

P.2

Révélation

RÉGIONS DE FRANCE
RÉCLAME UNE "CO-RESPONSABILITÉ"
DE GESTION DE FRANCE TRAVAIL

P.24

Retretien

STÉPHANE LARDY : FRANCE
COMPÉTENCES "ENCORE DANS
LE DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME"

P.26

Stratégie

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL RELANCE
LE CHANTIER DE LA QUALITÉ
DE LA FORMATION

INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 1047 • Du 1^{er} au 14 février 2023 www.centre-info.fr



L'allongement des carrières réclame un effort renforcé pour accompagner le maintien dans l'emploi et les transitions professionnelles des actifs les plus âgés.

RÉFORME DES RETRAITES

LA FORMATION COMME LEVIER POUR L'EMPLOI DES SENIORS

VOUS ÊTES UN ORGANISME DE FORMATION DU BTP?

Bénéficiez de l'offre de services du
CCCA-BTP

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



ANTICIPER
LES ÉVOLUTIONS
DE VOTRE
ENVIRONNEMENT



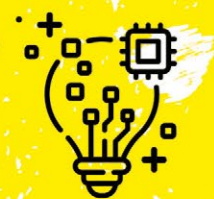
GAGNER
EN ATTRACTIVITÉ
PÉDAGOGIQUE



PROMOUVOIR
ET DÉVELOPPER
VOTRE ACTIVITÉ



OPTIMISER
VOTRE PERFORMANCE



SOUTENIR
VOS EXPÉRIMENTATIONS
ET VOS PROJETS
INNOVANTS



www.ccca-btp.fr

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

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

CCCA-BTP

Publicité Création : thalamus-ic.fr

Sommaire



p. 2 **L'événement**
Régions de France réclame une "co-responsabilité"
de gestion de France Travail

p. 4 **L'essentiel**

p. 9 **À la une**
La formation comme levier pour l'emploi
des seniors

p. 15 **Guide pro**

Expertise
Normes environnementales : quels effets
sur les formations
Savoir-agir
Évaluer efficacement les formations
Jurisprudence
La signature numérisée d'un CDD
est valide

p. 19 **Acteurs**

p. 24 **L'entretien**
Stéphane Lardy : France compétences "encore
dans le déploiement de la réforme"

p. 26 **Stratégie**
Le ministère du Travail relance le chantier
de la qualité de la formation

p. 28 **L'interview**
Philippe Cassoulat, président de l'Observatoire
des métavers

p. 31 **Itinéraire**
Jacques Peronnet, D' Senior & Mister
Nouvelle chance

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

En deux MOTS

Régulation

Dans l'attente de l'analyse des débats de l'Université d'hiver de la formation professionnelle, auxquels nous consacrons une grande partie du prochain numéro de votre magazine *Inffo formation*, nous donnons dans cette édition la parole à Stéphane Lardy, le directeur général de France compétences, qui mène de front de nombreux chantiers, dont celui des systèmes d'information. Lire en pages 24 et 25. Bras armé de la régulation, l'établissement public attend sa nouvelle feuille de route. Parallèlement, le ministère du Travail relance le chantier de la qualité en formation. Lire en pages 26 et 27. Pour jouer son rôle de régulation, la certification Qualiopi doit trouver sa place dans des politiques de contrôle simplifiées et coordonnées.

Reconversion

C'est le mot du moment. L'allongement des carrières réclame un effort renforcé pour accompagner le maintien dans l'emploi et les transitions professionnelles des actifs les plus âgés. L'amélioration de l'accès à la formation de ce public, ceci dès les secondes parties de carrière, est essentiel. Différents acteurs ont émis des propositions. Lire notre dossier, en pages 9 à 14. La problématique de l'accès à la formation des seniors, c'est la reconversion, ce qui suppose des formations longues et lourdes. Des leviers, parmi beaucoup d'autres ne touchant pas seulement à la formation, et qui ne sauraient être mises en œuvre sans une volonté politique forte et globale en faveur de l'emploi des seniors.

La rédaction



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

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



à suivre...

ACPM **INFFO**
FORMATION

Inffo formation est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex • www.centre-info.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-info.fr • **Directrice de la publication** : Pascale Romenteau • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel • **Rédacteurs** : Nicolas Deguerry, Estelle Durand, Catherine Trocquemé • **Collaborations** : Mireille Broussous, Éric Delon, Gautier Demouveau, Christelle Destombes, Françoise Gérard, Laurent Gérard, Mariette Kammerer, Valérie Michelet, Christelle Monneret, Sarah Naffi, Raphaëlle Pienne • **Service commercial** : contact.inffo@centre-info.fr • **Commission paritaire** : n° 0625 G 89527 • **ISSN** : 2491-7761 • **Impression** : groupe Duplirprint, 733, rue Saint-Léonard, CS 30011, 53101 Mayenne cedex • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr • **Abonnement** : 220 € HT • **Vente au numéro** : 10 € HT.

ÉTUDE DE PRÉFIGURATION

RÉGIONS DE FRANCE RÉCLAME UNE "CO-RESPONSABILITÉ" DE GESTION DE FRANCE TRAVAIL

À l'occasion d'une présentation de son étude sur le service public régional de l'emploi et de la formation professionnelle, Régions de France a posé la question de l'articulation avec France Travail, identifié les risques et présenté sept propositions.

Nicolas Deguerry



L'IMAGE

François Bonneau, président délégué de Régions de France, président de la commission Éducation, orientation, formation et emploi, ici lors d'une conférence de presse le 16 septembre 2020.

C'est dans le cadre d'un webinar tenu le 17 janvier 2023 que Régions de France a approfondi la présentation de son étude de préfiguration d'un service public régional de l'emploi et de la formation professionnelle. L'occasion pour le conseiller éducation, formation et emploi de l'association, Emmanuel Georges-Picot, de rappeler que la commande de l'étude au cabinet Elezia s'inscrivait dans le contexte particulier du printemps 2022. Le 8 mars, Régions de France

présentait alors son livre blanc "Vers une République de la confiance", feuille de route pour une nouvelle relation État-Régions. Parallèlement, démarrait l'étude commandée au cabinet Elezia, avec l'objectif de fournir un argumentaire fondé sur les réalisations des Régions et une comparaison internationale. Objectif : démontrer que les Régions sont "le bon échelon pour répondre aux enjeux de l'emploi au plus près des territoires". C'est alors que le gouvernement annonçait le lancement du chantier France Travail, destiné à "mieux coordonner les actions du service public de l'emploi".

“ La coexistence de prérogatives entraîne de nouvelles concurrences ”

Trois risques

Après une présentation des premiers résultats lors du congrès Régions de France de septembre 2022, l'étude s'est depuis poursuivie pour élaborer trois scénarios de préfiguration et un zoom sur le projet France Travail. Sur ce dernier, Élyse Castaing, responsable de l'étude Elezia, estime qu'en dépit de constats et d'un état des lieux des besoins partagés avec l'État, le projet du gouvernement comporte trois risques pour les Régions. C'est d'abord la création d'une "gouvernance ad-hoc" qui présenterait un risque de complexité accrue en l'absence de prise en compte de l'existant, et notamment des Crefop¹. Deuxième risque, les Régions redoutent une "cannibalisation des compétences" entre les acteurs ou, *a minima*, une "coexistence de prérogatives entraînant de nouvelles concurrences". Enfin, un système d'information partagé au niveau national présenterait un risque de "pilotage par la donnée quantitative", au détriment de la réflexion stratégique de long terme. Face à ces risques, les Régions présentent sept propositions pour le projet France Travail.

Sept propositions

Il s'agit premièrement d'assurer une "gouvernance régionale stratégique et quadripartite" en plaçant le Crefop au cœur du système. L'intégration de l'emploi et de l'insertion permettrait d'aboutir à un "CPRDFOP² augmenté", garant de l'articulation avec la stratégie économique territoriale. Pour une "gouvernance régionale opérationnelle", la Région réclame également l'entière responsabilité de l'organisation de la complémentarité des acteurs et des financements. Concernant France Travail, la Région doit être "co-responsable de la gestion au niveau régional, ou *a minima* contractualiser avec l'opérateur" des actions territoriales. Le Crefop joue un rôle central dans la définition de l'offre de services et d'accompagnement.

Formation et orientation

Sur la formation, la Région se veut "pilote, financeur de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi et autorité organisatrice [...]

Carole Delga, présidente de Régions de France, ici lors de la première Rencontre inter-régions sur l'orientation, intitulée "S'informer pour choisir sa voie dans un monde en mutation", le 15 novembre 2022 à Orléans.



1. Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.
2. Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles.
3. Service public régional de l'orientation.

de l'ensemble des acheteurs de formation (Pôle emploi, Opco, Caisse des dépôts)".

En matière d'orientation et d'information aux métiers, Régions de France estime que la notion de "diagnostic-orientation" portée par le projet France Travail présente un risque de confusion pour les acteurs et les citoyens, alors que la Région est "responsable et garante de l'organisation du SPRO³ et de ses acteurs".

Sixième proposition, le champ de l'observation doit combiner les données de la future plateforme data France Travail, les travaux des Carif-Oref et des partenaires sociaux, ainsi que les données des autres outils et services digitaux proposés par les acteurs.

Enfin, l'offre de service et la relation aux employeurs doit être co-construite par la Région avec France Travail et les opérateurs publics de son territoire. ●

TROIS SCÉNARIOS À L'ÉTUDE

Délégation, coordination ou décentralisation ? Ces trois options sont les scénarios de régionalisation envisagés par l'étude Elezia. Au jeu de la comparaison avec les voisins européens, la **délégation**, qui place l'État en responsabilité unique, apparaît comme une "singularité française". Le scénario de la **coordination** est celui du Danemark, avec huit "comités régionaux du marché du travail", qui fonctionnent comme des instances de coordination et de dialogue entre municipalités, centres d'emploi et partenaires sociaux. La **décentralisation** est l'option retenue par des pays comme la Belgique et l'Allemagne. Outre-Rhin, ce sont des "commissions tripartites et décisionnelles" en matière d'emploi et de formation au niveau national et régional qui allient un "degré d'uniformité" à la nécessaire adaptation aux réalités territoriales.

"Vers un service public régional de l'emploi et de la formation professionnelle ?", rapport final Elezia Conseil pour Régions de France, 223 p.

https://regions-france.org/wp-content/uploads/2023/01/20221213_Etude-SPREFP_Rapport-final.pdf



Action publique

UNE ACTION STRUCTURÉE AUTOUR DES "POLITIQUES PRIORITAIRES DU GOUVERNEMENT"

Lors du conseil des ministres du 18 janvier 2023, la Première ministre, Elisabeth Borne, a lancé les nouveaux chantiers des "politiques prioritaires du gouvernement" (PPG), dont le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques Stanislas Guerini assure le suivi. La feuille de route se décline sous la forme de 60 de ces PPG qui elles-mêmes rassemblent 150 chantiers. La planification écologique, dont est directement chargée la Première ministre, "irrigue l'ensemble des politiques prioritaires du gouvernement", tout comme la transition numérique. La qualité du service rendu aux usagers sera au cœur du prochain Comité interministériel à la transformation publique (CITP). L'avancement des PPG sera valorisé



La Première ministre, Elisabeth Borne.

sur le site du gouvernement à travers le "Baromètre de l'action publique". Le document "Réforme prioritaires 2017-2022" cite le développement de l'apprentissage : "Ce dispositif reste une priorité du quinquennat avec l'ambition

d'atteindre 1 million d'apprentis en 2027 et fera l'objet d'un chantier prioritaire du gouvernement."

+ D'INFOS www.gouvernement.fr/les-actions-du-gouvernement/resultats?path=/apprentissage



L'image

Le 10 janvier 2023 devant le **Bus de l'apprentissage**, un dispositif mis en place par le Département de Saône-et-Loire. Ici avec Claude Cannet, vice-présidente du Conseil départemental chargée des affaires sociales.

