

BRÈVES DE DOC

N° 628 – 7 au 10 novembre 2022

ACTUALITÉS

Olivier Dussopt annonce la suppression du Haut-commissariat aux Compétences et un réajustement des moyens alloués au PIC

S'il ne se prononce pas explicitement sur le maintien du Plan d'investissement dans les compétences, qui a été prolongé sur 2023 pour donner au gouvernement plus de temps pour envisager les suites à lui donner, Olivier Dussopt se projette en ces termes sur la suite à donner au PIC : *"Je ne crois pas qu'il a vocation à disparaître. C'est devenu un outil quasiment de droit commun"*, estime-t-il. En revanche, des évolutions sont à attendre sur le plan du pilotage opérationnel de ces investissements en faveur de la formation des demandeurs d'emploi. *"Dès lors qu'on est dans une perspective de droit commun avec une voilure budgétaire plus raisonnable, plus conforme à ce que nous connaissions, on doit se poser la question de la gouvernance"*, a ainsi ajouté le ministre du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion.

Suppression du haut-commissariat

Pour ce qui est du pilotage du PIC dans l'avenir, le ministre du Travail ne laisse en fait que peu de place au doute. Le haut-commissariat aux Compétences, instauré en 2017 pour piloter le dispositif, est appelé à disparaître, et certainement à brève échéance. *"Carine Seiler [la Haut-commissaire aux Compétences] a réalisé un travail remarquable de mise en œuvre, de pilotage, de lien avec les régions, et c'était tout l'intérêt d'avoir une structure légère comme un haut-commissariat qui permet de monter un tel programme, de passer à l'échelle et de nouer ces relations"*, souligne-t-il.

Pour la nouvelle phase qui va s'ouvrir, *"le PIC doit être mis en œuvre en partenariat avec les régions et France Travail demain, mais porté de manière classique par les services, donc la DGEFP"*, indique Olivier Dussopt.

La disparition du haut-commissariat aux Compétences est selon lui justifiée, car, *"dans [son] esprit, un haut-commissariat n'a pas vocation à porter une politique pérenne. C'est un outil de mise en œuvre et d'impulsion"*.

Désormais, le PIC ayant été présenté dès son instauration comme un investissement *"supplémentaire"*, une question se pose également quant à une possible baisse de l'investissement public dans la formation des demandeurs d'emploi à compter de 2024, pour revenir à un niveau proche de ce qu'il était en 2017. Question qui va concerner l'investissement de l'État, mais aussi, par ricochet, celui des régions qui cofinancent les Pactes régionaux d'investissements dans les compétences.

Quelle organisation à venir

Si aucune échéance n'est fixée par le ministre du Travail pour la suppression du Haut-commissariat aux Compétences, cette dernière devrait intervenir rapidement. Probablement dès le début de l'année 2023. En effet, outre le fait qu'Olivier Dussopt a clairement indiqué que le travail de passation entre la Haut-commissaire et la DGEFP a commencé, cette dernière a déjà lancé les recrutements de chargés de mission pour reprendre les dossiers en lien avec le PIC.

Campagne de sensibilisation des employeurs à l'emploi de personnes handicapées

LesCompétencesD'Aabord : c'est le nom donné par le gouvernement à sa nouvelle campagne de sensibilisation des employeurs au recrutement de salariés porteurs de handicaps. À l'occasion de la 26^e édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, qui se déroule du 14 au 20 novembre 2022, et dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi, l'exécutif veut convaincre les entreprises d'embaucher des personnes handicapées. Jusqu'au 5 décembre, une campagne d'affichage en ville et de diffusion dans la presse quotidienne nationale, régionale et magazine, est mise en place. Les plateformes comme LinkedIn sont elles aussi concernées. À destination tant des petites et moyennes entreprises que des grands groupes, cette campagne invite les employeurs à partager le postulat que *"le bon profil, c'est d'abord la compétence"*, et non par réflexe le CV et le niveau de diplôme.

