



Les Tablettes Lorraines
VOTRE HEBDOMADAIRE ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

SILCOM
learning
FORMATION - CONSEIL

Formations en présentiel,
distanciel, ou e-learning



www.silcom.fr

LinkedIn - Facebook

Communication

Prospection

Vente

Bureautique

Marketing



03.83.68.83.44
06.08.49.06.49

240, rue de Cumène
54230 Neuves-Maisons
direction@silcom.fr

SCANNEZ-VOUS

DOSSIER SPÉCIAL FORMATION



ENTRETIEN

CAROLE GRANDJEAN,
MINISTRE DÉLÉGUÉE
À L'ENSEIGNEMENT ET LA
FORMATION PROFESSIONNELS

APPRENTISSAGE

DERRIÈRE
LES BONS CHIFFRES,
DES DISPARITÉS S'INSTALLENT
DANS LA RÉGION

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

UN ÉQUILIBRE
À TROUVER ET VITE
DANS L'ÉCOSYSTÈME LOCAL

**DÉVELOPPEZ LES COMPÉTENCES
DE VOS SALARIÉS AVEC LE CNAM**

Des formations sur mesure,
adaptées à vos besoins
et au contexte de votre entreprise.

+ www.cnam-grandest.fr/entreprises



le cnam
Grand Est

OFFRE DE LANCEMENT

ABONNEMENT

100% NUMÉRIQUE

NOUVEAU TARIFS 2023

36€ / par an ~~72€~~



Je m'abonne
en ligne en flashant
le QR code



- + Tous les articles du site en illimité
- + Le journal numérique + (archives)
- + 100% des annonces légales
- + Espace personnalisé
- + Paiement en ligne



Les Tablettes Lorraines
VOTRE HERODIMADAIRE ECONOMIQUE REGIONAL

UNE QUESTION ? Contactez-nous à l'adresse suivante : abonnement@tabletteslorraines.fr



ÉDITO

De l'inspiration face aux aspirations ■



L'employabilité ! Ce terme entend aujourd'hui guider l'ensemble des politiques publiques en matière d'emploi, d'insertion et de développement professionnel. La future loi travail en cours d'élaboration ou encore la création prochaine d'un guichet unique de l'emploi avec France Travail apparaissent avoir comme seul but final d'aboutir à cette fameuse employabilité permanente de chaque individu et ce tout au long de sa vie professionnelle (qui va d'ailleurs être un peu plus longue que prévue). La donne n'est pas nou-

velle mais les terminologies changent et surtout les approches et la méthode. Le concept de formation tout au long de la vie, apparu il y a déjà quelques décennies, jugé comme la solution optimale dans ce souhait étatique d'employabilité générale, pourrait bien être mis à mal. Certains affirment qu'à l'horizon 2030, il manquera plus d'un million de compétences dans l'Hexagone. Impossible d'affirmer le contraire, les codes sociétaux ont changé, chamboulés littéralement par une crise sanitaire qui a laissé des traces. Les difficultés de recrutement, le manque cruel de compétences et de talents (se vendant aujourd'hui à prix d'or) pour faire tourner les rouages du moteur économique, impactent directement l'univers de la formation. «Aujourd'hui, il est indispensable de proposer des modèles pédagogiques et des modules de formation qui ont du sens», assure un directeur régional de l'innovation et de l'ingénierie d'un important organisme de formation. Après s'être adaptée aux évolutions technologiques, au quasi-diktat du numérique et de l'intelligence artificielle qui commence à montrer son vrai visage, la formation est devenue un véritable processus et non plus un événement calé dans l'emploi du temps des collaborateurs. Elle se veut permanente, continue, immersive et s'affiche comme un levier managérial certain en termes de fidélisation et pour certains d'épanouissement. Tout comme leurs clients entreprises, l'écosystème de la formation se voit aujourd'hui confronté à des aspirations sociétales que bon nombre pensaient réservées à cette fameuse génération extraterrestre Y. Ces aspirations sont devenues intergénérationnelles. Une formation qui fait sens, cela change tout...

Emmanuel VARRIER

Sommaire

Conjoncture : L'écosystème de la formation se confronte à la quête de sens..... **10**

Carole Grandjean, ministre déléguée à l'enseignement et la formation professionnels : «*Les TPE et PME se sont appropriées les dispositifs d'apprentissage* » **14**

Tech : intelligence artificielle : un équilibre à trouver et vite..... **16**

Prospectives : les tendances phares en 2023..... **18**

Tendances : les nouveaux usages de l'apprentissage..... **22**

Entrepreneuriat : s'y former pour faire face à l'écosystème..... **24**

Management : la formation continue au service de la marque employeur **26**

Ressources humaines : l'impact positif sur la motivation et la productivité des employés **28**

Ressources humaines : le CFA d'entreprise, pour former des apprentis et recruter de nouveaux talents **29**



Certifiée ISO 20121 et labellisée Destination Innovante Durable

- Une destination responsable, à 1h30 de Paris en TGV, où tout se fait à pied
- Deux équipements complémentaires : le **CENTRE DE CONGRÈS PROUVÉ** et le **PARC DES EXPOSITIONS**
- Une équipe à votre service, le **CONVENTION BUREAU**, pour faciliter l'organisation d'événements professionnels

www.destination-nancy.com

métropole
GrandNancy



CONJONCTURE

L'écosystème de la formation se confronte à la quête de sens ■

DANS UNE CONJONCTURE OÙ LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, LE BESOIN EN COMPÉTENCES S'AFFICHE COMME L'UNE DES PRÉOCCUPATIONS MAJEURES DES ENTREPRISES, LA FORMATION INTER ET INTRA-ENTREPRISES SE RÉVÈLE ÊTRE UN LEVIER À ACTIONNER ET VITE. RESTE QUE L'UNIVERS SOCIÉTAL A CHANGÉ, LES CODES APPARAISSENT TOUT SIMPLEMENT BOULEVERSÉS. EN LOCAL, L'ÉCOSYSTÈME DE LA FORMATION S'ADAPTE ET TENTE DE RÉPONDRE À CET ENJEU CRUCIAL POUR LE MAINTIEN DU TISSU ENTREPRENEURIAL.



Dans une course quasi frénétique aux compétences, la formation s'affiche comme un levier à actionner. Reste que les codes sociétaux ont changé et que les aspirations des apprenants ne sont plus les mêmes.



«Il nous faut opérer un changement de postures pour répondre aux attentes en compétences des entreprises et aujourd'hui au souhait de développement personnel des collaborateurs et futurs collaborateurs. Nous devons mettre en place une offre pédagogique qui fait sens. Il est nécessaire pour les organismes de formation, de toutes tailles, de s'adapter aux mutations et transformations aujourd'hui irréversibles.» Par cette phrase, ce directeur régional de l'innovation et de l'ingénierie d'un important organisme de formation régional, résume les nouveaux enjeux que les professionnels de la formation doivent relever. Après une adaptation sous forme de résilience opérée suite à la réforme de la loi Avenir professionnel de 2018 et le passage mouvementé par une crise sanitaire qui a chamboulé la quasi-

totalité des codes sociétaux, l'écosystème de la formation doit faire face à une demande pressante de la part des entreprises en matière de compétences, le tout dans un climat où les difficultés de recrutement n'ont jamais été autant légion. D'après une enquête de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), 56 % des entreprises estiment que les difficultés de recrutement sont dues à un manque de candidature pertinente. Même si certaines commencent à revoir leur stratégie de recrutement dans l'espoir de voir aboutir leur processus d'embauche, il n'en demeure pas moins que le marché du travail à l'horizon 2030 pourrait manquer de plus d'un million de talents (source : cabinet de conseil Korn Ferry). «Nous constatons que les métiers en tension et les besoins en compétences sont présents à tous les étages», continue le directeur régional de l'innovation et de l'ingénierie. Face à cette donne, les entreprises commencent à tenter de trouver des solutions en activant certains leviers. «Quand les entreprises n'arrivent pas à recruter, elles développent des stratégies en remettant la formation en interne au centre de leurs priorités», assure un responsable de CFA.

FORMER POUR FIDÉLISER

Certaines vont même beaucoup plus loin en créant leur propre CFA d'entreprise. La loi de septembre 2018 le permet et une petite centaine sont aujourd'hui présentes dans l'Hexagone à l'image en Lorraine

du tout récent créé par le Groupe Mentor. «Suite à de nombreuses problématiques en termes de recrutement de collaborateurs et de fidélisation de ceux déjà présents au sein de l'entreprise, l'univers entrepreneurial commence fortement à s'orienter vers ce concept de CFA d'entreprise. Aujourd'hui, on remarque que bon nombre s'intéresse de plus en plus à cette alternative certaine en matière de formation», assure le directeur commercial d'un cabinet de conseils des acteurs de la formation. La formation inter et intra-entreprises ne semble jamais avoir été aussi importante qu'à l'heure actuelle. «En formant en interne, les salariés en place se voient dotés de compétences supplémentaires en phase avec les besoins de l'entreprise. Les formations internes permettent également de fidéliser les salariés en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle», assure un responsable des ressources humaines d'une ETI régionale. L'entreprise semble aujourd'hui devoir être «apprenante» comme l'assure certains spécialistes. «Ce modèle d'organisation apprenante se doit de se développer car il permet le développement des compétences individuelles et collectives. La formation, si elle est bien ciblée et menée, permet la mise en place d'une culture où les salariés collaborent et réfléchissent ensemble pour que l'organisation s'améliore constamment afin de devenir saine et agile», peut-on lire dans certaines enquêtes sur ce concept d'entreprise apprenante.