Elle l'a dit



Le lycée professionnel accueille aujourd'hui les adolescents les plus fragilisés sur le plan social et scolaire, ceux dont l'apprentissage ne veut pas

Prisca Kergoat
enseignante-chercheuse en sociologie à l'Université Toulouse Jean-Jaurès, directrice du Certop (Centre d'étude et de recherche travail, organisation, pouvoir).



France compétences

LA MISE À JOUR DE LA LISTE DES "MÉTIERS ÉMERGENTS"

La Commission de la certification professionnelle de France compétences a établi la liste des métiers "en particulière évolution ou en émergence" pour 2023. Sept nouveaux métiers ont été retenus. Seize de ceux de la liste 2022 ont été prolongés. Les certifications correspondantes bénéficieront d'une procédure d'enregistrement dérogatoire au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), afin de répondre rapidement aux besoins. Parmi les sept nouveaux métiers : expert en digitalisation et exploitation des bâtiments, intervenant médico-technique à domicile pour les prestataires de santé, technicien en bioproduction, ou encore technicien valoriste du réemploi.

Parmi les seize métiers maintenus : architecte internet des objets, préparateur en déconstruction, technicien en électronique, paysan-herboriste, animateur e-sport, ou électrobovinier. Ces métiers dans leur ensemble s'inscrivent dans le cadre du plan d'investissement France 2030, "en lien avec la décarbonation de l'industrie, le nucléaire, une alimentation saine, durable et traçable, les biomédicaments et dispositifs médicaux de demain", en plus de répondre aux enjeux actuels de sobriété énergétique. La liste a été établie à la suite du 4^e appel à contributions lancé auprès des branches et syndicats professionnels afin d'identifier les métiers en particulière évolution. "Cela permet ainsi aux employeurs



Des techniciens en bioproduction.

de recruter des professionnels qualifiés sur ces métiers et aux titulaires de ces certifications de d'avoir une reconnaissance de ses nouvelles compétences", complète France compétences.

+ D'INFOS www.francecompetences.fr/app/uploads/2023/01/FC_Guide-metiers-emergents_2023_VF.pdf

Édition

CRÉER SON CFA D'ENTREPRISE, MODE D'EMPLOI



Jean-Bernard Lévy, président de la Fipa.

La Fondation Innovations pour les apprentissages (Fipa) a remis une nouvelle version de son guide "Créer son CFA d'entreprise pour en faire un levier opérationnel de développement RH" à Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels, le 16 janvier 2023 à l'Orange Campus de Montrouge (Hauts-de-Seine). "Les CFA d'entreprise sont plus que jamais des outils à inscrire au cœur des politiques RH des entreprises, quelle que soit leur taille", a assuré Jean-Bernard Lévy (ancien président du groupe EDF), président de la Fipa, fondation lancée en octobre 2016 et portée par 21 grands groupes français.

"La réforme de 2018 nous a permis de créer un CFA hors les murs sur mesure, pour répondre à une partie de nos besoins, en ayant recours à beaucoup de FOAD et de classes virtuelles sur tout le territoire, a illustré Elisabeth Fonteix, directrice learning et développement chez Orange. 250 jeunes y sont passés en apprentissage, du niveau bac + 3 à bac + 5, en technicien réseau, data analyst, cybersécurité... Ce CFA permet d'estomper la frontière entre formation initiale et formation continue." Le 27 juin 2023 à Paris, la Fipa organisera un séminaire annuel dédié au CFA d'entreprise.

+ D'INFOS www.fondation-fipa.net



Intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences PROCHAINE OUVERTURE EFFECTIVE DU PASSEPORT DE PRÉVENTION



Le passeport de prévention doit faciliter la circulation de l'information sur les formations suivies.

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention ont été déterminées par le Comité national de prévention et de santé au travail (CNSPT) en juillet 2022. Elles devaient être approuvées par voie réglementaire, c'est chose faite avec la publication d'un décret daté du 29 décembre 2022. Le passeport prévention est intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences, lui-même intégré au système d'information du compte personnel de formation (CPF). C'est à ce titre que la Caisse des dépôts assurera la gestion du passeport de prévention. Les informations seront traçables et garanties par la Caisse des dépôts. Le portail dédié sera ouvert aux "travailleurs" en avril 2023. La consultation des passeports de prévention par les employeurs sera possible

en 2024. L'alimentation du passeport ne concerne pas les formations dispensées antérieurement à la "mise en œuvre effective" du dispositif. Le CNSPT retient comme date de l'ouverture effective avril 2023. Le passeport de prévention doit faciliter la circulation de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus. À ce titre, il ne doit pas être un moyen de contrôle des compétences des salariés, ni constituer un prérequis obligatoire au recrutement. Le salarié sera informé de l'alimentation de son passeport par l'organisme de formation ou de certification, par le biais d'une notification électronique.

+ D'INFOS <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr>

France 2030 - "Compétences et métiers d'avenir" LANCEMENT D'UN DISPOSITIF DÉDIÉ À LA TRANSFORMATION DES CARTES DE FORMATIONS DES LYCÉES PROFESSIONNELS

Chaque année, les Régions et l'État fixent ensemble la carte des formations professionnelles des établissements scolaires. Dans le cadre de la réforme des lycées professionnels, l'État et les Régions ont décidé d'en accélérer l'évolution. Ils ont conjointement annoncé un nouveau dispositif de soutien, inscrit dans l'appel à manifestation d'intérêt "Compétences et métiers d'avenir" de France 2030. Les objectifs de ce programme ? Adapter les plateaux techniques aux besoins, accompagner les équipes pédagogiques "pour construire leur adhésion et réunir les conditions d'une transformation réussie de l'offre de formation", et finalement établir une "vision stratégique" sur un

cycle de trois ou cinq ans. Le dispositif est ouvert à l'ensemble des établissements d'enseignement secondaire professionnel. Seront examinés la pertinence de la trajectoire d'évolution, les formations susceptibles d'être réorganisées ou fermées pour les moins "insérantes" d'entre elles, et la conception de "parcours de réussite" combinant plusieurs niveaux de certification. Les commanditaires attendent aussi l'engagement d'acteurs économiques et l'inscription dans une logique de coopération et de mutualisation entre établissements d'enseignement, centres de formation d'apprentis, voire TPE-PME, dans l'esprit des campus des métiers et des qualifications.



Bruno Bonnell, secrétaire général pour l'investissement, en charge de France 2030.

+ D'INFOS www.economie.gouv.fr/france-2030



Concertation sur l'attractivité du métier d'enseignant LA FORMATION CONTINUE INSCRITE AU "PACTE AVEC LES ENSEIGNANTS"

Le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse Pap Ndiaye a ouvert le 19 janvier 2023 une concertation sur l'attractivité et la revalorisation du métier d'enseignant. Tous les enseignants qui le souhaitent pourront s'engager dans des missions supplémentaires, par exemple du remplacement, du suivi individualisé, de l'accompagnement à l'orientation



Le 13 janvier 2023 au lycée Toulouse-Lautrec de Vaucresson, visite des ministres Pap Ndiaye (Éducation nationale) et Geneviève Darrieussecq (Personnes handicapées).

ou à l'insertion professionnelle ou des tâches de coordination. Ce travail sera désormais reconnu et rémunéré. L'augmentation du salaire des enseignants qui accepteront ce "pacte" pourra ainsi aller jusqu'à 20 %. Le champ de ces missions recouvre trois grands

domaines d'activité pour les enseignants : l'appui à la réussite des élèves et à la continuité des enseignements, la formation continue des enseignants et leur développement professionnel, et les actions de coordination des équipes enseignantes. L'objectif est de conclure la concertation au mois de mars afin de garantir la revalorisation à la rentrée 2023.

+ D'INFOS www.education.gouv.fr

Réforme des retraites LE MEDEF SOUTIENT LE PRINCIPE DU CONGÉ DE RECONVERSION

À la veille de la journée de mobilisation du 19 janvier 2023 contre la réforme des retraites, Geoffroy Roux de Bézieux, le président du Medef, présentait ses vœux à la presse. Il s'est dit favorable au congé de reconversion. Les salariés concernés auraient des visites médicales très régulières. "Si la visite décide qu'il y a une impossibilité de travailler, il y aura une mise à la retraite. Si le salarié ne peut plus travailler dans le métier qu'il a exercé pendant trente ans, mais peut exercer ailleurs, il pourra prétendre à un congé de reconversion." Mais il ne soutient pas l'idée de créer un "index senior". Car "si une entreprise décide de faire un gros effort d'emploi d'apprentis tout en gardant ses seniors, elle verra son pourcentage de seniors baisser par rapport à une autre entreprise qui ne recrute pas d'apprentis..."

+ D'INFOS www.medef.com/fr



LEARNING TECHNOLOGIES FRANCE 1^{er} et 2 février 2023 à Paris

Avec plus de 7 000 professionnels de l'e-learning, de la formation, des ressources humaines et de la "gestion des talents" du monde entier.

www.learningtechnologiesfrance.com

7^e FORUM MONDIAL POUR LES APPRENTISSAGES TOUT AU LONG DE LA VIE

du 7 au 9 mars à Alexandrie (Égypte)
Organisé par le Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMATlv), présidé par Alexandre Ginoyer.

www.cmatlv.org

3^e SYMPOSIUM CONJOINT SUR L'APPRENTISSAGE ET LA TRANSITION NUMÉRIQUE

15 et 16 juin à Thessalonique (Grèce)
Organisé par le Cedefop et l'OCDE.

www.cedefop.europa.eu/en/events/2023-joint-edefop-ocde-symposium-apprenticeships-and-digital-transition

INFFO FORMATION

vendu également au numéro sur notre boutique en ligne



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

INTERVIEW EXCLUSIVE

OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

Réservez votre espace publicitaire dans

INFFO FORMATION



Régie Publicitaire

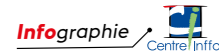
01 40 09 68 47 • ingrid.dubocq@ffe.fr



L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS, DU NIVEAU CAP AU BTS

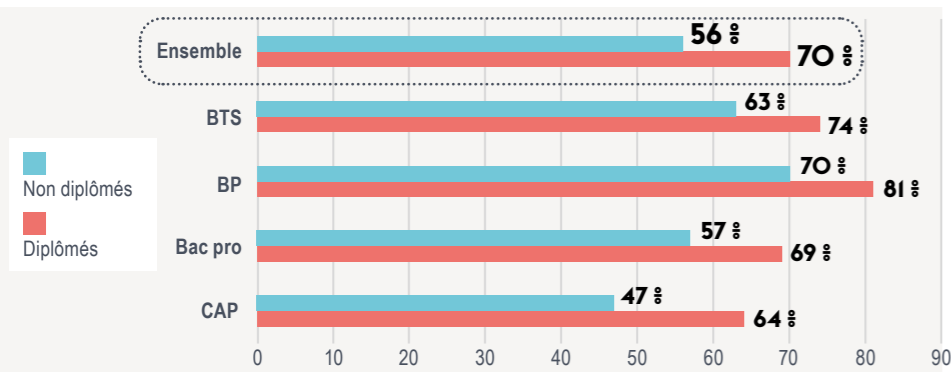
Parmi les apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en 2020-2021, quatre sur dix étaient encore en formation l'année suivante, pour l'essentiel à nouveau dans le cadre d'une formation en apprentissage. Quant aux autres, ils occupaient majoritairement un emploi salarié dans le privé.