<https://informations.handicap.fr/a-lescompetencesdabord-lever-freins-embauche-33923.php>

PROJETS

Pilotage du service public de la VAE : gouvernance du GIP

Députés et sénateurs se sont entendus en Commission Mixte Paritaire (CMP) sur le projet de loi "Marché du travail" le 9 novembre 2022. À cette occasion, ils ont notamment revu 2 des éléments intégrés au texte à l'initiative du Sénat concernant la composition et le fonctionnement du futur GIP appelé à piloter le futur service public de la VAE dont la création est prévue par ce même projet de loi.

Exit France compétences et l'Agefiph en tant que membres de droit du groupement d'intérêt public qui sera amené à mettre en œuvre le "service public de la VAE" dans les prochains mois. Les membres de droit de ce GIP seront donc, comme l'avaient initialement prévu le ministère du Travail et les députés, **l'État, les régions, Pôle emploi, l'Afpa, les Opco et les associations paritaires Transitions Pro**. De même, il n'est plus inscrit dans le projet de loi que la présidence de ce GIP devra forcément être assurée par un président ou une présidente de région.

Le projet de loi, dans sa version issue de la CMP, doit maintenant être adopté définitivement par l'Assemblée nationale le 15 novembre puis par le Sénat le 17.

Retour sur une partie des ajouts du Sénat

Les deux dispositions relatives à la VAE sur lesquelles est revenue la CMP, avaient été introduites dans le texte lors de son examen par la commission des Affaires sociales du Sénat et malgré l'opposition du ministère du Travail. Lors de l'examen du projet de loi en séance publique par les sénateurs, la ministre déléguée à l'Enseignement et à la Formation professionnels, Carole Grandjean, avait tenté sans succès de les faire supprimer. Ses arguments, visant à renvoyer à la convention constitutive du GIP les éléments relatifs à sa gouvernance ainsi que le rappel de la volonté du gouvernement de ne pas alourdir sa composition ont finalement été entendus lors de la CMP.

Deux autres dispositions, également ajoutées à la réforme de la VAE contre l'avis du ministère du Travail ont, en revanche, été maintenues dans le projet de loi.

Le premier concerne la précision sur le fait que la mission confiée au GIP de contribuer à la promotion de la VAE devra se faire *"en tenant compte des besoins en qualifications selon les territoires"*. La deuxième, plus systémique, concerne l'accès universel à la VAE proposé par les sénateurs. Ces derniers ont en effet supprimé l'énumération des bénéficiaires de la VAE et des activités éligibles, rendant éligible à la VAE *"toute personne [...] justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée"*. Une évolution sur laquelle Carole Grandjean avait émis des réserves : *"si l'approche paraît évidemment séduisante à première vue, elle porte toutefois le risque, déjà relevé par certaines associations d'aidants familiaux, que ce public ne soit pas clairement identifié par le prochain service public"*, avait estimé la ministre déléguée.

Deffinum : liste des 62 projets innovants retenus

Le plan de transformation et de digitalisation de la formation annoncé au printemps 2021 franchit une étape importante. Le Haut-commissariat aux compétences qui le pilote vient de publier la liste des 62 lauréats de l'appel à projets baptisé Deffinum (Dispositifs France formation innovante numérique) doté d'un budget de 100 millions d'euros.

Des consortiums à l'échelle nationale ou interrégionale

Lancé en juin dernier, cet appel à projets vise à soutenir des initiatives innovantes à l'échelle d'une filière économique ou au sein de grands réseaux d'organismes de formation. Comme le prévoit le cahier des charges, les lauréats sont organisés en consortiums associant différents types d'acteurs : organismes de formation, CFA, branches professionnelles, opérateurs de compétences, éditeurs de contenus, laboratoires de recherche... Les 62 projets retenus fédèrent en moyenne 7 partenaires. Ils ont vocation à déployer des solutions innovantes au niveau national (51 lauréats) ou interrégional (11 lauréats).

Des réponses à des enjeux sectoriels

Dans le détail, 44 des 62 projets sélectionnés répondent à des enjeux spécifiques à des secteurs d'activités ou à des filières économiques comme la santé et le social (8 lauréats), la construction (8 lauréats également), l'agriculture (5 lauréats) ou encore les transports, l'hébergement et la restauration, le sport et l'animation, les technologies et le numérique (avec 4 lauréats dans chacun de ces secteurs). Les 18 autres projets retenus sont à vocation plus transverses.

