



Les Tablettes Lorraines
VOTRE HEBDOMADAIRE ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

Jeudi 13 juin

**Portes
ouvertes**

Afpa



**FORMATION
RECONVERSION
ALTERNANCE**

Épinal Metz Nancy Remiremont
Saint-Avold Saint-Dié Thionville Verdun



DOSSIER SPÉCIAL FORMATION

FILIÈRES STRATÉGIQUES

PLANS DE BATAILLE
EN MARCHÉ

RESSOURCES HUMAINES

LE CPF CO-CONSTRUIT
EN VOGUE

ALTERNANCE

LA NOUVELLE
DONNE

**Poursuivez vos études
en alternance
au Cnam !**

Après votre BTS, BUT, DUT, prépa ou votre licence,
spécialisez-vous en assurance, commerce
marketing, comptabilité, entrepreneuriat, gestion,
immobilier, logistique, management, RH, tourisme,
BTP, écoconception, énergétique, électricité, gestion
des risques, informatique, métiers de l'industrie.

à Épinal, Metz, Nancy,
Peltre, Verdun,
Saint-Dié-des-Vosges...
et dans tout le Grand Est !

Informations et inscription :
alternance@cnam-grandest.fr | www.cnam-grandest.fr



le cnam
Grand Est



OFFRE DU MOMENT

ABONNEMENT

100% NUMÉRIQUE

60€/par an ~~96€~~



**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 HESDOMAIRE ÉCONOMIQUE RÉGIONAL

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



ÉDITO

Du conjoncturel au structurel... ■



Former aux réels besoins de compétences des entreprises et au plus proche des territoires ! La maxime est bien connue et elle est redondante chez tous les acteurs régionaux de la formation et des politiques qui entendent insuffler la meilleure dynamique en la matière. Les mutations sociétales et les nouveaux codes comportementaux entrepreneuriaux entraînent l'arrivée de nouvelles ingénieries pédagogiques, histoire de tenter de capter des postulants aux multiples formations aujourd'hui présentes dans la sphère régionale. Un regorgement d'offres lié à l'anticipation des besoins actuels et à venir au niveau des différentes filières stratégiques identifiées à l'échelle régionale à l'image du nucléaire, de l'hydrogène, de l'économie circulaire ou encore de la décarbonation industrielle. Si les entreprises font face aujourd'hui à des difficultés de recrutement, les organismes de formation (de toutes tailles privés ou publics) apparaissent eux-mêmes confrontés à un manque de postulants. Manque de motivation, nouvelles aspirations au niveau de l'évolution professionnelle, nouvelles priorités, sans doute mais à côté de ces freins d'ordre sociétal, un problème plus que sous-jacent s'impose. «*Nous sommes dans un contexte de dépression démographique, il y a un manque de postulants évident. C'est à nous d'aller vers les publics pour tenter de les capter et surtout les accompagner dans leurs démarches de formation en levant tous les freins qu'ils peuvent rencontrer que cela soit en matière de mobilité ou autres. Le problème n'est plus seulement conjoncturel, il est tout simplement structurel*», assure le directeur régional d'un organisme de formation. La dernière enquête sur la démographie de l'Insee, parue mi-avril l'atteste. En 2023, le nombre de décès est supérieur à celui des naissances dans la région. Ce déficit naturel se creuse. La forte diminution des naissances est quasi historique. Avec 5 570 000 habitants au 1er janvier 2024, le Grand Est fait partie des régions où le nombre d'habitants stagne ou diminue légèrement ces trois dernières années. Une érosion démographique plus qu'interrogative à l'heure où le vieillissement de la population active va aboutir à des départs à la retraite massifs dans les années à venir. Former est crucial, mais former qui ?

Emmanuel VARRIER

« À l'heure où les besoins futurs en compétences s'avèrent énormes, le contexte de dépression démographique interroge. »

Sommaire

Conjoncture : une nouvelle ingénierie pédagogique en marche 10

«*Certaines entreprises sous-estiment encore l'importance de la formation*», Steve Jecko, directeur régional de l'Afpa Grand Est 11

Ressources humaines : le CPF co-construit semble se démocratiser 12

Apprentissage - alternance : la belle évolution pourrait être stoppée 14

Tendances : les CFA d'entreprise continuent leur démocratisation 16

Secteurs d'avenir : la machine de guerre est en marche 18

Emploi : métiers en tension : la formation, une solution efficace ? 19

Management : la formation s'affiche comme un véritable levier de fidélisation des salariés 22

Approche pédagogique : le digital learning toujours en vogue en 2024 24

Tech : l'intelligence artificielle, quel impact sur la formation en entreprise ? 26

Bâtiment : quand le pragmatisme s'impose 28

DESTINATION

NANCY DESTINATION

engagée

Achats raisonnés,
produits écolabellisés...

Engagez-vous en tenant
votre événement chez nous !

Gare TGV
à moins de 1 min
du Centre Prouvé

Ici, tout
se fait
à pied

www.destination-nancy.com



CONJONCTURE

Une nouvelle ingénierie pédagogique en marche ■

BESOIN DE COMPÉTENCES, DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS, LA FORMATION INTRA ET INTERENTREPRISES S’AFFIRME, DE PLUS EN PLUS, COMME UN VÉRITABLE OUTIL RH. DANS UN CONTEXTE GÉNÉRAL OÙ LES PRIORITÉS SEMBLENT AILLEURS POUR BON NOMBRE D’ENTREPRISES, DE NOUVEAUX MODÈLES APPARAISSENT HISTOIRE, NOTAMMENT, DE RÉPONDRE AUX ENJEUX SOCIÉTAUX DE DEMAIN.



«La formation, c’est une valeur ajoutée pour l’entreprise ! Elle permet de développer, de conforter une image «Marque Employeur» et elle apporte des éléments de réponse en matière d’évolution des métiers et des compétences», dixit la Fondation Innovations pour les apprentissages en préambule de son guide sur la création d’un CFA d’entreprises. À l’instar de cette typologie de dispositifs qui commence réellement à se démocratiser, l’écosystème de la formation régionale, des grands opérateurs publics et consulaires aux structures privées ciblées ayant bien compris l’intérêt de ce marché, met en place de nouveaux modèles, de nouvelles stratégies histoire de tenter de répondre aux besoins du moment. Des centres d’un nouveau genre voient le jour (à l’image du futur campus de CCI Forma-



Histoire de concilier besoin des entreprises et aspirations des collaborateurs, de nouvelles ingénieries pédagogiques tentent de se mettre en place avec le souci de répondre aux enjeux économiques et sociétaux de demain.

tion ESSC à Laxou annoncé pour la rentrée 2025) ou encore des tiers-lieux labellisés par la Région «Tiers-lieux Compétences et Formation» (comme Hélice Galerie installé à Flin dans le sud meurthe-et-mosellan) et des approches territorialisées au plus proche des besoins (comme les Villages de solutions de l’Afp). Objectifs principaux recherchés : «anticiper et répondre aux besoins en compétences des entreprises et des territoires pour les prochaines années en répondant aux enjeux économiques et sociétaux actuels et de demain pour la région», comme l’a rappelé l’exécutif régional le 18 avril dernier à l’occasion de la signature avec l’État et les partenaires sociaux du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFOP), véritable feuille de route à l’horizon 2028.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Cinq orientations stratégiques ressortent, et dans l’ensemble acceptées car coconstruites avec les différents acteurs concernés : renforcer l’accessibilité à la formation pour une meilleure inclusion et favoriser la montée en compétences des publics éloignés de l’emploi, rapprocher le monde économique et le monde de l’emploi-formation pour mieux répondre aux besoins de l’économie régionale, préparer l’avenir en misant sur les filières stratégiques pour la région et accompagner les territoires, améliorer l’accès à l’emploi en favorisant la qualité et l’évolution de l’offre d’orientation-formation. Le tout avec une adaptation à la diversité et aux spécificités de chaque territoire et aux besoins des entreprises. Des entreprises à la recherche imminente de compétences dans un contexte où les difficultés de recrutement et de captation des publics ne cessent de gagner du terrain pour de multiples raisons. «C’est l’une des raisons du développement des nouvelles approches de formation. Il est nécessaire de mettre en place une nouvelle ingénierie pédagogique en accompagnant notamment la transformation des organismes de formation en modernisant les pratiques pédagogiques, que ce soit en expérimentant des nouvelles technologies qui rendront la formation plus expérientielle pour les stagiaires qu’en explorant des nouvelles modalités pédagogiques à l’image de l’Afest (Action de formation en situation de travail) dans lesquelles les entreprises ont un rôle à jouer en matière d’entreprises apprenantes», assure Fabrice Gabriel, coordinateur du projet tiers-lieux à Hélice Galerie. De nouvelles approches et une nouvelle vision de la formation aujourd’hui en marche dans la région.