François Boltz et Sandy Brunel

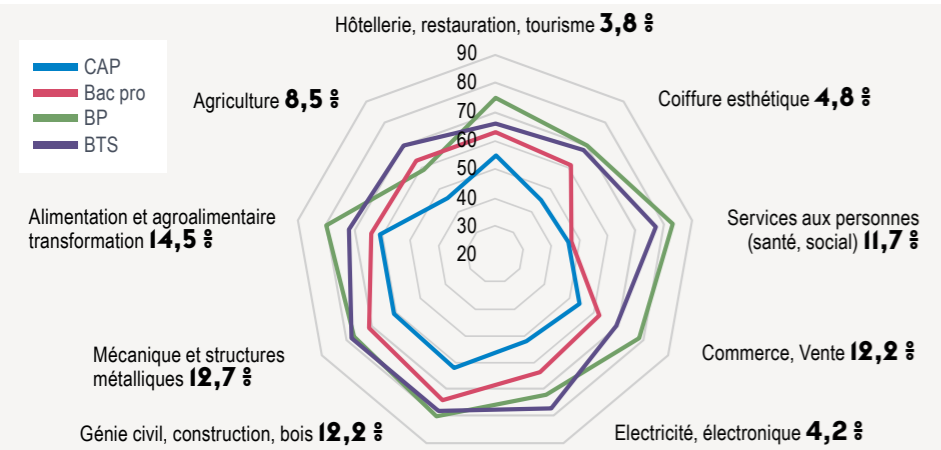


Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

TAUX D'EMPLOI DES APPRENTIS SIX MOIS APRÈS LA SORTIE D'ÉTUDES SELON L'OBTENTION DU DIPLÔME PRÉPARÉ

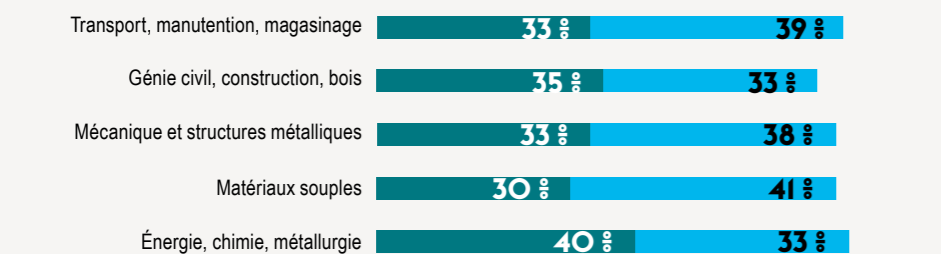


TAUX D'EMPLOI DES APPRENTIS SIX MOIS APRÈS LA SORTIE D'ÉTUDES SELON LE DIPLÔME ET LA SPÉCIALITÉ PRÉPARÉS



TAUX D'EMPLOI DES APPRENTIS SIX MOIS APRÈS LA SORTIE D'ÉTUDES SELON LA SPÉCIALITÉ PRÉPARÉE

Les cinq spécialités qui ont le plus embauché



En emploi salarié dans le privé, 6 mois après la sortie d'études chez le même employeur que pendant l'apprentissage
En emploi salarié dans le privé, 6 mois après la sortie d'études chez un autre employeur



39 %

des apprentis inscrits en 2020-2021 ont poursuivi leurs études l'année suivante.



65 %

des anciens apprentis trouvent un emploi dans les six mois suivant leur sortie de formation.



61 %

des anciens apprentis en emploi ont obtenu un CDI.



Le dispositif Génération compétences accompagne des groupes d'une douzaine de stagiaires pendant cinq mois et demi.

Réforme des retraites

LA FORMATION COMME LEVIER POUR L'EMPLOI DES SENIORS

Stoppé par la crise sanitaire, le projet de réforme des retraites a été remis en chantier par le gouvernement. Trois ans après, le contexte économique a changé pour laisser place à un marché du travail marqué par les tensions de recrutement. Reste un constat qui n'a pas varié : l'allongement des carrières réclame un effort renforcé pour accompagner le maintien dans l'emploi et les transitions professionnelles des actifs les plus âgés. L'amélioration de l'accès à la formation de ce public, ceci dès les secondes parties de carrière, en est un des leviers essentiels. L'adaptation des dispositifs existants ou la création de nouvelles modalités de formation font partie des solutions avancées. Une condition de réussite sera néanmoins de veiller à l'effectivité de la mise en œuvre des propositions qui seront retenues, ceci afin de ne pas reproduire les échecs passés.

FORMATION DES SENIORS : DES DISPOSITIFS À (RÉ)INVENTER ?

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et face au constat partagé de difficultés d'accès à la formation des seniors, des acteurs divers font des propositions pour renforcer le maintien dans l'emploi et les possibilités de reconversion de ce public.

Raphaëlle Pienne



1. "Rapport d'information déposé par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux de la mission d'information sur l'emploi des travailleurs expérimentés", enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 16 septembre 2021.

2. "Emploi des seniors : agir sur tous les leviers", note de l'Institut Montaigne, octobre 2022.

3. Franck Morel est avocat associé chez Flichy Grangé Avocats et senior fellow sur les questions de travail, d'emploi et de dialogue social à l'Institut Montaigne.

4. Association nationale des directeurs des ressources humaines.

À l'automne 2022, le gouvernement entamait un premier cycle de concertation avec les partenaires sociaux en vue de la réforme des retraites. Lors de ces discussions, portant sur la pénibilité et l'emploi, "l'accès des seniors à la formation professionnelle, et plus largement la préparation des secondes parties de carrière, ont été mis en avant par toutes les organisations", a retenu l'exécutif dans un document de synthèse. Face à ce constat partagé, et qui n'a rien d'une nouveauté, reste cependant à s'accorder sur les mesures à mettre en place. Ceci alors que des dispositifs ciblés précédents, tels que le plan senior (2006-2017) ou le contrat de génération (2012-2018) se sont soldés par des échecs.

Prévenir l'obsolescence des compétences

Les artisans de la réforme des retraites pourraient puiser dans les propositions du rapport sur l'emploi des travailleurs expérimentés des députés Didier Martin (Renaissance) et Stéphane Viry (Républicains)¹. Publié à l'automne 2021, et s'inscrivant dans la continuité du rapport Bellon-Mériaux-Soussan de janvier 2020 (voir entretien ci-contre), il préconise notamment de favoriser l'accès à la formation des salariés âgés par une simplification de la VAE, une meilleure promotion de l'entretien professionnel et une priorisation de l'accès au conseil en évolution professionnel (CEP) pour les salariés de plus de 45 ans.

Autre piste d'action : la création d'une "nouvelle forme de contrat intergénérationnel, axé sur le mentoring et la transmission", présentée dans une note sur l'emploi des seniors de l'Institut Montaigne parue en octobre 2022². Son auteur,



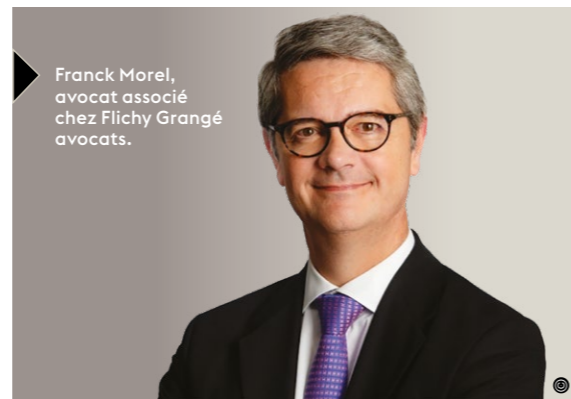
Le projet de réforme des retraites prévoit la création d'un "index senior" obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Benoît Serre, vice-président de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH).

l'avocat Franck Morel³, en expose les modalités : "Ma proposition viserait à favoriser la transmission intergénérationnelle dans le cadre de démarches contractuelles entre entreprises, État et branches. Cela serait possible à droits normatifs constants, en s'appuyant sur les dispositifs existants ; par exemple, les contributions conventionnelles de branches ou le FNE formation."

Formation des demandeurs d'emploi expérimentés

Pour le vice-président de l'ANDRH⁴ Benoît Serre, la priorité se situe néanmoins à un autre niveau : "Le vrai sujet et l'urgence absolue en termes de



Franck Morel, avocat associé chez Flichy Grangé avocats.



3 QUESTIONS À

Olivier Mériaux, directeur des études du cabinet Plein Sens et co-auteur avec Sophie Bellon et Jean-Manuel Soussan du rapport "Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés"

"Un effort significatif doit être fait sur l'accompagnement"

En matière de formation, partagez-vous les conclusions du rapport Martin-Viry sur l'emploi des seniors, publié deux ans après le vôtre ?

On retrouve une grande convergence entre les deux rapports, ce qui est normal dans ce type d'exercice. Mais je suis frappé d'un paradoxe. Certaines de nos propositions ont été reprises, mais sans les inscrire dans une vision globale du système de formation et sans vision critique de la réforme de 2018.

Quels problèmes pose cette réforme ?

Contrairement à ce qu'écrit le rapport Martin-Viry, je ne

peux pas que l'individualisation de l'utilisation du droit soit une bonne chose pour les salariés âgés. Toutes les études montrent que l'individualisation, lorsqu'elle n'est pas accompagnée, favorise une logique consumériste plutôt que des stratégies de long terme d'accès à l'emploi. On pourrait aussi citer l'échec complet du C2P [compte professionnel de prévention] dans sa modalité formation : moins de 400 salariés l'ont utilisé en quatre ans. On a créé un droit sans créer les conditions d'accès et de mobilisation de ce droit.

Quelles sont vos préconisations pour renforcer l'accès à la formation des seniors ?

Il faut se réinterroger sur l'équilibre des dispositifs, et pas seulement le CPF. Cela doit se faire dans le cadre de la régulation collective et passera par un renforcement du dialogue social de branche et du dialogue salarié-employeur. Un effort significatif, à la fois quantitatif et qualitatif, doit également être fait sur l'accompagnement des salariés et des demandeurs d'emploi.

rosos recueillis par Raphaëlle Pienne

REPÈRES

LA FORMATION DANS LE PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES

Le projet de réforme des retraites, présenté par le gouvernement le 10 janvier 2023, prévoit une évolution des critères d'acquisition de points du compte professionnel de prévention (C2P), pour atteindre 60 000 bénéficiaires supplémentaires. Les droits à la formation acquis au titre du C2P seraient en outre renforcés, un point ouvrant un droit de 500 euros contre 375 aujourd'hui, et un congé de reconversion créé pour financer des formations longues et qualifiantes. Le projet prévoit également la création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté d'un milliard d'euros sur cinq ans, ainsi que la création d'un "index senior" obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

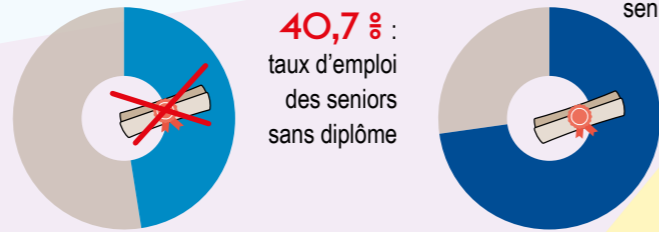
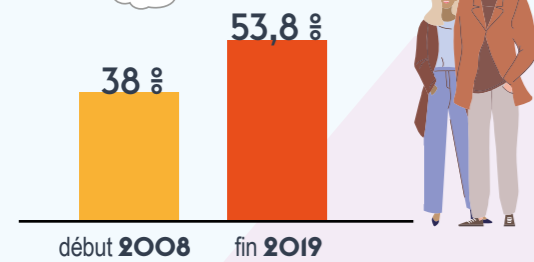
UN TAUX D'EMPLOI PLUS FAIBLE QUE LE RESTE DE LA POPULATION, UN MOINDRE ACCÈS À LA FORMATION

Un taux d'emploi des seniors (55-64 ans) qui augmente...