Jusqu'à 10 millions d'euros de subvention

Parmi les 62 lauréats, 12 répondent plus particulièrement aux enjeux du plan d'investissement France 2030 et ont été réorientés vers l'appel à manifestation d'intérêt "Compétences et métiers d'avenir" lancé fin 2021. Le montant des subventions allouées par projet se situe entre 167 000 euros et 7 millions d'euros pour les 50 initiatives soutenues dans le cadre de Deffinum, soit une enveloppe totale de plus de 90 millions d'euros. Les 12 projets redirigés vers l'appel à manifestation d'intérêt représentent un budget global de 45 millions d'euros avec un montant de subventions compris entre 1, 2 et 10,4 millions d'euros par projet.

Création d'une communauté de lauréats

Ce soutien financier permettra d'accélérer le déploiement de solutions pédagogiques innovantes aux contours différents : parcours de formation hybrides, modules pédagogiques digitaux ou immersifs, outils d'auto-positionnement, solutions de co-production, de stockage ou de distribution de ressources ou outils numériques, etc. Les projets financés seront évalués et leurs impacts mesurés. Une communauté des lauréats sera par ailleurs créée pour accompagner le partage et la capitalisation des bonnes pratiques.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/plan-de-transformation-et-de-digitalisation-de-la-formation-62-laureats-retenus#Annexe-1-Liste-des-50-projets-laureats-soutenus-dans-le-cadre-de-nbsp>

L'Europe approuve un programme compétences dédié aux jeunes

La Commission européenne vient d'approuver le programme national du Fonds social européen + "Emploi, Inclusion, Jeunesse et Compétences". Une manne de 4 milliards d'euros va être déployée pour l'insertion dans l'emploi sur la période 2021-2027, au bénéfice principal des allocataires du RSA, des demandeurs d'emploi de longue durée et des jeunes.

Ce programme porté par la DGEFP accompagnera également le développement des compétences des salariés des entreprises confrontées aux transitions numérique et écologique.

De façon transversale, le ministre annonce aussi sa volonté d'intégrer les objectifs d'égalité femmes-hommes et de qualité de vie au travail ainsi que la prise en compte de l'impact environnemental dans l'ensemble des projets FSE+.

Près de la moitié des fonds seront délégués aux territoires, notamment aux départements et collectivités urbaines.

Par ailleurs et dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe, Olivier Dussopt évoque le Fonds pour une transition juste, destiné à accompagner par l'attribution de subventions la transition vers la neutralité climatique de l'Europe à l'horizon 2050. Ce nouvel instrument financier est doté d'un milliard d'euros pour la France dont 300 millions pour le renforcement des compétences.

Après une dernière édition organisée en mars 2019 autour du FSE 2014-2020, Olivier Dussopt donne rendez-vous en mars 2023 pour un nouveau Village des initiatives FSE+, occasion *"d'imaginer ensemble les solutions les plus innovantes de mobilisation des fonds"*.

<https://fse.gouv.fr/>

RAPPORT

Un rapport appelle la France à jouer un rôle moteur sur le métavers

Disposer de clés de compréhension de nature à éclairer l'élaboration d'une stratégie française des métavers, telle est l'ambition de la lettre de mission à l'origine du rapport de la mission exploratoire commandée par 3 ministères. Tâche complexe tant le flou qui entoure le concept n'aide pas à la compréhension des enjeux et freine la création d'une filière sur laquelle pourrait s'appuyer une stratégie de développement. Mais les enjeux sociétaux et économiques posés par la rencontre de l'essor des technologies immersives et de l'avènement programmé du web3 justifient que la France s'intéresse davantage au sujet.

