

P.2

## *Événement*

LES PARTENAIRES SOCIAUX  
VEULENT INSTAURER UN DIALOGUE  
SOCIAL CONTINU

P.22

## *Innovation*

MÉTAVERS, QUELLE STRATÉGIE  
POUR LES ORGANISMES  
DE FORMATION ?

P.31

## *Portrait*

ÉLODIE SALIN,  
L'EXPÉRIENCE AU SERVICE  
DU SYNOFDES

INFFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1031 • Du 1<sup>er</sup> au 14 mai 2022 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)



Les festivités des 40 ans des Missions locales viennent de débiter. Elles trouveront leur point d'orgue lors des Rencontres nationales des 13 et 14 octobre 2022, à Tours. Quarante années d'expériences d'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie.

## 40 ANS DES MISSIONS LOCALES CAP SUR L'INSERTION DES JEUNES



## Vous êtes organisme de formation aux métiers du BTP ?

Vous avez forcément un projet d'investissement immobilier, pédagogique ou éducatif innovant !

## Vous avez besoin d'un financement pour le concrétiser ?

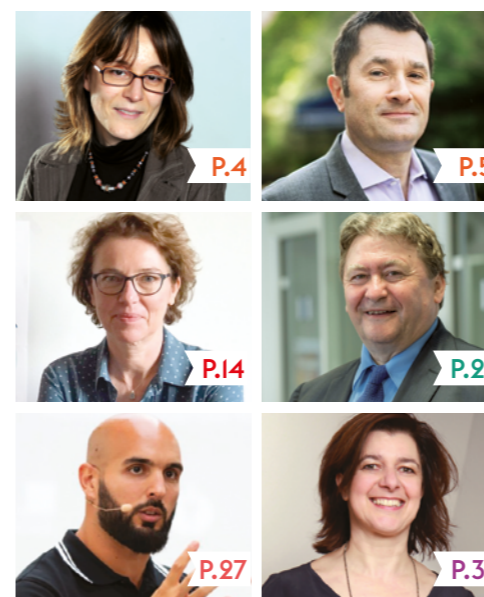
Répondez à l'appel à projets « Investissements innovants » du CCCA-BTP, doté d'un budget de 25 M€ en 2022\*.

Toutes les infos sur [appels-a-projets-cccabtp.fr](http://appels-a-projets-cccabtp.fr)

\*75 M€ sur trois ans.

Création : thalamus-ic.fr

## Sommaire



p. 2 **L'événement**  
Les partenaires sociaux veulent instaurer un dialogue social continu

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**  
40 ans des Missions locales : cap sur l'insertion des jeunes

p. 15 **Guide pro**  
**Expertise**  
Les plateformes de formation en pleine ébullition  
**Savoir-agir**  
Identifier les savoir-faire pour mieux les transmettre  
**Législation**  
Quel est le cadre de mise en œuvre d'un Edec ?

p. 19 **Acteurs**  
  
p. 22 **Innovation**  
• Métavers, quelle stratégie pour les organismes de formation ?  
• Kwark Éducation lance son métavers éducatif  
• Metaverse College, pour se former aux métiers d'avenir

p. 28 **Vu d'ailleurs - Europe**  
Pologne : un nouveau cadre pour préparer le futur

p. 30 **Portrait**  
Élodie Salin, l'expérience au service du Synofdes

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

## En deux MOTS

### Locales

Les célébrations sont lancées : les Missions locales fêtent cette année leurs 40 ans. Elles sont actuellement 436, présentes sur l'ensemble du territoire national pour favoriser l'insertion professionnelle et sociale des 16-25 ans. Et ils sont 1,2 million à être accompagnés, chaque année, par près de 13 600 professionnels. Voir notre dossier, en pages 9 à 14. Les Missions locales s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'État (comme le contrat d'engagement jeune) et les collectivités territoriales. Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture. Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active.

### Métavers

C'est une nouvelle réalité – ou plutôt une future réalité – de l'omniprésent internet. Le méta-univers, ou métavers, va, nous promet-on, devenir incontournable. Vous avez aimé le e-learning, le distanciel, vous aimerez la formation en 3D, avec un formateur en avatar, dans un espace numériquement imaginé. Avec casque de réalité virtuelle, en attendant les lentilles de réalité augmentée. Des initiatives pionnières se font jour, nous leur consacrons une rubrique spéciale Innovation dans ce numéro : voir en pages 22 à 27. Car le métavers est, ou va être, un moyen de formation, mais aussi un objet de formation : tout un ensemble de métiers voit le jour et des compétences nouvelles sont identifiées par ceux qui ne veulent pas manquer ce nouveau départ.

La rédaction



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

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



Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • [www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr) • 01 55 93 91 91 • [redaction.quotidien@centre-info.fr](mailto:redaction.quotidien@centre-info.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 • **Collaborations** : Mireille Broussous, Christelle Destombes, Laurence Estival, Delphine Fabian, Emmanuel Franck, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Mariette Kammerer, Christelle Monneret • **Service commercial** : [contact.inffo@centre-info.fr](mailto:contact.inffo@centre-info.fr) • **Commission paritaire** : n° O625 G 82527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : Imprimerie Chirat, 744, route de Sainte-Colombe, 42540 Saint-Just-la-Pendue • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr) • **Abonnement** : 220 € HT • **Vente au numéro** : 10 € HT.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

LES PARTENAIRES SOCIAUX VEULENT INSTAURER UN DIALOGUE SOCIAL CONTINU

“Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d’un monde du travail en profonde mutation”, tel est l’intitulé du projet d’accord national interprofessionnel daté du 14 avril 2022, ouvert à la signature des partenaires sociaux jusqu’au 15 juin.

Laurent Gérard



L'IMAGE

Les partenaires sociaux entendent définir eux-mêmes l'agenda économique et social paritaire.

Le 14 avril 2022 serait-il en passe de devenir une date importante dans l'histoire du paritarisme à la française ? C'est possible. À l'issue d'une 11<sup>e</sup> séance de négociation, les partenaires sociaux ont en effet abouti à un texte visant à rénover notamment ce paritarisme. Ce texte est un projet d'accord national interprofessionnel, intitulé “Pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation”. Le texte définitif est ouvert à la signature jusqu'au 15 juin. Dans cet accord, les organisations poursuivent trois grands objectifs : instaurer un “dialogue social continu”, clarifier les rôles respectifs des partenaires sociaux

et des pouvoirs publics, et enfin, faire progresser le paritarisme de gestion.

Un dialogue social continu

Le premier objectif est donc “l'instauration d'un dialogue social continu”, qui se traduit par “la définition d'un agenda économique et social paritaire, construit par les seuls partenaires sociaux”. Il devrait comprendre “l'ensemble des sujets dont les partenaires sociaux souhaitent traiter par le dialogue social, selon les modalités qu'ils choisissent, de la position commune à l'élaboration de dispositions normatives”. Ce dialogue social continu devrait ainsi permettre “une expression propre et audible, sur les enjeux économiques, sociaux et

Que les pouvoirs exécutif et législatif mettent en œuvre les conditions d'une transposition fidèle des stipulations de l'accord national interprofessionnel”

environnementaux de notre temps”. Cet agenda économique et social autonome devrait être “élaboré paritairement avant le 31 janvier de chaque année, priorisant les chantiers à ouvrir”, et ne serait pas “mécaniquement exclusif des chantiers du gouvernement”.

Rôles des partenaires sociaux et des pouvoirs publics

Le deuxième objectif poursuivi est de “clarifier l'articulation des rôles respectifs des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, chacun dans son rôle légitime”.

Avant tout projet de réforme relevant du champ de l'article L.1 du Code du travail, le gouvernement devrait adresser “une invitation préalable à la négociation entre partenaires sociaux, dans des conditions respectueuses de leurs prérogatives”. En amont du document d'orientation, le gouvernement expliciterait “ses objectifs et motivations dans le cadre d'un échange avec les partenaires sociaux”. Sur cette base, le gouvernement engagerait une concertation avec ces derniers et leur communiquerait un document d'orientation explicitant ses objectifs, “sans présumer des options retenues dans la négociation, ni des délais nécessaires fixés par les partenaires sociaux pour la mener à bien”.

Ils feraient ensuite “connaître au gouvernement leur éventuelle intention de négocier”. La déclaration par le gouvernement de l'urgence sur un projet de réforme devrait “être définie et explicitée, et ne pas faire obstacle à une négociation entre les organisations de salariés et les organisations d'employeurs”.

Extension d'accord en six mois maximum

Ensuite, dès lors que les partenaires sociaux auraient conclu un accord national interprofessionnel et lorsqu'une transposition législative serait nécessaire, les organisations signataires demandent que “les pouvoirs exécutif et législatif mettent en œuvre les conditions d'une transposition la plus fidèle des stipulations de l'accord national interprofessionnel”. Cette transposition fidèle passerait par le fait de “présenter et commenter ensemble l'accord conclu, tant auprès des services de l'État que des parlementaires”.



Depuis 1970-71, dans le domaine de la formation, la négociation précède (presque toujours) la loi.

Dès lors que l'extension d'un Ani serait demandée conjointement par les organisations signataires, celui-ci aurait “vocation à être automatiquement étendu, dans le respect des dispositions de l'article L.2261-19 du Code du travail”, “à l'issue d'un délai maximum de six mois suivant sa signature”. Ce délai doit permettre aux pouvoirs publics d’“opérer le contrôle de conformité aux dispositions légales et réglementaires”.

Parfaire le paritarisme de gestion

Le troisième objectif est de “faire progresser le paritarisme de gestion” par une “évaluation régulière” et le fait de “parfaire et compléter les règles de fonctionnement, de transparence et de gestion du paritarisme”. Chaque organisme paritaire construirait, de façon transparente, une évaluation du service rendu aux bénéficiaires, salariés, entreprises et partenaires sociaux. “Ainsi renforcés, les atouts de la gestion paritaire pourront être promus”, affirme le texte.

En conséquence, le projet aborde la question du “financement du paritarisme de gestion par les organismes paritaires nationaux interprofessionnels”. La loi du 5 mars 2014 régit le financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, par la création d'un fonds géré par une association paritaire, l'AGFPN. Ce fonds paritaire est habilité à recevoir notamment toute ressource prévue par un accord collectif national interprofessionnel. Le nouveau texte prévoit que ses signataires “demanderont aux négociateurs, à la prochaine négociation afférente à chacun des organismes paritaires nationaux interprofessionnels, de confier à l'AGFPN, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2026, la gestion des dotations aux organisations prévues au sein de chacun de ces organismes”. La répartition de ces ressources et leur utilisation par les organisations bénéficiaires se ferait alors “dans le respect des règles définies au sein de chaque organisme”.



## Ateliers de pédagogie personnalisée LE LABEL APP S'OUVRE À L'ENSEMBLE DES ACTIONS DE FORMATION

**L'Association de promotion du label** Atelier de pédagogie personnalisée (APapp) annonce l'extension de sa démarche à toutes les activités de formation. Pendant plus de trente ans, elle a garanti une autoformation accompagnée et l'autonomisation des publics dans le cadre d'une organisation apprenante. Mais elle était jusqu'ici dédiée au périmètre de l'accès aux savoirs de base, au socle de connaissances et de compétences, rappelle Laurence Martin, directrice de l'APapp. L'extension va "permettre à de nouveaux organismes de rejoindre le réseau APP et à des structures déjà membres d'étendre le périmètre de leur activité labellisée". La refonte du label a débuté en juillet 2020 avec



Laurence Martin, directrice de l'Association de promotion du label (APapp).

la mise en place de groupes de travail accordés sur un scénario d'évolution : "Considérer le modèle APP adapté pour toutes les actions de formation et évoluer de

la labellisation d'un espace APP vers la labellisation d'une organisation, au sens de processus", précise Laurence Martin. Aux termes des travaux, la procédure de labellisation a été revue en concertation avec Afnor Certification, un nouveau cahier des charges rédigé, et l'ensemble du projet validé en assemblée générale extraordinaire. Le réseau APP compte actuellement 103 Ateliers de pédagogie personnalisée qui animent environ 200 points d'accueil répartis sur le territoire métropolitain et outre-mer. De quoi former quelques 30 000 apprenants par an aujourd'hui.

**D'INFOS**  
[www.app-reseau.eu](http://www.app-reseau.eu)



### L'image

**L'équipe de l'association Kodiko**, qui noue des partenariats avec des entreprises afin d'accompagner vers l'emploi des bénéficiaires de la protection internationale. Elle anticipe une arrivée massive d'ici l'automne : plus de 43 000 réfugiés ukrainiens ont déjà été accueillis en France depuis le début du conflit.

### Il l'a dit



*Individualiser les parcours et accueillir toujours plus de monde en formation, proposer des modalités multiples et de la simplicité, ce sont des injonctions paradoxales"*

#### Philippe Joffre

Le président de Paradoxes Conseil s'exprimait lors du webinaire "Analyse stratégique et transformation des modèles : où en sont les organismes de formation ?" organisé par le Synofdes (Syndicat national des organismes de formation) le 8 avril 2022.