... mais corrélé au niveau de formation

72,8 % :
taux d'emploi des seniors diplômés du supérieur long

40,7 % :
taux d'emploi des seniors sans diplôme



Le taux de recours au CPF des salariés de plus de 45 ans est inférieur d'un tiers à celui des 26-44 ans.

salariés de + de 45 ans salariés de 26 à 44 ans



Les chômeurs de plus de 45 ans accèdent 1,7 fois moins à la formation que l'ensemble des chômeurs.

Un salarié âgé de 55-59 ans a deux fois moins de chances qu'un salarié de 40-44 ans de suivre une formation.

Source : #TrésorEco, n° 302, février 2022.

Infographie CentreInfo



Didier Martin, député Renaissance de la Côte-d'Or, co-auteur du rapport de la mission d'information sur l'emploi des travailleurs expérimentés.

●●● d'emploi âgés "devraient être davantage priorités par Pôle emploi. [...] Lorsque quelqu'un s'inscrit [au chômage], il doit être pris en charge immédiatement en mobilisant le CEP et la formation".

Déplafonner le CPF

L'augmentation des droits du CPF pour les actifs les plus âgés est enfin une solution souvent avancée. "Car la problématique de l'accès à la formation des seniors, c'est la reconversion, ce qui

suppose des formations longues et lourdes", explique Franck Morel.

L'ANDRH souhaiterait un abondement automatique du compte CPF à partir de 50 ans, tandis que l'on retrouve dans le rapport Martin-Viry la proposition d'inciter "un déplafonnement du CPF pour les salariés à partir de 45 ans, dans le cadre d'accords d'entreprise prévoyant un co-investissement pour des formations longues de reconversion".

Franck Morel propose une piste proche, avec un déplafonnement du CPF pour les actifs de 50 ans et plus. "Mais un préalable serait une régulation du CPF pour l'orienter davantage vers des formations en lien avec les besoins du marché du travail. On déplafonnerait aussi à condition qu'il y ait un abondement effectué notamment par l'employeur, et à hauteur de cet abondement", explique-t-il.

Un dernier constat, lui aussi partagé, doit cependant être pris en compte. Ces propositions ne sont que des leviers, parmi beaucoup d'autres ne touchant pas seulement à la formation, et ne sauraient être mises en œuvre sans une volonté politique forte et globale en faveur de l'emploi des seniors. ●

EN NORMANDIE, "GÉNÉRATION COMPÉTENCES" ACCOMPAGNE LE RETOUR À L'EMPLOI DES SENIORS

Un dispositif expérimental soutenu par la Région Normandie fait le pari de répondre, grâce à la formation et à l'accompagnement, aux problématiques spécifiques des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans.

Raphaëlle Pienne



Des stagiaires tiennent le stand "Génération compétences" lors d'un forum emploi à Alençon organisé dans le cadre du projet collectif de la formation.

Un quart des demandeurs d'emploi en Normandie sont âgés de plus de 50 ans, 75 % ont un niveau de formation inférieur au bac et 62 % sont inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi¹. Ce constat a amené le Conseil régional de Normandie et ses partenaires du domaine de l'emploi et de la formation à imaginer un dispositif expérimental de formation axé sur les problématiques spécifiques et freins à l'embauche des seniors. Lancé à l'automne 2021 et baptisé "Génération compétences", il a fait l'objet d'un appel d'offres dans le cadre du plan régional d'investissement dans les compétences (Pric).

"L'appel d'offres était très ouvert. De grandes lignes étaient tracées, comme la nécessité de travailler sur les représentations et de créer un événement. L'objet était d'être innovant pédagogiquement. Ensuite chacun s'en est emparé comme il voulait", décrit Catherine Lerat, directrice de l'organisme de formation Trajectio, qui fait partie des cinq opérateurs mettant en œuvre le dispositif sur le territoire normand².

Projet collectif

Le dispositif, qui cible les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus, se décline en effet de manière différente selon les opérateurs. Trajectio a fait le choix d'une réponse conjointe en groupement

avec l'organisme Irfa formation. Le socle de celle-ci est le recours à la pédagogie active. "Nous avons choisi de mettre [les stagiaires] en action très rapidement, dès la première réunion collective. Ils sont invités à travailler immédiatement sur le projet collectif, l'événement à monter à l'issue de la formation", explique Catherine Lerat. Pour organiser cet événement axé sur l'emploi des seniors, forum emploi par exemple, les participants de l'action portée par le groupement Trajectio/Irfa occuperont tour à tour les services d'une entreprise fictive de placement de seniors : communication, commercial, ou encore logistique. "Cette simulation d'entreprise est un support très intéressant pour impliquer ce type de public, qui peut manquer d'autonomie", présente Jocelyne Guérin, responsable de formation chez Trajectio.

Projet individuel

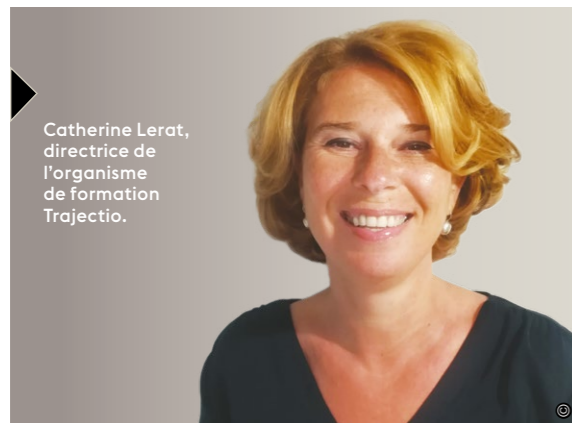
Génération compétences est une action s'inscrivant sur un temps long de 650 heures, soit environ cinq mois et demi, à raison de 35 heures par semaine. Le projet collectif occupe ainsi une journée par semaine, quand les autres journées sont dédiées au travail personnel sur le projet de qualification ou de retour à l'emploi.

"Les séances pédagogiques sont consacrées à l'outillage sur la recherche d'emploi, à l'utilisation du numérique...", présente Jocelyne Guérin. ●●●



1. Données de mars 2021. Source : Carif-Oref de Normandie.

2. Retravailler, Trajectio, Recife, le Gréta et l'Irfa.



Catherine Lerat, directrice de l'organisme de formation Trajectio.

“ Les stagiaires sont invités à travailler immédiatement sur le projet collectif ”

●●● Une partie de la formation est organisée en FOAD (formation ouverte et à distance) et les stagiaires peuvent en outre faire reconnaître des compétences transverses grâce à des badges numériques. “Il y a aussi des visites d'entreprises, qu'ils organisent eux-mêmes et deux stages de quinze jours qu'ils doivent là aussi trouver. Tous ces exercices sont des supports et des prétextes pour redynamiser la recherche d'emploi”, complète la responsable de formation.

parfois convaincus que leur carrière est finie –, mais aussi de faire changer les représentations des recruteurs”, expose Jocelyne Guérin. Ce second aspect passe par les visites et les événements organisés par les stagiaires eux-mêmes, mais aussi par un effort de communication sur le dispositif (articles dans la presse locale ou webinaires, par exemple). Ce travail auprès des employeurs, il est vrai, est aujourd'hui facilité par la conjoncture économique. “Le marché de l'emploi est plus tendu et les entreprises sont plus réceptives, notamment celles d'intérim. En six mois, on a vu les mentalités évoluer”, observe Christine Cornu.

Tirer les leçons de l'expérimentation

Le dispositif, reconduit pour une année à l'automne 2022, doit s'achever en septembre 2023. D'ores et déjà, il a fait la preuve de son efficacité. “Nous avons des résultats proches de ceux d'autres dispositifs, tels #Avenir, qui accueillent des personnes moins éloignées de l'emploi”, se félicite Catherine Lerat. L'expérimentation Génération compétences est suivie par un comité de pilotage animé par la Région et la CFDT, chargé d'identifier et de capitaliser les bonnes pratiques issues des actions mises en œuvre. À l'issue de l'expérimentation, il étudiera les modalités de leur déploiement au sein des dispositifs du droit commun. ●



Entretiens avec les entreprises qui recrutent à l'occasion du forum emploi organisé par le groupe Génération compétences de Vire (Calvados).

Une dimension importante pour ce public parfois resté longtemps inactif que confirme Christine Cornu, coordinatrice pédagogique chez Irfa formation : “L'objectif de la formation est de redynamiser et de revaloriser [les stagiaires]”, explique-t-elle. Par ailleurs, “ce travail personnel peut aussi être pour certains un moyen de faire le deuil des emplois occupés précédemment”, complète-t-elle. Près de la moitié des stagiaires accueillis dans le dispositif rencontrent des problématiques de santé.

Travail sur les représentations

Génération compétences s'efforce enfin de combattre les préjugés. “L'objectif est de faire bouger les lignes, des demandeurs d'emploi par rapport aux entreprises et à leur propre profil – car ils sont



Sur le marché, les stagiaires du dispositif mènent l'enquête auprès des commerçants pour connaître leur position vis-à-vis de l'emploi des seniors.

Étude du Céreq

NORMES ENVIRONNEMENTALES : QUELS EFFETS SUR LES FORMATIONS ?

Sarah Nafti, journaliste



L'implémentation de normes environnementales par les entreprises a une influence sur la formation des salariés. Plus d'un salarié sur dix et d'une action de formation sur six seraient concernés par l'intégration de ces réglementations, estime le Céreq.

UN ENGAGEMENT RENFORCÉ

1 En 2019, 16 % des séquences de formations suivies par les salariés dans l'année concernaient l'accompagnement de l'intégration des normes environnementales, ce qui montre pour le Céreq “la diffusion de ces normes dans les activités de travail”. 11 % des salariés déclaraient que leur activité en avait été modifiée. Les secteurs d'activité les plus concernés par l'effet des normes sont les industries, le transport, mais aussi l'hébergement-restauration. Le Céreq remarque que les entreprises les plus formatrices sont plus ouvertes à leur intégration : “L'activité des salariés a été plus souvent modifiée par l'introduction de normes environnementales dans les entreprises plus engagées en matière de formation.” Cet engagement plus fréquent peut se refléter dans la qualité de la politique de formation ou dans la diversité des modalités de formation déployées (formations réglementaires, apprentissage, formations en situation de travail). Les normes environnementales viennent donc s'inscrire dans

des contextes organisationnels déjà plus outillés que d'autres en matière de gestion des compétences, par des dispositifs favorisant les retours réflexifs et les échanges de pratiques autour du travail.

2 L'IMPACT DES FORMATIONS

Pour la moitié d'entre eux, les salariés dont le travail a été modifié estiment que leur niveau de responsabilité s'est accru, que leur travail est plus intéressant et qu'ils ont appris des choses utiles. Ils ont d'ailleurs eu davantage accès à la formation au cours de l'année écoulée que ceux dont le travail n'a pas été modifié. Dans un cas sur trois, ces formations étaient en lien avec les normes environnementales. 59 % des formations aux normes environnementales sont de type obligatoire ou réglementaire. Elles sont plus souvent évaluées à leur issue (67 % contre 50 % en moyenne) et débouchent plus fréquemment sur la délivrance d'une habilitation (26 %), d'un diplôme ou d'un titre (14 %).

3 L'HEURE DE L'ÉCOLOGISATION

L'écologisation des formations, au sens de leur prise en compte de normes environnementales, a un spectre beaucoup plus large que celui des formations en lien direct avec la préservation de la nature ou les éco-activités, qui représentent seulement 4 % des formations suivies en 2019. La mise en conformité avec des normes environnementales concerne ainsi 38 % des formations au Caces (certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité) et permis, 55 % des formations à l'hygiène alimentaire, 51 % des habilitations autres qu'électriques et 66 % des formations hygiène. ●

www.cereq.fr/normes-environnementales-queles-effets-sur-le-travail-et-les-formations

Amélioration de l'offre

ÉVALUER EFFICACEMENT LES FORMATIONS

Mireille Broussous, journaliste

Les entreprises qui investissent dans la formation veulent pouvoir évaluer le niveau de satisfaction des apprenants. Pour cela, il est important d'automatiser le processus d'évaluation tout en renforçant la pertinence.