Emmanuel VARRIER

Le rapport de «fonds» qui confirme ■

2,6 milliards d’euros ! C’est le montant des fonds publics et mutualisés mobilisés pour la formation en entreprise dans l’Hexagone en 2022. France Compétences vient de faire paraître un rapport sur l’usage des fonds de formation. Cette manne financière a permis à plus de 4,1 millions de personnes à entrer en formation. La quasi-totalité de cette somme correspond à des fonds engagés par les opérateurs de compétences. Les fonds publics sont issus des exécutifs régionaux (18,3 M€) et de l’Agefiph (Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des



personnes handicapés (6,8 M€). Les Opco ont mobilisé 1,2 milliard d’euros constitués par les versements volontaires des entreprises. Les fonds mutualisés proviennent de Plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés (746,2 M€), des contributions conventionnelles (390,6 M€) et du FNE (Fonds national européen) formation (150,1 M€).



STEVE JECKO, DIRECTEUR RÉGIONAL DE L'AFPA GRAND EST

«Certaines entreprises sous-estiment encore l'importance de la formation.» ■

FACE AUX ENJEUX DE TRANSFORMATION AU SEIN DES ENTREPRISES, LA FORMATION S'AFFICHE COMME UN LEVIER À ACTIONNER. RESTE À ENCORE CONVAINCRE UNE PARTIE DU TISSU ENTREPRENEURIAL À ABATTRE CETTE CARTE ET À TOUT METTRE EN ŒUVRE POUR L'ACCOMPAGNER DANS CETTE DÉMARCHE EN CRÉANT LES CONDITIONS LES PLUS FAVORABLES POUR ACCÉDER AUX FORMATIONS RÉPONDANT AUX BESOINS DU MOMENT.



Les Tablettes Lorraines : Transformation digitale, transformation écologique ou encore nouveaux codes sociaux, les entreprises de la région doivent faire face à de nombreuses mutations, sont-elles aujourd'hui dans une démarche d'adaptation via la formation ?

Steve Jecko : Bon nombre sous-estiment encore la nécessité d'absorber ces nouveautés, à l'image de l'Intelligence artificielle, en formant leurs collaborateurs et les faisant monter en compétences. L'enjeu des transitions, individuelle et collective, dans l'entreprise est primordial. Faire évoluer les compétences est nécessaire pour les entreprises pour répondre, notamment aujourd'hui, à de nouveaux marchés.

Encore faut-il que les entreprises puissent avoir accès à des formations adaptées à leurs réels besoins et sur leur territoire ?

Il faut capitaliser sur les synergies entre les différents acteurs pour permettre l'intégration des compétences au sein des entreprises au plus près des territoires. C'est ce que nous réalisons notamment avec le Cnam depuis quelques années

pour offrir une réponse large et adaptée. Le dispositif de Village des solutions est également l'une des réponses que nous proposons. Il permet, pour les entreprises, d'obtenir des réponses à leurs besoins en compétences et en recrutement.

Quel est son concept ?

C'est une véritable territorialisation de notre offre pour être au plus près des bénéficiaires en levant les freins à l'accès à la formation (mobilité, hébergement, santé ou encore accès aux usages numériques) pour créer les conditions les plus favorables. Ce sont des tiers-lieux de l'insertion professionnelle et sociale. Ils permettent d'apporter des réponses individualisées, adaptées aux besoins de chaque personne et coordonnées en misant sur la collaboration des acteurs du territoire. Le tout en répondant aux besoins des entreprises de ce même territoire. Les Villages des solutions ne sont pas des guichets uniques mais un multi guichet dans un lieu unique et identifié. D'ici la fin de l'année, tous nos centres Afpa (une vingtaine dans la région) seront devenus des Villages des solutions auxquels s'ajoutent notre trentaine d'implantations relais présentes dans des tiers-lieux existants.



© Afpa Grand Est

«D'ici la fin de l'année, tous nos centres Afpa (une vingtaine dans la région) seront devenus des Villages des solutions», assure Steve Jecko, le directeur régional de l'Afpa Grand Est.

Dans la région, plusieurs filières stratégiques sont identifiées, comment répondez-vous à ces nouveaux besoins de compétences ?

Notre programme d'incubateurs de compétences permet, avec les entreprises concernées, d'anticiper et de construire les formations et les certifications pour les métiers de demain. Quatre grandes filières sont identifiées : la décarbonation industrielle, la performance énergétique et le bâtiment durable, la filière recyclage avec l'économie circulaire et, un domaine nouveau pour nous, l'agroécologie. Notre approche est globale pour créer ces formations, cela passe par le recrutement et le sourcing, à la préparation des publics et à la fabrique des compétences.

Propos recueillis par Emmanuel VARRIER

**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 (8 ans de *Top Position* du Peel en entrepreneuriat étudiant à l'échelle nationale) 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



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE



Nos partenaires :



bpiFrance





RESSOURCES HUMAINES

Le CPF co-construit semble se démocratiser ■

LE CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION) SEMBLE PRENDRE UNE NOUVELLE TOURNURE. D'APRÈS LE BAROMÈTRE LEFEBVRE DALLOZ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, IL SERAIT DE PLUS EN PLUS UTILISÉ DANS LE CADRE DE PLANS DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES CO-CONSTRUITS ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIÉS. L'EFFRÈMENT DES FINANCEMENTS EXTÉRIEURS EN MATIÈRE DE FORMATION POURRAIT ÊTRE UNE DES RAISONS PRINCIPALES DE CES PRÉMICES DE DÉVELOPPEMENT.



Le CPF co-construit, un levier à actionner pour permettre aux collaborateurs de se former aux besoins de l'entreprise ! La réponse apparaît depuis quelques temps tendre vers l'affirmative. « Dans un climat où l'accès aux financements extérieurs en matière de formation devient de plus en plus délicat pour les entreprises, ce type de dispositif existant déjà pourrait connaître un certain développement », assure un professionnel de la formation en entreprise. Constatation corroborée dans le dernier baromètre de Lefebvre Dalloz de la formation professionnelle. « 41 % des responsables de formation trouvent dans le CPF des salariés une solution de financement pour leurs plans de développement des compétences », peut-on lire dans ce baromètre. Le CPF co-construit se caractérise, à la différence du CPF classique encore appelé autonome, par une démarche partagée entre l'employeur et le salarié dont l'objectif est de construire des projets de formation communs. « C'est un véritable outil stratégique qui redéfinit la place des employeurs dans l'accompagnement des salariés dans la concrétisation de leurs projets CPF qui doivent répondre aux besoins de l'entreprise », assure une responsable RH. « Ce dispositif repose sur une logique de gagnant-gagnant. Si le projet de formation sert les intérêts des deux parties,



Le CPF co-construit se caractérise, à la différence du CPF classique encore appelé autonome, par une démarche partagée entre l'employeur et le salarié dont l'objectif est de construire des projets de formation communs.

dans ce cas, il est possible que l'employeur puisse financer en partie le projet.»

FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS

Cet abondement financier de l'employeur peut se faire soit en alimentant le CPF des collaborateurs (à hauteur de 500 € et 800 € pour un salarié peu qualifié), soit via des dotations volontaires dans le cas où le compteur CPF du salarié est insuffisant pour couvrir les coûts de formation. « Au-delà de l'aspect financier, le CPF co-construit per-

met d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'entreprise sur un projet commun qui va d'une part responsabiliser les salariés à se former, et d'autre part va replacer les employeurs au cœur de l'accompagnement des salariés dans leur démarche de formation », continue la responsable RH. Dans un climat où la fidélisation des collaborateurs s'affiche comme une nécessité, la mise en place de CPF co-construit semble s'afficher comme un dispositif à étudier. D'après le baromètre de Lefebvre Dalloz, les collaborateurs sont en demande de formation, notamment, sur certaines compétences qu'ils estiment essentielles dans un proche avenir à l'image des soft skills, l'informatique, les nouveaux outils numériques, le management, la RSE ou encore l'intelligence artificielle. À tester !