Campus XXL pour CCI Formation
EESC ■

Près de 10 000 m² pour un investissement estimé entre 20 et 40 M€ ! Le nouveau campus formation de CCI Formation EESC devrait voir le jour à l'horizon 2026 du côté de la plaine Flageul de l'agglomération nancéenne. C'est l'un des vastes projets annoncés par la CCI Grand Nancy Métropole Meurthe-et-Moselle. Ce futur campus regroupera les huit sites actuels pilotés par la chambre consulaire.





ASPIRATIONS DES COLLABORATEURS

«Aujourd'hui, les entreprises les plus performantes sont celles qui bâtissent la capacité d'apprendre plus vite que leurs concurrents», explique un responsable de

Transitions : Képos lance son centre de formation ■

Se former aux transitions écologiques et solidaires ! La SCIC Képos de Vandœuvre vient d'obtenir la certification Qualiopi pour proposer aux entreprises et organismes publics des formations sur le sujet vaste des transitions. Un cycle de formation est en cours de finalisation et il devrait débiter à la mi-mai. Le centre de formation se situe sur le tiers-lieu piloté par Képos dans l'écoquartier Biancamaria vandopérien.



développement. «Le modèle apprenant doit permettre de développer le niveau d'autonomie au travail, l'esprit critique et l'aptitude à résoudre des problèmes complexes, autant de compétences cognitives, organisationnelles et sociales de plus en plus demandées sur le marché du travail», peut-on lire dans un rapport de France Stratégie sur les organisations du travail apprenantes : enjeux et défis. Reste que cette aujourd'hui nécessité, tout simplement vitale pour que l'écosystème entrepreneurial continue à se développer, se doit également de prendre en compte les réelles aspirations des principaux concernés : les collaborateurs et futurs collaborateurs. Dans une enquête, parue en décembre dernier du cabinet de recrutement Hays, on apprend que 68 % des actifs se déclarent ouverts à l'apprentissage de nouvelles compétences tandis que seuls 23 % des employeurs pensent que c'est le cas. 35 % des employés contre 43 % des employeurs estiment que l'entreprise met à disposition des ressources de formation et d'apprentissage adaptées aux besoins des collaborateurs. «Il est essentiel que les responsables RH, ainsi que leurs employeurs, adaptent leurs méthodes et solutions de formation afin d'autonomiser au mieux leurs collaborateurs en rendant le développement des compétences plus efficace et plus accessible pour leurs employés», notent les auteurs de cette enquête. «Il faut ouvrir le dialogue pour déterminer les méthodes d'apprentissage préférées des employés.»

À l'instar aujourd'hui des stratégies de recrutement, où la donne semble s'être inversée avec une quasi-nécessité d'adaptation des entreprises face aux potentiels candidats, l'approche de la stratégie de formation semble donc devoir suivre les nouveaux codes sociétaux en place. Cette prise en compte de l'évolution sociétale devrait être un des fils rouges de la future loi travail en cours de gestation où le chapitre formation devrait être conséquent. À l'occasion des Assises territoriales du travail dans le Grand Est, fin février sur le campus du Pôle formation UIMM Lorraine à Maxéville, Carole Grandjean, ministre déléguée à l'Enseignement et la formation professionnels a assuré qu'un nouveau projet de loi devrait émerger à l'été (le calendrier parlementaire pourrait être modifié) sur la formation et l'accompagnement des travailleurs. L'écosystème de la formation a son rôle à jouer pour permettre de répondre à ces changements présents et anticiper ceux à venir. À la fin du mois dernier, à l'occasion du Printemps de la formation professionnelle, organisé au siège de la Région Grand Est, la notion de sens était omniprésente parmi les différents acteurs présents. «Il est nécessaire de redonner du sens au travail en le considérant comme un moyen au service d'une autre finalité», a assuré la conférencière Julia de Funès lors de son intervention sur le monde du travail : quelles perspectives ? L'introspection de l'univers de la formation ne fait que commencer...

Emmanuel VARRIER

« Il nous faut opérer un changement de postures pour répondre aux attentes en compétences des entreprises et au souhait de développement personnel des collaborateurs. Nous devons mettre en place une offre pédagogique qui fait sens. »

Vous avez une idée, un projet ... Le Peel est là pour vous aider !

Les 5 apports du Peel

- 1 un accompagnement personnalisé dans la construction de votre projet entrepreneurial
- 2 un accès à des financements
- 3 une mise en lien avec un réseau
- 4 le bénéfice d'une expertise reconnue en France (7 ans que le Peel est n°1 en matière d'accompagnement à l'université) et à l'international
- 5 la valorisation de vos compétences quelle que soit l'issue de votre projet entrepreneurial.

Plus d'informations : peel@univ-lorraine.fr • 03.72.74.06.99 • peel.univ-lorraine.fr



Nos partenaires :





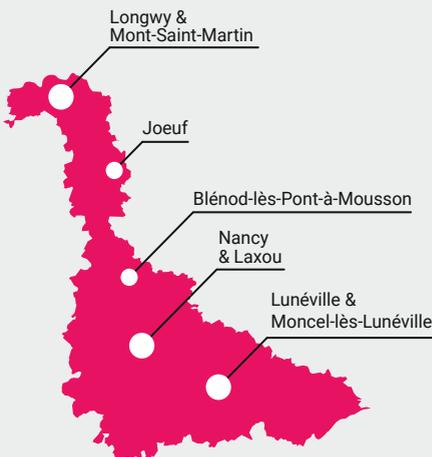
PUBLIREPORTAGE

CCI FORMATION EESC, un organisme de formation proche des entreprises et des candidats ■

CCI FORMATION EESC FORME ET ACCOMPAGNE CHAQUE ANNÉE PLUS DE 15 000 PERSONNES ET RÉPOND AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES 22 000 ENTREPRISES DU DÉPARTEMENT MEURTHE-ET-MOSELLAN. ENTRETIEN AVEC GÉRALDINE HUMBERT, DIRECTRICE DÉLÉGUÉE.

Pourriez-vous nous présenter votre structure et ses différentes implantations sur le territoire Meurthe-et-mosellan ?

CCI Formation EESC est la filiale formation de la CCI Grand Nancy Métropole. Nous proposons des formations en alternance du CAP au BAC +5 mais également des formations pour dirigeants et salariés d'entreprises et accompagnons et formons les demandeurs d'emploi du territoire et assurons la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle sur l'ensemble de la Région Grand Est. Nos collaborateurs accueillent et forment au sein de nos 8 sites, à Laxou, Nancy, Lunéville et Moncel-lès-Lunéville, Blénod-lès-Pont-à-Mousson, Mont-Saint-Martin, Longwy et Joef. Ce maillage territorial nous permet de proposer des réponses locales à l'ensemble des acteurs du monde socio-économique et des partenaires institutionnels.



Un fort maillage territorial et des implantations sur toute la Meurthe-et-Moselle

Notre activité repose sur 3 piliers principaux : la formation en alternance, assurée via notre CFA, la Formation Professionnelle Continue, destinée aux salariés d'entreprises et aux demandeurs d'emploi et l'appui aux salariés souhaitant faire le point sur leur évolution professionnelle et leurs compétences, par l'intermédiaire du CEP porté par notre CIBC.

Quelles sont vos missions et orientations ? A quels besoins répondez-vous ?

Notre mission principale est la montée en compétences de nos apprenants, la réponse aux besoins de nos entreprises partenaires, l'engagement et le développement de nos filières de formation vers l'innovation et les métiers de demain ! Ainsi, les fonctions supports à l'entreprise, la gestion de la PME, les Ressources Humaines et le management sont des métiers fortement représentés au sein de notre CFA car ils répondent aux besoins en compétences opérationnelles de nos entreprises clientes.

Quelles sont vos perspectives d'évolution en matière d'innovation ?

Dans le cadre du développement de nos filières de formation vers les métiers de demain, nous assurons une veille permanente afin de rester en adéquation avec les nouvelles technologies et préparer au mieux nos étudiants à faire face aux exigences des recruteurs. Cette stratégie nous permet d'amener 91% de nos apprenants à l'obtention de leur diplôme, garantissant ainsi une forte employabilité.