S'il est complexe d'évaluer ce qui est mis en œuvre dans le quotidien professionnel des apprenants à la suite d'une formation, il est possible en revanche d'évaluer le niveau de satisfaction des participants sans que cela ne soit trop chronophage ni pour les participants ni pour les gestionnaires de formation.

➤ **Rendre l'évaluation rapide pour les participants...**

Les apprenants sont généralement d'accord pour donner leur avis sur la formation qu'ils ont suivie, à condition que cela ne leur prenne pas trop de temps... "Lorsque nous adressons aux participants un formulaire d'évaluation par mail, nous leur expliquons qu'ils ne mettront pas plus de trois minutes pour le remplir. Nous devons tenir cette promesse, sinon ils ne répondront plus aux mails suivants", explique Patrice Bertrand, co-fondateur d'ExperQuiz, start-up qui met l'évaluation au cœur de ses LMS (learning management systems). Les questions sont toutes formulées selon un canevas identique pour en faciliter la lecture. Et "les répondants n'ont pas à redonner leur nom, celui de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, etc., mais juste à renvoyer le mail", précise Patrice Bertrand, lors du webinar Réussir la mise en place d'un dispositif d'évaluation de formation en ligne efficace, organisé par Ildi.



➤ **... et pour les gestionnaires de formation**

ExperQuiz propose un processus d'évaluation automatisé de bout en bout. La programmation de l'envoi des formulaires de satisfaction est faite dès la confirmation d'inscription des apprenants, ce qui facilite la tâche des gestionnaires de formation. En revanche, la start-up laisse la main aux organismes de formation ou aux entreprises qui le souhaitent sur le rythme auquel doivent être expédiés les formulaires – certains clients souhaitant pouvoir évaluer les formations "à chaud" et "à froid" – et sur les personnes à interroger : l'apprenant lui-même, son N + 1, etc.

➤ **Flexible et adaptable**

Ce sont les entreprises qui décident des différents champs d'évaluation. Certaines souhaitent aussi élaborer elles-mêmes le contenu des formulaires. In fine, "le LMS dresse un bilan synthétique et détaillé des résultats accompagné de graphiques. Il peut également proposer des analyses en croisant les données comme, par exemple, les lieux où ont été effectuées les formations, leurs modalités, etc.", résume Cyrille Chignardert, co-fondateur d'ExperQuiz. De quoi améliorer son offre de façon continue... ●

ÉVALUER AUSSI LES CONNAISSANCES

"L'évaluation des connaissances nous tient à cœur", soutient Patrice Bertrand, co-fondateur d'ExperQuiz. Malheureusement, elle est souvent simplement déclarative. On demande à l'apprenant ce qu'il a étudié lors de sa formation. Or, explique-t-il, "il est possible, parallèlement à l'évaluation de la formation, d'aider l'apprenant à réactiver ce qu'il a appris et à le rendre ainsi plus opérationnel".

Organisme de formation

LA SIGNATURE NUMÉRISÉE D'UN CDD EST VALIDE

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

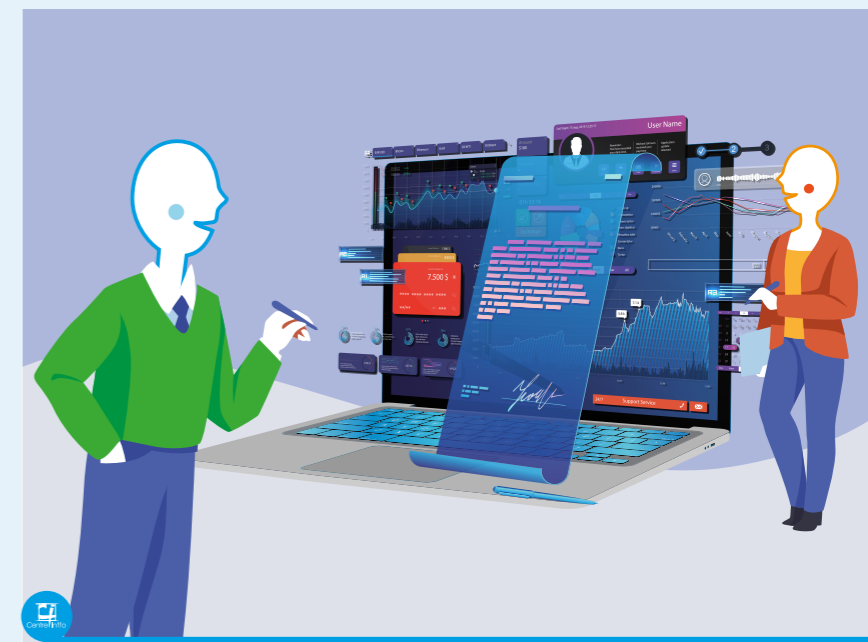
Dans un arrêt du 14 décembre 2022, la Cour de cassation admet que la signature apposée par l'employeur sur un CDD est une signature manuscrite numérisée.

La signature du contrat est une condition de validité du CDD, à défaut, il peut être requalifié en CDI. Les juges ne s'étaient pas encore positionnés sur la forme que devait revêtir la signature pour être valable. C'est désormais chose faite avec cette décision du 14 décembre 2022 (Cass. Soc. 14 décembre 2022, n° 21-19,841).

Rappelons que depuis 2016, la signature manuscrite n'est plus une exigence (article 1366 du Code civil). La signature électronique a la même valeur. Deux conditions sont exigées : le procédé utilisé doit garantir l'identification du signataire et l'intégrité du consentement (article 1367).

La question du recours à ce niveau de signature pouvait donc légitimement se poser dans le cadre de la conclusion d'un contrat de travail pour lequel le législateur exige l'établissement d'un écrit (travail à temps partiel, CDI, CDD, etc.), exigence interprétée de manière stricte par le juge.

La décision de la Haute cour est nuancée : si l'apposition d'une signature sous forme d'une image numérisée peut être assimilée à une signature électronique, c'est à la condition qu'il ne soit pas contesté que la signature en cause était celle de l'employeur, c'est-à-dire qu'elle "permettait parfaitement d'identifier son auteur, lequel était habilité à signer un contrat de travail".



Précision qui a toute son importance : la signature "simple" (scannée, créée avec un stylet sur une tablette, etc.) ne garantit pas l'identité du signataire. En l'espèce, si le contentieux avait porté non pas sur la forme de la signature (une signature numérisée) mais sur son auteur, la solution aurait peut-être été différente.

La fiabilité d'un procédé de signature électronique est présumée jusqu'à preuve du contraire, uniquement lorsque ce procédé met en œuvre une signature électronique "qualifiée" au sens du règlement européen n° 910/2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur, dit règlement "eIDAS".

➤ **La signature électronique "qualifiée" prend la forme :**

- d'une signature via l'utilisation d'un logiciel de signature électronique exigeant la présentation d'un certificat qualifié préalablement délivré au signataire lors d'un face-à-face physique ;

- d'une signature avec confirmation par code reçu par SMS sur un numéro de téléphone ou sur une application mobile, enregistré et lié à l'identité du signataire à l'occasion d'un face-à-face physique ou d'une vérification d'identité à distance couplé à l'utilisation d'un certificat qualifié de signature électronique. ●

INSCRIVEZ-VOUS

à notre session "Sécuriser le recours aux formateurs : contrat de travail, sous-traitance, portage salarial..."

Prochaines sessions en présentiel les 6 et 7 février 2023 et en distanciel des 17 au 19 avril 2023.

POUR ALLER PLUS LOIN
(accès abonné)

Fiche I9-4 : Formateurs salariés de l'organisme de formation : CDI, CDIi, occasionnels, CDD, CDD-U.

www.centre-inffo.fr/fiche/formateurs-salaries-de-lorganisme-de-formation-cdi-cdii-occasionnels-cdd-cdd-u



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

Veille juridique, réglementation et jurisprudence

LES FICHES PRATIQUES DU DROIT DE LA FORMATION 2023

Employeurs, prestataires de formation, savez-vous comment remplir au mieux vos obligations en matière de formation professionnelle continue ? Pour sécuriser votre activité abonnez-vous ou ré-abonnez-vous aux *Fiches pratiques du droit de la formation* !

800 fiches organisées en 42 chapitres décryptent la complexité du sujet à l'aide de schémas, d'accès direct aux textes-sources, de FAQ.

D'INFOS Renseignements et abonnement sur : <https://boutique.centre-inffo.fr>



Webographie et vidéos

LES RESSOURCES DE L'UHFP 2023 COMPÉTENCES 2030 : RÉUSSIR ENSEMBLE LES TRANSITIONS !

Retrouvez les ressources élaborées par Centre Inffo à l'occasion de la 18^e Université d'hiver de la formation professionnelle (25-27 janvier 2023) :

- ▶ une **webographie thématique exhaustive** sur les transitions professionnelles, écologiques, numériques, industrielles et leurs impacts sur le secteur de la formation et les évolutions des métiers associées, aussi l'innovation en formation, les nouveaux espaces d'apprentissage ;
- ▶ les **vidéos et moments forts** de l'événement.

D'INFOS À consulter en accès libre sur : <https://uhfp.centre-inffo.fr/2023>

Mis à jour

LE PORTAL DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Dans la perspective du futur service public de la validation des acquis et de l'expérience, le portail vae.gouv.fr, porté par Centre Inffo, fait peau neuve !

Les **trois publics cibles** de ce portail (particuliers, employeurs, professionnel de la VAE) y retrouvent en ligne les nouvelles conditions d'accès, les catégories de personnes éligibles, la durée, les règles de financement issues de la loi marché du travail du 21 décembre 2022.

D'INFOS À consulter en accès libre sur : www.vae.gouv.fr



Save the date

CERTIFICATIONS, QUALIOPi : PROCHAINS WEBINAIRES ET MASTERCLASSES

Au cours du premier semestre 2023, notez **plusieurs événements à distance** de Centre Inffo sur l'ingénierie de certification (équivalences en certification, Vademecum RS, évaluation des compétences, partenariats en certification) et sur l'accompagnement de Qualiopi (faire vivre sa certification et se préparer aux contrôles).

D'INFOS Gardez un œil sur l'agenda ! www.centre-inffo.fr/agenda-de-nos-evenements

Hauts-de-France

LANCEMENT DES PREMIÈRES FORMATIONS LIÉES AUX GIGA-FACTORIES

Des usines hors-normes destinées à la production de batteries, notamment pour les véhicules électriques : trois "giga-factories" vont s'installer sur le territoire des Hauts-de-France. Les premières formations en maintenance industrielle viennent d'être lancées pour répondre aux besoins des groupes industriels Envision AESC à Douai, Verkor à Dunkerque et ACC à Douvrin. "L'implantation de ces trois giga-factories devrait permettre la création de 7 000 emplois directs et 15 000 emplois indirects, explique Laurent Rigaud, vice-président de la Région en charge de l'emploi et de la formation. La Région investit 80 millions d'euros en 2023, à travers les actions de son programme régional de formation, et plus de 6 500 personnes devraient être formées pour cette filière." Une première formation au titre professionnel TSMI (technicien supérieur de maintenance

industrielle) a été lancée en décembre 2022 par le Gréta Grand Hainaut à Douai et l'AFPI à Hénin-Beaumont. Réparties en quatre groupes, 48 personnes, âgées de 25 à 51 ans, suivent cette session de neuf mois. Envision AESC a participé au processus de recrutement pour la formation, en partenariat

avec Pôle emploi, et fait un point mensuel avec l'équipe pédagogique et les apprenants. Une cinquantaine d'autres personnes devraient encore être formées sur ce métier de maintenance industrielle. ●

D'INFOS www.envision-aesc.com
www.hautsdefrance.fr



Le 5 janvier 2023, Laurent Rigaud, vice-président de la Région en charge de la formation, rencontre les premiers apprenants en maintenance industrielle, au lycée Edmond-Labbé de Douai.