## "1 jeune, 1 mentor" LANCEMENT DU TROISIÈME APPEL À PROJETS POUR LE MENTORAT DES JEUNES

**Dans la continuité du plan "1 jeune 1 solution"**, le dispositif "1 jeune, 1 mentor" permet à des jeunes de bénéficier d'actions de mentorat. Le gouvernement lance un troisième appel à projets, ouvert du 12 avril au 6 mai 2022 à destination des structures d'intérêt général et avec un accent particulier mis sur l'aide aux plus vulnérables (jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales éloignées, etc.). Doté de

1 à 4 millions d'euros, il permettra à 200 000 jeunes de bénéficier d'actions de mentorat en 2022. Les projets seront instruits par le Comité interministériel du mentorat, co-présidé par les ministres chargés de l'Éducation nationale et du Travail. Les résultats seront annoncés le 23 mai, et la liste des lauréats sera publiée sur les sites de ces deux ministères. Un suivi sera réalisé au cours de l'année. Les porteurs de projet devront rendre compte des moyens consacrés et des résultats obtenus aux comités régionaux et national. Cet appel à projets s'inscrit dans un ensemble d'actions, dont un module en ligne dédié pour permettre aux jeunes de pouvoir être mis en relation avec un mentor facilement.

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



Annoncé en mars 2021, le dispositif vise à accroître le nombre de jeunes qui bénéficient d'un accompagnement dans leurs choix d'orientation ou en phase d'insertion.

### Services numériques

## OUIFORM, UN OUTIL DÉMATÉRIALISÉ D'ORIENTATION EN FORMATION

**L'État investit dans le numérique.** La démarche d'incubation Beta.gouv met en priorité les besoins des utilisateurs et l'impact en termes de service. Cette démarche numérique a deux objectifs : des données mieux partagées entre les acteurs (c'est l'objectif de "Data.insertion") ; de nouveaux outils pour les professionnels de l'insertion et les usagers (avec le Carnet de bord ou Dora - Découvrir, orienter, renseigner, accompagner). Pour sa part, OuiForm permet aux professionnels de l'accompagnement dans l'emploi de disposer d'une vision commune et en temps réel des offres de formation, des places disponibles et du suivi de formation des



En réunissant toutes les informations traitées par les opérateurs, OuiForm simplifie l'accès aux formations pour les demandeurs d'emploi.

bénéficiaires. Initialement ouvert aux conseillers de Pôle emploi, puis aux Missions locales et aux Cap emploi, OuiForm est désormais ouvert aux conseils départementaux. Pour permettre aux allocataires du RSA un meilleur accès à la formation, ils peuvent prescrire des formations aux publics qu'ils accompagnent, conformément aux conclusions

de la concertation nationale sur le Service public de l'insertion et de l'emploi. Les Dreet (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) sont le point de contact pour entrer dans le processus de déploiement.

**D'INFOS** <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion>



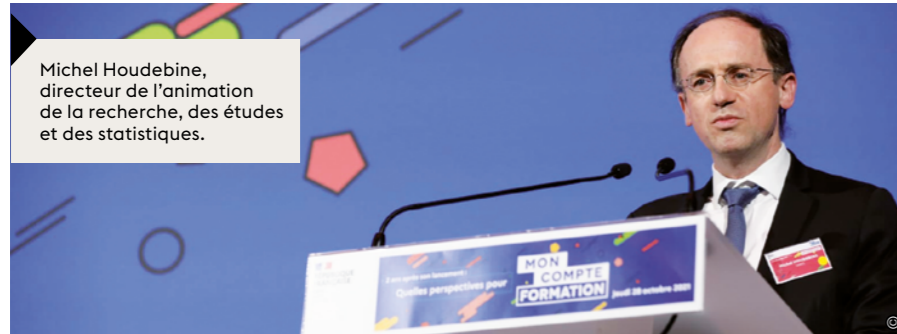
**PATRICK CHEMIN**  
secrétaire général des Compagnons du Devoir

Compagnon serrurier-métallier, Patrick Chemin a assumé différentes responsabilités au sein des Compagnons du Devoir à l'issue de son Tour de France : responsable régional de formation de 1995 à 2001, puis délégué régional de 2001 à 2005. Il a été chargé d'affaires et gérant d'entreprise pendant plus de dix ans. En mars 2018, il a de nouveau rejoint l'association en tant que directeur général des activités, avant de devenir secrétaire général par intérim en septembre 2020, en remplacement de Jean-Claude Bellanger, dont il prend à présent la succession.



## Étude de la Dares

### JEUNES EN INSERTION PROFESSIONNELLE : QUELLES RELATIONS AVEC LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ?



Michel Houdebine, directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Les liens avec les services publics de l'emploi sont particulièrement étroits pour les jeunes en contrat aidé, étant donné le rôle de prescripteur joué par les opérateurs, Pôle emploi ou Missions locales. Mais ces liens perdurent à l'issue de leur période d'emploi aidé, pour près de 90 % des bénéficiaires. C'est ce que révèle une étude de la Dares (Direction

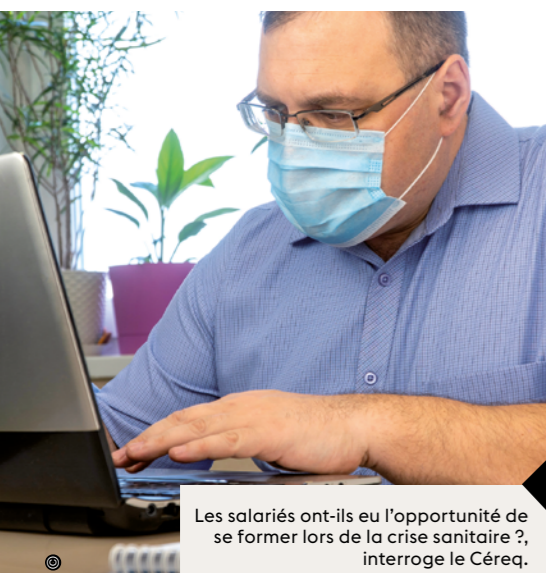
de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), qui analyse les données du panel Trajam (Trajectoires des jeunes appariées aux mesures actives du marché du travail). Les liens sont également forts pour les bénéficiaires des Écoles de la deuxième chance ou des Épide (Établissement pour l'insertion dans l'emploi). Le lien le plus distendu concernant les jeunes en service

civique peut s'expliquer par le fait que ce dispositif est avant tout un engagement citoyen ouvert à un large public de jeunes, bien au-delà de ceux en situation d'insertion professionnelle. Il en est de même pour les jeunes en alternance : ils ne sont que quatre sur dix à être en contact avec Pôle emploi ou une Mission locale avant le début de leur contrat, 55 % à l'issue d'un contrat de professionnalisation et 71 % après un apprentissage. L'alternance peut s'inscrire dans un parcours classique de formation initiale sans problème particulier d'insertion, ne justifiant donc pas de tisser un lien avec le service public de l'emploi.

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

## COVID 19 : INSUFFISANCE DES MESURES D'INCITATION À LA FORMATION

### Étude du Céreq



Les salariés ont-ils eu l'opportunité de se former lors de la crise sanitaire ? interroge le Céreq.

La crise sanitaire a été révélatrice de la pluralité des leviers et des obstacles à la formation des salariés. Les mesures de chômage

partiel combinées à la réduction du coût de la formation pour les entreprises n'ont pas modifié les constats habituellement portés sur l'accès à la formation, mettant en lumière les multiples conditions personnelles et professionnelles à réunir. Le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) a analysé les données de l'étude d'impact (sur les mobilités, les projets, les aspirations professionnelles, les compétences et le travail) de l'année des confinements. Plus de 40 % des salariés ont déclaré avoir suivi ou entamé une formation entre mars 2020 et mai 2021, ce qui paraît satisfaisant au regard de cette période compliquée, mais sans plus : ce taux est proche de celui

de la même période en 2018-2019. Les inégalités d'accès ont perduré : la moitié des cadres contre un tiers seulement des ouvriers ont déclaré avoir suivi au moins une formation. Les salariés des grandes entreprises et ceux en CDI à temps plein ont été plus nombreux à se former. En outre, plus de la moitié des formations suivies par les ouvriers étaient réglementaires ou obligatoires (un tiers pour l'ensemble des salariés) et moins de 10 % étaient en lien avec le numérique (29 % chez les cadres). Parmi les éléments permettant d'expliquer ces disparités d'accès, l'information et les propositions reçues de l'employeur semblent déterminantes.

**+ D'INFOS** [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)



## Webinaire de l'AdevComp

### TRANSCO, UN OUTIL ENCORE PEU UTILISÉ

Depuis le lancement du dispositif début 2021, 48 TransCo (transitions collectives) ont été signées au niveau national, selon le bilan dressé par Stéphane Guénézan, directeur général de Transitions Pro Hauts-de-France (il a précisé : 8 TransCo dans sa région), lors d'un webinaire de l'Association



Stéphane Guénézan, directeur général de Transitions Pro Hauts-de-France.

pour l'accompagnement et le développement des compétences (AdevComp), le 13 avril 2022. Pour promouvoir le dispositif (et plus largement accompagner les entreprises concernées par les mutations économiques), l'État a récemment créé un réseau de 120 délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (Darp). Il a en outre supprimé l'obligation de signer préalablement un accord de GEPP dans les entreprises de moins de 300 salariés, et autorisé les TransCo dans le cadre d'un accord de ruptures conventionnelles collectives.

**+ D'INFOS** [www.transitionspro.fr](http://www.transitionspro.fr) • [www.adevcomp.com](http://www.adevcomp.com)

## Propositions UN CONTRAT JEUNES EMPLOI-FORMATION UNIVERSEL ET UNE "CARTE VITALE" DES COMPÉTENCES



Marc-François Mignot-Mahon, président de Galileo Global Education.

proposent aussi de s'appuyer sur un passeport des compétences à l'image d'une "carte vitale" des compétences. Enfin, le rapport reprend l'idée d'un crédit impôt formation afin d'accélérer l'investissement des entreprises. Elles devraient être "au cœur de la définition des référentiels de compétences, donc du contenu des formations, et de la définition des besoins prospectifs".

**+ D'INFOS** <https://tnova.fr> • [www.ggeedu.fr](http://www.ggeedu.fr)



### LES SOFT SKILLS POUR INNOVER ET TRANSFORMER LES ORGANISATIONS

11 mai à Paris  
Conférence organisée par France Stratégie.  
[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

### LES SOFT SKILLS, FAUT-IL LES RECONNAÎTRE ?

12 mai à Paris et à distance  
Conférence-débat du CMAtiv (Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie), en partenariat avec Universcience.  
[www.cmativ.org](http://www.cmativ.org)

### 6<sup>e</sup> SEMAINE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES 2022

du 16 au 20 mai  
Elle coïncide avec l'Année européenne de la jeunesse 2022, et s'achèvera par la remise des Prix d'excellence pour l'EPF.  
[https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/index\\_fr](https://ec.europa.eu/social/vocational-skills-week/index_fr)

## INFFO FORMATION

vendu également au numéro sur notre boutique en ligne



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

### OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

## INFFO FORMATION

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



## LA FORMATION À L'HEURE DU GRAND REMANIEMENT

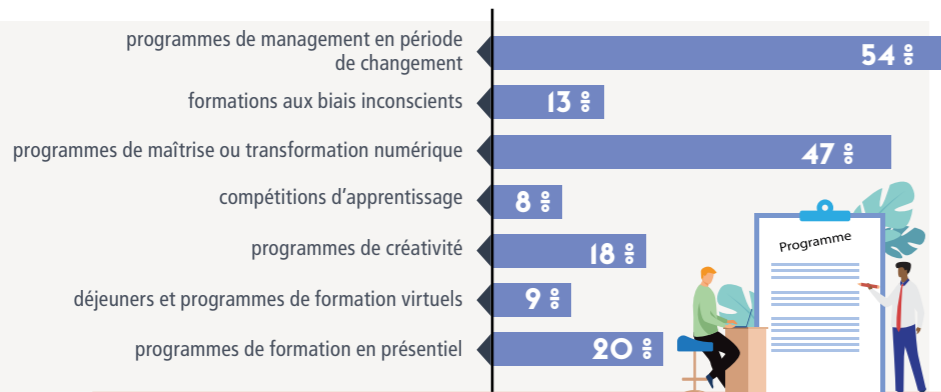
Le réseau LinkedIn appelle le phénomène "Great reshuffle" (en français, Grand remaniement). Une "période à nulle autre pareille dans l'histoire du travail". Dans le monde entier, depuis la pandémie, individus et entreprises repensent non seulement leurs méthodes de travail, mais même ce qui les pousse à travailler. La formation occupe une place centrale, indique le réseau dans la 6<sup>e</sup> édition de son rapport "Développement des compétences en entreprise".