Un métavers, des métavers

"Un métavers est un service en ligne donnant accès à des simulations d'espaces 3D en temps réel, partagées et persistantes, dans lequel on peut vivre ensemble des expériences immersives". Derrière cette définition a minima proposée par les auteurs, apparaissent vite des innovations multiples et de nouveaux usages qui rendent difficile l'expression d'une vision commune stabilisée. Et comme le président de l'observatoire du métavers Philippe Cassoulat, les rapporteurs proposent de distinguer le Métavers, avec un M majuscule, des métavers, avec une minuscule. Selon eux, le Métavers majuscule, qui n'existe pas encore, est *"utilisé pour décrire l'horizon commun des technologies sociales de l'immersion"*. Le métavers minuscule permet lui de *"décrire les instanciations ou implémentations des principes du métavers"*. La définition de travail formulée par les auteurs du rapport pose pour *"caractéristiques essentielles"* des métavers *"l'existence de mondes virtuels, en 3D, en temps réel, immersifs, persistants et partagés"*. S'y ajoutent les *"modalités possibles d'expression"*, qui sont évolutives et se *"concentrent aujourd'hui sur la possibilité d'y accéder avec ou sans visiocasques, d'y utiliser ou non des avatars, d'y échanger avec ou sans technologies de registres distribués"*.

Une certaine idée du métavers

En évoquant pour la France une volonté de *"leadership intellectuel et technologique, qui propose une vision différente du futur"*, les auteurs s'inscrivent volontiers dans la prétention française à porter des valeurs universelles. En l'espèce, *"la France défend un internet ouvert, libre et sûr, commun de l'humanité"*. Reste que maîtriser le positionnement de la France dans la chaîne de valeur des métavers suppose de définir des leviers d'influence. Dans une problématique exactement similaire à celle rencontrée dans le champ des formations digitales, les auteurs insistent sur la nécessité pour la France d'exercer une présence active dans les instances de normalisation. Ce n'est aujourd'hui pas le cas et cela relativise la capacité à peser sur la définition et la régulation du concept métavers.

Atouts français

Pour autant, des grandes entreprises aux start-ups, de Dassault Systems à Lynx, la France dispose de réels atouts avec des entreprises en pointe dans les technologies immersives et une offre de formation reconnue. Mais il n'existe aujourd'hui pas d'écosystème français du métavers qui puisse permettre de guider les investissements stratégiques. Aussi les rapporteurs estiment opportun de *"développer une analyse rigoureuse des chaînes de valeur des métavers"*, pour *"protéger, soutenir et encourager les acteurs en pointe sur des briques technologiques [...] essentielles à la constitution des métavers de demain"*.

Développer la formation

L'appareil national de formation est selon le rapport une force de la France. Il conviendrait cependant de *"renforcer et compléter"* ces filières. Il faut mobiliser la formation initiale et continue pour répondre à des tensions déjà présentes sur le marché (date scientist, ingénieur en intelligence artificielle, ...). L'enseignement de la programmation devrait être renforcé dans l'enseignement général et dans l'enseignement supérieur. Le secteur du métavers requiert des compétences de haut niveau et nécessite d'adapter l'offre de formation pour combler les manques repérés dans les domaines suivants : stations graphiques 3D, logiciels moteurs 3D, interfaces de réalité virtuelle et augmentée, interfaces des contenus 3D et des capteurs, systèmes d'affichage. Le besoin d'augmenter le nombre d'étudiants formés à ces questions suppose également de former les enseignants.

Pour un écosystème de la recherche

Face à des enjeux sociétaux (harcèlement, désinformation, ...) décuplés par le métavers, le rapport appelle à *"investir dans des initiatives de recherche interdisciplinaire (informatique, neurosciences et sciences sociales) de grande ampleur et à long terme"*. En s'inspirant du MIT Media Lab, les auteurs suggèrent de créer un *"institut de recherche et de coordination, sur le modèle de l'Ircam"*, qui pourrait permettre de rapprocher ses filières d'excellence technique (French Tech) et créative (French Touch). Ceci, avec l'ambition d'*"assurer une meilleure intégration entre les enjeux techniques et créatifs"*.

Cette même exigence d'interdisciplinarité, inhérente au champ de la réalité virtuelle, requiert aussi de multiplier les *"campus de réalité virtuelle"*, sur le modèle du campus de Rennes où les informaticiens de l'université, du CNRS et de l'INRIA sont alliés aux médecins, biomécaniciens et neuroscientifiques pour travailler les questions de réalité virtuelle dans les domaines du sport et de la médecine. Enfin et sur le modèle des Programmes et équipements prioritaires de recherche (PEPR) qui existent pour le cloud et les environnements numériques collaboratifs, la mission suggère de dédier un PERP au métavers.

<https://mission-metavers.fr/rapport-interministeriel-metavers-vf.pdf>

SECTEURS

JOP 2024 : création d'un CQP par la branche des entreprises de prévention et de sécurité

La branche professionnelle des entreprises de prévention et de sécurité a validé la création d'un CQP de 106 heures pour les JOP de 2024. Initialement réticente à une formation raccourcie et temporaire, la branche a obtenu des garanties de l'État, notamment sur la prise en charge du module complémentaire pour exercer comme agent de sécurité privée hors grands événements. Elle mise sur un enregistrement du CQP avant la fin de l'année, à l'instar de l'OPSE pour sa certification.

L'arrêté du 13 mai 2022, qui découle d'un décret du 20 avril 2022, autorise la mise en place de formations temporaires de 106 heures pour travailler comme agent de sécurité privée lors d'événements de plus de 300 personnes, au lieu des 175 heures minima nécessaires pour exercer dans la sécurité privée. Ce dispositif vise à former rapidement de nouveaux agents dans la perspective des JOP 2024, qui requerront près de 30 000 personnels de sécurité privée.

L'instance paritaire avait pourtant refusé en juin de porter une telle formation, compte tenu notamment de *"l'échec"* d'un dispositif similaire mis en place pour l'Euro de football 2016. Mais l'exécutif a continué à l'inciter à se saisir de cet outil, par la voix du ministre de l'Intérieur au congrès du GES, fin septembre. *"Il faut voir ce dispositif comme une première étape dans un parcours de carrière et de professionnalisation, en visant bien sûr un public d'étudiants mais aussi de jeunes, de personnes en recherche d'emploi"*, avait plaidé Gérald Darmanin.

La cohabitation de deux formations ?

De sources concordantes, la CPNEFP a également obtenu les garanties qu'elle demandait de la part de l'État : pouvoir davantage contextualiser la formation de 106 heures par rapport à l'évènementiel, le déploiement de tous les agents ayant suivi la formation raccourcie avec des agents expérimentés et la mise en place d'un guichet unique par Pôle emploi pour la prise en charge financière du module complémentaire nécessaire pour continuer à exercer comme agent de sécurité privée après le 30 septembre 2025 et en dehors des événements d'au moins 300 personnes.

La CPNEFP devrait solliciter l'enregistrement du CQP *"participer aux activités privées de sécurité des grands événements"* au répertoire spécifique de France compétences, tandis que l'OPSE compte enregistrer une certification professionnelle de niveau 3 au RNCP sur la base de l'arrêté du 13 mai 2022.

Une partie de la formation à distance

L'association d'entreprises de sécurité événementielle, qui travaille sur une formation depuis plusieurs mois avec un cabinet de conseil et le soutien de la Dijop, a obtenu la validation de son projet par la DLPAJ en octobre, avec Opsie formation comme organisme certificateur. Selon Jean-Philippe D'Hallivillée, plusieurs centres, membres de l'OPSE mais pas seulement, ont déjà fait part de leur intérêt pour dispenser cette formation, l'objectif étant que *"20 à 30"* structures le fassent. *"Nous garantissons un travail à tous les candidats"*, souligne-t-il, en rappelant que les sociétés de sécurité événementielle ont dès aujourd'hui besoin de bras, notamment de femmes.

La mission Dole formule des recommandations en matière de formation professionnelle pour les métiers en tension

"Résoudre les tensions de recrutement : bilan de la démarche systémique engagée par six branches professionnelles", tel est le titre du rapport remis par Philippe Dole, Igas honoraire au ministre du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion, Olivier Dussopt.

À l'issue d'une mission d'accompagnement de plusieurs branches professionnelles (transports routiers, boulangerie et pâtisserie artisanale, boucherie, charcuterie de détail et traiteurs, métallurgie, conseil et numérique) dans l'objectif de diagnostiquer la cause des tensions de recrutements et de mettre en place des mesures structurelles en vue de les réduire, le rapport émet 11 recommandations dont certaines centrées sur la formation et l'orientation professionnelles :

- Consolider le dialogue entre les branches professionnelles, les régions, les rectorats, et Pôle emploi, pour la définition concertée de la politique d'orientation scolaire et professionnelle, de formation initiale et continue ;
- Assurer par la négociation collective au sein de chaque branche, la prise en compte de l'attractivité des métiers et des rémunérations, de la promotion professionnelle et de la qualité de vie au travail ;
- Permettre aux branches et entreprises, par des protocoles opérationnels, d'accroître l'usage des services de Pôle Emploi et autres acteurs du service public de l'emploi : désignation de référents, dépôt des offres, job board connectés, anticipation des programmes de formation, accueil en entreprise en PMSP, sélection des profils ;
- S'assurer d'une meilleure allocation des ressources consacrées à la formation des demandeurs d'emploi : par une programmation prévisionnelle et pluriannuelle sur deux ans impliquant les branches, régions, Pôle emploi et les Opco ;

- Les branches sont invitées à s'assurer de leur représentation territoriale, pour dialoguer avec les Régions, rectorats, Pole Emploi, organiser et acter avec ces acteurs les modalités d'engagement et de suivi de leur plan d'action ;
- Les branches doivent consolider le dialogue avec les instances de certification, contribuer à la formation des enseignants, à leur professionnalisation et connaissance des métiers ;
- Diffuser les travaux des observatoires de branches portant sur le contenu des métiers et leurs perspectives d'évolution, en direction des acteurs en charge de l'orientation et de l'accompagnement des publics, et des décideurs, financeurs ou autorités organisatrices de formation initiale et continue ;
- Communiquer et promouvoir les métiers, avec l'appui des acteurs territoriaux, auprès des jeunes, et adultes demandeurs d'emploi ou en reconversion ;
- Les branches sont invitées à auto évaluer la progression et l'application de leur cadre conventionnel, selon les préconisations proposées par la mission en instances paritaires par la mission ;
- Les branches sont invitées à promouvoir et développer l'apprentissage et la professionnalisation, améliorer les dispositifs d'intégration et de suivi en entreprises, à s'assurer de la réduction des abandons de formation en CFA et OF conformément au référentiel national qualité (RNQ Qualiopi) ;
- Optimiser l'instruction des diplômes et titres et réduire les délais de délivrance des permis de conduire ;

Des chartes en action

Ce sujet des tensions de recrutement étant multifactoriel, le rapport appelle une mobilisation collective : *"La résorption des tensions de recrutement est un objectif pour lequel, politiques publiques, négociation collective, pratiques managériales, pouvoir d'agir individuel, se combinent et doivent s'ajuster de façon continue."*

À cet égard, la mission recommande la création *"d'une instance permanente d'évaluation et suivi, sollicitant chacun des acteurs impliqués"*, pour *"faciliter la mise en perspective globale et permanente des différentes actions nécessaires à la résolution des difficultés de recrutement"*.

Ce rapport d'étape permet de mesurer les progrès réalisés et d'appeler à la poursuite des travaux, afin de faire mentir cet adage : *"La folie, c'est faire la même chose encore et encore et s'attendre à des résultats différents"*.

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/resorption-des-tensions-de-recrutement-bilan-de-la-demarche-engagee-par-six-branches-rapport-igas-philippe-dole-novembre-2022.pdf>

PUBLICATIONS

Bref CEREQ, n° 430, novembre 2022 – La responsabilité des entreprises face à la transition écologique

L'étude des démarches dites de « responsabilité sociétale de l'entreprise » (RSE), qui constituent un des cadres possibles de prise en compte de cette thématique, apporte des éléments de réponse.

https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-11/Bref430_web_0.pdf

Note d'information de la DEEP, n° 22-32, novembre 2022 : Le réseau des Greta et des GIP FCIP : hausse d'activité en 2020 malgré la crise sanitaire

Dans la continuité de 2019 et malgré la crise sanitaire qui a marqué l'année 2020, le nombre d'heures de formation réalisées dans le cadre du dispositif de formation continue de l'Éducation nationale progresse encore de 9 % en 2020 après une hausse de 24 % enregistrés l'année précédente. Pour autant, dans la tendance des années précédentes, la baisse du nombre des stagiaires s'accélère (-13 % après -4 %).

<https://www.education.gouv.fr/le-reseau-des-greta-et-des-gip-fcip-hausse-d-activite-en-2020-malgre-la-crise-sanitaire-343420>