Emmanuel VARRIER

« C'est un véritable outil stratégique qui redéfinit la place des employeurs dans l'accompagnement des salariés dans la concrétisation de leurs projets CPF qui doivent répondre aux besoins de l'entreprise. »

VAE, du nouveau depuis le début d'année ■

VAE pour Valorisation des acquis de l'expérience ! Ce dispositif vient de connaître une importante réforme histoire de la rendre plus accessible, réforme entérinée par le décret du 28 décembre 2023 issu de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022. Fer de lance de cette réforme, le portail France VAE progressivement mis en place depuis le début de l'année. Cette plateforme devrait permettre de simplifier les démarches en matière de demande. Une VAE dite inversée est également expérimentée depuis le printemps 2023. Elle a notamment pour objectif de permettre la conclusion de contrats de professionnalisation permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Dans un contexte où l'aide accordée aux entreprises pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation est aujourd'hui remise en cause, cela peut entraîner quelques interrogations sur le devenir réel de cette mesure.



Le CHOCOLAT, un OUTIL PÉDAGOGIQUE en FORMATION



 **Thèmes : QVT, Communication, Management.**

 **2 jours** dans notre **laboratoire à Laxou.**

 **Groupe de 6 à 12 participants.**

 **Formation spécifique sur demande.**



Une formation participative
et des temps de réflexion



Des ateliers autour du chocolat
pour fédérer vos équipes



Des expérimentations et des mises en situation avec l'outil collaboratif Klaxoon

OFFREZ à vos ÉQUIPES une FORMATION INOUBLIABLE



Fanny NENNIG
Chocolatière
& formatrice



Thierry ROUFFET
Consultant
sénior



06.19.77.35.34  contact@fannyetlachocolaterie.fr



APPRENTISSAGE - ALTERNANCE

La belle évolution pourrait être stoppée ■

L'APPRENTISSAGE ET L'ALTERNANCE ONT LE VENT EN POUPE, DU MOINS DANS LES CHIFFRES. EN SEPTEMBRE DERNIER, L'INSTITUT SUPÉRIEUR DES MÉTIERS (ISM) ET L'ASSUREUR MAAF DÉVOILAIENT LEUR TRADITIONNEL BAROMÈTRE ANNUEL. DANS LA RÉGION, LA HAUSSE EST GÉNÉRALE DANS TOUS LES DÉPARTEMENTS. LES RÉCENTES ANNONCES D'UN ARRÊT DE L'AIDE À LA CONCLUSION D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION OU ENCORE LA DIMINUTION DU «CÔÛT CONTRAT» PAR ALTERNANT DANS LES CFA POURRAIENT CHANGER LA DONNEE.



16 900 ! C'est le nombre d'apprentis accueillis et formés en entreprises artisanales de moins de vingt salariés au fil de l'année scolaire 2021-2022. Le dernier baromètre annuel de l'Institut supérieur des métiers (ISM), et l'assureur MAAF, paru en septembre dernier, met en avant une nouvelle hausse de 13 % dans la région. «Les chiffres de l'apprentissage en Grand Est sont révélateurs de la mobilisation des petites entreprises artisanales qui, malgré les crises et l'inflation, ont fait le choix de continuer à accueillir toujours plus de jeunes, pour leur transmettre leurs savoirs et les accompagner dans des parcours de formation de plus en plus ambitieux. Dans la région, et à l'échelle nationale, l'artisanat confirme son statut de secteur n°1 pour la formation et l'emploi des jeunes», assure Marielle Vo-Van Liger, directrice marketing et communication de la MAAF. Les entrées en apprentissage progressent dans l'ensemble des départements du Grand Est. La tendance est particulièrement favorable en Moselle (+ 23 % d'apprentis en 2021-2022, 2 440 jeunes formés) et en Haute-Marne (+ 18 %), département qui concentre le plus petit volume d'apprentis dans la région (520). Le Bas-Rhin arrivent ensuite avec un + 16 %, c'est là que l'on retrouve la plus importante cohorte d'apprentis du Grand Est (3 830). La Marne affiche + 14 % pour 1 860 apprentis, même augmentation pour la Marne avec 910 apprentis formés, la Meuse suit juste derrière avec un + 13 % (540 apprentis), viennent ensuite les Ardennes et l'Aube avec une augmentation de + 12 % pour respectivement 930 et 910 apprentis formés. La



L'apprentissage et l'alternance apparaissent toujours avoir le vent en poupe dans la région. Les récentes annonces, comme la fin programmée de l'aide aux contrats de professionnalisation, pourraient changer la donne.

progression de l'apprentissage en artisanat est moins marquée en Meurthe-et-Moselle (+ 6 % avec 2010 apprentis) et dans les Vosges + 5 % avec 520 apprentis). Une progression moins importante qui semble s'expliquer par une forte augmentation enregistrée auparavant.

BESOINS D'EMBAUCHE

«L'artisanat continue de surprendre par sa capacité à accueillir toujours plus d'apprentis. Le secteur accueille à tout niveau de diplôme, en sortie de collège, de BAC. Les jeunes et adultes sont également nombreux à choisir la filière de l'apprentissage pour se réorienter

ou se reconverter dans un métier de l'artisanat. Des métiers qui confirment leur attractivité et leurs besoins d'embauche dans le contexte de sortie de crise sanitaire», constate Catherine Élie, directrice des études de l'Institut supérieur des Métiers. Côté secteurs d'activité, le BTP reste le secteur n°1 (6 250 jeunes formés soit une hausse de + 12 %). Les activités artisanales de services sont celles qui observent la plus forte augmentation des effectifs (+ 22 % avec 4 860 apprentis). Ces chiffres tentent à corroborer le relatif succès de la réforme de l'apprentissage issue de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Reste qu'aujourd'hui, cette tendance pourrait connaître une nouvelle tournure et pas vraiment positive. À l'heure des coupes budgétaires en vue, comme notamment la fin de l'aide unique à l'embauche d'apprentis en 2025 et surtout l'annonce il y a quelques jours via un projet de décret de la suppression de l'aide de 6 000 € pour les contrats de professionnalisation, l'apprentissage et l'alternance pourraient perdre de leur engouement auprès des entreprises et notamment des TPE-PME. Reste que l'apprentissage et l'alternance s'avèrent toujours une des solutions pour pallier les difficultés de recrutement et anticiper les besoins de compétences à venir. Une évolution à suivre de près.

Emmanuel VARRIER

Contrat pro : coup d'arrêt de l'aide? ■

Au 1^{er} mai, l'aide de 6 000 € pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation devrait prendre fin. C'est ce que prévoit un projet de décret annoncé il y a quelques jours par le gouvernement dans sa recherche de 10 milliards d'économie. Les TPE et PME avaient recours à ce dispositif, notamment pour l'emploi des jeunes les plus en difficultés ou encore les personnes en reconversion professionnelle. Pour le seul secteur de l'Industrie, 15 % des contrats d'alternance signés l'an passé étaient des contrats de professionnalisation.

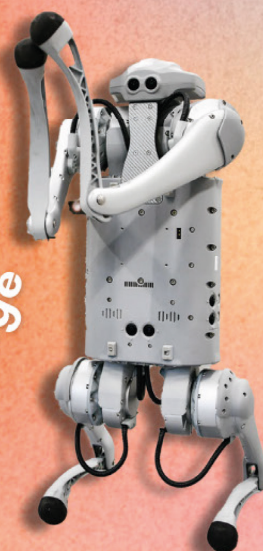


NOUS FORMONS LES TALENTS DE L'INDUSTRIE !

UIMM

PÔLE FORMATION
Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



Formation continue

Demandeurs d'emploi

Apprentissage

Des formations sur mesure, adaptées aux évolutions de vos entreprises !

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

03.83.95.35.32 - recrutement@formation-industries-lorraine.com



www.formation-industries-lorraine.com



TENDANCES

Les CFA d'entreprise continuent leur démocratisation ■

INSTAURÉ PAR LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL DE SEPTEMBRE 2018, LES CFA D'ENTREPRISE ONT CONNU UN ESSOR PENDANT LA PÉRIODE POSTPANDEMIQUE. SI LES GRANDS GROUPES ONT ÉTÉ LES PREMIERS À LANCER LEUR PROPRE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS, LES PME SONT ÉGALEMENT CONCERNÉES. LA CRÉATION DE CES DISPOSITIFS EST ÉGALEMENT POSSIBLE VIA UN GROUPE D'ENTREPRISES.