L'innovation pédagogique et la transformation digitale sont au cœur de nos projets actuels et futurs. Dans cette optique, nous encourageons tous nos collaborateurs et CCI Formation EESC - 3 rue du Mouzon 54520 LAXOU



Géraldine Humbert, Directrice déléguée de CCI Formation EESC

intervenants experts au déploiement de nouveaux outils numériques collaboratifs.

L'individualisation des parcours reste une de nos prérogatives. Certifié QUALIOP1, notre organisme propose des parcours de formation modulaires et individualisés qui peuvent s'adapter aux besoins spécifiques de chaque apprenant que nous accompagnons.

Ainsi, n'hésitez pas à venir rencontrer nos conseillers formation afin de faire le point sur vos besoins !

Contact

Marie-Andrée FERRAND-KAPUSTA
Responsable de la stratégie et
du développement commercial
+33 6 22 10 91 66
ma.ferrand-kapusta@eesc.fr
www.cciformation-eesc.fr



**CCI Formation EESC forme
vos apprentis dans son CFA !**

1 Salaire 1 Métier 1 Diplôme

Du CAP au BAC+5,

Plus de 50 formations dans les filières :

**Commerce / Marketing - Gestion de
l'entreprise - Assurance - Immobilier
Restauration / Service**



**Des besoins en formation
pour vos salariés ?**

**SST - Langues - Management
CSE - Développement personnel
Gestion du stress...**

Pensez CCI Formation EESC !

Contactez-nous :

fc@eesc.fr

03 83 85 54 92



On s'occupe de tout !

*Scannez-moi 
Catalogue formation et Calendrier*

**www.cciformation-eesc.fr
03 83 95 36 00**



@cci_formation_eesc

Qualiopi
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



CAROLE GRANDJEAN, MINISTRE DÉLÉGUÉE À L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS

«Les TPE et PME se sont appropriées les dispositifs d'apprentissage» ■

RÉFORME DES LYCÉES PROFESSIONNELS ENGAGÉE POUR FORMER AU PLUS PRÈS DES BESOINS DES ENTREPRISES, DES DISPOSITIFS RENFORCÉS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE ET D'ALTERNANCE, UNE NOUVELLE MOUTURE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SANS LIMITE D'ÂGE EN PASSANT PAR UNE VAE (VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE), RENOUVELÉE ET AMÉLIORÉE DES SUJETS QUI FONT RÉSONNANCE DANS L'ÉCOSYSTÈME ENTREPRENEURIAL EN PROIE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET À LA VEILLE D'UNE FUTURE LOI TRAVAIL. LE POINT AVEC CAROLE GRANDJEAN, MINISTRE DÉLÉGUÉE À L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS.



«L'un des objectifs de la réforme du lycée professionnel est de former au plus proche des besoins des entreprises», assure Carole Grandjean, ministre déléguée à l'Enseignement et la formation professionnels.



Les Tablettes Lorraines : Les difficultés de recrutement s'affichent comme une des préoccupations majeures de la sphère entrepreneuriale, la formation professionnelle, sous toutes ses formes, peut-elle permettre d'y remédier, du moins en partie ?

Carole Grandjean : C'est notamment un levier à actionner pour pouvoir recruter à

court terme et les dispositifs aujourd'hui mis en place et en évolution pour répondre aux réels besoins des entreprises peuvent permettre, à une certaine échelle, de tenter de pallier une partie de ces difficultés de recrutements. La réforme des lycées professionnels aujourd'hui en cours ou encore la continuité des politiques engagées en faveur de l'apprentissage et de l'alternance y participent mais les choses vont beaucoup plus loin, c'est toute l'approche du monde du travail qui se doit d'évoluer pour faire face aux grandes mutations actuelles et à venir, c'est tout l'objectif de la future loi travail.

Les derniers chiffres de l'apprentissage, près de 840 000 apprentis dans l'Hexagone (environ 60 000 dans la région Grand Est), tentent à démontrer que la sphère entrepreneuriale s'est appropriée les différents dispositifs, mais est-ce réellement le cas des TPE-PME ?

Huit apprentis sur dix aujourd'hui sont embauchés dans les TPE et PME, elles se sont réellement (ré)appropriées l'apprentissage et l'alternance et cela concerne tous les secteurs d'activité et les niveaux de diplômes. Nous sommes en bonne voie pour atteindre le million d'apprentis annoncé pour la fin 2027. C'est un signe de la réussite de la loi de 2018 et de la réforme de l'apprentissage engagée dans le cadre de la TVP (Transformation de la voie professionnelle).

Le prolongement jusqu'à la fin 2027 de l'aide de 6 000 € à l'embauche d'un apprenti ou d'un alternant y est-il également pour quelque chose ?

C'est un soutien que le président de la République a souhaité voir prolonger jusqu'à la fin de son quinquennat. Les entreprises qui recrutent un jeune en apprentissage investissent d'abord du temps et beaucoup d'énergie pour les former et les accompagner. Cet effort financier substantiel est un marqueur politique fort de soutien durable à cette voie de formation.

L'aspect quantitatif de l'apprentissage ne semble plus être à démontrer mais les ruptures de contrat sont également présentes. La question de l'accompagnement et du suivi se pose ?

Elles sont primordiales et même si le taux d'insertion post-apprentissage est bon (environ sept apprentis sur dix sont en situation d'emploi après leur parcours), l'accompagnement pendant la formation et post-formation est indispensable tout comme sur la qualité de l'apprentissage. La montée en puissance du nombre d'apprentis exige un véritable effort en faveur du maintien de la qualité des apprentissages. L'apprentissage a fait ses preuves pour l'emploi des jeunes mais il faut aujourd'hui l'orienter vers les publics qui en ont le plus besoin et notamment les apprentis en situation de handicap.

Loi travail en vue... ■

Repenser le travail ! Objectif affiché de la future loi travail aujourd'hui en cours de préparation. Un volet conséquent concernera «la formation et l'accompagnement des travailleurs», comme l'a assuré Carole Grandjean, ministre déléguée à l'Enseignement et la formation professionnels, à l'occasion des Assises du travail dans le Grand Est, le 28 février dernier sur le campus de Maxéville du Pôle Formation de l'UIMM Lorraine. «Cette loi sera l'occasion de repenser l'approche du travail qui doit s'ajuster aux grandes mutations économiques, écologiques, démographiques et numériques (...) Une approche plus territoriale vis-à-vis du travail est nécessaire. L'enjeu consiste notamment à déployer un dialogue social territorial permettant de s'ajuster à l'histoire, aux perspectives et au choix de chaque territoire.» Il semble en être de même pour l'univers de la formation...





La réforme des lycées professionnels entrera, progressivement en vigueur, au début de la rentrée prochaine, les quatre groupes de travail sur le sujet viennent de rendre leur copie, quel est le principal objectif de cette réforme ?

C'est de faire du lycée professionnel une véritable voie de réussite pour les jeunes et de les former au plus proche des besoins des entreprises. Trop de jeunes peinent à trouver un emploi après l'obtention de leur diplôme ou décrochent trop rapidement lorsqu'ils poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur. Il nous faut diminuer le nombre de décrocheurs (deux tiers de décrocheurs scolaires sont issus des lycées professionnels) et rapprocher réellement l'école de l'entreprise pour faire face aux enjeux des compétences. Cette réforme est structurelle et résolument tournée vers les jeunes. L'un des objectifs est de prendre en compte leur singularités, leur transmettre le goût de l'engagement dans leurs propres par-

cours, les former aux enseignements généraux et ainsi les préparer à l'emploi et accompagner celles et ceux qui le souhaitent vers une poursuite d'études réussie.

À l'occasion des Assises territoriales du travail en Grand Est, fin février à Maxéville, en vue de la future loi sur le travail, vous avez notamment évoqué la mise en place future d'une VAE (Valorisation des acquis de l'expérience) améliorée. C'est-à-dire ?

Il nous faut actuellement faire réellement reconnaître les compétences ! Aujourd'hui, la VAE apparaît comme un dispositif trop complexe et donc peu utilisé. L'idée est d'expérimenter une VAE inversée. Je n'attends pas d'avoir dix ans d'expérience pour faire reconnaître mes compétences. Cette nouvelle VAE permettra la construction d'un parcours de formation en entreprise, en situation de travail et en organisme de formation au plus près des besoins des employeurs. Ces parcours seront

accompagnés dans le cadre de cette VAE pour une montée en compétence individualisée. Aujourd'hui, 30 000 parcours annuels de VAE sont comptabilisés, nous souhaitons atteindre les 100 000 d'ici la fin du quinquennat.

Un contrat de professionnalisation sans limite d'âge a été également évoqué. Comment pourrait-il s'articuler ?