Infographie Centre Info

Source : [www.linkedin.com/learning](http://www.linkedin.com/learning)

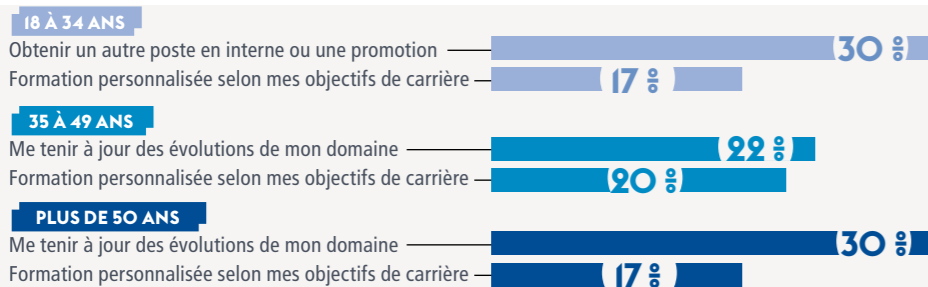
### DES PROGRAMMES DE FORMATION INNOVANTS EN 2022

Les responsables formation interrogés par LinkedIn prévoient de déployer des...



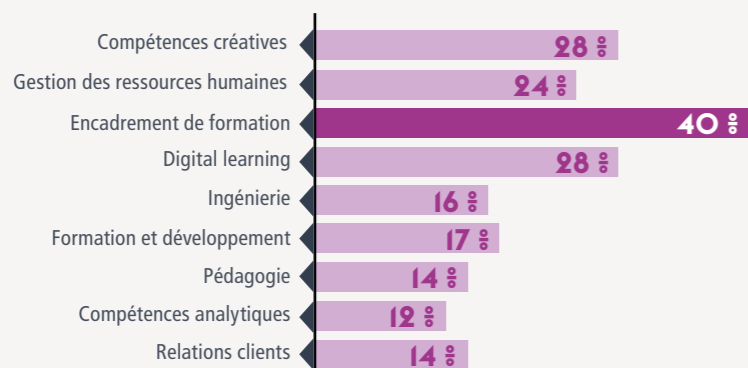
### LA MOTIVATION POUR LA FORMATION VARIE D'UNE GÉNÉRATION À L'AUTRE

Qu'est-ce qui vous motiverait le plus à consacrer davantage de temps à la formation en 2022 ? (Pour chaque groupe d'âge : deux premières réponses)



### LES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION DÉVELOPPENT LEURS PROPRES COMPÉTENCES

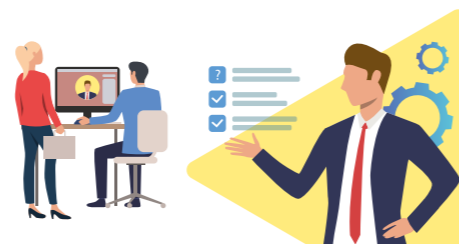
Les 9 compétences les plus susceptibles d'être ajoutées au profil des professionnels de la formation en France.



**64 %**  
des professionnels de la formation en France estiment qu'il est moins cher de **former un employé déjà présent** que d'en recruter un autre.



**32 %**  
utilisent les **résultats des enquêtes d'engagement** des employés pour évaluer l'impact des programmes de développement des compétences.



**56 %**  
des professionnels de la formation en France estiment que **leur PDG défend la formation.**



Ici à la Mission locale de Vitry-sur-Seine (Val-de-Marne) : un espace d'accueil pour "privilégier l'échange et l'humain", de nouveaux outils pour maîtriser ses droits.

## 40 ans des Missions locales

# CAP SUR L'INSERTION DES JEUNES

En 1982 étaient créées de manière expérimentale les premières Missions locales, sur proposition du rapport Schwartz. Quarante ans plus tard, leur méthode d'accompagnement fondée sur une approche globale du jeune et une réponse territorialisée a fait ses preuves. Devenues opératrices des politiques publiques de l'emploi, elles mettent en œuvre les dispositifs nationaux en faveur de l'insertion des jeunes. Le réseau déploie actuellement le nouveau contrat d'engagement jeune qui, en s'inspirant de la Garantie jeune, vise à accompagner mieux et plus, en individualisant les parcours.

# LES MISSIONS LOCALES ONT 40 ANS

Nées d'une expérimentation, les Missions locales sont devenues en quarante ans un acteur central des politiques d'insertion, en charge d'un nombre croissant de dispositifs nationaux. Elles ont su garder à la fois l'approche globale et l'ancrage local qui font leur force et leur singularité.

Mariette Kammerer



Lors du lancement des festivités célébrant les 40 ans, le 4 avril 2022 : la ministre du Travail Élisabeth Borne, entourée des membres du bureau de l'UNML.

explique le sociologue François Sarfati, dans ses travaux de recherche<sup>1</sup> sur les Missions locales. Au début des années 2000, avec la persistance d'un chômage élevé, les Missions locales sont reconnues et intégrées au service public de l'emploi. L'activité des conseillers est structurée autour des notions d'accueil, d'information, d'orientation, d'accompagnement et de coopération avec des partenaires extérieurs.

## Les grandes évolutions

En 2005, un glissement s'opère avec la mise en œuvre du dispositif Civis (contrat d'insertion dans la vie sociale) : "L'accompagnement obéit



Bertrand Schwartz (disparu en 2016), l'inspirateur des "Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes". Ici, en 1989.



**3 QUESTIONS À**  
**Jean-Patrick Gille**, vice-président et ancien président de l'UNML

**"Un savoir-faire qui en 40 ans a convaincu tout le monde"**

Que reste-t-il des principes fondateurs des Missions locales ?

Le principe d'une approche globale de la personne, prenant en compte l'ensemble de ses difficultés, est toujours d'actualité. De même que la démarche partenariale et la dimension territoriale de l'accompagnement qui vise à fédérer les acteurs d'un territoire. En 40 ans ces idées-là ont convaincu tout le monde. Il y a un savoir-faire, des méthodes développées par les Missions locales, dont même Pôle emploi est en train de s'inspirer. Car

on a vu les bons résultats du Pacea et de la Garantie jeune en matière de retour à l'emploi.

Quelles ont été les grandes mutations ?

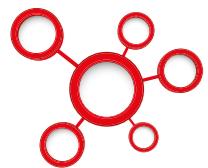
Les Missions locales, bien qu'étant des associations, ont été intégrées au service public de l'emploi. L'État leur a confié de plus en plus de dispositifs à piloter, les amenant à adapter leurs pratiques. Par exemple, quand auparavant elles commençaient par lever les freins périphériques à l'emploi, elles privilégient désormais une mise en situation professionnelle rapide. La Garantie jeune a été un

autre tournant important avec l'organisation de sessions collectives. Enfin, depuis le Civis [contrat d'insertion dans la vie sociale] en 2005, les Missions locales ont développé des relations avec les entreprises.

Quels sont les nouveaux défis ?

Le chômage des jeunes baisse, donc il va rester les plus en difficulté pour lesquels les Missions locales ont un vrai savoir-faire. Cet accompagnement global, individualisé et territorialisé pourrait d'ailleurs servir de modèle pour l'accompagnement des allocataires du RSA.

Propos recueillis par Mariette Kammerer



## UN SITE DÉDIÉ

Le point d'orgue des 40 ans seront les Rencontres nationales des Missions locales les 13 et 14 octobre 2022, à Tours. Un site dédié est ouvert : <https://40-ans.unml.info>



1. Les Missions locales et la politique de l'emploi, François Sarfati, professeur de sociologie à l'Université d'Évry, et Carole Tuschszirer, chercheuse (Lise-Cnam-CEET).

## REPÈRES

### UN CEJ ADAPTÉ POUR LES JEUNES EN RUPTURE

Une déclinaison spécifique du contrat d'engagement jeune est prévue pour ceux en rupture, avec un parcours, des exigences et un accompagnement différents. Les Missions locales travailleront en lien étroit avec les acteurs lutte contre l'exclusion, les structures de l'addictologie ou de l'aide sociale à l'enfance, pour stabiliser ces jeunes et leur proposer une activité. Des chantiers d'insertion sur le modèle du dispositif Tapaj - travail alternatif payé à la journée - ont été évoqués. Des appels à projets régionaux seront lancés. Mieux prendre en compte les publics qui n'accédaient pas à la Garantie jeune était une demande importante des associations.

## L'activité des Missions locales auprès des jeunes en 2021

**2,3 millions** de jeunes en **contact** représentant près de 30 % des 16-25 ans ayant eu besoin d'accompagnement

**1,2 million** de jeunes en **entretien**

**442 514** jeunes en **Pacea** (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie)



**445 943** jeunes accueillis pour la première fois

**162 521** jeunes en **formation**

**682 587** jeunes en **emploi** dont **67 035** en **alternance**

Infographie Centre Info

Stéphane Valli, président de l'Union nationale des Missions locales (UNML).



●●● prise en charge collective, jugée plus efficace et permettant de faire plus de volume. "On assiste à une rationalisation de l'activité, qui s'accompagne d'un accroissement du rythme et de la charge de travail", note François Sarfati. Les conseillers doivent assurer un travail contraignant de reporting, et contrôler l'assiduité des jeunes. Malgré les responsabilités croissantes confiées par l'État aux Missions locales, l'idée d'une fusion avec Pôle emploi revient périodiquement. Cette perspective semble aujourd'hui s'éloigner.

### Les atouts des Missions locales

Évaluées sur le nombre de sorties en emploi des jeunes qu'elles accompagnent, les Missions locales mettent en œuvre avec succès les dispositifs nationaux qui leur sont confiés. Cette réussite repose pour beaucoup sur les partenariats locaux construits avec les entreprises, associations, organismes de formation, mais aussi les acteurs du logement et de la santé.

"Cet ancrage local est très important, avec 6 800 lieux d'accueil sur le territoire c'est ce qui fait la force des Missions locales. Elles ont une agilité et une capacité d'innovation pour adapter en permanence leur offre aux besoins des jeunes et au contexte local", estime Sandrine Aboubadra-Paully, déléguée générale de l'UNML.

Si le réseau des 436 Missions locales propose un socle commun de services, chacune développe aussi ses propres outils. Celles implantées en ruralité travaillent davantage sur la mobilité, d'autres ont noué un partenariat étroit avec la prévention spécialisée, d'autres encore ont développé une action spécifique en prison, pendant la crise sanitaire certaines ont particulièrement investi les réseaux sociaux. "C'est important qu'elles puissent garder ces spécificités, c'est un atout majeur", conclut la déléguée générale. ●

# DÉPLOIEMENT EN COURS POUR LE CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE

**Le nouveau contrat d'engagement jeune (CEJ), à la fois souple et exigeant, propose aux jeunes éloignés de l'emploi une allocation, un accompagnement global et intensif de six à douze mois, avec des parcours à la carte, mêlant ateliers collectifs, stages en entreprise et formations.**

Mariette Kammerer

Lors de la signature des premiers contrats d'engagement jeune, à Rosny-sous-Bois, le 1er mars 2022, par le Premier ministre Jean Castex.



"L'avantage du CEJ est de pouvoir individualiser complètement la réponse et le parcours proposés, afin de l'adapter aux besoins et au rythme de chaque jeune, il s'agit d'un dispositif à la carte", explique Sandrine Aboubadra-Paully, déléguée générale de l'Union nationale des Missions locales. Selon la problématique du jeune, le CEJ est déployé par les Missions locales ou par Pôle emploi. Dans une moindre mesure il peut aussi être confié à des opérateurs privés – ce qui suscite une certaine méfiance à l'UNML.

### Diagnostic approfondi

Le CEJ est signé pour six à douze mois. Un programme d'activité de 15 à 20 heures par semaine minimum est proposé au jeune, du début à la fin. "Dans la Garantie jeune, les parcours pouvaient s'étioler après la phase collective. Avec le CEJ, les ateliers collectifs sont mobilisables tout au long du parcours, le programme est intensif sur toute la durée", précise Loïc Hug.

Le diagnostic approfondi réalisé à l'entrée sert de base à la construction du parcours et le conseiller référent veille à ne pas mettre le jeune en échec. "Pour un jeune de 17 ans décrocheur scolaire, on ne parle pas tout de suite de formation, on commence par une phase de remobilisation, pour travailler la confiance en soi, avec des ateliers sport, cuisine, culture, découverte du territoire", illustre le directeur. Les mineurs décrocheurs sont aussi orientés vers la "Promo 16 18" de l'Afpa.

### Périodes de formation

Des entretiens réguliers avec le référent permettent d'ajuster le parcours et d'apporter un soutien sur le volet social : réaliser un bilan de ●●●

**L**es Missions locales mettent actuellement en œuvre le nouveau contrat d'engagement jeune (CEJ), qui remplace la Garantie jeune depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022. Le public cible reste le même : les moins de 26 ans durablement éloignés de l'emploi, et précaires. "Le dispositif a été assoupli afin d'inclure à la fois des jeunes plus en difficulté, mais aussi ceux qui ont un petit job de quelques heures par mois", explique Loïc Hug, directeur de la Mission locale de La Rochelle. Ces besoins étaient en effet remontés lors du débat sur l'extension du modèle Garantie jeune.





Sandrine Aboubadra-Pauly, déléguée générale de l'UNML.