Les CFA d'entreprise ne sont pas l'apanage des grands groupes, les PME peuvent également y prétendre via notamment un groupement avec d'autres entreprises partageant des perspectives communes.



Former aux réels besoins de l'entreprise ! C'est ainsi que l'on peut résumer l'ADN des CFA d'entreprise. Du moins au départ du lancement de cette possibilité pour les entreprises à l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (en septembre 2018) et une libéralisation plus globale de la formation. «Le CFA d'entreprise répond aux problématiques de recrutement du marché mais il est aujourd'hui un véritable moyen de fidéliser ses collaborateurs, de réduire les coûts, de conserver l'employabilité en interne, préparer l'avenir et permettre à l'entreprise de rester plus agile», assure un observateur du secteur. Les grands groupes, comme par exemple dans la région Safran ou encore Fnac Darty ont été les premiers à se saisir de cette opportunité. Dès octobre 2022, le leader européen de la distribution de biens culturels et de loisirs crée à Metz-Ennery son propre CFA pour former, notamment des personnes en reconversion ou réinsertion professionnelle, au métier de réparateur en électroménager. Objectif : faire face aux besoins de recrutement dans ce secteur et recruter cinq cents réparateurs d'ici 2025. Après la Lorraine, d'autres centres se sont rapidement ouverts un peu partout dans

l'Hexagone. L'an passé, le Groupe Mentor lançait son Mentor Institut et ouvrait la voie dans la région de la création de cette typologie de structures dans des entreprises de taille moyenne.

CFA HORS LES MURS

«Notre décision de créer un CFA repose sur un constat simple : la difficulté grandissante d'embaucher des jeunes en sortie d'études. La formation en alternance par apprentissage est devenue un atout majeur dans l'insertion professionnelle. Les recruteurs y

voient par cette modalité une opérationnalité accrue des profils qui en sont issus avec une expérience professionnelle significative», expliquait à l'occasion de ce lancement Florent Duloisy, directeur de Mentor Institut. La démocratisation des CFA d'entreprise apparaît donc être en marche, même si les récentes annonces faites au niveau des contrats de professionnalisation et des aides au niveau des apprentis pourraient freiner la tendance. Les CFA d'entreprises ne sont pas l'apanage des grands groupes car le CFA d'entreprise peut être constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou intervenant dans des secteurs d'activités complémentaires. Si dans sa définition première, le CFA d'entreprise se veut interne à l'entreprise, il peut être conçu en «CFA hors les murs» en déléguant tout ou partie des formations qu'il doit dispenser à des partenaires. «Le CFA d'entreprise peut ainsi déléguer la totalité de la formation à une Unité de formation par apprentissage (UFA) et ne conserver que la responsabilité administrative ou bien décider de conserver la responsabilité administrative et pédagogique dans le cadre d'une sous-traitance pédagogique», assure un professionnel d'un Opcv. Une alternative que certaines PME, voire TPE, pourrait utiliser histoire de créer leur propre CFA.

Emmanuel VARRIER

Un guide pour créer son CFA d'entreprise ■

«Créer son CFA d'entreprise pour en faire un levier opérationnel de développement RH !» C'est l'intitulé du guide pratico-pratique développé par la Fondation Innovations pour l'apprentissage. Il passe en revue les différentes étapes à mettre en œuvre pour permettre aux entreprises de créer leur propre CFA (modèle juridique, construction d'un parcours pédagogique en passant par le suivi d'une démarche qualité). Il est disponible sur le : <https://www.fondation-fipa.net/>



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**



SECTEURS D'AVENIR

La machine de guerre est en marche ■

NUCLÉAIRE, HYDROGÈNE, PHOTOVOLTAÏQUE, ÉCONOMIE CIRCULAIRE, À L'INSTAR DES FILIÈRES STRATÉGIQUES RECENSÉES AU NIVEAU RÉGIONAL, BON NOMBRE DE SECTEURS METTENT EN PLACE D'IMPORTANTES PLANS DE BATAILLE POUR FORMER LES COLLABORATEURS DE DEMAIN.



«Le besoin en collaborateurs est immense si nous souhaitons pouvoir répondre aux marchés de demain. La formation est le levier principal à actionner.» Cette phrase est prononcée par l'ensemble des acteurs de bon nombre de secteurs dits stratégiques et d'avenir, notamment identifiés par l'exécutif régional. Nucléaire, hydrogène photovoltaïque en passant par la décarbonation de l'industrie ou encore l'économie circulaire, des secteurs de développement certains qui ne pourront être réellement conquis qu'avec des collaborateurs formés et des effectifs renforcés. Exemple typique dans la filière nucléaire. Avec l'annonce du nouveau plan éditorial en la matière visant à prolonger le parc nucléaire actuel et développer un nouveau nucléaire avec la construction de six nouveaux réacteurs de type EPR2 (d'ici 2035-2050), les besoins en matière de compétences sont tout simplement considérables et dans des spécificités bien précises. «Les besoins des industriels régionaux dans le domaine du CND (Contrôle non destructif) sont importants. Depuis une décennie, le CND est devenu essentiel et son périmètre d'application s'accroît sans cesse», assure Didier Keck, directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques du lycée Loritz à Nancy. En lien avec le Greta-CFA Lorraine Centre, il ouvrira à la rentrée prochaine une formation de technicien supérieur de contrôle non destructif en alternance. Dans le même ordre d'idée, le Pôle formation UIMM Lorraine

et l'École nationale d'ingénieurs de Metz (Enim) proposeront également des formations d'ingénieurs en alternance dans la filière nucléaire à la rentrée. «La filière nucléaire représente aujourd'hui 220 000 emplois dont une partie non négligeable partira à la retraite dans les prochaines années. Le renouvellement des compétences et un des grands enjeux de ces prochaines années», assurent les deux organismes. Même mobilisation générale dans une autre filière stratégique industrielle plus qu'émergente dans la région, l'hydrogène. Mi-mars, un vaste séminaire regroupant les acteurs publics régionaux et nationaux, le monde de la formation académique et professionnelle et les entreprises de ce secteur étaient rassemblés à Metz pour une rencontre transfrontalière sur le sujet.

FAIRE FACE AUX MARCHÉS ÉMERGENTS

Un seul mot d'ordre : formation. Si les filières stratégiques font l'objet d'un vaste plan de bataille histoire de répondre aux besoins futurs à très court terme, l'ensemble des secteurs est concerné par cette nécessité de formation, parfois rapide, de collaborateurs notamment pour ne pas laisser passer les marchés émergents. En Meurthe-et-Moselle, la filière du bâtiment s'est engagée avec l'État dans un vaste plan de formation histoire que les entreprises du département ne passent pas à côté des opportunités d'activités liées au secteur du



À l'image de l'hydrogène, l'ensemble des filières stratégiques de la région mettent en place de véritables plans de bataille en matière de formation histoire de répondre aux besoins en collaborateurs.

photovoltaïque. «Le photovoltaïque est une opportunité pour nos entreprises. C'est un peu comme la rénovation énergétique, il y a quelques temps. Les entreprises locales doivent se l'approprier histoire que cela ne bénéficie pas seulement aux grands groupes», assurait Alban Vibrac, le président de la Fédération du BTP de Meurthe-et-Moselle et Aline Sigris, la secrétaire générale de la Capéb (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) de Meurthe-et-Moselle à l'occasion d'une présentation du dispositif mis en place avec la préfecture de Meurthe-et-Moselle sur le sujet. Depuis le mois de février, les entreprises souhaitant se lancer sur ce marché du photovoltaïque peuvent faire suivre à leurs collaborateurs une formation de monteurs assembleurs de panneaux photovoltaïques. Ces formations sont réalisées au sein du CFA BTP de Pont-à-Mousson. Des réponses locales à un besoin de formation cruciale.