C'est l'un des moyens pour permettre, et surtout sécuriser, les transitions et les mobilités professionnelles. Il faut être plus souple et plus efficace pour accompagner ces transitions qui sont de plus en plus présentes du fait des mutations économiques. Changer de métier ou monter en compétences pour réorienter sa vie professionnelle se doit d'être sécurisé. Ce contrat de professionnalisation sans limite d'âge entend répondre à cette problématique. La personne qui souhaite se former, à n'importe quel âge, pourra le faire avec toute l'assurance, financière notamment, nécessaire.

Est-ce un moyen pour pallier la problématique de l'emploi des seniors ?

Ce contrat pourrait s'afficher comme une réponse mais il est indispensable de travailler sur le sujet pour aboutir à un véritable parcours sécurisé.

Propos recueillis par Emmanuel VARRIER

« **Il nous faut actuellement faire réellement reconnaître les compétences ! Aujourd'hui, la VAE apparaît comme un dispositif trop complexe et donc peu utilisé. L'idée est d'expérimenter une VAE inversée.** »



imaginer, concevoir & maintenir vos espaces de travail

Sdib, des environnements de travail innovants prêts à relever les défis d'aujourd'hui et de demain

1 Ingénierie de l'espace

2 travaux clés en main

3 Technologie tertiaire

4 mobilier de bureau

5 services dédiés

Steelcase
2022 Platinum Partner

Et si vous formiez plus efficacement vos nouveaux collaborateurs ?

Sdib - Metz Lorraine Nord
Tél. 03.87.18.03.03
metz@sdib.fr
www.sdib.fr

Sdib - Nancy Lorraine Sud
Tél. 03.83.98.13.23
nancy@sdib.fr
www.sdib.fr

LES TABLETTES LORRAINES • 24 AVRIL 2023 • N°2 121 | 15



TECH

Intelligence artificielle : un équilibre à trouver et vite... ■

L'UNIVERS DU DIGITAL EST EN MOUVEMENT PERPÉTUEL, PARFOIS ET AUJOURD'HUI SOUVENT DIFFICILE À MAÎTRISER. LE DÉFRAIEMENT DE LA CHRONIQUE AVEC L'APPARITION DU FAMEUX CHATGPT, CETTE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) CAPABLE DE GÉNÉRER DU CONTENU ÉCRIT EN VERSION APPRENANTE, SEMBLE TENTER À DÉMONTRER QU'IL N'EXISTE AUJOURD'HUI PLUS DE LIMITES. ALORS L'IA EN MATIÈRE DE FORMATION, ENCORE ATOUTS, LIMITES ET DANGERS, FAUT-IL RÉELLEMENT CHOISIR ?



L'IA (intelligence artificielle) peut s'afficher comme une alliée en matière de formation mais un juste équilibre apparaît aujourd'hui à trouver, rapidement.



Nom de code : ChatGPT ! Signe particulier : application issue de l'IA (intelligence artificielle) aujourd'hui bien identifiée et surtout faisant partie de la famille de l'IA générative. À la seule évocation de son nom, cette application défraye tout simplement la chronique mettant quasiment l'espèce humaine en péril. L'IA va-t-elle nous tuer ? La question peut faire sourire (ou tout simplement faire peur) mais dans la sphère de la formation à destination des entreprises, elle se doit aujourd'hui d'être prise réellement au sérieux. «Avec ChatGPT, nous sommes passés à un autre stade du développement de l'IA. Elle a commencé à transformer le monde de la formation professionnelle à une vitesse vertigineuse. Une chose apparaît certaine, ChatGPT va pénétrer dans le monde de la formation comme aucune innovation depuis la visioconférence», explique un formateur d'un centre spécialisé dans les ressources humaines. Une révolution certaine car cette fameuse IA dite générative accomplit tout simplement tout ce qu'on lui demande via une simple consigne, dans le

jargon des experts le «prompt». Ces applications sont nombreuses et permettent, entre autres, d'écrire des livres, développer des lignes de code, d'exécuter des classements fastidieux. Aucune limite affichée et surtout cette application est dite apprenante, elle se nourrit inlassablement. Dans la sphère de la formation professionnelle, le digital learning (méthode pédagogique axée sur l'utilisation des outils digitaux afin de renforcer davantage l'expérience d'apprentissage) déjà connu et grandement utilisé dans l'écosystème de la formation pour entreprises voit ainsi son champ d'investigation s'étoffer d'une façon vertigineuse. Mais jusqu'où ?

L'ÈRE DU MACHINE LEARNING

«L'IA possède des avantages certains en matière de formation, elle permet notamment de personnaliser l'apprentissage en fonction des besoins et des compétences de chaque apprenant offrant ainsi une expérience d'apprentissage plus adaptée et efficace. Elle permet également d'optimiser la gestion des ressources de formation en pro-

posant des contenus adaptés en temps réel et en réduisant le temps et les coûts liés à la formation», explique un formateur d'un organisme de formation spécialisé dans les pratiques linguistiques. Dans la même logique, l'IA est souvent mise en avant comme permettant une évaluation précise des compétences des apprenants en utilisant des algorithmes de machine learning. Une pratique, aujourd'hui utilisée lors des entretiens de recrutement, mais qui semble tout de même avoir ses limites notamment en matière éthique. Tout semble donc être une question d'équilibre, entre la facilité et la souplesse que peut apporter l'IA en matière de formation et l'importance de l'intervention humaine dans la divulgation de la formation. «L'IA ne peut pas remplacer entièrement l'enseignement humain notamment en ce qui concerne la compréhension des émotions et des comportements apprenants. Les formateurs ont la capacité de s'adapter aux besoins et aux intérêts individuels des apprenants, de répondre à leurs questions et de fournir un soutien émotionnel et pédagogique», continue ce formateur. D'après certains experts, la démocratisation de ChatGPT, même si son utilisation se doit d'être encadrée, aura des impacts à plus ou moins long terme sur les professionnels de la formation. «Vous prenez le cas d'un formateur. Il est aujourd'hui, disons protégé par ses qualités d'interactions pédagogiques et émotionnelles. Avec l'arrivée d'application comme ChatGPT, il devra progressivement réinventer son métier pour faire face à cette typologie d'IA qui intégrera de plus en plus des facteurs de façon native.» On est rassuré...

Emmanuel VARRIER

Plus de limites... ■

L'IA (intelligence artificielle) ne peut pas tout, pour le moment ! Si le diktat des algorithmes apparaît bien présent, rien (pour le moment) ne peut remplacer l'interaction humaine pour encourager l'apprentissage et la collaboration en cours de formation. Un équilibre apparaît à trouver entre l'homme et la machine histoire de faire face à un réel changement de paradigme aujourd'hui en matière de pédagogie. Tout semble rester à faire.



ICN
CREACTIVE
BUSINESS
SCHOOL



plus **haut**

**Nous avons la formation
sur-mesure pour que
continue votre ascension.**

Contactez nos conseillers formation continue
executive@icn-artem.com / +33 (0)6 25 11 09 61

VOUS ÊTES UNIQUE



icn-artem.com



PROSPECTIVES

Les tendances phares en 2023 ■

À L'INSTAR DES DIFFÉRENTS SECTEURS, CELUI DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE NE CESSE D'ÉVOLUER. ACTUELLEMENT AU CŒUR DE LA RÉFLEXION DES ENTREPRISES, LA FORMATION DEVIENT DE PLUS EN PLUS INTERACTIVE ET IMMERSIVE. ELLE DEVRA FACILITER LE TRAVAIL, MAIS AUSSI FAVORISER L'EMPLOYABILITÉ. ALORS, QUELLES SONT LES NOUVELLES TENDANCES DE LA FORMATION EN ENTREPRISE À NE PAS MANQUER EN 2023 ?



La formation fait partie des droits des salariés inscrit dans le code du travail

La formation est considérée comme un levier pertinent permettant aux salariés d'enrichir leurs compétences, de rester engagés, de s'adapter aux évolutions de leurs métiers, mais aussi d'accompagner les changements de leurs organisations. De nos jours, actualiser le savoir-faire des salariés en continu devient une nécessité pour les entreprises. En effet, la formation professionnelle présente de nombreux avantages pour les structures, entre autres, l'amélioration des compétences des salariés, l'augmentation de la productivité et la fidélisation des effectifs. D'où la nécessité, de l'intégrer au quotidien du travail. De plus, la formation doit être accessible à tout moment afin de garantir un apprentissage flexible aux collaborateurs. Le monde de la formation professionnelle a connu de nombreux changements au cours des dernières années. Touché de plein fouet par la crise sanitaire mondiale, celui-ci s'oriente de plus en plus vers la digitalisation. De nouveaux modes d'apprentissage émergent en 2023. L'ob-

jectif étant de proposer des formations plus personnalisées et plus concrètes, qui répondent au mieux aux besoins et aux attentes des salariés. Passage en revue des quatre tendances phares de la formation en entreprise en 2023

LE DIGITAL LEARNING

Le digital learning se définit comme une méthode pédagogique axée sur l'utilisation des outils digitaux afin de renforcer davantage l'expérience d'apprentissage. Il est considéré comme un enjeu stratégique pour les dirigeants désirent enrichir l'offre de formation, qu'ils proposent à leurs employés. Ce mode d'apprentissage consiste à digitaliser à la fois les contenus de formation ainsi que les modalités pédagogiques. Afin de garantir aux salariés une formation plus rapide et plus fluide, le digital learning fait appel à différents outils digitaux allant des vidéos, aux classes virtuelles, les applications mobiles, les blogs, les

forums, les communautés en ligne ainsi que les modules e-learning.