Anact REGROUPEMENT DANS UN MÊME ÉTABLISSEMENT

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et les 16 Aract (Agences régionales) sont réunies dans un même établissement. L'Anact est dorénavant forte des compétences et de l'expérience de 265 agents sur tout le territoire. Le nouvel établissement doit contribuer au développement des démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et à la prévention de l'usure professionnelle. Il contribuera à l'accompagnement des mutations du travail (télétravail, transition écologique, etc.) et à "la mise en œuvre de démarches sectorielles et territoriales pour répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation". ●



Sylvie Peretti, présidente du conseil d'administration de l'Anact.

D'INFOS www.anact.fr

CCI Paris Île-de-France OPÉRATION PORTES OUVERTES

Gestion, énergie, informatique, vente, restauration, parfumerie, bâtiment, management... Le 28 janvier 2023, la journée portes ouvertes des écoles de la CCI Paris Île-de-France ont permis de présenter quelque 530 formations, dont 370 en apprentissage, du CAP au master. Elles réunissent 41 650 jeunes en formation, dont 16 650 apprentis, et accueillent 13 300 étudiants internationaux. Ces écoles revendiquent un taux d'insertion professionnelle à sept mois de 91,6 %. ●

D'INFOS www.cci-paris-idf.fr

Université Paris-Dauphine et École des mines de Paris PREMIER CERTIFICAT DE FORMATION CONTINUE SUR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Alors que l'économie circulaire – consistant à produire



Valérie Guillard, professeure à PSL (Paris Sciences et lettres), co-responsable pédagogique du certificat Économie circulaire.

des biens et des services de manière durable en limitant la consommation et le gaspillage des ressources et la production des déchets – est à l'agenda de la puissance publique, deux institutions lancent le premier certificat spécifique sur le sujet, en formation continue. L'École supérieure des mines de Paris et l'Université Paris-Dauphine (toutes deux membres de Paris Sciences et lettres) se sont associées avec Écosystem, une entreprise à but non lucratif spécialisée dans la protection de l'environnement, pour l'élaborer. La première promotion comptera vingt personnes, la formation commencera le 23 mars 2023 et se terminera le 6 juillet. Elle durera huit jours au total (plus un jour de visite sur un site industriel). À travers

trois modules, la formation abordera les bases de l'économie circulaire (cadre réglementaire, tension sur les ressources, enjeux environnementaux, réparabilité, sobriété, cycle de vie des produits), les leviers pour la mise en place d'une "véritable stratégie circulaire" et les projections pour aboutir à une transformation de l'organisation. Les participants pourront alors "embarquer leurs partenaires dans l'économie circulaire, afin de pouvoir engager des démarches de transformation au sein de leurs organisations", indique Valérie Guillard, professeure à PSL et l'une des deux co-responsables pédagogiques. ●

+ D'INFOS <https://dauphine.psl.eu>
www.minesparis.psl.eu

Forum des régions européennes pour la recherche, l'éducation et la formation JACQUES FAUBERT, NOUVEAU PRÉSIDENT DU FREREF

Le consultant-formateur

Jacques Faubert vient de succéder à l'ancienne sénatrice du Rhône Christiane Demontès à la présidence du Forum des régions européennes pour la recherche, l'éducation et la formation (Freref), une association de promotion des apprentissages tout au long de la vie. Elle regroupe plusieurs régions européennes (Auvergne-Rhône-Alpes en France, Catalogne et Baléares en Espagne, Bade-Wurtemberg en Allemagne, Lombardie et Émilie-Romagne en Italie, Communauté française de Wallonie-Bruxelles en Belgique, etc.). Consultant-formateur indépendant depuis 2012, Jacques Faubert a présidé la Fédération des chambres syndicales des consultants-formateurs indépendants jusqu'en 2016, avant

de créer l'Association pour l'accompagnement et le développement des compétences (ADevComp), un institut de recherche, d'étude et de formation rassemblant consultants, formateurs indépendants, coaches et personnalités venues du monde de la formation. Fondé en 1991, le Freref soutient aujourd'hui près d'une vingtaine de projets dans lesquels des acteurs des régions européennes sont parties prenantes et développent leurs initiatives en matière de formation tout au long de la vie. Pour poursuivre ces objectifs, le Forum participe à de nombreux projets européens et les coordonne, en particulier dans le cadre des programmes Erasmus+. ●



Jacques Faubert, président du Freref.

+ D'INFOS <https://freref.eu>

Institut Polytechnique et groupe Orange UN PARCOURS MENTORÉ POUR FORMER DES CADRES À LA CYBERSÉCURITÉ

L'écosystème de la cybersécurité connaît une forte croissance. C'est dans ce contexte que l'Institut Polytechnique de Paris, qui réunit cinq grandes écoles d'ingénieurs françaises (l'École polytechnique, l'Ensta Paris, l'Ensaie Paris, Télécom Paris et Télécom Sud Paris) et Orange Campus Cyber, école dédiée à la formation en cybersécurité d'Orange, viennent de créer l'*executive MSc in cybersecurity*. Ce parcours d'un an en formation continue est ouvert aux salariés justifiant de trois ans d'expérience. Une première promotion d'une trentaine de participants, constituée de salariés de Renault Group et du groupe Orange, a débuté la formation en novembre 2022. Selon Dominique Rossin, directeur de l'enseignement et de la recherche de l'École polytechnique, "il s'agit d'une parfaite hybridation des compétences entre l'approche académique et l'approche opérationnelle". Durant toute la durée du programme, les apprenants suivent leurs cours à distance tout en étant à leur poste de travail. Et ils mènent un projet de cybersécurité dans leur entreprise, encadré par un mentor. ●



Lancement de l'*executive MSc in cybersecurity*.

+ D'INFOS www.ip-paris.fr ● <https://campus.orange.com/fr/cyber>

Bâtiment et travaux publics UN SOLIER-MOQUETTISTE RÉCOMPENSÉ POUR SON ENGAGEMENT

Depuis huit ans, la profession du bâtiment et des travaux publics récompense un jeune pour son implication lors du Mondial des métiers Auvergne-Rhône-Alpes – dont la récente édition s'est déroulée en décembre 2022. Le 17 janvier 2023, c'est Axel Giusta qui a reçu, de la part de Pro BTP, le Prix du mérite. Ce solier-moquettiste est salarié de l'entreprise Rigoudy, spécialisée dans la pose et la fourniture de revêtement de sols, à Saulce-sur-Rhône (26). Lors de la 25^e édition du Mondial des métiers Auvergne-Rhône-Alpes, il "s'est investi sur son temps libre avec enthousiasme et passion" pour présenter son métier auprès des visiteurs. Une intervention importante, puisque le métier souffre d'un manque de notoriété et d'une pénurie de main-d'œuvre. ●

+ D'INFOS www.probtp.com

UIMM et Caisse des dépôts UN ACCORD POUR FACILITER LES ABONDEMENTS CPF



Hubert Mongon, délégué général de l'UIMM.

L'Union des industries et métiers de la métallurgie et la Caisse des dépôts ont signé le 4 janvier 2023 un partenariat qui vise à promouvoir le CPF et à soutenir dans leurs stratégies d'abondement les 42 000 entreprises que l'UIMM représente. L'institution financière qui gère le CPF s'engage à fournir des données et des études sur l'utilisation du CPF et les pratiques d'abondement des employeurs. L'objectif est d'alimenter les réflexions de instances de dialogue social et d'"éclairer les choix des équipes opérationnelles", précise Michel Yahiel, directeur des politiques sociales de la CDC. Ces outils d'aide à la décision pourront aller jusqu'à l'analyse des trajectoires des salariés ayant bénéficié d'un abondement. Les entreprises pourront bénéficier de l'appui des chambres syndicales territoriales de l'UIMM, elles-mêmes outillées par la Caisse des dépôts. Avec cet accord, l'UIMM se positionne en tant que facilitateur, sans pour autant aller jusqu'à actionner des leviers financiers, comme l'ont fait certaines branches en mobilisant des fonds conventionnels. L'accord prévoit aussi d'informer les entreprises sur un nouveau service, bientôt déployé par la Caisse des dépôts : la plateforme "Soltea" qui leur permettra de désigner les établissements auxquels elles souhaitent affecter le solde de la taxe d'apprentissage. ●

+ D'INFOS www.caissedesdepots.fr
<https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/industrie>

STÉPHANE LARDY : FRANCE COMPÉTENCES “ENCORE DANS LE DÉPLOIEMENT DE LA RÉFORME”

Garant du nouveau système de la formation créé par la réforme de 2018, France compétences a dû mener de front de nombreux chantiers dont celui, moins visible, des systèmes d'information. Bras armé de la régulation sur des marchés libéralisés, l'établissement public attend sa nouvelle feuille de route dans un contexte financier tendu. Entretien avec son directeur général, Stéphane Lardy.

Catherine Trocquemé



“ En fixant les niveaux de prise en charge des contrats, les branches professionnelles sont au cœur de la régulation de l'apprentissage ”

Stéphane Lardy,
directeur général de
France compétences.

À sa création en 2018, France compétences fait alors figure d'Ovni. Le choix d'une gouvernance quadripartite au sein de laquelle l'État dispose, avec les personnalités qualifiées, de la majorité des voix marque la volonté des artisans de la réforme de disposer d'un outil de pilotage de la formation professionnelle, simple et efficace – selon les gouvernements successifs depuis la première élection d'Emmanuel Macron en 2017.

Identification dans l'écosystème

Plaque tournante du financement, tour de contrôle et régulateur, la nouvelle instance partait d'une feuille blanche. Quatre ans plus tard, son directeur général Stéphane Lardy dresse un premier bilan : “France compétences est aujourd'hui bien identifiée dans l'écosystème de la formation

professionnelle. Nous avons mené de front nos différentes missions en mode projet avec une équipe qui est passé de 70 à un peu plus de 90 collaborateurs.” Mais en se déployant à un rythme soutenu, la réforme de 2018 a fait aussi apparaître ses faiblesses. Mal anticipée, l'explosion de l'apprentissage et du CPF creuse le déficit de France compétences et met à mal une politique de régulation en cours d'élaboration.

Une régulation en cours de construction

“Nous sommes encore dans le déploiement de la réforme de 2018, notamment en matière de régulation. Profondément transformé, le système de régulation s'appuie sur de nouveaux leviers et de nouveaux acteurs”, précise Stéphane Lardy. Le temps de l'appropriation du nouveau modèle de financement de l'apprentissage, des exigences renforcées d'enregistrement aux répertoires nationaux des certifications professionnelles ou

les certifications publiques enregistrées de droit sur lesquelles France compétences n'a pas la main. Pour être efficace, la régulation ne peut se limiter aux seules prérogatives de France compétences et exige l'alignement de l'ensemble des acteurs et des financeurs de la formation professionnelle. C'est encore plus vrai pour le déficit de France compétences. “La question de la soutenabilité financière représente un autre objectif que nous n'avions pas prévue et une pression supplémentaire. C'est un sujet de responsabilité collective”, pointe Stéphane Lardy.

