C’EST QUOI UN OPCO ?

Source :Redac JDO

C’EST QUOI UN OPCO ? (OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES) Les OPCO sont nés de la réforme de la formation professionnelle de 2018. Les initiales signifient **Opérateurs de Compétences**. Ils remplacent les anciens OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) qui étaient chargés de collecter le 1% formation auprès de toutes les entreprises. Cette collecte est toujours assurée par les OPCO. A partir de janvier 2021 c’est l’URSSAF qui en sera chargé. QUELQUES CHIFFRES : Les OPCO sont directement rattachés aux branches professionnelles. Si vous êtes salarié, votre OPCO dépend du secteur d’activité de votre entreprise. Seuls deux d’entre-deux sont interprofessionnels (ils rassemblent plusieurs branches professionnelles). Il y a aujourd’hui 11 OPCO qui rassemblent 319 branches professionnelles. LES 11 OPCO SONT :

- L’AFDAS : Culture, loisirs, médias et sport
- L’ATLAS : Services financiers et conseil

- Cohésion Sociale
- L'AKTO : Entreprises à forte intensité de main d'œuvre
- L'OCAPIAT : Agriculture, pêche, agroalimentaire
- 2I : Interindustruiel
- La CONSTRUCTION
- La MOBILITES
- Les Entreprises de proximité
- La SANTE
- Le COMMERCE

Pour avoir plus de détail sur chaque OPCO, rendez-vous sur le site du Ministère du Travail
LES RÔLES DES OPCO : Pour commencer, les OPCO sont directement liés à l'entreprise. Les salariés eux ne sont pas directement en lien avec les OPCO. L'entreprise peut faire appel à l'OPCO dont elle dépend pour :

- Financer les contrats d'apprentissage et professionnels
- Aider l'entreprise dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)
- Favoriser la transition professionnelle des salariés en les informants de leur droit à la formation par le CPF par exemple ou encore la VAE.
- Accompagner les entreprises dans leur réflexion sur l'évolution des emplois et la mise en place de plan de formation à plus ou moins long terme.

LA GOUVERNANCE DES OPCO : (OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES) Le conseil d'administration des OPCO est composé, à part égale de représentants salariés et de représentants d'employeurs. Un commissaire du gouvernement est également présent avec une voix consultative. Pour les anciens OPCA, le conseil d'administration était constitué des partenaires sociaux (50% syndicats salariés et 50% représentants employeurs).

Nouveautés Paie 2022 – Que doit-on retenir ?

Source: Laetitia Baccelli rh.com
La nouvelle année rime avec les traditionnels vœux de nouvel an mais également les nouveaux paramètres de paie. Pour aider les professionnels de la paie, Culture RH sort son 1er livre blanc dédié à la mise à jour des taux ! Téléchargez-le vite !

Sommaire de l'article:

- Revalorisation du SMIC en 2022
- Le plafond de la Sécurité Sociale en 2022
- La mise à jour des taux et barèmes en 2022
- Quels changements ?
- Nouveautés Paie 2022: le récap !

Revalorisation du SMIC en 2022 Comme chaque année, le SMIC a été revalorisée, cette revalorisation impacte différents éléments de paie et notamment :

- La rémunération minimale garantie
- La rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Les IJSS maladie
- La réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon)
- Les taux réduits de certaines cotisations

Le plafond de la Sécurité Sociale en 2022 Pour la deuxième année consécutive, **le plafond de la Sécurité Sociale n'a pas été revalorisé** en 2022. Pour rappel, le plafond de la Sécurité Sociale aurait de l'être revalorisé en fonction du rapport entre le salaire moyen de 2020 et celui de 2021, ce qui aurait entrainé une revalorisation excessive du plafond de la Sécurité Sociale. C'est pourquoi, les pouvoirs publics ont modifié les règles de calcul de revalorisation, ce qui entraine une nouvelle fois un gèle du plafond de la Sécurité Sociale. Le plafond de la Sécurité Sociale est une variable importante en gestion de la paie et impacte notamment :

- Les cotisations sociales
- Les IJSS maternité et accident du travail/maladie professionnelle
- La gratification des stagiaires

La mise à jour des taux et barèmes en 2022 Comme chaque année, les nombreux barèmes servant de base de calcul des éléments de paie évoluent et notamment :

- Le barème d'exonération des frais professionnels
- Le barème de saisie sur rémunération
- Les taux neutres du prélèvement à la source

Quels changements ? Cette année, pas de grandes nouveautés, hormis le bonus-malus de l'assurance chômage pour certains secteurs d'activité, mais la continuité du déploiement de la DSN en paie avec notamment :

- Le signalement FCTU et la fin des attestions employeur Pôle Emploi
- Le transfert du recouvrement de la taxe d'apprentissage et de la formation professionnelle continue par le réseau des Urssaf

Nouveautés Paie 2022: le récap ! Culture RH s'est associée à la société Ne touche pas à la Paye, spécialisée dans l'externalisation de la paie, pour regrouper l'ensemble des taux et nouveautés dans un seul et unique document. Dans ce document, téléchargeable gratuitement, vous retrouverez tous les taux mis à jour :

- L'impact de la revalorisation du smic
- L'impact de la revalorisation du plafond de la sécurité sociale
- Les cotisations et contributions sociales 2022

- Les grandes évolutions DSN
- Mais également les autres évolutions en paie au 1er janvier 2022

Onboarding
Process
Success

Veille sociale 2022

Source Rh.com

Entre les multiples mises à jour du protocole sanitaire et les différentes annonces du Gouvernement en lien avec la crise épidémique liée au Covid, il est souvent difficile pour les employeurs comme pour les collaborateurs de savoir où ils en sont. Pour vous y aider, notre experte en droit social vous récapitule les derniers changements et prolongations de décrets.

Sommaire de l'article:

- Revalorisation du smic et des pensions de retraite au 1er janvier 2022.
- Nouvelle mise à jour du protocole national en entreprise
  - Télétravail obligatoire
  - Autres dispositions du protocole
- Nouvelles règles d’isolement et de quarantaine face au Covid-19
  - Les nouvelles règles d’isolement

    - Les nouvelles règles de quarantaine

- Pass sanitaire et pass vaccinal
- Activité partielle
    - Reconduction du dispositif d'activité partielle pour certains secteurs d'activité
    - Revalorisation du taux plancher de l'allocation d'activité partielle au 1er janvier 2022.
    - Prolongation des taux majorés jusqu'au 31 décembre 2022.
    - À lire également :
    - Prolongation de la possibilité de recourir à l'activité partielle pour les employeurs ayant atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle

- Frais de transport
- Transfert à l'Urssaf de la collecte des contributions légales formation et apprentissage en 2022
- Rupture conventionnelle : dématérialisation des demandes d'homologation à compter du 1eravril 2022.
- Remboursement des tests virologiques au titre des frais professionnels
    - À lire également :

- Loi Rixain du 24 décembre 2021
- Date limite de paiement de l'abondement correctif pour défaut d'entretien professionnel reportée au 31 mars 2022.

Revalorisation du smic et des pensions de retraite au 1er janvier 2022. Depuis le 1er janvier 2022, le montant du Smic brut horaire s'établit à 10,57 € (+ 0,9%), soit 1 603,12 € mensuel sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Une revalorisation de 1,1 % concernera toutes les retraites de base à l'exception de celles des avocats. Elle s'appliquera aux pensions des retraités du secteur privé, de la Fonction publique, des régimes spéciaux et des indépendants. Nouvelle mise à jour du protocole national en entreprise Pour prendre en compte la reprise épidémique, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie du Covid-19 a été mis à jour le 30 décembre 2021. Télétravail obligatoire À compter du 3 janvier 2022, le télétravail est obligatoire pour 3 semaines au minimum, à raison de 3 jours au minimum par semaine pour les postes qui le permettent, voire 4 jours par semaine lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le rendent possible. Autres dispositions du protocole Les autres dispositions de ce protocole, qui concernent le port du masque, la distanciation physique et la prévention des contaminations par l'aération et la désinfection n'ont pas été modifiées par rapport à la version du 8 décembre 2021 du protocole

sanitaire. Nouvelles règles d'isolement et de quarantaine face au Covid-19 Afin de tenir compte de l'évolution particulièrement rapide de la diffusion du variant omicron en France, les durées d'isolement et de quarantaine ont évolué le 3 janvier 2022. Les nouvelles règles d'isolement À partir du 3 janvier 2022, les règles d'isolement sont les mêmes pour les personnes positives quel que soit le variant (Delta ou Omicron). Pour les personnes positives ayant un schéma vaccinal complet (rappel réalisé conformément aux exigences du pass sanitaire) et pour les enfants de moins de 12 ans. L'isolement est désormais d'une durée de 7 jours (pleins) après la date du début des signes ou la date de prélèvement du test positif. Toutefois, au bout de 5 jours, la personne positive peut sortir d'isolement à 2 conditions :

- Elle effectue un test antigénique ou RTPCR et celui-ci est négatif.
- Elle n'a plus de signes cliniques d'infection depuis 48H.

Si le test réalisé est positif ou si la personne ne réalise pas de test, son isolement est maintenu à 7 jours. Elle ne réalise pas un second test à J+7. Pour les personnes positives ayant un schéma vaccinal incomplet (rappel non réalisé) et pour les personnes non-vaccinées. L'isolement est de 10 jours (pleins) après la date du début des signes ou la date du prélèvement du test positif. Toutefois, au bout de 7 jours, la personne positive peut sortir d'isolement à 2 conditions :

- Elle effectue un test antigénique ou RTPCR et celui-ci est négatif.
- Elle n'a plus de signes d'infection depuis 48H.

Si le test est positif ou si la personne ne réalise pas de test, l'isolement est de 10 jours. Les nouvelles règles de quarantaine Il n'y a plus de quarantaine pour les personnes cas contact ayant un schéma vaccinal complet (rappel réalisé conformément aux exigences du pass sanitaire). Néanmoins, ces personnes cas contact doivent :

- Appliquer de manière stricte les mesures barrière, et notamment le port du masque en intérieur et extérieur.
- Limiter leurs contacts.
- Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave de covid.
- Télétravailler dans la mesure du possible.

En outre, les personnes cas contacts doivent réaliser un test PCR dès qu'elles apprennent qu'elles sont cas contacts, puis effectuer des autotests à J+2 et J+4 après le dernier contact avec la personne positive. En cas d'autotest positif, le résultat doit être confirmé par un test PCR. Si le test PCR est positif, la personne devient un cas et doit s'isoler. Une personne cas contact ayant un schéma vaccinal incomplet ou une personne cas contact non-vaccinée doit respecter un isolement d'une durée de 7 jours (pleins) à compter de la date du dernier contact. Pour sortir de quarantaine, elle doit réaliser un test antigénique ou PCR et avoir un résultat négatif. Si le test est positif, elle devient un cas et doit démarrer un isolement. Pass sanitaire et pass vaccinal À partir du 15 janvier 2022, le pass sanitaire de toute personne âgée de 18 à 64 ans ne sera plus actif si le 3e rappel de vaccin n'a pas été fait dans les 7 mois suivant la précédente injection. Un texte de loi sur le pass vaccinal a été adopté à l'Assemblée nationale jeudi 6 janvier. Il sera ensuite examiné par le Sénat pour une entrée en vigueur que le gouvernement voudrait effective au 15 janvier, mais qui devrait être repoussée. Activité partielle Reconduction du dispositif d'activité partielle pour certains secteurs d'activité Face à l'évolution de la situation sanitaire, le dispositif dérogatoire de l'activité partielle sans reste à charge pour les employeurs est reconduit pour certains secteurs d'activité impactés (S1, S1 Bis) perdant plus de 65 % de leur chiffre d'affaires, ou soumises à des restrictions sanitaires (interdiction des consommations debout, interdiction des consommations dans les lieux culturels, etc.). Advertisements Revalorisation du taux plancher de l'allocation d'activité

partielle au 1er janvier 2022. Par décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021, le taux horaire minimum d'allocation est passé :

- De 7,47 euros à 7,53 euros pour le plancher de droit commun.
- De 8,30 euros à 8,37 euros pour les secteurs bénéficiaires des taux majorés (secteurs fermés, modulation géographique, secteurs quasi fermés), l'activité partielle de longue durée et le dispositif spécifique d'activité partielle pour les personnes vulnérables et la garde d'enfants.

Prolongation des taux majorés jusqu'au 31 décembre 2022. Par décrets n°2021-1816 et n°2021-1817 du 27 décembre 2021, les taux horaire d'indemnité et d'allocation sont maintenus à 70% jusqu'au 31 janvier 2022 pour les établissements recevant du public fermés administrativement, les employeurs situés dans un territoire faisant l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et subissant une forte baisse de chiffre d'affaires et les employeurs appartenant aux secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de l'épidémie de covid-19. À lire également :

- Comment gérer le retard d'un collaborateur ?
- Actualités jurisprudentielles décembre 2021.
- L'abandon de poste, comment réagir ?

Prolongation de la possibilité de recourir à l'activité partielle pour les employeurs ayant atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle À titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les employeurs ont pu bénéficier avant le 31 décembre 2021. Ainsi, les employeurs qui auraient atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle de six mois au 31 décembre 2021 peuvent continuer à placer leurs salariés en activité partielle jusqu'au 31 mars 2022. Frais de transport S'inspirant du titre-restaurant, le titre-mobilité entre en vigueur à compter du 1er janvier 2022. Délivré par l'entreprise sous forme dématérialisée et prépayé, il permet au salarié de payer certains frais liés à ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail lorsqu'ils sont pris en charge. Transfert à l'Urssaf de la collecte des contributions légales formation et apprentissage en 2022 À compter du 1er janvier 2022, la collecte mensuelle des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage est réalisée mensuellement par les Urssaf et non plus par les opérateurs de compétences (OPCO). Rupture conventionnelle : dématérialisation des demandes d'homologation à compter du 1eravril 2022. Le décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 rend obligatoire la dématérialisation des demandes de rupture conventionnelle individuelle à compter du 1er avril 2022. Remboursement des tests virologiques au titre des frais professionnels Le bulletin officiel de la Sécurité Sociale a mis à jour le 24 décembre 2021 la question du remboursement des tests virologiques au titre des frais professionnels. Il précise que lorsqu'un salarié est soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire pour exercer son activité professionnelle dans certains lieux (notamment dans le secteur de l'hôtellerie-restauration), les frais engagés pour réaliser un test virologique ne constituent pas un frais professionnel, dans la mesure où l'obligation de détention d'un pass sanitaire porte sur l'ensemble des personnes qui fréquentent ces lieux. De fait, si l'employeur décide de prendre ces frais en charge, le montant remboursé constitue un avantage en nature à intégrer dans l'assiette de cotisations et contributions sociales. En revanche, lorsqu'un salarié est soumis de manière ponctuelle à une obligation de présentation d'un test virologique négatif, dans le cadre d'une mission spécifique à la demande de son employeur (par exemple pour un déplacement professionnel à l'étranger pour lequel un test négatif est requis), et qu'il n'existe aucune alternative à la réalisation de ce test, alors le coût du test virologique constitue

un frais professionnel. À ce titre, l'employeur est tenu de le rembourser, ce remboursement ne donnant pas lieu à cotisations et contributions sociales. À lire également :

- Reprise anticipée suite à un arrêt maladie, quelles sont les obligations de l'employeur ?
- Rupture conventionnelle collective, pour qui ? Pour quoi ? Comment ?
- Le compte épargne temps (CET), mode d'emploi.

Loi Rixain du 24 décembre 2021 Portée par la députée Marie-Pierre Rixain, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a apporté les principaux changements suivants : 1) Une plus grande représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes : minimum 30% à compter du 1er mars 2026 puis 40% à compter du 1er mars 2029. 2) La publication obligatoire des objectifs de progression de l'index d'égalité professionnelle. 3) Publication de l'index d'égalité professionnelle comme condition de l'octroi de financement à la Banque publique d'investissement. 4) L'accès au télétravail des salariées enceintes à compter du 27 décembre 2021 : précision des modalités d'accès. Date limite de paiement de l'abondement correctif pour défaut d'entretien professionnel reportée au 31 mars 2022. Tous les 6 ans, un entretien doit être réalisé sous la forme d'un bilan approfondi récapitulatif du parcours professionnel du salarié. À défaut, l'employeur doit verser un abondement correctif sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné à hauteur de 3000€, dans les entreprises de 50 salariés et plus. La crise sanitaire liée au Covid-19 ayant désorganisé l'organisation des entretiens professionnels, les entreprises ont été autorisées par ordonnance à reporter l'échéance de ces entretiens bilans ainsi que la limite de versement de l'abondement. Un décret du 30 décembre 2021 prévoit que, pour les entretiens sexennaux qui devaient se dérouler, en 2020 et 2021, la date limite de transmission des informations et de paiement de l'abondement est fixée au 31 mars 2022.

NEWS
NEWS
news
NEWS
news
NEWS
news
news
news
NEWS

Les troubles d’apprentissage : Le plus connues :la dyslexie, la dysorthographie, la dyscalculie .....

Troubles d’apprentissage Équipe de BienEnseigner

Les troubles d’apprentissage sont des troubles complexes qui se manifestent sous diverses formes. Les plus connues sont la dyslexie, la dysorthographie, la dyscalculie, la dysphasie, la dyspraxie. Le trouble déficitaire de l’attention. Il est certain que les élèves qui en sont atteints vivent des moments difficiles lors des apprentissages fondamentaux et notamment lors de leur entrée à l’école primaire. Tous ces troubles ne sont pas facilement repérables. Ils sont cachés, presque invisibles. Et pourtant, les enfants qui en souffrent présentent aussi des difficultés sensorielles, c’est à-dire une grande difficulté à utiliser l’information qui leur parvient par les sens (vue et ouïe) pour progresser dans les apprentissages. Ils ont un désordre neurologique qui les empêche de traiter comme tout le monde les caractéristiques visuelles de la langue écrite et les caractéristiques auditives de la langue orale. 1. **Définition des troubles d’apprentissage** L’Organisation mondiale de la santé a défini le trouble d’apprentissage comme un trouble permanent d’origine neurologique, qui perturbe l’acquisition, la compréhension, l’utilisation et le traitement de l’information verbale ou non verbale. Les troubles d’apprentissage sont des problèmes qui nuisent à la capacité de l’enfant de recevoir de l’information, de la traiter, de l’analyser et de la retenir. L’enfant peut avoir de la difficulté à lire, à écrire, à épeler des mots ou à résoudre des problèmes mathématiques. De plus, Ils sont un frein dans l’acquisition des bases fondamentales et nécessaires aux apprentissages et ce malgré une intelligence normale voire supérieure à la moyenne. Donc, les troubles d’apprentissages ne pas sont reliés à l’intelligence de l’enfant, mais plutôt à une carence du cerveau qui nuit au traitement de l’information. Cette carence n’est pas uniquement neurologique. Elle peut provenir de la difficulté de l’élève à rassembler les éléments d’informations provenant des différentes régions du cerveau. Ce déficit cognitif a ainsi un impact sur la façon dont une personne perçoit, reçoit, comprend et exprime une information. Environ 10 à 15 % de la population est affectée par ce trouble. Les troubles d’apprentissage se manifestent par des difficultés très importantes pour comprendre les énoncés, rédiger les copies, assimiler les règles de grammaire et d’orthographe et assimiler les leçons. **2. Différences entre troubles et difficultés d’apprentissage** ***Les troubles d’apprentissage*** **Ils sont d’origine neurologique** Un enfant qui présente un trouble d’apprentissage peut avoir une intelligence tout à fait normale. En effet, ce ne sont pas les facultés intellectuelles de l’enfant qui posent problème, mais bien un déficit neurologique qui touche des régions spécifiques du cerveau. En d’autres termes, ils ne sont pas liés à l’intelligence ou à des facteurs socioaffectifs. Aussi, ni les parents, ni les enseignants, ne sont responsables de ces troubles spécifiques d’apprentissage. **Ils sont persistants et permanents.** Étant donné son origine neurologique, Les troubles d’apprentissage sont permanents, c’est-à-dire ils perdurent toute la vie. Ils sont aussi persistants, en dépit d’une intervention adaptée. En d’autres termes, l’individu avec un trouble d’apprentissage peut bénéficier d’une rééducation, mais le trouble demeure face à un nouvel apprentissage. Cela provoque un obstacle permanent qui perturbe l’apprentissage. **Ils apparaissent tôt dans l’apprentissage.** Les troubles d’apprentissage précoces concernent l’apprentissage des gestes et du langage, qui sont d’importantes étapes développementales et qui apparaissent avec la maturation du cerveau. On peut donc voir des

manifestations de ces troubles dès la petite enfance. **Le diagnostic** Il faut s'assurer d'obtenir un véritable diagnostic avant de s'inquiéter ou même d'entreprendre un traitement. Il est essentiel que l'enfant soit évalué de la bonne façon avec le bon professionnel. L'évaluation permet de déterminer quelles sont ses forces et ses faiblesses, et si les faiblesses en question sont assez sévères, assez nombreuses et assez problématiques dans différents contextes pour qu'on puisse poser un diagnostic. Le cas échéant, le diagnostic reçu permet de clarifier la situation non seulement pour l'enfant, mais aussi pour ses parents et les différents intervenants autour de lui. Ils peuvent être diagnostiqués par un orthophoniste, un neuropsychologue ou un orthopédagogue à l'aide de tests standardisés qui évaluent le temps de lecture d'un texte donné ainsi que le nombre et le type d'erreurs. ***Les difficultés d'apprentissage*** Les difficultés d'apprentissage peuvent être passagères et ne sont pas reliées à l'intelligence de l'enfant. Elles se manifestent par un retard, un déséquilibre ponctuel dans les apprentissages. C'est-à-dire ce sont des obstacles à l'apprentissage qui sont temporaires et sont souvent reliées à différents facteurs :

1. des conditions socioaffectives difficiles, un deuil, de l'anxiété.
2. un manque de motivation et d'intérêt qui désengage
3. une situation socio-économique ou familiale qui affecte la disponibilité à apprendre
4. des méthodes de travail ou des stratégies d'étude qui ne sont pas efficaces
5. de fréquents changements d'école qui ont demandé beaucoup d'adaptations.

Des troubles d'apprentissage affectent la capacité à

- Comprendre ou utiliser le langage oral
- Comprendre ou utiliser le langage écrit
- Effectuer des calculs mathématiques
- Coordonner ses mouvements
- Focaliser son attention sur une tâche

3. Les signes et les symptômes

1. L'hyperactivité ou un trouble de l'attention en constitue un signe répandu. L'enfant (fille ou garçon) bouge constamment, ne peut porter attention et agit de façon impulsive.
2. L'enfant peut avoir une mauvaise main d'écriture et des mouvements gauches et maladroits. De plus, il peut avoir de la difficulté à lancer ou attraper une balle, ou à pédaler à bicyclette.
3. Il peut connaître de brusques changements d'humeur et se sentir facilement frustré et découragé.
4. Il peut mélanger ses mots (« pasghetti » « hôtipal », « l'aminal ») et avoir de la difficulté à s'en souvenir.
5. L'enfant peut avoir beaucoup de peine à maîtriser les concepts comme gros et petit, haut et bas, gauche et droite.
6. Il peut avoir de la difficulté à penser de façon logique et ordonnée. Par exemple, il peut sauter vite aux conclusions et avoir de la peine à planifier son travail ou à comprendre les conséquences de ses actes.

7. Il peut avoir de la difficulté à savoir où il se situe dans l'espace. Il peut être incapable, les yeux fermés, de situer la position de ses membres.

4. Comment enseigner aux élèves avec troubles d'apprentissage ? ***La gestion de la classe***

1. Maintenir un climat émotionnel chaleureux et favorable
2. Maintenir une classe organisée avec des horaires prévisibles
3. Varier le volume et le ton de la voix
4. Demander à la classe d'aider à planifier la journée ou la leçon afin que les attentes soient claires et que l'élève acquière des habiletés d'organisation et de prévision
5. Ne pas être avare d'éloges honnêtes et précis
6. Informer les élèves des consignes particulières et des attentes relatives à leur comportement et poser des limites acceptables de manière ferme et cohérente
7. Faire un retour systématique après les situations difficiles (lorsque le calme est revenu). Pour éviter toute escalade verbale, amener l'élève à écrire ce qu'il veut dire afin de l'entrainer à s'accorder un délai de réflexion et de réduire sa peur d'oublier ce qu'il voulait expliquer ;
8. Valoriser davantage les comportements positifs plutôt que réprimer intensivement chaque débordement
9. Utiliser les moyens pratiques à disposition pour diminuer le bruit dans la classe (par exemple, placer des balles de tennis fendues sous les pieds des chaises).

Pour la préparation de la leçon

- Donner l'objectif de la leçon
- Varier les présentations
- Inclure des composantes écrites et visuelles
- Être conscient de son propre style d'apprentissage et de celui de l'élève
- Indiquer les étapes principales de la tâche ou de la leçon et leur ordre sur un support visuel.

Pour les consignes

- Être précis, concis et systématique sur le plan des attentes et des actions
- Donner les consignes à l'élève et lui demander de les répéter à voix haute ;
- Être conscient de l'importance de la démonstration pour la compréhension des consignes.

5. Les Types de troubles d'apprentissage ***La dyslexie*** La dyslexie est un trouble de la lecture spécifique et durable qui apparaît chez l'enfant et l'adolescent. Ce trouble de la lecture est caractérisé par :

- Une difficulté à apprendre à lire
- Grande lenteur dans toutes les activités comprenant de l'écrit (lecture ou écriture) d'où impossibilité de traiter un Devoir en entier
- Une difficulté à différencier certains mots proches
- Ecriture peu lisible dans son contenu et sa forme
- Difficultés d'organisation, besoin de repères

- Problèmes pour se situer dans le temps, pour établir une chronologie
- Fatigabilité
- Gêne par le bruit qui perturbe la concentration
- Un problème pour différencier certaines lettres (le b et le d par exemple) ou certains mots.
- Une tendance à ne pas mémoriser l'alphabet ou les jours de la semaine
- Orthographe très défaillante
- Meilleures performances à l'oral. Compréhension supérieure lorsque l'énoncé est oralisé
- Capacités d'apprentissage normales si on passe par une autre modalité que l'écrit.

Pour apprendre à lire, l'enfant doit apprendre à associer aux lettres les sons correspondants (correspondance graphèmes/phonèmes), lier les consonnes et les voyelles et associer les syllabes. Il doit également mémoriser les mots globalement car la prononciation peut ne pas correspondre à la forme écrite et parce qu'il doit apprendre à lire rapidement. Cette description fait ressortir les deux voies utilisées dans l'acte de la lecture :

- ***La voie phonologique*** (décodage) est la voie qui est utilisée lorsque le lecteur commence son apprentissage de la lecture et lorsqu'il rencontre des mots nouveaux. C'est le décodage son par son des mots.
- ***La voie globale*** est la voie qui est utilisée lorsque le lecteur a emmagasiné dans son lexique des mots et lorsqu'il fait face à des mots irréguliers (ex. femme, oignon, etc.). Il n'a plus besoin de décoder les mots qui sont dans son lexique, il les reconnaît.

Les types de la dysleixe La dyslexie survient lorsque l'une de ces deux voies ou les deux ne sont pas fonctionnelles. Voici les quatre différents types de dyslexies centrales : **La dyslexie phonologique** se caractérise par une difficulté à « déchiffrer » les mots. L'enfant est incapable de déchiffrer des graphèmes et des phonèmes parce que cela va aussi l'empêcher de découvrir et d'apprendre de nouveaux mots. C'est le premier signe d'une dyslexie phonologique : l'enfant peut être capable de lire des mots connus, mais peut avoir des grandes difficultés à faire de même avec des mots inhabituels ou inconnus. **La dyslexie de surface** correspond à une difficulté à reconnaître un mot dans sa globalité. C'est un déficit de la voie globale. Le lecteur ne peut que décoder ce qui rend sa lecture très lente. Il ne peut presque pas lire les mots irréguliers (tabac = tabak, car il applique systématiquement les règles de correspondance graphème/phonème). Comme le lien entre le mot écrit et son sens est rompu, les problèmes de compréhension sont majeurs. Les mots sont écrits comme ils se prononcent, la dictée de mots irréguliers et complexes est perturbée. **La dyslexie mixte** associe les deux types de dyslexie précédemment cités (phonologique et de surface). L'enfant est handicapé par une atteinte de la voie phonologique, mais également lexicale. **La dyslexie profonde** : Cette dyslexie est caractérisée par un déficit de la voie phonologique avec la production d'erreurs sémantiques (herbe = gazon) en lecture de mots isolés. Le lecteur ne peut presque pas lire les mots nouveaux. **Comment repérer la Dyslexie :** L'évaluation psychologique devrait être complétée par un examen neurologique. Le neuropédiatre, s'il l'estime nécessaire, orientera alors l'enfant et ses parents vers les examens complémentaires à réaliser :

- Examen logopédique
- Examen psychomoteur
- Un examen visuel

- Examen audiométrique

Faire passer le ROC (**Repérage Orthographique Collectif**) à tous ces élèves. Durée : 13 minutes. Téléchargeable gratuitement. *Cet outil permet aux enseignants de CM2, 6ème et 5ème de repérer les élèves en grandes difficultés de lecture/orthographe.* Puis diriger les élèves repérés vers un orthophoniste. **Comment aider un enfant dyslexique ?** La dyslexie touche une proportion significative de la population, près de 10%, c'est pourquoi le diagnostic et la prise en charge précoce sont capitaux. Il ne faut pas attendre ce fameux « déclic ». Un enfant dyslexique ne guérit pas de sa dyslexie, il faut donc mettre en place des moyens adaptés à chaque enfant afin qu'il progresse dans de bonnes conditions :

- Simplifier les consignes par des phrases courtes et des mots simples, éviter les mots à double sens.
- Utiliser une approche multisensorielle lors des apprentissages (visuelle, en utilisant des couleurs par ex, tactile, auditive…).
- Essayez d'éviter de demander aux élèves dyslexiques de recopier ce qui est écrit au tableau. Cela leur prendra trop de temps, ils se mettront en retard et en retireront un sentiment d'échec par rapport à leurs camarades. De plus, il est fort possible qu'ils fassent des erreurs en recopiant ce qui est écrit. Utilisez des craies (ou des feutres) de différentes couleurs à chaque ligne et mettez les enfants deux par deux : un élève qui a des difficultés avec un camarade qui écrit facilement.
- La correction des copies : Évitez l'encre rouge ! Il peut y avoir beaucoup de fautes d'orthographe dans la copie d'un élève dyslexique, et cela risque d'être très décourageant pour lui de voir chacune de ces fautes soulignée, entourée et commentée en rouge. Dans l'idéal, il serait bon que la correction ne prenne essentiellement en compte que le contenu (« le fond »), en laissant de côté l'écriture et l'orthographe (« la forme »).
- Logiciel de reconnaissance et retour vocal : les logiciels de reconnaissance et retour vocal peuvent servir à prendre des notes, à copier un texte, à écrire une rédaction ou répondre à une interrogation. L'élève s'adresse à voix basse à son logiciel et ne gêne pas la classe ; tout au plus peut-il, lors d'un devoir sur table ou d'une interrogation écrite, s'asseoir à une place un peu à l'écart de ses camarades. À la maison, il s'en servira pour écrire ses exercices et rédiger des textes. Le logiciel lui fournira également une aide précieuse pour apprendre les leçons, lire des textes et des livres.
- Lire la consigne à voix haute et vérifier auprès de l'élève qu'il l'a bien comprise.
- Utiliser au maximum des manipulations et des supports visuels (des tableaux, graphiques, illustrations, films) sauf si l'élève présente des difficultés visuo-spatiales.
- L'élève doit suivre les mots avec son doigt lorsqu'il lit.
- Lorsque l'élève a de la difficulté à résumer le texte lu : lui faire dire oralement, s'il peut, c'est l'écrit qui bloque. Sinon, on lui fait résumer une petite partie à la fois.
- Donner des trucs simples pour qu'il distingue nom, verbe, adjectif, etc.

- Un enfant qui a une dyslexie phonologique la surmonte lorsqu'il apprend globalement les mots. Plus il connaît de mots, plus il devient un lecteur habile.
- Lorsqu'il y a des confusions de mots qui se ressemblent (ex. balle =bague), mettre les mots dans un contexte pour les distinguer et prononcer la différence distinctement.
- Mettre en avant par la couleur ou des cadres ce qu'il faut retenir.
- Etre patient face à sa lenteur.
- Autoriser la lecture à mi-voix des consignes ou textes en classe.
- Donner plus de temps pour les évaluations ou alléger les exercices.
- Lui apprendre à faire des cartes mentales pour ses notes et leçons.
- Ne pas faire lire l'élève à voix haute devant la classe
- Diminuer la quantité et la taille des textes ou livres à lire
- Proposer des livres en version audio
- Proposer des livres simples mais de son âge pour développer son plaisir de la lecture.
- Enseigner à l'enfant à se créer des images mentales qu'il pourrait associer avec des mots ou des lettres.
- Ne pas donner des textes trop longs à lire car il ne peut lire qu'en décodant.

Lire aussi: **Nouvelles méthodes pour aider les élèves ayant La dyslexie** ***La dyscalculie***
Définition : Trouble électif en mathématiques dû à un dysfonctionnement dans le domaine de la logique, de la construction des nombres et des opérations sur les nombres, chez des enfants qui ne présentent pas de déficit intellectuel. C'est un trouble qui rend l'apprentissage des mathématiques très laborieux et qui peut se présenter de différentes façons parce qu'elle englobe diverses compétences.

- Reconnaître, Produire et écrire les chiffres et les nombres
- Mémoriser les tables (addition, soustraction, multiplication et division)
- Calculer (faire des calculs mentalement, poser les opérations…
- Comprendre le lien entre le symbole et la quantité.
- Comparer des nombres.

Lire aussi: **Bien comprendre la dyscalculie en 4 Points** **Les symptômes :**

- Difficulté à mémoriser et traiter des informations
- Erreurs lors du dénombrement (compter des objets en les pointant un à un)
- Difficulté à compter sur ses doigts
- Trouble du langage sur certains concepts (différence, quantité, le tout et les parties, condition, mise en mots des hypothèses)
- Difficulté à écrire les chiffres (le dyscalculique peut par exemple écrire 202 au lieu de 22).
- Difficulté à lire des nombres (par exemple, l'enfant inverse les chiffres et lit 6 au lieu de 9 ou 52 au lieu de 25).

- Difficulté à réaliser des calculs arithmétiques simples (du type 5 – 2 = ?), que ce soit à l'écrit ou en calcul mental. Exemple : pour réaliser une addition simple comme 3 + 2, un enfant dyscalculique va compter sur ses doigts 1, 2, 3, 4 et 5 ; même au bout d'un an, il continuera à utiliser cette méthode (tandis que les enfants ne présentant aucun trouble développent le calcul direct).
- Mauvaise organisation spatio-temporelle gênant la mise en place de la numération, des opérations mathématiques
- Retard dans l'acquisition des opérations mentales telles que décrites par Piaget (ex : conservation du nombre, sériation…)
- Difficulté dans la planification de la tâche (créer des images mentales), la mise en œuvre et le contrôle.
- Difficulté (ou incapacité) à compter spontanément sur ses doigts.

Comment aider un enfant dyscalculique ? Le plus important pour traiter la dyscalculie est de diagnostiquer ces troubles le plus tôt possible. Plus vite nous détectons les premiers symptômes et offrons aux enfants un dispositif pour les aider à suivre une scolarité normale, plus ils auront de chance d'éviter tout retard éducatif et des problèmes d'estime de soi. L'enfant dyscalculique peut aussi consulter un professionnel, orthophoniste ou orthopédagogue, pour l'aider à s'outiller à devenir de plus en plus autonome en mathématiques, notamment en s'exerçant à mieux apprivoiser les chiffres et les opérations. Voici quelques astuces pour faciliter l'apprentissage des mathématiques chez l'enfant dyscalculique :

- Utiliser des couleurs différentes pour la numération de position (les centaines en bleu, les dizaines en rouge et les unités en bleu par ex).
- Proposer un tableau ou un quadrillage pour aider à poser les opérations en colonnes.
- Eviter d'une manière générale toutes les activités Visio-spatiales et lui proposer d'autres supports.
- Autoriser la calculatrice.
- L'accompagner et verbaliser toutes les étapes lors des activités exigeant la maitrise des différentes techniques opératoires.
- Habituez-lui à trouver la famille de chaque chiffre en lui expliquant que chaque chiffre composant un nombre précis appartient à « une famille ». Et il y a plusieurs familles : la famille des « millions », la famille des « mille », la famille des « cent », etc.
- utiliser les codes couleurs : Pour l'aider à se souvenir à quelle famille appartient un chiffre donné, vous pouvez utiliser un code couleur. Par exemple : le vert pour la famille des « mille », l'orange pour la famille de « cent » et le bleu pour les deux derniers chiffres.
- C'est très laborieux pour un enfant dyscalculique d'apprendre les opérations. Il n'en comprend ni le sens, ni l'utilité et sans stratégie efficace et adaptée, il se peut qu'il ne les comprenne jamais.

Dysgraphie **Définition de la dysgraphie** Trouble affectant le geste graphique et l'aspect forme de l'écriture. L'écriture manuelle est soit trop lente, soit illisible, soit fatigante, demandant dans tous les cas un effort cognitif majeur. C'est un problème d'écriture dans lequel les enfants ne parviennent pas à organiser et à coordonner leur écriture, ce qui la rend

difficilement compréhensible. Ce trouble concerne environ 10 % des enfants, et surtout des garçons. **Les symptômes de la dysgraphie**

- le patient a des difficultés à se faire comprendre par écrit (il est difficilement lisible).
- L'écriture est lente.
- Écrire est fatigant voire douloureux.
- Réaliser une tâche supplémentaire est impossible car l'écriture demande à elle seule trop d'efforts.

Il existe plusieurs types de dysgraphie :

1. Les dysgraphies raides : il existe une tension et une crispation lors de l'écriture rendant le trait tendu et hypertonique ;
2. Les dysgraphies molles : le tracé est relâché avec une irrégularité dans la dimension des lettres donnant une impression de négligence ;
3. Dysgraphies lentes et précises : le graphisme est très appliqué avec un excès de structure et de précision maintenu au prix d'un effort épuisant ;
4. Dysgraphies impulsives : le geste est rapide, avec un mauvais contrôle, entraînant une perte de toute structure et d'organisation.

Comment aider un enfant dysgraphique ?

- Il est recommandé de diminuer la quantité d'écrit, ce qui s'avère indispensable pour ne pas laisser l'enfant face à des tâches insurmontables. Cependant, pour que le langage écrit soit préservé, il n'est pas pertinent de remplacer l'écriture de phrases entières par des exercices à trous : en effet, en remplissant des trous, l'élève ne perçoit pas la phrase écrite comme un tout et il accomplit une tâche mécanique, bien souvent vidée de son sens. Il est recommandé de proposer à l'élève de ne faire que la première phrase de chaque exercice, mais de la faire entièrement, en privilégiant la qualité plutôt que la quantité.
- Inciter l'élève à associer le geste formateur de la lettre au son qu'il est en train d'écrire, en le faisant écrire à voix haute. Ce travail vise à habituer l'enfant à synchroniser son geste et sa voix. Dans le groupe-classe, l'élève sera incité à travailler à voix plus basse, mais à continuer à murmurer au fur et à mesure qu'il écrit. Le contrôle se fait donc de manière auditive autant que visuelle.
- Lorsque les conséquences de la dysgraphie ne sont pas encore catastrophiques, la prise en charge de l'enfant peut être effectuée par l'enseignant lui-même, et ce, durant les cours en classe. Ainsi, pour améliorer la qualité de l'écrit, vous pouvez mettre en place des petites stratégies d'écriture que l'élève appliquera à chaque fois qu'il sera amené à écrire. Vous pourrez, par exemple :
- Il faut que le crayon soit correctement tenu.
- Veiller à ce que l'enfant écrive avec la bonne main, selon sa latéralité (gaucher ou droitier).
- Veiller à ce qu'il sache comment continuer un tracé.
- Il faut qu'il comprenne le sens de rotation des lettres rondes.

Dysorthographie ***Définition de la dysorthographie*** C'est un trouble spécifique d'acquisition et de maitrise de l'orthographe, caractérisé par des inversions de lettres ou de syllabes, par des confusions auditives ou visuelles, par des omissions, par des erreurs de segmentation. Une

dysorthographie accompagne une dyslexie dans deux tiers des cas environ. Il ne s'agit pas d'un trouble des apprentissages mais d'une conséquence directement liée à certains troubles des apprentissages : en cas d'observation de signes d'alerte, se référer aux fiches concernant la dyslexie, la dyspraxie Visio-spatiale, les troubles de la mémoire, l'hyperactivité, les troubles dysexécutifs. La dysorthographie semble aussi reliée à une absence de stratégies d'anticipation et de vérification. ***Les symptômes de la dysorthographie***

- Sauts de lettres
- Difficultés à associer un graphème à un son
- Inversions de syllabes
- Mauvaise segmentation des mots
- Ecriture en phonétique

Comment aider un enfant dysorthographique ? Le traitement est basé sur une rééducation orthophonique, prolongée et idéalement prévoir. Celle-ci ne guérit pas mais elle aide l'enfant à compenser ses déficits. Lire aussi : **Comment aider un enfant dysorthographique ?** ***Soigner la dysorthographie (exercices pratiques) Dyspraxie Définition de la dyspraxie*** La dyspraxie est un trouble d'ordre psychomoteur provoquant un manque de coordination et d'adaptation des mouvements à la réalisation de l'acte voulu. ***Les symptômes de la dyspraxie***

- L'enfant dyspraxique aura souvent du mal à s'habiller, à faire sa toilette, à tenir ses couverts, à faire des jeux où intervient la motricité fine comme les jeux de construction.
- Difficultés à réaliser des gestes automatiques
- Mauvaise coordination des gestes, des mouvements
- Maladresse
- L'écriture est difficile car un enfant dyspraxique est également dysgraphique, c'est-à-dire qu'il a du mal à reproduire les formes graphiques.
- La lecture, l'orthographe, les mathématiques, la géométrie vont aussi poser souvent des problèmes, tout comme les activités manuelles, musicales ou sportives.

Comment aider un enfant dyspraxique ? Une équipe pluridisciplinaire qui prend le mieux en charge l'enfant dyspraxique. Après avoir réalisé un bilan complet, l'équipe pourra proposer une prise en charge adaptée et un traitement individualisé (avec rééducation, aide psychologique et adaptation pour compenser les difficultés par exemple). Orthophonie, orthoptie et psychomotricité pourront ainsi faire partie du traitement global de la dyspraxie. ***Dyspraxique simplement TDA/H*** Le Trouble déficitaire de l'Attention avec ou sans Hyperactivité est un trouble neuro-développemental qui se manifeste par des comportements intenses, fréquents et persistants d'inattention, d'impulsivité et d'hyperactivité. L'enfant TDA/H présente cette triade de comportements de façon handicapante et sévère, qui le rendent dysfonctionnel dans les différentes sphères de sa vie. ***Les symptômes d'un TDA/H :*** Perturbation du comportement durant au moins six mois pendant lesquels au moins six des comportements listés ci-dessous sont présents et apparition des comportements avant l'âge de 7 ans. ***Troubles de l'attention :***

- L'enfant ne prête pas attention aux détails ou / et fait des erreurs d'étourderie dans ses travaux.
- L'enfant peut difficilement soutenir son attention durant les activités cognitives ou les activités ludiques.

- Il semble ne pas écouter lorsqu'on s'adresse à lui personnellement.
- L'enfant ne se conforme pas aux consignes et peine à mener à terme les différentes tâches auxquelles il est confronté.
- L'enfant a de grosses difficultés à organiser ses travaux ou activités
- Il déteste et évite les tâches nécessitant un effort mental soutenu.
- L'enfant perd souvent les objets dont il a besoin pour son travail ou ses activités même ludiques.
- L'enfant est facilement distrait par un stimulus externe.
- Il a des oublis fréquents dans la vie de tous les jours.

Hyperactivité / Impulsivité :

- L'enfant remue souvent les mains ou les pieds ou se tortille sur son siège ;
- L'enfant peine à rester assis en classe.
- Il court, grimpe partout dans des situations où un tel comportement est inapproprié.
- Il s'engage fréquemment dans des activités dangereuses sans tenir compte des conséquences éventuelles (mais sans être à la recherche de sensations fortes) ; par exemple, il traverse la rue encourant sans regarder. Chez les adolescents et les adultes, ce symptôme peut se limiter à un sentiment d'impatience motrice.
- L'enfant peine à se tenir tranquille durant les activités ludiques ou de loisir.
- L'enfant agit souvent comme s'il était « monté sur ressorts »
- Il parle souvent trop.
- L'enfant tend à répondre à une question même si cette dernière n'est pas entièrement posée.
- Il a du mal à attendre son tour. Il manifeste rapidement son impatience.
- L'enfant interrompt les autres et tente d'imposer sa présence même si celle-ci n'est pas souhaitée.

Comment aider un enfant facile à distraire ?

- L'élève devrait être assis dans les première rangée de la classe dans une zone où il n'y a pas trop de circulation et à la portée de l'enseignant.
- Asseoir près de lui un pair qui peut lui venir en aide et servir de modèle de bonne écoute.
- Donner la permission à l'élève de comparer son travail avec son voisin lorsqu'il a terminé.
- S'il a de la difficulté à terminer son travail car il est trop distrait, lui mettre une petite étoile après quelques numéros et lui demander de venir montrer son travail lorsqu'il atteint la petite étoile.
- Il est bien important d'avoir le silence avant de commencer une leçon afin de favoriser l'écoute.
- Les groupes de travail ne doivent pas être trop grands.
- On peut emménager en classe un coin de lecture tranquille.

- Se rapprocher de lui pour lui donner des explications et se servir de son cahier pour donner des exemples.
- Seulement le matériel nécessaire devrait se trouver sur le pupitre. Il peut parfois être utile de garder son matériel et lui donner seulement ce dont il a besoin.
- Lui donner davantage de temps pour ses examens et ses travaux.
- Il peut être utile dans certaines situations d'agrandir les feuilles de travail et d'en enlever les décorations.
- Cacher avec une feuille les autres numéros sur une page pour qu'il puisse voir un numéro à la fois.

« Trucs et Astuces » pour les parents d'enfants TDAH **Sources :**

- Clinique d'évaluation neuropsychologique et des troubles d'apprentissage de Montréal
- Association québécoise des troubles d'apprentissage, Les adultes ayant un trouble d'apprentissage, Publication, 1996, 2 pages.
- L'Association canadienne des troubles d'apprentissage (TAAC) www.aqeta.qc.ca
- Académie de Grenoble
- LES TROUBLES D'APPRENTISSAGE Guide pour les enseignants Mars 2004
- http://www.apedys2savoie.org/dys/definitions/dyslexies
- http://www.enseignement.be
- Guide des aménagements pour élèves DYS Primaire et secondaire
- REID, G., et GREEN, S. (2011). 100 idées pour venir en aide aux élèves dyslexiques, Éditions Tom Pousse
- ENSEIGNER AUX ÉLÈVES AVEC TROUBLES D'APPRENTISSAGE. Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Prise en charge des formations des travailleurs indépendants

Vérifié le 01 janvier 2022 - Source : Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)
En contrepartie de la contribution à la formation professionnelle (CFP) à laquelle ils sont soumis, les travailleurs indépendants peuvent, sous conditions, bénéficier du financement total ou partiel de leurs formations.
Tout replier Tout déplier Fonds d'assurance formation (FAF) Un travailleur indépendant peut bénéficier d'une aide pour financer une formation s'il a payé la CFP. Cette aide est gérée par un fonds d'assurance formation (FAF) qui diffère selon la nature de son activité, c'est-à-dire en fonction de son code NAF (ou code APE). *Exemple :* Un micro-entrepreneur qui exerce une activité libérale (conseil, consulting, formation, etc.) est rattaché au FAF des professions libérales : le FIF-PL . Le conjoint collaborateur en bénéficie également si la *CFP-conjoint collaborateur* a été payée. Fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants Activité principale (selon le code NAF)Fonds d'assurance formation Profession libérale Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL)Profession libérale médicale Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF-PM)Commerçant et dirigeant non salarié du commerce, de l'industrie et des services Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise (Agefice)Artiste auteur Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs (AFDAS)Artisan, chef d'entreprise inscrit au répertoire des métiers (RM) et auto-entrepreneur artisan non inscrit au RMFonds d'assurance formation des chefs d'entreprises artisanales (FAFCEA)Exploitant agricole et chef d'exploitation forestière Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivéa)Professionnel de la pêche : conchyliculteur, chef d'entreprise de cultures marinesOPCO Ocapiat En cas de double immatriculation au RCS et au RM, c'est le FAFCEA ou la chambre régionale des métiers qui est en charge du financement, et non pas l'Agefice. **À savoir :** un micro-entrepreneur dont le chiffre d'affaires est de 0 € sur une durée de 12 mois consécutifs ne peut pas bénéficier de la prise en charge de ses dépenses de formation.
Demande de prise en charge Avant de faire sa demande, le travailleur indépendant doit avoir l'attestation de paiement de la CFPfournie par l'Urssaf sur son compte personnel. Il doit déposer une demande de prise en charge auprès du fonds d'assurance formation (FAF) dont il dépend. La demande se fait au minimum 1 mois avant le début de la formation prévue. Toute demande déposée hors délai sera refusée. S'il s'agit de plusieurs formations, il faut déposer une demande de prise en charge pour chacune d'elles. **Attention :** le travailleur indépendant exerçant une profession libérale doit envoyer sa demande de prise en charge au plus tard dans les 10 *jours calendaires: Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés* suivant le 1er jour de formation. Formations autorisées Critères liés au CPF Sur le compte personnel de formation (CPF), les formations autorisées sont les suivantes :

- Formation de management liées à l'exercice de la fonction de chef d'entreprise
- Formation de conseil et d'accompagnement pour démarrer un projet de création ou de reprise d'entreprise, puis pour assurer un avenir fiable à son entreprise
- Bilan de compétences
- Formation pour la VAE
- Préparation au permis de conduire, l'épreuve théorique et pratique, pour les véhicules légers et lourds

Critères liés au FAF Aux critères liés au CPF s'ajoutent les critères propres à chaque fonds d'assurance formation (FAF) selon la branche de métier du travailleur indépendant. Le demandeur doit consulter le FAF dont il dépend et ainsi connaître les formations pour lesquelles il bénéficie d'un financement. Montant de l'aide Le montant du financement des

coûts de formation dépend du code NAF de chaque activité et des thèmes de formation retenus par les représentants de la profession. Seuls les coûts pédagogiques, y compris pour les formations à distance, sont remboursés. Les frais de repas, d'hôtel ou de transport sont exclus.

Accompagner vos salariés dans leurs parcours professionnels

Parcours Professionnel : Comment accompagner vos salariés ? Source : culture RH , réalisé par Zoé Delisle.

Tout au long de sa carrière, un salarié peut être amené à s'interroger sur son avenir professionnel. Découvrez quelles sont les étapes indispensables à son accompagnement. Une carrière est un itinéraire souvent complexe. Ce n'est pas uniquement la vie professionnelle du salarié ou sa situation de travail qui est modifiée, mais tout son environnement. Aussi, la gestion du parcours professionnel des collaborateurs est une dimension essentielle tant pour eux que pour l'entreprise. Pour la société, connaître les aspirations de ses employés favorise notamment la mise en place des stratégies de performance recherchées. Vous saurez ainsi élaborer les plans de succession pour vos postes clés, identifier vos hauts potentiels et anticiper les transformations organisationnelles, ou encore les besoins de professionnalisation. À titre individuel, cela stimule la réflexion sur le parcours et les choix à venir : évolution professionnelle, développement de compétences, changement d'activités, reconversion, formation longue… Aussi, que vous soyez à l'initiative de la démarche ou que le salarié vous sollicite pour un accompagnement, vous devrez l'aiguiller afin de structurer sa pensée. Cependant, l'un des prérequis est le climat de confiance. En adoptant une posture d'écoute bienveillante, la personne se sentira libre d'aborder tous ses questionnements et ses projets avec vous. Cela lui permettra d'être acteur de son parcours professionnel. De ce fait, vous

pourrez ainsi définir ensemble les scénarii qui seront bénéfiques aux deux parties. Alors, comment accompagner le salarié ? Comment l'aider à valoriser son parcours ? Existe-t-il un processus détaillant les thématiques à évoquer ? Comment faire afin que l'échange ne se limite pas au pavé de formation professionnelle de l'entretien annuel ? Le fil conducteur proposé va vous guider à élaborer le bilan du passé afin de construire l'avenir. Vous pourrez ainsi **accompagner vos salariés dans leur parcours professionnel en toute sérénité.**

Sommaire de l'article:

- Comment faire le bilan d'un parcours professionnel ?
  - Dégager la dynamique du parcours professionnel.
  - Dégager la dynamique personnelle d'une carrière professionnelle.
- Comment construire l'avenir grâce à l'élaboration du projet professionnel ?
  - Établir les différents scénarii professionnels.
  - Établir les priorités.
  - Choix des projets professionnels.

Comment faire le bilan d'un parcours professionnel ? Dégager la dynamique du parcours professionnel. La première phase de construction d'un parcours professionnel requiert de revenir sur le passé. Établir un état des lieux de l'expérience du salarié est donc nécessaire pour pouvoir bâtir l'avenir. Grâce à vos questionnements, la personne doit se remémorer chacun de ses choix, de ses leviers de motivation et de ses attentes l'ayant amené aux décisions prises. L'objectif est également d'identifier les fondements des succès et des échecs potentiels. Aussi, ce bilan professionnel prendra en compte trois aspects : le parcours de formation, celui de sa carrière et l'évaluation des compétences acquises. **Conseil pratique :** Avant d'initier la démarche, il peut être opportun de proposer à votre collaborateur de formuler par écrit sa situation actuelle, son histoire, ses attentes et ses objectifs. Une fois partagés, tous ces éléments permettront de planter le décor. Vous pourrez alors commencer la phase d'analyse à proprement parler. À lire également :

- Sieste au travail : règles, avantages, inconvénients, mise en place, … tout savoir !
- Présentéisme au travail, le vrai faux ami des entreprises et des salariés.
- Le chèque bureau universel : en quoi consiste ce nouveau projet ?

Décrire le parcours de formation. Il s'agit ici d'identifier toutes les formations tant initiales (parcours scolaire, universitaire) que celles effectuées en continu. Pour chacune d'elles, vous devrez encourager le salarié à indiquer la motivation qui l'a conduit à la choisir et l'intérêt trouvé. Ainsi, vous analyserez la logique du cursus suivi afin de dégager le sens et les leviers motivationnels. Cela vous permettra aussi d'observer le rapport au savoir de votre collaborateur. **Conseil Pratique :** Si vous ne possédez pas de modèle type pour résumer chacune des formations, il vous suffit de créer un tableau avec les éléments ci-dessous :

- Pour chaque formation initiale : année, établissement, diplôme obtenu/option(s), motivation, intérêt.
- Pour chaque formation continue : année, société/organisme, thème, durée, motivation, intérêt.

Détailler et valoriser la carrière. L'objectif est d'amener le salarié à faire un bilan de son expérience professionnelle. Poste par poste, il devra ainsi analyser chaque emploi ou métier occupé et les résultats obtenus. Vous l'accompagnerez afin qu'il puisse également définir ce qu'il a aimé ou non, et les compétences qu'il a développées. Une fois de plus, il vous faudra examiner la logique du parcours et le sens lié à chaque changement. Cette étape est essentielle pour valoriser le récit de carrière et comprendre la dynamique professionnelle de votre collaborateur. **Conseil Pratique :** Si vous ne possédez pas de modèle type pour résumer le récit de carrière de votre salarié, il vous suffit d'élaborer pour chaque poste une fiche avec les éléments suivants :

- Dates/durée/lieu.
- Société/effectif/CA/activité.
- Poste : missions, résultats obtenus, sources d'épanouissement, de frustration, les compétences acquises, motivation à changer de poste.

Pour aller plus loin, vous pourrez demander à votre salarié de rechercher les expériences ou les situations professionnelles dans lesquelles il estime avoir obtenu un résultat dont il est particulièrement fier. Vous en déduirez les qualités, compétences et connaissances utilisées en fonction de l'environnement et du contexte donné. Par cohérence, vous ferez de même pour les échecs significatifs afin d'aider la personne à en tirer les enseignements. Une fois le passé mis à plat, il est temps d'aborder le présent. Ainsi, en plus de la description susmentionnée pour sa position actuelle, vous devrez questionner votre collaborateur sur les points suivants :

- Pourquoi êtes-vous ou n'êtes-vous pas attaché à votre poste ?
- Pourquoi voulez-vous quitter votre emploi ?
- Que perdez-vous/gagnez-vous en le quittant ?

Sur la base de ce récit de carrière, vous pourrez établir une courbe de satisfaction au travail. Vous serez à même de définir les grandes étapes de la vie professionnelle de votre salarié. Vous pourrez déterminer ses réussites, ses échecs et son développement professionnel ainsi que les mots-clés qui illustrent son parcours. **Conseil Pratique :** pour un effet visuel, créer une courbe qui vous permettra de repérer chaque période. Positionnez toutes les grandes étapes de la vie professionnelle de votre salarié sur l'axe horizontal, en bas du graphique. Sur l'axe des ordonnées, attribuer une note entre 0 et 10 à chacune des étapes du parcours. Évaluer les compétences clés. Pour cette étape, il s'agit tout d'abord d'identifier les grands domaines et sous-domaines de compétences de votre salarié. Vous les listez ensuite sous trois axes : les connaissances, les compétences opérationnelles et les compétences comportementales. Enfin, vous évaluez ensemble les degrés d'expertise, de plaisir et si les compétences sont spécifiques ou génériques. **Conseil pratique :** demandez en amont à votre collaborateur de déterminer ses compétences et d'en faire une auto-évaluation. À noter que vous pouvez utiliser la grille suivante : Advertisements

- Expertise : 1 = notions de base, 2 = première expérience, 3 = bonne maîtrise, 4 = une expertise sans équivoque.
- Plaisir : 1 = je n'aime pas, 2 = je suis indifférent, 3 = j'aime, 4 = j'aime beaucoup.

Vous l'aurez compris, le but de cette première phase est de faire ressortir la cohérence du parcours professionnel de votre collaborateur. Votre objectif sera de valoriser sa logique d'évolution, son potentiel d'employabilité ainsi que les éléments les plus significatifs en matière d'acquis et de contributions. Cette étape accomplie, vous pouvez poursuivre votre accompagnement par la dynamique personnelle. Dégager la dynamique personnelle d'une carrière professionnelle. Définir la dynamique personnelle de votre salarié correspond à

examiner ses motivations, ses souhaits, ses impératifs propres ou familiaux, ses désirs dans les différents domaines de la vie. Ainsi, identifier les leviers motivationnels est un point clé. Vous devez donc amener votre collaborateur à fixer les objectifs à court, moyen et long terme pour les dimensions suivantes :

- Le savoir : connaissance/formation.
- Le faire : travail/activités.
- L'avoir : financier/matériel.
- L'être : famille/relations/santé/développement personnel.

Conseil pratique : pour aller plus loin, vous pouvez guider la personne dans une meilleure définition de sa boussole de vie. À titre d'exemples, vous pouvez lui poser les questions suivantes :

- Sens — Valeurs : Qu'est-ce qui est le plus important pour vous ?
- Motivations — Énergie : Qu'est-ce qui vous fait avancer ?
- Envies — Rêves : De quoi avez-vous besoin pour être heureux ? Quel serait votre emploi idéal ?
- Facteurs de succès — Zones de vigilance – Axes de progrès : Quels sont vos moteurs de réussites ? Quels sont vos freins ? Qu'avez-vous appris de vos échecs ?

Sur cette base, vous aiderez ainsi votre salarié à établir les activités professionnelles qu'il souhaite faire et celles qu'il ne désire plus faire à l'avenir. Vous pourrez les catégoriser comme suit :

- Ce qu'il aime faire : Continuité/Arrêt.
- Ce qu'il n'aime pas : Concessions/Refus.
- Ce qu'il n'a jamais fait : Ouverture/Exclusion.

Conseil pratique : Un test de personnalité (SOSIE/MBTI) peut apporter un éclairage complémentaire. De même, vous pouvez faire passer des questionnaires d'intérêts professionnels (RIASEC), de valeurs professionnelles (QVP), d'évaluation par des tiers (360°). L'analyse effectuée permet d'établir un bilan précis de sa carrière. Elle met notamment en exergue les atouts professionnels et les leviers motivationnels de votre collaborateur. L'étude détaillée du passé réalisée, votre accompagnement se poursuit par la définition des orientations souhaitées. À lire également :

- Comment repérer et prévenir les mauvaises pratiques managériales ?
- Top 3 des nouvelles HR tech qui révolutionnent l'expérience candidat.
- Comment créer une politique RH ?

Comment construire l'avenir grâce à l'élaboration du projet professionnel ? Une fois la réflexion approfondie menée, le moment est venu d'identifier puis de formaliser les choix d'évolution de votre salarié. Idéalement, ces derniers doivent s'intégrer à votre stratégie de mobilité interne et de développement de compétences. Établir les différents scénarii professionnels. Trois grands axes à analyser existent :

- Les pistes en continuité : votre salarié souhaite poursuivre son parcours actuel (même poste, même activité, même métier, même secteur).
- Les pistes en évolution : votre collaborateur ambitionne des changements dans sa trajectoire professionnelle.

    - Soit même fonction, mais secteur d'activité différent.
    - Soit fonction différente, mais même secteur d'activité.

- Les pistes en rupture : la personne désire réorienter totalement sa trajectoire professionnelle.
    - Soit en gardant un statut de salarié, mais en changeant de domaine, de secteur, de métier…
    - Soit en devenant indépendant.

Conseil pratique : proposez à votre salarié une réflexion libre où il va énumérer sans se limiter ses différentes pistes en fonction des dimensions mentionnées ci-dessus. Puis analyser ensemble chacune de ces pistes afin d'identifier celles qui sont réalistes et réalisables à court, moyen et long terme. Établir les priorités. Quel que soit le cas de figure, il convient d'analyser avec votre salarié la compatibilité de son projet avec les besoins de l'entreprise ou du marché. En effet, cela conditionnera les efforts et le temps nécessaire à fournir pour le mettre en œuvre. Vous devez donc aider votre collaborateur à repérer les critères les plus importants afin d'apprécier ensemble les opportunités réelles d'évolution professionnelle. Ces critères peuvent se subdiviser en quatre catégories :

News santé et sécurité au travail

Sources: Actualités RH Quelles nouveautés en matière de santé et sécurité au travail ?

Quelles nouveautés en matière de santé et sécurité au travail ? Publié le : 23 novembre 2021Dernière mise à jour le : 19 novembre 2021 Hélène Truffaut Le salon Préventica, axé sur la prévention et l'amélioration de la santé et des conditions de travail, s'apprête à ouvrir ses portes à Paris. À l'heure où Covid-19 et télétravail contraint ont remis la santé et la sécurité des travailleurs au centre de toutes les préoccupations, découvrez les nouveautés en la matière. Outils multimédias pour la prévention des risques, prévention par le jeu, souris nouvelle génération, purificateurs d'air, exosquelettes pour lutter contre le mal de dos au travail, solutions antichute, risque routier… Que fait-on de mieux en matière de santé et sécurité des salariés ? Une question à laquelle répond Préventica. Ce rendez-vous national et incontournable de l'innovation pour la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail aura lieu du 30 novembre au 2 décembre prochains à Paris Expo Porte de Versailles. L'événement abordera tous les grands sujets du moment : télétravail et nouvelles organisations des entreprises, solutions dédiées au traitement des pollutions de l'environnement de travail (de l'hygiène de l'air à la radioactivité, en passant par le confort acoustique), aménagement des espaces de travail, prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS). Mais aussi enjeux de la nouvelle loi pour la santé au travail (avec, notamment, la réforme de la médecine du travail). Or, dans le domaine de la prévention des risques professionnels, les PME ont encore beaucoup de chemin à parcourir, selon une récente étude menée par Itelis. Advertisements Des éditions régionales et beaucoup d'informations Si vous ne pouvez pas vous rendre à

Paris, sachez qu'une édition nantaise est prévue les 17 et 19 mai 2022. Et que le salon s'installera ensuite à Lyon les 27 et 29 septembre. Rien qu'un petit tour sur le site web de Préventica permet d'avoir une bonne vue d'ensemble des problématiques abordées lors des 150 conférences et ateliers organisés pour l'occasion et des solutions permettant d'y répondre. 350 exposants sont annoncés, qui sont autant de contacts pour les responsables RH de PME et TPE confrontés à l'une ou l'autre de ces problématiques. Le site fourmille également d'informations et d'actualités sur tous ces sujets. Outre une bibliographie et des interviews, vous pourrez y télécharger, par exemple, une brochure de l'ACMS (service interentreprises de santé au travail francilien) sur les risques spécifiques liés à la grossesse dans le milieu de travail. Ou bien encore consulter le rapport de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) intitulé : « Quelle formation à la santé et sécurité au travail en 2030 ? ». À noter, également, un rapport très instructif de l'Institut national de Santé publique du Québec axé sur les indicateurs de risques psychosociaux liés au travail.

Sécurité
& santé
au travail

Enquête IFOP : Quelles sont les conditions d’accès à l’emploi des jeunes en situation de handicap

Source Agefiph Cette étude révèle que les jeunes en situation de handicap partagent les mêmes aspirations que l’ensemble des jeunes mais restent confrontés à des discriminations et des freins à l’embauche importants. Des obstacles persistants nourrissent chez eux des craintes et des censures alors qu’une fois employés, ils occupent des postes en adéquation avec leurs attentes et leurs exigences. Consultez l’intégralité des résultats de l’enquête. A l’occasion de la conférence de presse de lancement de la SEEPH 2021 organisée ce matin du 21 octobre au Café Joyeux à Paris, et dans la perspective d’une semaine thématique dédiée à la jeunesse, **l’Agefiph, le FIPHFP, LADAPT, l’UNML, le CNCPH, les associations Droit au savoir et 100% Handinamique** se sont associés à **l’Ifop** pour mener une grande enquête sur les conditions d'accès à l’emploi des jeunes en situation de handicap et les représentations du handicap au travail chez les jeunes. **Quelques résultats de l’étude**

- **Les jeunes perçoivent le travail comme une condition de la réussite personnelle** (85% pour l’ensemble des jeunes et 84% pour les jeunes handicapés) et sont conscients d’avoir beaucoup à accomplir dans la vie (91% pour l’ensemble des jeunes et 89% pour les jeunes handicapés).
- Dans le cadre de leur recherche d’emploi, les deux publics sont **69% à placer les tâches et les missions du poste à pourvoir comme premier critère de choix d’offre ou d’entreprise**.
- Sur le plan personnel, tous s'accordent à penser qu’**avoir une famille heureuse** (62% pour l’ensemble des jeunes et 60% pour les jeunes handicapés), **avoir du temps libre pour profiter de la vie** (42% pour l’ensemble des jeunes et 46% pour les jeunes handicapés) **et avoir de vrais amis** (33% pour l’ensemble des jeunes et 35% pour les jeunes handicapés) **sont importants pour une vie réussie**. Ils partagent la même volonté de quitter la ville pour vivre à la campagne d’ici dix ans (52% pour l’ensemble des jeunes et 54% pour les jeunes handicapés).

Des freins et discriminations à l’embauche qui persistent ….

- **La recherche d’emploi est plus longue et compliquée chez les jeunes en situation de handicap** : 7,6 mois en moyenne, soit presque deux fois plus longtemps que l’ensemble des jeunes (4,2 mois en moyenne).
- 82% d’entre eux estiment que **le manque d’offres d’emploi proposant un environnement de travail accessible et adapté à leur handicap est une difficulté importante**.
- Par ailleurs, certaines **craintes sont plus prégnantes chez les jeunes en situation de handicap, y compris en termes de mobilité** : 72% d’entre eux craignent de devoir déménager ou travailler loin de chez eux (contre 63% pour les jeunes en général). Ils sont aussi 80% à craindre de devoir accepter un poste avec une charge de travail trop importante (+20 points par rapport à l’ensemble des jeunes) et 71% à rencontrer des difficultés d’intégration lors de l’arrivée dans l’entreprise (+13 points).
- **Le sentiment de discrimination est lui aussi tenace** : 63% des jeunes en situation de handicap affirment avoir déjà fait l’expérience de discrimination au cours de leur scolarité et 50% lors de leur recherche d’emploi.

Devant les difficultés auxquelles ils sont confrontés, les jeunes en situation de handicap sont enclins à faire des **concessions, notamment financières** : 44% d'entre eux jugent le niveau des rémunérations proposées comme un obstacle, soit 12 points de moins que l'ensemble de la jeunesse. Bien que conscients des besoins spécifiques liés à leur handicap (57%), certains ont aussi tendance à ne pas évoquer leur handicap : ainsi seuls 39% indiquent leur situation dans leur CV. Retrouver les résultats complets de l'étude sur le site Agefiph Ces constats invitent à une **mobilisation de tous en faveur de l'insertion des jeunes en situation de handicap en emploi, pour que les employeurs voient enfin en chacun d'eux un potentiel de réussite et de progrès. C'est pourquoi l'ADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP ont fait de l'emploi des jeunes en situation de handicap un thème central de la SEEPH 2021. Consulter le communiqué de presse**Enquête : les aspirations professionnelles des jeunes en situation de handicap restent compliquées à se concrétiser

Management: bonnes et mauvaises pratiques

Comment repérer et prévenir les mauvaises pratiques managériales ?

Sources: Mme ZOé delisle Culture RH - L'actualité RH accessible à tous (culture-rh.com)
Le management d'équipe est souvent un jeu d'équilibriste. Entre manager trop rigide et management paternaliste où se trouve le juste milieu ? Quelles sont les bonnes pratiques en la

matière ? Et si la clé de la réussite était d'être en mesure de repérer les mauvaises pratiques afin de les éviter ?
« Tu vois : y'a le mauvais chasseur : Y voit un truc qui bouge : y tire, y tire. Le bon chasseur : y voit un truc : y tire… mais c'est un bon chasseur !!! ». Beaucoup de salariés parodient encore ce sketch des années 90 des Inconnus sur les chasseurs à propos des dirigeants. Pourquoi ? Pendant longtemps, au sein des entreprises il n'y avait pas de distinction ni de sanction lorsque certaines **pratiques managériales** étaient déviantes. Aujourd'hui, la loi condamne les agissements graves. La parole s'est libérée. Ainsi, experts des Ressources Humaines, leaders et collaborateurs sont attentifs aux méthodes des encadrants. Cependant, **comment repérer et prévenir les mauvaises pratiques managériales ?** Sommaire de l'article:

- Comment repérer les mauvaises pratiques managériales ?
  - Avoir un style de management autocratique.
  - Ne pas être soi-même un bon exemple.
  - Mauvaise communication.
  - Manque de disponibilité.
  - Prise de décision unilatérale ou inéquitable.
  - Ne pas formuler clairement ses attentes.
  - Mauvaise organisation du travail.
  - Être défiant ou dévaloriser les membres de son équipe.
  - Ne pas assumer ses responsabilités.

- Comment prévenir les mauvaises pratiques managériales ?
  - Entretiens de recrutement et de mobilité interne spécifiques.
  - Entretiens individuels et feedbacks réguliers.
  - Formations spécifiques et coaching.
  - Mise en œuvre d'un plan de lutte contre les risques psychosociaux.

Comment repérer les mauvaises pratiques managériales ? Il n'y a pas de formules magiques ou d'astuces infaillibles pour identifier des comportements au mieux inadaptés, au pire, toxiques voire dangereux. Généralement, c'est la somme de postures exécutées de manière répétée qui amène à repérer le caractère nocif de certaines habitudes. Aussi, de façon non exhaustive, voici une liste de pratiques managériales négatives. Avoir un style de management autocratique.

- Exiger sans donner de sens ni expliquer les tenants et aboutissants.
- Intimider voire faire peur à ses collaborateurs.
- Mettre une pression hors normes à ses équipes.
- Tout contrôler, tout gérer sans jamais déléguer.
- Être sans cesse sur le dos de ses collaborateurs.

Un manager doit savoir user de nombreux styles de management, dont le mode directif. Il doit idéalement l'adapter en fonction du niveau d'autonomie du collaborateur auquel il s'adresse. En revanche, agir de manière totalitaire, cassante, voire despotique, avec tous les collaborateurs et quelle que soit la situation, entraîne démotivation, frustration, surmenage des employés et limite les initiatives et les capacités d'innovation. Par ailleurs, imposer sa vision sans écouter des points de vue complémentaires ou divergents nuit à la cohésion d'équipe et à la performance. Ne pas être soi-même un bon exemple.

- Ne pas reconnaître ses limites, ses failles.
- S'approprier le travail effectué par son équipe.
- Ne pas être réaliste.
- Être négatif.
- Ne pas tenir sa parole.

Agir telle une "diva" ou ne pas être exemplaire dans ses actions ne permet pas d'être crédible, honnête et légitime. Par ailleurs, si un manager ne tient pas compte du réel (le contexte, les enjeux…), en étant soit trop optimiste soit trop pessimiste, il apparaîtra peu fiable et complètement détaché de la réalité des équipes. Enfin, s'il ne cherche que la lumière en s'attribuant les réussites des autres et en reportant les critiques sur ses subalternes, cela provoque frustration, démotivation, colère. En résumé, une posture managériale inadaptée et non incarnée ne peut permettre l'atteinte des résultats attendus dans un climat serein. Mauvaise communication.

- Ne pas transmettre son savoir, faire de la rétention d'information ou encore ne pas partager et démultiplier des décisions…
- Le manque d'assurance ou tenir des propos nébuleux.
- Une communication uniquement par e-mails évitant ainsi tout échange de vive voix en tête à tête ou avec le collectif.
- Ne pas accompagner le changement.

Quelle que soit la méthode, si la communication entre manager et collaborateur n'est pas fluide, saine et transparente, cela génère manque de cohésion et de confiance, rejet du dirigeant et inévitablement une baisse de la performance. Manque de disponibilité.

- La porte du bureau toujours fermée.
- Ne pas passer dans ses équipes a minima pour dire bonjour.
- Des absences physiques répétées donnant la perception que le manager n'est jamais présent.
- L'absence d'écoute des salariés lorsqu'ils rencontrent des difficultés ou demandent de l'aide sur un projet.
- Négliger les feedbacks positifs ou négatifs.

Ce type d'agissements peut être inconscient ou encore lié à une charge de travail importante ou un passage à vide du manager. Cela dit, s'ils sont réguliers, ils génèrent de nombreuses tensions dans les équipes, des malentendus, des erreurs. Par voie de conséquence, cela entraîne, pour l'entreprise, désorganisation, non-atteinte des objectifs fixés, échec des projets, rejet du leader. Prise de décision unilatérale ou inéquitable.

- Manque de cohérence et de fiabilité lors d'une prise de position.
- Système de management non structuré.

- Favoritisme ou népotisme.
- Recruter ou faire évoluer les personnes n'ayant pas toutes les qualités requises.

Les salariés attendent des décisions justes, même si parfois ils ne les apprécient pas. Aussi traiter de façon différente des problématiques en tout point semblables, génère des conflits et de l'incompréhension. Cela peut entraîner également des clivages au sein des équipes. À titre individuel, ces comportements donnent au salarié le sentiment d'être persécuté, rabaissé et provoquent de réels risques psychosociaux. Ne pas formuler clairement ses attentes.

- Détermination d'objectifs peu clairs, ambigus ou flous.
- Ne pas communiquer de façon précise les deadlines, les KPI visés ou encore les buts d'un projet.

Se donner les moyens de définir des objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, atteignables, réalistes et temporels) représente l'un des fondamentaux pour tout manager. Cela permet d'exprimer explicitement ce qui doit être fait et comment. Aussi, toute situation ambivalente ou incertaine, laissant la place à une libre interprétation, ne favorise pas l'exécution des missions de manière qualitative et efficace. L'individu peut donc être perdu, se sentir dévalorisé ou encore incapable de mener sa tâche à bien. Mauvaise organisation du travail.

- Gestion du temps déficiente.
- Répartition du travail non équitable.
- Exiger d'être joignable ou disponible H24.

Tout comme l'inaptitude à établir et clarifier ses attentes, ne pas faire preuve de capacité à planifier les tâches confiées ou à gérer ses équipes peut sembler impensable. Or, ces incompétences sont les premiers éléments constatés par nombre de salariés, de dirigeants ou d'experts RH lorsque l'on évoque les manquements managériaux. Elles sont synonymes de désorganisation, d'absences répétées, de stress individuel et collectif, de tensions et de baisse de croissance. Être défiant ou dévaloriser les membres de son équipe.

- Ne pas épauler un collaborateur en cas de difficulté.
- Surveiller les moindres agissements de ses salariés.
- Ne pas laisser d'autonomie ou de prise d'initiative à ses subordonnées.
- S'arrêter principalement sur les faiblesses d'un collaborateur.
- Ne pas reconnaître le talent ou le bon travail.

Ne pas mettre en valeur les compétences de ses subalternes, c'est priver l'entreprise de l'intelligence individuelle et collective permettant d'être créatif et de proposer des solutions innovantes. Par ailleurs, ne pas leur accorder la confiance inhibe la libre expression, la prise de responsabilité et le sentiment d'être reconnu pour son travail. Advertisements Ce type d'agissements génère désengagement, turnover, comportements irrespectueux, difficultés dans les missions données et non performance. Ne pas assumer ses responsabilités.

- Fuir les conflits.
- Ne pas oser recadrer un collaborateur.

Tout comme être exemplaire, savoir agir, prendre des décisions difficiles, exprimer son mécontentement sont des dimensions essentielles pour maintenir l'ordre au sein d'une équipe. Sans cela, les tensions possibles entre les salariés et les iniquités ne peuvent être régulées. De même, un cadre sain et serein pour exécuter ses missions ne peut être garanti. Les comportements négatifs, il en existe plusieurs. Les identifier peut paraître aisé. Il faut cependant être vigilant pour ne pas généraliser toute situation et la cantonner à du

management déviant. Il est donc essentiel d'agir en amont afin de limiter ses conséquences. Aussi, comment prévenir les mauvaises pratiques managériales ? Comment prévenir les mauvaises pratiques managériales ? Il y a différents moyens d'éviter ou de limiter les comportements managériaux négatifs : Entretiens de recrutement et de mobilité interne spécifiques. La première solution pour éviter des méthodes de management qui ne seraient pas opérantes, c'est d'analyser les compétences comportementales et sociales du candidat potentiel. Identifier ces soft skills aide à définir s'il aura les aptitudes à gérer une équipe, communiquer, accompagner le changement, organiser… Pour cela, en tant qu'expert des Ressources Humaines, vous pouvez faire passer des tests de personnalité ou également effectuer des mises en situation ou proposer un assessment center. Dans tous les cas, ces méthodes permettront d'évaluer les comportements et les facultés d'un individu à occuper une position managériale, l'adéquation personne-poste, ses forces et ses points d'amélioration. À lire également :

- Top 5 des activités de Team Building en contexte de Covid.
- Comment gérer un désaccord entre deux salariés ?
- Management : 11 leviers pour éliminer la procrastination.

Entretiens individuels et feedbacks réguliers. Le suivi sert à évaluer l'évolution de toute situation ou de tout comportement. Ainsi, en effectuant des échanges réguliers concernant les pratiques managériales, cela permet d'identifier, de conscientiser certains manquements puis de travailler sur les points de faiblesse d'un manager. Également, cela favorise l'appréciation de la charge mentale de ce dernier et d'établir un plan d'action. Il pourra être composé de formations spécifiques, d'ateliers, de coaching voire de réorientation professionnelle. Formations spécifiques et coaching. Une fois que des mauvaises pratiques managériales sont repérées, il est important de déterminer des actions de professionnalisation afin de limiter voire de stopper ces agissements. Des formations dédiées sur des thématiques spécifiques ou un coaching favorisent la prise de conscience et la mise en place de nouvelles méthodes. Pour chaque mode de fonctionnement, il peut y avoir une opportunité de prise de recul de l'encadrant et de changement. Les formations dites comportementales ou les accompagnements avec des coachs experts aident justement à transformer ces habitudes négatives telles que le manque de communication, d'organisation, de courage, de capacité de décision… Mise en œuvre d'un plan de lutte contre les risques psychosociaux. La mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux est positive pour tous les salariés de l'entreprise afin d'analyser et d'anticiper tout type de situation pouvant avoir un impact négatif. Cela permet de répondre aux enjeux humains (respect et préservation de l'intégrité physique et mentale…), sociaux (diminution des conflits…), organisationnels (optimisation des processus…), économiques (diminution de l'absentéisme…), voire juridiques. Ce type de plan favorise aussi l'implication de tous les acteurs d'une société afin d'élaborer un programme de prévention puis de le piloter et de l'amender au fil de l'eau. Ainsi, chacun est représentant de la démarche et peut analyser puis proposer des solutions d'amélioration continue. À noter qu'un manager peut également avoir des comportements négatifs, car il est parfois lui-même en difficulté et qu'il a besoin d'aide. Cette méthodologie sert à repérer, à prévenir et à évaluer les risques psychosociaux sans stigmatiser un individu. Il peut y avoir des dizaines de mauvaises pratiques managériales. Cependant, il est important de rester vigilant, car ce n'est pas parce qu'il a sporadiquement un agissement inadapté que le manager est incompétent. Il faut donc éviter une chasse aux sorcières ou aux habitudes néfastes. Privilégier la formation, le suivi, l'accompagnement et la mise en place des plans de lutte contre les risques psychosociaux sont les seuls leviers puissants. Ils permettent ainsi la définition et l'implémentation de solutions durables et efficaces pour le bien-être et la performance des salariés, des encadrants et de l'entreprise.

Pourquoi et comment développer les compétences transversales des salariés ?

Source: Pourquoi et comment développer les compétences transversales ? (culture-rh.com)Delphine Massé
Dans un marché du travail sous tension et en perpétuelle mutation, les savoir-faire classiques ne sont plus un gage suffisant de performance et de talent. De plus en plus plébiscitées, les compétences transversales sont à présent les plus recherchées par les entreprises. Découvrez pourquoi et comment aider vos salariés dans le développement de ces compétences.
Le capital humain et les compétences sont au cœur de la stratégie RH dans les entreprises. Plus qu'un vecteur de compétitivité et de performance, la gestion des compétences va bien au-delà de la fiche de poste, puisqu'elle est devenue un véritable enjeu d'employabilité. Les entreprises ne peuvent plus se limiter seulement aux compétences visibles identifiées en amont. Pour faire face à la concurrence et à la guerre des talents, il est plus que temps de se concentrer sur son capital humain et sur les compétences transversales de leurs collaborateurs. Qu'est-ce qu'une compétence transversale ? Pourquoi y accorder de l'importance ? Comment développer les compétences transversales des salariés ? Découvrez dans cet article la réponse à vos interrogations sur le sujet. Sommaire de l'article:

- Qu'est-ce qu'une compétence transversale ?
  - Définition.
  - Concrètement, de quoi s'agit-il ?
  - Quelle différence avec les compétences transférables ?
  - Peut-on parler de compétences transversales pour les profils atypiques ?
- Pourquoi valoriser les compétences transversales des salariés ?
  - Une garantie d'employabilité pour les salariés.
  - Une meilleure fidélisation des collaborateurs.
  - Un intérêt favorable à la mobilité interne.
- Comment les identifier et les exploiter ?
  - Utiliser les tests de personnalité.
- Cartographier les compétences pour une bonne gestion RH.
  - Cultiver la transversalité et former les salariés.

Qu'est-ce qu'une compétence transversale ? Définition. Quand on parle de compétences transverses ou transversales, cela sous-entend les qualités humaines et relationnelles d'un individu, souvent liées à son savoir-être. Ces qualités sont désormais très appréciées des recruteurs, voire incontournables dans le cadre d'une reconversion ou d'une évolution de poste. Selon une publication rédigée en avril 2011 par le CAS, Centre d'Analyse Stratégique, une compétence transversale se traduit *par « une compétence générique, liée à des savoirs de base ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles, et mobilisable dans diverses situations professionnelles »*. En d'autres termes, ce sont des compétences qui s'apparentent à des soft skills et qui sont valorisables dans différents métiers ou secteurs

d'activité. Concrètement, de quoi s'agit-il ? Communiquer, apprendre, partager, s'adapter, comprendre, créer, analyser, concevoir, collaborer, construire, imaginer, se projeter, etc. Combien de termes possibles pour définir ce qu'est une compétence transversale. Pour se distinguer et se différencier des autres, il est plus que nécessaire de développer ce type de compétence en entreprise : la polyvalence, l'organisation, le leadership, l'optimisme, la créativité, la capacité d'adaptation… Reste à savoir laquelle est la plus plébiscitée par les recruteurs ? Quelle différence avec les compétences transférables ? Les compétences transférables se définissent davantage comme les savoir-faire d'un individu ou encore les aptitudes acquises tout au long de son parcours professionnel. Selon la note d'analyse du CAS, une compétence transférable est *« une compétence spécifique attachée à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive) mais qui peut être mise en œuvre dans un autre contexte professionnel ».* Autrement dit, les compétences directement liées à un contexte professionnel qui peuvent être utilisées pour un autre métier ou certaines compétences acquises en dehors de l'activité professionnelle. Quelques exemples : la culture numérique, l'organisation administrative, l'analyse de données, la gestion financière ou encore les compétences comptables acquises en tant que bénévole dans une association, … Peut-on parler de compétences transversales pour les profils atypiques ? Les profils atypiques sont des individus souvent en décalage avec les autres qui se différencient aussi par leur singularité dans le monde du travail et leur parcours non linéaire. Ils sont flexibles, agiles, créatifs, autonomes ou polyvalents. Ils sont réactifs et s'adaptent facilement au changement de poste, de métier ou d'équipe. Dotés d'expériences souvent très diversifiées parfois sans lien les unes avec les autres, les profils atypiques sont l'exemple même de la transversalité en entreprise. Un atout stratégique à mettre en valeur, qui dans un contexte de guerre des talents, plaît au recruteur d'aujourd'hui. À lire également :

- Comment accompagner les salariés dans leur choix de formation professionnelle ?
- Comment bien construire un cahier des charges de formation ?
- Comment développer le R.O.I de vos formations ?

Pourquoi valoriser les compétences transversales des salariés ? Une garantie d'employabilité pour les salariés. Développer l'employabilité des collaborateurs est un facteur clé de performance et de compétitivité pour les entreprises. En effet, aujourd'hui, rares sont les salariés qui conservent le même emploi dans la même entreprise tout au long de leur carrière professionnelle. Alors pour les fidéliser et les conserver, il faut leur faire confiance et savoir miser sur la transversalité de leurs compétences, de leurs connaissances et de leurs savoir-être au sein de l'entreprise. Advertisements Aujourd'hui, les recruteurs recherchent des profils capables de s'adapter à différents postes ou métiers au cours de leur carrière, autrement dit des profils agiles. une meilleure fidélisation des collaborateurs. La rétention des talents est l'un des sujets à laquelle les équipes RH doivent absolument être vigilantes. D'où l'intérêt de s'inscrire dans une stratégie de développement des compétences. Former les collaborateurs, favoriser leur montée en compétences, être à l'écoute de leurs souhaits d'évolution, valoriser les compétences transverses… Pour fidéliser les talents, il faut commencer par activer les bons leviers de motivation et être attentif à cette transversalité. Un intérêt favorable à la mobilité interne. Est-il aujourd'hui plus pertinent de recruter un expert dans son domaine ou faut-il mieux s'ouvrir à des profils atypiques et polyvalents qui sauront s'adapter aux changements quels qu'ils soient ? Une chose est certaine, qu'il s'agisse de compétences comportementales ou cognitives, les compétences transversales représentent une porte d'entrée vers de nouvelles opportunités de carrière. Changement de poste, évolution de carrière, mobilité interne ! À partir du moment où l'entreprise identifie ces compétences, il ne lui reste plus qu'à les exploiter. Comment les identifier et les exploiter ? Utiliser les tests de

personnalité. Comment mesurer les compétences comportementales des salariés ? N'hésitez pas à leur faire passer des tests ou une certification pour évaluer ce type de compétence informelle. Ces tests sont l'occasion de mettre en évidence la personnalité des candidats, mais également de valoriser les compétences invisibles comme les aptitudes linguistiques, les qualités relationnelles, les traits de caractère, et bien d'autres. Grâce aux tests de personnalité ou d'aptitude, l'entreprise peut alors réaliser une analyse très poussée des capacités de ses collaborateurs et repérer ainsi les compétences transversales et favorables à l'entreprise. Cartographier les compétences pour une bonne gestion RH. La GPEC ou Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une méthode, voire un repère pour les ressources humaines, qui permet de regrouper l'ensemble des compétences disponibles à l'instant T, de manière à anticiper et planifier les besoins humains en fonction des enjeux stratégiques de l'entreprise. **L'objectif :**

- Déterminer les compétences en interne, le savoir-faire et le savoir-être des collaborateurs.
- Trouver le bon équilibre entre les besoins de l'entreprise et les ressources en personnel.
- S'adapter aux attentes et aux souhaits d'évolution des collaborateurs.
- Garantir l'employabilité des salariés.

Cultiver la transversalité et former les salariés. L'innovation est un enjeu stratégique et les entreprises doivent être capables de s'adapter à tout moment. Pour rester compétitives, elles doivent cultiver cette transversalité des compétences et cela passe par la formation des salariés. Un collaborateur qui n'évolue plus, c'est un collaborateur qui risque de regarder ce qu'il se passe ailleurs. Symbole d'employabilité et de fidélisation, il s'agit donc de proposer des formations personnalisées pour accompagner chaque collaborateur dans son évolution professionnelle. Entre guerre des talents et marché en tension, les recruteurs n'ont plus le choix que de s'ouvrir à des personnalités dotées de compétences transverses. Communication, gestion du temps, travail d'équipe, créativité … cette transversalité est désormais très recherchée par les employeurs. Attention de ne pas laisser échapper un talent dont vous n'avez pas su détecter le potentiel ! NOTEZ

FEST LIKE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

La formation en situation de travail (FEST), un dispositif

pédagogique innovant au cœur des discours actuels

Sources:La formation en situation de travail (FEST), un dispositif pédagogique innovant au cœur des discours actuels | EPALE (europa.eu)

L'innovation en formation s'inscrit dans un contexte économique en pleine transition numérique et écologique, et invite ainsi les acteurs de la formation à repenser cette discipline, et à réfléchir aux enjeux nouveaux de cette société, à de nouveaux dispositifs d'apprentissage, à des nouvelles postures d'accompagnement, ou encore à de nouvelles dimensions pédagogiques inclusives. Cassandra TroncaleLa quinzième Université d'Hiver de la Formation Professionnelle (UHFP) se tenait à Biarritz les 31 janvier, 1er et 2 février, sous le

prisme de l'innovation. L'innovation en formation s'inscrit dans un contexte économique en pleine transition numérique et écologique, et invite ainsi les acteurs de la formation à repenser cette discipline, et à réfléchir aux enjeux nouveaux de cette société, à de nouveaux dispositifs d'apprentissage, à des nouvelles postures d'accompagnement, ou encore à de nouvelles dimensions pédagogiques inclusives. Toutes ces réflexions devront permettre à tous les publics de trouver du sens à leur formation, de s'insérer dans un marché du travail plus que jamais en mutation économique et technologique, et de pérenniser leur parcours. **I. La FEST comme méthode de formation innovante dans les entreprises** Parmi les nouvelles méthodes pédagogiques, la Formation En Situation de Travail (FEST) est au cœur des discours actuels. Nous parlons là d'une nouvelle méthode d'apprentissage en pleine expérimentation, introduite notamment par la loi du 5 mars 2014 qui promeut l'innovation de la formation, et qui vise l'obtention de compétences et de connaissances, plutôt techniques, pendant l'exercice d'un métier. Elle s'inscrit également dans les objectifs du programme Europe 2020 qui vise à outiller les différents pays pour lutter contre le chômage. La FEST est un dispositif de formation informel, qui consiste à favoriser l'apprentissage lors d'une situation effective de travail, ponctuée par la mise en œuvre de temps de réflexion sur ces pratiques, et par l'accompagnement d'un tuteur tout au long de l'acquisition de ces nouvelles compétences. Voici un état des lieux de la Formation En Situation de Travail. ***Ses points forts :***

- La FEST prend en compte le réel du métier, et de l'environnement,
- Elle tire parti de véritables situations vécues en entreprise, inhérentes aux métiers, contrairement à certaines théories vues en période de formation qui seraient étrangères à l'activité,
- Elle est loin de l'approche descendante, formelle et scolaire de certaines formations,
- Elle est généralement plus porteuse de sens pour l'apprenant,
- Elle permet la prise en compte des deux points de vue : apprenant et employeurs (trois si on prend en compte également la société),
- Elle permet de rapprocher les apprenants éloignés des dispositifs de formation dits « classiques », et ainsi leur permettre le développement de compétences en donnant du sens aux apprentissages.

II. Les critères de mise en place de la FEST La FEST doit être organisée en deux temps : Une mise en situation de travail, préparée, organisée et accompagnée,Un temps réflexif pour analyser l'action et assoir les apprentissages. ***Les étapes de la FEST :***

- Concevoir l'ingénierie pédagogique et/ou de formation
- Déterminer les différentes approches possibles
- Etablir un tutorat et faciliter sa mise en œuvre et son accompagnement
- Réfléchir à comment rendre la situation de travail apprenante
- Repérer et exploiter les apprentissages implicites.
- Quelle(e) pratique(s) mettre en place pour favoriser la posture réflexive de l'apprenant sur ses apprentissages

Les postulats de la FEST :

- La FEST ne peut être formatrice que si plusieurs droits sont accordés à l'apprenant : droit à l'erreur, à l'expérimentation etc...,
- Le temps nécessaire doit être accordé à la situation d'apprentissage,

- L'apprenant a également des obligations : prise de recul (réflexivité) sur ses pratiques, proactivité dans son apprentissage etc…,
- L'organisation doit être facilitante : pas de pression ou d'objectifs serrés, adaptation des cadences, bienveillance, entraide etc…,
- Mise à disposition de ressources internes,
- Traçabilité du parcours et contractualisation (objectifs pédagogiques, moyens, tutorat etc…) entre l'apprenant et l'entreprise et ce tout au long du parcours.

III. L'expérimentation de la FEST au cœur des débats : table ronde à l'UHFP S'est tenue pendant l'Université d'Hiver de la Formation Professionnelle de 2018, une table ronde intitulée « Les FEST : innovation juridique, pédagogique ou simple formalisation de pratiques existantes ? ». Cette table ronde mettait en avant, entre autres, la démarche à mettre en place dans le cadre d'une expérimentation menée par la DGEFP[1], la COPANEF,[2] le CNEFOP[3] et l'Etat, et qui portait sur la faisabilité et l'efficacité de FEST en TPE-PME. Etaient présents pour ce temps d'échange : - Olivia Berthelot, Présidente du GARF Région Centre Val de Loire - Béatrice Delay, Conseiller Technique en charge de la formation professionnelle et de la qualité, CNEFOP - Bernard Masingue, Consultant, Entreprise et Personnel - Olivier Meriaux, Directeur technique et scientifique, ANACT - Pierre Possemé, Président du FPSPP - Stéphane Remy, Adjoint au sous-directeur des politiques de formation et du contrôle, DGEFP - Djamal Teskouk, Conseiller confédéral « Formation initiale et continue », CGT L'enjeu de cette expérimentation était de favoriser l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés des petites et moyennes entreprises. Plusieurs OPCA ont participé à cette expérimentation, notamment OPCALIM en partenariat avec deux entreprises bretonnes. Une première entreprise, une PME de vingt-deux salariés, spécialisée dans la fabrication de produits charcutiers. Les salariés ne sont majoritairement pas issus d'une formation en lien avec le secteur alimentaire. Avec l'aide d'un salarié disposant un CAP charcuterie, des périodes de FEST vont être mises en place pour assurer un transfert de compétences en situation de travail. La deuxième entreprise, avec 236 salariés, est spécialisée dans la mise à disposition de main d'œuvre qualifiée auprès d'entreprise du secteur de la viande. Cette entreprise recrute régulièrement sur le poste spécifique de désosseur-pareur, métier rare et qui ne dispose que de très peu de formations existantes. La FEST un est bon moyen de former les nouveaux embauchés « sur le tas », tout en apportant un dispositif pédagogique réfléchi et ainsi rendre les salariés rapidement opérationnels. Trois étapes ont été identifiées pour l'élaboration de cette expérimentation [4] :

- Phase rédactionnelle : objectifs et préconisation
- Phase de formation : planification, organisation, acquisition de compétences et évaluation
- Phase d'ingénierie : préparation de l'action FEST, observation en poste de travail, identification des compétences, écriture du parcours de formation, sensibilisation des formateurs à la réflexivité

Ces étapes permettent une mise en place d'une FEST réfléchie, efficace et prenant en compte tous les acteurs inhérents à cette nouvelle pratique de formation. L'innovation est un concept bien présent dans ce nouveau dispositif qu'est la FEST. Après plusieurs années où la transmission de savoirs ne s'envisageait que de façon descendante, et bien souvent ne prenant que peu en compte les contextes et les individus, il parait aujourd'hui nécessaire de positionner l'apprenant et l'environnement au cœur des dispositifs, pour des apprentissages plus efficaces. Seulement, ces nouveaux systèmes soulèvent une nouvelle question : **comment valoriser ces formations informelles ? Et également, comment repérer et formaliser des**

connaissances et compétences implicites acquises en situation de travail ? [1] Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle [2] Comité Interprofessionnel pour l'Emploi et la Formation [3] Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle. [4] http://www.opcalim.org/cont/Actualites/A-la-Une/Decouvrez-l-experimenta… *Cassandra Troncale est étudiante en master SIFA (Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes) de l'Université de Tours.* ***Elle est ambassadrice EPALE France.***

Sources : Actualités jurisprudentielles décembre 2021 (culture-rh.com) Actualités jurisprudentielles décembre 2021

Publié le : 4 janvier 2022Dernière mise à jour le : 4 janvier 2022

Laurence Ruaux

Bien que le contrat de travail soit régi par les articles du Code du travail, ce dernier est parfois complexe à appréhender et manque de détails pratiques pouvant conduire les employeurs à omettre des éléments essentiels. Notre experte en droit social décrypte pour vous les principaux arrêts jurisprudentiels afin de vous aider à sécuriser vos pratiques.

Sommaire de l’article :

Contrat de travail

1) Contrat à temps partiel : requalification

2) Succession de CDD de remplacement et délai de carence

Exécution du contrat

Prescription des faits fautifs

Rupture du contrat de travail

1) Réintégration après un licenciement nul : la période d'éviction ouvre droit à acquisition de jours de congés payés

2) Modification du contrat de travail pour motif économique refusée par le salarié

3) Protection de la salariée en congé de maternité

4) Réintégration impossible d'un salarié harceleur

5) Demande de complément d'indemnité conventionnelle de licenciement

6) Indemnité compensatrice de préavis

Élections professionnelles

Contestation d'un protocole d'accord préélectoral

Contrat de travail

1) Contrat à temps partiel : requalification

L'absence de mention dans un contrat de travail à temps partiel de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois entraîne sa requalification en contrat de travail à temps complet.

Cass.soc. 17 nov. 2021, n°20-10734

Un salarié est engagé sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel à raison de 86,67 heures de travail par mois et selon les horaires suivants, à son choix : 8h30 à 12h30 ou 14h00 à 18h00. Après avoir été licencié, il saisit la juridiction prud'homale afin de solliciter la requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps plein, faisant valoir, pour appuyer sa demande, que son contrat ne mentionne pas la répartition de sa durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

La cour d'appel rejette sa demande, jugeant qu'il est soumis à un système d'horaires individualisés, qu'il ne peut pas soutenir que son contrat de travail ne fait pas état d'une répartition de son temps de travail et qu'il ne pouvait pas faire grief à son employeur de ne pas avoir organisé la répartition du temps de travail à la semaine ou au mois.

La Cour de cassation casse l’arrêt de la Cour d’Appel. Elle retient que, sauf exceptions prévues par la loi, selon l’article L.3123-14 du Code du travail, l’employeur a l’obligation de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et que l’absence de répartition contractuelle du temps de travail entraîne la requalification à temps plein.

La solution semble cependant compatible avec la pratique d’horaires individualisés.

En effet, la loi se borne à exiger la mention de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (ou entre les semaines du mois) et non à mentionner l’horaire de travail.

En l’espèce, si l’employeur avait indiqué dans le contrat, que le salarié effectuait 4 heures de travail par jour ouvré, du lundi au vendredi inclus, cela aurait probablement suffi pour éviter la requalification.

2) Succession de CDD de remplacement et délai de carence

Lorsque le contrat à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié absent, les dispositions de l’article L. 1244-1 du Code du travail autorisent la conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée successifs, sans qu’il y ait lieu à application d’un délai de carence.

À lire également :

Veille sociale décembre 2021

Comment gérer le retard d’un collaborateur ?

L’abandon de poste, comment réagir ?

Cass.soc. 17 nov.2021, FS-B, n°20-18.336

Exécution du contrat

Prescription des faits fautifs

Dans les deux arrêts suivants du 8 décembre 2021, la Cour de cassation s’est prononcée à propos de la prescription des faits fautifs et a apporté des précisions sur le point de départ de ce délai.

Cass. soc. 8-12-2021 n° 20-15.798 F-D

Même s'ils ont été commis plus de 2 mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, les faits fautifs invoqués ne sont pas prescrits dès lors que l'employeur n'a pas eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des griefs imputés au salarié.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que :

Aucun fait fautif ne peut en principe donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance selon l'article L1332-4 du Code du travail.

Le point de départ de ce délai de 2 mois ne court que lorsque l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié.

Passé ce délai, l'employeur ne pourra plus reprocher au salarié la réalisation de ces faits contestés sauf s'il parvient à démontrer qu'il n'a eu connaissance des faits fautifs que dans les 2 mois avant la mise en œuvre de la procédure.

2. Cass.soc. 8 décembre 2021, n°20-15.622

Dans ce second arrêt, l'employeur n'a eu une connaissance exacte de la nature, de la réalité et de l'ampleur des irrégularités relatives aux remboursements de frais professionnels reprochées au salarié qu'à la suite du compte rendu d'une enquête diligentée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lors de la demande de remboursement d'une facture d'hôtel pour un séjour non professionnel de l'intéressé. Une poursuite disciplinaire est engagée en février.

La Cour précise que l'action n'est pas prescrite, même si l'enquête a révélé une pratique répétitive depuis cinq mois.

Rupture du contrat de travail

1) Réintégration après un licenciement nul : la période d'éviction ouvre droit à acquisition de jours de congés payés

Cass. soc., 1er décembre 2021, n° 19-24.766

Un salarié, dont le licenciement a été annulé, souhaite que son employeur soit condamné à lui payer une rémunération pour chaque mois écoulé entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration assortie des congés payés afférents.

La cour d'appel rejette cette demande et retient que le salaire mensuel à prendre en considération pour calculer l'indemnité d'éviction est la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture, et que la période d'éviction n'ouvre pas droit à acquisition de jours de congé. Le salarié forme un pourvoi en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'Appel et juge que le salarié dont le licenciement a été déclaré nul, peut acquérir des jours de congé et les accumule entre la date du licenciement nul et sa réintégration.

Advertisements

2) Modification du contrat de travail pour motif économique refusée par le salarié

Cass. soc. 24-11-2021 n° 20-12.616 F-D

La proposition d'une modification du contrat de travail pour motif économique, refusée par le salarié, ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement et, par suite, de lui proposer éventuellement le même poste en exécution de cette obligation.

3) Protection de la salariée en congé de maternité

Cass.soc.1er décembre 2021, n°20-13.399

Principe : un licenciement prononcé après un retour de congé de maternité est nul s'il est prouvé que l'employeur l'a préparé pendant ce congé maternité, considéré comme période de protection absolue.

En est-il de même lorsque l'employeur a préparé ce licenciement après l'achèvement du congé de maternité et en particulier pendant la période relative de 10 semaines ?

En l'espèce, une salariée, placée en arrêt maladie suite à son congé maternité, fait valoir cette situation pour contester la validité de son licenciement pour faute grave.

La Cour de cassation rejette l'argument de la salariée. En effet, elle considère que le licenciement peut être préparé et prononcé au cours de la période relative de 10 semaines dès lors que l'arrête maladie couvre la période de protection relative de la salariée et à condition que le licenciement soit justifié par une faute grave ou que le maintien du poste de travail s'avère impossible.

4) Réintégration impossible d'un salarié harceleur

Cass.soc.1er décembre 2021, n°19-257.15

Une salariée, protégée, est licenciée pour faute grave pour des faits de harcèlement moral à l'encontre de ses équipes. Une autorisation administrative de licenciement de l'inspectrice du travail avait été préalablement obtenue.

Sur recours hiérarchique, cette autorisation est annulée par le ministre du Travail et

la salariée sollicite sa réintégration au sein des entreprises.

Cette réintégration est refusée au motif qu'elle serait impossible en raison de la nature des faits reprochés, du fait que la salariée est la supérieure hiérarchique des collaborateurs harcelés, que ces derniers ont déjà exercé leur droit de retrait et qu'en la réintégrant, ils exposeraient les victimes à leur harceleuse.

La salariée saisit alors le Conseil des prud'hommes d'une demande d'annulation de son licenciement et de réintégration dans son poste de travail.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur.

Elle rappelle que le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

L’employeur ne peut donc licencier ce salarié que s’il a satisfait à cette obligation ou s’il justifie d’une « impossibilité de réintégration ».

Mais elle retient que, compte tenu de son obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral, l’employeur ne pouvait pas réintégrer la salariée, qui était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l’entreprise, lesquels soutenaient avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait et qu’en conséquence, l’impossibilité de réintégration est bien justifiée.

5) Demande de complément d’indemnité conventionnelle de licenciement

Cass.soc. 24-11-2021n°18-26.752

Une cour d’appel ne peut pas déclarer irrecevable la demande de complément d’indemnité conventionnelle de licenciement par un salarié au motif qu’il a saisi la juridiction prud’homale plus de 6 mois après avoir reçu son solde de tout compte, et qu’il n’a pas dénoncé auprès de l’employeur les sommes qui lui avaient été remises, alors qu’elle n’a pas, au préalable, inviter les parties à présenter leurs observations sur ce moyen tiré de l’effet libératoire du solde de tout compte.

6) Indemnité compensatrice de préavis

Cass.Soc. 24-11-2021 n°20-13.502 F-D

Une cour d’appel ne peut pas condamner le salarié en arrêt maladie à payer à la société une somme à titre d’indemnité de préavis au motif que la prise d’acte produit les effets d’une démission, alors que le salarié qui se trouve, du fait de sa maladie, dans l’impossibilité physique d’exécuter un préavis n’est redevable d’aucune indemnité compensatrice de préavis envers l’employeur.

Élections professionnelles

Contestation d’un protocole d’accord préélectoral

Un syndicat qui a, soit signé un protocole d’accord préélectoral (PAP), soit présenté des candidats sans émettre de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du PAP et demander l’annulation des élections, quand bien même il invoquerait une méconnaissance par le PAP de règles d’ordre public.

Cass.soc. 24 novembre 2021, n°20-20.

AFEST: action de formation en situation de travail

Source:L'AFEST: culture-rh.com.

L’AFEST, acronyme de action de formation en situation de travail est une innovation de la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2019.

Ce dispositif est appelé à entrer progressivement dans les pratiques des entreprises et va contribuer à modifier le métier du responsable de formation ou développement des compétences.
Sommaire de l'article:

- Qu’est ce que l’AFEST ?
  - L’AFEST, c’est quoi ? Définition !
  - Quoi de neuf pour l’action de formation ?
  - Peut-on vraiment apprendre en situation de travail ?
  - Quel financement pour l’AFEST ?

- AFEST et organismes de formation

Qu’est-ce que l’AFEST ?

- Quels sont les enjeux derrière la création de l’AFEST ?
- Comment l’AFEST fonctionne ?
  - Quelles sont ses modalités ?
  - Comment mettre en place une AFEST ? Quelle est la démarche ?

L’AFEST, c’est quoi ? Définition !

La formation en situation de travail est une modalité de transmission de compétences sur le poste de travail par un formateur ou tuteur interne ou externe au profit d’un ou plusieurs salariés de l’entreprise.
Sa création s’inscrit dans le « Big Bang » de la formation professionnelle annoncé par Muriel Pénicaud, Ministre du Travail qui a mené la réforme.

Quoi de neuf pour l’action de formation ?

D’après la loi Liberté de choisir son avenir professionnel et l’article L6313-2 du code du travail, l’action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d’atteindre un objectif professionnel.
Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance, et elle peut être réalisée en situation de travail.
Cette définition, très simple, représente un virage important dans la façon d’appréhender la formation, et notamment elle introduit pour la première fois l’AFEST.

- La loi replace la formation comme un moyen et non une fin en soi. La logique assez administrative de la formation qui se définissait autour d’un programme, de moyens pédagogiques est remplacée par une vision plus pragmatique, opérationnelle … L’objectif est l’attente d’un résultat professionnel. L’AFEST est reconnue comme un moyen d’y parvenir.
- La formation est désormais pensée comme une succession d’actions qui peuvent prendre des formes diverses : en présentiel, en distanciel et en situation de travail, où le choix de la modalité de chaque étape est drivé par sa pertinence au regard des objectifs à atteindre

- La loi reconnait que la formation peut se faire sur le terrain et même sur le poste de travail, ce
- La loi reconnait que la formation peut se faire sur le terrain et même sur le poste de travail, ce qui représente une vraie nouveauté. Rappelons que pendant longtemps, héritage du taylorisme et de la parcellisation des taches, le travail était considéré comme aliénant – et il l'était probablement – Il n'était donc pas envisageable de reconnaître la réalité d'une formation sur le poste de travail…. C'est maintenant chose faite !

Peut-on vraiment apprendre en situation de travail ? L'acquisition de nouvelles compétences peut se faire dans un cadre formel ou dans un cadre informel : 70% de nos apprentissages se feraient au travers de nos expériences et pratiques de tous les jours 20% de notre apprentissage se feraient au travers de nos interactions sociales 10% de notre apprentissage provient d'un mécanisme d'apprentissage conscient, formel. Ces chiffres montrent à l'évidence que les moyens d'apprendre son multiples et que l'apprentissage dans notre quotidien de travail tient une place importante dans nos apprentissages. Quels sont les enjeux derrière la création de l'AFEST ? L'AFEST répond à différents enjeux. Elle permet de :

- Favoriser la formation des salariés qui en bénéficient peu

Les chiffres montrent que les salariés en France sont très inégalement formés. Alors que près de la moitié des salariés ont suivi une formation au cours de l'année 2018, ils ne sont qu'un quart dans les petites entreprises, contre 63 % dans les plus grandes. Le faible taux d'accès à la formation dans les petites entreprises s'explique par le manque de temps pour s'éloigner du poste de travail. L'AFEST est ouverte à tous les salariés mais s'avère particulièrement adaptée dans les petits sites ou entreprises où elle permet de combiner formation et continuité d'activité

- Rapprocher la formation des besoins réels des entreprises

La formation a pour objectif l'atteinte d'un objectif professionnel, et notamment l'acquisition de compétences utiles pour la tenue d'une fonction ou d'une nouvelle fonction. Or, les compétences à acquérir sont souvent très spécifiques dans une situation d'entreprise et de production. L'offre de formation sur le marché peut être inadaptée par rapport au besoin alors que la compétence utile est détenue finement par les salariés expérimentés en place qui pourraient utilement la transmettre

- Reconnaître des pratiques déjà existantes et relativement peu coûteuses

La formation sur le terrain existe depuis toujours. Là où elle était souvent informelle et parfois modérément efficiente, elle se professionnalise et à ce titre est enfin reconnue comme de la formation professionnelle. Cette formation interne représente, une fois la construction pédagogique réalisée, un coût modéré et représente de ce fait une réelle opportunité à l'heure ou les financements externes de la formation sont plus difficiles à obtenir.

- Satisfaire les obligations légales de l'entreprise vis à vis de ses collaborateurs

Les réformes successives ont renforcé les obligations sociales des entreprises vis-à-vis de leurs salariés. En particulier celles-ci doivent assurer l'adaptation des compétences des salariés à leur fonction en entreprise, et en particulier si les compétences nécessaires évoluent dans le cas de robotisation ou de digitalisation par exemple. L'entreprise doit aussi désormais assurer l'employabilité des salariés, c'est-à-dire leur capacité à occuper un nouvel emploi dans l'entreprise ou en dehors. Aussi l'employeur a l'obligation de former tous ses salariés au moins une fois tous les six ans, ce qui sera contrôlé lors de l'entretien récapitulatif des six ans créé par la loi de 2014 et qui se tiendra pour la première fois en 2020. Une formation en situation de travail suffisamment outillée permettra de satisfaire l'obligation de formation de l'employeur envers le salarié. Il peut être utile d'indique que, avant la parution du décret n°

2018-1341 du 28 décembre 2018 qui a précisé les modalités de mise en œuvre de l'AFEST, une expérimentation de plus de deux ans a été menée à l'initiative de la DGEFP et avec les partenaires sociaux. Les entreprises volontaires pour l'expérimentation ont fait un retour sur leur pratique. Elles ont exprimé les résultats positifs quant au dispositif et aux résultats obtenus. Advertisements Comment l'AFEST fonctionne ? Quelles sont ses modalités ? L'action de formation en situation de travail n'est pas une « formation sur le tas ». Elle est construire et organisée. Elle est en particulier basée sur l'alternance entre des séquences de nature différentes :

- Des séquences de mise en situation apprenante
- Des séquences réflexives, en dehors de l'activité productive

Les des mises en situation apprenantes, l'apprenant agit, expérimente. Il a préalablement préparé avec le tuteur les gestes qu'il va poser. Le formateur observe l'apprenant. Il peut aussi réaliser une vidéo de la pratique. Lors des phases réflexives, l'apprenant prend de la distance par rapport à l'activité productive. Il analyse ce qu'il a observé pendant la phase de mise en situation, les méthodes qu'il a employées, les résultats obtenus et réfléchit à d'autres manières possibles d'obtenir les résultats souhaités. Le tuteur anime ses séquences. Cette succession de séquences est précédée d'une étape de positionnement qui permet d'identifier les compétences déjà acquises par l'apprenant et celles restant à acquérir. Elle s'achève par une évaluation finale qui permet de valider la bonne acquisition des compétences. Lire également :

- Entretien professionnel : définition, utilité, fonctionnement…
- Qu'est-ce que le blended learning ?

Comment mettre en place une AFEST ? Quelle est la démarche ? La première étape de la mise en place d'une AFEST est un diagnostic de faisabilité. Il faut donc s'assurer de la présence d'un environnement de travail, ce qui exclut les demandeurs d'emploi qui ne sont pas dans l'environnement adéquat. Il s'agit aussi de s'assurer que l'AFEST est la modalité pédagogique adaptée et quelle est réalisable, notamment qu'il y a un tuteur et qu'il a les disponibilités nécessaires Le décret précise les étapes de la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail : « 1° L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; « 2° La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ; « 3° La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ; « 4° Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. » Tout au long du parcours, il faudra tracer l'activité de formation en collectant des mails, vidéos … Ces éléments serviront de preuve de la réalité de l'action de formation. Quel financement pour l'AFEST ? L'AFEST étant une modalité pédagogique, elle ne justifie par de financement particulier. Cette modalité peut par contre être utilisée dans le cadre d'un dispositif pour lequel un financement est prévu par ailleurs. Elle peut par exemple être utilisée pour une action du plan de développement des compétences – ex plan de formation -. Elle peut l'être aussi dans le cadre du compte personnel de formation. Elle peut aussi l'être dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, et plus spécifiquement dans un contrat de professionnalisation expérimental. Rappelons que le contrat expérimental est aussi une nouveauté prévue au décret du 28 décembre 2018 pour une durée de trois ans. Il s'agit d'un contrat ouvert au public habituel des contrats de professionnalisation et en particulier aux personnes éloignées de l'emploi. Ce contrat permet d'acquérir des compétences qui ont été définies par l'employeur et un OPCO en accord avec le salarié. Celles-ci peuvent correspondre à un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification. Elles peuvent aussi constituer un ensemble de compétences sur mesure par rapport aux besoins de l'entreprise et

qui ne sont pas prévues dans une certification référencée. Dans le cas d'un contrat de professionnalisation expérimental, l'AFEST sera particulièrement adaptée puisque la formation sera construite de façon ad hoc par rapport aux besoins opérationnels précis de l'entreprise. AFEST et organismes de formation L'AFEST étant un dispositif qui nécessite des compétences en ingénierie de la formation, les entreprises peuvent avoir besoin d'être accompagnées pour sa mise en place. Elles peuvent aussi souhaiter avoir recours à des consultants externes qui assureront le rôle de formateur AFEST.

RSE et opportunités de carrière

La RSE crée-t-elle vraiment des emplois ?

Mis à jour le 23 octobre 2020 Gwenole Guiomard. Source cadremploi

#POSTES CLES – Tenir compte de l'impact social de toutes leurs activités ? Les entreprises qui assument cette responsabilité sont de plus en plus nombreuses et c'est heureux. Cela veut-il dire que ces questions de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) offrent des opportunités de carrière ? Oui, répondent les spécialistes. Mais mieux vaut compter sur la promotion interne que sur un recrutement externe. Si les métiers de la RSE vous intéressent, voici des conseils d'insiders sur les étapes à suivre pour atteindre ces postes de plus en plus clés.

1. Des postes de responsables RSE en progression
2. Le responsable RSE justifie de compétences proches du conseil en stratégie
3. Promotion interne : la voie plus royale
4. Reconnaître une entreprise RSE-friendly
5. Et pour les jeunes diplômés ?

Les entreprises françaises progressent vite en RSE. La responsabilité sociétale des entreprises, le développement durable et autres rejets carbone deviennent de moins en moins des sujets annexes. Du côté des candidats, ces métiers attirent ceux qui cherchent à « donner du sens » à leur travail. Mais que se passe-t-il quand on revient à la réalité ?

Selon le très terre-à-terre rapport annuel de la société EcoAct, « le chemin risque d'être encore long » pour intégrer la transition écologique dans le logiciel des grandes entreprises. Et l'étude de donner un exemple : seules « 7,75 % des sociétés composant les grands indices boursiers mondiaux (le CAC 40, le Dow Jones, l'IBEX et le FTSE) ont recours à 100 %

d’énergie renouvelable ». C’est très peu. Mais la hausse est vertigineuse : cela concernait 4,75 % d’entre elles en 2019. De même, 51 % de ces employeurs ont aligné leur stratégie de réduction des émissions de CO2 sur la trajectoire contenant la hausse des températures à moins de 2 ° C. Cette part n’était que de 19 % en 2019. Le constat d’EcoAct symbolise la RSE et les entreprises en France : peu sont concernées, mais le nombre des converties croit très rapidement et les responsables de la RSE, qui doivent orchestrer cette politique, aussi.

Cela pourrait vous intéresser :

- Qu’est-ce que la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) ?

Des postes de responsables RSE en progression

Julie Pillon

« Nos clients recherchent effectivement des ***chefs de projet RSE et développement durable****. Ce peut être des contrats à durée indéterminée ou des missions de conseils,* explique Julie Pillon, consultante en recrutement et dirigeante de Blue recrutement (20 missions par an). *Pour être retenu, le bon candidat doit disposer d’une f****ormation classique de type école de commerce complétée par un cursus en RSE****. Cela démontre la volonté du candidat de se spécialiser dans ces domaines ».* A cela, il faudra ajouter des **compétences comportementales** : savoir convaincre, être passionné par la RSE, se tenir en veille, être tenace....

Sa première mission sera de verdir la flotte automobile de l'entreprise Julie Pillon, au sujet d'un poste de responsable RSE pour un distributeur de cosmétique
« Je recherche par exemple, un responsable RSE pour un distributeur de cosmétique, ajoute la recruteuse Julie Pillon. S*a première mission sera de verdir la flotte automobile de l'entreprise ».* Le salaire prévu pour ce poste sera de 40 000 euros brut par an pour un candidat disposant d'une expérience professionnelle de 2 ans. Pas de quoi fanfaronner. Même si, en Île-de-France, des postes de responsable RSE se monnayent jusqu'à 60 000 à 65 000 euros brut par an.

« Il faut dire qu'il existe autant de postes de responsable de RSE que de secteurs », observe Justin Longuenesse, cofondateur du cabinet de recrutement Imagreen, spécialisé dans les métiers de la transition énergétique, écologique et sociale (200 missions par an). Cela complique donc la donne.

Sophie Tricaud
Prenons un autre exemple : l'entreprise Forsee Power, fabricant de batteries. La société compte 270 salariés en France, en embauchera 70 cette année et souhaite se doter d'un responsable RSE. *« Pour l'instant je pilote ce domaine,* commente Sophie Tricaud, directrice de la communication et des affaires publiques. *Nous avons ainsi fixé, pour 2025, une dizaine d'objectifs de développement durable.* ***A terme, nous embaucherons un salarié dédié.*** *Le profil recherché sera assez varié. Disons que nous apprécierions un diplômé d'école de*

commerce, d'ingénieurs ou doté d'un cursus spécialisé en développement durable. Nous rechercherons surtout un savoir-être et des compétences clés comme un bon niveau d'analyse, un bon contact et la capacité d'animer un Comex. Quelqu'un de polyvalent, bilingue en anglais, doté d'un bon sens de l'organisation pour produire en temps et en heure notre rapport de développement durable ». Fermez le ban.

Le responsable RSE justifie de compétences proches du conseil en stratégie

Fabrice Bonnifet
Ces postes demandent donc des **compétences éclectiques proches de celles recherchées pour intégrer le monde du conseil en stratégie.** *« C'est notre avenir,* explique Fabrice Bonnifet, directeur Développement durable du groupe Bouygues et président du Collège des directeurs du développement durable (C3D), une association qui regroupe environ 180 responsables développement durable (DD) et RSE. *Un responsable DD/RSE doit connaitre les obligations légales, les nouveaux modèles économiques, les process de fabrication, de vente, la supply chain. Il faut coordonner tout cela et réfléchir au modèle d'affaires des dix*

prochaines années. C'est très proche du conseil en stratégie. Cela pourrait fusionner à terme

».

Promotion interne : la voie plus royale

Laure Michel

Laure Michel est, elle, à 39 ans, la nouvelle directrice Ressource et RSE de l'EPA Sénart. Elle a été nommée en septembre 2020 pour s'occuper de la responsabilité sociétale, des services généraux et des RH de cet établissement public d'aménagement du territoire. « *On construit la ville de demain,* s'enthousiasme-t-elle. *J'étais précédemment responsable RH de ce même établissement. Deux points ont joué pour que j'obtienne ce poste : ma capacité à repenser l'organisation de l'établissement et mon aptitude à fédérer les collaborateurs sur ces sujets RSE. Mais mon ancienneté dans l'entreprise, à la DRH, ma propension à avoir déjà fait de la RSE en interne explique aussi ma nomination* ». Sans cette expérience, elle n'aurait pas été choisie.

Alexis Hubert

Autre exemple cité par nos confrères de France 3 Paris-Île-de-France, dans l'émission Ensemble, c'est mieux ! du 21 septembre 2020 : Alexis Hubert, 32 ans, responsable RSE depuis 3 ans chez APF France Handicap a décroché son poste par promotion interne et rappelle la particularité de ce métier selon lui : « Mon enjeu est que je ne sois pas le seul mais que chacun se sente investi de cette responsabilité RSE ».

Charlotte Thiollier
Quant à Charlotte Thiollier, responsable RSE d'un opérateur télécom, elle a également décroché son poste via la promotion interne comme elle l'explique sur le plateau de l'émission : *« Cela faisait 10 ans que je travaillais chez Wifirst. Cela a été une évidence pour moi et mon entreprise de professionnaliser cette démarche à un moment donné. J'étais déjà investie dans l'associatif et cette nomination m'a permis de tout aligner : mon métier, mes convictions et mon envie de transformer la société. »*

La voie de la promotion interne est donc ici royale. Car RSE ou pas, **les recruteurs français sont toujours aussi frileux et font toujours aussi peu confiance.** Il est donc compliqué de décrocher ces jobs sans diplôme et sans expérience professionnelle dans le secteur.

C'est un petit monde. La réputation fait beaucoup Charles-Henri Margnat, fondateur et dirigeant de Positive Workplace
Charles-Henri Margnat
Mais c'est cependant possible. Charles-Henri Margnat, fondateur et dirigeant de Positive Workplace, une société d'évaluation et de labellisation RSE (20 clients actifs) propose une méthode : pour trouver un poste dans le secteur, *« il est important de* ***disposer d'un réseau***

***permettant de se réorienter vers la RSE**, baigner dans cet univers et participer à des groupes, de travail sur la question, des associations. C'est un petit monde. La réputation fait beaucoup. Ensuite, il faut s'autoformer en suivant des Mooc, des podcasts voire suivre des cursus plus conventionnels de type Mastère spécialisé ».*

Cela pourrait vous intéresser :

- Transition écologique : comment repérer un employeur vraiment écolo ?

Reconnaître une entreprise RSE-friendly

Une autre condition pour décrocher un poste, c'est de viser une entreprise qui considère la RSE comme un enjeu important. Des **labels indépendants** (Afnor, Positive Workplace , etc.) permettent de faire un premier tri. Il faut aussi vérifier le produit développé par l'entreprise et **analyser le budget associé à la RSE.** Cela en dit plus long sur la véracité de l'engagement RSE que de (très) longs discours. Mais le jeu en vaut la chandelle. Charles-Henri Margnat est persuadé que, dans 10 ans, *« les responsables RSE seront invités à la table des Comex »*. Nous aussi. Et c'est donc aujourd'hui qu'il faut postuler.

Consultez des **offres à pourvoir en RSE** ou déposer votre CV pour vous faire chasser

Et pour les jeunes diplômés ?

Reste à intégrer le métier quand on est jeune diplômé ou presque. Là encore, le diplôme joue à plein. Les employeurs recherchent des ingénieurs, des diplômés d'école de commerce avec un

vernis RSE. Ce dernier peut s'obtenir en se formant par ses propres moyens (blog, Mooc) ou en terminant son cursus par des cours sur la RSE.

Nehla Krir
Nehla Krir, 34 ans, directrice développement durable et RSE pour la filiale Real Estate Investment Management de BNP Paribas a aussi été nommée à ce poste cet été. Elle dispose d'une expérience en développement durable conséquente après avoir travaillé dans ces champs pour un cabinet d'audit (PwC), chez une filiale de l'assureur AXA, avant de rejoindre la BNP. *« **Pour intégrer une fonction RSE quand on est jeune,** je préconise de choisir avec soin le secteur pour lequel on veut travailler, le développement durable est partout, puis d'opter, par exemple, pour un cabinet de conseils en développement durable, un bureau d'études spécialisé voire les métiers de la Data ».*

De la RSE partout ? La RSE devrait vraisemblablement prendre en importance. Va-t-elle pour autant, à l'instar de la qualité dans les années 2000, se diffuser partout ? C'est le credo de Jean-Marc Jancovici, partenaire du cabinet Carbone 4, président du Shift project et blogger. *« Tous les métiers doivent se transformer et devenir compatibles avec une baisse de 5 % par an des émissions mondiales de gaz à effet de serre,* conclut-il. *C'est nécessaire pour « respecter » la limitation de la hausse des températures de notre planète à moins de 2° C ».*
Cela pourrait vous intéresser :

- Qu'est-ce qu'une entreprise responsable ?

Cela pourrait vous intéresser :

- Changer le monde : les 10 métiers les plus recherchés et les mieux payés

Gwenole Guiomard Je suis journaliste spécialisé dans les questions de formation et d'emploi. L'un ne doit pas aller sans l'autre et la compréhension des deux permet de s'orienter au mieux. Je rédige aussi, tous les deux ans, le Guide des professionnels du recrutement. Je suis aussi passionné d'histoire et amoureux des routes de la soie.

Les métiers qui recrutent en 2022

Recrutement de cadres : quels secteurs et quels métiers attendent votre CV ?

Mis à jour le 04 janvier 2022 Sylvia Di Pasquale. Source : Cadremploi
LES ENQUETES DE CADREMPLOI - Tout au long de l'année, la rédaction de Cadremploi repère pour vous les secteurs qui recrutent à des postes à responsabilités (managers, ingénieurs, experts, cadres de fonctions transverses...) et analyse les besoins en compétences connus ou naissants. Suivez nos pistes et préparez vos CV !

1. Les secteurs qui recrutent : nautisme, ferroviaire, plasturgie, Medtech, BTP, IA, chasse de têtes, luxe, assurance, usines 4.0, aéronautique, e-commerce, spatial, services à la personne, cybersécurité, néobanques, funéraire, ...

2. Les métiers qui recrutent : ingénieurs, commerciaux, cadres en mairies, experts de Plan de continuité d'activité (PCA), transformation digitale, RSE, management de transition...
3. Les entreprises qui défendent des valeurs (et qui recrutent)

Tendances du marché emploi : Avatrs VS metavers!

Recrutement dans le métavers : ce qui attend les candidats (ou pas)

Publié le 11 janvier 2022 Sylvie Laidet et Sylvia Di Pasquale. Source cadremploi

TENDANCES – Préparez vos avatars et vos casques de réalité virtuelle ! Les métavers sont en construction et il n'est pas impossible que vous passiez un jour vos entretiens d'embauche dans l'un de ces univers digitaux. Nous avons interrogé des experts sur l'avenir du recrutement dans les métavers, les avantages et les inconvénients possibles pour les candidats, mais aussi sur la maturité des employeurs français ne serait-ce que sur le sujet. En bref, voici des infos pour vous éclairer sur ce futur possible.
Dans son film Ready Player One, Steven Spielberg donne à voir la vie dans un métavers.

1. Définition : c'est quoi le « métavers » ?
2. Quand est apparu le mot « métavers » ?
3. Qui bâtit des métavers en 2022 ?
4. Serez-vous un jour recruté en passant par un métavers ?
5. Pourrez-vous prendre un avatar punk pour passer un entretien dans le métavers ?
6. Postuler dans le métavers, ça pourrait concerner tous les métiers ?
7. Postuler dans le métavers, cela ne risque pas d'engendrer de nouvelles formes de discrimination ?

Ils témoignent

Charlotte Gouiard : Responsable RH Tech & Expérience candidats, elle est en charge du développement de carrière des talents tech et actuaires, ainsi que des relations écoles et du recrutement des juniors de **Mazars** en France.

Emmanuelle Blons : Vice-Présidente Associée chez **Infosys**. Depuis plus de 20 ans, elle intervient en conseil en stratégie et management sur des sujets de transformation vers de nouveaux modèles d'opérations (digital, IA). Spécialiste RH, elle cible particulièrement l'aspect humain des transformations, convaincue que les transformations majeures sont humaines, culturelle et sociétales avant d'être technologiques. Elle a publié *L'Entreprise disruptée, les défis de l'IA pour les RH* (Dunod 2019). Elle est membre de « Women in AI », de « Hub France IA », de « AI Alliance Consultation - Futurium » à la Commission européenne.

Florence Villedey : Directrice de l'innovation, de l'offre et des nouveaux marchés au sein du **groupe Demo**s. Sa mission consiste à cultiver un écosystème qui favorise l'innovation appliquée à la formation professionnelle.

Edouard Bliek : Directeur des opérations de **StedY**. Il est en charge du développement et de la stratégie de cette jeune ESN du conseil numérique portée par un concept innovant et disruptif, intégrant à la fois de l'intelligence artificielle et de l'automatisation.

Définition : c’est quoi le « métavers » ?

Le mot « métavers » est la contraction de « méta » (au-delà) et de « univers ». Ce terme désigne donc un univers numérique parallèle, **immersif, persistant et partagé**, accessible avec des équipements connectés (un casque ou des lunettes de réalité virtuelle).

Concrètement, pour pénétrer ces univers, on se choisit un avatar et hop, c’est parti pour la balade dans un univers virtuel, capable d’analyser nos gestes, notre respiration, nos battements de paupière…

Quand est apparu le mot « métavers » ?

Le mot **metaverse** est apparu pour la première fois en 1992 :

• dans le roman *Snow Crash*, (Le samouraï virtuel) de Neil Stephenson. Les citoyens y explorent un monde virtuel en ligne via leurs avatars numériques. Un moyen pour eux d’échapper à une réalité anxiogène

• Le terme métavers a connu une première heure de gloire avec le jeu **Second Life** au début des années 2000. Mais rien de comparable avec le battage dont il fait l'objet depuis que Mark Zuckerberg a annoncé qu'il allait en faire le pivot de « l'Internet du futur ».

• On peut voir un métavers dans *Ready Player One*, le film de Steven Spielberg :

Qui bâtit des métavers en 2022 ?

Facebook/Meta

Parmi les grands acteurs en train de construire des métavers, il y a évidemment **Facebook**.

Qui a d'ailleurs changé son nom pour devenir Meta avec l'idée de faire muter son réseau

social en métavers. Le boss, Mark Zuckerberg, explique :

Le métavers sera une plateforme immersive où vous pourrez presque tout faire : vous réunir avec vos amis, votre famille, travailler, étudier, jouer, créer…Le métavers sera le successeur de l'internet mobile. On pourra se sentir en présence des autres, malgré la distance. En réunion, vous aurez l'impression de partager un espace, d'échanger de vrais regards et non pas juste de fixer des visages sur un écran. Ce qui déverrouillera plein de nouvelles expériences Mark Zuckerberg

Ça en jette sur le papier, non ? Pour les entreprises, la plateforme **Horizon Workrooms** existe

depuis juillet 2021 :

Epic Games

« MZ » n'est pas le seul à lorgner du côté de la manne des métavers. Il y a également Epic

Games, le créateur de Fortnite, qui a un gros train d'avance par rapport à Facebook ! Il a levé

1 milliard de dollars en avril 2021 afin de transformer son jeu en métavers.

Roblox

Dans les starting-blocks, on retrouve aussi un autre éditeur, Roblox, qui veut faire évoluer ses

jeux en ligne vers des relations comme dans la vraie vie. On le connait moins car il s'adresse

aux moins de 15 ans maos ce n'est pas un petit acteur : avec ses 115 millions d'utilisateurs,

près de 30 milliards de valorisation boursière, 20 millions de jeux, il risque de peser dans le

game.

OVR

La plateforme numérique OVR, née en 2018, a créé un double numérique de la planète où l'on peut acheter des terrains, des monuments célèbres comme la Tour Eiffel, ou créer des événements virtuels grâce à la réalité augmentée.

Microsoft

L'éditeur de Windows n'est pas en reste et a annoncé vouloir transformer son application de visioconférence Teams en métavers, en priorité pour les entreprises. Leur solution s'appelle 3D Mesh

Disney

Et puis bien sûr, Disney (avec sa gigantesque galerie de personnages Marvel, Pixar, Disney, Star Wars, 20th Century Fox etc.) se pique également au jeu. EN novembre 2021, la compagnie a annoncé vouloir se lancer dans la course au métavers en connectant ses mondes physiques et numériques. Demain, vous serez peut-être recruté par Mickey, qui sait ?

Serez-vous un jour recruté en passant par un métavers ?

OUI mais pas tout de suite

Pour l'instant, il n'existe pas d'initiatives de recrutement dans le métavers en tant que tel. Mais vu la guerre des talents, cela ne serait tarder. «Ça bouge sur la partie e-commerce et le e-marketing, avec des entreprises qui réfléchissent à créer des métavers pour engager leurs consommateurs. Quand elles auront un cœur métavers dédié au e-commerce, elles pourront y bâtir des briques RH et recrutement par-dessus », prédit Emmanuelle Blons.

Et les premières entreprises à proposer ce type d'expérience marqueront des points auprès des candidats. Notamment auprès des plus jeunes, déjà rompus à ces univers virtuels via leur pratique assidue de jeux vidéo.

En termes de marque employeur, les métavers seront utilisés pour se faire connaitre et notamment pour toucher les millenials. Un bon moyen de se différencier des autres employeurs. Charlotte Gouiard, responsable RH Tech & expérience candidats, Mazars

« Cela pourrait être un argument différenciant et de séduction pour les candidats dans les métiers tech. Une sorte de prime à l'innovation, renchérit Edouard Bliek.

OUI mais pas uniquement via les métavers

Tous nos experts sont unanimes sur le sujet. L'humain doit conserver le final cut dans un processus de recrutement. «Les métavers peuvent faire partie d'un processus de recrutement, mais se rencontrer en chair et en os, restera capital pour se jauger et voir si l'envie de travailler ensemble est réelle. Je vois ça davantage comme de la marque employeur », explique Charlotte Gouiard.

Pour Edouard Bliek de Stedy, « pour que cela serve réellement à quelque chose, il faudra que les métaverses soient ultra contextualisés par les entreprises. Qu'ils ne servent pas juste à faire des entretiens dans un univers virtuel mais plutôt à faire résoudre des cas pratiques aux candidats, en étant capables d'analyser leurs faits et gestes en situation de stress. A moins de

s’appeler Google, Apple ou Microsoft pour investir dans des univers sur mesure, je crains que les entreprises lambda n’aient jamais réellement les moyens d’investir dans ces univers virtuels. Si les métavers restent au niveau de simples salles d’échange entre avatars, on sera juste dans la gamification du recrutement. Et en termes de valeur ajoutée, les RH n’auront pas grand-chose à en attendre ».

Et pour Emmanuelle Blons, « le métavers ne pourra pas être le seul et unique moment d’interaction avec le candidat. Il faudra mixer pour s’appréhender l’un l’autre ».

Pourrez-vous prendre un avatar punk pour passer un entretien dans le métavers ?

Oui et c’est justement le principe. Licorne, punk, poulpe, fée clochette, fille, garçon, transgenre… vous pourrez choisir l’avatar qui vous sied. Le recruteur aussi. « Se faire passer pour une fille alors qu’on est un garçon, si tout le monde joue le jeu, ce n’est pas gênant », estime Charlotte Gouiard. Reste à savoir si le candidat avatar tranquille derrière son écran, sera bien le vrai candidat. Et pas un ami plus calé que lui qui prendrait sa place. Seuls les entretiens in real life en face à face permettraient de démasquer la supercherie.

Postuler dans le métavers, ça pourrait concerner tous les métiers ?

Oui tous les métiers. Des candidats DAF, consultants, commerciaux, ingénieurs, techniciens… peu importe.

« Dans les métavers, il sera possible de simuler de multiples situations et d'analyser les réactions du candidat. Donc, oui cela peut servir de vrai assessment », plaide Emmanuelle Blons. « Pour les métiers industriels ou de la care, cela pourrait permettre de réaliser des tests en sécurité par exemple le plus proches possible de la réalité. Et ce, sans prendre de vrais risques », illustre Florence Villedey de Demos.

Postuler dans le métavers, cela ne risque pas d'engendrer de nouvelles formes de discrimination ?

Eviction technologique ?

Pour évoluer dans un métavers, il faudra par exemple un casque de réalité virtuelle, où un masque dans lequel glisser son téléphone portable. A la portée de tous ? Pas vraiment, du moins pas dans l'immédiat. «La fracture digitale existe déjà entre les candidats. C'est un point de vigilance pour les 10-15 prochaines années, mais par la suite, cela devrait se démocratiser. Ces technologies sont également très gourmandes en bande passante. Il faudra activer la 5G et certaines géographies n'ont pas accès à ce réseau », explique Emmanuelle Blons

Discrimination par l'âge ?

Les jeunes rompus aux jeux vidéo seront évidemment très à l'aise dans les métavers. Quid des candidats plus seniors ? « Il y a des publics plus ou moins à l'aise avec ces univers. Mais ce n'est pas parce que l'on est très expérimenté que l'on n'a pas envie de se projeter dans un métavers », insiste Charlotte Gouiard.

Ouverture à davantage de candidats ?

« Dans le métavers, on s'affranchit de la géographie. Cela donne accès à un « talent pool mondial », donc ça ouvre grand les portes. Avec les avatars, on s'affranchit également de tous les biais cognitifs de genre, d'apparence… », plaide Emmanuelle Blons. Et de citer l'exemple du recrutement d'un commercial par L'Oréal en Chine. « Après avoir détecté des compétences et des savoirs faire que l'humain n'auraient jamais vu, l'intelligence artificielle a short listé une avocate. C'est aujourd'hui l'un de leurs meilleurs commerciaux ».

L'intelligence artificielle mise au service des métavers ne risque-t-elle pas d'être discriminante ?

« Il n'y a rien de plus humain qu'une intelligence artificielle car les données proviennent des hommes et c'est un humain qui code. Tout ce qui est mauvais dans l'humain va donc se retrouver dans l'intelligence artificielle. Pour éviter ces biais, il faut donc en permanence vérifier comment est construit l'algorithme. Et les données d'entrainement doivent être variées. L'explicabilité de l'IA est essentielle et notamment au niveau des RH. On reste dans un monde d'humain qui utilise des machines. Et pas l'inverse », conclut Emmanuelle Blons.

Mazars expérimente une intelligence artificielle pour sélectionner ses futurs auditeurs

L'objectif ? Tester les soft skills d'environ 10 000 candidats de la branche audit, quelle que soit leur école de provenance , via un jeu basé sur l'IA développé par Goshaba. « Nous souhaitons faire émerger des talents cachés car jusqu'à présent on sélectionnait sur le diplôme et le parcours. Mais c'est insuffisant et pas toujours satisfaisant », plaide Charlotte Gouiard,

responsable RH Tech & Expérience candidats chez Mazars France. **Comment ça se déroule ?** Les candidats passent 6 épreuves sous forme de jeu en ligne afin de tester leurs soft skills : empathie, capacité d'analyse, , multitasking, adaptabilité, travail en équipe… Cette sélection se déroule avant même l'ouverture des CV, donc ouvert à tous les candidats. **Le résultats attendus ?** Les candidats recevront un mini compte-rendu de leur profil soft skills et des points d'amélioration à travailler. « Nous fournirons les résultats de ces tests IA ludiques à nos opérationnels afin d'essayer de les convaincre que ces profils sont largement au niveau », conclut-elle.
Franprix utilise déjà la réalité virtuelle pour former ses salariés à distance A raison de 3000 recrutements en CDI par an, Franprix propose une formation digitale pour ces nouvelles recrues en magasin. C'est finalement l'offre immersive de Pitchboy qui a été retenue. Concrètement, le nouveau collaborateur est immergé dans une simulation de conversation 360° reproduisant l'environnement de travail d'un Franprix. En face de vraies personnes et dans de vrais rayons, tout à distance, il est mis en situation de rayonnage, d'encaissement, de conseil et d'orientation d'une cliente en rayon. Il donne ses réponses en live en parlant tout simplement. Et une voix off artificielle lui fait un feed back. A la fin, il obtient un score qu'il pourra améliorer si nécessaire en se relançant dans ce parcours d'intégration.
Retrouvez notre webinar IA, MÉTAVERS ET AUTRES UNIVERS VIRTUELS Quel avenir

pour les recruteurs ?

Sylvie Laidet et Sylvia Di Pasquale Sylvie Laidet, journaliste indépendante, réalise des enquêtes sur le monde du travail. Sylvia Di Pasquale est rédactrice en chef de la partie Actualités de Cadremploi.

Prime d’embauche : quoi, quand et comment?

Prime de bienvenue : qui peut la toucher et comment la négocier ?

Publié le 05 janvier 2022 Sylvie Laidet source cadremploi

SALAIRE DES CADRES – En changeant de boîte, deux candidats sur dix parviennent à décrocher une prime d’embauche, autrement appelée “welcome bonus”, “golden hello” ou “prime à la signature”. Elle varie de 10 000 à 30 000 euros en moyenne, selon le cabinet Robert Walters. On vous dit tout sur le fonctionnement et les techniques de négo de ce pactole qui revient en force dans les packages d'embauche.
En moyenne, le montant d'une prime d'embauche varie entre 10 000 et 30 000 euros.

1. Une prime d'embauche, c’est quoi ?
2. Qui peut négocier une prime d'embauche ?
3. Une prime d’embauche, c’est combien ?
4. Comment bien négocier sa prime d’embauche ?

Une prime d'embauche, c’est quoi ?

C’est une prime de bienvenue en cash utilisée par les employeurs pour parvenir à leurs fins

dans la fameuse guerre des talents. En clair, cette pratique très répandue chez les Anglo-

saxons, vise à

- Accélérer les embauches parfois très tendues lorsque le candidat hésite à signer
- Et à sécuriser la prise de risque du candidat très attendu.

En matière de package de rémunération, les employeurs doivent faire preuve de davantage de créativité pour attirer les meilleurs. Bien sûr, ils proposent une organisation flexible, des semaines de 4 jours, une association au capital... Et le welcome bonus fait partie des avantages. Justine Baronnet-Fruges, manager de la division Sales & Marketing de Robert Walters

Dans ce cabinet, on estime désormais que **2 candidats sur 10 décrochent une prime**

d’embauche contre 0,1 sur dix il y a encore 3 ans.

Qui peut négocier une prime d'embauche ?

Ce n’est pas un droit mais un avantage à négocier. Il concerne les cadres experts, cadres sup et

cadres dirigeants qui, lors du processus de sélection, présentent des profils particuliers.

Notamment :

1- Ceux qui ont une expertise qui vaut de l'or sur le marché

Car avoir ce candidat dans sa team, c'et s'assurer à coup sûr des parts de marché supplémentaires. Les postes les plus concernés par ces welcome bonus correspondent aux 17 fonctions qui devraient être fortement augmentées en 2022 Pour ceux qui seront chassés, ils pourront négocier de supers "golden hello" (voir ci-dessous « Une prime d'embauche, c'est combien ? »)

2- Ceux qui vont quitter leur boîte sans passer par la case bonus.

« Si un candidat quitte son entreprise en septembre sans percevoir son bonus annuel, alors il peut négocier un welcome bonus pour compenser ce manque à gagner », précise Justine Baronnet-Fruges.

3- Ceux qui bossent par exemple sur des cycles longs de vente

Pour eux, les premières signatures de contrat n'arriveront sans doute que 12 ou 18 mois plus tard. Par exemple dans la vente de gros équipements industriels. Leur octroyer une prime de bienvenue est un moyen de minimiser leur risque et de lisser leur rémunération.

4- Ceux qui doivent prendre un poste clé vacant en urgence

Si l'entreprise est ultra pressée de finaliser le recrutement sur un poste clé car elle a déjà essuyé plusieurs refus de candidats, alors une golden hello est plus qu'envisageable.

5- Ceux dont les prétentions sont supérieures à la grille salariale de l'entreprise

En changeant d'entreprise, le gap salarial est toujours conséquent mais pour des questions d'équité, les employeurs préfèrent octroyer une généreuse prime d'embauche que de faire

exploser le salaire fixe du candidat, au risque de créer un décalage avec les salariés déjà en poste. La part fixe est en général réévaluée l'année suivante.

Une prime d'embauche, c'est combien ?

Tout dépend évidemment du profil du candidat. Pour un commercial middle, la prime de bienvenue peut être de 3000 euros, soit l'équivalent d'un mois de variable. Dans le *private equity*, cela peut grimper à 100 000 euros. **En moyenne, le montant d'une prime d'embauche varie plutôt entre 10 et 30 000 euros.**

Comment bien négocier sa prime d'embauche ?

Vous devez arriver avec un chiffre précis en tête. Pas question de demander un jour 15 000 euros et le lendemain 20 000 euros de welcome bonus sous prétexte que vous aviez oublié un élément. Voici comment procéder :

- **Prenez le temps** de calculer votre rémunération globale actuelle. En plus de votre fixe et de votre variable (prime et bonus mais aussi intéressement et participation), n'oubliez pas d'intégrer vos différents avantages en nature classique (téléphone, voiture, retraite, mutuelle, …) mais aussi la prise en charge des frais de crèche, le taux préférentiel du prêt accordé par votre entreprise, etc.
- **A partir de cette somme**, appliquez un coefficient multiplicateur pour arriver à vos nouvelles prétentions salariales. Si vous escomptez 100 000 euros mais que l'entreprise plafonne sa proposition à 80 000 euros, c'est le moment de tenter l'argument de la prime d'embauche. Et ce, une fois que vous êtes certains que l'entreprise a décidé que vous étiez le finaliste.

« Les candidats sont en position de force donc les recruteurs écoutent attentivement leur réponse à la question « que voulez-vous ? ». Il ne faut pas hésiter à tenter une négociation un peu agressive sur ce sujet du *welcome bonus*. L'entreprise va aussi peut-être proposer des

stock-options. Les candidats y sont également sensibles car cela donne du sens à leur travail

que de pouvoir suivre les résultats de près. Cela flatte leur côté "entrepreneur", la prise de

risque en moins », conclut Justine Baronnet-Fruges.

Cela pourrait vous intéresser :

- Quels avantages en nature demander à l'embauche ?

Sylvie Laidet Au quotidien, Sylvie Laidet, journaliste indépendante, réalise des enquêtes, des portraits, des reportages, des podcasts... sur la vie des salariés en entreprise. Égalité femmes-hommes, diversité, management, inclusion, innovation font partie de ses sujets de prédilection.

moncompteformation.gouv.fr comment comment financer ses formations?

Comment MonCompteFormation booste le CPF

PAR SANDRINE · PUBLIÉ 26 NOVEMBRE 2020 · MIS À JOUR 14 MAI 2021
sources:Comment MonCompteFormation booste le CPF - CPFormation

Depuis tout juste un an, MonCompteFormation a bousculé le monde de la formation. En quelques clics, il permet à toute personne avec un compte CPF alimenté de financer directement sa formation. Et ça change tout ! **Bénéficier d'une formation en quelques clics tout au long de sa carrière** est le pari réussi de **l'appli MonCompteFormation** qui a bouleversé la vision et les usages de la formation professionnelle. Aujourd'hui, chaque salarié peut se former en toute liberté en utilisant son CPF depuis l'appli officielle MonCompteFormation. En 2018, **plus de la moitié des formations suivies grâce au CPF appartient à trois domaines de formations : les langues, l'informatique et les transports**. Pr ailleurs, les **formations diplômantes suivies étaient concentrées sur les échanges et la gestion, la finance, les ressources humaines, la vente et les transports.** *Source : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/201117_chiffres-mcf_ecran.pdf***Avec MonCompteformation, je sais de combien je dispose pour me former** En étant passé en euros, **le CPF a gagné en clarté**. Chacun sait de quel montant il dispose. Ainsi, depuis janvier 2019, l'alimentation du CPF se fait pour les salariés, non plus en heures mais en euros, **à hauteur de 500 € par an dans la limite de 5 000 €**. Pour les personnes non qualifiées ou en situation de handicap, le CPF est crédité d'un montant de 800 € par an dans la limite de 8 000 €. Pour avoir un repère, la Caisse des Dépôts indiquait que **le crédit CPF moyen s'établissait fin octobre 2019 à 840 €** (hors heures de DIF). **Avec MonCompteformation, je peux encore utiliser mes heures de DIF** Initialement possible jusqu'au 31 décembre 2020, mais repoussé finalement fin juin 2021 du fait de la crise, le **transfert de votre reliquat de DIF**,

droit individuel à la formation va être un crédit formation bienvenu pour financer une formation ! Quand vous êtes dans votre espace personnel, rendez-vous dans l'onglet "Mes droits à la formation" et puis "saisir mon DIF" pour enregistrer le solde de vos heures de DIF. Une attestation vous sera demandée (en pièce jointe) pour valider le DIF ajouté. Bon à savoir : en intégrant une estimation des heures de DIF que les salariés n'ont pas encore déclarées, la Caisse des Dépôts estime que **près de 2 000 € en moyenne seraient mobilisables pour chaque CPF. Avec MonCompteformation, je suis acteur de ma formation** MonCompteFormation est la plateforme de pilotage concernant votre CPF. Une fois votre compte utilisateur créé, vous pouvez y voir instantanément votre crédit formation disponible, et en quelques clics :

- Ajouter votre reliquat de DIF,
- Faire une recherche dans le catalogue des formations,
- Consulter votre historique de formations,
- Vous inscrire directement en formation !

Vous entrez alors en contact direct avec le centre de formation, sans intermédiaire ni médiateur, si vous le souhaitez. **Avec MonCompteformation, je peux m'inscrire immédiatement en formation** C'est sans doute le facteur clé de réussite de MonCompteFormation. Finie la paperasse et les échanges interminables pour aboutir à votre inscription en formation : si vous avez une idée précise de votre besoin, tapez le mot-clé le plus pertinent selon vous, consultez les résultats de recherche, lisez les fiches des formations, allez sur les sites web des organismes de formation, et **cliquez pour vous inscrire** ! Si le montant de votre CPF couvre le coût de cette formation, vous êtes prêt à débuter votre formation ! **Avec MonCompteformation, je finance la formation qui me convient** Ici, vous êtes seul maître à bord ! **Personne ne peut vous contraindre d'utiliser votre CPF**. C'est une démarche personnelle et non liée à votre emploi. Si la formation va se dérouler **sur votre temps libre**, vous n'avez pas à en informer votre employeur. Par contre, si vous souhaitez **vous former durant votre temps de travail**, il faudra avoir obtenu son accord préalable… mais le choix de la formation est de votre ressort puisque vous la financez. **Avec MonCompteformation, des organismes peuvent abonder mon CPF** Dans le cas où le coût de la formation dépasse le montant disponible sur votre CPF, il existe la **solution des abondements, ajoutée à l'appli MonCompteFormation en novembre 2020.** Votre employeur et Pole Emploi, par exemple, peuvent abonder votre CPF, c'est-à-dire y ajouter un montant discuté ensemble pour couvrir tout ou partie du « restant dû » après décompte de votre propre montant CPF. Si vous avez négocié un **abondement avec votre employeur ou Pôle Emploi**, **l'organisme saisit directement dans son espace professionnel de MonCompteFormation le montant à créditer à votre CPF**, et c'est fait ! Un dernier conseil : la précipitation n'est pas bonne conseillère ! Prenez le temps de consulter précisément chaque programme de formation, osez contacter les organismes de formation repérés sur l'appli pour des détails pratiques… et surtout faites-vous accompagner par un médiateur, votre manager ou un conseiller spécialisé en emploi, formation ou reconversion professionnelle. **Si vous êtes seul décideur de votre CPF, discuter de votre projet avec un tiers est toujours enrichissant.** Alors prêt pour utiliser prochainement votre CPF ? Quelle formation vous tente ?

Les 8 intelligences multiples : avant d'apprendre, apprenons comment nous apprenons!

Source mieux apprendre
Parmi les nombreuses grilles d'intelligences qui ont été élaborées, la théorie des Intelligences Multiples d'Howard Gardner a le mérite d'être particulièrement simple à comprendre (car parlant bien à l'intuition) et pratique à utiliser dans une quelconque situation d'apprentissage. Son succès dans le monde anglo-saxon depuis sa parution en 1983 a été considérable, en particulier dans les champs de l'éducation et de la formation permanente. Elle se développe actuellement dans le monde de l'entreprise. Elle a fait l'objet de très nombreux livres d'application en langue anglaise.

Les 8 intelligences

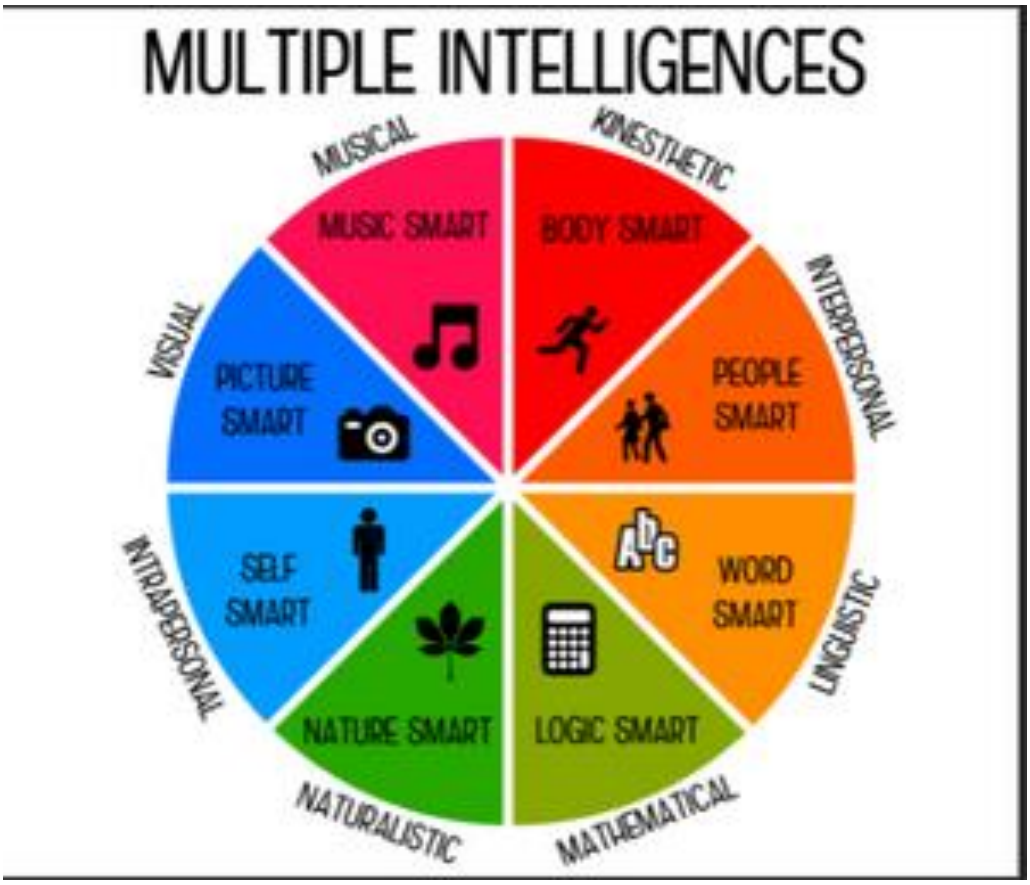
L'intelligence verbale / linguistique:
C'est la ***capacité*** à être sensible aux structures linguistiques sous toutes ses formes. Elle est particulièrement développée chez les écrivains, les poètes, les orateurs, les hommes politiques, les publicitaires, les journalistes, etc… On ***reconnaît particulièrement*** cette intelligence chez quelqu'un qui aime lire, qui parle facilement, aime raconter des histoires et aime en entendre, qui aime les jeux avec des mots (mots croisés, Scrabble, etc.), les jeux de mots, les calembours. La plupart des systèmes d'enseignements reconnaissent cette intelligence. ***Si elle n'est pas suffisamment développée***, on est facilement en échec scolaire. Des manques dans cette capacité à mettre en mots sa pensée peut également créer le sentiment d'être incompris (en particulier face à ceux qui maîtrisent mieux cette intelligence) et engendrer des réactions de violence. **L'intelligence visuelle / spatiale** C'est la ***capacité*** à créer des images mentales, et à percevoir le monde visible avec précision dans ses trois dimensions. Elle est particulièrement développée chez les architectes, les paysagistes, les peintres, les sculpteurs, les naturalistes, ceux qui tentent d'expliquer l'univers, les stratèges de champ de bataille, les metteurs en scène, etc… On ***reconnaît particulièrement*** cette intelligence chez celui qui a un bon sens de l'orientation ; chez ceux qui créent facilement des images mentales ; ceux qui aiment l'art sous toutes ses formes ; ceux qui lisent facilement les cartes, les diagrammes, les graphiques ; ceux qui aiment les puzzles, ceux qui aiment arranger l'espace ; ceux qui se souviennent avec des images ; ceux qui ont un bon sens des couleurs ; ceux qui ont besoin d'un dessin pour comprendre ; etc. ***Si elle n'est pas suffisamment développée***, on peut avoir des difficultés dans les processus de mémorisation et de résolution de problèmes. Car les images produites dans le cerveau aident à la pensée et à la réflexion.

Pour beaucoup de scientifiques célèbres, leurs découvertes les plus fondamentales sont venues de modèles spatiaux et non de raisonnements mathématiques. **L'intelligence musicale / rythmique** C'est la ***capacité*** à être sensible aux structures rythmiques et musicales. Elle est bien entendu particulièrement développée chez les musiciens (compositeurs, exécutants, chefs d'orchestre), et chez tous les » techniciens du son » (ingénieur du son, fabricant d'instruments de musique, accordeurs). Elle se trouve aussi chez les poètes, et dans les cultures à forte tradition orale. On ***reconnaît particulièrement*** cette intelligence chez quelqu'un qui fredonne souvent, bat du pied, chante, se met à danser sur le moindre rythme ; chez ceux qui sont sensibles au pouvoir émotionnel de la musique, au son des voix et à leur rythme ; et ceux qui saisissent facilement les accents d'une langue étrangère. ***Si elle n'est pas suffisamment développée***, on perd une partie des richesses transmises par les sons, à travers les sons organisés comme dans la musique ou dans les infinies variations du langage. **L'intelligence logique / mathématique** C'est la ***capacité*** à raisonner, à calculer, à tenir un raisonnement logique, à ordonner le monde, à compter. C'est l'intelligence qui a été décrite avec beaucoup de soin et de détails par Piaget en tant que » l'intelligence «. Elle est particulièrement développée chez les mathématiciens et les scientifiques, les ingénieurs, les enquêteurs, les juristes, etc … On ***reconnaît particulièrement*** cette intelligence chez quelqu'un qui aime résoudre des problèmes ; chez ceux qui veulent des raisons à tout, veulent des relations de cause à effet ; ceux qui aiment les structures logiques, et aiment expérimenter d'une manière logique ; chez ceux qui préfèrent la prise de notes linéaire ; etc. ***Si elle n'est pas suffisamment développée***, on a du mal à organiser des tâches complexes, à donner un ordre de priorité à une succession d'actes ; à comprendre le sens d'une démarche scientifique, à comprendre la signification d'un phénomène ; à démonter un appareil ou un processus pour en comprendre les parties ; à utiliser le raisonnement déductif ; à se servir d'appareils fonctionnant avec une grande logique (comme un ordinateur). **L'intelligence corporelle / kinesthésique** C'est la ***capacité*** à utiliser son corps d'une manière fine et élaborée, à s'exprimer à travers le mouvement, d'être habile avec les objets. Elle est particulièrement développée chez les danseurs, les acteurs, les athlètes, les mimes, les chirurgiens, les artisans, les mécaniciens. On ***reconnaît particulièrement*** cette intelligence chez quelqu'un qui contrôle bien les mouvements de son corps ; chez ceux qui aiment toucher, sont habiles en travaux manuels ; ceux qui aiment faire du sport, aiment jouer la comédie ; chez ceux qui apprennent mieux en bougeant, qui aiment faire des expériences ; l'enseignant la reconnaîtra dans l'élève qui se trémousse s'il n'y a pas suffisamment d'occasions de bouger, chez celui qui se lève en classe pour tailler un crayon ou mettre un papier à la poubelle. ***Si elle n'est pas suffisamment développée***, l'enfant comme l'adulte risquent de ressentir leur corps comme une gêne dans de nombreuses circonstances de la vie courante. **L'intelligence intrapersonnelle** C'est la ***capacité*** à avoir une bonne connaissance de soi-même. Elle est particulièrement développée chez les écrivains, les » sages «, les philosophes, les mystiques. On ***reconnaît particulièrement*** cette intelligence chez quelqu'un qui a une bonne connaissance de ses forces et de ses faiblesses, de ses valeurs et de ses capacités ; chez ceux qui apprécient la solitude ; qui savent se motiver personnellement ; qui aiment lire, qui écrivent un journal intime ; qui ont une forte vie intérieure. ***Si elle n'est pas suffisamment développée***, on a du mal à tirer parti des expériences, à réfléchir sur ce qui a bien marché et comment améliorer ce qui a moins bien marché ; à prendre le contrôle de sa vie, de son apprentissage, à se donner des buts ; on est plus sensible à l'opinion de groupes ; on cherche (et on trouve) un responsable extérieur à ses échecs. **L'intelligence interpersonnelle** C'est la ***capacité*** à entrer en relation avec les autres. Elle est particulièrement développée chez les politiciens, les enseignants et les formateurs, les consultants et les conseillers, les vendeurs, les personnes chargées des relations publiques. On ***reconnaît particulièrement*** cette intelligence chez quelqu'un qui entre bien et facilement en relation, se mélange et s'acclimate facilement ; chez ceux qui aiment

être avec d'autres et ont beaucoup d'amis, ceux qui aiment bien les activités de groupe ; chez ceux qui communiquent bien (et parfois manipulent), chez ceux qui aiment résoudre les conflits, jouer au médiateur. ***Si elle n'est pas suffisamment développée***, il y a risque d'enfermement de la personnalité ; on se coupe du plaisir d'être avec d'autres, de travailler ensemble ; on perd des richesses issues du travail en coopération. On risque de devenir aigri, misanthrope, critique de l'humanité dans son ensemble. **L'intelligence (du) naturaliste** Elle a été rajoutée aux sept précédentes par Howard Gardner en 1996. C'est la ***capacité*** à reconnaître et à classer, à identifier des formes et des structures dans la nature, sous ses formes minérales, végétale ou animale. Elle est particulièrement développée chez le naturaliste, qui sait reconnaître et classifier les plantes et les animaux ; chez tous ceux qui s'intéressent au fonctionnement de la nature, du biologiste au psychologue, du sociologue à l'astronome. On la ***reconnaît*** chez ceux qui savent organiser des données, sélectionner, regrouper, faire des listes ; chez ceux qui sont fascinés par les animaux et leurs comportements, qui sont sensibles à leur environnement naturel et aux plantes ; chez ceux qui cherchent à comprendre la nature et à en tirer parti (de l'élevage à la biologie) ; chez ceux qui se passionnent pour le fonctionnement du corps humain, qui ont une bonne conscience des facteurs sociaux, psychologiques et humains. ***Si elle n'est pas suffisamment développée***, on se coupe du monde de la nature ; on a du mal à s'y intégrer, à l'observer et à la respecter.

Howard Gardner

Psychologue cognitiviste et professeur de neurologie à la faculté de médecine de Boston, Howard Gardner est professeur en éducation à l'université d'Harvard. Il fait depuis de nombreuses années des recherches sur le développement des capacités cognitives de l'être humain. En 1979, alors qu'il était chercheur à Harvard, une fondation hollandaise à but philanthropique (Bernard Van Leer Foundation) lui demanda d'effectuer des recherches sur le potentiel humain. Cela a conduit à la création du Harvard Project Zero, qui a servi de structure institutionnelle au développement de la théorie des intelligences multiples. La publication en 1984 du livre *Frames of mind* marque la naissance officielle de cette théorie. Depuis lors, et à la grande surprise d'Howard Gardner lui-même, cette théorie a été accueillie avec un très grand intérêt à travers le monde, et cet intérêt ne cesse de grandir. Conçue au départ comme un modèle pour écoles d'enfants favorisés, cette théorie s'est largement développée dans les années 90 pour toucher des centaines d'écoles et des milliers d'enseignants, aux USA et dans le monde, et a abordé également le champ de la formation pour adultes. De nombreux chercheurs et praticiens ont enrichi et expérimenté sa théorie, et ces recherches se sont traduites par de nombreuses applications pédagogiques, de la maternelle à l'université. Pour en savoir plus sur Howard Gardner : http://multipleintelligencesoasis.org/


MULTIPLE INTELLIGENCES
MUSICAL
MUSIC SMART
KINESTHETIC
BODY SMART
INTERPERSONAL
PEOPLE SMART
LINGUISTIC
WORD SMART
MATHEMATICAL
LOGIC SMART
NATURALISTIC
NATURE SMART
INTRAPERSONAL
SELF SMART
VISUAL
PICTURE SMART

Bénéficiaires du RSA , les formations en numérique pour votre insertion

Service public de l’insertion et de l’emploi : la présence des Régions permet de mieux intégrer l’offre de formation dans les parcours

Imaginé en 2019 pour accélérer le retour à l’emploi des bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), le service public de l’insertion et de l’emploi sera mis en œuvre en fin d’année dans 80 départements. La ministre déléguée à l’Insertion Brigitte Klinkert évoque son déploiement et ses réalisations, soutenus par de nouveaux services numériques.
Source : centre inffo

Pays de la Loire, des propositions pour agir contre l’illectronisme

Dans les Pays de la Loire, des propositions pour agir contre l’illectronisme

Source : centre inffo

Une étude du Conseil économique social et environnemental (Ceser) des Pays de la Loire dresse un état des lieux régional de l’illectronisme et de ses enjeux pour l’accès à l’éducation, à la formation et à l’emploi. Le document formule également des préconisations d’actions concrètes.

Par Raphaëlle Pienne - Le 04 janvier 2022.

Comment lutter, au niveau régional, contre l’illectronisme ? Le Ceser ligérien a décidé de se saisir de cette question dans son récent rapport « Agir contre l’illectronisme dans les Pays de la Loire ». Pour ce travail, les conseillers de l’assemblée consultative se sont appuyés à la fois sur des données statistiques et sur des auditions des acteurs régionaux impliqués sur cette thématique.

Normandie connectée

Normandie : Xperience propose une série d'activités ludiques sur les métiers numériques

Par C. M. de Condinguy - Le 06 janvier 2022

L'Agence de l'Orientation et des Métiers vient de sortir une première série d'Xperience métiers numériques. Xperience Métiers est une suite d'activités ludiques en réalité virtuelle permettant l'immersion dans un univers professionnel et la pratique de gestes métiers. Cette série s'inscrit dans son outil virtuel « Des Clics, Des Métiers » dont l'objectif est de permettre à tous de construire son parcours d'orientation et s'informer sur les métiers en fonction de ses choix. La version web concerne actuellement 3 métiers : la maintenance automobile, la maintenance aéronautique et le développement web. D'autres métiers sont en cours d'élaboration. **Source** : Conseil régional Normandie, 4 janvier 2022

Parlons peu, parlons PRIC, parlons PIC

PRIC : De quoi parle-t-on ? Présentation du Pic et des pactes régionaux d'investissement dans les compétences Par Nathalie Legoupil - Le 04 mars 2021.
Source centreinffo 1- A l'origine, Le Grand Plan d'investissement du gouvernement a été présenté par le premier ministre Edouard Philippe, le 25 septembre 2017 – avec un programme de 57 milliards d'euros (dont 10 milliards vers les collectivités territoriales) pour le quinquennat. Ce plan a été pensé par Jean Pisani Ferry, comme un plan de transformation du pays avec 4 défis :

- Accélérer la transition écologique
- Edifier une société de compétences (15 milliards d'euros)
- Ancrer la compétitivité sur l'innovation
- Construire l'Etat de l'âge numérique.
- Le ministère du travail porte la partie de ce plan qui vise à rehausser le niveau de qualification en édifiant la société de compétences : le plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Le programme national de l'Etat L'article L. 6122-1 du code du travail prévoit : « I.-L'Etat peut organiser et financer, au profit des personnes à la recherche d'un emploi, des formations dont le faible développement ou le caractère émergent justifient, temporairement ou durablement, des actions définies au niveau national pour répondre aux besoins de compétences. II.-Pour la mise en œuvre d'un programme national défini par l'Etat et destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat, en insistant en priorité sur les personnes en situation d'illettrisme, avec ou sans activité professionnelle, l'Etat engage une procédure de conventionnement avec la région. Ce conventionnement peut être prévu dans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles. En l'absence de conventionnement, l'Etat peut organiser et financer ces actions de formation avec Pôle emploi ou les structures d'insertion par l'activité économique, les ETT… Ces actions peuvent notamment prendre en compte les besoins spécifiques des quartiers prioritaires de la politique de la ville. 2- Le plan d'investissement dans les compétences -PIC **Objectifs du PIC** Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) se traduit par deux défis majeurs : • former un million de jeunes éloignés du marché du travail et un million de demandeurs d'emplois peu ou pas qualifiés, • et accélérer la transformation des processus et parcours de formation. Il comporte 3 niveaux d'intervention : 1/une mise en œuvre en régions dans le cadre de Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences 2019-2022, après une période d'amorçage en 2018 ; 2/ le lancement ou l'intensification d'actions nationales

orientées dans l'accompagnement dans l'emploi des publics fragiles et le soutien aux enjeux de transformation des métiers ; 3/ le lancement d'appels à projets nationaux pour innover et transformer par l'expérimentation. Le PIC comprend une série de programmes nationaux, en complément des Pactes régionaux (voir ci-après 3-). Ces programmes justifient une intervention nationale de l'Etat soit en raison de leurs champs d'intervention, soit en raison de l'intérêt de mutualiser les approches, les ingénieries et en permettant d'optimiser les financements. Ils permettent de répondre aux objectifs opérationnels tels qu'outiller les acteurs pour mieux répondre aux besoins en compétences et mieux orienter les politiques de formation ; mieux accompagner vers l'emploi ; soutenir de façon additionnelle les transitions numériques et écologiques correspondant à des métiers émergents ; disposer d'outils communs ; expérimenter et innover. Ces programmes sont notamment :

- #10Knum, Programme national financement de »10 000 formations aux métiers du numérique »
- 10Kverts, Programme national « 10 000 formations aux métiers verts et verdissants »
- POE collectives dans les métiers du numérique – appel à projets de Pôle emploi auprès des OPCA
- Soutien aux démarches prospectives compétences des branches – appel à projets national
- IAE : accord-cadre national pour la formation des salariés de l'IAE
- 100% inclusion la fabrique de la remobilisation : expérimenter de nouvelles pratiques et de nouveaux outils d'accompagnement- appel à projets national
- Intégration professionnelle des réfugiés – appel à projet en cours
- Prépa-apprentissage- appel à projet en cours

Le Haut-commissariat aux compétences Pour déployer le Plan d'Investissement des Compétences, un Haut-commissaire à la transformation des compétences devenu Haut-Commissaire aux compétences et à l'inclusion dans l'emploi, puis Haut-commissaire aux compétences, est institué auprès du ministre du travail. Il est nommé par décret sur proposition du ministre chargé du travail. Jean-Marie Marx a été nommé le 18 juillet 2018 en conseil des ministres. Il a été remplacé par Carine Seiler en octobre 2020. Le Haut-commissaire est chargé d'assurer la conception et le déploiement de ce plan. Par les outils numériques, il s'attache à développer transparence, qualité et innovation dans l'offre de formation, et le caractère innovant de l'offre de formation proposée aux demandeurs d'emploi, mais aussi l'adéquation entre l'offre et de formation et les besoins en compétences des entreprises. Il a aussi pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, de renforcer l'accès à la formation et de promouvoir les actions de formations innovantes. Il doit également contribuer à la mise en cohérence des diagnostics et des travaux prospectifs sur les besoins de compétences, en favorisant l'harmonisation des nomenclatures et l'articulation des outils de collecte. Le haut-commissaire aux compétences a également pour mission de s'assurer de la mise en place d'une application numérique du compte personnel de formation (CPF). Il rend compte de ses travaux au Premier ministre et au ministre du travail. *Décret n° 2018-613 du 16 juillet 2018 portant modification du décret no 2017-1529 du 3 novembre 2017 (JO du 17.7.2018)* Décret n° 2020-266 du 17 mars 2020 instituant un haut-commissaire aux compétences (JO du 18.03.2020) **Financement du PIC** Sur le quinquennat, le PIC dispose d'une enveloppe de 14 milliards d'euros. Le PIC est co-financé par l'Etat et les entreprises via un financement dédié dans la loi du 5 septembre 2018. *Comment les entreprises contribuent au PIC ?* En 2019, une partie de la contribution des

entreprises de plus de 11 salariés versés à leur OPCO est reversé par celui-ci à hauteur de 80 % à France Compétences. France Compétences assure ensuite la répartition des fonds et le versement des fonds. Pour la formation des demandeurs d'emploi, il verse à l'Etat, une dotation à hauteur de 1,532 milliards pour 2019. Pour 2020, l'entreprise verse la totalité de ses contributions à son OPCO. Ce dernier reverse 85 % des sommes collectées à France compétences en 2 versements. France compétences verse ensuite à l'Etat, une première dotation de 843,2 millions avant le 30 avril 2020 et une seconde dotation de 737,8 millions avant le 15 novembre 2020. A compter de 2021, le recouvrement des contributions formation des entreprises sera assuré par les Urssaf ou la MSA. Ces instances de recouvrement reverseront à France Compétences la totalité des contributions. Il est ensuite prévu 2 dotations à destination de l'Etat pour la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC, soit une dotation de 1,632 milliards pour 2021 et de 1,684 milliards pour 2022. *Article L. 6131-3 du code du travail Décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, art.4- JO du 30.12.2018.* Pour sa première année d'exécution (2018), près de 16 programmes ont été engagés, ainsi que 215 000 entrées en formations et 151 000 prestations d'accompagnement financées. Pour cette 1 ère année, le PIC a été pensé comme faisant transition avec le plan 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi. Des conventions d'amorçage ont été conclues entre les conseils régionaux et l'Etat, sauf dans les régions Auvergne Rhône-Alpes et Provence-Alpes Côte d'Azur. Dans ces 2 régions, le déploiement des formations financées par le PIC a été confié à Pole emploi. *Un comité scientifique* Le comité scientifique présidé par Marc Gurgand et installé le 4 juillet 2018, a pour mission de mener les évaluations des différentes actions mises en œuvre dans le cadre du PIC. Il doit produire des évaluations du PIC et participer à la construction d'une vision d'ensemble de la démarche. Les travaux d'évaluation donneront lieu à un rapport global à l'issue du plan en 2022 et à des rapports annuels permettant d'assurer la mise en œuvre et l'articulation de différentes actions initiées dans le cadre du Pic (programmes nationaux, pactes territoriaux, expérimentations…). 3- Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences Les Pactes doivent traduire sur les territoires, l'ambition du PIC sur les années 2019-2022, en tenant compte des spécificités de chaque région, de la nature du marché du travail local et des réalisations déjà conduites. La mise en œuvre du PIC ne débute réellement qu'en 2019 avec notamment la conclusion de Pactes entre les conseils régionaux et le ministère du travail et le Haut-commissariat aux compétences pour une durée de 4 ans (2019-2022). Ces contrats prennent la suite des conventions d'amorçage de 2018 et s'appuient sur des diagnostics des besoins territoriaux en compétences et en formation. Ils ont vocation à financer des parcours personnalisés, jalonnées de plusieurs formations et d'actions d'accompagnement. Les Pactes peuvent proposer des parcours de formation sans couture des premiers savoirs jusqu'à l'accès à une ccertification. La signature des Pactes doit permettre de :

- Mieux orienter les programmes de formation et les demandeurs d'emploi par une analyse en temps réel des besoins en compétences des entreprises,
- Financer des formations qualifiantes personnalisées dans de nouvelles approches pédagogiques, vers les métiers qui recrutent,
- Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés et des immersions en entreprise,
- S'engager dans la modification des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement,
- Mesurer l'impact et comparer l'efficacité avant de généraliser.

Ils doivent obligatoirement intégrer 3 projets expérimentaux, évalués avant essaimage avec l'appui du conseil scientifique national. Les Pactes sont évolutifs et peuvent s'adapter aux

besoins pendant toute la durée 2019-2022. Une Lecture transversale thématique des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences est proposée à titre illustratif par le Haut-Commissariat et enrichie au fur et à mesure de la mise en œuvre de ces Pactes. **Cadre d'élaboration des Pactes** L'Etat et la Région co-élaborent le Pacte dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation Professionnelles (Crefop). Les Pactes sont signés par le Président de région et le Préfet de région à l'issue d'un temps de dialogue et de co-construction envisagé sur 3 mois, qui permet d'associer les acteurs sur le territoire. Ce sont la région et l'Etat qui organisent le dialogue avec les acteurs du territoire. L'Etat et la région assurent le pilotage du Pacte. **L'intervention additionnelle de l'Etat** L'Etat intervient au titre du PIC en additionnalité à travers 3 axes dans le cadre des Pactes, les 2 premiers portant sur le financement des parcours de formation (« cadre d'élaboration Etat régions» ministère du travail juin 2018). Ces axes doivent être déclinés dans les Pactes.

- Axe 1 : proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective. Le financement additionnel de l'Etat doit permettre d'accélérer et de diffuser de nouvelles approches en matière de commande de formation. En lien avec les actions menées par Pole emploi, le Pacte peut intervenir en soutien au financement d'actions de formation pour répondre aux besoins des secteurs qui connaissent des tensions de recrutement. Il peut également tester de nouvelles approches de mise en activité ou de formation en situation d'activité.
- Axe 2 : garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés Il s'agit de renforcer l'offre régionale relative aux compétences clés. Pour les publics visés, l'enjeu est de travailler à la construction de parcours fluides, permettant d'associer « une palette de solutions » pour enchainer des étapes complémentaires sans couture. L'accompagnement pendant le parcours de formation devra s'adapter aux besoins des bénéficiaires. Enfin, les Pactes devront formuler des engagements d'amélioration de l'accès à la formation pour agir contre les inégalités sociales et territoriales.
- Axe transverse : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement pendant les formations.

Méthode d'élaboration des Pactes La méthode d'élaboration repose sur la coresponsabilité de la région comme ensemblier sur son territoire et de l'Etat. *Diagnostic partagé* : Les parties contractantes doivent formaliser des engagements communs et proposer des projets au regard de chacun des axes stratégiques. Les projets doivent permettent d'identifier les besoins des publics prioritaires, associer les entreprises et identifier les métiers et activités soumises à de fortes transformations, mettre en regard les réponses existantes et les besoins identifiés, identifier les besoins d'amplification des programmes et ingénieries existants. *Co-élaboration* : les travaux d'élaboration du Pacte donnent lieu à une phase de concertation avec l'ensemble des parties prenantes. Outre la région, l'Etat et les partenaires sociaux, la concertation associe les opérateurs du SPE, les branches professionnelles et les acteurs emploi-formation (maisons de l'emploi, chambres consulaires, pôle de compétitivité.) et les collectivités territoriales. La région académique peut aussi être associée. Les Carif-oref peuvent permettre d'outiller ces travaux. *Rôle du Crefop* : le projet de Pacte est discuté au sein du Crefop. Le Crefop formule un avis circonstancié et peut donner des recommandations le cas échéant (voir recommandations méthodologiques pour l'élaboration, le suivi et l'élaboration des pactes régionaux du Cnefop). La gouvernance installée au sein du Crefop, est adossée à celle du plan

régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). *Evaluation* : Chaque Pacte régional est assorti d'une obligation d'évaluation systématique. Il doit présenter les modalités de suivi et d'évaluation retenues. Dans ce cadre, il doit proposer 3 projets expérimentaux à évaluer Le comité scientifique du PIC installé au niveau national finance l'évaluation de ces 3 projets expérimentaux avec l'appui de la Dares. **En Outre-mer** En Outre-mer, les Pactes font l'objet d'une concertation spécifique, pour prendre en compte les singularités ultramarines. Ils s'articuleront avec les contrats de convergence et de transformation 2018-2022. L'élaboration et la contractualisation de chaque Pacte est prévue entre octobre 2018 et mars 2019. Le cadre d'élaboration des pactes ultramarins comporte un axe supplémentaire au regard des pactes métropolitains :

- Axe 1 : garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation de compétences clés
- Axe 2 : proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leur contenu au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective
- Axe 3 spécifique : innover dans les territoires
- Axe transverse : s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et l'accompagnement pendant les formations.

Les Pactes ultramarins peuvent proposer des parcours de formation allant des premiers savoirs jusqu'à l'accès à une certification en intégrant une prise en compte de la mobilité sur le territoire et en dehors du territoire. **Financement du Pacte régional** Les Pactes régionaux ont vocation à financer des parcours de formation destinés aux publics peu qualifiés et des expérimentations au service d'innovations pédagogiques et de parcours. Les Pactes régionaux mobilisent 52 % des crédits du PIC. Les régions pour pouvoir bénéficier de ces crédits doivent s'engager à maintenir leurs investissements sur le champ de la formation au niveau de ceux de 2017. Pour un grand nombre de régions, les financements du PIC s'articulent avec ceux du contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Le PIC est un financement additionnel. Au moins 90 % de l'enveloppe du Pacte permettra de financer les nouveaux parcours de formation vers l'emploi, additionnels et renouvelés dans leurs approches. Une partie de l'enveloppe peut être dédiée au financement de la modernisation de l'ingénierie de formation associée aux nouveaux parcours. La participation de l'État se fera sur la base d'un financement moyen de 8 500 euros par parcours. Les engagements de l'État et la Région font l'objet d'une convention pluriannuelle. Elle se traduit chaque année par une convention financière. Le montant de la contribution financière de l'État est arrêté par le préfet. En 2021, face à la crise sanitaire et économique liée au COVID-19, les pactes régionaux d'investissement dans les compétences font l'objet de signature d'avenants, permettant leur adaptation et de répondre aux enjeux du plan de relance.

Financement des formations sanitaires et sociales Nouvelles-Aquitaine :

Nouvelle-Aquitaine : nouveau règlement sur le financement des formations sanitaires et sociales

Par C. M. de Condinguy - Le 07 janvier 2022.
Source centreinffo

La Région vient d'adopter un nouveau règlement d'intervention sur le financement des formations sanitaires et sociales. Ce nouveau règlement applicable à partir de la **rentrée de janvier 2022** a pour objectif de définir les modalités d'accès et de financement des frais de scolarité des formations sanitaires et sociales de Nouvelle-Aquitaine, afin de sécuriser les parcours des apprenants, de simplifier les méthodes de financement des frais de scolarité, de rendre lisible l'intervention régionale et de préparer l'harmonisation les pratiques tarifaires des organismes de formation. La Région Nouvelle-Aquitaine finance en totalité les frais de scolarité des formations de niveaux 3 et 4 dispensées par une école ou un institut de formation sanitaire ou sociale, situé en Nouvelle-Aquitaine et agréé ou autorisé par le Président du Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine pour les formations des apprenants en poursuite d'études et des demandeurs d'emploi (partiellement ou intégralement, hors frais d'inscription de scolarité). Pour les formations post–bac de niveaux 5, 6, et 7, le financement régional permet d'en réduire le coût pour ces publics. Un travail devra être mené sur le montant du reste à charge pour les apprenants, puis sur une préconisation d'harmonisation des coûts de formation par la Région. **Source** : Cap Métiers Nouvelle Aquitaine, décembre 2021

Investissements des régions en 2021

le rapport complet est téléchargeable sur :RDF-Chiffres-Cles-2021-211006-bd.pdf (regions-france.org)

La région Grand Est impliquée dans l'insertion des jeunes

Emploi-Formation : La région Grand Est soutient ses jeunes

Par C. M. de Condinguy - Le 13 août 2021.

Le jeudi 12 août, la Région a célébré la journée internationale de la Jeunesse. A cette occasion, la région a listé sur son site toutes ses dispositifs en faveur des jeunes (lycéens, étudiants, apprentis, jeunes demandeurs d'emploi et jeunes salariés). Parmi ces dispositifs :

- Les dispositifs mis en place par la Région pour s'orienter, s'engager, entreprendre et bouger,
- Une solution personnalisée pour se loger grâce à la plateforme Loj'Toit la plus proche de chez vous,

- Apprendre gratuitement une langue en se connectant à Do you speak Jeun'Est …

Source : Conseil régional Grand Est, 13 août 2021

Formation à distance VS innovation ?

Comment innover dans la formation à distance ?
CECILE VIENNE28/12/2021- digiformag

L'innovation en e-learning *vous y songez pour* ***conserver votre compétitivité****, mais vous ne savez pas par quoi commencer ? Il s'agit avant tout d'éviter les écueils et de revenir à l'essentiel. Nous vous donnons toutes les clés.*

Les raisons d'innover dans la **formation à distance** sont nombreuses, encore plus avec la **crise** que nous vivons actuellement. **L'offre de formation** est aujourd'hui très importante et il n'est pas toujours aisé de s'imposer sur un **marché très concurrentiel**. Certains organismes de formation n'hésitent donc pas à employer les « grands moyens » en développant de nouvelles fonctionnalités et en ayant recours à des technologies très poussées : réalité virtuelle, **mobile learning**, **serious game**… Et si l'innovation n'était pas là où on l'attendait ? Et si on revenait aux bases et aux besoins de l'apprenant ? Innover pour innover n'a jamais été une solution. L'enjeu de demain pour le e-learning sera de se **recentrer sur l'humain** et le contenu de la formation.

E-learning et innovation : n'en faites pas trop !

Pourquoi innover dans la formation à distance ?

La crise actuelle a obligé les **organismes de formation** (**OF**) à annuler leurs sessions de **formation en présentiel**. Ceci en particulier pendant la période du confinement. Elles ont, dès lors, dû privilégier le distanciel pour poursuivre leur activité. Le **marché du e-learning** a donc connu une importante progression cette année. Il s'agit désormais de faire le point.

Les OF sont de plus en plus nombreux a proposé le e-learning, un format flexible qui s'adapte à l'emploi du temps de **l'apprenant**. Un format qui peut aussi permettre de poursuivre son activité en parallèle. Le marché de la formation est donc en pleine mutation et le **e-learning** devrait encore se développer. Ainsi, selon une étude réalisée par ISTF, 89 % des OF disent vouloir continuer le distanciel ou le blended (mix entre présentiel et distanciel), une fois la crise terminée. Mais, avec des acteurs de plus en plus nombreux, il devient difficile de se **démarquer**. Les organismes de formation rivalisent alors de bonnes idées. Au risque de rechercher **l'innovation numérique** avant tout.

Quand innovation rime avec numérique et non humain

Mooc, **réalité virtuelle**, **adaptive learning**… Ces mots vous parlent et vous souhaitez investir dans ces technologies d'avenir ? Ce sont des pistes intéressantes, mais qui s'attachent beaucoup à l'outil en lui-même. Qu'en est-il de la demande ? Votre formation est-elle vraiment adaptée à ces formats et à votre apprenant ? En effet, celui-ci passe souvent de nombreuses heures derrière son écran. Il peut être difficile pour lui de conserver une attention soutenue et de voir l'intérêt d'une énième vidéo ou technologie remplaçant les échanges avec le formateur.

Si **l'acquisition des compétences** est insuffisante à l'issue de la formation, vos investissements auront été vains. L'innovation numérique a donc ses limites dans la formation à distance. Il devient dès lors important de revenir aux besoins mêmes de l'utilisateur et à l'essentiel : votre contenu. Car l'innovation n'est pas uniquement digitale !

E-learning : 5 idées d'innovation pour vous démarquer

Récemment, nous vous donnions les 3 clés pour assurer le succès de votre formation e-learning. Aujourd'hui, nous nous attardons davantage sur les innovations utiles à votre compétitivité. Un seul mot d'ordre : la simplicité avant tout !

1. Miser sur les cas pratiques

Un apprenant passif face à un cours a de fortes chances de **s'ennuyer** ou de **décrocher**. Et cela encore plus à distance. La **théorie** a forcément besoin de s'accompagner de **pratique**. L'idée : proposer à l'élève une problématique d'entreprise qu'il pourra résoudre seul ou en

groupe pour l'aspect **gestion de projet**. Cette dernière option, plus ludique favorisera ainsi les interactions, même derrière son écran. Encore mieux : les cas réels pour une vraie mise en application des savoirs. Notre article « Comment intégrer des mises en situation pratiques pour des apprenants en e-learning ? » devrait vous apporter de nombreuses pistes.

2. Imaginer un scénario pour son parcours de formation

Certaines formations se prêtent très bien à un **format immersif** dans lequel l'apprenant est le héros. Sur le modèle des jeux vidéo, faites de votre formation une expérience unique où il devra surmonter des épreuves pour atteindre le niveau suivant. Vous pouvez ainsi lui proposer un scénario que vous aurez élaboré. Là encore, le ludique est à l'honneur. Le caractère addictif de ce type de format plaira à certains publics. Attention néanmoins, car d'autres pourraient être moins réceptifs.

3. Favoriser les échanges instantanés grâce au live

Les vidéos préenregistrées vous font certes gagner du temps. Mais le temps peut parfois paraître long face à elles. De plus, l'utilisateur reste seul face à ses questions auxquelles il n'aura pas immédiatement de réponse. Pourquoi ne pas instaurer un **rendez-vous régulier**, hebdomadaire par exemple, en vidéo et en fonction des besoins pour échanger et faire un cours en réel. Le live, malgré certaines problématiques techniques, permet de réellement recréer la **salle d'apprentissage**.

4. Proposer un contenu vivant grâce à des formateurs inspirants

L'humour, l'empathie, la proximité sont des qualités à cultiver pour plaire à vos apprenants. De fait, il sera plus facile de susciter leur intérêt avec un contenu attrayant également sur la forme. Vos **formateurs** doivent donner envie aux stagiaires de suivre leur cours et d'apprendre. Choisissez-les donc avec soin !

5. Personnaliser votre enseignement grâce au coaching

On le sait, se mettre seul face à son bureau pour suivre une formation peut parfois être difficile. En particulier après une longue journée de travail. Et si chaque élève disposait d'un **coach personnel** ? Celui-ci lui donnerait des **objectifs** et fixerait des points réguliers pour l'aider et le coacher au quotidien. Cela pourrait être un enseignant ou un professionnel du domaine qui apporterait, de plus, son **expertise du terrain**. La **motivation** serait alors au rendez-vous et le contenu plus dynamique !

Vous l'avez compris, l'innovation n'est pas uniquement numérique et il est possible d'innover avec peu de moyens en se recentrant sur les besoins de l'apprenant. Donc, soyez curieux et posez-lui des questions pour qu'il vous partage ses retours. Vous y trouverez de nouvelles pistes pour **améliorer votre offre et votre visibilité**.

Les modes de pensées de l'apprenant

Détecter les modes de pensée des apprenants
Source: digiformag

Le mode de pensée analytique

Le stagiaire possède un profil très factuel, il fait appel à la logique, la critique et réagit au quantitatif.

Son comportement : il est précis et minutieux dans sa compréhension, comme dans sa restitution. Ce profil compile faits et chiffres, analyse et résout ses problèmes de façon logique.

Le mode de pensée séquentiel

Assez proche de son voisin, ce stagiaire est très structuré. Il aime le détail et la planification, le rendant assez prudent.

Son comportement : puisqu'il a une lecture des événements pratique, il pense en termes de planning et relève les défauts. Son gros atout : il va au bout des choses.

Le mode de pensée interpersonnel

Il est là notre profil émotionnel ! Sensible et kinesthésique, il réagit aux émotions et au spirituel.

Son comportement : vu qu'il lit les autres, il les comprend bien et anticipe leurs réactions. Il perçoit les communications non verbales et crée la cohésion de groupe. Il partage et conseille beaucoup.

Le mode de pensée imaginatif

Cet apprenant vit les événements de manière intuitive, holistique et conceptuelle. Il perçoit mieux le groupe que l'individu.

Son comportement : il intègre facilement les idées, invente de nouvelles solutions, intègre plusieurs paramètres en simultanée et tolère l'ambiguïté. Il sent le mouvement dans le groupe et possède une vision très globale du sujet.

Si vous cherchez d'autres classifications des apprenants, tournez-vous vers les 7 profils d'apprentissage de Jean-François Michel ou le profil de Felder et Soloman.

En lieu et place des profils psychologiques ou en complément, vous pouvez construire un tableau des profils technologiques. Concentrez-vous plus sur leur rapport à l'outil via lequel ils participent à l'e-learning : sont-ils statiques et un peu perdus ? Cliquent-ils de partout ? Ont-ils besoin de boutons clairs ou appréhendent-ils le support de façon assez intuitive ? Vous saurez ainsi quels design et fonctionnalités déployer afin de leur offrir la meilleure expérience possible.

Mieux comprendre ses apprenants en e-learning

Comment mieux comprendre ses apprenants en e-learning ?

RAPHAËLE CHAMP06/04/2021, digiformag

Personnalisation, personnalisation, personnalisation. Tous les gourous de la formation n'ont que ce mot à la bouche. Très bien, mais comment faire ? Par quels moyens passer pour créer un parcours personnalisé qui colle au plus près des besoins réels des apprenants ? Comment leur apporter satisfaction dans le contenu et la finalité de leur apprentissage ?

Sans vous faire un inventaire à la Prévert, nous pouvons vous donner une piste : la connaissance. Vous répondrez forcément mieux aux attentes de vos apprenants si vous les connaissez.

Vous ne savez pas par où commencer ? Quelles questions sont à poser ? Aucun souci, voici notre plan pour vous aider à mieux appréhender votre public.

À lire également : **gérer la communication avec vos apprenants avant et après une formation**

Faire un constat en amont

Un des moments phares pour votre enquête sur vos stagiaires se situe en amont. En amont de la formation en elle-même, voire, en amont de sa conception. Vous serez ainsi guidé dans votre approche, vos objectifs, vos publics.

Les réponses sont destinées à se compiler d'une session à l'autre. Plus vous ajoutez d'informations sur tous vos apprenants, plus vous proposez un format et un contenu adaptés. N'hésitez pas à automatiser ces questionnaires avant les sessions (dans un mail automatique par exemple) pour obtenir le maximum de données qualifiées.

À lire également : **comment stimuler votre communauté d'apprentissage à distance ?**

Posez des questions à vos apprenants sur leurs appétences technologiques

Vos questions vous guideront pour savoir si :

Sont-ils à l'aise sur les outils numériques ?

Dessiner leur environnement pédagogique et savoir si vous pouvez ajouter des technologies de pointe (Réalité Virtuelle…)

Ont-ils un smartphone ? Vont-ils l'utiliser pour l'e-learning ?

Adapter vos design en fonction de leur écran.

Ont-ils accès à la fibre ou à la 4G/5G ?

Savoir si vous pouvez vous appuyer sur des médias qui utilisent peu ou beaucoup de bande passante (texte *vs* vidéo).

Peuvent-ils visionner des vidéos avec le son ?

Ajouter des sous-titres à vos vidéos ou non.

Ont-ils des réseaux préférés ?

Si vous sortez de votre plateforme, vous connaîtrez déjà les réseaux à privilégier ou à éviter. Surtout dans une stratégie de *social learning*.

Interrogez-les sur leur rapport à la formation

Vos questions vous guideront pour savoir:

De quand date leur dernière formation ?

Adapter votre présentation et préciser au besoin les modalités.

En suivent-ils régulièrement ?

Distinguer ceux qui sont habitués au format de ceux qu'il faut raccrocher au projet.

Sont-ils capables de s'auto-évaluer ?

Placer des auto-test plus ou moins régulièrement sur le parcours d'e-learning.

Sont-ils plutôt indépendants ou reposent-ils sur le groupe ?

Créer des animations en fonction des profils qui ressortent.

Vont-ils apprendre seuls ou en groupe ?

Développer ou non des activités encourageant l'interaction avec les collègues et axer vos cas pratiques sur les problématiques de tout le groupe ou sur des cas de figure plus généraux.

Ont-ils eu une expérience d'e-learning négative ?

Noter les points de friction et lever les freins.

Ont-ils du temps à consacrer à la formation ?

Savoir si vous faites face à des apprenants motivés, qui se formeront de manière active et voir la durée de chaque module.

Questionnez-les sur leur intérêt

Vos questions vous guideront pour savoir:

Quel niveau de compétences possèdent-ils avant la formation ?

Connaître le niveau hétérogène ou homogène du groupe et savoir quelles lacunes combler.

Comment comptent-ils exploiter ces nouveaux apprentissages ?

Avoir leurs objectifs en tête afin de créer un contenu qui les aide réellement à réussir.

Construire des ateliers théoriques et mises en situation en phase avec leur application.

Dans combien de temps ?

Vous guider dans le choix d’un e-learning plus ou moins court-terme, plus ou moins concret.
De quels feedbacks ont-ils besoin et par quels moyens ?
Adapter les moyens aux profils pour choisir le meilleur support et ajouter de la valeur à votre formation.
Quels sont leurs obstacles ?
Lister les raisons qui empêchent de commencer ou terminer un e-learning et construire des réponses *ad hoc* comme un horaire flexible ou un parcours interactif.

Mieux comprendre ses apprenants en e-learning

Comment mieux comprendre ses apprenants en e-learning ?
RAPHAËLE CHAMP06/04/2021, digiformag

Personnalisation, personnalisation, personnalisation. Tous les gourous de la formation n'ont que ce mot à la bouche. Très bien, mais comment faire ? Par quels moyens passer pour créer un parcours personnalisé qui colle au plus près des besoins réels des apprenants ? Comment leur apporter satisfaction dans le contenu et la finalité de leur apprentissage ?
Sans vous faire un inventaire à la Prévert, nous pouvons vous donner une piste : la connaissance. Vous répondrez forcément mieux aux attentes de vos apprenants si vous les connaissez.
Vous ne savez pas par où commencer ? Quelles questions sont à poser ? Aucun souci, voici notre plan pour vous aider à mieux appréhender votre public.
À lire également : **gérer la communication avec vos apprenants avant et après une formation**
Faire un constat en amont
Un des moments phares pour votre enquête sur vos stagiaires se situe en amont. En amont de la formation en elle-même, voire, en amont de sa conception. Vous serez ainsi guidé dans votre approche, vos objectifs, vos publics.
Les réponses sont destinées à se compiler d'une session à l'autre. Plus vous ajoutez d'informations sur tous vos apprenants, plus vous proposez un format et un contenu adaptés. N'hésitez pas à automatiser ces questionnaires avant les sessions (dans un mail automatique par exemple) pour obtenir le maximum de données qualifiées.
À lire également : **comment stimuler votre communauté d'apprentissage à distance ?**
Posez des questions à vos apprenants sur leurs appétences technologiques
Vos questions vous guideront pour savoir si :
Sont-ils à l'aise sur les outils numériques ?
Dessiner leur environnement pédagogique et savoir si vous pouvez ajouter des technologies de pointe (Réalité Virtuelle…)
Ont-ils un smartphone ? Vont-ils l'utiliser pour l'e-learning ?
Adapter vos design en fonction de leur écran.
Ont-ils accès à la fibre ou à la 4G/5G ?
Savoir si vous pouvez vous appuyer sur des médias qui utilisent peu ou beaucoup de bande passante (texte *vs* vidéo).
Peuvent-ils visionner des vidéos avec le son ?
Ajouter des sous-titres à vos vidéos ou non.
Ont-ils des réseaux préférés ?
Si vous sortez de votre plateforme, vous connaîtrez déjà les réseaux à privilégier ou à éviter. Surtout dans une stratégie de *social learning*.
Interrogez-les sur leur rapport à la formation
Vos questions vous guideront pour savoir:
De quand date leur dernière formation ?
Adapter votre présentation et préciser au besoin les modalités.
En suivent-ils régulièrement ?

Distinguer ceux qui sont habitués au format de ceux qu'il faut raccrocher au projet.
Sont-ils capables de s'auto-évaluer ?
Placer des auto-test plus ou moins régulièrement sur le parcours d'e-learning.
Sont-ils plutôt indépendants ou reposent-ils sur le groupe ?
Créer des animations en fonction des profils qui ressortent.
Vont-ils apprendre seuls ou en groupe ?
Développer ou non des activités encourageant l'interaction avec les collègues et axer vos cas pratiques sur les problématiques de tout le groupe ou sur des cas de figure plus généraux.
Ont-ils eu une expérience d'e-learning négative ?
Noter les points de friction et lever les freins.
Ont-ils du temps à consacrer à la formation ?
Savoir si vous faites face à des apprenants motivés, qui se formeront de manière active et voir la durée de chaque module.

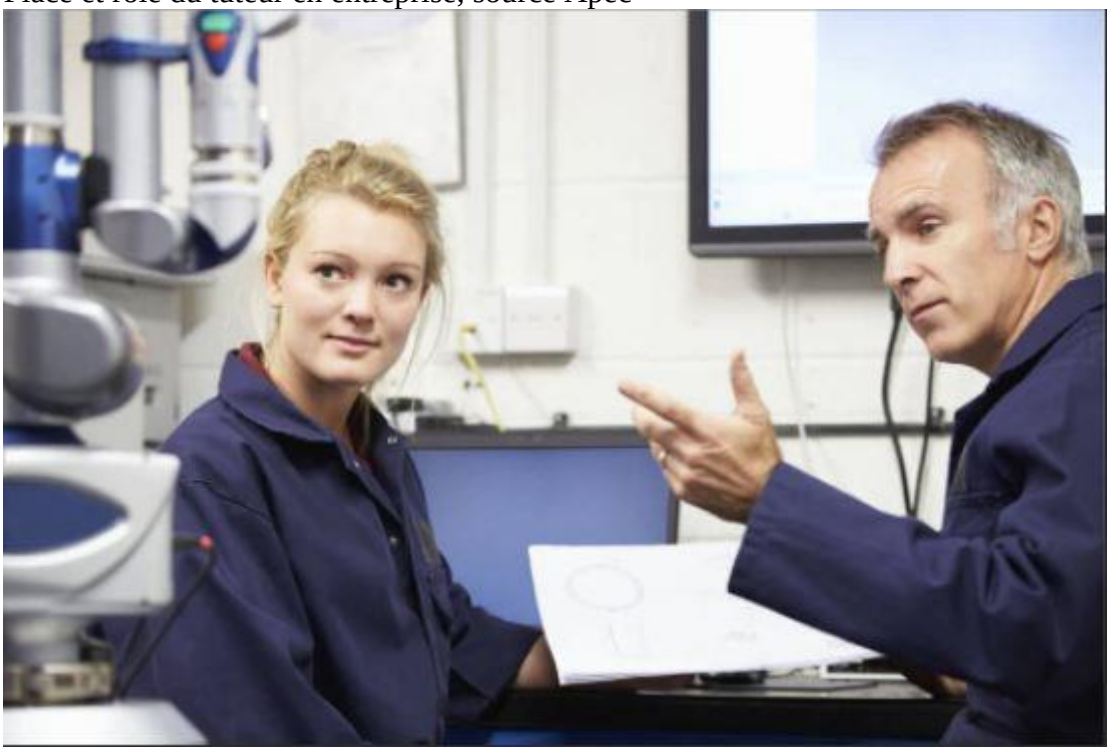
Questionnez-les sur leur intérêt

Vos questions vous guideront pour savoir :

Quel niveau de compétences possèdent-ils avant la formation ?
Connaître le niveau hétérogène ou homogène du groupe et savoir quelles lacunes combler.
Comment comptent-ils exploiter ces nouveaux apprentissages ?
Avoir leurs objectifs en tête afin de créer un contenu qui les aide réellement à réussir.
Construire des ateliers théoriques et mises en situation en phase avec leur application.
Dans combien de temps ?
Vous guider dans le choix d'un e-learning plus ou moins court-terme, plus ou moins concret.
De quels feedbacks ont-ils besoin et par quels moyens ?
Adapter les moyens aux profils pour choisir le meilleur support et ajouter de la valeur à votre formation.
Quels sont leurs obstacles ?
Lister les raisons qui empêchent de commencer ou terminer un e-learning et construire des réponses *ad hoc* comme un horaire flexible ou un parcours interactif.

Place et rôle du tuteur en entreprise

Place et rôle du tuteur en entreprise, source Apec



Apprenti, stagiaire, intérimaire ou encore salarié intégrant une nouvelle entreprise, il est fort possible que vous soyez accompagnés au démarrage par un tuteur désigné. Ce dernier doit, en

effet, accueillir puis veiller à la bonne intégration du nouveau collaborateur au sein de l'équipe et à son poste de travail. Il peut également accompagner un de ses collègues faisant l'objet d'une promotion ou d'une reconversion.
Si la promesse de départ est séduisante, il n'en demeure pas moins que cette démarche doit être encadrée afin qu'elle s'avère réellement bénéfique pour l'ensemble des parties impliquées.

Des conditions à respecter

Devenir tuteur repose sur la **base du volontariat**. Néanmoins, celui-ci doit disposer d'une **expérience significative** de plusieurs années et détenir une appétence manifeste pour la transmission. C'est ensuite l'employeur qui va choisir la personne retenue pour assumer cette fonction.
Une durée et un champ d'action inhérents à cette nouvelle activité devront également être établis par les ressources humaines. De même, il est indispensable d'expliciter le rôle et les attentes liés à ce fonctionnement ainsi que le lien hiérarchique existant le cas échéant.

Un rôle et des missions bien définis

Le tuteur va avoir un rôle clé concernant l'intégration du futur apprenant au sein de l'équipe. C'est la raison pour laquelle il s'agit généralement d'un travailleur expérimenté, maitrisant parfaitement la culture, l'organigramme et le fonctionnement global de l'entreprise. Sa connaissance des différents collaborateurs, leurs fonctions et leurs personnalités lui permettent de se positionner avec justesse et de conseiller habilement l'apprenant quant aux interactions futures qu'il entretiendra avec son équipe.
Il doit également veiller à ce que l'apprenant acquière les bonnes connaissances et compétences associées à ses futures missions. De ce fait, il peut définir un parcours d'apprentissage et s'assurer de la bonne acquisition des savoirs par le biais d'un système d'évaluation adéquat.
Enfin, il peut servir de relais entre l'apprenant et les autres salariés mais également auprès des ressources humaines ou la Direction.
À lire également : Onboarding et formation : on en parle ?

Une posture et des qualités éprouvées

Afin que le tuteur soit à l'aise dans le cadre de son accompagnement et que l'apprenant tire pleinement les bénéfices de cette association, il devra posséder des qualités indispensables à la réussite de ce projet.
Le tuteur sera donc un collaborateur sachant faire preuve d'empathie afin de comprendre la situation et l'état d'esprit de l'apprenant. Il devra également être à l'aise au niveau de la communication afin d'interagir au mieux avec ce dernier. Il devra adopter une position modeste et d'ouverture, acceptant de remettre en questionnement ses pratiques et désireux de se tenir informé de l'évolution de son métier.
Outre ses compétences techniques, il est également nécessaire qu'il fasse preuve de pédagogie et sache se mettre au niveau de la personne accompagnée. Il est impératif qu'il maitrise a minima les méthodes pédagogiques existantes ainsi que les différentes modalités d'évaluation qu'il peut mettre en œuvre afin d'évaluer régulièrement la progression de l'apprenant.
Enfin, c'est la discrétion, la patience et la bienveillance dont il fera preuve à l'égard de son collègue qui permettront l'instauration d'un cadre de travail sain et épanouissant.

Un fonctionnement gagnant pour tous

Cette démarche, bien amenée et encadrée, présente de nombreux avantages à bien des égards. Dans un premier temps, elle permet à l'entreprise de mettre en évidence les futurs tuteurs en reconnaissant leurs savoir-faire et en leur attribuant de nouvelles responsabilités.
En ce sens, elle démontre la confiance qu'elle porte vis-à-vis d'eux tout en leur permettant de développer de nouvelles compétences et de diversifier leurs tâches.

Pour l'apprenant, c'est une chance d'être accompagné par un professionnel reconnu qui va pouvoir lui inculquer de bonnes méthodes de travail et lui prodiguer des conseils efficaces. C'est également une personne référente vers laquelle il va pouvoir se tourner en cas d'interrogations ou d'inquiétudes.
Pour l'entreprise, ce dispositif facilite la transmission de son patrimoine intellectuel et participe à la cohésion de groupe. Ce type d'action la place également dans une démarche d'entreprise inclusive soucieuse du bien-être de ses collaborateurs.

Points de vigilance et risques

Néanmoins, la mise en place d'un système de tutorat ne doit pas être prise à la légère. Cette fonction nécessite de véritables compétences et des qualités intrinsèques.
En effet, former et accompagner un apprenant exige d'être à même de pouvoir élaborer un dispositif complet d'accompagnement ou du moins de comprendre pleinement celui qui a été mis en place par les ressources humaines ainsi que les enjeux associés.
En outre, le tuteur doit s'assurer de la montée en compétences du travailleur accompagné par l'intermédiaire de processus d'évaluation réfléchis et adaptés. Dans certaines situations (par exemple dans le cadre de l'apprentissage), il sera également amené à échanger et collaborer avec le centre de formation, nécessitant ainsi une véritable implication de sa part. Aussi, le tuteur en question devra intégrer la temporalité dans laquelle son champ d'action s'inscrit et se montrer disponible et opérationnel durant toute cette durée.
Par ailleurs, il est fortement conseillé de bien définir son champ d'intervention et son positionnement hiérarchique vis-à-vis de l'apprenant. Il est davantage considéré comme un facilitateur, un guide plutôt qu'un manager à part entière. L'éclaircissement de ces points évitera certaines situations potentiellement litigieuses entre les différents protagonistes.
Vous l'avez compris, devenir tuteur ne s'improvise pas. C'est une aventure qui peut être passionnante et enrichissante, mais qui doit être mûrement réfléchie par l'ensemble des personnes impliquées. C'est la raison pour laquelle de nombreux organismes proposent des formations permettant de se former aux enjeux et à la bonne compréhension de ce dispositif.
À lire également : « Comment je suis devenu tuteur en ligne pour des formateurs professionnels » Découvrez le témoignage de Marcel Gonzalvez
Pour aller plus loin :
Témoignage d'un tuteur et de son apprenti
Plus d'info sur ce qu'est une entreprise inclusive

La réforme de la formation professionnelle en France

Sources : digiforma :formalette
La réforme de la formation professionnelle prend forme ! Le **texte définitif du projet de loi a été adopté le 1er août** à l'Assemblée nationale. Il reste encore quelques étapes à franchir avant le vote définitif de la loi, mais sa mise en place commence à se préciser. Les premiers effets de la réforme devraient se faire sentir à partir de l'automne 2018 pour une application totale à l'horizon 2021. Alors quel est **le calendrier prévisionnel de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »*** ? On fait le point, année par année, sur les changements à venir dans le secteur de la formation professionnelle !

2018 : vote de la loi et applications immédiates

La loi devrait être votée dans le courant du mois de septembre, avec des premiers décrets d'application au dernier trimestre 2018. Les premiers changements seront surtout symboliques

et auront peu d'impact sur le fonctionnement quotidien des formateurs. Il s'agira surtout de préparer le terrain pour les changements structurels de 2019.

Suppression de la période de professionnalisation

La réforme de la formation professionnelle prévoit de **supprimer la période de professionnalisation** et il faut s'attendre à ce qu'elle disparaisse rapidement d'ici à la fin de l'année 2018. Celle-ci devait permettre à des salariés en CDI ou en CDD d'acquérir une certification reconnue par l'État grâce à une formation en alternance. Aujourd'hui, les entreprises reprennent la main sur la certification de leurs salariés les moins qualifiés via un **dispositif de "reconversion ou promotion par alternance"** qui doit faire l'objet d'un avenant à leurs contrats de travail. Si un employé a donc toujours la possibilité de suivre une formation en alternance afin d'obtenir une certification reconnue par l'Etat, les modalités de financement seront réduites, voire partagées avec d'autres actions de formation.

Nouvelle définition d'une "action de formation"

La réforme de la formation veut créer une véritable notion de "parcours professionnel" et la nouvelle définition d'une action de formation inclut désormais les **actions de positionnement pédagogique, d'évaluation des compétences et d'accompagnement.** Concrètement, on ne sait pas encore comment cette nouvelle description va impacter le financement des formations. Il est probable que de nouvelles procédures précisant les actions d'accompagnement ou d'évaluation voient le jour. Pour les organismes de formation, cela signifie aussi qu'il faudra **faire preuve de flexibilité** et adapter les programmes et les formations aux besoins de leurs stagiaires !

Création de "France Compétences"

France Compétences est le nouvel organisme dont le rôle sera central dans la ventilation des financements. Cette nouvelle agence aura pour mission de **collecter les cotisations liées à la formation**, de les redistribuer et de s'assurer de la qualité et de la régulation des actions de formation. D'ici 2021, les organismes de formation souhaitant faire financer leurs formations par le CPF, l'État, les régions ou les opérateurs de compétences, devront **obtenir une certification délivrée par France Compétences**.

Les OPCA commencent à s'organiser

Il existe aujourd'hui une vingtaine d'OPCA et leur nombre va se réduire à **une dizaine d'opérateurs de compétences en 2019**. Le dernier trimestre 2018 devrait donc voir les premières négociations prendre place. Avec l'État d'abord, puisque des décrets détermineront le nombre d'entreprises minimales ou le montant minimum de cotisations collectées pour délivrer un agrément. Puis entre OPCA afin d'établir les modalités de transfert des actifs et des passifs. Si les OPCA ne parviennent pas à un accord, l'État peut décider de créer un nouvel opérateur de compétences qui n'est pas issu de l'évolution d'un ancien OPCA.
Du côté des formateurs, pas de panique, **les OPCA continueront à assurer leur mission de financement jusqu'au 31 décembre 2019 !**

2019 : les opérateurs obtiennent leur agrément et le CPF passe en euros

La majorité des dispositifs prévus par la réforme professionnelle seront mis en oeuvre à partir du 1er janvier 2019. Cela correspond aux articles de loi portant sur les nouvelles obligations des employeurs, les nouveaux indicateurs qualité d'une formation, ou encore la nouvelle définition des CFA. Voici quelques-uns des éléments de la réforme impactant le plus les organismes de formation.

Le CPF passe en euros

Au 1er janvier 2019, le CPF ne sera plus en heures, mais en euros. Alors qu'auparavant le compte personnel de formation accordait 24 heures/an aux salariés, et 48 heures/an aux employés les moins qualifiés, **ce chiffre passe désormais à 500 euros/an et 800 euros/an** pour les salariés qui ont une certification inférieure à un titre RNCP de niveau 5.

La loi prévoit de **valoriser une heure à 14,28 euros.** Les heures de DIF ou de CPF accumulées sur un compte formation seront donc transformées en euros au 1er janvier 2019. Pour un salarié, cela correspond au maximum à 2741 euros sur son compte formation, si celui-ci a accumulé 120 heures de DIF et 72 heures CPF au cours de son parcours professionnel.
Pour les formateurs, pour qui une heure de formation était auparavant valorisée autour de 40 euros, le passage du CPF en euros risque d'influencer fortement le prix de leurs formations, avec une négociation à la baisse de la part des entreprises. Deux éléments cependant viennent nuancer ce constat. Tout d'abord, **l'essor de l'e-learning**, qui permet aux organismes de créer des formations plus rentables et de toucher plus de stagiaires. Mais aussi l'évolution des comportements des salariés, qui prévoient pour la plupart **d'accumuler des euros sur leur compte formation pendant plusieurs années,** afin de pouvoir s'offrir la formation de leur choix (source : Baromètre de la formation professionnelle de Cegos).
Mise à jour du 9 avril 2020 : depuis l'automne 2019, le CPF est crédité en euros. La nouvelle application "mon compte formation" a été lancée le 21 novembre 2019. Au 29 février 2020, plus de 1,2 millions de profils avaient été activés.

L'application en ligne se met en place

La réforme souhaite accorder plus de liberté aux salariés français. Ces derniers doivent désormais prendre en main leur évolution professionnelle. Pour cela, une application en ligne sera créée afin de **supprimer les intermédiaires entre le salarié et la formation** de son choix.
Avec l'application, il sera possible :
· De faire le suivi de ses droits et de ses démarches ;
· De **trouver des formations** en appliquant des filtres liés à son secteur d'activité, sa région ou ses dates ;
· De **s'inscrire et payer en ligne sans validation administration ou recours à un intermédiaire ;**
· De consulter des statistiques d'insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation et de connaitre le salaire prévisionnel à l'embauche ;
· De **consulter et de rédiger des commentaires** pour chaque formation.
Lire aussi : Le Compte Personnel de Formation (CPF) : les droits du privé et ceux du public
On ignore encore quelle est la démarche à effectuer pour référencer ses formations sur l'application. À terme, cela sera probablement réservé aux organismes ayant obtenu une certification de France Compétences.

Les nouveaux opérateurs de compétence obtiennent leur agrément

Les anciens OPCA conservent leur agrément jusqu'au 1er janvier 2019, puis bénéficient d'un agrément transitoire jusqu'au 31 mars 2019. Les nouveaux opérateurs de compétence ont jusqu'au 1er juin 2019 pour se constituer. Passé cette date, c'est l'autorité administrative qui constituera les opérateurs de compétences.

2020 : La mise en place des nouveaux opérateurs de compétences

Après avoir obtenu leur agrément dans le courant de l'année 2019, l**es nouveaux opérateurs de compétence entreront en activité au 1er janvier 2020**. Leurs différentes missions seront les suivantes :
· Assurer une partie du **financement des formations ;**
· Aider les entreprises à établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
· Accompagner les organismes de formation du secteur à **obtenir leur certification ;**
· Devenir un observatoire de la transition et de la formation professionnelle ;
· Accompagner les très petites et moyennes entreprises dans la création de leur plan de formation.

Alors qu'auparavant les OPCA étaient définis par leur seul rôle financier de collecte et de financement des formations, les opérateurs de compétence auront **une mission beaucoup plus transversale** : ils seront en charge du suivi qualitatif de la formation dans un secteur donné. Si le maintien de leur agrément dépend de leur capacité à atteindre leurs objectifs, reste à savoir si les OPCA parviendront à inventer un nouveau modèle de gouvernance.
Lire aussi : Les opérateurs de compétences (OPCO) : leurs missions et les agréments accordés au 1er avril 2019
2021 : Premières collectes de l'Urssaf
Une fois les opérateurs de compétence actifs, ils continueront de percevoir et de gérer les cotisations des entreprises jusqu'au 31 décembre 2020. **Au 1er janvier 2021**, les deux derniers changements structurels prévus par la loi se mettront en place :
· **L'Urssaf commencera à collecter les cotisations des entreprises** à la place des opérateurs de compétence. L'argent sera reversé à France Compétences qui le redistribuera ensuite entre les différentes branches d'activité.
2022 : Certification des organismes de formation
Les prestataires de formation devront obtenir la certification Qualiopi délivrée par France Compétences, toute instance accréditée par France Compétences, et le Cofrac pour toutes leurs formations financées par l'État, la Région ou le CPF.
Lire aussi :Du DataDock au Cofrac : les obligations d'aujourd'hui et celles de demain.
Pour aller plus loin, le texte du projet de loi est disponible en intégralité ici.
* : **L'Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 reporte l'entrée en vigueur de Qualiopi, certification nécessaire pour bénéficier de financements publics et paritaires, a été repoussée au 1er janvier 2022 (prévue initialement le 1er janvier 2021)**

.

1000 validations des compétences professionnelles pour les personnes étrangères

Sources : Une expérimentation de la VAE au service de l'emploi des primo-arrivants (travail-emploi.gouv.fr)

1 000 validations des compétences professionnelles pour l'emploi des primo-arrivants

Une expérimentation de la validation des acquis de l'expérience (VAE) au service de l'emploi des primo-arrivants

Fiches pratiques Inclusion dans l'emploiReconnaissance et certification des compétences professionnelles

N
C
L

1000 validations des compétences professionnelles

Pour l'emploi des primo-arrivants est financé par le Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Il a été lancé par le comité interministériel à l'immigration et à l'intégration (CIII) du 5 juin 2018. Sa mise en œuvre a été confiée à l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa).

En quoi consiste le programme 1 000 validations des compétences professionnelles pour l'emploi des primo-arrivants ?

Le programme a pour objectif **de proposer à 1 000 primo-arrivants de faire reconnaitre et valoriser leurs compétences acquises dans leur pays d'origine**.

Il permet aux candidats d'obtenir, selon leurs compétences et leur niveau de maitrise de la langue française : un **titre professionnel du ministère du Travail** grâce à une validation des acquis de l'expérience (VAE) ; ou **un ou plusieurs blocs de compétences d'un titre du ministère professionnel du Travail** grâce à une VAE ; ou **une reconnaissance des savoir-faire professionnels**, pour les personnes ne disposant pas des prérequis nécessaires pour accéder à la VAE.

Comment le dispositif de VAE est-il adapté aux besoins spécifiques des primo-arrivants ?

Afin de s'adapter aux besoins spécifiques des primo-arrivants, ce dispositif bénéficie de deux expérimentations permettant un aménagement de la procédure de validation des acquis de l'expérience :

1. L'acquisition des certificats de compétences professionnelles par la VAE

Ce volet expérimental vise à favoriser la reconnaissance des qualifications, via l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences d'un titre professionnel du ministère du Travail. L'objectif de cette expérimentation est d'analyser l'impact de la validation de blocs de compétences sur la reprise d'emploi et l'évolution professionnelle des candidats. Il s'agit

également de tester les conditions dans lesquelles la validation des acquis de l'expérience par blocs de compétences peut représenter un levier pour l'accès à la certification professionnelle. Ce volet relève de l'article 9 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui permet ainsi de déroger au droit commun. Il est complété par l'arrêté du 21 novembre 2019 qui précise le cahier des charges de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.
2. Une procédure dérogatoire de demande de recevabilité sans justificatif : l'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (ECAP)
Le droit commun impose aujourd'hui la constitution d'un dossier de recevabilité contenant un formulaire de candidature, des documents justifiant de la durée des activités exercées par le candidat, les certifications ou parties de certifications professionnelles obtenues et les attestations de formations suivies.
Afin de garantir l'équité de traitement entre le public auquel il est demandé des justificatifs et le public concerné par le programme, dont une partie ne sera pas en mesure de fournir l'ensemble des pièces justificatives attendues, une prestation spécifique et élargie sera proposée, visant à compenser l'absence de justificatif par une analyse approfondie de l'expérience du candidat et une série de questionnaires et d'entretiens visant à confirmer la réalité de l'expérience acquise telle que décrite par le candidat. L'objectif est de garantir un niveau équivalent des candidats sortant de la procédure de recevabilité différenciée.
De plus, le dispositif bénéficie d'une **procédure raccourcie, de la décision de recevabilité jusqu'au jury d'évaluation, d'une durée maximum de huit mois**, contre les douze mois habituels.
A qui s'adresse ce dispositif ?
Le programme s'adresse aux primo-arrivants en recherche d'emploi, ayant au minimum un niveau de maitrise de la langue française A1 du cadre européen commun de référence pour les langues.
Sont considérés comme primo-arrivants les ressortissants de pays tiers (hors Union européenne, espace économique européen et Confédération helvétique) qui se trouvent en situation régulière sur le territoire national depuis moins de cinq ans, signataires du contrat d'intégration républicaine.
Recrutement des candidats :
Les candidats sont recrutés en fonction de leurs compétences renseignées dans le cadre de la signature du contrat d'intégration républicaine et des besoins en emplois exprimés sur les territoires. L'objectif est de parvenir à une mise en adéquation entre les compétences des personnes ciblées, leurs aspirations et les besoins des entreprises.
Comment bénéficier du dispositif ?
Pour tout renseignement, contacter une agence Pôle emploi.

Dispositif PEC : Parcours emploi compétences

Compétences PEC : valorisation de l'expérience :
Sources : Compétences PEC : valorisation de l'expérience - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)

Compétences PEC est un dispositif permettant aux salariés en Parcours emploi compétences (PEC) d'obtenir une reconnaissance officielle de leurs compétences pour développer leur employabilité. L'objectif ? Valoriser l'expérience professionnelle et les compétences développées tout au long de leur parcours, pour faciliter l'insertion vers l'emploi durable.
Qui est concerné par le dispositif Compétences PEC ?
Tous les salariés en Parcours emploi compétences (PEC)

Parcours emploi compétences

Depuis janvier 2018, les contrats aidés ont été transformés en Parcours emploi compétences. La mise en œuvre des parcours emploi compétences repose sur le **triptyque emploi-formation-accompagnement** : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Dans ce cadre, au cours de leur Parcours emploi compétences ou à l'issue, les salariés en PEC peuvent via **une certification professionnelle**, confirmer les compétences professionnelles développées avant et/ou pendant le PEC. **Pour ce faire, Compétences PEC mobilise notamment le système de validation des acquis de l'expérience (VAE)**. En savoir plus
De quoi s'agit-il ?
Compétences PEC est une prestation financée par le Plan d'Investissement dans les Compétences et déployée par l'AFPA.
Les salariés en Parcours emploi compétences sont orientés vers cette prestation par les prescripteurs de PEC (Pôle emploi, Missions Locales, Cap Emploi, Conseils Départementaux) et peuvent suivre cette prestation, en accord avec leur employeur, sur ou en dehors de leur temps de travail.
Cette prestation peut également être suivie à l'issue du parcours en PEC.
Compétences PEC est une « offre clef en mains » adaptée au profil de la personne et centrée sur son projet professionnel. Constituée d'une gamme de services, cette prestation permet ainsi d'accéder à différents niveaux de valorisation des acquis de l'expérience tenant compte de la situation du salarié :

- Une VAE d'un titre complet
- Une validation d'un ou plusieurs blocs de compétences (cf arrêté du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences l'expérimentation VAE)
- Une Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels (RSFP) : validation de certaine compétence suivant le portefeuille piloté par l'Afpa
- Une certification Cléa socle : validation des connaissances de base

Comment se déroule la prestation Compétences PEC ?
La durée de la prestation Compétences PEC est de **7,5 journées pour les personnes visant une certification par la VAE ou une RSFP**, et de **5 jours pour la certification Cléa socle**, et est constituée des étapes suivantes :

- **Etape 1** : Mobilisation de la prestation au cas par cas lors de l'entretien tripartite ou d'un entretien de suivi par le conseiller emploi du salarié en PEC. Cette prestation peut également être mobilisée au cœur du parcours ou à l'issue du PEC pour les sortants sans solution
- **Etape 2** : Organisation d'une première rencontre en groupe de 4 personnes sur 2 demi-journées avec le consultant Afpa afin d'identifier, pour chacun, le projet de certification à envisager
- **Etape 3** : Participation à un atelier de 2 demi-journées en groupe de 4 personnes permettant d'identifier les compétences accumulées par le bénéficiaire tout au long de son parcours (expériences antérieure et PEC) et leur adéquation au référentiel de certification à titre professionnel Il est alors possible d'envisager une VAE si les conditions sont réunies : expérience préalable acquise sur un métier initial avec 12 mois d'expérience et recrutement sur le PEC sur ce même métier. Sans ces conditions, il est toujours possible d'envisager une RSFP ou une certification Cléa socle
- **Etape 4** : Participation à 6 ateliers d'1/2 journée chacun de reconnaissance des acquis et élaboration d'un document de type portefeuille de compétences. Dispensés par groupe de 4 personnes ils peuvent contribuer à la rédaction d'un dossier professionnel pour les candidats à la VAE ou au RSFP
- **Etape 5** :
  - Dans le cas d'une démarche de VAE et de RSFP : Participation à un atelier de 3,5 jours permettant la préparation de la session d'évaluation pour les premiers et de la session de reconnaissance pour les seconds
  - Dans le cas d'un parcours Cléa socle de base : Participation à un atelier d'une journée permettant d'évaluer les acquis en vue de la présentation à la commission paritaire interrégionale (CPIR)

A qui s'adresse-t-elle ?
Compétences PEC s'adresse aux salariés en Parcours emploi compétences ou arrivant à l'issue de leur contrat. Les bénéficiaires de PEC doivent :

- Être inscrits à Pôle emploi et suivis par : Pôle emploi, les Missions locales, Cap emploi, ou les Conseils départementaux
- Être volontaires pour s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en vue d'accéder à une certification en rapport avec son expérience et son projet de recherche d'emploi ou à défaut, s'engager dans une démarche de reconnaissance des savoir-faire professionnels
- En cas d'entrée dans une démarche de VAE, disposer d'une expérience de 12 mois minimum hors PEC en rapport direct avec la certification visée, ou de 6 mois minimum hors PEC et recruté en PEC sur ce même métier

Quels sont les avantages de Compétences PEC ?
Pour le bénéficiaire :
Compétences PEC permet à tout salarié en PEC :

- De valoriser son expérience professionnelle en la consacrant par une certification d'Etat
- Via une formation courte, d'identifier ses connaissances, savoir-faire et savoir-être et d'apprendre à les valoriser auprès d'un futur employeur
- D'augmenter son employabilité par une reconnaissance officielle de ses qualités.

Pour l'employeur :
L'engagement de l'employeur dans cette démarche de valorisation des acquis de l'expérience est **un facteur clé de réussite du dispositif**.
Le référent AFPA du salarié ainsi que le prescripteur de PEC (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi) sont les interlocuteurs de l'employeur en cas d'éventuelles questions.
Concrètement, l'engagement de l'employeur se traduit par la prise en compte de la prestation Compétences PEC dans le plan d'accompagnement, dès le début du parcours en PEC du salarié.
Cet accompagnement témoigne de la capacité de l'employeur à s'engager aux côtés de son salarié, dans une démarche de parcours insérant, dont il est tenu compte lors d'éventuelles demandes de renouvellement de contrat ou de nouveaux recrutements de salariés en PEC.

Parcours Emploi
Compétences jeunes
#TousMobilisés
#1jeune1solution
pôle emploi

Cadre national des certifications professionnelles

Source : Cadre national des certifications professionnelles (travail-emploi.gouv.fr)
Cadre national des certifications professionnelles

Fiches pratiques
Le cadre national des certifications professionnelles est la nouvelle nomenclature à laquelle l'ensemble des ministères et organismes certificateurs doivent se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
Pourquoi un cadre national des certifications professionnelles ?
Introduit par l'article 31 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le cadre national des certifications professionnelles est la nouvelle nomenclature à laquelle l'ensemble des ministères et organismes certificateurs doivent se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il est défini aux articles D. 6113-18 à D. 6113-20 du Code du travail.
Ce cadre national répond à un double objectif :

- **Donner un fondement réglementaire et une lisibilité accrue à la nomenclature française des niveaux de qualification**, jusqu'alors issue d'une simple décision du 21 mars 1969 du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion ;
- **Aligner la nomenclature française sur la nomenclature définie par le cadre européen des certifications**, afin d'améliorer la comparabilité entre les deux systèmes et favoriser les correspondances avec les certifications des pays de l'Union européenne. La nomenclature européenne reposant sur huit niveaux (le niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs généraux de base et le niveau 8 à celle des savoirs les plus avancés) et celle de 1969 sur seulement cinq niveaux (le niveau V correspond au premier niveau et le niveau I au niveau le plus élevé), la correspondance entre les deux systèmes n'était pas complète : les niveaux les plus bas du cadre européen des certifications (niveaux 1 et 2) n'avaient pas d'équivalent dans le système français (pas de niveau « infra V ») et le niveau le plus élevé de la nomenclature de 1969 (niveau I) était découplé en deux niveaux (niveaux 7 et 8) dans le système européen.

Les grands principes du cadre national des certifications professionnelles
Le nouveau cadre national définit les niveaux de qualification selon une logique de savoirs et de compétences acquis à la différence de la nomenclature de 1969 construite en référence aux seuls diplômes de l'éducation nationale.
Le cadre national des certifications professionnelles définit huit niveaux de qualification, à l'instar du cadre européen des certifications : le niveau 2 est toutefois le premier niveau de maîtrise de compétences relatives à l'exercice d'un métier, le niveau 1 correspondant à la maîtrise de savoirs de base pouvant contribuer à l'exercice d'une activité professionnelle.
La grille introduit donc un niveau « infra V » (niveau 2) qui :

- **Offrira aux personnes les plus éloignées du niveau 3 (actuel niveau V) une opportunité d'obtenir une certification** à l'issue d'un parcours de formation qui pourra être financé au titre du compte personnel de formation ;

- **Permettra l'enregistrement au RNCP d'activités professionnelles** dont la reconnaissance demeure encore informelle aujourd'hui.

Le niveau de gradation des compétences et les descripteurs associés à chacun des niveaux de qualification sont précisés dans la grille annexée à l'arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles. Cette grille définit, **pour chaque niveau de qualification, trois types de descripteurs** :

- **La complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle visée** ;
- **Le niveau des savoir-faire**, qui s'apprécient notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une tâche ou d'une activité dans un processus de travail ;
- **Le degré de responsabilité et d'autonomie** au sein de l'organisation de travail. La correspondance entre la nomenclature de 1969 et le nouveau cadre national des certifications professionnelles est précisée par le tableau de correspondance prévu à l'article 2 du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019.

CERTIFIED
CERTIFIED
CERTIFIED

Tansco: Définition

Sources :Transitions collectives - Transco (travail-emploi.gouv.fr)
Transitions collectives (Transco)

« Transitions collectives », aussi appelé « Transco », nouveau dispositif coconstruit avec les partenaires sociaux dans le cadre du plan France Relance, permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et aux salariés d'être accompagnés pour se reconvertir de manière sereine, préparée et assumée. Il vise à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire. Tout en sécurisant leur rémunération pendant cette durée, il permet aux salariés d'accéder à une formation certifiante, ou à une validation des acquis vers le métier porteur de leur choix avant d'être recrutés dans une entreprise du territoire, sans passer par une période de chômage.

Titre, diplôme, certificat? comment s 'y retrouver?

Sources : Quels titres et diplômes sont reconnus comme étant à finalité professionnelle ? | service-public.fr

Quels titres et diplômes sont reconnus comme étant à finalité professionnelle ?

Vérifié le 25 septembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

De quoi s'agit-il ?

Les titres et les diplômes reconnus officiellement comme étant à finalité professionnelle sont délivrés au nom de l'État. Ils prouvent que vous maîtrisez les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Ils sont créés après avis des instances consultatives (commission des titres d'ingénieurs, par exemple) dans lesquelles siègent les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Il s'agit notamment des diplômes suivants :

- Bac professionnel ou technologique
- Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)
- Brevet professionnel (BP)
- Brevet de technicien supérieur (BTS)
- Licence professionnelle
- Diplôme d'ingénieur

Classification

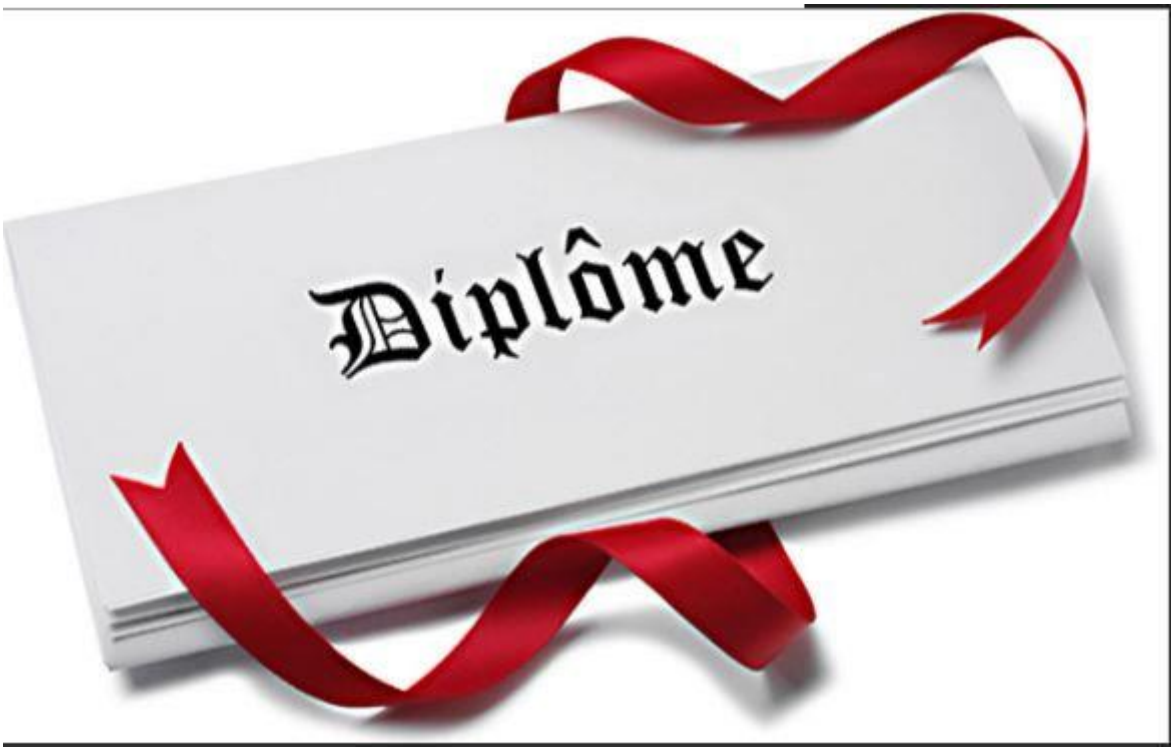
Les titres et les diplômes à finalité professionnelle sont enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La consultation du RNCP permet aux personnes et entreprises qui le souhaitent :

- De vérifier si un titre ou un diplôme précis est à finalité professionnelle,
- De connaître les titres ou diplômes professionnels valables dans un secteur ou dans un métier défini,
- De connaître tous les titres et diplômes correspondant à un même niveau de qualification (du niveau I au niveau V).

Les titres et diplômes y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

Le RNCP mentionne également les éventuelles conditions particulières d'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.



CPF dans la fonction publique territoriale

Sources :Compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique territoriale (FPT) | service-public.fr

Compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique territoriale (FPT)

Vérifié le 10 août 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Les agents de la fonction publique territoriale (FPT) bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé *compte personnel de formation (CPF)*. Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Cas général

En quoi consiste le CPF ?

C'est un dispositif qui vous permet de pouvoir suivre, au cours de votre carrière, des formations financées par votre employeur.
Votre CPF est automatiquement alimenté à la fin de chaque année d'un certain nombre d'heures de formation.
C'est vous qui prenez l'initiative d'utiliser, avec l'accord de votre administration, ces heures de formation.

Qui peut en bénéficier ?

Vous disposez automatiquement d'un CPF que vous soyez fonctionnaire stagiaire ou titulaire.

Comment est alimenté le CPF ?

Votre CPF est automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 25 heures jusqu'à 150 heures maximum.
Une fois que votre CPF atteint150 heures, si vous n'utilisez pas ces heures, il n'est plus alimenté.
Vous pouvez consulter vos droits sur l'espace numérique dédié.

Mon compte formation

Ministère chargé du travail

Se munir de ses identifiants ou se connecter via *France Connect: Connexion avec l'identifiant et le mot de passe de l'un des comptes suivants : Impots.gouv, Ameli, Iidentitenumerique (laposte), Mobileconnectetmoi.fr, MSA ou Alicem*

Accéder auservice en ligne

Si vous occupez un emploi à temps incomplet ou non complet, l'alimentation de votre CPF est calculée en fonction de votre temps de travail. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.
Si vous souhaitez utiliser votre CPF pour mener un projet d'évolution professionnelle visant à prévenir une inaptitude à vos fonctions, vous pouvez bénéficier de 150 heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires vous sont accordées à votre demande. Votre demande doit être accompagnée d'un avis du médecin du travail qui atteste que votre état de santé vous expose, compte tenu de vos conditions de travail, à un risque d'inaptitude à vos fonctions.
Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.
Les congés suivants sont pris en compte pour le calcul de l'alimentation de votre CPF :

- Congé annuel
- Congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
- Congés de maternité ou d'adoption, congé de 3 jours de naissance ou d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité et de prévention médicale dans la fonction publique (si vous êtes représentant du personnel au CHSCT)
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ou des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

- Congé de représentation (si vous représentant d'une association)
- Congé de réserviste
- Congé parental

Si vous bénéficiez de décharges de service pour mandat syndical, la durée de ces décharges de service est prise en compte pour le calcul de l'alimentation de votre CPF.
Vous pouvez demander à un nouvel employeur public à utiliser vos droits à formation acquis auprès d'autres employeurs, publics ou privés. De même, si vous partez travailler dans le secteur privé, vous pouvez demander à utiliser vos droits à formation acquis dans le secteur public.
Si vous avez travaillé auparavant dans le secteur privé, les droits à formation que vous avez en euros peuvent être convertis en heures de formation dans la limite des 150 heures maximum.
Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut pas dépasser 150 heures sur une période continue de 6 ans.
La conversion en heures des droits acquis en euros s'effectue sur la base d'1 heure de formation pour 15 €. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier le plus proche.
Si vous avez acquis des droits à formation dans le cadre de votre compte d'engagement citoyen (CEC), vous pouvez les utiliser en complément des heures inscrites sur votre CPF pour mettre en œuvre votre projet d'évolution professionnelle.
Vous pouvez aussi utiliser les droits à formation de votre CEC pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'activités de dirigeant associatif bénévole ou de volontariat.
Les droits acquis en euros au titre du CEC peuvent alors être convertis en heures sur la base d'1 heure de formation pour 12 €. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier le plus proche.
Votre CPF cesse d'être alimenté et les droits à formation ne peuvent plus être utilisés lorsque vous partez en retraite sauf en cas de retraite pour invalidité.

Quelles formations peut-on suivre avec le CPF ?

Vous pouvez utiliser votre CPF pour toute formation ayant pour but l'acquisition d'un diplôme ou l'acquisition de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.
Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.
Vous ne pouvez pas utiliser votre CPF pour suivre une formation en lien avec vos fonctions actuelles.
Les heures acquises sur le CPF peuvent être utilisées pour compléter une préparation aux concours et examens administratifs.
Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle.
Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.
Il peut aussi être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs. Et, si vous êtes inscrit à un concours ou à un examen professionnel, vous pouvez aussi utiliser votre compte épargne temps ou votre CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle. Ce temps de préparation personnelle peut vous être accordé que vous bénéficiez ou non d'une préparation à concours par votre administration. Ce temps de préparation personnelle est limité 5 jours par an
Les formations suivies dans le cadre du CPF doivent avoir lieu, en priorité, pendant le temps de travail.
L'administration examine les demandes d'utilisation du CPF en donnant une priorité aux demandes suivantes :

- Formation, accompagnement ou bilan de compétences permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions
- Formation ou accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle
- Préparation aux concours et examens administratifs

Comment faire la demande de formation ?

Vous devez demander l'accord écrit de votre administration sur la nature, le calendrier et le financement de la formation que vous souhaitez.
Aucune ancienneté de service n'est exigée pour utiliser les droits à formation du CPF.
Votre demande doit préciser sur quel projet d'évolution professionnelle votre demande est basée.
Si plusieurs formations permettent de satisfaire votre demande dont une organisée par votre administration employeur, cette formation vous est accordée en priorité.
Si vous le souhaitez, avant de formuler votre demande de formation, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour élaborer votre projet professionnel.
Si la durée de votre formation est supérieure au nombre d'heures inscrit à votre CPF, vous pouvez, avec l'accord de votre administration, utiliser par anticipation des heures non encore acquises. Mais, le nombre d'heures non acquises utilisables est limité à 50 heures.
Si vous êtes en détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement de vos droits à formation sont assurés par l'employeur auprès duquel vous êtes détaché.
Si vous êtes mis à disposition, l'alimentation, l'instruction et le financement de vos droits à formation sont assurés par votre administration d'origine, sauf si votre convention de mise
sources :Compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique territoriale (FPT) | service-public.fr

Compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique territoriale (FPT)

Vérifié le 10 août 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Les agents de la fonction publique territoriale (FPT) bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé *compte personnel de formation (CPF)*. Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Cas général

En quoi consiste le CPF ?

C'est un dispositif qui vous permet de pouvoir suivre, au cours de votre carrière, des formations financées par votre employeur.
Votre CPF est automatiquement alimenté à la fin de chaque année d'un certain nombre d'heures de formation.
C'est vous qui prenez l'initiative d'utiliser, avec l'accord de votre administration, ces heures de formation.

Qui peut en bénéficier ?

Vous disposez automatiquement d'un CPF que vous soyez fonctionnaire stagiaire ou titulaire.

Comment est alimenté le CPF ?

Votre CPF est automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 25 heures jusqu'à 150 heures maximum.

Une fois que votre CPF atteint150 heures, si vous n'utilisez pas ces heures, il n'est plus alimenté.
Vous pouvez consulter vos droits sur l'espace numérique dédié.