LES NUDGES

Le nudge en formation est une méthode innovante, qui consiste à utiliser des incitations douces afin d'améliorer l'apprentissage et l'engagement des collaborateurs. Ils peuvent être utilisés pour inciter les salariés à adopter les bonnes pratiques ou même des comportements éthiques. De plus, les entreprises peuvent opter pour les nudges afin de sensibiliser les salariés quant à l'importance du respect de leurs valeurs. En se basant sur les caractéristiques de l'esprit humain, les nudges offre aux apprenants un environnement d'apprentissage plus stimulant. Ils permettent également de favoriser l'apprentissage et par conséquent d'améliorer l'efficacité des modules de formations.

LES UNIVERSITÉS D'ENTREPRISE

Les universités d'entreprise sont des structures d'apprentissage installées au sein des entreprises. Elles ont pour objectif de former les salariés à des compétences spécifiques visant à améliorer la performance et la réputation des entreprises, mais aussi à fidéliser les clients et accroître leur engagement. Les universités d'entreprise sont animées généralement par le département des ressources humaines ou par des services spécifiques des entreprises désirent améliorer leur performance.

L'ADAPTIVE LEARNING

L'adaptive learning, ou l'apprentissage adaptatif, est une technique pédagogique garantissant aux apprenants une meilleure assimilation des contenus e-learning, et ce, grâce à l'intelligence artificielle. Cette approche met à la disposition des salariés des modules de formation personnalisés selon leur profil. L'adaptive learning nécessite la mise en place de contenus ramifiés proposant différents types de scénarios. MH

Construisons vos compétences de demain

Les GRETA-CFA de Lorraine vous accompagnent

LA FORCE D'UN RÉSEAU

359

lieux de formation
sur le territoire

Formation dans

près de **20**

secteurs d'activité

+ de 70 conseillers
en formation à votre
écoute

Prestation **sur-mesure**

Consultez notre offre régionale de formation
sur www.greta-lorraine.fr



Suivez-nous sur





PAROLES DE PROS

Crédit d'impôt pour la formation des dirigeants d'entreprise : Comment ça marche ? ■

VOUS ÊTES CHEF D'ENTREPRISE, VOUS SOUHAITEZ ACQUÉRIR DE NOUVELLES COMPÉTENCES ? SAVEZ-VOUS QUE VOUS POUVEZ PEUT-ÊTRE BÉNÉFICIER D'UN AVANTAGE FISCAL PRENANT LA FORME D'UN CRÉDIT D'IMPÔT SUR VOS DÉPENSES DE FORMATION ? LE POINT SUR LE DISPOSITIF.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les entreprises qui exposent des dépenses pour la formation de leurs dirigeants peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt, dont l'objectif affiché est d'aider les dirigeants de PME à s'adapter aux évolutions des modes de gestion et des techniques.

« **La loi de finances 2023 (article 46) prolonge le crédit d'impôt pour la formation des dirigeants, pour permettre la prise en compte des dépenses de formation effectuées jusqu'au 31 décembre 2024.** »

Ce crédit d'impôt a vocation à s'appliquer dès lors que l'entreprise **engage des dépenses de formation dont le bénéficiaire sera le chef d'entreprise**. Entendez par "chef d'entreprise" les dirigeants d'entreprises ou de sociétés, quelles que soient leur forme et leur activité, et qu'elles relèvent de l'impôt sur le revenu ou soient soumises à l'impôt sur les sociétés. Une contrainte existe toutefois : l'entreprise doit être imposée selon un **régime réel d'imposition**, que ce soit le régime simplifié ou le régime normal. Si vous relevez du régime de la micro-entreprise, vous ne pourrez pas en bénéficier.

Concrètement, que vous soyez entrepreneur individuel, gérant de SARL, président de SA ou de SAS, directeur général d'une

société par actions, membre du directoire ou du conseil d'administration d'une SA ou d'une SAS, etc. le dispositif s'applique. Pour autant que vous suiviez une ou des formations dites « éligibles »...

TOUTES LES FORMATIONS SONT-ELLES ÉLIGIBLES ?

Pour cela, vous devez suivre une formation qui entre dans le cadre de la **formation professionnelle continue**. Vous pourrez donc bénéficier du crédit d'impôt pour toutes les formations classiques liées à la gestion de votre entreprise, au management, au développement commercial, à l'informatique, etc., mais aussi pour des formations techniques spécifiques à votre métier (acquisition de nouvelles compétences informatiques pour un informaticien, nouvelles techniques de coiffures pour un coiffeur, etc.). Bien entendu, les dépenses de formation doivent être engagées dans l'intérêt de votre entreprise.

Ces actions de formation doivent être établies et réalisées en fonction d'un programme préétabli qui précise notamment les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. Conservez ce programme, qui viendra s'ajouter à la liste des pièces justificatives en cas de contrôle fiscal.

« **Si votre entreprise est soumise à l'impôt sur le revenu, le crédit d'impôt, calculé à son niveau, sera ensuite imputable sur votre propre impôt sur le revenu. Pensez à reporter le montant de ce crédit d'impôt sur votre déclaration de revenus.** »

QUEL AVANTAGE FISCAL ?

Le montant du crédit d'impôt que vous pouvez obtenir est égal au produit du nombre d'heures que vous avez passées en formation, au cours de l'année (plafonné à **40 heures par année civile** et par entreprise) par le taux horaire du SMIC.

Calculé sur l'année civile, le crédit d'impôt est imputé sur l'impôt sur les bénéfices dû au titre de l'année au cours de laquelle ont été suivies les heures de formation. Comme tout crédit d'impôt, l'excédent qui n'aura pas pu être imputé sera restitué à votre entreprise.

Pour bénéficier de ce crédit d'impôt, vous devez indiquer le montant du crédit d'impôt sur la déclaration de résultat, imprimés n° 2065 et n° 2058-B (ligne JR), et joindre de façon dématérialisée le formulaire n° 2069-RCI qui récapitule toutes les réductions et crédits d'impôt de l'exercice à la déclaration de résultats.

Renseignez-vous auprès de votre organisme de formation pour vérifier les éventuelles conditions de prise en charge du coût de la formation. Des aides régionales peuvent également être mises en place au bénéfice des dirigeants d'entreprise pour financer une partie de leur formation. Des avantages supplémentaires à ne pas négliger...

Emmanuel PAVOT, directeur associé Cabinet BEX, membre du groupe Yzico.

Entrepreneurs de Lorraine,
Nous vous accompagnons
au quotidien pour
gérer votre entreprise
Et si on en discutait ?



Yzico.fr



L'accompagnement pluriel

Comptabilité & Gestion
Juridique & Fiscalité
Social & RH
Dirigeant & Vie personnelle
Audit & Organisation
Digital & Innovation



TENDANCES

Les nouveaux visages de l'apprentissage ■

UN MILLION D'APPRENTIS DANS L'HEXAGONE À L'HORIZON 2027 ! L'OBJECTIF AFFICHÉ PAR LE GOUVERNEMENT DEVRAIT ÊTRE ATTEINT. AUJOURD'HUI PRÈS DE 840 000 APPRENTIS SONT RÉPERTORIÉS, TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉS ET DIPLÔMES CONFONDUS, ET L'UNIVERS ENTREPRENEURIAL APPARAÎT S'ÊTRE RÉELLEMENT APPROPRIÉ LE DISPOSITIF. LA PROLONGATION DE L'AIDE À L'EMBAUCHE DE 6 000 € Y EST POUR BEAUCOUP. LE GRAND EST S'AFFICHE COMME LA 7^E RÉGION EN TERMES D'EFFECTIFS D'APPRENTIS.



© ANFA

L'apprentissage et l'alternance apparaissent être présents dans tous les secteurs d'activités et les TPE et PME semblent s'être réellement appropriés les différents dispositifs.



«Les TPE et les PME se sont réellement appropriées l'apprentissage et l'alternance.