“ L'avantage du CEJ est de pouvoir individualiser complètement la réponse et le parcours proposés : un dispositif à la carte ”

●●● santé, trouver une solution de logement, traiter des problématiques d'addictions ou de santé mentale, avec des partenaires spécialisés. “ Nous avons obtenu des financements complémentaires pour faire appel à des prestataires – sportifs, culturels – et mobiliser davantage de psychologues, car les besoins sont importants ”, explique Sandrine Aboubadra-Pauly. Outre ces démarches personnelles, un parcours en CEJ peut alterner des périodes de formation, de stages en entreprise, et d'ateliers collectifs – CV, compétences, découverte des métiers, etc. “ Nous avons accès à tous les ateliers conçus dans le cadre de la Garantie jeune, et également à des ateliers de Pôle emploi, avec qui nous travaillons en complémentarité ”, ajoute Loïc Hug. Le jeune peut aussi préparer le permis de conduire, valider un Caces (certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité), ou une certification CléA (compétences socles). Tous les outils du plan “ 1 jeune, 1 solution ” sont mobilisables dans le cadre du CEJ : prépa-apprentissage, formation qualifiante, service civique, École de la deuxième chance, Épide, contrat d'alternance. “ Le CEJ offre une grande souplesse et permet de mieux articuler les offres existantes, les jeunes

peuvent essayer, se tromper, tout en conservant leur accompagnement et leur allocation ”, explique Loïc Hug.

#### Allocation suspensible

L'allocation est de 500 euros mensuels si le jeune est détaché fiscalement ou rattaché à un foyer non imposable, de 300 euros s'il est rattaché à un foyer de première tranche du barème d'imposition, et de 200 euros pour les mineurs. “ Nous regrettons cette moindre allocation pour les mineurs, en revanche nous avons obtenu qu'un jeune travaillant quelques heures en intérim puisse conserver son allocation ”, ajoute la déléguée générale.

L'allocation est suspendue si le jeune n'est pas assidu ou refuse les activités proposées. “ Il y a trois niveaux de sanctions jusqu'à l'exclusion ”, note Loïc Hug. “ L'engagement du jeune est suivi de façon plus stricte qu'en Garantie jeune, ajoute la déléguée générale, l'intensité est exigée. ” Le rôle de contrôle que doivent endosser les conseillers est vivement critiqué par les syndicats.

#### Objectif chiffré

Une nouveauté du dispositif est la création d'une application numérique. Celle-ci sert de lien entre le jeune et son référent, avec l'accès à un agenda partagé, à un module de conversation, et à toutes les offres de stages, d'emploi, et aides diverses (mobilité, mentorat, hébergement). “ Le but de cette application numérique est de renforcer l'autonomie du jeune et d'éviter le décrochage ”, précise le ministère du Travail. Sur la cible annoncée de 400 000 CEJ en 2022, les Missions locales ont un objectif de 200 000 et Pôle emploi de 100 000. Les 100 000 restant concernent notamment des jeunes en grande exclusion, en situation de handicap ou suivis par l'aide sociale à l'enfance, pour lesquels les exigences sont adaptées. ●



Loïc Hug, directeur de la Mission locale de La Rochelle.

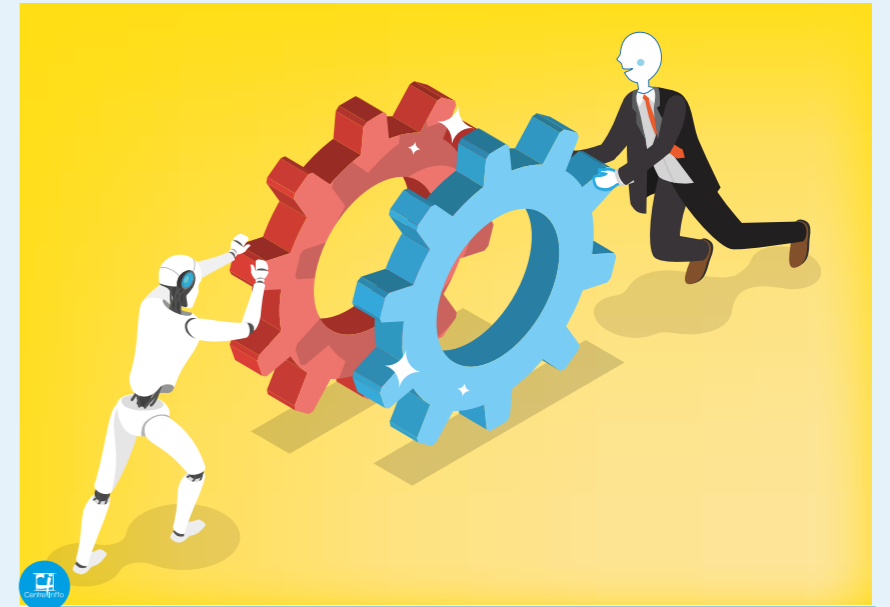
## International learning and development institute LES PLATEFORMES DE FORMATION EN PLEINE ÉBULLITION

Mireille Broussous, journaliste

Les LMS (*learning management system*) et autres plateformes de formation facilitent-ils réellement la conception de modules par les formateurs et l'apprentissage par les stagiaires ? La question a été posée par Philippe Gil, directeur associé d'Ildi, société de conseil en stratégie de formation, lors du webinar “ L'avenir des plateformes ”, qui s'est déroulé du 28 au 31 mars 2022.

### DES FORMATS PÉDAGOGIQUES PLUS ADAPTÉS

Beaucoup de formateurs trouvent les plateformes de formation compliquées et n'utilisent, *in fine*, que quelques-unes de leurs fonctionnalités. Conscients de ces réticences, des concepteurs de logiciels s'efforcent d'adapter précisément les fonctionnalités à leurs besoins. C'est le cas de Didask, qui crée des solutions e-learning en s'appuyant sur les sciences cognitives. Les logiciels ainsi conçus tiennent compte des contextes d'apprentissage – niveau de connaissance du thème par les apprenants, sujets abordés (techniques ou comportementaux) –, et proposent des outils adaptés. “ Nous identifions les fonctions cognitives les plus sollicitées selon les projets. Si dans telle formation, il existe de forts enjeux de mémorisation, le logiciel facilite la création de flashcards [fiches de mémorisation]. S'il s'agit de travailler sur un nouveau concept, une nouvelle posture, il aide à concevoir des exercices d'application ”, explique Son Ly, dirigeant de Didask.



### 2 LE BOND EN AVANT DE L'ADAPTATIVE LEARNING

L'*adaptive learning*, qu'il soit micro (à l'échelle d'un module d'apprentissage) ou macro (à l'échelle d'un parcours) est une avancée que rendent possible les plateformes. “ Nous n'avons pas tous les mêmes besoins. Si l'on a un niveau expert, il suffit que l'on passe six ou sept minutes sur un module quand d'autres moins aguerris ont besoin du double de temps ”, explique Nicolas Bourgerie, fondateur de TeachUp. L'*adaptive learning* avance vite. Ainsi, la société a mis au point une formation au contenu réglementaire diffusée auprès de 14 000 salariés d'une même entreprise. “ Avec une approche linéaire, cette formation aurait duré sept heures. Grâce à l'*adaptive learning*, elle a pu être suivie en moyenne en quatre heures trente, avec un taux

de réussite de 98 %. Chacun a gagné du temps, car cette approche tient compte de ce que les apprenants savent déjà ”, affirme Nicolas Bourgerie.

### 3 L'ÉVALUATION AU RENDEZ-VOUS

La démarche est rendue possible grâce aux données collectées sur la plateforme au fil des étapes. C'est aussi ce qui permet d'évoluer vers des plateformes qui mettent l'évaluation au cœur des dispositifs d'apprentissage. Patrice Bertrand, dirigeant d'ExpertQuiz mise sur les LAS (*learning assessment systems*) davantage capables d'évaluer que les classiques LMS. “ Nous sommes convaincus de l'intérêt des LAS. L'évaluation joue un rôle fondamental dans les apprentissages, car il n'existe pas de progrès sans mesure ”, conclut Patrice Bertrand. ●

Ateliers de capitalisation des connaissances

# IDENTIFIER LES SAVOIR-FAIRE POUR MIEUX LES TRANSMETTRE

Mireille Broussous, journaliste

À métier égal et à poste comparable, chacun travaille à sa façon. Ces savoir-faire singuliers sont rarement identifiés et encore moins capitalisés. Or, ce sont souvent eux qui permettent à l'entreprise d'être performante et de se préparer aux enjeux du futur.

Avec les ateliers de capitalisation des connaissances, développés par le cabinet conseil et organisme de formation OPCQ (Oser, préparer, changer pour gagner), situé au Havre, on se situe entre échanges de bonnes pratiques, formation interne et capitalisation du savoir en vue de sa transmission lors des futurs recrutements. Une approche que le gérant de l'entreprise, Sylvain Tigé, a consignée dans son livre *Capitaliser et valoriser les savoirs*, qui vient de paraître chez Afnor Éditions.

### ► Identifier les personnes ressources

La première étape des "ateliers de capitalisation des connaissances" (réalisés le plus souvent dans l'industrie) consiste à identifier les savoir-faire des salariés possédant un métier rare ou disposant d'une riche expérience professionnelle. "Dans chaque équipe, il existe une personne-ressource, une sorte de couteau-suisse capable de démêler des situations complexes et possédant une vision transversale de l'entreprise. C'est vers eux que l'on se tourne en priorité", indique Sylvain Tigé.



### ► Révéler les connaissances

Ces professionnels possèdent des savoirs et savoir-faire dont ils ne sont pas toujours conscients. "Le médiateur doit les amener à se révéler à eux-mêmes leurs propres connaissances", indique Sylvain Tigé. Il part des généralités du métier pour se centrer ensuite sur des exemples. Le médiateur recueille les descriptions du salarié qui, au fil des échanges, deviennent des plus en plus précises. Dans certains cas, le médiateur s'adresse aux différents membres d'une même équipe. Il les incite à s'interroger mutuellement sur leurs pratiques professionnelles. "Non seulement ils apprennent beaucoup des façons de faire de leurs collègues, mais cela

les amène à s'intéresser davantage les uns aux autres", assure Sylvain Tigé.

### ► Partager les savoir-faire

Des restitutions des savoirs consignés par le médiateur sont ensuite proposées aux différents membres de l'équipe. "Elles ont lieu sur le terrain. Ce ne serait pas la même chose si on invitait, par exemple, les opérateurs d'une usine à s'installer dans une salle de réunion", précise Sylvain Tigé. Elles permettent aux participants d'échanger autour des bonnes pratiques, mais aussi de prendre conscience des compétences qui leur font défaut. C'est pourquoi elles peuvent déboucher sur des formations professionnelles. ●

### PROCHES DE L'AFEST

"Les ateliers de capitalisation des connaissances pourraient alimenter l'Afest", note Sylvain Tigé, auteur de *Capitaliser et valoriser les savoirs* (Afnor Éditions). En effet, il s'agit de détailler le contenu des métiers, la logique de ceux qui les exercent, de comprendre certains gestes professionnels en vue de les capitaliser. Les participants aux ateliers apprennent de leurs pairs ce qui n'empêche pas l'intervention d'experts.

## SAVOIR-AGIR

Anticiper les changements et orienter les décisions

# QUEL EST LE CADRE DE MISE EN ŒUVRE D'UN EDEC ?

Delphine Fabian, juriste à Centre Inffo

Les engagements de développement de l'emploi et des compétences (Edec) ont pour objet d'anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques et de mettre en œuvre des actions pour permettre aux actifs occupés de s'y adapter. Et ainsi sécuriser les parcours professionnels.

Les Edec peuvent être conduits à l'échelle nationale ou à une échelle territoriale (régionale, départementale, bassin d'emploi). Une instruction DGEFP-Madec (Mission Anticipation et développement de l'emploi et des compétences) du 28 janvier 2022 (abrogeant la circulaire DGEFP 2011/12) rappelle les objectifs de ces engagements de développement de l'emploi et des compétences, les actions pouvant être conduites et les modalités de financement. Les Edec comportent deux volets : l'un est prospectif, l'autre prévoit la mise en œuvre d'actions de développement de l'emploi et des compétences.

Le **volet prospectif** consiste à anticiper les changements à l'échelle d'une ou plusieurs branches, d'un secteur d'activité ou d'un territoire, et à orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences. Lorsqu'un Edec ne comporte que ce seul volet prospectif, il peut prendre le nom de contrat d'études prospectives.

### Les Edec peuvent comprendre :

- des actions de prospective et de diagnostic ;
- des actions d'ingénierie ;
- des actions bénéficiant à des publics cibles (entreprises ou actifs



d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire) ;

- des actions d'accompagnement de la mise en œuvre de l'Edec.

### ► Convention financière

Un **accord-cadre** est signé entre l'État (représenté par le ou la ministre si l'Edec est national, ou par le préfet de région s'il est territorial) et les organisations professionnelles de branche ou les organisations interprofessionnelles. Les organisations syndicales de salariés peuvent être signataires de cet accord-cadre. Le financement de l'État est assuré par la signature d'une **convention financière** attribuant une subvention au bénéficiaire d'un ou plusieurs organismes relais, mandatés par les signataires de l'accord-cadre (opérateurs de compétences, très souvent).