Structurer les systèmes d'information et exploiter les données

Dans la nouvelle configuration du système de la formation née avec la réforme de 2018, un autre chantier s'est ouvert pour France compétences. “Moins visible mais tout aussi stratégique, un gros travail sur les systèmes d'information a été réalisé. La création, notamment, d'une plateforme d'intermédiation pour accompagner le transfert de la collecte à l'Urssaf a mobilisé nos équipes pendant deux ans. Il s'agit de s'assurer que les ressources soient orientées vers les bons opérateurs de compétences. De même, nous avons développé un système d'information commun pour le réseau des associations Transitions Pro depuis bientôt deux ans”, précise Stéphane Lardy.

Une “Grande bibliothèque” lancée mi-février

Inscrite dans l'agenda de l'instance nationale, une “Grande bibliothèque” co-construite avec les branches professionnelles pour valoriser les travaux de leurs observatoires sera lancée mi-février. France compétences devient un véritable “hub” de données liées à la formation. Des informations précieuses pour appuyer le contrôle, la qualité et la transparence du système de la formation, conduire sa mission d'observation des coûts ou encore réaliser des prévisions budgétaires.

“Nous ne sommes qu'au prémices de l'exploitation des données”, confirme Stéphane Lardy. Quel sera l'avenir de France compétences dans la future loi sur la formation professionnelle attendue au premier semestre 2023 ? Deux rapports de la Cour des comptes et du Sénat publiés l'été 2022, mais aussi les partenaires sociaux font des propositions d'évolution. ●

encore du système qualité Qualiopi, a été sous-estimé. France compétences a dû développer des doctrines, mettre en place de nouveaux outils pour assurer ses missions et articuler ses actions avec celles des différentes parties prenantes de l'écosystème.

“En fixant les niveaux de prise en charge des contrats, les branches professionnelles sont au cœur de la régulation de l'apprentissage, confirme Stéphane Lardy. À travers ses recommandations, France compétences a pour mission d'organiser leur convergence et la transparence des coûts. Pour cela, nous avons construit, en lien avec les CFA, un modèle solide de remontées des comptabilités analytiques. Nous ne sommes qu'au début de ce process. C'est un exercice exigeant pour toutes les parties prenantes.”

Plus avancé, le travail sur les certifications professionnelles privées, lancé dès 2019, produit déjà ses effets mais accentue le décalage avec

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL RELANCE LE CHANTIER DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION

La qualité de la formation fait partie des sujets inscrits en bonne place dans l'agenda du ministère du Travail. Pour jouer pleinement son rôle de régulation, la certification Qualiopi née avec la réforme de 2018 doit être renforcée et trouver sa place dans des politiques de contrôle simplifiées et coordonnées. C'est la mission d'un groupe de travail lancé fin novembre.

Catherine Trocquemé



Les organismes de formation se sont appropriés les indicateurs et ont amélioré leurs process. Mais ils sont nombreux à y voir avant tout une contrainte administrative.

Si l'objectif politique de favoriser l'accès à la formation et de créer une impulsion a bien été atteint, la vague de fraudes sur la plateforme "Mon compte formation" et certaines dérives observés dans les pratiques des employeurs d'apprentis et des CFA font planer une menace. En nommant Guillaume Houzel conseiller spécial en charge de la politique de certification et qualité de la formation l'été dernier, le ministère de Travail a affiché sa volonté de se saisir du sujet. À son initiative, un cycle de réflexions vient de s'engager avec les différentes parties prenantes du système qualité - financeurs, certificateurs, Cofrac¹, propriétaires de certifications professionnelles et des représentants des organismes de formation. Une première réunion, fin novembre 2022, a permis de poser les enjeux autour de deux axes prioritaires : comment renforcer le référentiel et les modalités d'audit de Qualiopi ; comment structurer les politiques de contrôle pour les rendre plus efficaces ?

Consolider le système qualité Qualiopi

Socle du volet qualité de la réforme de 2018, le référentiel national unique co-construit avec les professionnels de la formation ne devrait pas être remis en question dans ses fondamentaux. Mais, ses exigences, notamment en matière d'apprentissage, pourraient être précisées dans le guide de lecture. Les organismes de formation se sont appropriés les indicateurs et ont amélioré leurs process. Toutefois, ils sont encore nombreux à y voir, avant tout, une contrainte administrative sans appréhender le sens d'une démarche qualité (voir encadré).

D'autres évolutions sont attendues sur les modalités d'audit et sur l'accréditation des certificateurs Qualiopi par le Cofrac. À l'heure d'un premier retour d'expérience, les pratiques des auditeurs, les durées d'audit - en particulier celles de l'audit

Conçue pour structurer la démarche qualité des organismes de formation et devenir un des garde-fous à la libéralisation du marché, la certification Qualiopi a-t-elle tenu ses promesses ?

Trois ans après son déploiement, plus de 41 300 organismes l'ont obtenue et la marque s'est imposée dans le secteur, au-delà de l'obligation légale. Pour autant, la question de la qualité de l'action de formation, loin d'être épuisée, revient en force. Après l'indiscutable dynamique impulsée par la réforme de 2018 dans le champ de l'apprentissage et du CPF, le temps est désormais à la régulation.



1. Comité français d'accréditation.

Guillaume Houzel, conseiller spécial en charge de la politique de certification et qualité de la formation.



de surveillance - remontent du terrain et vont être réinterrogées. Autre sujet sur lequel le groupe de travail est invité à faire des propositions, l'accréditation et la capacité du Cofrac à contrôler les organismes certificateurs doivent être renforcées. À la fin de l'année dernière, l'un d'entre eux a été épinglé pour des pratiques douteuses et a perdu son accréditation. Sur le marché très convoité du CPF, le portage Qualiopi a nourri des fraudes. Le législateur prévoit dans la loi du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au CPF une disposition imposant aux sous-traitants d'organismes de formation intervenant sur la plateforme l'obtention de la certification qualité. Le décret d'application fait l'objet d'une concertation avec les acteurs de la formation.

Structurer les politiques de contrôle

Le système qualité ne se réduit pas à la seule certification Qualiopi. Les financeurs et services de l'État ont un rôle à jouer. Le constat n'est pas nouveau. Source de confusion, le maquis des contrôles nuit à leur lisibilité et à leur efficacité. Les centres de formation dénoncent leur multiplication et des doublons dans la vérification de certains indicateurs, entre les contrôles administratif et financier par les services de l'État, les contrôles pédagogiques pour les formations en apprentissage réalisés par les ministères certificateurs ou les représentants des chambres consulaires, les contrôles des habilitations à former à une certification enregistrée aux répertoires nationaux, en passant par les audits qualité et les contrôles de service fait des financeurs.

Le groupe de travail devra plancher sur les moyens les mutualiser et de les coordonner. Cette simplification s'appuiera sur le recensement des pièces communes demandées aux organismes de formation, l'accès à des données existantes, comme InserJeunes, et le ciblage des contrôles par des faisceaux d'indices, des signalements ou encore une cartographie des risques.

Cette harmonisation passe également par une nouvelle articulation entre les acteurs : échanges d'informations, analyse des indicateurs, contrôles communs. Cette démarche déjà initiée par le groupement d'intérêt économique D2OF au nom des Opco et des AtPro est en cours d'élaboration entre Pôle emploi et la CDC.

Le groupe de travail se réunira tous les trimestres et des ateliers par thématique se mettent en place. Le sujet sensible de la qualité vient de faire l'objet d'une table ronde à l'UHFP (Université d'hiver de la formation professionnelle), le 26 janvier 2023. ●

VERS UNE NOUVELLE CULTURE DE LA QUALITÉ ?



Loïc Lebigre, consultant à Centre Inffo.

Au cœur de la qualité, les organismes de formation ont acquis une maîtrise des critères et indicateurs du référentiel Qualiopi et formalisé leur process. Mais, pour beaucoup d'entre eux, il reste une marche à gravir. Selon Loïc Lebigre, consultant senior au sein de Centre Inffo, "la compréhension des objectifs et du sens de la démarche qualité est souvent réduite à de la conformité administrative". Les prestataires de formation ne font ainsi pas toujours le lien entre l'obligation d'effectuer une veille du marché et de recenser les besoins en compétences avec des opportunités de développement, d'innovation ou d'évolution du catalogue. Autre point faible de l'appareil de formation, la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue, clé de voûte d'une culture de la qualité.

PHILIPPE CASSOULAT, PRÉSIDENT
DE L'OBSERVATOIRE DES MÉTAVERS, DIRECTEUR GÉNÉRAL
DU GROUPE TALAN



Parcours

1986
ingénieur Télécom
SudParis

De 1986 à 2002
consultant

Depuis 2002
co-fonde le groupe Talan
dont il est le directeur
général

Juillet 2022
co-fonde et préside
l'Observatoire des métavers

Septembre 2022
publie avec François Illouz
Métavers, NFT - Décrypter
le nouveau monde

“L'ÉNORME APPORT DU MÉTAVERS, C'EST LA NOTION D'ENGAGEMENT”

Optimiste et passionné par l'innovation et la technologie, Philippe Cassoulat aborde le futur avec une conviction : peu importent les critiques, les bulles financières, les imperfections des projets pionniers et les visions contradictoires qui accompagnent l'avènement des métavers, la *“troisième révolution numérique est inéluctable”*.

Propos recueillis par Nicolas Deguerry

Qu'est-ce que l'Observatoire des métavers et sur quoi portent ses travaux ?

Créé en juillet 2022 par cinq membres fondateurs¹, l'Observatoire des métavers² est une association qui entend produire et partager des analyses autour des évolutions du marché. France Immersive Learning vient tout juste de nous rejoindre et nous étudions les demandes émanant d'entreprises, d'associations et d'individus porteurs d'une expertise. Les fournisseurs de solutions n'ont pas vocation à adhérer mais peuvent être interrogés en tant qu'experts.

Côté réalisations, deux groupes de travail ont commencé en octobre, l'un portant sur les usages BtoB et l'autre sur l'impact environnemental, avec des premiers résultats attendus pour la fin de l'année.

Est-il possible d'avancer aujourd'hui une définition du métavers qui rassemble l'ensemble des acteurs ?

Au-delà du fait que ce sont des mondes virtuels, ma définition s'appuie sur trois grandes caractéristiques. Premièrement, le métavers est immersif,

“Le métavers ? Immersif, persistant, collaboratif !”

ce qui signifie que vous ne suivez pas un enchaînement de *workflows* qui vous est imposé, mais que vous êtes acteur de votre expérience. Deuxièmement, le métavers est persistant, il se passe des choses que vous soyez là ou pas. Troisièmement, le métavers est collaboratif : une magnifique expérience de réalité augmentée n'est pas du métavers si vous êtes seul. On peut rajouter des dimensions technologiques comme la *blockchain*, les NFT ou les crypto-monnaies, mais elles ne sont ni nécessaires ni suffisantes.

Quel potentiel des métavers pour la formation ?

Il faut d'abord rappeler que de nombreux dispositifs de réalité virtuelle sont déjà utilisés en formation, depuis de nombreuses années. Mais encore une fois, cela ne suffit pas à faire du métavers. L'énorme apport du métavers, c'est la notion d'engagement. Si vous êtes avec vos collègues dans le métavers pour une formation, l'échange est beaucoup plus proche de ce qui peut se passer dans le monde réel. L'engagement et la dimension sociale sont réactivés, ce qui favorise le processus d'apprentissage.

On sait aussi que les jumeaux numériques³ peuvent créer des expériences extrêmement enrichissantes. Par son côté tangible, un jumeau numérique de Versailles, par exemple, peut être bluffant et captivant pour les participants.

Quelles seraient les conditions de réussite d'un métavers dédié à la formation ?

À part pour les jumeaux numériques qui ont une fonction bien précise, je dirais d'abord qu'elles ne résident pas dans la qualité du design. Si vous essayez de copier le monde réel, vous créez des attentes de projection qui vont se focaliser sur les distensions entre la réalité et le monde virtuel. La clé est de repenser différemment le dispositif, pour une expérience unique qui va susciter la créativité et capter l'attention. Et bien sûr, les fondamentaux demeurent, il faut un bon intervenant et de bons contenus pour embarquer les participants.