Emmanuel VARRIER

« Dans les filières stratégiques, le besoin en collaborateurs est immense pour répondre aux marchés de demain. La formation est le levier principal à actionner. »

CPRDFOP : feuille de route jusqu'en 2028 ■

CPRDFOP pour Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles ! Le 18 avril, l'État, la Région Grand Est et les partenaires ont signé ce document. Véritable feuille de route en matière de formation professionnelle, il vise à répondre aux grands enjeux économiques et sociétaux actuels et de demain. Objectifs affichés : renforcer l'accessibilité, rapprocher le monde économique et le monde de l'emploi-formation ou encore préparer l'avenir en misant sur les filières stratégiques.



EMPLOI

Métiers en tension : la formation, une solution efficace ? ■

DANS L'ACTUEL PANORAMA ÉCONOMIQUE, CERTAINS SECTEURS ÉPROUVENT DES DIFFICULTÉS À COMBLER LEURS POSTES VACANTS. DANS UN MARCHÉ DE L'EMPLOI EN CONSTANTE ÉVOLUTION, LES MÉTIERS EN TENSION SOULÈVENT DES QUESTIONS IMPORTANTES QUANT À L'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES DE FORMATION POUR RÉPONDRE À LA DEMANDE CROISSANTE DE COMPÉTENCES. ALORS QUE LA FORMATION CONTINUE EST SOUVENT PRÉSENTÉE COMME LA RÉPONSE IDÉALE POUR PALLIER LES BESOINS DE RECRUTEMENT, LA RÉALITÉ SUR LE TERRAIN RÉVÈLE UNE PERSPECTIVE PLUS COMPLEXE.

QUELS SONT CES MÉTIERS EN TENSION ?

Les métiers en tension sont ceux pour lesquels les employeurs peinent à trouver des candidats qualifiés pour pourvoir les postes vacants. Cette tension peut découler de divers facteurs tels que l'évolution technologique, les mutations économiques ou démographiques, ou encore les spécificités régionales. Parmi les secteurs les plus touchés, on retrouve notamment le numérique, la santé, l'industrie, le BTP, et les services à la personne. Dans le domaine du numérique, par exemple, la demande de développeurs, de data scientists et d'experts en cybersécurité ne cesse de croître, tandis que dans le secteur de la santé, le manque de personnels soignants se fait de plus en plus criant, en particulier dans les zones rurales.

LA FORMATION COMME REMÈDE ?

Face à cette pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la formation apparaît comme une réponse évidente. Le gouvernement et les entreprises investissent massivement dans des programmes de formation professionnelle, des reconversions ou des formations en alternance pour répondre à la demande croissante de compétences spécifiques. Cependant, l'efficacité de ces dispositifs de formation est parfois remise en question. En effet, former des individus prend du temps, et la rapidité avec



Les services à la personne demeurent un des principaux métiers en tension dans la région

laquelle les besoins du marché évoluent peut rendre obsolètes certaines compétences acquises en cours de formation. De plus, tous les secteurs ne bénéficient pas nécessairement du même engouement pour la formation, ce qui peut créer des déséquilibres persistants.

QUELLE SONT LES LIMITES DE LA FORMATION ?

Malgré les efforts déployés, la formation ne peut pas tout résoudre. Certaines professions requièrent des compétences très pointues ou une expérience spécifique que les programmes de formation traditionnels peinent à fournir. De plus, il arrive que les candidats formés ne correspondent pas toujours aux attentes des employeurs en termes de savoir-être, de soft skills ou d'adaptabilité. La question du financement de la formation reste un enjeu majeur. Tous les individus n'ont pas les moyens de se former, surtout lorsqu'il s'agit de reconversions professionnelles qui nécessitent parfois un investissement conséquent en temps et en argent.

VERS DE NOUVELLES APPROCHES

Pour pallier ces limites, de nouvelles approches émergent. Les entreprises s'im-

pliquent de plus en plus dans la conception des programmes de formation, afin de garantir qu'elles correspondent aux besoins réels du marché. Les formations courtes et intensives gagnent également en popularité, offrant aux individus la possibilité d'acquérir rapidement des compétences spécifiques et recherchées par les employeurs. Parallèlement, la valorisation de l'apprentissage pratique gagne du terrain. Les entreprises sont de plus en plus ouvertes à recruter des candidats motivés mais moins expérimentés, qu'elles formeront ensuite en interne. La formation demeure un outil essentiel pour répondre aux besoins de compétences dans les métiers en tension, mais elle ne constitue pas une solution universelle. Pour être réellement efficace, elle doit être agile, adaptée aux réalités du marché et accessible à tous. En outre, la formation doit également s'accompagner d'autres mesures, telles que des politiques de reconversion, d'accompagnement des demandeurs d'emploi et d'incitations financières pour les entreprises. En conjuguant ces différents efforts, il est possible de réduire efficacement les tensions sur le marché du travail et de favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emplois.

FED



PAROLES DE PROS

Entrepreneuriat : Quand la formation devient l'atout majeur du futur dirigeant ■

DANS UN PAYSAGE ENTREPRENEURIAL EN MUTATION PERMANENTE, LA FORMATION S’AFFIRME COMME UN LEVIER INCONTOURNABLE POUR LES DIRIGEANTS DÉSIREUX DE DÉVELOPPER DURABLEMENT LEUR SAVOIR-FAIRE. EXPLOREZ COMMENT L’INVESTISSEMENT DANS VOTRE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL PEUT MÉTAMORPHOSER VOTRE VISION STRATÉGIQUE ET RENFORCER VOS COMPÉTENCES, GARANTISSANT AINSI UNE CROISSANCE PÉRENNE DE VOTRE ENTREPRISE.

F COMME FONDEMENTS

Un environnement favorable à l'entrepreneuriat n'est pas suffisant. Il vous confèrera des prédispositions mais sans véritable expertise technique. Vous rencontrerez des problématiques évidentes que vous ne pourrez pas surmonter sans une base de connaissances à cultiver tout au long de votre parcours sur la base de trois piliers à équilibrer : savoirs, savoir-faire et savoir-être.

O COMME OUTIL

Envisagez la formation comme un outil : cela vous demandera de la patience, de la construction, de la diligence et de l'engagement. N'allez pas trop vite dans la formation, commencez par des apprentissages à votre portée et durcissez l'effort. Commencez par vous concentrer vous, avant de partager votre expertise. Elle vous fera gagner beaucoup de temps à long terme en évitant des erreurs coûteuses et/ou des inefficacités tout en fédérant vos équipes.

R COMME RÉSEAUTAGE

Votre formateur se placera comme expert dans son domaine et vous transmettra ses savoirs. Cette rencontre demeure incontournable pour débiter votre apprentissage. Laissez-vous une chance d'être accompagné. L'intérêt est de sortir de votre zone de confort mais également de votre isolement. L'un des autres principes de toute formation est l'apprentissage par le partage d'expériences avec d'autres apprenants qui se trouveront dans votre situation.

M COMME MOTIVATION

La sortie de la zone de confort, le partage d'expérience et la maîtrise progressive des savoirs vous permettront de consolider

votre confiance en vous, en votre action entrepreneuriale. Vous y verrez comme un accomplissement personnel dans votre développement professionnel. Votre engagement sera d'autant plus fort. Vous ressentirez de moins en moins les difficultés et vous les surmonterez avant d'autant plus de passion.

A COMME AUTONOMIE

L'opportunité de la formation est de pouvoir vous donner les clés d'une pratique professionnelle dans votre action entrepreneuriale. Parmi ces clés, vous trouverez des connaissances, des outils mais également des méthodes d'ancrage de votre pratique de manière durable dans votre action entrepreneuriale. Ces dernières vous permettront de travailler régulièrement la pratique et de les répéter régulièrement pour mieux vous les approprier. Vous transformerez alors les outils théoriques en outils de productivité adaptés à votre posture et votre action entrepreneuriale.

T COMME TRANSFERT

Votre posture entrepreneuriale évoluera. Progressivement, vous passerez d'apprenant à formateur pour vos équipes. Vos tâches évolueront au même titre que vos apprentissages. Vous relèverez les défis du management à savoir transmettre, déléguer, suivre. Tout ce que vous aurez appris deviendra la base de travail et lesdites clés deviendront vos meilleures armes que vous transmettez à vos collaborateurs. Vous deviendrez la référence pour votre équipe et même sans action humaine, vos savoirs seront transmis, utilisés et serviront votre projet collectif.

I COMME INNOVATION

Les formations avec des données récentes voire des mises à jour, vous permettront

de mieux appréhender les actualités, les tendances et les évolutions du marché et ainsi d'anticiper les enjeux de demain. Votre prise de recul et vos échanges vous permettront d'envisager d'autres scénarios et d'innover grâce à votre créativité.