C'est devenu un des leviers pour pouvoir recruter à court terme.» Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la formation professionnels en est quasi convaincue l'objectif affiché d'atteindre le million d'apprentis d'ici 2027 est plus que réalisable. «Aujourd'hui, au niveau national, nous avons près de 840 000 apprentis, tous secteurs d'activités et tous niveaux de diplômes confondus, c'est cinq fois plus qu'il y a cinq ans.» Dans la région, d'après les derniers chiffres de l'Oref (Observatoire régional de l'emploi et de la formation) paru début janvier, 57 503 apprentis sont répertoriés à la rentrée 2021 soit une augmentation de + 19,5 % entre 2020 et 2021 et de plus de 147,1 % entre 1993 à 2021. «À la rentrée 2021, 30 973 apprentis sont inscrits en première année d'apprentissage dans le Grand Est. 85,5 % des apprentis étaient déjà en formation l'année précédente. 57,6 % sont issus de la voie scolaire (lycées-collèges) et 27,9 % étaient

déjà en apprentissage», peut-on lire dans le tableau de bord de l'apprentissage de l'Oref. Des chiffres jugés tout simplement historiques depuis les années 2000. Le prolongement annoncée, en janvier dernier de l'aide de 6 000 euros, accordée aux employeurs recrutant des alternants, y est, sans aucun doute, pour beaucoup. Depuis la réforme de l'apprentissage, initiée par la loi de septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, la filière de l'apprentissage et de l'alternance apparaît connaître un véritable engouement.

DISPARITÉS À PRENDRE EN COMPTE

Contrats d'apprentissage, d'alternance de professionnalisation, ces terminologies hier à connotation négative prennent tout simplement leur revanche et s'affichent, pour bon nombre d'entreprises, comme un des moyens pour lutter contre les difficultés de recrutement. «Aujourd'hui, le choix est simple, investir sur un

jeune en apprentissage au sein de l'entreprise et de le former aux compétences nécessaires dont nous avons besoin et surtout à la culture de l'entreprise est parfois préférable pour assurer sur le court et moyen terme ou encore anticiper les futurs départs en retraite», assure un responsable de ressources humaines au sein d'un groupe de BTP. «Aujourd'hui, recruter un alternant est considéré non plus comme une simple opportunité mais réellement comme un moyen pour faire face à un besoin immédiat de main-d'œuvre», continue une professionnelle de l'insertion. Si l'apprentissage et l'alternance affichent aujourd'hui une nouvelle image, derrière le quantitatif des chiffres se cachent plusieurs disparités à prendre en compte. «L'apprentissage progresse partout mais il est particulièrement dynamique dans les grandes entreprises et les hauts niveaux de diplômes», assure un professionnel du secteur. Les chiffres fournis par l'Oref le confirment. «À partir de 2008, les effectifs de niveau 3 (CAP) ont entamé une baisse et depuis 2011, après des années de croissance, le niveau 4 (baccalauréat professionnel) suit cette tendance. En 2016, les effectifs se stabilisent et amorcent une hausse conséquente depuis la rentrée 2020. Ce sont les formations du supérieur qui connaissent une croissance continue, notamment les niveaux 6-7-8 (maîtrise, master et doctorat).» L'apprentissage semble donc «profiter» aux jeunes (et moins jeunes) dans le cadre de l'obtention d'un diplôme d'études supérieures. «Avant tout le monde ou quasiment, pouvait entrer en apprentissage. Aujourd'hui la sélection est plus poussée et on remarque que l'apprentissage bénéficie notamment aux plus qualifiés», assure un membre d'une Geiq (Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification). Un apprentissage à deux vitesses serait-il en train de se mettre en place ? Pas impossible...
Emmanuel VARRIER

Aide de 6 000 € prolongée ■

6 000 € pour l'embauche d'un apprenti ou d'un alternant ! Mise en place par un décret de fin décembre 2022, cette aide sera prolongée jusqu'à la fin du quinquennat d'Emmanuel Macron. C'est ce qu'a annoncé récemment le gouvernement. Elle concerne toutes les entreprises. À noter que l'aide couvre 100 % du salaire d'un apprenti de moins de 18 ans, 70 % du salaire d'un apprenti de 18 à 20 ans, 60 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans et près de 30 % du salaire d'un apprenti de 26 ans et plus.



UIMM

PÔLE FORMATION
Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

DEMAIN SE CONSTRUIT AUJOURD'HUI avec le pôle formation UIMM Lorraine !

Apprentissage

Formation continue



Demandeurs d'emploi



DES FORMATIONS SUR MESURE, ADAPTÉES AUX ÉVOLUTIONS DE VOS D'ENTREPRISES !

Robotique, cobotique, intelligence artificielle, cybersécurité, mécatronique, production, management et organisation industrielle, transformation du métal, génie mécanique et productique, usinage et fabrication additive, ressources humaines, qualité, sécurité, hygiène, environnement...

CONTACT : 03.83.95.35.32

recrutement@formation-industries-lorraine.com

www.formation-industries-lorraine.com



Pôle formation UIMM Lorraine



ENTREPRENEURIAT

S'y former pour faire face à l'écosystème ■

AVEC LE BOOM DE LA CRÉATION D'ENTREPRISE, LA FORMATION EN MATIÈRE ENTREPRENEURIALE S'AVÈRE PLUS QUE NÉCESSAIRE CAR, C'EST UNE CERTITUDE TOUT LE MONDE NE PEUT PAS ÊTRE ENTREPRENEUR MAIS PEUT AVOIR UNE DÉMARCHE ENTREPRENEURIALE. CETTE PRISE DE CONSCIENCE PEUT PERMETTRE D'ÉVITER CERTAINES ERREURS. DU CÔTÉ DU PEEL (PÔLE ENTREPRENEURIAT ÉTUDIANT DE LORRAINE) ON L'A BIEN COMPRIS.



© Peel

Comme ici avec des étudiants en santé, le Peel (Pôle Entrepreneurial Étudiant de Lorraine) développe des programmes spécifiques métiers pour former à l'entrepreneuriat et à l'esprit d'entreprendre.



Tout le monde ne peut pas être entrepreneur mais tout le monde peut avoir une approche entrepreneuriale ! C'est un peu l'ADN du Peel (Pôle Entrepreneurial Étudiant de Lorraine) depuis sa création au cœur de l'Université de Lorraine en 2010 sous la houlette de Christophe Schmitt, professeur à l'IA de Metz et au Cerefige (Centre européen de recherche en économie financière et en gestion des entreprises) et président de l'AIREPME (Association internationale de recherche en entrepreneuriat et petites et moyennes entreprises). Un ouvrage, «Retour vers les futurs» vient d'ailleurs d'être édité pour retracer l'histoire et l'évolution du dispositif. Depuis sa création, le Peel a mobilisé 58 557 étudiants de l'Université de Lorraine. Avec près de 550 étudiants-entrepreneurs accompagnés en 2022, l'Université de Lorraine est pour la 7e année consécutive, l'université la plus entreprenante de France. Développer la créativité et l'esprit d'entreprendre s'affichent comme la mission première de la structure. Démonstration le 21 mars dernier avec pas moins de 300 étudiants de l'IUT Nancy-Brabois venus découvrir les dispositifs proposés par le Peel. «Dans le cadre du Bachelor Universitaire de Technologie (BUT), l'IUT Nancy-Brabois s'efforce d'offrir à

ses étudiants toutes les compétences nécessaires pour les sensibiliser à l'entrepreneuriat. Au cours de la journée du 21 mars, les étudiants ont découvert la méthode *Idéo*, animée par les formateurs du Peel. Elle permet d'apprendre à développer leur projet et à transformer leur idée en opportunités d'affaires», explique-t-on au Peel. Si faire de son cœur de métier, un potentiel de développement de business est louable, il n'en demeure pas moins que si les différents porteurs de projets sont hyper spécialisés dans leurs domaines d'activité, le fait de se lancer dans l'aventure entrepreneuriale nécessite de maîtriser certains codes et d'avoir un savoir-être entrepreneurial.

MODULE SPÉCIFIQUE

Exemple typique dans l'univers de la santé, un secteur de plus en plus en vogue et convoité par bon nombre d'investisseurs en quête de placement juteux. «Utiliser un travail scientifique ou de recherche pour améliorer le bien-

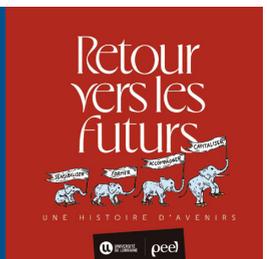
être général dans un secteur porteur d'avenir entraîne aujourd'hui une très forte demande de la part d'investisseurs et d'industriels en nouveaux brevets et en innovations», assure le professeur Pascal Eschwege, chef de service d'urologie au CHRU de Nancy, fondateur de la start-up Vita DX (aujourd'hui une PME de 25 personnes développant un système de détection automatique des cellules cancéreuses dans les prélèvements urinaires) à l'occasion d'une rencontre entre des étudiants en santé et les membres du Peel. «Nous formons de bons cliniciens, mais mal préparés au monde industriel, sans notions de création d'entreprise, de méthodologie en ce domaine, contrairement aux étudiants en médecine américains», continue le professionnel de santé. Un module spécifique pour les étudiants en santé a été mis en place par le Peel. «Cette unité d'enseignement optionnel voit le nombre d'étudiants volontaires augmenter chaque année. De sept étudiants la première année, nous sommes passés à 38 en 2023. Nous sommes la seule université à proposer un tel module santé en phase préparatoire, c'est-à-dire destiné aux étudiants entre la 3e et la 6e année de leur cursus», explique Christophe Schmitt, le responsable du Peel. «En France, nous avons techniquement tout ce qu'il faut, mais l'écosystème est encore trop dispersé, opaque. Cet enseignement vise à rapprocher le monde académique et la réalité économique», continue Pascal Eschwege. Et cela semble prévaloir pour la quasi-totalité des secteurs. Inculquer une culture de l'entrepreneuriat et s'y former apparaît plus que nécessaire histoire d'éviter les mauvaises surprises.

