier – Tracteur tondeuse thermique à conducteur porté
CACES	CACES Gerbeur
CACES	CACES R485 et R48g
CACES	CACES R485 Gerbeur
CACES	Gerbeur à conducteur accompagnant
CACES	Initiation CACES - Chariots gerbeurs
Communication	BTS Communication
Communication	Communication
Communication	Communication Bienveillante en milieu professionnel
Communication	Compétences transversales ou " soft skills "
Communication	PAC Communication interculturelle et égalité femme-homme dans un contexte professionnel (2 modules)
Communication	Réseaux sociaux + newsletter
Comptabilité/Gestion	BTS Comptabilité et Gestion
Comptabilité/Gestion	Comptabilité : Approfondir les connaissances comptables
Comptabilité/Gestion	FNE - Gestion de la paye et du personnel
Comptabilité/Gestion	Formation CCP2 Gestionnaire de paie
Comptabilité/Gestion	Initiation à la comptabilité
Comptabilité/Gestion	PAC Pratique de la comptabilité des associations et des entreprises culturelles et sociales
Comptabilité/Gestion	Réaliser les fiches de paie et les déclarations sociales nominatives (DSN)
Dialogue social	Fonctionnement grand CSE et animation du dialogue social
Dialogue social	Les missions du CSE : Quels Rôles, quels moyens ?
Dialogue social	Les missions du CSE : Quels rôles, quels moyens
Habilitation	Habilitation élec. Initiale
Habilitation	Habilitation électrique BS
Habilitation	Habilitations électriques Bo Ho HOV personnel non électricien
Habilitation	HACCP
Habilitation	Permis tronçonneuse ECC1
Management	Formation au management des responsables de pôles

Management	Parcours management
Management	Positionnement Postes à responsabilités
Organisation/Gestion	Atelier VP planning
Organisation/Gestion	Gestion du temps
Permis	FCO transport de marchandises
Remise à niveau	Formation CLEA
Remise à niveau	Français remise à niveau
Sécurité	SST Sauveteur secouriste du travail
Sécurité	Maintien et actualisation des compétences SST
Sécurité	Formateur SST
Sécurité	Formation et animation du groupe "prévention addiction"
sécurité	Formation Guides et serres files d'évacuation
Sécurité	Gestes et Postures
Sécurité	Gestes et postures : manutention de charges inertes
Sécurité	Référent sécurité
Sécurité	SSIAP 1
Techniques professionnelles	Accompagner une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer
Techniques professionnelles	Acteur de prévention secours pour le secteur de l'aide et soins à domicile
Techniques professionnelles	Bien être animal dans le milieu touristique
Techniques professionnelles	Blanchisserie
Techniques professionnelles	Comprendre le modèle économique des activités de l'EBE
Techniques professionnelles	Coordinateur d'établissement socio-médical
Techniques professionnelles	Cuisine végétale
Techniques professionnelles	Devenez acteur de vos achats
Techniques professionnelles	Formation de Développeur Web et Web mobile
Techniques professionnelles	Formation de formateurs
Techniques professionnelles	Formation e-commerce
Techniques professionnelles	Formation personnalisée Maraichage
Techniques professionnelles	Formation relation client
Techniques professionnelles	Gestion de Stress
Techniques professionnelles	Gestion des émotions
Techniques professionnelles	Gestion des territoires et développement local (MASTER)
Techniques professionnelles	Gestion et stratégie de développement d'entreprise
Techniques professionnelles	Herbaliste
Techniques professionnelles	Initiation aux techniques de lavage sans eau
Techniques professionnelles	Les clés de la relation client
Techniques professionnelles	Les enjeux et acteurs du bien-vieillir
Techniques professionnelles	Méthode RABC en blanchisserie
Techniques professionnelles	Mobiliser ses compétences de base pour gagner en autonomie
Techniques professionnelles	Nettoyage et désinfection des locaux - COVID 19
Techniques professionnelles	PAC Négociation Commerciale
Techniques professionnelles	Patronage-gradation
Techniques professionnelles	Pratiques professionnelles au nettoyage
Techniques professionnelles	Professionnalisation d'un atelier de couture
Techniques professionnelles	Professionnaliser son accueil
Techniques professionnelles	Prothésiste ongulaire
Techniques professionnelles	Réussir dans sa fonction d'assistant(e) RH - à distance
Techniques professionnelles	Secrétaire assistant médico-social
Techniques professionnelles	Titre professionnel employé commercial en magasin
Techniques professionnelles	Travail du bois : Les essentiels
Techniques professionnelles	Vérifier la mise en œuvre du Plan de Maîtrise Sanitaire dans une activité de restauration commerciale

**SIEGE SOCIAL :**

76 rue du Faubourg Saint-Denis  
75010 Paris

**SIEGE ADMINISTRATIF :**

8 rue de Saint-Domingue  
44200 Nantes

Tél. 02 85 52 49 56  
[contact@etcd.fr](mailto:contact@etcd.fr)  
[www.etcd.fr](http://www.etcd.fr)



**EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE**