N°2 016 • 19 AVRIL 2021

Les Tablettes [] orraines

VOTRE HEBDOMADAIRE ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

Vous nous avez vus?



SPÉCIAL FORMATION

ENTREPRISES

PRIORITÉS ET TENSIONS **BUDGÉTAIRES**

APPRENTISSAGE - ALTERNANCE LE NOUVEL ÉLAN DURABLE? **CYBERSÉCURITE** ENTRE PRISE DE CONSCIENCE ET VÉRITABLE ENVIE DE FORMER

PILOTE

Professionnels de Formation







UNE FORMATION AUJOURD'HUI. UN MÉTIER DEMAIN

ZA Les Moussières • 54210 Ville-en-Vermois

📞 03 83 46 98 98 🌐 www.pilote-citypronancy.fr

pilote-citypronancy@orange.fr





















@SOMMAIRE



PAGE: 4

Après plus d'un an de pandémie, l'écosystème de la formation inter et intra-entreprise de la région a su, pour la grande majorité de ses acteurs, s'adapter. Au développement contraint et forcé du mode distanciel s'ajoute la nécessité d'un ancrage territorial fort, histoire de répondre aux réels besoins en compétences.



PAGE: 13

La crise sanitaire et ses conséquences entraînent les acteurs de la formation professionnelle à renforcer leurs investigations sur l'élaboration d'un nouveau modèle. Directeur du Cnam en Grand Est, Jean-Claude Bouly prendra prochainement en main un vaste chantier au niveau national histoire d'envisager la formation de demain. Nom de code : Smart Éducation !



PAGE: 16

Les outils de formation ne cessent de se renouveler face à une exigence croissante en termes d'efficacité et de productivité. L'adoption de nouvelles expériences d'apprentissage engageantes et percutantes est désormais un facteur décisif pour déterminer le succès ou l'échec d'une organisation.



SPÉCIAL FORMATION

Des leuiers à actionner, des freins à leuer
Conjoncture : entre priorités et tensions budgétaires4
Tendance : Apprentissage, alternance : le nouvel élan durable ?
Cybersécurité : entre prise de conscience et véritable volonté de former
Financement : les TPE et PME dans un écosystème bouleversé 10
Ressources humaines : les entreprises à la recherche de compétences en technologies émergentes
Jean-Claude Bouly, directeur du Cnam en Grand Est: «il faut fabriquer les nouveaux professionnels de la formation» 13
Réforme : la formation professionnelle entre le régime des OPCA et des OPCO
Tendances : des transformations profondes à la sauce digitale 16
Covid-19-Impact : la formation professionnelle face à la pandémie 18
Innovation : le BTP en mode virtuel

Les Tablettes 📑 Lorraines

LES TABLETTES LORRAINES SARL

au capital de 45 900 € 8 RUE DU BOIS DE LA CHAMPELLE 54500 VANDŒUVRE-LÈS-NANCY N° CPPAP: 0625 | 86741

Associé: SARL FINANCIÈRE DOURIEZ-BATAILLE

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Xavier MEPLON

DIRECTRICE DES EDITIONS

Héloïse ETTINGER h.ettinger@tabletteslorraines.fr Tél: 09.72.16.86.95 Mobile: 06.22.94.16.98

RÉDACTION

Emmanuel VARRIER Chef d'édition e.varrier@tabletteslorraines.fr Tél.: 09.72.16.87.36 Mobile: 06.22.94.17.05

PUBLICITE

h.ettinger@tabletteslorraines.fr Tél: 09.72.16.86.95 Mobile: 06.22.94.16.98

ADMINISTRATION

Tél: 09.72.16.86.95 Fax: 03.83.35.30.01

ABONNEMENT

abonnement@tabletteslorraines.fr Tél.: 01 73 00 24 20

ANNONCES LÉGALES

al@tabletteslorraines.fr Tél.: 03 28 38 45 45 Mobile: 06.22.94.16.98

IMPRESSION DB PRINT 53, rue de la Lys - BP 90068 59431 Halluin CEDEX (fr) Chrzanowska 32, 05-825 Grodzisk Mazowiecki (pl)

TIRAGE

2800 exemplaires

DÉPÔT LÉGAL

www.tabletteslorraines.fr

f Les-Tablettes-Lorraines



in Les Tablettes Lorraines



Des leviers à actionner, des freins à leuer....



La formation, le salut de l'après-crise? L'écosystème de la formation professionnelle l'affirme, l'univers entrepreneurial apparaît, dans une certaine mesure, le confirmer. L'alternance, l'apprentissage, boostés notamment par le plan de relance, affichent une quasi-santé de fer. La possibilité d'abattre la carte formation pour les employeurs, au lieu du chômage partiel pour les collaborateurs, addi-

tionnée au fait que les demandes individuelles n'ont eu de cesse d'augmenter depuis le début de la pandémie, il y a un peu plus d'un an, laissent penser que le marché au sens large de la formation se porte bien. L'offre n'a jamais été aussi importante et les différents acteurs du secteur ont bien compris l'intérêt d'adapter et de gonfler leur offre afin de répondre aux besoins à l'instant T, mais surtout permettre de préparer la sortie de crise et de faire face à l'éventuelle reprise annoncée. Une «formation mania» serait-elle en train de naître? Si les différents chiffres prévus par les organismes de formation régionaux, affichant pour certains une hausse d'activité annuelle entre 2019 et 2020 de plus de 20 % dans un secteur où l'on sait que la formation, notamment de la part des entreprises, est en chute quasi continuelle depuis de nombreuses années. Elle est portée en grande majorité par la consommation importante de la part des grands groupes. Cela conduit à penser que la prise de conscience de la nécessité de former, ou plutôt d'investir dans les compétences comme le veut l'adage aujourd'hui, est bien présente, il n'en demeure pas moins qu'elle n'apparaît pas encore réellement collective. Le climat actuel, le manque de visibilité en termes d'activité de la part des entreprises (avec en première ligne les TPE et les PME), peuvent expliquer que la formation au sens large est loin d'être la priorité première. La démocratisation souhaitée du CPF (Compte personnel de formation), aujourd'hui sous le feu d'interrogations sur son financement, devrait en toute logique inciter à cet investissement en compétences. La pandémie et la crise sanitaire semblent l'avoir fait comprendre en particulier au début du premier confinement, mais certains freins semblent encore à lever. Ce n'est pas un virus qui va changer les mentalités... Emmanuel VARRIER



48 %

C'est le pourcentage d'actifs en France qui entendent

suivre une formation professionnelle dans les douze prochains mois. Ce chiffre est tiré du dernier baromètre (paru en février) de Centre Inffo réalisé en partenariat avec l'institut d'études CSA. La crise sanitaire est passée par là et un tiers des actifs assurent penser à changer de métier dans les deux ans. 49 % pensent se reconvertir. 20 % sont déjà dans une démarche de reconversion et 33 % envisagent d'en réaliser une dans les années à venir. À noter que 22 % des demandeurs d'emploi et 23 % des actifs les moins qualifiés n'ont pas confiance dans leurs capacités à changer de métier. Globalement, les actifs affichent une moindre confiance en leur avenir professionnel (75 % en février 2020 contre 68 % en féurier 2021). Une explication de ce potentiel engouement pour la formation professionnelle. «L'année passée a été marquée par de nombreux bouleversements, notamment liés à la crise sanitaire autour de la Covid-19 à l'image du télétravail, du chômage partiel, des secteurs à l'arrêt depuis plusieurs mois ou encore des professions déclarées «non essentielles». Ce sont autant de raisons qui poussent les individus à s'interroger sur leur propre parcours, leur situation actuelle et leurs attentes pour le futur», peut-on lire dans le préambule de ce baromètre. Dans le volet formation professionnelle, si la volonté apparaît bien présente, 55 % des actifs pointent du doigt le manque d'informations au sujet de l'accompagnement (principalement chez les plus de 50 ans et les demandeurs d'emploi). Si 85 % des actifs assurent connaître l'existence du CPF (Compte personnel de formation), ils sont seulement 42 % à connaître réellement le montant de leurs droits à la formation. Les jeunes, les ouvriers et les salariés de PME-TPE s'affichent comme les catégories qui ont la moins bonne visibilité sur ce dispositif.



CONJONCTURE

Entre priorités et tensions budgétaires... •

APRÈS PLUS D'UN AN DE PANDÉMIE, L'ÉCOSYSTÈME DE LA FORMATION INTER ET INTRA-ENTREPRISE DE LA RÉGION A SU, POUR LA GRANDE MAJORITÉ DE SES ACTEURS, S'ADAPTER. AU DÉVELOPPEMENT CONTRAINT ET FORCÉ DU MODE DISTANCIEL S'AJOUTE LA NÉCESSITÉ D'UN ANCRAGE TERRITORIAL FORT, HISTOIRE DE RÉPONDRE AUX RÉELS BESOINS EN COMPÉTENCES. DU CÔTÉ DES ENTREPRISES, SI LE VOLET FORMATION S'AFFICHE COMME UN LEVIER À ACTIONNER POUR TENTER DE PRÉPARER LA FUTURE REPRISE, GRÂCE NOTAMMENT À LA VOLONTÉ DE DÉMOCRATISATION DU CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION). LA FORMATION DEMEURE UN INVESTISSEMENT IMMATÉRIEL. FACE AU MANQUE ACTUEL DE VISIBILITÉ. ELLE EST LOIN D'ÊTRE UNE PRIORITÉ POUR BON NOMBRE DE STRUCTURES SAUF CELLES AYANT LES REINS SOLIDES OU UNE **CULTURE FORMATION DÉJÀ ANCRÉE.**



La grande question dans la région, comme dans tout l'Hexagone, pour les organismes et professionnels de la formation, est de savoir quel niveau de priorité les entreprises vont-elles accorder à la formation dans les

Rapprochement entre le Cnam (Conservatoire national des arts et métiers) en Grand Est et l'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) histoire de mettre en œuvre des synergies dans une logique de territorialisation. Renforcement et adaptation des cursus de formation des apprentis pour le Pôle Formation UIMM Lorraine en passant par une extension des cursus d'ingénieurs en apprentissage de la part du Cesi École d'ingénieurs

sur ses vingt-cinq campus de l'Hexagone ou encore le volet Entrepreneuriat de l'Université de Lorraine via le Peel (Pôle entrepreneuriat étudiant de Lorraine) adapté et boosté. Ces actions, parmi d'autres, ont à peine six mois et rythment actuellement un écosystème de la formation régionale (et nationale) en pleine adaptation aujourd'hui, crise sanitaire oblige. Après avoir connu une mutation générale avec l'entrée en vigueur progressive de la dernière réforme sur la formation professionnelle, il y a

deux ans, issue de la loi: «Avenir professionnel» dont les effets n'ont pas fini de se faire sentir, les acteurs de la formation inter et intra-entreprise ont pris, comme l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial, la crise sanitaire de plein fouet. «L'adaptation a été plus ou moins rapide selon les organismes mais une chose apparaît certaine, certains ont vu leur modèle, notamment mis en place pour faire face à l'entrée en vigueur de la loi Avenir professionnel, se confirmer», assure un professionnel du secteur. À l'instar de bon nombre de domaines d'activité, la crise sanitaire n'a fait qu'accélérer la chose et renforcer certaines stratégies mises en œuvre.

CHANGEMENT DE PARADIGME

«Il est nécessaire aujourd'hui de fabriquer notre futur! Nos métiers évoluent mais notre œil d'accompagnateur et de formateur persiste. La formation professionnelle supérieure des adultes demeure notre ADN mais aujourd'hui, c'est un véritable changement de paradigme qui est à l'œuvre. La pandémie et la crise sanitaire ne font qu'accélérer et confirmer cette évolution», explique un directeur d'un opérateur public de formation. Les deux maîtresmots affichés de cette mutation en cours : compétences et territoires. «La construction des compétences et leurs évolutions au cours de la vie ne sont pas, ne sont plus, les seuls

CPF: l'interrogation... ■

CPF pour Compte personnel de formation! Mis en place en septembre dernier et fruit de la réforme de la loi «Avenir Professionnel», il permet au salarié d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle non plus en heures mais en euros (500 euros par an, le CFP pouvant être également abondé par l'employeur s'il le souhaite). Coût estimé par an pour l'État de cette réforme



générale instaurée depuis maintenant deux ans : 12 milliards d'euros par an. Reste que dans le contexte actuel, un trou budgétaire de trois milliards d'euros serait présent (source : Le Parisien du 29 mars). La loi de Finances de 2021 ne permet pas à France Compétences (l'opérateur de l'État et aujourd'hui autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage) d'avoir des déficits. Une des pistes avancées pour tenter de combler le trou dans la raquette : l'application d'un ticket modérateur sur l'usage du CPF avec un reste à charge pour le salarié. D'autres pistes seraient également dans les tuyaux comme la baisse de 500 à 400 euros de l'abonnement obligatoire annuel des entreprises ou la diminution de 3 % par an (pendant quatre ans). Une concertation entre l'État et les différentes acteurs et partenaires sociaux devrait se tenir en avant l'été histoire de trouver une solution.





Formation continue: entre opportunités et inquiétudes •

L'univers entrepreneurial, source de développement pour la formation continue? La donne n'est pas nouvelle mais la pandémie actuelle confirme de plus en plus la chose. Le «stop and go» imposé pour les établissements d'enseignement supérieur a vu le développement du distanciel, avec toutes les contraintes que cela engendre. Dès le début du premier confinement et les autres qui ont suivi, la quasi-totalité des formations programmées par les entreprises dans ce type d'établissements ont été annulées, au mieux décalées. Certaines ont repris au début de l'année avec plus ou moins d'importance mais aujourd'hui dans la situation actuelle la priorité des entreprises est ciblée sur son activité propre et sur les formations typiquement métiers. À l'inverse, le fait de voir arriver bon nombre d'individus en reconversion professionnelle (contrainte ou forcée) pourrait s'afficher comme une opportunité pour certains professionnels de la formation continue.

apanages du monde de l'éducation ou de la formation. Elles doivent mobiliser l'ensemble des parties prenantes territoriales (collectivités, acteurs de la formation, entreprises, les Opérateurs de compétences, les acteurs de l'emploi, les institutions, l'État) dans le repérage et l'analyse des asymétries de compétences comprises, facteurs limitant du développement territorial et l'élaboration des plans d'actions pour y remédier.» Répondre aux besoins réels des acteurs, disons, productifs (les entreprises en somme) des territoires à l'instant T mais surtout tenter d'anticiper les besoins futurs. «Aujourd'hui avec la pandémie de Covid-19 et la crise économique qui en découle, les besoins en compétences ont évolué et les entreprises se voient contraintes de revoir leurs stratégies en matière de formation», constate un acteur régional de la formation professionnelle. «Au début des années 2000, les formations étaient souvent focalisées sur les formations techniques alors qu'aujourd'hui les soft skills (les compétences comportementales) ont toute leur place. Apprendre à apprendre, se former à l'ère du digital, apprendre à faire de la veille, voilà le type de formation aujourd'hui dont ont besoin les salariés. D'autres compétences, à l'image de la créativité, savoir argumenter pour convaincre ou résoudre des problèmes complexes seront également indispensables dans le monde de l'après-crise.» L'après-crise annoncée (reste à savoir quand ?) s'affiche comme l'espoir de nouvelles opportunités pour les professionnels de la formation et notamment pour ceux de la formation continue.

OPPORTUNITÉS ET TENSIONS BUDGÉTAIRES

«Les actions de formation servent à retisser les liens entre les salariés. Dans les mois à venir, les entreprises vont devoir ressouder des équipes divisées entre celles épuisées par le télétravail et celles mises en chômage partiel.

Les entreprises qui souhaitent recréer le lien entre les équipes assurent que la formation est un moyen d'envoyer un signal fort à leurs employés», assure un professionnel de la formation continue de la place nancéienne. «La crise économique qui se profile va également s'afficher comme une vraie opportunité pour les services de formation continue. Nombre de salariés vont se retrouver dans des plans sociaux. Les demandeurs d'emploi pourraient rebondir très rapidement si nous avons à les prendre en charge pour leur donner les compétences attendues d'un marché du travail qui va changer fortement.» Reste que les tensions budgétaires sont de plus en plus tendues pour bon nombre d'entreprises. «C'est pour cela qu'il faut des formations plus flexibles, plus efficaces et ayant un bon rapport qualité-prix.» L'entrée en fonction, depuis septembre dernier, du CPF (Compte personnel de formation) se veut un des leviers à actionner pour permettre une démocratisation de la formation professionnelle pour l'ensemble des individus, qu'ils soient salariés, demandeurs d'emploi ou encore porteurs de projets de création d'entreprise. «Pour prendre le cas d'une entreprise, à travers le CPF, la décision de se former revient au salarié et non plus à l'employeur. C'est le collaborateur qui est réellement acteur de son besoin de formation. Seulement, les collaborateurs ne réalisent pas toujours les enjeux de développer et d'actualiser leurs compétences», explique une responsable Ressources Humaines. Le contexte actuel devrait, en toute logique, permettre cette prise de conscience. Délicat au quotidien car le volet formation est toujours perçu, par une grande majorité d'entreprises, comme un investissement immatériel. «Et dans la période dans laquelle nous sommes où la visibilité est quasi nulle sur les perspectives d'évolution de l'activité des entreprises, elles préfèrent se consacrer sur d'autres priorités que la formation de leurs collaborateurs.» Vivement que le brouillard se dissipe.

Emmanuel VARRIER

Résilience par l'entrepreneuriat dans les écosystèmes territoriaux

C'est ainsi que se nomme le dernier né des Diplômes Universitaires de l'IAE Metz School of Management, dispensé depuis la rentrée 2020-2021. Ce diplôme s'adresse aux personnes en activité ou à la recherche d'un emploi et qui souhaitent développer un projet entrepreneurial. Le diplôme est organisé autour de formations à distance et d'un accompagnement sur le territoire du porteur de projet, en partenariat avec le PeeL, la BPALC et la fondation Yzico.



→ Retrouvez la plaquette explicative du diplôme à cette adresse :

http://iaemetz.univ-lorraine.fr/content/du-resilience-par-lentrepreneuriat-dans-les-ecosystemes-territoriaux

-> Pour toute information complémentaire ou toute demande d'inscription, veuillez contacter le Service de la Formation continue de l'IAE Metz : iaemetz-fc-du-contact@univ-lorraine.fr











TENDANCE

Apprentissage, alternance: le nouvel élan durable?

EN 2020, LE NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS LE SECTEUR PRIVÉ A ATTEINT LA BARRE DE 495 000. SOIT UN BOND DE 40 % PAR RAPPORT À 2019. EN PRENANT EN COMPTE LES EMBAUCHES RÉALISÉES SOUS CE STATUT PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS. LES 500 000 ONT ÉTÉ DÉPASSÉS. DU JAMAIS VU. EN GRAND EST. ILS AURONT ÉTÉ 37 001 ALTERNANTS. SOIT LE 5E TOTAL NATIONAL. ENTRÉE DANS UN ÂGE D'OR DE L'APPRENTISSAGE ? ENCOURAGEANTES, CES DONNÉES DEMANDENT UN DÉCRYPTAGE PLUS POUSSÉ ET PONDÉRÉ.



De nombreux jeunes optent pour des études en alternance plutôt que des études par la voie classique incluant la réalisation d'un stage..

Malgré la crise sanitaire de la Couid-19, l'apprentissage n'a pas connu la crise l'an passé. Pas de doute, la poussée est là: 283 184 contrats signés en 2013, 302 259 en 2018, 353 421 en 2019 et 495 000 en 2020. C'est d'abord dans les petites entreprises (moins de 50 salariés) que se sont conclus les contrats. Les TPE et les PME représentent les deux tiers des embauches d'apprentis l'an passé. Soit plus de 322 000 contrats. 77 % sont signés dans des entreprises de moins de 250 salariés. Les grandes entreprises (1000 salariés et plus) pèsent 15 % du recrutement apprentis, soit plus de 73 000 contrats l'an passé. Ce boom spectaculaire doit s'analyser sous la loupe des mesures socio-économiques liées au

contexte du coronavirus. Si le regain d'intérêt des jeunes et de leurs familles pour l'alternance est réel, les raisons sont aussi financières. Il y a eu, en premier lieu, l'instauration, en 2020, d'aides exceptionnelles, de 5 000 à 8 000 €, pour les chefs d'entreprise embauchant un apprenti. Également, la loi «avenir professionnel» de septembre 2018 a, elle aussi, joué un rôle en libéralisant le système et en ôtant des prérogatives aux conseils régionaux. À présent, l'ouverture d'un CFA n'est plus soumise à une autorisation administrative et les entreprises peuvent créer ce type d'établissement, si elles veulent apprendre à des collaborateurs les compétences allant de pair avec leur développement et leur recherche de performance.

Le temps moyen pour ouvrir une section d'apprentissage est passée de trois ans à six mois.

UNE MONTÉE DE COMPÉTENCES

L'envolée de 40 % des contrats d'apprentissage en 2020 recèle une autre cause : 80 000 contrats de professionnalisation ont été transféré en contrats d'apprentissage. Les seconds étant plus incitatifs et attractifs que les premiers. Cette donnée connue, la hausse nette observée serait en fait de quelque 60 000 contrats, soit tout de même de 16 % sur un an. Le second enseignement majeur des chiffres de 2020 issus d'une remontée déclarative des Opérateurs de compétences (OPCO) montre



une part toujours croissante des contrats signés pour préparer un diplôme de l'enseignement supérieur ou un titre équivalent. 22 % des contrats d'apprentissage concernent la préparation d'un diplôme ou un titre de niveau bac +2 (101 000 contrats) ; 17,5 % de niveau bac + 3/4 (82 000 contrats); 18 % de niveau bac +5 (84 000 contrats). Les contrats signés pour préparer un CAP ou un BEP (120 000) et un bac (75 000) ne représentent plus que, respectivement 26 % et 16 %, soit 42 % de l'ensemble des contrats. C'est un tournant maieur. un changement de paradigme culturel : l'apprentissage n'est plus synonyme de bas niveau de qualification. On l'a vu précédemment, la réforme du mode de financement et de la simplification de la procédure de création des Centres de formation d'apprentis a permis à ces derniers de lancer plus aisément leur activité. Avant l'adoption de la loi «avenir professionnel», 950 avaient fait une déclaration d'activité auprès des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Le chiffre atteindra les 2 326 en 2021.

2021, TREMPLIN **SUPPLÉMENTAIRE?**

De grands groupes ont à présent leurs CFA: Adecco (travail temporaire), Sodexo (restauration collective), Korian (Ehpad), Engie (énergie), Orange (télécommunications), Safran (aéronautique), L'Oréal (coiffure), Nexity (immobilier). Le dispositif «1 jeune, 1 solution», inscrit dans le cadre du plan de relance constitue une locomotive dans la montée en puissance des contrats d'apprentissage. Les données 2020 font apparaître un autre élément : les entreprises fraîchement créées se tournent hardiment vers l'apprentissage et recrutent de nouveaux profils de jeunes. «Dopée» par les aides et la manne colossale déployée durant cette période de turbulences, l'alternance s'avère être une solution contre la crise. Si l'ensemble du territoire français profite de la dynamique, l'impact n'est toutefois pas le même selon les secteurs d'activité. Le commerce de détail se place en tête, comme étant le plus important pourvoyeur de contrats signés: 60 876, soit 12,4 %. Le BTP apparaît en seconde position (48 427, 10 %). Les industries alimentaires (6,3 %) et l'hôtellerie-restauration (5,4 %) suivent. Les services financiers, les activités liées à l'informatique, les services à la personne s'auèrent des domaines à potentialités pour l'alternance. Dès lors, quid de 2021? L'encouragement des gouvernements successifs pour la voie de l'alternance fait consensus: c'est une solution pour lutter contre le chômage des jeunes et répondre à la demande des entreprises de former au plus près de leurs besoins. Les aides financières ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2021 pour l'embauche de jeunes en situation de handicap. Enfin, la plateforme Parcoursup recense plus de 4 000 offres de formations post-bac en apprentissage. Cette année, les CFA pourront accepter les candidats n'ayant pas signé un contrat avec une entreprise avant le début de leur formation. Le délai est allongé de trois à six mois pour trouver un employeur. Au regard de ce paysage de l'apprentissage hexagonal, peut-on affirmer que la France est le nouvel El Dorado de l'alternance? Ce serait aller vite en besogne. Et si elle ne faisait, en somme, que rattraper un retard accumulé en la matière, depuis tant d'années? Laurent SIATKA





CYBERSÉCURITÉ

Entre prise de conscience et véritable uolonté de former

CONFINEMENTS SUCCESSIFS, DÉMOCRATISATION DU TÉLÉTRAVAIL EN PASSANT PAR L'UTILISATION MASSIVE DES OUTILS DIGITAUX ET NUMÉRIQUES METTENT À MAL LA PROTECTION DES DONNÉES DE L'ENTREPRISE. SI LA PRISE DE CONSCIENCE DU CYBERRISQUE EST BIEN PRÉSENTE. LE PASSAGE À L'ACTE POUR FORMER EN INTERNE APPARAÎT LOIN ÊTRE DE MISE.



Si la prise de conscience du cyberrisque est bien présente, la formation en la matière ne semble pas encore s'afficher comme une réelle nécessité pour les

Neuf employés sur dix dénoncent un manque de formation en matière de cybersécurité! Ce constat établi par iStorage (entreprise spécialisée dans la conception des dispositifs de stockage ultrasécurisé) dans une enquête menée à la fin du mois dernier auprès de six cents personnes (commerciaux, travailleurs à distance ou encore experts en informatique) pointe du doigt le manque cruel en matière de formation dans ce domaine. Reste qu'aujourd'hui avec une augmentation exponentielle du cyberrisque depuis le début de la crise sanitaire, renforcé par la démocratisation du télétravail et d'un nomadisme de plus en plus important des collaborateurs, l'absence non pas de simple sensibilisation mais de réelle formation (même basique) en la matière peut entraîner des conséquences plus que dommageables pour l'entreprise. À l'époque du premier confinement l'an passé, le site gouvernemental : cybermalveillance.gouv avait constaté une augmentation de 400 % du phishing sur le web (technique d'hameçonnage utilisée par des fraudeurs pour obtenir des renseignements personnels dans le but de perpétrer une usurpation d'identité), en l'espace de seulement un mois (en auril 2020), Google avait remonté plus de 18 millions d'attaques de logiciels malueillants à travers le monde.

LES TPE ET PME EN PREMIÈRE **LIGNE**

«L'absence ou le manque de formation et donc de connaissances des employés en matière de cybersécurité peut avoir des impacts importants», assure un professionnel de la formation dans le domaine. «En matière de cybersécurité, les entreprises ont déjà énormément investi pour garantir notamment la conformité au RGPD (Règlement général sur la protection des données) mais aujourd'hui,

il est fort de constater que la formation continue des collaborateurs fait cruellement défaut.» L'offre est pourtant importante et la quasi-totalité des organismes de formation proposent aujourd'hui tout un panel de formations ciblées et adaptées, notamment, pour les TPE et PME. «Ce sont elles qui sont particulièrement vulnérables en matière de cybersécurité, beaucoup plus que les grandes entreprises qui ont souvent un budget dédié à leur sécurité informatique. Les pirates préfèrent prendre dix fois 10 000 euros à des petites structures que de s'attaquer à des grands groupes», assure un spécialiste de la cybersécurité. 77 % des cyberattaques en France concernent cette typologie d'entreprise (source : Syntec). Le ciblage en matière de formation est le même. Depuis le premier confinement de l'an passé, les offres en matière de formation à la cybersécurité n'ont eu de cesse de se renforcer de la part des différents organismes de formation et formateurs indépendants en la matière. Objectif affiché: tenter d'apporter rapidement les connaissances nécessaires et répondre de façon pragmatique aux multiples problèmes de cybersécurité. «Le problème, ce n'est pas l'offre de formation présente mais c'est la réelle volonté de l'entreprise à former ses collaborateurs en la matière. La formation est un investissement immatériel pour les entreprises et investir pour elles est de plus en plus délicat car le manque de visibilité est toujours présent», assure le directeur d'un centre de formation de la région Grand Est. Visibilité ou non, le cyberrisque lui ne s'arrête pas, il s'accroît, s'y former pour tenter de le contrer s'avère tout simplement indispensable.



Le problème, ce n'est pas l'offre de formation présente mais c'est la réelle volonté de l'entreprise à former ses collaborateurs en la matière.

Un directeur de centre de formation.

Emmanuel VARRIER

Un guide et huit bons gestes •

Définir un mot de passe distinct pour chaque compte. Sauvegarder régulièrement. Effectuer les mises à jour des logiciels. Ne pas se connecter au wifi public. Ne pas transférer des données professionnelles sur un compte personnel. Ne pas cliquer sur des pièces jointes, liens, messages venant d'émetteurs inconnus ou non attendus. Éteindre ses équipements le soir. En cas de suspicion d'attaque, se déconnecter du réseau. Ce sont les huit bon gestes mis en avant dans la deuxième édition du guide consacré à la sécurité numérique



des entreprises réalisé par le Conseil de l'Économie et de l'Information du Digital (le guide est consultable sur le site : https://ceidig.fr). Ce uade-mecum à destination des chefs d'entreprise pose trois questions simples : Mon entreprise est-elle une cible ? Quels sont les grands types de menace? Comment se protéger? À cette dernière question, la formation s'affiche comme une des réponses.



EXECUTIVE MBA

PROGRAMME ACCRÉDITÉ AMBA

Réussissez vos placements long-terme en 2021 : investissez sur vous-même!

Classé n°5 des EMBA en France - Le MOCI 2020

Un programme bilingue en français et en anglais

3 séminaires internationaux: Allemagne, Chine et USA

4 jours par mois pendant 18 mois en petites promotions

2 expertises au choix: International executive HR ou Innovative Marketina

> Une hausse moyenne de salaire de 15%

DATE DE RENTRÉE : 16 JUIN 2021

icn ARTEM

business school



→ emba@icn-artem.com







FINANCEMENT

Les TPE et PME dans un écosystème bouleversé •

LA CRISE ACTUELLE IMPACTE DE FAÇON TRÈS INÉGALE LES BRANCHES D'ACTIVITÉ ET SON AMPLEUR ACCÉLÈRE ET AMPLIFIE LES MUTATIONS EN COURS DANS PLUSIEURS SECTEURS. L'UN DES POINTS CLÉS DU PLAN DE RELANCE EST DE FAVORISER LE RECOURS AUX PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE AFIN D'ÉVITER LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ET DES SITUATIONS DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE.



Un milliard d'euros pour la formation des salariés en activité partielle.

De plus en plus connecté et interconnecté, Le plan de relance dévoilé il y a quelques mois, c'est une enveloppe de 100 milliards d'euros. Pour 70 mesures devant permettre à la France de sortir de la crise provoquée par la Covid-19 et de retrouver le niveau de croissance de 2019 d'ici la fin de l'année 2022. Dans un objectif optimiste. Ce plan massif comprend un large volet «compétences». Parmi ces mesures, on retrouve entre autres la formation des salariés en activité partielle, des demandeurs d'emploi et des jeunes, l'accès facilité à la reconversion professionnelle et la modernisation des organismes de formation. Avec un fil rouge: l'accompagnement vers les métiers de demain, particulièrement vers les transition écologique et numérique. Le but recherché est de mettre l'accent sur les formations axées vers les secteurs prioritaires et d'optimiser les auelaue 7.5 milliards encore non utilisés du PIC - Plan d'investissement dans les compétences. Lequel prévoyait la formation d'un million de demandeurs d'emploi et de jeunes sur le quinquennat. Il s'agit d'orienter le PIC vers les métiers liés à la santé, au grand âge, au digital, à l'environnement. Un milliard d'euros est également prévu pour la formation des salariés des entreprises en activité partielle, via le FNE (Fonds national pour l'emploi). But : utiliser le temps non travaillé pour se former (pouvant aller jusqu'à 40 % durant deux ans dans le cadre de l'activité partielle longue durée). Ici aussi, cap sur les métiers de demain et à potentiel : cybersécurité, technologies hybrides.

LE PARCOURS COMPÉTENCES COVID-19

Les entreprises privées peuvent abonder le compte personnel formation (CPF) de leurs salariés, en sus des droits de base (500 euros versés par la Caisse des dépôts, 800 euros pour les moins qualifiés). Les actions de formation, désormais conventionnées nationalement auec les Opco, doivent s'organiser sous la forme d'un parcours comprenant les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation. Ce parcours de formation, d'une durée maximale de douze mois, peut s'articuler en présentiel, distanciel, situation de travail. Outre les aspects reconversion et certifiant, est développé un parcours compétences spécifique contexte Covid19. Il doit permettre de soutenir les évolutions, d'anticiper les mutations s'imposant à l'entreprise pour sa pérennité et son développement : nouveaux marchés, produits, procédés de fabrication, techniques de commercialisation, services, modes organisationnels et de gestion. Pour les entreprises en activité partielle, l'ensemble des coûts de formation sont compris dans l'assiette des coûts éligibles, à l'exception de la rémunération déjà soutenue par l'activité partielle. Cependant, les Opco peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires. Il en est de même pour les entreprises en difficulté. Tout autre cofinancement public est exclu. En formation interne, les coûts éligibles sont ceux des salaires du formateur. Enfin, dans le plan de relance, 300 millions d'euros sont dédiés à la numérisation des organismes de formation, afin d'intensifier les enseignements Laurent SIATKA à distance.



Les transitions écologique et numérique, la santé et le grand âge sont des secteurs de formation privilégiés.

La prise en charge de la formation

Taille de l'entreprise	Activité partielle	Activité partielle de longue durée (APLD)	Entreprises en difficulté (Covid)
Moins de 300 salariés	100 %	100 %	100 %
De 300 à 1000 salariés	70 %	80%	70 %
Plus de 1000 salariés	70 %	80 %	40 %





Vous accompagner encore plus loin dans le développement de vos compétences...

Faites de la Communication Relationnelle un levier d'efficacité professionnelle!



Saisissez l'opportunité, parlez-moi de vos projets!



Parcours suivant vos besoins et objectifs.

Communication relationnelle - Management Leadership - Action commerciale - Cohésion d'équipe

Nos préférences comportementales impactent au quotidien notre **efficacité professionnelle**. Mais, quel niveau de conscience en avons-nous et en connaissons-nous toutes les subtiles manifestations ?

En vous appuyant sur votre **inventaire de personnalité**, pour chaque parcours de formation, je vous propose d'explorer vos modes de fonctionnement préférentiels, votre **potentiel relationnel** et de développer ainsi un socle « connaissance de soi » pour **optimiser** l'acquisition de nouvelles compétences.









www.inoukom.fr

contact@inoukom.fr

06 87 61 18 05

RESSOURCES HUMAINES

Les entreprises à la recherche de compétences en technologies émergentes

MÉTIERS PÉNURIQUES, COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES ENTREPRISES... UN RÉCENT WEBINAIRE DE L'INSTITUT MINES-TELECOM BUSINESS SCHOOL SUR LA THÉMATIQUE : «INNOVATIONS, TRANSFORMATIONS, RELANCE : L'IMPÉRATIF DES COMPÉTENCES» A FAIT LE POINT SUR LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.



C'est dans la sphère des compétences digitales que les besoins en formation s'affichent comme importants et vitaux...

Près de la moitié des professionnels (49 %) estiment que leur entreprise ne dispose pas des compétences digitales requises pour 2025, selon l'Observatoire des métiers du futur(*). «Les écoles et organismes de formation doivent s'adapter pour répondre à cette quête de compétences, en proposant des programmes ad hoc et en étant visionnaires», indique Anne Sultan, associée du cabinet Deloitte, lors du webinaire organisé par l'Institut Mines-Télécom Business School (IMT-BS). «Les bouleversements technologiques et l'accélération des innovations induisent une nécessité de se former tout au long de la vie», poursuit Romuald Gallet, directeur de la formation continue de l'Executive Education de l'IMT-BS. De nombreux métiers sont ainsi «en tension», dont plus de la moitié seraient issus du numérique, selon le baromètre France Compétences, et les compétences technologiques sont aujourd'hui très sollicitées.

SÉCURITÉ DES DONNÉES ET RESPONSABILITÉ NUMÉRIQUE

L'étude Future of Jobs 2020 du World Economic forum classe les métiers de l'intelligence artificielle et de la data en tête des métiers qui se développent le plus aujourd'hui. Anne Sultan le constate au quotidien dans les appels d'offres qu'elle reçoit : «des prestations de gouvernance ou de sécurité des données, notamment avec la réglementation RGPD,

d'automatisation d'analyse et d'aide à la décision, via l'intelligence artificielle, sont de plus en plus demandées.» C'est le signe que les entreprises ont besoin de ces compétences et n'en disposent pas forcément en interne. Les compétences en technologies émergentes comme le cloud, l'automatisation robotisée des processus (RPA) se positionnent dans le top 5 des compétences IT les plus recherchées aujourd'hui, selon une étude de l'entreprise américaine de conseil et de recherche Gartner. Autre compétence en tension, particulièrement accentuée par la crise : la cybersécurité. «Les attaques cyber sont de plus en plus nombreuses, inventives et pernicieuses.» Selon l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (Anssi), les attaques criminelles visant des opérateurs d'importance vitale ont quadruplé en France entre 2019 et 2020. Le troisième besoin serait plutôt lié à la prise de conscience sur le développement durable et les enjeux sociétaux et environnementaux. La charte du numérique responsable a été signée par plus de cent entreprises, de tous secteurs et de toutes tailles. «Le niveau de maturité des entreprises françaises progresse, mais l'on constate un déficit de compétences dans ce domaine. Très peu d'écoles intègre un volet green IT, alors que c'est un sujet d'avenir majeur», argue Anne Sultan. L'accélération de la transformation digitale fait ainsi apparaître de nouveaux métiers et émerger des enjeux éthiques et environnementaux inédits.

LA FORMATION AUX MAINS DES **SALARIÉS**

En face, les salariés doivent dorénavant être moteurs sur leurs formations, s'accordent à dire les experts, la réforme de la formation professionnelle ayant dérégulé le marché. «Les entreprises doivent concevoir l'action de formation

comme un investissement. On est face à un paradoxe entre le développement des compétences attendues pour garantir l'employabilité ou l'insertion professionnelle et le fait que l'acte de formation soit désormais dans les seules mains du salarié», indique Élodie Cavigioli, consultante en stratégie et ingénierie de formation, qualité et certification, au sein du cabinet Lafayette Associés. Les individus sont dorénavant responsables de leur évolution professionnelle auec l'application myCPF. «On compte 38 millions de comptes ouverts où les salariés disposent en moyenne de 1340 euros», détaille Élodie Cavigioli. D'un autre côté, conformément au Code du travail (article L .6321-1), l'employeur est tenu d'organiser la formation de ses salariés en vue de leur adaptation à leur poste de travail. Près d'un actif sur deux souhaite suivre une formation professionnelle dans l'année à venir(**). 49 % des actifs souhaitent changer d'emploi à plus ou moins long terme et un tiers y pensent pour les deux années à venir, selon la deuxième édition du baromètre de la formation et de l'emploi de Centre Inffo(***). De leur côté les organismes de formation doivent constituer de véritables business partners pour les entreprises. «De prestataires de formations, ils doivent devenir des opérateurs de compétences, avec un référentiel commun pour toutes les compétences et permettre aux actifs de construire des parcours de formation et professionnels sur mesure», résume Romuald Gallet.

(*) Enquête en ligne réalisée auprès de 302 participants, de novembre 2019 à mars 2020.

(**) Enquête Web réalisée par l'Institut BVA, du 18 au 24 novembre 2020, auprès d'un échantillon représentatif de 1000 actifs.

(***) Baromètre réalisé en januier 2021, auprès de 1 600 actifs français, en partenariat avec le

Charlotte de SAINTIGNON



Les entreprises doivent concevoir l'action de formation comme un investissement.

Élodie Cavigioli, consultante en stratégie et ingénierie de formation, qualité et certification, au sein du cabinet Lafayette Associés.



JEAN-CLAUDE BOULY, DIRECTEUR DU CNAM EN GRAND EST

«Il faut fabriquer les nouveaux professionnels de la formation»

LA CRISE SANITAIRE ET SES CONSÉQUENCES ENTRAÎNENT LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE À RENFORCER LEURS INVESTIGATIONS SUR L'ÉLABORATION D'UN NOUVEAU MODÈLE. DIRECTEUR DU CNAM (CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS) EN GRAND EST, JEAN-CLAUDE BOULY PRENDRA PROCHAINEMENT EN MAIN UN VASTE CHANTIER AU NIVEAU NATIONAL HISTOIRE D'ENVISAGER LA FORMATION DE DEMAIN, NOM DE CODE : SMART ÉDUCATION!



Quel est l'objectif de la mission Smart Éducation que vous allez mener prochainement?

C'est expérimenter, professionnaliser, fabriquer et élaborer des savoirs utiles au service de la prospective des métiers de la formation professionnelle des adultes. Les professionnels de la formation sont sous l'impact des mutations actuelles à l'image de la transition numérique et digitale. Dans notre univers de la formation, il y a le monde d'avant, le monde actuel et le monde d'après. Aujourd'hui, il est impossible de savoir ce que sera la journée type d'un formateur dans un ou trois ans. La prospective sur ces métiers est une vraie question. Il est indispensable de fabriquer les professionnels de la formation de demain.

Comment va s'articuler votre travail?

Le projet était déjà bien mûri et nous allons nous baser sur le modèle que nous sommes en train de mettre en place au niveau du Cnam en Grand Est dans le cadre de notre plan stratégique. Nous allons nous appuyer sur les expérimentations et données territoriales des hubs de compétences (installés sur les territoires pour être au plus près des besoins des entreprises et des individus) pour alimenter nos travaux. Les transitions existent aujourd'hui dans la manière de former, de transmettre un savoir, d'acquérir une compétence. Le numérique bouleverse nos pratiques et apporte des perspectives importantes. On peut se poser la question de la place de l'accompagnement humain. Les nouveaux précepteurs à l'heure du numérique sont à inventer.

La dimension territoriale apparaît plus qu'importante?

Elle est indispensable! Les transformations de l'économie ont changé la donne sur les territoires. Les grandes métropoles sont les mieux armées pour y faire face. Les compétences y sont présentes en quantité et en qualité et mobilisables aisément. Mais, 60 % de la population aujourd'hui vit dans les villes moyennes, les territoires ruraux, des espaces éloignés des

centres urbains. Le déploiement de nos hubs de compétences permet de réparer cette fracture territoriale et surtout de répondre aux besoins des structures, notamment les entreprises, présentes sur ces territoires.

Comment traversez-vous cette période particulière et quel est le bilan que vous en tirez?

Dans la formation professionnelle, nous avons trois grands secteurs! L'alternance et l'apprentissage. Ils sont devenus une voie noble et l'on voit bien l'intérêt qui est porté aujourd'hui à cette typologie de formation notamment de la part des entreprises. Pendant cette période de pandémie, nous avons enregistré un important regain de la demande individuelle pour reprendre des études. Face aux incertitudes d'aujourd'hui et encore plus par rapport à celles de demain, on remarque que les individus affichent une démarche proactive pour faire évoluer leurs compétences. Le déclic



«La prospective sur les métiers de la formation professionnelle est une vraie question», assure Jean-Claude Bouly, le directeur du Cnam en Grand Est.

semble s'être opéré, d'une façon contrainte ou forcé pour certains. Le cursus a bougé dans les mentalités au niveau de l'intérêt de la formation professionnelle.

Et au niveau des entreprises?

Globalement, l'année écoulée n'a pas été une bonne année et 2021 s'oriente dans la même direction même si l'on sent qu'elles ont changé de logique. Elles ne sont plus dans une logique de plan de formation mais dans une logique de développement des compétences. La formation demeure pour elles un investissement immatériel et dans cette période où la visibilité est quasiment nulle, elle ne s'affiche pas comme la principale priorité.

Emmanuel VARRIER



OPCA ET OPCO

La formation professionnelle entre le régime des OPCA et des OPCO .

LA LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL, ENTRÉE EN VIGUEUR LE 5 SEPTEMBRE 2018, A ÉTÉ L'OCCASION DE SUBSTITUER LES ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA) PAR DES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO). LES ONZE OPCO. QUI ONT ÉTÉ MIS EN PLACE. ONT RECU LEUR AGRÉMENT LE 1ER AVRIL 2019. QUELS SONT DONC LES AVANTAGES DE CETTE NOUVELLE RÉFORME ? ET QU'EN-EST-IL DE LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID-19 ?



Les OPCO sont aujourd'hui les têtes de pont de la formation professionnelle.

Les OPCO remplacent les 20 anciens OPCA qui se chargeaient de collecter les contributions des entreprises et financer l'apprentissage des étudiants et des salariés. L'objectif est de faciliter d'une part l'accès à la formation professionnelle et de consolider d'autre part les compétences des salariés au sein des entreprises. La liste de ces organismes est répartie comme suite : Afdas, Atlas, Ocapiat, Uniformation, Constructys, L'Opcommmerce, Akto, Opco 2i, Opco Mobilités, Opco EP, et Opco Santé. Chaque entreprise dépend en ce sens d'un OPCO précis en fonction de sa branche professionnelle.

FORMATIONS FINANCÉES PAR **LES OPCO**

La collecte des contributions qui était réalisée par les OPCA a été transférée en principe à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF). Suite à certaines difficultés de gestion, celle-ci a sollicité le report de sa nouvelle mission pour le 1er janvier 2022. Le rôle des OPCO consiste à financer les différentes formations selon le degré de prise en charge fixé par les branches professionnelles. En l'occurrence, toute entreprise qui souhaite financer un contrat d'apprentissage est tenue d'envoyer à son OPCO ledit contrat signé par l'entité elle-même et l'apprenti, la convention de formation ou encore, l'attestation pédagogique et financière voire l'accord d'aménagement d'horaire s'il y a lieu. Le choix de ce genre de contrat par les apprentis s'explique par son mode hybride de formation portant à la fois sur la théorie et la pratique. Le contrat de professionnalisation appartient au secteur de la formation continue. Cette dernière facilite l'accès à l'emploi aux demandeurs d'emploi et aux personnes en situation d'handicap. Ce type de contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le présent dispositif permet aux différentes structures de bénéficier de plusieurs avantages dont la prise en charge des frais de la formation des tuteurs par les OPCO.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), l'entreprise se trouve exonérée des frais de la prime de précarité. Elle peut bénéficier d'une aide de 2 000 euros lorsqu'elle embauche une personne âgée de plus de 26 ans et d'une aide étatique si le demandeur d'emploi a plus de 45 ans. Les OPCO peuvent également financer le Pro-A qui est un dispositif dédié à la reconuersion et à la promotion par alternance. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent profiter du financement du Plan de Développement des Compétences tel que le Plan de formation.

LE DISPOSITIF FNE-FORMATION **RENFORCÉ FACE À LA COVID-19**

Le dispositif FNE-Formation est une convention signée entre l'État (Direccte) et une entreprise ou un OPCO pour assurer le maintien de l'activité des salariés face aux enjeux économiques liés à la crise sanitaire de Coronavirus. La formation du Fonds national de l'emploi intervient également pour faciliter la mise en place d'un changement professionnel au profit des salariés. Dans le cadre de la Covid-19, les structures éligibles au dispositif FNE-formation sont celles qui sont placées en difficulté, en activité partielle ou encore en activité partielle longue durée. Dans cette optique, la prise en charge des frais pédagogiques est d'environ 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés. Dans les autres cas, les coûts sont assurés entre 40 et 80 % en fonction de chaque cas. Parmi les formations concernées par ce dispositif on cite les actions de formation, les actions de validation des acquis de l'expérience, et les bilans de compétences. Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation demeurent toutefois exclus de cette option. Enfin, le passage d'un régime à un autre vise à répondre aux enjeux économiques et sociaux en simplifiant le financement des formations professionnelles et pour développer davantage le domaine de l'alternance.



FORMATION PROFESSIONNELLE



FORMATIONS.UNIV-LORRAINE.FR #osezlaformationprofessionnelle #monexperienceUL



TENDANCES

Des transformations profondes à la sauce digitale...

CES DERNIÈRES ANNÉES, LES OUTILS DE FORMATION NE CESSENT DE SE RENOUVELER FACE À UNE EXIGENCE CROISSANTE EN TERMES D'EFFICACITÉ ET DE PRODUCTIVITÉ. L'ADOPTION DE NOUVELLES EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE ENGAGEANTES ET PERCUTANTES EST DÉSORMAIS UN FACTEUR DÉCISIF POUR DÉTERMINER LE SUCCÈS OU L'ÉCHEC D'UNE ORGANISATION.



Les enjeux de la formation sont en pleine mutation.

Au cœur de cette transition accélérée par la crise de la Covid-19, de nouvelles tendances se sont installées et tendent à s'inscrire dans une dynamique pérenne. Les professionnels se trouvent devant l'obligation de réajuster les formations aux défis du contexte actuel à travers, notamment, la digitalisation des processus et l'hybridation des formats. Les règles sanitaires ont contraint les entreprises à revoir leurs outils pour permettre la poursuite des actions de formation dans le respect des gestes barrières.

L'EXPLOSION DU E-LEARNING

On citera une croissance constante de la formation digitale et de nouveaux enjeux en matière d'innovation pédagogique. L'objectif étant de s'adapter à un marché de formation en pleine expansion afin de développer et pérenniser leur activité. Le secteur de la formation a subi une révolution tant sur le fond que sur la forme.

Le blended learning constitue la plus grande tendance dans le domaine de la formation digitale. Les professionnels tendent à faire évoluer leur offre vers plus de distanciel même si la situation sanitaire s'améliorerait. Le social learning ou les réseaux sociaux d'apprentissage deviennent la norme en entreprise en offrant la possibilité d'interagir et d'apprendre en continu et en collectif. Le microlearning présente l'avantage d'un apprentissage rythmé à travers des mises à jour régulières. Efficace et rapide, il permet de gagner du temps et favorise une productivité optimisée et un suivi facile. L'utilisation des applications mobiles en matière d'apprentissage tend également à se démocratiser. Les vidéos constituent des supports générant plus d'impact sur les apprenants et retenant leur attention sur le contenu. De grandes multinationales ont mis en place la formation en réalité virtuelle afin de former leurs salariés, notamment en simulant des

situations complexes à reproduire dans la réalité. À cela, s'ajoutent la formation synchrone en classes virtuelles et le e-learning scénarisé ou de courte durée. Fort de nombreuses vertus économiques et pratiques, ce type d'outils offre des modalités pédagogiques plus efficaces et réactives et aide à répondre de façon agile et pertinente aux nouveaux défis de la formation.

LA GAMIFICATION DE LA **FORMATION**

En plein développement, ce concept représente l'enseignement ludique ou par jeu. Il vise à introduire une dimension divertissante et un esprit de compétition. Ses avantages consistent à rendre les programmes de formation plus dynamiques, mais également à renforcer l'engagement des apprenants en modifiant leurs perceptions et leurs comportements. Ceci à travers une approche tant concrète que rigoureuse avec des contenus pédagogiques passionnants. L'un des atouts clés de la gamification est son aspect compétitif qui aide à la libération de la dopamine, ce qui peut rendre l'expérience très enrichissante en permettant de consolider les acquis de manière efficace grâce à l'interactivité et aux jeux de rôle. Cela peut également être à l'origine d'un sentiment d'addiction à l'apprentissage conduisant à la réalisation d'objectifs mesurables. Créateur de lien, le domaine de la formation a subi des changements profonds impulsés par les protocoles sanitaires et le confinement. Ces facteurs ont en effet donné un coup d'accélérateur à la multiplication des formats pédagogiques en uue de répondre aux attentes d'un public hétérogène. Les circonstances actuelles poussent les organisations à utiliser plus que jamais la technologie en vue de promouvoir une collaboration efficace et une meilleure communication au tra-



APPRENDRE
ET PROGRESSER
EN TOUTES
CIRCONSTANCES!





1800 FORMATIONS EN CLASSE À DISTANCE

Suivez une formation en temps réel et entièrement à distance

Immergez-vous dans votre salle de formation, interagissez et communiquez avec votre groupe et votre formateur grâce à des outils simples et ludiques. Disponibles en sessions interentreprises, intra-entreprise et sur-mesure.



450 PARCOURS EN E-LEARNING

Apprenez à votre rythme et en toute autonomie

Nos parcours e-learning vous proposent un mixte de théorie, de démonstrations, de partages d'expériences et de bonnes pratiques. Inclus ou en option, vous bénéficiez du tutorat pour progresser en toute confiance.



MICROLEARNING

Formez-vous sur votre smartphone pour plus de mobilité

Fondés sur la ludopédagogie et l'ancrage mémoriel®, 27 parcours et 13 cursus métiers vous permettront d'apprendre et de vous entraîner sur de courtes séquences pour une meilleure mémorisation.



ORSYS NANCY

3 Place Simone Veil - CS 20739 54064 NANCY

Coralie PASQUIER
Tél: +33 (0)3 83 34 31 58
info@orsys.fr - www.orsys.com





COVID-19 - IMPACT

La formation professionnelle face à la pandémie de la Covid-19

AUJOURD'HUI, LA FORMATION CONSTITUE UN ÉLÉMENT CRUCIAL AU NIVEAU DU MARCHÉ DU TRAVAIL. ELLE EST CONSIDÉRÉE COMME UN LEVIER PERTINENT QUI PERMET AUX EMPLOYÉS DE RESTER COMPÉTENTS ET ENGAGÉS. À L'INSTAR DES DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉ. CELUI DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A ÉTÉ LOURDEMENT IMPACTÉ PAR LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID-19. ALORS, QUEL EST L'IMPACT DE CETTE DERNIÈRE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET QUELLES SONT LES **MESURES MISES EN PLACE PAR LES ACTEURS DU SECTEUR?**



Dans le contexte sanitaire actuel les professionnels de formation optent de plus en plus pour la formation à

Le secteur de la formation professionnelle, d'ailleurs comme tous les autres secteurs, a été touché de plein fouet par le confinement instauré par le gouvernement afin de limiter la propagation du virus. Au niveau du premier confinement, plusieurs formations ont été annulées ou reportées. C'est au cours du deuxième confinement que les centres de formation et même les entreprises se sont orientés vers le distanciel et le digital. Ceux-ci ont été également confrontés aux problèmes d'équipements et de connexion, qui ont impacté l'accès au digital.

LES PROFESSIONNELS OPTENT POUR LA DIGITALISATION DE LA **FORMATION**

Le passage des organismes de formation à la digitalisation et la formation des formateurs aux techniques digitales ont freiné la diffusion de la culture de la formation digitale. Pour limiter les interactions sociales et faire face à l'impact économique de la pandémie, les centres de formation ont opté, en urgence, pour une réorganisation afin de maintenir leurs activités. Ils ont dû s'adapter rapidement tout en proposant des séances de formation à distance moyennant les solutions d'e-learning dont les visioconférences. Les acteurs du secteur ont eu recours à des outils tels que, Microsoft Teams, Skype, Google Meet, et même Hangouts afin d'organiser des classes virtuelles. Des plateformes, permettant de créer des modules d'e-learning assurant la réalisation des exercices de façon autonome, sont également utilisées entre autres, 360 Learning, Mars ou encore Teach. Les professionnels ont adapté leurs formations en misant sur des formats courts afin de capter l'intérêt des apprenants, dont la concentration baisse en distanciel.

LE GOUVERNEMENT AU **SOUTIEN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

En raison des conséquences économiques liées à la crise sanitaire mondiale, le gouvernement a mis en place une diversité de mesures afin de soutenir la formation professionnelle. Ces actions sont regroupées en trois catégories : épauler la continuité pédagogique de l'activité, assurer le maintien des financements des dispositifs par les financeurs, mais aussi conserver les emplois et les compétences et aider les prestataires de formations à maintenir leur trésorerie. Une enquête destinée, aux organismes de formation et aux CFA (Centres de Formation des Apprentis), a été lancée par le ministère du Travail afin de détecter leur situation, mais aussi leurs besoins dans le contexte de la crise sanitaire. Pour répondre aux besoins actuels des entreprises, le FNE-Formation, dispositif réservé à la formation des salariés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, a été repensé. Celui-ci est ouvert aux entreprises en difficulté depuis 2020, hors cas de cessation d'activité. Actuellement, le FNE-Formation assure un accompagnement efficace pour les entreprises adoptant des actions de formation, sous forme de parcours, visant à développer les compétences de leurs salariés. Les nouvelles modalités de mobilisation de ce dispositif ont été fixées par le ministère du Travail le 27 januier dernier. Sont financées par le FNE-Formation, les actions de formation citées dans le Code du travail sauf les formations par alternance et celles liées à la sécurité générale incombant à l'employeur. Le gouvernement a lancé des appels à contribution visant à permettre aux centres de formation de bénéficier des ressources et des contenus pédagogiques afin de réaliser des cours à dis-



INNOVATION

Le BTP en mode virtuel

INITIÉ DANS LA BRANCHE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DEPUIS QUELQUES ANNÉES, LES MISES EN SITUATION SUR LES CHANTIERS EN MODE VIRTUEL GAGNENT DU TERRAIN. ELLES SONT PLÉBISCITÉES CHEZ LES JEUNES APPRENTIS.

Il n'existe pas de modèle type pour la formation au poste de travail et son déroulement évolue selon les entreprises. Mais la finalité reste la même : faire connaître à l'opérateur les risques liés à son poste et les mesures de prévention qui doivent être mises en œuvre. Pour y parvenir, les applications de réalité virtuelle constituent une solution adaptée et efficace. Voilà qui diffèrent des formations au poste de travail utilisant des documents papier, qui ne permettent pas toujours d'appréhender les particularités de l'activité et les situations de travail spécifiques. Une première approche du chantier, grâce à la maquette numérique, vient compléter une visite technique de terrain par une présentation aux salariés, sur tablette, des ouvrages modélisés en 3D. Le process est utile pour la conception : les services Méthodes et Travaux appréhendent ici les postures de travail et les zones à risques, ce qui permet d'aménager les outils de travail et de modifier l'ordonnancement de certaines tâches. Également pour la réalisation : la formation au poste de travail se fait dans un environnement virtuel reproduisant le chantier. Cela permet au salarié d'anticiper son espace de travail et de comprendre la tâche qu'il deura effectuer.

LA MAÎTRISE DE SON ESPACE

Dès la fin 2018, la FFB Grand Est, avec l'IFRB Grand Est, présentait un logiciel d'apprentissage des gestes professionnels du bâtiment qui s'appuyait sur des modules en réalité virtuelle et augmentée. Autour de cinq métiers : maçonnerie, menuiserie extérieure, isolation thermique extérieure, pose de cloison en plaque de plâtre cartonnée, couverture en tuile



La formation en virtuel permettrait une économie de 20 % sur les coûts des matériaux utilisés en formation.

avec élément d'étanchéité autour d'un conduit de fumée. Le logiciel, les modules et l'équipement (ordinateur dédié, casque, gants) étaient déployés dans tous les centres de formation de la région Grand Est. Sur le chantier virtuel, l'apprenant doit d'abord sélectionner des éléments de protection individuelle pour sa sécurité. Il dispose ensuite de son équipement de travail et des matériaux nécessaires à sa tâche. Le logiciel permet de contrôler que le travail est bien fait. Formateur et apprenant peuvent visionner par la suite la séquence, pour commenter le travail. Ces modules peuvent générer 20 % d'économie sur le coût des matériaux utilisés en formation et rendre celle-ci plus attractive grâce à des outils modernes. Développés aujourd'hui pour des ouvrages simples, ils sont évolutifs et amenés à intégrer des réalisations plus complexes. Laurent SIATKA

SILCOM

LA FORMATION EN ACTION

Adaptez, développez et perfectionnez

les compétences nécessaires au succès de votre activité!

Site: SILCOM.fr Tél: 03 83 68 83 44

E-mail: direction@silcom.fr

Organisme de formation professionnelle spécialisé dans :

- Le marketing
- Le management
- La stratégie commerciale et les plans d'actions
- La relation-client et la négociation
- La communication au téléphone
- Les techniques de vente pour vendre plus et mieux
- L'entretien professionnel pour motiver
- La création de vidéo d'entreprise
- La maîtrise de logiciel CRM/GRC
- L'utilisation des réseaux sociaux











Vos marchés juridiquement sécurisés

Assistance complète GRATUITE

Tarification
à l'acte sans
abonnement

Forfait Eco à 90€ ht*



Héloïse Ettinger

06 22 94 16 98

h.ettinger@tabletteslorraines.fr

Une Question?
Une présentation sans engagement?
CONTACTEZ NOUS!

* Sur les Marchés inferieurs à 90 000€ ht

LA GAZETTE
SOLUTIONS
Votre partenaire Annonces Légales & Formalités