Un **effet levier global** de la subvention de l'État est recherché sur l'ensemble de l'Edec. Pour des actions de prospective, d'ingénierie ou d'accompagnement, menées par des branches ou des organisations interprofessionnelles, le "taux d'intensité" d'aide de l'État est de 33 % des coûts éligibles du projet.

## LÉGISLATION

Il est toutefois possible, notamment pour les Edec territoriaux, d'augmenter ce taux jusqu'à 50 % ●

### PLAFONNEMENT

S'agissant des actions d'un Edec bénéficiant directement à des entreprises ou à des publics cibles, les taux d'intensité sont établis dans le respect de règles européennes, qui les plafonnent. Ainsi pour le financement de prestations de conseil en faveur de TPE-PME, les dépenses éligibles sont constituées des coûts de services de conseil externes et le taux d'intensité d'aide publique maximale est de 50 % des coûts admissibles.

### RÉFÉRENCE

Instruction DGEFP-Madec-2022-43 du 28 janvier 2022 relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences.

[www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45289](http://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45289)

### Fiches pratiques du droit de la formation

## UN NOUVEAU SERVICE 2022 POUR LES ABONNÉS : LA FAQ DES FICHES PRATIQUES

Vous avez une question ? Utilisez le formulaire prévu à cet effet dans votre espace abonné ! La rédaction des Fiches pratiques met en visibilité ses réponses afin qu'elles profitent au plus grand nombre. Consultez cette rubrique alimentée tout au long de l'année par notre équipe de juristes.

Pour avoir accès à la totalité des Fiches pratiques, aux guides juridiques annuels, aux nombreux modèles (contrat, conventions de formation, attestation, questionnaire d'évaluation etc.), abonnez vous ici : [www.centre-inffo.fr/produits-services/les-fiches-pratiques-du-droit-de-la-formation](http://www.centre-inffo.fr/produits-services/les-fiches-pratiques-du-droit-de-la-formation)

### Deux nouveaux dossiers documentaires

## AFEST, PARTENARIATS EN CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Réalisés à l'occasion de deux master class éponymes de Centre Inffo en mars et avril 2022, deux nouveaux dossiers documentaires thématiques proposent une palette de ressources documentaires, des retours d'expérience et signalent des outils utiles aux professionnels :

► sur l'**Afest**, les initiatives prises et les conditions à réunir pour développer sa mise en œuvre, et un éclairage sur les premières actions menées par les financeurs ;

► sur les **partenariats entre organismes de formation et certificateurs**, une sélection d'articles et des extraits de documents sur la certification professionnelle et les obligations qui incombent aux organismes certificateurs.

► **D'INFOS** À télécharger en accès libre sur : [www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)

### Deux sessions de formation LA CERTIFICATION QUALIOPi : S'Y PRÉPARER, LA FAIRE VIVRE

Prestataires de développement de compétences, les consultants experts de Centre Inffo vous accompagnent dans votre stratégie qualité avec deux sessions de formation adaptées à votre situation :

► **Se préparer à la certification Qualiopi** : mise en conformité, organisation et stratégie, connaître les attendus de la certification, l'audit et l'offre de certification, le suivi qualité.

**16 et 17 mai 2022 en présentiel**

► **Faire vivre sa certification Qualiopi et se préparer aux prochains audits** : audits à venir (surveillance et renouvellement), développer sa démarche d'amélioration continue, optimiser son process qualité.

**Du 13 au 16 juin 2022, 14 heures à distance sur quatre jours**



► **D'INFOS** [www.centre-inffo.fr/offre-formation-produits-services/offre-centre-inffo-par-thematiques/qualite-en-formation](http://www.centre-inffo.fr/offre-formation-produits-services/offre-centre-inffo-par-thematiques/qualite-en-formation)

### Session de formation intra CENTRE INFFO ACCOMPAGNE VOTRE STRATÉGIE DE PROFESSIONNALISATION

Vous avez identifié dans notre catalogue une session de formation que vous souhaitez organiser au sein de votre structure ? Contactez-nous, nos consultants et formateurs réaliseront cette session **en intra ou sur mesure** !

► **D'INFOS** [contact.commercial@centre-inffo.fr](mailto:contact.commercial@centre-inffo.fr) [www.centre-inffo.fr/offre-formation-produits-services](http://www.centre-inffo.fr/offre-formation-produits-services)

### Entreprises de formation

## LES FONDAMENTAUX DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ORGANISMES DE FORMATION

**Le pôle juridique des Acteurs de la compétence** a récemment présenté des points essentiels de la convention collective relative à la branche des organismes de formation. La branche retravaille actuellement cette convention collective, afin de respecter le droit commun qui évolue sur la question des congés familiaux (Pacs, paternité, décès dans la famille, etc.), des périodes d'essai pour les CDI, ou des dispositions pour les départs à la retraite. La CCN dispose de quelques spécificités : les contrats à durée indéterminée intermittent (CDDI) pour les formateurs linguistiques non-cadres et les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU), dans des conditions strictement définies. Depuis l'accord sur la formation signé le 18 décembre 2020, la branche est dotée d'un observatoire, d'une sous-commission certification et d'une section paritaire professionnelle (SPP). Des contributions spécifiques



Les élus régionaux et nationaux des Acteurs de la compétence réunis le 31 mars 2021, à l'occasion de son assemblée générale.

ont été définies, graduelles selon les effectifs. *Idem* pour l'accord lié à l'intéressement, qui prend en compte la spécificité des entreprises de formation. En raison de leur fort taux de recours au travail partiel, la branche prévoit un abondement forfaitaire du compte personnel de formation des salariés travaillant moins de 24 heures

par semaine. Un autre accord sur le travail partiel a été signé, permettant notamment un bilan lié à l'organisation du temps de travail *a minima* tous les deux ans. ●

► **D'INFOS** <https://lesacteursdelacompetence.fr>

### Bretagne UN PLAN DE FORMATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS NUMÉRIQUES



Jérôme Tré-Hardy, conseiller régional de Bretagne, délégué aux questions numériques.

**Ils sont seulement 3 500 jeunes** à se former au numérique chaque année, dans la Région Bretagne. Pour 8 000 emplois directs et indirects disponibles, alors que ce chiffre devrait doubler d'ici dix ans, selon Jérôme Tré-Hardy, conseiller régional, délégué aux questions numériques. C'est l'un des enjeux de la nouvelle "Stratégie cybersécurité" adoptée par la Région. Laquelle adhère au Campus Cyber mis en place par l'État pour fédérer

les acteurs. Une étude menée par l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) permettra d'affiner les besoins du territoire et d'ajuster les formations. ●

► **D'INFOS** [www.bretagne.bzh](http://www.bretagne.bzh)

### L'Industreet UN COFFRE-FORT NUMÉRIQUE DE CERTIFICATIONS

**À l'occasion de la certification** de 18 apprenants, le campus L'Industreet a dévoilé un nouvel outil numérique de reconnaissance des qualifications. "Les certifiés n'ont pas reçu un simple diplôme papier, indique Olivier Riboud, directeur de L'Industreet. Nous leur avons remis une carte professionnelle nominative sur laquelle on trouve un QR code qui ouvre leur coffre-fort numérique rassemblant toutes les certifications, habilitations, open badges... acquis à L'Industreet, dont un open badge attestant de leurs compétences comportementales." ●

► **D'INFOS** <https://lindustreet.fr>

Institut Mines-Télécom

# UN CONSORTIUM POUR BÂTIR DES FORMATIONS AUX MÉTIERS DE L'INDUSTRIE DE DEMAIN



Francis Jutand, directeur adjoint de l'Institut Mines-Télécom.

**Analyser les besoins en compétences** de l'industrie du futur et créer une offre préparant aux métiers de demain : c'est l'objectif des acteurs de la formation et des entreprises réunis au sein du consortium "Parcours". Portée par l'Institut Mines-Télécom, qui regroupe des écoles d'ingénieurs et

de management, cette initiative a été sélectionnée dans le cadre du programme d'investissement d'avenir (PIA 4). "Parcours" mobilise un budget de 4,8 millions d'euros, dont 50 % apporté par l'État. Réindustrialisation, modernisation de l'appareil de production, fabrication tenant compte des problématiques de développement

durable, cybersécurité, résilience... il s'agit d'accompagner "la transformation systémique de l'industrie", indique Francis Jutand, directeur adjoint de l'Institut Mines-Télécom. Des diagnostics permettront de créer des parcours de formation exploitant différentes modalités : numérique, réalité virtuelle, pédagogie inversée, apprentissage par projet ou en situation de travail, etc. Pour ce volet qui comporte aussi le déploiement d'une plateforme de ressources, le consortium va s'appuyer sur l'expertise de partenaires issus de l'enseignement, tels que Sigma Clermont, mais aussi de l'appareil de formation des grands groupes industriels. Les premiers éléments pourront être testés en 2023. ●

 [www.imt.fr](http://www.imt.fr)

## - SEINE-SAINT-DENIS -



Une équipe chargée de l'entretien des établissements de Seine-Saint-Denis.

### UNE ÉCOLE DES SAVOIR-FAIRE POUR LES AGENTS D'ENTRETIEN ET DE RESTAURATION SCOLAIRE

Le Département de Seine-Saint-Denis vient de lancer une École des savoir-faire, à destination de ses 1 500 agents chargés de l'accueil, de l'entretien des établissements et de la restauration scolaire, en lien avec son ambition de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Christelle Destombes

**Le Service de l'accueil restauration durable et entretien** des collèges (Sardec) du Département de Seine-Saint-Denis a imaginé une offre de formation axée sur le partage et la transmission des compétences. Samira Ouardi, cheffe du Sardec, évoque un "espace de partage des savoir-faire". Il s'agit d'écouter ces professionnels, mal reconnus, et de co-construire des parcours. Ils sont invités à proposer des idées d'atelier. Par exemple, un concours est lancé pour créer le logo de l'École. Mais il s'agit avant tout de les former à l'évolution de leurs métiers, et notamment aux enjeux de transition écologique comme à ceux de la loi Égalim

(relations commerciales avec la production agroalimentaire), qui impacte le fonctionnement de la restauration collective. Le Département souhaite passer à une restauration scolaire 100 % bio et/ou en circuit court d'ici la fin de son mandat en 2027. L'École devra donc acculturer à de nouveaux produits et à de nouvelles techniques. À terme, dans une optique de GPEC, le Département voudrait mieux "repérer les compétences" : "Cela passe par des conventions avec des écoles pour faire un lien très direct entre les lieux de formation externes et nous, en tant que site qualifiant et employeur, explique Samira Ouardi. Dans nos métiers, cela a du sens." ●

### FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

**Deux cents personnes** étaient rassemblées le 6 avril 2022 à la Bourse du Travail de Bobigny (Seine-Saint-Denis), pour le lancement de l'École des savoir-faire. Stéphane Troussel, le président du Département, rend hommage à leur engagement : "Si le travail des agents techniques des collèges est souvent peu mis en lumière, la crise a rappelé combien il était essentiel au bon fonctionnement des établissements scolaires. C'est cet engagement et ces savoir-faire précieux que nous souhaitons davantage valoriser." Il ajoute : "En renforçant l'accompagnement de nos agents dans leur quotidien et l'évolution de leur carrière, nous leur permettrons de faire face à l'évolution de leurs métiers et d'améliorer leur cadre de vie au travail."

**Période d'immersion**  
Il faut aussi créer de la cohésion entre ces agents, répartis dans 130 collèges publics, assurant la restauration de 38 000 demi-pensionnaires. Outre les ateliers autour des pratiques de restauration, ceux auprès de professionnels du territoire (fermes urbaines, etc.), les rencontres entre métiers et établissements, ou le développement de programmes de mentorat, l'École des savoir-faire prévoit une période d'immersion pour les nouveaux venus, avant leur prise de poste, pour qu'ils découvrent les métiers et pratiques des autres établissements. ●

Code 2203PO **Bulletin d'abonnement 2022**



à retourner à Centre Info, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 92 02

## OUI, je m'abonne à **INFFO FORMATION**

### MES COORDONNÉES

Mme  M.