Emmanuel VARRIER

« L'enseignement fourni par le Peel permet de rapprocher le monde académique de la réalité économique. »

Retour vers les futurs... ■

112 pages version rétrospective mais surtout perspective ! «Retour vers les futurs, une histoire d'avenirs», c'est le titre de l'ouvrage édité par le Peel (Pôle Entrepreneurial Étudiant de Lorraine). Depuis 2010, date de sa création, le Peel, issu d'une déclinaison du programme national Pôles étudiants pour l'innovation, le transfert de l'entrepreneuriat (Pépité), développe sa pédagogie. ADN affiché : une vision originale de l'esprit entrepreneurial portant non simplement sur le porteur de projet pour le projet lui-même mais sur le fort lien de ces deux composants avec les acteurs de l'écosystème.



DEVENEZ MEMBRE DE RÉSEAU ENTREPRENDRE LORRAINE

PLUS DE 200 CHEFS D'ENTREPRISE
nous ont déjà rejoints
ET VOUS ?



Je suis membre de Réseau Entreprendre Lorraine depuis quelques années maintenant. J'apprends énormément en échangeant, en transmettant mes compétences à d'autres chefs d'entreprise. L'Humain est véritablement au cœur de cette association. J'encourage les entrepreneurs de mon entourage à nous rejoindre !

Enrik LAFONTAINE - Ambassadeur



PARTAGEZ VOTRE PASSION D'ENTREPRENDRE

En étant dans l'action et l'échange.



REJOIGNEZ UN MOUVEMENT SOLIDAIRE

De plus de 14000 chefs d'entreprise humanistes et investissez-vous dans l'économie locale en devenant membre de Réseau Entreprendre Lorraine.



ENRICHISSEZ-VOUS AU CONTACT DES CHEFS D'ENTREPRISE

Avec plus de 60 événements et rencontres de Réseau Entreprendre Lorraine chaque année (Lunchs, visites d'entreprises, conviviales, conférences...)



ACCOMPAGNEZ LES NOUVEAUX ENTREPRENEURS ET CEUX QUI CONNAISSENT UNE FORTE CROISSANCE

Transmettez-leur votre expérience et votre savoir-faire.



METTEZ EN AVANT VOTRE ENTREPRISE ET VOS ACTUALITES

Auprès des entrepreneurs du réseau.

POUR CRÉER DES EMPLOIS,
CRÉONS DES EMPLOYEURS



MANAGEMENT

La formation continue au service de la marque employeur ■

IL EST INDÉNIABLE QUE LA FORMATION EST UN VÉRITABLE ATOUT POUR LA MARQUE EMPLOYEUR QUEL QUE SOIT LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE. PARTANT DE CE CONSTAT, LES ENTREPRISES S'ENGAGENT DE PLUS EN PLUS DANS CETTE DÉMARCHE AFIN DE CONTRIBUER AU BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS AU TRAVAIL.

Dans un contexte économique en pleine mutation, l'entreprise doit consolider son avantage compétitif, développer sa marque employeur et fidéliser ses collaborateurs, en d'autres termes, elle doit s'adapter et agir avec agilité. Pour y parvenir dans les meilleures conditions, les chefs d'entreprise proposent désormais des programmes de formation qui répondent au plus juste aux attentes de leurs employés. La place prépondérante qu'occupe la formation dans la construction d'une marque employeur durable n'est plus à démontrer. Cette idée de prépondérance a été soulignée dans une étude réalisée par le baromètre de la formation et de l'emploi (Centre Info / CSA) en janvier 2021. Selon cette enquête, 90 % des français actifs estiment que la formation permet d'améliorer sa pratique professionnelle et son employabilité. Concrètement, former ses collaborateurs et promouvoir sa marque employeur constituent un puissant moteur d'évolution notamment lorsque la structure souhaite se démarquer des concurrents, attirer des talents, développer sa notoriété ou fidéliser ses collaborateurs.

UN BON PLAN DE FORMATION PERMET DE DÉVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR

Parallèlement, apparaît un autre atout de la formation qui est le bien-être au travail. La formation professionnelle est devenue un levier important pour renforcer sa marque employeur tout en contribuant au confort des salariés. Il s'agit de l'occurrence d'une stratégie qui place l'humain au centre des priorités de l'entreprise. Une approche qui véhicule une culture fondée sur la valorisation du capital humain, l'écoute et la reconnaissance. Dans la même optique, fidéliser ses talents est l'une des vocations de la formation professionnelle, celle-ci vise à les accompagner dans leur montée en compétences et dans la réalisation des objectifs. C'est dans cet esprit que le salarié pourra se



La formation entend s'afficher comme un levier de la marque employeur aujourd'hui tant recherchée.

projeter dans l'avenir et accélérer une promotion en interne.

LA FORMATION CONTINUE, UN VÉRITABLE ÉLÉMENT D'ATTRACTIVITÉ AUPRÈS DES FUTURS CANDIDATS

À l'heure actuelle, la notoriété d'une entreprise ne se résume pas uniquement à son portefeuille de clients ou à son volume de transactions mais également à sa capacité d'attirer les meilleurs profils nécessaires à son développement. Un bon plan de formation est indispensable pour rester au plus proche des attentes des futurs collaborateurs. Ainsi, la formation s'impose aujourd'hui comme technique de marketing qui vise à valoriser l'image de l'entreprise auprès de potentiels futurs collaborateurs. Étant dans l'ère des nouvelles technologies (réseaux sociaux, technologies mobiles, génération Y, Z...), les changements du contexte social, économiques et culturel... Tous ces éléments amènent progressivement à repenser la gestion interne

des ressources humaines, mais également les liens avec les acteurs externes à savoir les différents partenaires pour le recrutement (l'OFII, le CCAS, le service pénitentiaire d'insertion et de probation, l'APEC, le SIAE, les Missions locales, les conseils départementaux, le PJJ, les maisons de l'emploi, le Cap emploi...). Placée comme outil stratégique pour la pérennisation de l'entreprise, la formation demeure un facteur indirect de sa croissance. Le choix d'une bonne formation dépend des besoins réels de l'entreprise à court et à long terme. Pour mettre en place un programme de formation professionnelle, il est impératif d'établir un plan de développement de compétences. Ce dernier est basé sur la stratégie d'entreprise, l'analyse des besoins, la veille concurrentielle, l'évaluation des priorités et les aspirations des collaborateurs. Outre le type de formation à choisir, l'entreprise est sensée trouver le bon format et l'adapter au quotidien des salariés. Enfin, seule la société est capable de choisir ce qui lui semble le plus efficace pour la montée en compétences et le maintien de l'employabilité de ses salariés.

LR

LES OUTILS DE L'EFFICIENCE

LES ÉVÈNEMENTS-CONFÉRENCES DU MEDEF 54



Le Label « Employeur Engagé » Une méthode robuste de Transformation managériale...

Avec **Joseph Parilla**, Dirigeant JFA& Associés

Mercredi **10 mai** - 18h00-20h00
Maison de l'Entreprise
8 rue Alfred Kastler MAXEVILLE
Afterwork, sur inscription ----->



LES OUTILS DE L'EFFICIENCE DU MEDEF 54 SE POURSUIVENT :

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

(DUERP). Journée de formation réservée aux adhérents du MEDEF

Mardi 25 avril de **8h30 à 16h30** à la Maison de l'Entreprise, sur inscription

Les Entreprises S'Engagent, en partenariat avec le CREPI JOURNÉE NATIONALE DU PARRAINAGE

Témoignages et bonnes pratiques pour améliorer son recrutement

Judi 25 mai, à partir de **17h30** dans les Salons de la Préfecture de Meurthe-et-Moselle



COMMENT APPROCHER LA FACTURATION ELECTRONIQUE ? LES CLEFS POUR PREPARER SON ENTREPRISE A LA REFORME

Avec Philippe Mazzichi, Dirigeant de A.d.w. Concept

Judi 8 juin de **8h00 à 10h00**, Maison de l'Entreprise, sur inscription

Pour être informé(e)
des prochains événements





RESSOURCES HUMAINES

L'impact positif sur la motivation et la productivité des employés ■

LA FORMATION DES EMPLOYÉS EST UN INVESTISSEMENT IMPORTANT POUR LES ENTREPRISES. CEPENDANT, CERTAINS EMPLOYEURS NE VOIENT PAS TOUJOURS LA VALEUR DE LA FORMATION ET PENSENT QUE CELA EST UNE PERTE DE TEMPS ET D'ARGENT. DES ÉTUDES ONT MONTRÉ QUE LA FORMATION DES EMPLOYÉS PEUT AVOIR UN IMPACT POSITIF SIGNIFICATIF SUR LA MOTIVATION ET LA PRODUCTIVITÉ DE CES DERNIERS, CE QUI SE TRADUIT PAR DES AVANTAGES CONSIDÉRABLES POUR L'ENTREPRISE. DANS CET ARTICLE, NOUS ALLONS EXAMINER COMMENT LA FORMATION PEUT AMÉLIORER LA MOTIVATION ET LA PRODUCTIVITÉ DES EMPLOYÉS, EN PARTICULIER DANS LE CONTEXTE DE L'ENTREPRISE MODERNE.