O COMME OBJECTIFS

La formation est un objectif en soi. Pour toute action entrepreneuriale, il est important de régulièrement faire une introspection pour voir ou revoir ses apprentissages. En ce sens, la formation doit être planifiée, ciblée et mise en application. Certaines tâches seront dépendantes de vos apprentissages alors ne négligez pas votre formation et l'évaluation de celle-ci pour vérifier qu'elle est suffisante.

N COMME NOUVELLES PÉDAGOGIES

Grâce à l'évolution du marché de la formation professionnelle, de nos jours, vous avez la possibilité de consommer tout type de formation, de modalité ou de format. Il est de plus en plus facile de consommer, mais, attention à ne pas trop en consommer. Choisissez les modes de formation en adéquation avec votre profil et vos échéances. Chaque apprenant est différent. En ce sens, testez vos méthodes d'apprentissage avant de vous lancer dans des formations payantes. Écoutez-vous pour mieux vous former, à votre rythme, avec vos exigences et vos connaissances.



Paul BERR, chargé d'accompagnement et d'animation chez Yzico

Futurs & jeunes entrepreneurs,
Nous vous formons à la
création d'entreprise et au
quotidien de dirigeant.

Et si on en discutait ?



*Un accompagnement
complet adapté aux
dirigeants en devenir*



Yzico.fr



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



MANAGEMENT

La formation s'affiche comme un véritable levier de fidélisation des salariés ■

LE BAROMÈTRE SUR LES DRH DU CABINET WWB A RÉCEMMENT PUBLIÉ UN RAPPORT POUR SOULIGNER LA NÉCESSITÉ DE LA FORMATION CONTINUE COMME LEVIER DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS. DANS UN CONTEXTE MARQUÉ PAR LA VOLATILITÉ ÉCONOMIQUE MONDIALE, DES MUTATIONS TECHNOLOGIQUES MAJEURES, ET UNE PRISE DE CONSCIENCE DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX, LA FORMATION EST AUJOURD'HUI UN OUTIL INDISPENSABLE À TOUTES LES ENTREPRISES POUR S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DU MONDE PROFESSIONNEL.



Pour faire face aux défis liés à la transformation des entreprises, les DRH adoptent de plus en plus une démarche proactive pour réussir le changement organisationnel. Cette approche permet de mener avec efficacité et efficience les transformations organisationnelles tout en assurant le développement du capital humain. Selon l'étude menée par le cabinet WWB, les métiers et les compétences évoluent de plus en plus rapidement. Par souci de maintenir leur employabilité, les collaborateurs doivent s'adapter aux évolutions du monde professionnel et apprendre les nouveaux process, outils, logiciels... De leur côté, les entreprises ont désormais tendance de les initier à ces nouveaux métiers en mettant en place une stratégie de formation continue, qui a une double vocation : accompagner la montée en compétences des collaborateurs pour les motiver et les fidéliser.

LA FORMATION AU CŒUR DES PRIORITÉS DES DRH POUR S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

Pour 81 % des DRH, soutenir et accompagner la transformation de l'entreprise est à la tête des priorités de l'entreprise. L'attractivité

quant à elle arrive en deuxième position avec 37 %, en fort recul par rapport à 2023 (52 %), suivi par l'amélioration de l'expérience salariée jugée cruciale par 36 % des DRH (us 39 %). D'après la même étude, la plupart des actifs considèrent que la formation professionnelle permet de maintenir leur employabilité et représente un véritable moyen d'évoluer professionnellement. En assurant la formation continue des talents en fonction de l'évolution des demandes, les entreprises vont parvenir ainsi à fidéliser les collaborateurs tout en répondant à leurs attentes. Parallèlement, le processus de formation crée le lien entre les compétences disponibles au sein de l'entreprise et celles qui devront être mobilisées pour rimer avec la stratégie déployée par l'entreprise.

LE PLAN DE FORMATION OUTIL EFFICACE DE GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Visant à développer les compétences des collaborateurs en vue d'une évolution, le plan de formation est un considéré comme outil efficace de gestion des parcours professionnels et de développement des compétences. C'est en effet sur la base de cette approche

proactive que la DRH décide des formations à délivrer dans son entreprise, et des salariés concernés par ces formations. C'est généralement lors des entretiens annuels d'évaluation que les managers recensent les besoins de formation de leurs collaborateurs. À noter que 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 en vue de l'adapter au quotidien des salariés.

FORMER SES COLLABORATEURS PERMET D'ÉVITER UN TURN-OVER FRÉQUENT ET COÛTEUX

L'offre de formation proposée par l'entreprise permet également de réduire le coût de recrutement qui pourrait impacter les finances des petites structures. En termes de coûts pourvoir un poste par promotion interne revient à 50% moins cher que le recrutement extérieur. Il est aussi beaucoup rentable en matière de ressources déployées pour former recruter et former de nouveaux salariés. Partant du fait que l'employeur connaît les compétences professionnelles de ses collaborateurs, une mobilité interne grâce à la formation continue est donc un excellent moyen de fidélise un salarié qui possède déjà une connaissance approfondie de l'entreprise et de sa culture.

LA FORMATION BOOSTE LA PRODUCTIVITÉ ET LA MARQUE EMPLOYEUR

Concrètement, faire gagner ses salariés en compétences permet de se démarquer grâce à l'amélioration de sa marque employeur. Dans cet esprit, les employés s'engagent davantage aux possibilités de formation puisque cette dynamique répond à leurs besoins d'évolution professionnelle, d'acquisition de nouveaux savoir-faire et de possibilité d'évolution en interne.

LR

ICN
CREACTIVE
BUSINESS
SCHOOL



plus haut

VOITURIEZ & OBRINGER

**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



APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Le digital learning : toujours en vogue en 2024 ■

DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, LA TRANSFORMATION DIGITALE BOULEVERSE TOUS LES DOMAINES ET TOUTES LES FONCTIONS DES ENTREPRISES. LA FORMATION PROFESSIONNELLE N'ÉCHAPPE PAS À LA RÈGLE. GRÂCE AU DIGITAL LEARNING, QUI FAIT SON BONHOMME DE CHEMIN AU SEIN DES ENTREPRISES, UNE PALETTE D'AVANTAGES DIVERSIFIÉS S'OFFRE AUX EMPLOYÉS COMME AUX ENTREPRISES. FOCUS SUR CETTE APPROCHE PÉDAGOGIQUE, TOUJOURS EN VOGUE EN 2024.

Le digital learning, ou apprentissage numérique, est une méthode d'apprentissage, axée sur l'utilisation des outils digitaux afin de faciliter et d'améliorer le processus d'apprentissage. Que ce soit en présentiel, en distanciel ou dans le cadre du blended learning, il a pour vocation de rendre l'apprentissage plus flexible et personnalisé afin de répondre aux attentes et aux besoins des apprenants modernes. Ceux-ci peuvent acquérir et développer de nouvelles compétences à leur rythme, en toute autonomie et en fonction de leur disponibilité. Ce mode d'apprentissage englobe différentes solutions éducatives entre autres, les plateformes d'e-learning, les cours en ligne MOOCs, les applications mobiles, les classes virtuelles, les simulations, la réalité virtuelle et augmentée et la gamification.

DE NOMBREUX ATOUTS POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Plébiscité dans le monde du travail, le digital learning propose de nombreux avantages à la fois pour les entreprises et les collaborateurs. Il est actuellement de plus en plus sollicité par les structures souhaitant moderniser leurs méthodes de formation. Cette approche pédagogique permet aux dirigeants de réduire les coûts liés à la formation, entre autres le déplacement des employés, le logement et les frais du centre de formation. Généralement, une formation incluant du digital learning est moins coûteuse qu'une formation 100 % en présentiel. En se basant sur les outils de l'apprentissage numérique, dont les données



Le digital learning est désormais incontournable pour les entreprises.

fournies par les LMS (Learning Management System) et les questionnaires, les dirigeants peuvent évaluer simplement et rapidement l'efficacité des formations. À cela s'ajoute la fidélisation des salariés. Le recours à ce mode d'apprentissage améliore l'expérience de formation des effectifs, ce qui renforce leur engagement et les fidélise davantage. Cette méthode permet aux employés de se sentir soutenus et accompagnés dans leur parcours professionnel.