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Entreprise/Organisme \_\_\_\_\_

Service \_\_\_\_\_

n°/Rue \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_

**TARIFS 2022 POUR 22 NUMÉROS, sur 12 mois de date à date**

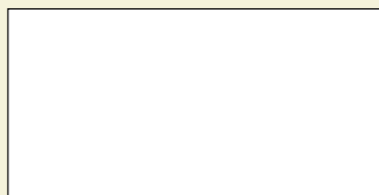
format papier + numéro consultable en ligne

**France métropolitaine : 220 € HT, soit 224,62 € TTC (TVA 2,10 %)**

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Info par :

chèque bancaire  chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client / / / / / /

Le \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_,  
à \_\_\_\_\_  
**signature - cachet établissement** ► 

**Par carte bancaire :**  
<https://boutique.centre-info.fr/produit/inffo-formation>

**Par virement :** adressez votre demande à [contact.inffo@centre-info.fr](mailto:contact.inffo@centre-info.fr)

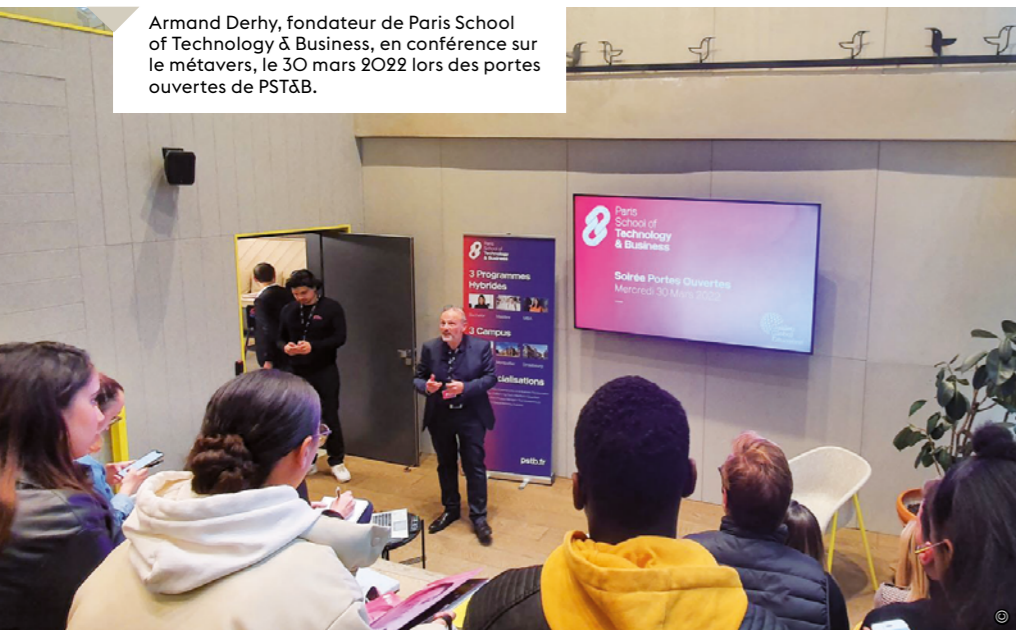
Ces données personnelles sont utilisées par Centre Info uniquement dans le cadre de la mise en œuvre des services offerts pour lesquels Centre Info peut avoir recours à des sous-traitants. Elles ne font l'objet d'aucune communication à des tiers.

# MÉTAVERS, QUELLE STRATÉGIE POUR LES ORGANISMES DE FORMATION ?

Fondé sur la réalité virtuelle et augmentée, le métavers ouvre de nouvelles perspectives de pédagogie immersive et impactera de nombreux métiers. Toutefois, ses outils technologiques restent émergents, ses usages à inventer et son modèle économique encore incertain. Deux écoles, Iscom et Paris School Technology & Business l'intègrent dans leur stratégie avec pragmatisme et prudence.

Catherine Trocquemé

Armand Derhy, fondateur de Paris School of Technology & Business, en conférence sur le métavers, le 30 mars 2022 lors des portes ouvertes de PST&B.



## QUOI ? Une révolution technologique

en cours, avec des impacts sur les modalités d'apprentissage comme sur les métiers.

## COMBIEN ? Une personne sur quatre

passera au moins une heure par jour dans ces univers parallèles d'ici 2026.

## COMMENT ? Les organismes de formation

doivent se préparer à ce nouveau défi technologique, mais aussi pédagogique.

Devenu le nouveau buzz word de la tech, le métavers<sup>1</sup> concentre l'attention des acteurs de la formation. Certains surfent sur la vague et s'y lancent en proposant leur solution sur le marché à l'instar du groupe Kwark éducation (voir page 24). Des start-ups comme la rennais Simango<sup>2</sup> fournit déjà ses modules de formation en réalité virtuelle à 240 établissements de santé. Depuis quelques mois, le déploiement de métavers dans le monde de la formation s'accélère.

Entre fantasme et réalité, le concept mérite d'être précisé. Il s'agit d'un monde virtuel fictif connecté et totalement immersif, dans lequel les utilisateurs évoluent en 3D sous la forme d'un avatar. Pour parler de métavers, il faut pouvoir

cocher toutes ces cases. Son histoire prend naissance dans la science-fiction et s'impose dans l'industrie des jeux vidéo et du divertissement. Un des leaders du gaming, Fortnite, a ainsi hébergé les concerts virtuels des chanteurs Travis Scott et Ariana Grande. Mais attention, ses technologies sont encore récentes et très fragmentées. Ses investissements massifs en font une affaire de géants.

## Une course de géants

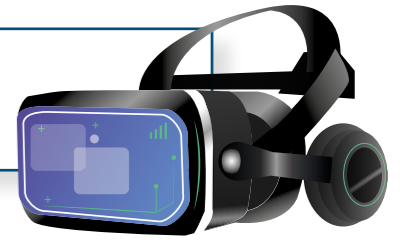
Microsoft (le jeu Minecraft et le réseau LinkedIn) se positionne sur le métavers en développant les jumeaux numériques. Plus offensif, le président et co-fondateur de Facebook Mark Zuckerberg y voit "le successeur de l'internet mobile" et mobilise 10 milliards de dollars en 2021 pour ses projets de métavers. Les poids lourds chinois, comme Alibaba, Tencent et



1. Le métavers (métavers, en français dans le texte), contraction de meta (en grec ancien : après, au-delà de) et univers.

2. Voir Inffo formation n° 1028, pp. 24-25.

# HUIT MÉTIERS FUTURISTES À L'INTÉRIEUR DU MÉTAVERS



TikTok, se prépare à entrer dans la danse. Selon le spécialiste de l'information financière Bloomberg, le marché annuel du métavers pourrait peser 800 milliards de dollars en 2024.

Selon une étude du cabinet Gartner publiée en février 2022, 25 % des personnes passeront au moins une heure par jour dans ces univers parallèles d'ici 2026, et 30 % des entreprises y auront développé des produits et services. Impossible donc d'ignorer le phénomène, même si aujourd'hui, toujours selon Gartner, 35 % des personnes interrogées n'ont jamais entendu parler du métavers. Quelle stratégie adopter face à cette innovation porteuse de révolution dans les usages mais gourmande en investissements et encore émergente ?

## Exploration des usages

En septembre 2021, l'école de communication et de publicité Iscom décide de créer un laboratoire de recherche interne dédié. "Il est essentiel de garder un œil sur des évolutions technologiques toujours plus rapides. Mais avant de se lancer dans le métavers il faut réfléchir à ses usages et implications", confirme Laurence Gosse. Pour la directrice scientifique d'Iscom, le métavers aura des impacts à la fois sur les modalités d'apprentissage et sur les métiers.

"En matière de pédagogie, c'est une rupture totale. Cette immersion en 3D et l'utilisation d'avatars ouvre le champ des possibles", insiste Nathalie Badreau, consultante en stratégie digitale et co-fondatrice du laboratoire d'Iscom. Les apprenants sont pleinement associés à cette sensibilisation aux enjeux du métavers et aux nouvelles approches inédites. Début juillet 2022, une soixantaine d'entre eux travailleront pendant une semaine sur le sujet.

## Approche pragmatique

Pour Paris School of technology & business (PST&B), impensable de passer à côté de cette innovation. La dernière-née du groupe Galileo lancera à la rentrée 2022 un parcours hybride combinant les compétences technolo-

**Organisateur d'événements virtuels**  
Des expériences immersives selon une liste d'invités.

**Artiste dans le métavers**  
Un moyen de s'exprimer plus facilement que dans le monde réel.

**Architecte constructions 3D**  
Les constructions obéiront à des contraintes induites par leur environnement.

**Conseiller relationnel pour avatar**  
Il faudra trouver des solutions pour connecter les nombreux avatars.

**Expert en artefacts**  
Un objet qui confère à son propriétaire des pouvoirs spéciaux. Ce peut être un mécanisme qui fige, accélère ou ralentit le temps, etc.

**E-Sportif de haut niveau dans le métavers**  
Des compétitions immersives nécessitant des qualités de gamer.

**Designer de mode digital**  
Les avatars seront l'équivalent de nos photos numériques.

**Guide touristique virtuel**  
D'ici dix ans, le métavers sera bien plus vaste que le monde réel que nous connaissons.

Source : [www.top-metiers.fr/8-metiers-futuristes-dans-le-metavers](http://www.top-metiers.fr/8-metiers-futuristes-dans-le-metavers)

Infographie Centre Inffo



Laurence Gosse, directrice scientifique d'Iscom, en conférence sur le métavers, le 20 janvier 2022.

giques et économiques. Le 30 mars dernier, la nouvelle école a organisé ses premières portes ouvertes dans le métavers. Dans le programme des futurs apprenants, une trentaine d'heures sera consacrée à ce sujet, dont une partie à ses métiers liés à la blockchain ou aux cryptomonnaies. Au sein de l'équipe, un expert de la pédagogie immersive suivra son déploiement.

Toutefois, le fondateur de PST&B reste pragmatique : "Les investissements technologiques deviennent très importants pour une école de commerce. Le métavers pose encore des questions sur ses cas d'usages et sur son modèle économique", confirme Armand Derhy qui participe à un groupe de travail dédié au sein du groupe Galileo. ●

En matière de pédagogie, c'est une rupture totale

# KWARK ÉDUCATION LANCE SON MÉTAVERS ÉDUCATIF

Alors que les progrès des univers virtuels 3D immersifs ouvrent de nouvelles perspectives, le groupe français Kwark Éducation se lance sur le marché avec MetaKwark, son métavers éducatif ouvert pour la rentrée 2022.

Nicolas Deguerry



Alban Miconnet, dirigeant de Kwark Éducation.

## QUOI ?

### MetaKwark

“premier métavers éducatif ouvert”, en phase de test pour accueillir ses premiers apprenants à la rentrée.

## COMMENT ?

### Sans casque de réalité virtuelle

ni équipement surdimensionné, “avec une bande passante dix fois inférieure aux besoins d’une visioconférence”.

## AVEC QUI ?

### Un large partenariat

en quête de campus connectés.



1. Univers évolutif, dont l'échelle est adaptable au gré des besoins.

Plus réaliste, plus immersif et plus connecté, telle est la promesse du métavers, ce monde virtuel en 3D pour lequel Facebook s'est transformé en Meta avec l'ambition de supplanter l'internet à l'horizon 2030. Sans plus attendre, en France, c'est le groupe Kwark Éducation qui se lance dans l'aventure. Présenté début avril 2022, le MetaKwark, “premier métavers éducatif ouvert”, est à présent en phase de *test & learn* pour accueillir ses premiers apprenants à la rentrée 2022.

### Immersif

La définition du métavers selon Alban Miconnet, dirigeant de Kwark Éducation ? “Un environnement immersif virtuel 3D dans lequel des personnes représentées par un avatar vivent des interactions sociales et/ou économiques, ouvert 24h/24 et 7j/7, et scalable<sup>1</sup>.”

Entre réel et virtuel, le concept entend pousser la simulation à des niveaux jamais atteints. Ce qui se joue avec des avatars toujours plus sophistiqués, c'est un sentiment de présence et des interactions sociales d'un réalisme qui engage véritablement les participants.

Mais là où l'ambition de Meta s'affiche comme un gigantesque programme de recherche et développement destiné à faire sauter les nombreux verrous technologiques et sociaux qui subsistent, celle du MetaKwark est ancrée dans le présent. Moins fictionnels, les choix technologiques de Kwark Éducation garantissent dès aujourd'hui un accès pour tous à l'immersif éducatif : sans casque de réalité virtuelle ni équipement surdimensionné, et avec une bande passante dix fois inférieure aux besoins de la visio, selon Clément Merville, président du studio Manzalab, le prestataire technique de Kwark Éducation.

Pour susciter l'engagement, le MetaKwark a travaillé la notion de présence spatiale, avec le concours du cabinet Oxo Architectes : décors inspirés de la nature, bâtiments tout en transparence et ambiances sonores qui renvoient à la méditation. Pour l'architecte Manal Rachdi, “il ne s'agit pas de retranscrire le réel dans le virtuel, mais de créer quelque chose d'unique”.

### Campus connecté

L'offre de Kwark Éducation intéresse plusieurs partenaires en quête de campus connectés. Mediaschool, groupe d'enseignement supérieur privé et de formation

## LES COMPOSANTES DU MÉTAVERS ÉDUCATIF OUVERT METAKWARK

### Campus complet

Pour tous les apprenants

### Espaces collaboratifs

Pour les visioconférences, séminaires, réunions de travail

### Journées portes ouvertes digitales

Recruter ses apprenants dans le métavers

### Job dating

Les accompagner jusqu'à l'emploi



L'architecte Manal Rachdi, dirigeant de Oxo Architectes

continue aux métiers de la communication et des médias, compte 10 000 étudiants, Eductive et sa vingtaine d'écoles spécialisées près de 17 000. Au total, Kwark Éducation revendique une quinzaine de campus en construction représentant plus de 180 000 apprenants. “MetaKwark va nous donner la capacité d'intégrer nos 65 écoles partenaires à l'international dans un seul campus”, se félicite Florent Deisting, directeur du développement de l'ESC Pau Business School. C'est bien un nouvel écosystème qui se dessine avec l'essor de campus connectés toujours plus ouverts. Côté public, c'est la fondation Unit, qui fédère 80 écoles d'ingénieur, qui annonce par la voix de son président Mickael Matiosz avoir créé un groupe de travail dédié au MetaKwark. Et c'est dans le métavers que les quelques

50 participants se retrouveront à intervalles réguliers.

### CFA d'entreprise

Dans le monde de l'entreprise aussi, le métavers intéresse. Pour Antoine Grassiot, directeur du développement RH de Chaussea, qui compte 3 700 collaborateurs, dont 600 apprentis, c'est la perspective d'une offre de formation à distance attractive. Implantée dans des petites villes qui peuvent être éloignées des CFA traditionnels, Chaussea a déployé en 2021 un CFA 100 % digitalisé qui a déjà accueilli une centaine d'apprentis en quelques mois. Un succès qui motive Antoine Grassiot pour projeter un CFA Chaussea dans le MetaKwark d'ici un an. “Le métavers va renforcer les liens, c'est un moyen de ramener les jeunes éloignés de la formation vers l'apprentissage !” ●

## CENTRE INFFO, PARTENAIRE ACTIF DU METAKWARK

C'est Patrice Guézou, directeur général de Centre Inffo qui l'annonce, l'opérateur public rejoint l'aventure MetaKwark. Il s'agit d'être au cœur de ce qui s'annonce comme un nouvel écosystème de l'éducation et de la formation, avec l'ambition de se réinventer, au plus près des clients et partenaires. Au seuil de “l'histoire de ce nouvel environnement social en cours d'écriture”, rendez-vous est pris pour septembre 2022, avec l'ouverture d'un stand virtuel Centre Inffo.

# METaverse COLLEGE, POUR SE FORMER AUX MÉTIERS D'AVENIR

Alors que la plateforme technologique du métaverse reste encore à construire, une école française se positionne pour former à ces métiers du futur. Metaverse College accueillera sa première promotion d'une cinquantaine d'étudiants en octobre 2022.

Christelle Destombes

## QUOI ?

### Le Metaverse College

est une nouvelle école créée par le fondateur du Digital College, dans l'écosystème du Collège de Paris, pour former aux métiers émergents du métavers.

## POUR QUI ?

### Pour les salariés en reconversion,

les jeunes attirés par les technologies du futur...

## POURQUOI ?

### 85 % des emplois du futur restent à inventer.

Le Metaverse College devance les besoins du nouveau marché lié au métavers : un futur possible.



Ne pas se fier à ces yeux cachés. Ils sont grands ouverts sur les métiers d'avenir.

**E**n octobre 2021, Mark Zuckerberg, le fondateur de Facebook, annonçait vouloir embaucher 10 000 personnes d'ici à cinq ans dans l'Union européenne pour travailler sur le métavers. Mêlant réalité augmentée et virtuelle, jeux vidéo, médias sociaux et crypto-monnaies pour permettre aux utilisateurs d'interagir virtuellement, le métavers suscite de l'intérêt côté formation, comme modalité pédagogique ou comme contenu.

### Les métiers du futur ?

Ainsi, une première école dédiée, Metaverse College, ouvrira ses portes à la Défense (Hauts-de-Seine) au mois d'octobre 2022, pour former aux métiers de demain liés à cet univers<sup>1</sup>.

Il proposera des formations orientées autour de trois domaines :

- la *fintech* (technologie financière), à travers la crypto-monnaie, la *blockchain* et le "metapatrimoine";

- l'art, avec les NFT (*non fungible token*, certificats d'authenticité pour une œuvre numérique) ou le "design produit" (conception d'objets);

- le développement et la data. Les métiers envisagés vont du *data architect* au *community manager XR* (*extended reality*) ou crypto-monnaie, en passant par le consultant *blockchain* ou le *designer* NFT. Sans oublier les chefs de projet métavers, ou chargés de la transformation numérique.

Accessibles en alternance ou en formation initiale, ces formations promettent d'associer des cours théoriques à des conférences, des visites d'entreprises et des ateliers avec des sociétés. Ainsi, un partenariat avec Huawei permettra aux étudiants d'accéder aux modules de e-learning du géant chinois et d'obtenir ses certificats.

### Former des formateurs

Le Metaverse College est le petit frère du Digital College, créé en 2015 par Ridouan Abagri dans l'écosystème du Collège de

## DOUZE DÉBOUCHÉS DANS L'ÉCOSYSTÈME DU MÉTAVERS

» Community manager spécialisé XR

» Développeur junior

» Analyste financier

» Community manager orienté cryptomonnaie

» Consultant blockchain & data

» Consultant crypto monnaie

» Data analyst

» Gestionnaire de metapatrimoine

» Chef de projet métavers

» Chargé de la transformation numérique

» Data architect

» Développeur XR



<https://metaverse-college.fr/fr/les-metiers.html>

Paris, une plateforme d'établissements d'enseignement supérieur et d'organismes de formation professionnelle. Le Digital College forme aux métiers du numérique, et un projet autour du métavers était en cours de réflexion lorsque Mark Zuckerberg a fait ses annonces.

Ridouan Abagri, fondateur et directeur, explique : "85 % des métiers de 2030 sont encore inconnus et nous pensons que nombre d'entre eux seront liés au métavers. Or, il n'existe pas aujourd'hui de formations spécifiques à cet univers, qui demande des compétences très polyvalentes. Nous avons donc pensé créer une école adaptée, former des formateurs et accompagner les entreprises dans cette évolution vers les nouveaux métiers."

Si le métavers bouleverse la formation, il intéresse aussi les entreprises. Selon Ridouan Abagri, "certaines nous demandent de penser les emplois pour elles, que nous les accompagnions pour définir les fiches de poste des alternants en réponse à leurs besoins".

### Mutualiser les forces

Le Metaverse College propose aujourd'hui un catalogue du bac + 3 à bac + 5, avec un bachelor chef de projet métavers, des masters MI et M2 métavers et data science, etc.

Une première formation prototype devrait accueillir 50 étudiants à la rentrée, répartis, pour une dizaine d'entre eux, sur la filière chef de projet métavers ; entre dix et quinze étudiants sur la formation *fintech*; et autant pour la formation développeur XR, vouée à la création des applications de réalité augmentée et de réalité virtuelle.

Ces formations sont, pour l'heure, les plus demandées par les candidats, qui viennent de tous les horizons : reconversion professionnelle, mais aussi des jeunes post-bac.

### Certifications reconnues

L'école propose des certifications reconnues par l'État, pour ces métiers encore peu connus, grâce aux écoles du Collège de Paris sur lesquelles elle s'appuie pour créer ses formations : l'Exchange College, axé sur la finance, le Digital College, sur le numérique, et l'École Conte, sur l'art.

"Le marché se construit et va mobiliser de nombreux acteurs, estime Ridouan Abagri. La France a un réel savoir-faire dans l'informatique et le digital, et je pense qu'elle peut devenir leader de la formation liée au métavers. La French Touch doit maintenir son rôle de fabrique à talents rares et très recherchés."



Ridouan Abagri, président du Digital College.

“ La French Touch doit maintenir son rôle de fabrique à talents rares et très recherchés ”



1. <https://metaverse-college.fr/fr/a-propos.html>

**POLOGNE**

**Le saviez-vous ?**

Nombre d'habitants : **38,4 millions**  
 Population active : **17,23 millions**  
 Taux d'activité : **77,7 %**

En polonais  
 "formation professionnelle"  
 se dit **profesjonalny trening**

Avec seulement 4 % des adultes qui participent à des programmes de formation tout au long de la vie, la "Stratégie d'intégration des compétences" vise à créer une dynamique afin de permettre de maintenir l'employabilité des Polonais dans un contexte de transformation profonde de l'économie.



À Varsovie, le Palais de la culture et de la science (Pałac Kultury i Nauki).



Bénévoles polonais accueillant des réfugiés ukrainiens arrivant à la gare de Wrocław, le 3 mars 2022.

## Pologne UN NOUVEAU CADRE POUR PRÉPARER LE FUTUR

Afin d'accélérer la prise de conscience de la nécessité de se former tout au long de la vie, la Pologne vient d'adopter des lignes directrices qui s'adressent à toutes les parties prenantes de ce vaste chantier considéré comme une priorité.

Laurence Estival

**À** quoi ressemblera demain l'éducation ? Plutôt qu'un plan avec différents objectifs, mesures concrètes et indicateurs pour se projeter vers le futur, la Pologne a choisi de se doter d'une "Stratégie d'intégration des compétences" (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030)<sup>1</sup>. Ce cadre général embrasse tous les âges de la vie, tous les secteurs d'activité et toutes les institutions investies dans la formation, pour mettre l'ensemble du pays en marche vers cet avenir en construction. Un travail titanesque, issu de groupes de travail ayant réuni professionnels de l'éducation, entreprises, chercheurs, ONG, responsables locaux et régionaux, ou ministères.

**Une autre manière d'apprendre**  
 "Notre approche est de promouvoir une autre manière d'apprendre, explique Maciej Lasota,

responsable du service en charge de ce sujet au ministère de l'Éducation et de la Science. Il s'agit de préparer la révolution à laquelle chacun d'entre nous va être confronté : on n'apprend pas seulement pour avoir un examen ou obtenir un emploi, mais on va devoir apprendre tout au long de vie." Cette stratégie vise à rappeler qu'il n'y a pas qu'une seule façon d'apprendre, et même que tout ne passe pas par l'éducation formelle. Sont ainsi abordées tant les compétences techniques que comportementales, et passé en revue le rôle de l'éducation formelle via l'école ou l'université. Sans oublier la mise en pratique dans la vie professionnelle, et tout ce qui peut être appris dans la vie de tous les jours, de manière informelle, au contact des autres. Rien d'étonnant si ce document intègre différentes stratégies déjà existantes en matière d'"éducation responsable", de "capital social"

ou de "capital humain", et qu'il est désormais intégré à toutes les politiques. "Car quand on parle de développement économique, celui-ci repose sur la capacité d'avoir les compétences pour le mettre en œuvre. C'est la même chose quand on parle de qualité de vie", observe Piotr Mikiewicz, expert de l'intégration des compétences.

**Une stratégie collaborative...**  
 Difficile à résumer, cette stratégie d'intégration des compétences est aujourd'hui entrée dans sa phase d'implémentation à plusieurs niveaux. "Au niveau local, les enseignants, par exemple, peuvent se saisir des grands axes mis en avant pour développer de nouvelles façons de faire cours avec les élèves : plus interactives, les leçons doivent également favoriser la coopération", mentionne Piotr Mikiewicz. Objectif : rappeler que plus que la compétition, c'est demain l'échange et la complémentarité qui feront la différence. Les entreprises sont elles aussi invitées à mettre la main à la pâte, en multipliant les opportunités de confronter les jeunes à la "vraie vie", y compris ceux qui sont scolarisés en dehors de l'enseignement professionnel. Elles doivent aussi s'enquérir du maintien de l'employabilité de leurs collaborateurs.

**... et évolutive**  
 Au niveau national, il s'agit d'encourager les différents ministères à définir les axes prioritaires pour orienter les investisseurs et les fonds européens vers le financement de programmes structurants (autour, par exemple, du digital), mais sans figer les choses.

**"Une dynamique d'élaboration de lignes directrices et opérationnelles, pour mieux apprendre à apprendre"**

### FAIRE FACE À L'ARRIVÉE MASSIVE DE RÉFUGIÉS UKRAINIENS

Quand les négociations pour définir cette stratégie ont commencé, la Russie n'avait pas encore envahi l'Ukraine ni la Pologne fait face à l'arrivée massive de réfugiés. Pour autant, la "Stratégie d'intégration des compétences" polonaise est appropriée pour "mieux préparer l'incorporation des enfants ukrainiens dans les écoles polonaises", se félicite Maciej Lasota, responsable du service dédié au ministère de l'Éducation et de la Science. Elle le fait en puisant dans différents chapitres qui ont trait aux compétences multiculturelles ou encore à la formation non-formelle. Le renforcement de la coopération entre les niveaux nationaux et régionaux favorise le déploiement de politiques d'accompagnement de ces publics. Ce document qui peut sembler plus philosophique que pratique fonctionne en réalité comme une immense boîte à outils.