De plus en plus, les entreprises réalisent l'importance de la formation pour maintenir un avantage concurrentiel sur le marché. Les entreprises qui investissent dans la formation de leur personnel ont souvent des employés plus compétents, plus confiants et plus motivés qui sont capables de fournir un travail de qualité supérieure. Dans le détail, la formation peut prendre de nombreuses formes, telles que des cours en ligne, des programmes de formation en personne, des ateliers et des conférences. Les employés peuvent également recevoir des formations sur des compétences spécifiques, telles que la gestion du temps, la communication, la résolution de problèmes, la prise de décision, la gestion de projets ou la formation technique.

BOOSTER LA MOTIVATION DES EMPLOYÉS : COMMENT LA FORMATION PEUT FAIRE LA DIFFÉRENCE ?

La formation peut avoir un impact significatif sur la motivation des employés. Tout d'abord, la formation permet aux employés de développer de nouvelles compétences et de renforcer celles qu'ils possèdent déjà. Cela peut stimuler leur motivation et leur donner un sentiment d'accomplissement. Les employés qui se sentent valorisés par leur entreprise sont plus susceptibles d'être motivés et engagés dans leur travail. La formation peut permettre aux employés de progresser dans leur carrière, en leur offrant de nouvelles opportunités de promotion ou de développement de leur carrière. Cela peut donner un sentiment de progression et de satisfaction qui peut également augmenter la motivation des employés. Précisons que la formation peut également aider les employés à mieux comprendre leur rôle dans l'entreprise et comment leur travail contribue aux objectifs de l'organisation. Cela peut conduire à un sentiment de fierté et d'appartenance à l'entreprise, qui peut



La formation entend s'afficher comme un moteur de motivation et de productivité des employés

également améliorer la motivation des employés.

FORMATION : LE CARBURANT DE LA PRODUCTIVITÉ DES EMPLOYÉS

La formation est un élément clé de l'amélioration de la productivité des employés. La formation permet aux employés d'acquérir de nouvelles compétences, de se perfectionner dans leur domaine d'expertise et de s'adapter aux dernières tendances et technologies. Cela peut contribuer à accroître leur efficacité et leur performance au travail. Les employés formés peuvent ainsi accomplir leurs tâches plus rapidement, ce qui améliore leur productivité globale. De plus, la formation peut contribuer à améliorer la qualité de travail des employés. Les programmes de formation peuvent aider les employés à mieux comprendre les processus de l'entreprise et à iden-

tifier les domaines qui nécessitent une amélioration. Les employés formés peuvent être plus efficaces dans la résolution des problèmes et l'identification des opportunités d'amélioration de la qualité, ce qui peut conduire à des gains de productivité et à une amélioration de la satisfaction client. Enfin, la formation peut également aider à réduire les erreurs commises par les employés. En offrant une formation adéquate aux employés, les entreprises peuvent aider à réduire les erreurs et les inefficacités. Les employés formés sont mieux préparés pour gérer les tâches et les situations difficiles, ce qui peut réduire les risques d'erreurs coûteuses et de pertes de temps. En somme, la formation est un outil puissant pour renforcer la motivation des employés et améliorer leur productivité. Les entreprises qui investissent dans la formation de leur personnel ont constaté des résultats significatifs en termes de motivation, de productivité, de qualité du travail et de satisfaction client.

FED



RESSOURCES HUMAINES

Le CFA d'entreprise, pour former des apprentis et recruter de nouveaux talents ■

MIS EN PLACE PAR LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL DE SEPTEMBRE 2018, LE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA) EST DÉFINI PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL COMME ÉTANT «UN ORGANISME DE FORMATION QUI DISPENSE DES ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE, AU SENS DE L'ARTICLE L. 6211-2 DU CODE DU TRAVAIL, CONCOURANTES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.»

Cette loi accorde aux entreprises privées et à leurs groupements de créer leur CFA pour accueillir des apprentis, mais aussi pour former leurs salariés en alternance. Le CFA offre aussi aux salariés, titulaires d'un contrat d'apprentissage, la possibilité de décrocher un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le dispositif est créé sous certaines conditions, notamment la gratuité de la formation, l'élaboration d'un conseil de perfectionnement, dont la mission principale est de veiller sur l'organisation et le fonctionnement du CFA, le maintien d'une comptabilité analytique, la diffusion annuelle des résultats et l'obtention de la certification qualité Qualiopi. Entrée en vigueur le 1er janvier 2021, la dernière mesure permet aux créateurs de CFA de bénéficier de fonds publics ou des financements de la part de leur opérateur de compétences (OPCO).

QUEL EST LE RÔLE DU CFA ?

Un CFA d'entreprise peut être créé soit en interne de l'entreprise, être une filiale de l'entreprise, ou encore constitué par un groupe d'entreprises, qui partagent des perspectives communes d'évolutions des métiers ou intervenant dans des secteurs d'activités complémentaires. Le dispositif accomplit plusieurs missions à la fois, la principale, consiste à proposer des formations d'apprentissage personnalisées et adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise en termes de contenu, de modalités pédagogiques ou de programme d'alternance. Outre l'apprentissage, le CFA permet à l'entreprise de développer son image de marque employeur en mettant en avant son aspect institutionnel et son potentiel d'employabilité. Il répond, par ailleurs, à l'évolution des métiers et des compétences, à travers des contenus de formation sur mesure couvrant des métiers techniques, qui n'existent pas dans le système d'apprentissage traditionnel. Le CFA joue également un rôle



Une centaine de CFA d'entreprise sont aujourd'hui répertoriés dans l'Hexagone.

primordial dans l'optimisation des ressources humaines et l'amélioration du dispositif de recrutement par l'intégration de nouvelles ressources, notamment des salariés en CDI, en CDD, intérimaires, en contrat de professionnalisation ou encore des salariés bénéficiant du dispositif de reconversion ou promotion par alternance «Pro-A», qui favorise l'évolution et la promotion professionnelle des salariés, notamment ceux qui ne sont pas qualifiés suffisamment au regard de l'organisation du travail ou encore l'évolution des technologies.

AVANTAGE FINANCIER DU CFA

Les entreprises qui disposent d'un service de formation peuvent tirer profit d'une fraction de la taxe d'apprentissage de 87% dédiée au financement de l'apprentissage pour financer les équipements nécessaires à la création de la formation. Les entreprises qui souhaitent développer une nouvelle offre de formation par apprentissage peuvent quant à elles

déduire de cette fraction (plafond 10%). En ouvrant la formation à un public mixte et en changeant les parcours, l'entreprise peut également optimiser les coûts de formation.

CFA «HORS LES MURS»

Le CFA dit «hors les murs» repose sur un système de sous-traitance pour apporter soit des formateurs, issus d'organismes de formation habilités ou détenant des compétences spécifiques, soit des salariés experts dans un métier pour partager leurs compétences avec les apprentis. Cette démarche nécessite notamment, la signature d'un contrat de prestation de services entre le CFA et les intervenants, la justification des titres et des qualités du personnel d'encadrement et d'enseignement par l'organisme de formation et l'introduction d'une clause spécifique du contrat de sous-traitance ou un avenant au cas où l'organisme de formation partage des données personnelles de ses clients.

JM



Être utile à l'économie française, c'est soutenir nos entreprises locales.

Votre épargne finance le développement de 31 000* professionnels et entreprises près de chez vous.



PARTENAIRE PREMIUM



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Grand Est Europe
Vous être utile.

*Source : Caisse d'Épargne Grand Est Europe - décembre 2022

Caisse d'Épargne et de Prévoyance Grand Est Europe, Banque coopérative régie par les articles L.512-85 et suivants du Code Monétaire et Financier, société anonyme à Directoire et Conseil d'Orientation et de Surveillance au capital de 681.876.700 € - siège social à STRASBOURG (67100), 1, avenue du Rhin - 775 618 622 RCS STRASBOURG - immatriculée à l'ORIAS sous le n° 07 004 738 - Crédit photo : Cédric Delsaux