Par ailleurs, le digital learning a un impact positif sur le développement personnel des salariés. Il s'affirme comme un élément incontournable pour favoriser l'épanouissement des employés à travers les avantages qu'ils proposent, notamment la flexibilité des horaires de formation. Grâce à ce mode d'apprentissage, les collaborateurs peuvent se former à tout moment depuis leurs postes, sans contraintes temporelles ni géographiques. L'objectif étant de gérer leur formation avec une grande autonomie et d'assurer une meilleure conciliation entre les responsabilités professionnelles et personnelles.

Avec l'arrivée de la gamification, les employés peuvent apprendre en s'amusant. Cette technique, qui rend l'apprentissage plus interactif et immersif, permet de maintenir et de capter l'attention des apprenants. La ludification permet non seulement de motiver les collaborateurs à aller en formation, mais aussi de les faire monter en compétence sans qu'ils aient l'impression.

Le digital learning reste un moyen pédagogique novateur et dynamique, mais il présente quelques défis pour les entreprises et les collaborateurs. En effet, le développement des dispositifs en digital learning nécessite un investissement conséquent en termes d'équipement, ainsi que de véritables compétences en interne. De plus, le manque de contact entre le formateur et l'apprenant peut engendrer quelques difficultés pour les salariés, notamment en cas de questions ou d'incompréhensions. Certes, il existe des solutions digitales permettant aux apprenants d'interagir avec les formateurs, mais elles ne remplacent pas l'échange direct.

MH

« **Le digital-learning est sollicité par les structures souhaitant moderniser leurs méthodes de formation.** »

FORMATION EN ENTREPRISE : UN DOUBLE AVANTAGE POUR L'ÉVOLUTION DES SALARIÉS ET LA PÉRENNITÉ DE L'ENTREPRISE

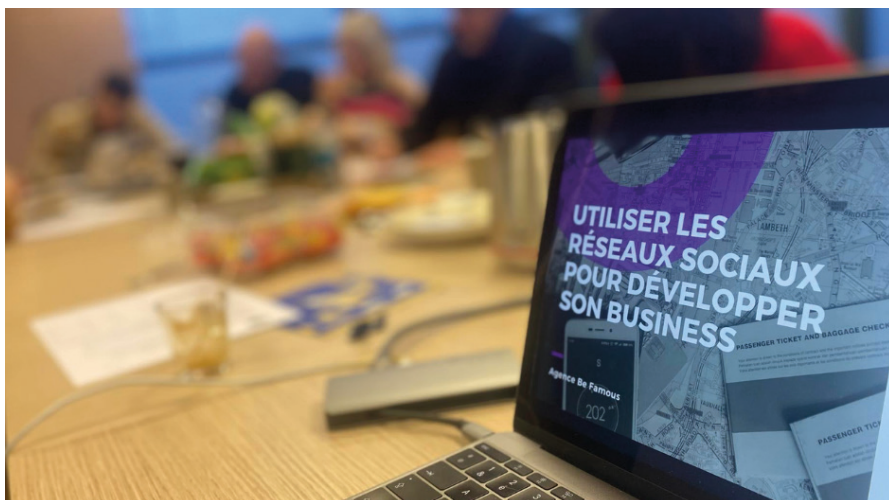
Dans un marché en constante évolution, la formation en entreprise est devenue indispensable pour maintenir la compétitivité. Au-delà des obligations légales, c'est la volonté d'accroître les compétences, de catalyser l'innovation et d'améliorer la fidélisation des talents qui motive les investissements dans la formation professionnelle. Celle-ci ne se contente pas d'aider les salariés à s'adapter aux changements rapides de l'industrie ; elle les prépare également à être le moteur de transformation au sein de leur entreprise.

Les défis de la formation en entreprise

La mise en œuvre de programmes de formation présente plusieurs défis tels que trouver du temps pour la formation sans perturber le travail quotidien. Il est crucial de choisir le format adéquat de la formation, présentiel, à distance ou hybride, et de s'assurer que le rythme choisi soit aligné avec les besoins des employés et la logistique de l'entreprise. Un autre casse-tête est de sélectionner les personnes intéressées par la formation, mais prêtes à appliquer ce qui a été appris.

Gestion du temps et organisation

Les entreprises doivent jongler entre les besoins de formation rapide, optant parfois pour des sessions intensives, et la nécessité d'une intégration graduelle des connaissances, privilégiant des sessions régulières. Chaque approche possède ses avantages et doit être choisie en fonction des objectifs globaux de l'entreprise. Cette planification stratégique permet de maximiser l'efficacité de la formation tout en minimisant les perturbations opérationnelles.



Inclusivité et accessibilité

Considérer les besoins spécifiques des apprenants est crucial pour garantir une formation efficace. Cela inclut l'adaptation aux handicaps physiques, aux troubles d'apprentissage et aux barrières linguistiques. Une formation réussie nécessite l'utilisation de technologies adaptatives, la formation des formateurs sur la diversité des besoins, et la mise à disposition de matériaux en plusieurs langues, assurant ainsi que tous les salariés, puissent participer pleinement et en tirer profit.

Financement de la formation

La formation représente un coût significatif. Heureusement, diverses aides financières sont disponibles pour les entreprises, incluant les subventions sectorielles et les fonds des OPCO destinés à la formation continue. Ces ressources financières jouent un rôle clé dans l'accès à des formations qualitatives pour les entreprises de toutes tailles.

La valeur ajoutée de Be Famous

Chez Be Famous, notre expérience en tant que centre de formation certifié Qualiopi nous permet de mettre en place une approche holistique en matière de formation, qui prend en compte les besoins des salariés, la culture de l'entreprise, les facteurs environnementaux et technologiques, ainsi que les impacts à long terme. Nous avons choisi d'intégrer la théorie, la pratique et des éléments ludiques dans nos programmes pour assurer une expérience enrichissante. Le premier rendez-vous est crucial pour comprendre les besoins de l'entreprise et élaborer ensemble un programme personnalisé. La flexibilité et le suivi sont des éléments primordiaux : apprendre est important, mais mettre en pratique l'est encore plus. La formation est donc avant tout un travail d'équipe.

Un grand merci au MEDEF54 qui nous ouvre ses portes pour intervenir devant ses adhérents !



Article rédigé par :
l'Agence Be Famous
<https://be-famous.fr/>



TECH

L'intelligence artificielle : quel impact sur la formation en entreprise ? ■

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE RÉINVENTE PLUSIEURS ASPECTS DE LA SOCIÉTÉ ET RÉVOLUTIONNE L'UNIVERS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN OFFRANT DES SOLUTIONS AUTOMATISÉES, SÉCURISÉES ET PERSONNALISÉES.

Vue ultérieurement comme un effet de mode, l'intelligence artificielle (IA) est aujourd'hui présente dans plusieurs secteurs et métiers. Pour la formation, cette technologie n'est pas encore totalement intégrée dans le parcours pédagogique des responsables de formation, en raison notamment du manque de maîtrise des résultats obtenus par l'IA, la mauvaise qualité des contenus réalisés par l'IA et la génération de contenu peu évolutif. Toutefois, la bonne exploitation de l'IA offre de nombreuses opportunités, mais ceci nécessite une maîtrise et une formation approfondie des formateurs et des administrateurs.

L'IMPACT DE L'IA SUR L'APPROCHE PÉDAGOGIQUE EN ENTREPRISE

L'adaptive learning, une nouvelle méthode pédagogique déployée dans le secteur de l'apprentissage, repose sur les neurosciences et l'analyse de données pour créer des contenus de formation par l'IA (vidéos explicatives, études de cas, tutoriels interactifs, voix-off...). Avec plusieurs algorithmes, l'IA analyse le comportement de l'apprenant avant de lui proposer des modules et des contenus adaptés à sa carrière.

LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

L'une des grosses inquiétudes des responsables de formation face à l'IA est le remplacement de l'humain par la machine et la suppression des interactions. Certes, l'IA va éliminer certaines interactions, mais créera en contrepartie des contenus personnalisés aux apprenants. LMS (Learning Management System), est une plateforme en ligne qui regroupe toutes les activités de formation d'une entreprise. Cette plateforme donne accès à des modules et à des parcours de formations pédagogiques personnalisés et adaptés aux besoins des apprenants, appartenant à une communauté virtuelle, ce qui permet de renforcer l'appartenance à la culture d'entreprise.