"C'est une stratégie évolutive qui se veut, avant tout, une réflexion sur la manière de définir ce qui est prioritaire, et non une liste de thématiques-clés définies pour les cinq prochaines années", souligne le responsable. Entre le niveau local et le niveau national, les 16 gouvernements régionaux et les ministères s'organisent actuellement pour mieux communiquer entre eux et faciliter la dissémination de ces orientations au plus proche du terrain. Les défis sont de taille et le chantier de longue haleine. "On peut nous reprocher le caractère très général de ce document, conclut Maciej Lasota. Mais on peut aussi y voir une manière de ne pas imposer différents éléments que nous avons en tête. Car il ne s'agit pas de vouloir imposer quoi que ce soit, mais d'embarquer tout le monde dans cette dynamique qui ressemble en quelque sorte à l'élaboration de lignes directrices et opérationnelles pour mieux apprendre à apprendre." ●

Rubrique réalisée dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union européenne. Avec l'appui du réseau ReferNet, dont la branche française est pilotée par Centre Inffo.

<https://refernet.centre-inffo.fr>

[www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/national-partners](http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/national-partners)

1. <https://kwalifikacje.gov.pl/en/news/1086-integrated-skills-strategy-2030>



Élodie Salin, secrétaire générale du Synofdes (Syndicat national des organismes de formation) depuis 2019, conçoit la formation comme un levier de développement des territoires, de l'économie, mais aussi des individus. Elle met au service de ce syndicat proche de l'économie sociale et solidaire cette vision forgée dans un parcours plein de rebondissements.

Christelle Destombes

# ÉLODIE SALIN

## L'EXPÉRIENCE AU SERVICE DU SYNOFDES

**É**lodie Salin aime structurer, dialoguer avec plusieurs partenaires et servir des publics spécifiques. Quand elle a mis en place un projet, une équipe, une vision, il y a de grandes chances qu'elle rebondisse. Exemple ? Retour en arrière : économiste de formation, ingénieure d'études au CNRS, elle participe pour sa première expérience à un projet de recherche avec douze équipes européennes. Objet : l'impact des grands projets urbains sur les populations, en l'occurrence Euralille.

Pendant ses interviews, elle rencontre une femme passionnée par son poste de "relais technique territorial pour la direction de la formation permanente de la région". Et découvre que la formation peut être un levier de développement du territoire, mais aussi de tous les publics. "Cette femme avait une telle passion pour son métier, se souvient-elle. Elle m'a donné envie de construire ce type de projet, avec l'ensemble des partenaires du territoire, pour consolider les conditions d'accès à la formation pour tous."

### Territoires et enjeux sociaux

Lorsqu'un poste similaire est à pourvoir dans le Valenciennois, elle postule et est recrutée, avec un binôme senior. "Le Valenciennois est un grand bassin d'emploi formation. Sans expérience dans le domaine, j'ai eu la chance d'accéder à cet emploi au moment où il y avait des tensions de recrutement pour le secteur automobile et les équipementiers." Près de 3 000 emplois sont à créer et elle est chargée d'animer un dispositif



**1999-2001**  
chargée de mission territoriale au Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais

**2016**  
conseillère formation professionnelle et alternance au ministère du Travail

**Février 2017**  
directrice formation, ingénieries et partenariats chez Simplon.co

**Septembre 2020**  
secrétaire générale du Synofdes (Syndicat national des organismes de formation)

d'accès aux filières industrielles en lien avec Alstom, Sévelnord, PSA Peugeot, les entreprises de travail temporaire, les Opca, les organismes de formation et les acteurs de l'orientation pour attirer vers ces métiers d'autres publics, les jeunes ou les femmes. Cette expérience est fondatrice de ses convictions : "Ce qui m'anime, c'est de concilier les dimensions économique et sociale, pour le développement des territoires et des entreprises d'un côté, et l'émancipation sociale des individus de l'autre."

Élodie Salin enchaîne ensuite plusieurs postes, "où il y avait tout à faire, construire son périmètre, recruter une équipe..." Avec un fort tropisme social, innovation et travail partenarial : au Carif Île-de-France, où elle anime les Missions locales de 2001-2004, à l'Afpa, où elle est responsable pendant cinq ans du développement institutionnel, ou au sein des Opca Forco (commerce) ou Faf-TT (intérim), où elle relève des défis toujours plus grands.

"Je suis arrivée en Opca après la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au moment du développement de projets interentreprises et notamment de projets cofinancés par le FPSPP. Au Forco, j'ai présenté un projet de plus de 9 millions d'euros pour lutter contre l'illettrisme dans les branches du commerce. Il y avait tout à créer. C'est extrêmement intéressant." Jeunes, demandeurs d'emploi, intérimaires, femmes, personnes en situation d'illettrisme... tous ces publics dont l'accès à la formation et à l'emploi n'est pas des plus aisés, Élodie Salin s'en est occupée à un moment ou un autre.



### "Un saut quantique"

En 2016, elle devient conseillère ingénierie de formation, pilotage et systèmes d'information associés au cabinet de Clotilde Valter, secrétaire d'État chargée de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage. Elle contribue ainsi à la construction de la loi El Khomri, "une expérience extrêmement enrichissante". Elle intègre ensuite Simplon, où elle est directrice formation, ingénieries et partenariats. Pour Frédéric Bardeau, président de Simplon et actuel administrateur du Synofdes, "Simplon a fait un saut quantique grâce à Élodie, qui a fait la synthèse entre le côté innovant et non conventionnel de Simplon et le monde de la formation, avec ses pratiques, ses valeurs, ses dispositifs, ses ingénieries, sa technicité. Elle avait une expertise incroyable, après avoir écrit la loi Travail, travaillé en Région, en Opco, etc. Et elle n'a pas transformé Simplon en organisme de formation classique et traditionnel. Elle a adoré notre manière de voir les choses, notre passion pour les publics éloignés".



1. Le Syndicat national des organismes de formation avait auparavant pour intitulé Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale.

“ Mon parcours me facilite les choses. Désormais, le Synofdes est visible”

David Cluzeau, président de la commission sociale du Synofdes, le reconnaît : "Élodie a apporté l'expérience de son parcours, sa parfaite connaissance du secteur de la formation professionnelle et sa vision des enjeux du secteur, à un moment où la transition numérique, fondamentale, et la poursuite de la réforme de 2018 impliquaient de réfléchir aux adaptations nécessaires." Au Synofdes, elle a créé une commission Innovation. Elle consolide en la renforçant la dynamique territoriale du syndicat, assure le lobbying institutionnel. Modeste, elle dit : "Mon parcours me facilite les choses. Désormais, le Synofdes est visible. Il n'y a pas un groupe de travail qui se crée sans qu'on nous invite. Ce n'était pas le cas il y a deux ans."

### Représentativité

Une reconnaissance liée, certes, à la représentativité du syndicat obtenue en 2017, et aux efforts de structuration en interne. Avant son arrivée, le Synofdes n'avait pas de secrétaire général. Avant de prendre le poste, Élodie Salin a échangé avec le président et les élus pour définir en amont son périmètre.

Aujourd'hui ouvert à de nouveaux adhérents hors champ de l'économie sociale et solidaire (ESS)<sup>1</sup>, le Synofdes promeut des valeurs qui lui conviennent : "Nous considérons que la formation est un service d'intérêt général et qu'elle est un levier pour la cohésion territoriale, sociale, humaine"... La boucle est bouclée.

Pour se ressourcer, la secrétaire générale pratique le karaté depuis quinze ans. Frédéric Bardeau l'admet : "Ça se voit quand on travaille avec elle. C'est la force tranquille !" ●



## SUR LE WEB

### Trajectoires professionnelles et formations au temps du Covid-19 CEET-Cnam, mars 2022

La première partie de cette conférence se concentre sur l'impact de la crise sanitaire sur les trajectoires professionnelles et choix de formation : conséquences de la crise sur les expériences professionnelles, les transitions d'emploi, les projets de formation et réorientations éventuelles. La seconde session s'intéresse plus spécifiquement à l'activité partielle, les licenciements économiques et la formation des salariés.

**+ D'INFOS**  
<https://ceet.cnam.fr>

## PUBLICATION

### Ingénierie pédagogique : le guide ultime

Ce guide rassemble les tendances de l'ingénierie pédagogique : digitalisation des parcours pédagogiques, révolution de l'adaptive learning, importance de l'« expérience apprenant », nouveau rôle des formateurs. Il montre les multiples avantages pour l'entreprise : optimiser la performance ; réduire le coût de la formation interne ; améliorer la qualité de vie au travail ; devenir entreprise apprenante.



Paris : Beedeez, mars 2022. 42 p.

**+ D'INFOS**  
[www.beedeez.com/fr/ingenierie-pedagogique](http://www.beedeez.com/fr/ingenierie-pedagogique)

## PUBLICATION

### Le digital choisit la formation en situation de travail, catalyseur d'innovation

La formation en situation de travail est souvent utilisée par les entreprises innovantes du numérique pour former des salariés hautement qualifiés. Pourquoi font-elles le choix de ce mode de formation ? Dans quelle mesure est-il lié à l'innovation ? Cette étude du Céreq propose des éléments de réponse.



Patrick Rousset  
Céreq Bref n° 421,  
avril 2022, 4 p.

**+ D'INFOS**  
[www.cereq.fr/le-digital-choisit-la-formation-en-situation-de-travail-catalyseur-dinnovation](http://www.cereq.fr/le-digital-choisit-la-formation-en-situation-de-travail-catalyseur-dinnovation)



## SUR LE WEB

### Se former autrement : apprendre entre pairs C-Campus, avril 2022

Pourquoi apprenons-nous mieux entre pairs que seuls ? Marc Denery, conférencier et auteur de nombreux ouvrages sur l'innovation en formation, présente les techniques incontournables d'apprentissage entre pairs : « binôme de compétences », réunion de partage de bonnes pratiques, cartographie des processus.

**+ D'INFOS**  
[www.blog-formation-entreprise.fr/se-former-autrement-apprendre-entre-pairs](http://www.blog-formation-entreprise.fr/se-former-autrement-apprendre-entre-pairs)

# Glossaire DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



- **ACI** Atelier et chantier d'insertion
- **Acsé** Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- **Afpa** Agence pour la formation professionnelle des adultes
- **Agefiph** Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- **Anact** Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- **ANLCI** Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- **Apec** Association pour l'emploi des cadres
- **APP** Atelier de pédagogie personnalisée
- **AT Pro** Association Transitions pro
- **Carif** Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation
- **CDC** Caisse des dépôts et consignations
- **CDEI** Commission départementale de l'emploi et de l'insertion
- **CDIAE** Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
- **Cedefop** Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- **Centre Inffo** Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
- **Cése** Conseil économique, social et environnemental
- **Cése** Comité économique et social européen
- **Césér** Conseil économique, social et environnemental régional
- **CFA** Centre de formation d'apprentis
- **CIBC** Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
- **CIO** Centre d'information et d'orientation
- **CNFPT** Centre national de la fonction publique territoriale
- **COE** Conseil d'orientation pour l'emploi
- **CPC** Commission professionnelle consultative
- **CPE** Commission paritaire de l'emploi
- **CPNEFP** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- **CPRDFOP** Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- **Crefop** Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **CSFPE** Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- **CSFPT** Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- **CUIO** Cellule universitaire d'information et d'orientation
- **DGAFP** Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- **DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **Dreets** Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **EA** Entreprise adaptée
- **É2C** École de la deuxième chance
- **EI** Entreprise d'insertion
- **Épide** Établissement public d'insertion de la défense
- **Ésat** Établissement et service d'aide par le travail
- **ETTI** Entreprise de travail temporaire d'insertion
- **FEF** Fondation européenne pour la formation
- **Fej** Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
- **Fnadir** Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis
- **FIPHP** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **Geiq** Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GIP** Groupement d'intérêt public
- **Miviludes** Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- **Naric** Réseau des centres nationaux de reconnaissance académique des diplômes
- **Opcv** Opérateur de compétences
- **OPMQ** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
- **Oref** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- **PRC** Point relais conseil
- **RCO** Réseau des Carif-Oref
- **SD-PFC** Sous-direction des politiques de formation et du contrôle
- **Sgar** Service général des affaires régionales
- **SIAE** Structure d'insertion par l'activité économique
- **SPE** Service public de l'emploi
- **SPE-R** Service public emploi régional
- **SPO** Service public de l'orientation
- **SPOTLV** Service public de l'orientation tout au long de la vie
- **SPRFP** Service public régional de la formation professionnelle
- **SPRO** Service public régional de l'orientation
- **SRC** Service régional du contrôle de la formation continue
- **Sycfi** Syndicat des consultants-formateurs indépendants
- **Synofdes** Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale
- **Urof** Union régionale des organismes de formation
- **Urssaf** Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

# LEFEBVRE DALLOZ PRÉSENTE SES BOOKS MÉTIERS ET SOFT SKILLS 2022



Notre offre de formations 2022 s'articule autour de vos métiers et de leurs thématiques. Elle regroupe l'ensemble de l'offre Lefebvre Dalloz compétences qui englobe les organismes suivants : Francis Lefebvre Formation, Dalloz Formation, Elegia, CSP DOCENDI et Barchèn.

Elle a été créée pour répondre au mieux à vos besoins et aspirations pour évoluer dans vos métiers.

Vous souhaitez développer vos compétences métiers et/ou développer vos compétences transverses ?

RETROUVEZ ET  
TELECHARGEZ TOUS  
NOS BOOKS ICI



## Lefebvre Dalloz

Le partenaire métier de votre performance au quotidien