UN LIVRE POUR COMPRENDRE

Philippe Cassoulat le rappelle souvent, son intérêt pour le métavers a tout à voir avec l'entreprise qu'il a co-fondée voici vingt ans : *“Talan est un cabinet de conseil en innovation et transformation par la technologie, pile-poile le sujet !”* Pour cet entrepreneur passionné de rugby – Talan est sponsor du Stade Français –, *“le futur est un terrain de jeu”* et le métavers son horizon technologique. Associé à l'avocat François Illouz, il livre sa vision et clés de compréhension dans un ouvrage paru aux éditions Hermann : *Métavers, NFT - Décrypter le nouveau monde*.

Il ne faut pas oublier que la formation s'est toujours prêtée à des révolutions technologiques, je pense vraiment qu'il y a un bel avenir pour la combinaison des mondes réel et virtuel en formation.

Vous qui considérez comme inéluctable l'avènement du métavers, quels freins voyez-vous, et comment pensez-vous qu'ils seront levés ?

Inéluctable mais pas tout de suite ! Aujourd'hui, le coût des équipements est un luxe, mais plus il y aura de compétiteurs, plus le prix va diminuer et les *business models* se transformer. Il va aussi falloir se mêler du sujet de la sécurité et de la législation pour que le métavers ne soit pas une terre de non-droit. En France et en Europe, nous disposons d'un cadre légal avec le RGPD⁴, le DSA⁵ et le DMA⁶, prenons-le et faisons-le évoluer au prisme du métavers. Selon moi, un avatar ne devrait pas pouvoir être anonyme.

Un autre sujet important est celui de la confiance dans la capacité à réguler sans juguler, et je pense que l'innovation peut apporter des solutions. Il va aussi falloir apporter une attention particulière aux rapports entre identité numérique et identité réelle. Nous sommes en train d'essayer de lancer une thèse sur ce sujet, en convention CifRE⁷. ●



3. Reproduction à l'identique du monde réel dans le monde virtuel.

4. Règlement général sur la protection des données.

5. Digital Services Act.

6. Digital Markets Act.

7. Convention industrielle de formation par la recherche.



1. Groupe Talan, la Poste, BPI France, Mutuelle Générale, groupe Devinci Executive Education.

2. <https://observatoire.desmetavers.fr>

INSCRIVEZ-VOUS AUX FORMATIONS

de FÉVRIER et MARS 2023
à DISTANCE et/ou en PRÉSENCE

DE Centre Inffo



FÉVRIER	MARS
1 ^{ER} AU 3	6 AU 10
13	13 ET 14
6 ET 7	16 AU 17
14 ET 15	20 AU 22
	6 ET 7
	27 ET 28
14 AU 16	6 AU 10
6 AU 9	
13 AU 16	
15 ET 16	
6	
	27 AU 30
	15 ET 16
	20 ET 21
PERMANENT	

Se repérer dans la formation professionnelle : acteurs et mesures

Respecter les obligations d'un organisme de formation

Bilan pédagogique et financier (BPF) : renseigner le formulaire 2023

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

Cartographier la nouvelle ingénierie financière en formation

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

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

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

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

Enregistrer une certification au RNCP ou au Répertoire spécifique

Module de spécialisation **NOUVEAU**
Enregistrement RNCP/RS : Élaborer les référentiels et structurer en blocs de compétences

Obtenir la certification Qualiopi

Formation de formateurs : concevoir, animer et évaluer une formation pour adultes **NOUVEAU**

Accompagner un candidat à la VAE dans son choix de certification

Prestataire de formation : guider et outiller l'entreprise dans la mise en œuvre d'une Afest

La VAE en entreprise : comment construire un dispositif performant

Modéliser l'évolution stratégique et commerciale de son activité formation

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

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

Retrouvez le détail de nos formations 2023

centre-inffo.fr/formations

Contactez-nous sur

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

Itinéraire

bio

JACQUES PERONNET, DR SENIOR & MISTER NOUVELLE CHANCE

Pour Jacques Peronnet, c'est un "monde qui s'écroule" quand le licenciement survient après trente-cinq ans de carrière, dont vingt-cinq dans le même groupe. Alors âgé de presque 57 ans, il mettra presque deux ans à prouver que senior rime avec expérience.

Nicolas Deguerry

Prenez une édition du Petit Robert de 1989 et le terme senior se définit comme le "sportif qui a cessé d'être junior et appartient à la catégorie normale". Référence à l'âge, point barre. En 2023, le senior est aussi devenu, dans le domaine professionnel, "une personne âgée de plus de 45 ans", dont "les compétences [...] sont très valorisées". Vraiment ? Avouons-le, sur une carte de visite, consultant senior, ça impressionne. Mais on le sait aussi, demandeur d'emploi senior, cela peut être plus compliqué dans un pays qui affiche un taux d'emploi des 55-64 ans parmi les plus bas d'Europe : 56 %, contre près de 70 % en Allemagne, selon la Dares. Cette réalité, Jacques Peronnet l'a vécue de plein fouet quand il a perdu son emploi de cadre commercial à presque 57 ans. Car c'est finalement, en dépit de toutes ses efforts, seulement à 59 ans qu'il a retrouvé un poste.

Perte de confiance

Rapidement engagé dans des formations de remise à niveau, Jacques Peronnet multiplie les réponses aux offres d'emploi ciblées, mais son âge rebute. Profondément déprimant car, rappelle-t-il, "vous ne pouvez pas vous battre contre votre âge". Avec le soutien continu de sa famille et de ses anciens collaborateurs, il tient bon. Mais sent aussi qu'il commence à se "dissocier", manière de dire que le demandeur d'emploi qu'il est devenu ne se sent plus à la hauteur du professionnel qu'il a été.

"Ma dernière chance"

C'est finalement sur internet qu'il découvre une piste de sortie : l'Ifocop (Institut de formation commerciale permanente), spécialiste de la reconversion professionnelle, propose un titre

1987
entame une carrière
de commercial

1995
devenir directeur
commercial

2020
perd son emploi

2022
s'engage dans un parcours
formation + stage (Ifocop)

2023
directeur du développement
commercial

Il faut
aider les
seniors à
s'en sortir,
comme
on aide
les jeunes"



de responsable marketing opérationnel dans le cadre d'un parcours mixant quatre mois de formation et quatre mois de stage en entreprise. Ce n'est pas tant la perspective de la formation qui l'intéresse que le stage. "Je le voyais comme ma dernière chance": la possibilité d'enfin renouer avec le monde du travail, sans risque pour l'employeur, qui bénéficie de quatre mois pour tester son candidat, apprécier ses compétences, savoir-faire et expérience. Pari gagnant, puisque son entreprise d'accueil, qui a joué le jeu à fond en lui louant voiture et studio pour lui garantir les meilleures conditions, a depuis choisi de retenir ce candidat plus qu'expérimenté, avec un CDI de directeur du développement. À l'aube d'une nouvelle histoire à écrire, Jacques Peronnet n'oublie pas le drame du chômage, "cette machine à broyer qui s'attaque à l'intime de la personne". Et appelle la société à changer: "Tout le monde vieillit, il faut sortir de cette discrimination stupide et aider les seniors à s'en sortir, comme on aide les jeunes." ●



SUR LE WEB

Acquisition et développement de compétences numériques

Le sésame de l'accès et du maintien dans l'emploi

Randstad, décembre 2022

L'OCDE, en partenariat avec Randstad, service en ressources humaines, a étudié 417 millions d'offres d'emploi en ligne couvrant une période de dix ans, dans dix pays, pour analyser l'impact de la transition numérique sur le marché du travail. Le résultat de cette étude, menée grâce au big data, montre que généraliser l'acquisition des compétences numériques est un moyen de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi.

D'INFOS

www.grouperandstad.fr/acquisition-et-developpement-de-competences-numeriques-le-sesame-de-laces-et-du-maintien-dans-lemploi

PUBLICATION

Normes environnementales : quels effets sur le travail et les formations ?

Ce numéro explore les conséquences sur le travail et la formation du développement des normes environnementales visant à inciter les entreprises à produire sans détruire l'environnement. Qu'en est-il de leur diffusion effective dans le monde du travail ? Pour l'évaluer, les auteurs proposent une première approche statistique de leurs effets sur l'activité de travail et la formation des salariés.



Anne Delanoë, Nathalie Moncel - Céreq Bref n° 432, décembre 2022. 4 p.

D'INFOS

www.cereq.fr/sites/default/files/2022-12/Bref_432_web.pdf

PUBLICATION

Regards sur le passé pour éclairer l'avenir : quel avenir pour la formation professionnelle en Europe ?

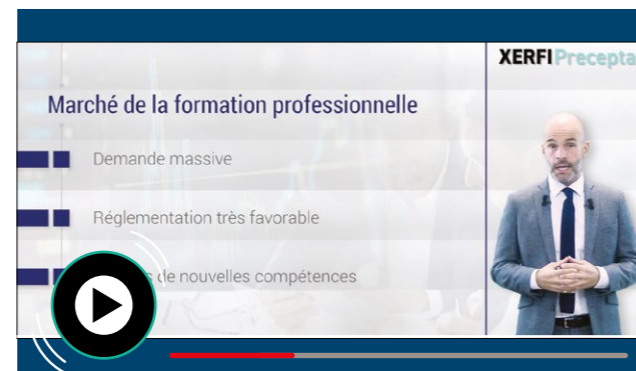
Cette note d'information sur l'avenir de l'enseignement et de la formation professionnels montre comment l'offre de formation et son contenu changent pour répondre aux besoins en compétences des marchés du travail. Elle anticipe les nouveaux besoins de compétences des entreprises européennes, analyse l'incidence des technologies numériques et examine la reconversion des adultes, en adaptant les certifications professionnelles, l'offre et les programmes.

D'INFOS

www.cedefop.europa.eu/files/9178_fr.pdf



Note d'information - Cedefop, décembre 2022



SUR LE WEB

Formation professionnelle : la fin de la parenthèse dorée ?

Xerfi Canal, janvier 2023

Les besoins de formation et de reconversion sont tels en France que les aides à l'apprentissage et l'accès aux formations CPF menacent d'être réajustés par les pouvoirs publics. Les entreprises pourraient limiter leurs dépenses de formation afin de réduire leurs coûts, alors que le contexte économique se dégrade. Dans ce contexte, comment le marché de la formation professionnelle va-t-il évoluer d'ici 2025 ?

D'INFOS

www.xerficanal.com/economie/emission/Philippe-Gattet-Formation-professionnelle-la-fin-de-la-parenthese-doree-3751188.html?utm_source=sendinblue&utm_campaign=&utm_medium=email

Le secteur formation comprend de nombreux sigles ou acronymes. La rédaction vous propose ce glossaire.

Glossaire DES ORGANISMES ET INSTITUTIONS



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

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

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

DROIT DE LA FORMATION

TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS ET VOS OBLIGATIONS
EN FORMATION PROFESSIONNELLE



Centre Inffo

EMPLOYEURS, PRESTATAIRES DE FORMATION, FINANCEURS, PRESCRIPTEURS DE FORMATION, CONSEILLERS, PARTENAIRES SOCIAUX

Les FICHES PRATIQUES répondent au quotidien à toutes vos questions en matière de réglementation de la formation.

EXHAUSTIVITÉ : Document ressource par excellence, les Fiches Pratiques se réfèrent aux 15 Codes qui constituent le droit de la formation !

Choisissez votre abonnement
VERSION L'intégrale papier + numérique
VERSION L'essentiel 100 % numérique
sur boutique.centre-inffo.fr
contact.fichespratiques@centre-inffo.fr