À l'aide de nombreux outils, les formateurs et les administrateurs peuvent, par ailleurs, animer le contenu de formation et évaluer son efficacité.

GESTION DES DONNÉES

Face à la compétitivité du paysage économique, le souci de gagner en productivité ne cesse d'augmenter chez les entreprises. La formation devient donc un enjeu essentiel pour rester concurrentiel sur le marché. Pour cela, les collaborateurs doivent se former sur plusieurs sujets en un temps record. Bientôt, l'être humain ne sera plus capable de suivre cette cadence. L'IA intervient alors pour créer des catalogues de formations entiers et très rapidement, et ce, grâce à la gestion et l'analyse des données. Les entreprises qui intègrent l'IA dans leur formation professionnelle deviendront plus compétitives que celles qui continuent à réaliser des contenus manuels.

LES AVANTAGES DE L'IA EN FORMATION PROFESSIONNELLE

• Réduction de temps et du coût

L'un des principaux avantages de l'IA pour la formation des collaborateurs est la création de parcours de formation personnalisés. Cela permet à l'apprenant de se former plus rapidement et à l'entreprise

d'optimiser ses ressources financières et de gagner en productivité. L'IA permet également de s'adapter aux besoins variants des apprenants en effectuant une simple mise à jour de contenus à travers la réécriture de prompts. Ceci permet de réduire le temps et les coûts nécessaires à la création de contenus pédagogiques de qualité, qui nécessite souvent de grands investissements (matériels, montage, enregistrement, tournage ...).

• Évaluation des compétences

Grâce à sa grande capacité d'analyse et de gestion des données, l'IA peut cibler les besoins spécifiques de l'entreprise en créant des contenus personnalisés aux apprenants. Elle permet également de centraliser les anciens supports pédagogiques et d'affiner les contenus déjà existants.

• Automatisation des tâches répétitives

L'IA peut automatiser plusieurs tâches en formation professionnelle. Concernant les formations à distance, les chatbots et les assistants virtuels de LMS peuvent répondre aux questions posées fréquemment. L'IA peut également effectuer des tâches administratives liées à la formation professionnelle comme l'inscription des apprenants, l'évaluation de la progression des candidats et la planification des séances de formation.

JM

VOTRE ORGANISME DE FORMATION



LOGISTIQUE

Autorisations de conduite
Cariste en sécurité
Rôle du chef d'équipe dans la sécurité



TRANSPORT

Permis
FIMO / FCO marchandises et voyageurs
Transport de matières dangereuses (ADR)
Eco-conduite
Conduite préventive



SANTÉ & SÉCURITÉ

Piste basse adhérence et voiture roulette sur le circuit automobile de Chenevières

Nos formateurs se déplacent sur l'ensemble du territoire pour vous accompagner dans votre démarche de prévention :

SST / Gestes et postures / Incendie / Cabine tonneau



ALTERNANCE

Des formations diplômantes de niveau CAP à BAC+2 en transport et logistique (en alternance).

Conducteurs routiers sur porteur / transport en commun
Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises / voyageurs

Mécanicien réparateur de véhicules industriels

Cariste d'entrepôt / Agent magasinier / Préparateur de commandes / Technicien en logistique d'entreposage

**DES FORMATIONS SUR-MESURE, CHEZ VOUS, CHEZ NOUS
OU CHEZ L'UN DE NOS PARTENAIRES !**



BÂTIMENT

Quand le pragmatisme s'impose ■

POUR LA QUATRIÈME ÉDITION, LA CAPEB DE LA MEUSE ET L'ORGANISME DE FORMATION AFOLOR ONT MIS EN PLACE UN PARCOURS PERSONNALISÉ VERS LES MÉTIERS DE MAÇON ET PLAQUISTE. D'UNE DURÉE DE QUATRE MOIS, CETTE FORMATION EST FINANCÉE PAR LA RÉGION GRAND EST, AVEC À LA CLEF DES CONTRATS SIGNÉS.



Les candidats sont formés sur le plateau technique d'Écurey.



«Répondre aux besoins de nos adhérents face à l'absence de candidats qualifiés et formés.»

C'est l'objectif de Jean-François Régnier, le président de la Capeb Meuse. À l'heure où le vivier de demandeurs d'emploi n'a jamais été aussi bas et où les formations sont peu nombreuses en Meuse, c'est le pragmatisme qui s'est imposé dans ce département rural. Après trois années d'expérimentation entre 2020 et 2023 pour former des personnes éloignées de l'emploi aux métiers de maçon, charpentier-couvreur et plaquiste, la région Grand Est a lancé un appel d'offres remporté par Afolor. «L'idée n'est évidemment pas de faire passer un CAP aux demandeurs d'emploi, mais de travailler ensemble pendant quatre mois autour d'un accompagnement social, une remise à niveau, une insertion et une certification avec des modules et des habilitations mais surtout de la pratique», explique David Merlier, le patron d'Afolor. Concrètement, cette formation s'appuie sur 175 heures consacrées

aux métiers sur les plateaux techniques du site d'Écurey pôle d'avenir et encadrées par des formateurs qui sont avant tout des professionnels et 175 heures en entreprise. La plus-value de cette initiative est de miser sur «une préparation opérationnelle, un carnet de compétences et un suivi personnalisé», ajoute le responsable formateur. Et pour mettre toutes les chances de côté de l'employabilité des stagiaires, le parcours de formation programme des habilitations indispensables pour travailler dans le bâtiment, que ce soient les habilitations électriques ou encore celles concernant les échafaudages.

UN PARCOURS GAGNANT-GAGNANT

Dix candidats ont été sélectionnés, un seul a jeté l'éponge. «Chaque année, nous avons de bons résultats avec des personnes qui restent dans le bâtiment. Si on pouvait en former trente, on le ferait,

car les besoins sont importants parmi les entreprises», tient à rappeler le président de la Capeb. L'enjeu est qu'une fois la sensibilisation terminée en juin, ces jeunes candidats ou ces personnes en reconversion puissent être recrutés en signant un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation afin de poursuivre leur formation et décrocher un diplôme. «D'autres demandes émanent du terrain et des entreprises, mais nous ne pouvons pas faire un parcours similaire pour former au métier de chauffagiste par exemple. Quatre mois, c'est trop court compte tenu de la complexité de la formation, des compétences électriques. Là, on a pu rendre possible cette opération pour tout ce qui concerne l'enveloppe du bâtiment», analyse David Merlier. Chaque année, parmi les demandeurs d'emploi sélectionnés, des femmes ou encore des migrants intègrent le parcours. C'est aussi une opportunité pour eux de découvrir un nouveau métier. «L'année dernière, une femme n'a pas souhaité poursuivre car elle ne se projetait pas physiquement parlant, mais nous avons pu l'orienter vers le diagnostic de performance énergétique où des demandes sont aussi importantes. Dès qu'une solution est trouvée, nous avons rempli notre mission», assure-t-il. Cette année, des ajustements ont été mis en place pour prévoir un tronc commun entre les candidats aux métiers de maçon et plaquiste car les années précédentes certains voulaient changer une fois sur le terrain. Avec cette approche pragmatique, l'ensemble des acteurs prouve que le sur-mesure peut être une solution pour mettre le pied à l'étrier de candidats éloignés de l'emploi mais aussi pour les entreprises qui peuvent recruter des personnes qui ont l'envie de s'engager dans le secteur, à condition de bien les entourer.

A.M.



L'idée n'est évidemment pas de faire passer un CAP aux demandeurs d'emploi, mais de travailler ensemble pendant quatre mois autour d'un accompagnement social, une remise à niveau, une insertion et une certification.

David Merlier, le patron d'Afolor





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

RÉSEAU
greta
ACADÉMIE DE NANCY-METZ
GRAND EST

Prêt à passer à la vitesse supérieure en donnant un nouvel élan à votre parcours professionnel ?

Depuis un demi-siècle, quel que soit
votre projet, les **GRETA-CFA de Lorraine**
vous accompagnent.
A votre tour de vous lancer !



- Formations
diplômantes et certifiantes
- Apprentissage
- Validation des Acquis
de l'Expérience
- Bilan de compétences

Consultez notre offre
www.greta-lorraine.fr



Suivez-nous sur