Mon compte formation

Ministère chargé du travail

Se munir de ses identifiants ou se connecter via *France Connect: Connexion avec l'identifiant et le mot de passe de l'un des comptes suivants : Impots.gouv, Ameli, Iidentitenumerique (laposte), Mobileconnectetmoi.fr, MSA ou Alice*

Accéder auservice en ligne

Si vous occupez un emploi à temps incomplet ou non complet, l'alimentation de votre CPF est calculée en fonction de votre temps de travail. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.
Si vous souhaitez utiliser votre CPF pour mener un projet d'évolution professionnelle visant à prévenir une inaptitude à vos fonctions, vous pouvez bénéficier de 150 heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires vous sont accordées à votre demande. Votre demande doit être accompagnée d'un avis du médecin du travail qui atteste que votre état de santé vous expose, compte tenu de vos conditions de travail, à un risque d'inaptitude à vos fonctions.
Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.
Les congés suivants sont pris en compte pour le calcul de l'alimentation de votre CPF :

- Congé annuel
- Congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
- Congés de maternité ou d'adoption, congé de 3 jours de naissance ou d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité et de prévention médicale dans la fonction publique (si vous êtes représentant du personnel au CHSCT)
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ou des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé de représentation (si vous représentant d'une association)
- Congé de réserviste
- Congé parental

Si vous bénéficiez de décharges de service pour mandat syndical, la durée de ces décharges de service est prise en compte pour le calcul de l'alimentation de votre CPF.
Vous pouvez demander à un nouvel employeur public à utiliser vos droits à formation acquis auprès d'autres employeurs, publics ou privés. De même, si vous partez travailler dans le secteur privé, vous pouvez demander à utiliser vos droits à formation acquis dans le secteur public.

Si vous avez travaillé auparavant dans le secteur privé, les droits à formation que vous avez en euros peuvent être convertis en heures de formation dans la limite des 150 heures maximum. Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut pas dépasser 150 heures sur une période continue de 6 ans.
La conversion en heures des droits acquis en euros s'effectue sur la base d'1 heure de formation pour 15 €. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier le plus proche.
Si vous avez acquis des droits à formation dans le cadre de votre compte d'engagement citoyen (CEC), vous pouvez les utiliser en complément des heures inscrites sur votre CPF pour mettre en œuvre votre projet d'évolution professionnelle.
Vous pouvez aussi utiliser les droits à formation de votre CEC pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'activités de dirigeant associatif bénévole ou de volontariat.
Les droits acquis en euros au titre du CEC peuvent alors être convertis en heures sur la base d'1 heure de formation pour 12 €. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier le plus proche.
Votre CPF cesse d'être alimenté et les droits à formation ne peuvent plus être utilisés lorsque vous partez en retraite sauf en cas de retraite pour invalidité.

Quelles formations peut-on suivre avec le CPF ?

Vous pouvez utiliser votre CPF pour toute formation ayant pour but l'acquisition d'un diplôme ou l'acquisition de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.
Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.
Vous ne pouvez pas utiliser votre CPF pour suivre une formation en lien avec vos fonctions actuelles.
Les heures acquises sur le CPF peuvent être utilisées pour compléter une préparation aux concours et examens administratifs.
Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle.
Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.
Il peut aussi être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs. Et, si vous êtes inscrit à un concours ou à un examen professionnel, vous pouvez aussi utiliser votre compte épargne temps ou votre CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle. Ce temps de préparation personnelle peut vous être accordé que vous bénéficiez ou non d'une préparation à concours par votre administration. Ce temps de préparation personnelle est limité 5 jours par an
Les formations suivies dans le cadre du CPF doivent avoir lieu, en priorité, pendant le temps de travail.
L'administration examine les demandes d'utilisation du CPF en donnant une priorité aux demandes suivantes :

- Formation, accompagnement ou bilan de compétences permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions
- Formation ou accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle
- Préparation aux concours et examens administratifs

Comment faire la demande de formation ?

Vous devez demander l'accord écrit de votre administration sur la nature, le calendrier et le financement de la formation que vous souhaitez.
Aucune ancienneté de service n'est exigée pour utiliser les droits à formation du CPF.

Votre demande doit préciser sur quel projet d'évolution professionnelle votre demande est basée.
Si plusieurs formations permettent de satisfaire votre demande dont une organisée par votre administration employeur, cette formation vous est accordée en priorité.
Si vous le souhaitez, avant de formuler votre demande de formation, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour élaborer votre projet professionnel.
Si la durée de votre formation est supérieure au nombre d'heures inscrit à votre CPF, vous pouvez, avec l'accord de votre administration, utiliser par anticipation des heures non encore acquises. Mais, le nombre d'heures non acquises utilisables est limité à 50 heures.
Si vous êtes en détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement de vos droits à formation sont assurés par l'employeur auprès duquel vous êtes détaché.
Si vous êtes mis à disposition, l'alimentation, l'instruction et le financement de vos droits à formation sont assurés par votre administration d'origine, sauf si votre convention de mise à disposition prévoit autre chose.
En cas de refus de votre demande de formation, votre administration doit vous faire connaître les motifs de sa décision. Vous pouvez contester cette décision de refus devant la CAP.
L'administration ne peut pas s'opposer à une demande de formation ayant pour but de vous permettre d'acquérir le baccalauréat. Mais elle peut éventuellement reporter la formation dans l'année qui suit votre demande.
Si une demande de formation vous est refusée pendant 2 années consécutives, votre administration ne peut vous la refuser une 3e fois qu'après avis de la CAP.

Comment les formations sont-elles financées ?

Votre administration employeur prend en charge les frais pédagogiques liées à votre formation.
Cette prise en charge des frais pédagogiques peut être plafonnée par délibération.
Votre administration employeur peut aussi prendre en charge vos frais de déplacement pour vous rendre à la formation.
Si vous recevez des allocations chômage d'une ancienne administration employeur, c'est cette ancienne administration employeur qui prend en charge vos formations si vous demandez à utiliser votre CPF pendant qu'elle vous indemnise. Pour bénéficier de cette prise en charge, vous devez être sans emploi au moment où vous présente votre demande.
Si vous ne suivez pas en tout ou partie la formation, vous devez rembourser les frais de formation pris en charge. Disposition

prévoit autre chose.
En cas de refus de votre demande de formation, votre administration doit vous faire connaître les motifs de sa décision. Vous pouvez contester cette décision de refus devant la CAP.
L'administration ne peut pas s'opposer à une demande de formation ayant pour but de vous permettre d'acquérir le baccalauréat. Mais elle peut éventuellement reporter la formation dans l'année qui suit votre demande.
Si une demande de formation vous est refusée pendant 2 années consécutives, votre administration ne peut vous la refuser une 3e fois qu'après avis de la CAP.

Comment les formations sont-elles financées ?

Votre administration employeur prend en charge les frais pédagogiques liées à votre formation.
Cette prise en charge des frais pédagogiques peut être plafonnée par délibération.
Votre administration employeur peut aussi prendre en charge vos frais de déplacement pour vous rendre à la formation.
Si vous recevez des allocations chômage d'une ancienne administration employeur, c'est cette ancienne administration employeur qui prend en charge vos formations si vous demandez à utiliser votre CPF pendant qu'elle vous indemnise. Pour bénéficier de cette prise en charge, vous devez être sans emploi au moment où vous présente votre demande.
Si vous ne suivez pas en tout ou partie la formation, vous devez rembourser les frais de formation pris en charge.

CQP ? cela veut dire quoi en français

Sources : Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) (travail-emploi.gouv.fr)
Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle qui atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier.
Qu'est-ce qu'un CQP ?
Un certificat de qualification professionnelle (CQP) permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier. Un CQP est créé et délivré par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branche professionnelle.
L'existence juridique du CQP est conditionnée à sa transmission à France compétences.
Les CQP peuvent être avoir des modalités distinctes de reconnaissance juridique :

- Les CQP ayant fait l'objet d'une transmission à France compétences en charge de la certification professionnelle : ces CQP sont reconnus dans les seules entreprises de la ou les branches concernées.
- Les CQP enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 6113-6 du Code du travail, sur demande de la ou des commissions paritaires nationales de l'emploi qui les ont créés, après

avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle.

Les titulaires de ces CQP peuvent les faire valoir auprès d'entreprises d'autres branches que la ou les branches porteuses du CQP.

Depuis le 1er janvier 2019, l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles des CQP, selon la nouvelle procédure prévue par la loi du 5 septembre 2018, **permet l'attribution au titulaire du CQP d'un niveau de qualification**, à l'instar des diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés à ce même répertoire.

- Les CQP enregistrés au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du Code du travail.

Seules les actions de formation sanctionnées par des CQP ayant fait l'objet d'un enregistrement au RNCP ou au répertoire spécifique sont éligibles au compte personnel de formation.

À NOTER Le CQPI, créé par deux branches au minimum, permet de valider des compétences professionnelles communes à des activités professionnelles identiques ou proches. Il favorise ainsi la mobilité et la pluridisciplinarité des salariés. A l'instar des autres certifications professionnelles, chaque CQP ou CQPI s'appuie sur :

- Un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
- Un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
- Un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis (ce référentiel comporte donc la description des épreuves d'évaluation).

À qui est accessible un CQP ?

Le CQP est accessible :

- Aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- Aux salariés ;
- Aux personnes en recherche d'emploi.

Comment préparer un CQP ?

Il existe deux voies pour préparer un CQP ou CQPI :

- **Par la formation**, si la personne a besoin de suivre un parcours de formation pour progresser jusqu'au niveau du CQP. La formation peut être mise en place par l'employeur dans le cadre des activités de l'entreprise (plan de développement des compétences) ou par la personne (notamment au moyen du compte personnel de formation. Le CQP peut également être préparé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

CPF, compte personnel de formation : c'est quoi ?

Aujourd'hui en France, un organisme de formation (indépendant ou centre) ne peut être éligible au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) uniquement si son offre de formation permet d'acquérir des compétences attestées. Ainsi, l'ensemble de cette offre ne peut être prise en charge que sous réserve d'être certifiante. Dès lors, où peut-on consulter ces listes de formation éligibles CPF ? Vous êtes ou souhaitez devenir un Organisme de Formation Professionnelle (OF) : comment devenir éligible au CPF ? Voici la démarche à suivre et nos conseils pour y parvenir.

Qu'est-ce que le CPF ?

Introduit par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, le CPF est un dispositif qui permet aux actifs de cumuler des droits à la formation, tout d'abord sous forme d'heures, puis désormais sous forme d'euros.

Le CPF a été créé pour permettre à toute personne active de cumuler des droits à la formation. Elle commence à en cumuler dès son entrée sur le marché du travail et ce chaque année, jusqu'à sa retraite. Elle peut ensuite utiliser ses droits à la formation comme bon lui semble, tout au long de sa vie professionnelle, pour financer des sessions de formation. Si le CPF a été créé par le gouvernement, c'est pour permettre à chaque individu de contribuer au perfectionnement de ses compétences tout au long de sa carrière professionnelle. Ce financement permet d'assurer son employabilité, de se mettre à niveau, de contribuer à son développement professionnel ou de faire évoluer son projet de carrière.

L'inventaire des formations qualifiantes

Pour pouvoir financer une formation avec son CPF, elle doit remplir des critères bien précis. Les formations suivantes sont éligibles au CPF uniquement si elles sont certifiantes c'est-à-dire inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique.

· Les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) : elles sont créées, délivrées et reconnues par une branche professionnelle en particulier.
· Les formations enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) : le RNCP rassemble les diplômes délivrés par les ministères ainsi que les certificats et les titres professionnels.
· Les formations validées par les certifications et habilitations inscrites à l'Inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) : délivrant une attestation de maîtrise professionnelle nécessaire à l'exercice d'un métier ou d'une activité sur le territoire national, les formations inscrites à l'Inventaire CNCP permettent de valider des compétences transversales exercées en situation professionnelle.
· Les formations permettant l'accès à la qualification des personnes en recherche d'emploi et financées par Pôle Emploi, l'AGEFIPH et les régions.
Ces listes sont régulièrement mises à jour et consultables sur le site de France Compétences : rechercher une certification.

Les types de formation éligibles au CPF

· L'ensemble des certifications inscrites au RNCP et au Répertoire Spécifique ;
· L'accompagnement à la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) ;
· Le bilan de compétences ;
· Les formations permettant d'acquérir le Socle commun de connaissances et de compétences, autrement dit le Certificat CléA;
· Les actions de formation d'aide à la reprise ou la création d'entreprise ;
· Le permis B (hors permis B1 et BE) ;
· Les formations qualifiantes qui figurent sur une des listes établies par les partenaires sociaux ;
· Les actions de formations dans le cadre du Compte d'Engagement Citoyen (CEC) permettant aux volontaires en service civique, aux bénévoles et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Comment rendre accessible mon activité de formation ?

Le référencement de l'offre de formation

Gagner en visibilité est primordial dans le cadre du succès de son activité dans la formation. Une fois l'éligibilité de la certification au CPF vérifiée, l'organisme de formation ou le formateur indépendant peut faire une demande d'enregistrement de ses certifications ou habilitations depuis le site de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).
Dans le cas où celles-ci seraient déjà enregistrées à l'Inventaire ou au RNCP, l'organisme de formation peut être référencé dans Offre Info (base support des usagers du CPF) par le biais du Réseau des Carif-Oref.

La déclaration de l'activité de formation

Le formateur indépendant ou le centre de formation doivent déposer **une déclaration initiale d'activité** sur le portail : mesdemarches.emploi.gouv.fr.
Un **numéro d'enregistrement** permettra leur identification et devra toujours figurer sur les conventions ou bons de commande ainsi que les factures et contrats de formation professionnelle.
Tous les prestataires de formation qui forment des travailleurs indépendants, des salariés ou des demandeurs d'emploi sont concernés.

La qualité des actions de formation

Des critères d'appréciation relatifs à la qualité des formations professionnelles et la capacité des organismes à les dispenser ont été fixés par le décret le décret n° 2015-790 du 30 juin 2015. Puis dans le but d'harmoniser les pratiques, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté

de choisir son avenir professionnel propose aux organismes voulant bénéficier de fonds publics ou mutualisés de répondre à une certification nouvelle : Qualiopi.
Celle-ci entrera en application à partir du 1er janvier 2022 laissant le temps nécessaire aux organismes le souhaitant de se mettre à jour.

CPF dans la fonction publique hospitalière

Source : Compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique hospitalière (FPH) | service-public.fr

Compte personnel de formation (CPF) dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Vérifié le 10 août 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé *compte personnel de formation (CPF)*. Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Cas général

En quoi consiste le CPF ?

C'est un dispositif qui vous permet de pouvoir suivre, au cours de votre carrière, des formations financées par votre employeur.
Votre CPF est automatiquement alimenté à la fin de chaque année d'un certain nombre d'heures de formation.
C'est vous qui prenez l'initiative d'utiliser, avec l'accord de votre administration, ces heures de formation.

Qui peut en bénéficier ?

Vous disposez automatiquement d'un CPF que vous soyez fonctionnaire stagiaire ou titulaire.

Comment est alimenté le CPF ?

Votre CPF est automatiquement alimenté, à la fin de chaque année de 25 heures jusqu'à 150 heures maximum.
Une fois que votre CPF atteint150 heures, si vous n'utilisez pas ces heures, il n'est plus alimenté.
Vous pouvez consulter vos droits sur l'espace numérique dédié.

Mon compte formation

Ministère chargé du travail

Se munir de ses identifiants ou se connecter via *France Connect: Connexion avec l'identifiant et le mot de passe de l'un des comptes suivants : Impots.gouv, Ameli, Iidentitenumerique (laposte), Mobileconnectetmoi.fr, MSA ou Alicem*

Accéder auservice en ligne

Si vous occupez un emploi à temps incomplet ou non complet, l'alimentation de votre CPF est calculée en fonction de votre temps de travail. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.
Si vous souhaitez utiliser votre CPF pour mener un projet d'évolution professionnelle visant à prévenir une inaptitude à vos fonctions, vous pouvez bénéficier de 150 heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires vous sont accordées à votre demande. Votre demande doit être accompagnée d'un avis du médecin du travail qui atteste que votre état de santé vous expose, compte tenu de vos conditions de travail, à un risque d'inaptitude à vos fonctions.
Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.
Les congés suivants sont pris en compte pour le calcul de l'alimentation de votre CPF :

- Congé annuel
- Congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
- Congés de maternité ou d'adoption, congé de 3 jours de naissance ou d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de formation professionnelle
- Congé pour validation des acquis de l'expérience
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- Congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité et de prévention médicale dans la fonction publique (si vous êtes représentant du personnel au CHSCT)
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ou des fédérations et des associations sportives agréées
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant

- Congé de représentation (si vous représentant d'une association)
- Congé de réserviste
- Congé parental

Si vous bénéficiez de décharges de service pour mandat syndical, la durée de ces décharges de service est prise en compte pour le calcul de l'alimentation de votre CPF.
Vous pouvez demander à un nouvel employeur public à utiliser vos droits à formation acquis auprès d'autres employeurs, publics ou privés. De même, si vous partez travailler dans le secteur privé, vous pouvez demander à utiliser vos droits à formation acquis dans le secteur public.
Si vous avez travaillé auparavant dans le secteur privé, les droits à formation que vous avez en euros peuvent être convertis en heures de formation dans la limite des 150 heures maximum.
Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut pas dépasser 150 heures sur une période continue de 6 ans.
La conversion en heures des droits acquis en euros s'effectue sur la base d'1 heure de formation pour 15 €. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier le plus proche.
Si vous avez acquis des droits à formation dans le cadre de votre compte d'engagement citoyen (CEC), vous pouvez les utiliser en complément des heures inscrites sur votre CPF pour mettre en œuvre votre projet d'évolution professionnelle.
Vous pouvez aussi utiliser les droits à formation de votre CEC pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'activités de dirigeant associatif bénévole ou de volontariat.
Les droits acquis en euros au titre du CEC peuvent alors être convertis en heures sur la base d'1 heure de formation pour 12 €. Si nécessaire, le nombre d'heures de formation obtenu est arrondi au nombre entier le plus proche.
Votre CPF cesse d'être alimenté et les droits à formation ne peuvent plus être utilisés lorsque vous partez en retraite sauf en cas de retraite pour invalidité.

Quelles formations peut-on suivre avec le CPF ?

Vous pouvez utiliser votre CPF pour toute formation ayant pour but l'acquisition d'un diplôme ou l'acquisition de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.
Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.
Vous ne pouvez pas utiliser votre CPF pour suivre une formation en lien avec vos fonctions actuelles.
Les heures acquises sur le CPF peuvent être utilisées pour compléter une préparation aux concours et examens administratifs.
Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle.
Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.
Il peut aussi être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs. Et, si vous êtes inscrit à un concours ou à un examen professionnel, vous pouvez aussi utiliser votre compte épargne temps ou votre CPF pour disposer d'un temps de préparation personnelle. Ce temps de préparation personnelle peut vous être accordé que vous bénéficiez ou non d'une préparation à concours par votre administration. Ce temps de préparation personnelle est limité 5 jours par an
Les formations suivies dans le cadre du CPF doivent avoir lieu, en priorité, pendant le temps de travail.
L'administration examine les demandes d'utilisation du CPF en donnant une priorité aux demandes suivantes :

- Formation, accompagnement ou bilan de compétences permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions
- Formation ou accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par un diplôme, un titre ou une certification professionnelle
- Préparation aux concours et examens administratifs

Comment faire la demande de formation ?

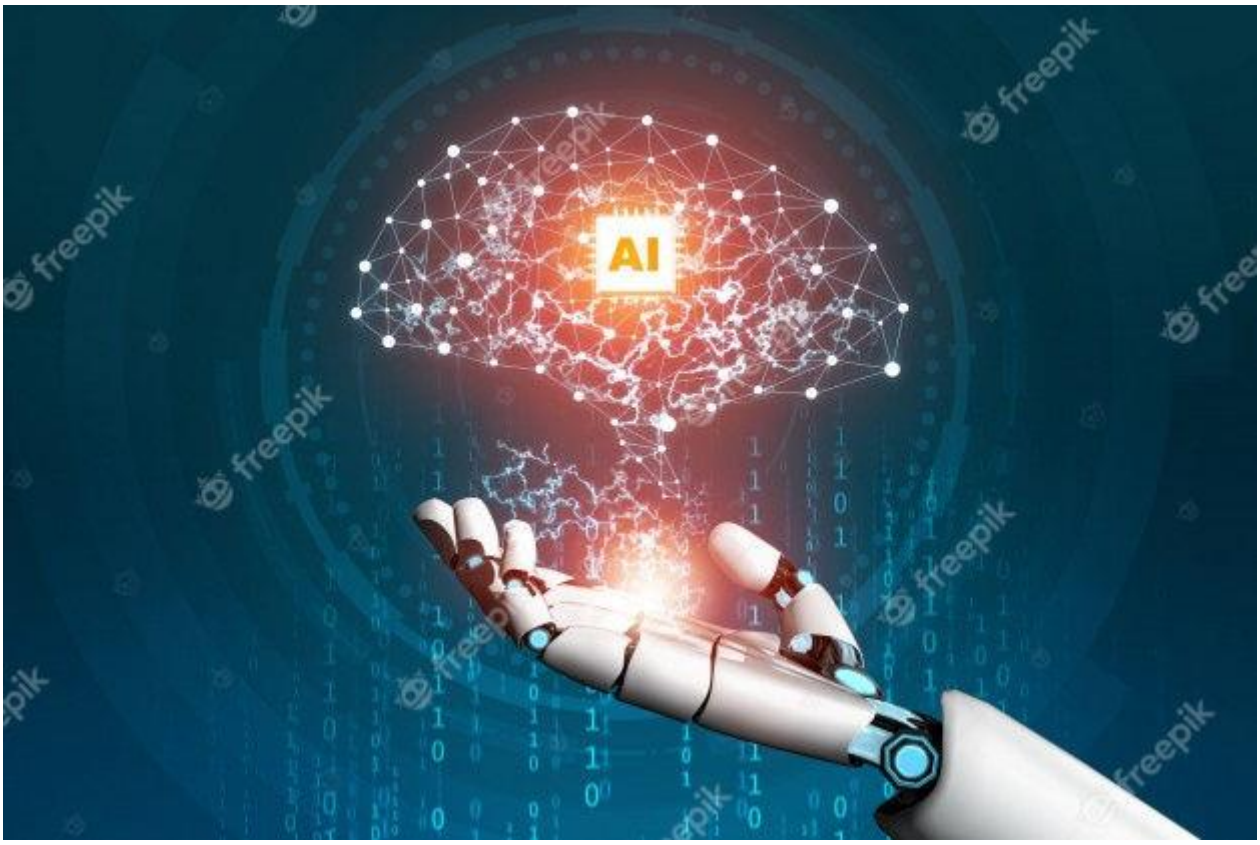
Vous devez demander l'accord écrit de votre administration sur la nature, le calendrier et le financement de la formation que vous souhaitez.
Aucune ancienneté de service n'est exigée pour utiliser les droits à formation du CPF.
Votre demande doit préciser sur quel projet d'évolution professionnelle votre demande est basée.
Si plusieurs formations permettent de satisfaire votre demande dont une organisée par votre administration employeur, cette formation vous est accordée en priorité.
Si vous le souhaitez, avant de formuler votre demande de formation, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour élaborer votre projet professionnel.
Si la durée de votre formation est supérieure au nombre d'heures inscrit à votre CPF, vous pouvez, avec l'accord de votre administration, utiliser par anticipation des heures non encore acquises. Mais, le nombre d'heures non acquises utilisables est limité à 50 heures.
Si vous êtes en détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement de vos droits à formation sont assurés par l'employeur auprès duquel vous êtes détaché.
Si vous êtes mis à disposition, l'alimentation, l'instruction et le financement de vos droits à formation sont assurés par votre administration d'origine, sauf si votre convention de mise à disposition prévoit autre chose.
En cas de refus de votre demande de formation, votre administration doit vous faire connaître les motifs de sa décision. Vous pouvez contester cette décision de refus devant la CAP.
L'administration ne peut pas s'opposer à une demande de formation ayant pour but de vous permettre d'acquérir le baccalauréat. Mais elle peut éventuellement reporter la formation dans l'année qui suit votre demande.
Si une demande de formation vous est refusée pendant 2 années consécutives, votre administration ne peut vous la refuser une 3e fois qu'après avis de la CAP.

Comment les formations sont-elles financées ?

Votre administration employeur prend en charge les frais pédagogiques liées à votre formation.
Cette prise en charge des frais pédagogiques peut être plafonnée par décision de votre chef d'établissement.
Votre administration employeur peut aussi prendre en charge vos frais de déplacement pour vous rendre à la formation.
Si vous recevez des allocations chômage d'une ancienne administration employeur, c'est cette ancienne administration employeur qui prend en charge vos formations si vous demandez à utiliser votre CPF pendant qu'elle vous indemnise. Pour bénéficier de cette prise en charge, vous devez être sans emploi au moment où vous présente votre demande.
Si vous ne suivez pas en tout ou partie la formation, vous devez rembourser les frais de formation pris en charge.

Intelligence artificielle et formation

Intelligence artificielle : quelle plus-value pour la formation ?/recap newsletterdigiformag



Les compétences recherchées aujourd'hui par les employeurs reposent fondamentalement sur la capacité des salariés à s'adapter à un environnement en constante évolution et à lutter

contre l'obsolescence de leurs propres compétences. Ainsi, **85 % des emplois de 2030 n'existent pas encore** selon une étude menée en **2017** par Dell et l'« Institut pour le Futur ». De ce fait, la formation et l'autoformation occuperont une place de choix afin de répondre à ces nouvelles tendances.

L'**image du pédagogue** transmettant son savoir aux apprenants dans une salle de cours afin de les instruire est aujourd'hui largement **dépassée**. Les nouvelles technologies et l'essor d'Internet permettent à quiconque le souhaite, d'apprendre de nouvelles connaissances de manière relativement aisée. Face à ces différents constats, **l'intelligence artificielle semble être une véritable opportunité**.

Qu'est-ce que l'IA ou Intelligence Artificielle ?

L'intelligence artificielle est une notion **complexe**, **évolutive** et ne faisant pas l'objet d'un consensus. Néanmoins, de manière simplifiée, celle-ci désigne un processus consistant à imiter l'intelligence humaine par le biais d'un système informatique. **L'objectif** est donc qu'une machine puisse traiter une information ou des tâches à la manière d'un être humain.

Il existe une intelligence artificielle faible qui est limitée que l'on retrouve aujourd'hui et une intelligence artificielle forte beaucoup plus vaste et autonome dont les capacités cognitives s'approcheraient véritablement de celles d'un être humain voire capables de les surpasser. Ce type d'IA n'existe pas encore à l'heure actuelle en dépit de ce que l'on pourrait croire en observant certaines technologies très avancées.

Appliquée à la formation professionnelle, cette technologie d'IA faible permet de créer un algorithme intelligent facilitant le processus de formation et d'apprentissage des apprenants.

Personnalisation du parcours de formation

Concrètement, l'IA permet de personnaliser le parcours de formation d'un apprenant. En effet, le **système va s'autoalimenter et s'autoperfectionner** au fur et à mesure des **sessions de formation réalisées**. De ce fait, il pourra émettre des **recommandations** sur la **base des données collectées**.

Au-delà de la pertinence du contenu proposé, l'IA permet également d'adapter le parcours selon le niveau détecté et le rythme de l'apprenant. Ce type de système intelligent va interagir avec l'apprenant tel un **tuteur personnel en ligne.**

Ainsi, cet « **apprentissage adaptatif** » ou **adaptive learning** permet d'être au plus près des besoins des apprenants par le biais des données recueillies à leur sujet et offre ainsi une vraie révolution dans la manière dont on peut apprendre.

L'apprenant au cœur du processus

En remettant l'**apprenant au centre de son propre apprentissage**, la formation suivie permet de **l'impliquer** pleinement et donc de **limiter** au maximum son **désengagement**.

L'adaptation du processus au profil de l'apprenant évite les décrochages précipités et favorise grandement sa motivation.

Ce modèle permet également de **remédier** aux **écarts** de niveaux potentiellement existants lors d'une formation classique en présentiel. Chacun est libre d'apprendre à son rythme selon son niveau de départ et son potentiel.

À lire également : Comment mieux comprendre ses apprenants en e-learning ?

Efficacité accrue des formations

Ces différents éléments augmentent considérablement l'efficacité des modules suivis.

L'apport de l'intelligence artificielle s'inscrit ainsi pleinement dans la logique d'apprentissage des neurosciences.

En effet, en plaçant l'utilisateur au cœur du dispositif, ce système accroît son attention et sa motivation. La possibilité d'allier facilement contenus théoriques et exercices pratiques renforce également son engagement. L'intégration de rappels théoriques de manière répétée participe à la consolidation de ses connaissances.

Par ailleurs, ces modèles peuvent aisément automatiser la mise en place de feedbacks et systèmes de récompenses rendant l'expérience agréable et ludique.
Enfin, cette adaptative learning favorise l'essai/l'erreur, démarche largement encouragée par les neurosciences qui considèrent qu'un cerveau qui ne commet pas d'erreurs est un cerveau qui n'apprend pas.

Meilleure synergie avec les responsables formation

Dans le cadre de modules gérés directement par l'entreprise des apprenants, ce dispositif permet également aux responsables formation d'avoir une meilleure visibilité sur les formations suivies et les niveaux des collaborateurs et donc de mieux allouer leur budget formation. En effet, les données récupérées pourront faire l'objet d'une étude et d'une utilisation intelligente par le biais des learning Analytics (ou analyse de l'apprentissage), discipline qui se situe à la croisée de l'informatique, des sciences de l'éducation et des mathématiques.
Cela permet également d'automatiser certains contenus théoriques permettant de libérer du temps afin de se concentrer davantage sur les savoir-faire ou mises en situation réelles à plus haute valeur ajoutée.
Ces systèmes d'apprentissage intelligents offrent ainsi des perspectives intéressantes dans le milieu de la formation professionnelle. L'IA progresse tous les jours et les potentialités qu'elle offre n'ont pas fini de nous surprendre. La mise à disposition et l'exploitation de ces données posent néanmoins la question de la responsabilité en matière RGPD.
À lire également : Stratégie e-learning: comment définir des objectifs et choisir une plateforme LMS ?

Pour aller plus loin sur les risques et enjeux liés à l'IA :

Article de Techniques de l'ingénieur : L'Europe se rêve leader de l'intelligence artificielle « digne de confiance »
Article Le Monde : Réglementer l'intelligence artificielle : « Le nouveau modèle s'appuie de plus en plus sur la responsabilisation des entreprises

Passionné par la pédagogie, la lecture et l'écriture, je travaille depuis plusieurs années dans l'univers de l'enseignement / la formation et la rédaction. Actuellement gérant d'une agence de soutien scolaire et rédacteur indépendant, je suis très sensible à la réussite des élèves / apprenants et m'intéresse tout particulièrement aux questionnements relatifs à l'optimisation de la relation pédagogique, à la didactique et aux processus d'apprentissage.

Le jeu dans la formation

Assister à une formation peut être vécu comme un véritable moment de plaisir et de convivialité, mais également comme une source profonde d'ennui. Si le but premier de la formation ne vise pas le divertissement, nul doute qu'elle a pour vocation de susciter **l'intérêt et l'engagement des participants**. Pour ce faire, différentes stratégies pédagogiques peuvent être employées. De plus en plus, nous assistons à **l'introduction du jeu** dans les sessions de formation, qui utilisé à bon escient, peut se révéler source de **satisfaction** des apprenants, mais également profitable quant à **l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences**.

Qu'est-ce que la ludopédagogie ?

La ludopédagogie consiste à utiliser le jeu afin de **transmettre un savoir** ou dans le but de **faciliter un processus d'apprentissage** de manière divertissante. Le support utilisé peut être matériel ou immatériel. Cette pratique se répand dans les sessions de formation et peut revêtir

des formes multiples. Par ailleurs, le jeu peut aussi bien être utilisé à des fins de **transmission** que **d'évaluation**.

Identifier les objectifs de la formation

Avant d'envisager le recours au jeu, il est nécessaire de s'interroger sur les **objectifs de la formation.** Ces derniers doivent être **observables**, mais également **réalisables** et **mesurables**. Il est possible de s'appuyer sur la **taxonomie de Bloom** afin de les établir clairement. Ce psychologue américain spécialisé en pédagogie a en effet décomposé les **différents niveaux d'acquisition de compétences** permettant de formuler précisément les objectifs d'une formation.

Le jeu au service des objectifs et non l'inverse

Il est en effet indispensable d'avoir une idée précise de la **finalité de la formation.**
L'utilisation du jeu ne doit pas être vue comme une nécessité, mais bien comme un moyen permettant **d'accroitre l'efficacité d'un module**. Si son usage n'apporte aucune plus-value et s'avère peu cohérent ou incompatible, son utilisation doit être systématiquement écartée. Pour vous positionner plus facilement, vous pouvez vous appuyer sur votre déroulé pédagogique en essayant d'identifier les thèmes ou modules pouvant être traités par le jeu de manière pertinente.

À lire : Dossier spécial : le gamestorming dans la formation

Le jeu pour transmettre ou pour évaluer ?

Vous pouvez utiliser le jeu pour servir différents objectifs. Il peut être un **moyen de dispenser des connaissances** ou des compétences à vos apprenants ou un **moyen d'apprentissage, de réflexion ou d'autoévaluation**. Il est donc un support ou une méthode pédagogique/d'apprentissage selon la manière dont vous allez concevoir son usage.
Par exemple, vous pouvez recourir au **brainstorming** afin de réfléchir de manière collective à certaines pratiques. De cette façon, vous utilisez le jeu à des fins de **transmission/réflexion**.
Vous pouvez également utiliser le jeu à des fins **d'évaluation** en vous servant de **QCM** pour apprécier le niveau d'acquisition de certaines notions importantes. Par exemple, **Kahoot** est une application vous permettant de générer facilement des **QCM ou quiz interactifs** intégrant un système d'attribution de points et de classement.
Vous pouvez également utiliser les **réveils pédagogiques** afin de stimuler les apprenants après un module théorique intense, en début de matinée ou encore au retour d'un repas. Ceux-ci peuvent s'appuyer sur l'utilisation de post-its sur lesquels chaque apprenant pourra, par exemple, rédiger une question pour laquelle il connaît la réponse et une autre pour laquelle il souhaiterait l'obtenir. Une autre déclinaison consiste à utiliser une balle de petite taille que chacun des participants s'échange en se questionnant mutuellement sur les connaissances transmises jusqu'à présent.

À lire : 4 jeux en formation pour briser la glace

Établir des règles claires

De manière générale, pour que le jeu soit efficace et afin que vos apprenants soient engagés, vous devez **établir clairement les règles**. Des indications confuses entraîneront lassitude et une perte de temps pour les différentes parties. De même, il est important d'expliquer en quoi le jeu sert la formation et quels sont les **objectifs** que vous poursuivez. Pour ne pas perdre de temps inutilement sur la constitution d'éventuelles équipes, établissez vous-même les futurs groupes en favorisant **l'équité**.

Encourager l'erreur

L'un des intérêts manifestes du jeu est qu'il s'inspire de situations réelles sans conséquence en cas **d'erreurs**. Sur ce point, les neurosciences ont très largement démontré le caractère bénéfique de celle-ci dans le **processus d'apprentissage**. Ce sont les écarts avec les attendus qui participent à la connaissance et aux progrès individuels de chacun par les **ajustements occasionnés**.

De ce fait, votre posture et votre discours devront favoriser l'erreur en instaurant une atmosphère détendue et bienveillante. Cependant, l'utilisation du jeu n'est pas synonyme de défoulement ou initiatives malvenues. L'établissement de règles claires et la présentation de l'intérêt de l'exercice doivent éviter tout débordement. N'hésitez pas à poser le cadre et à vous montrer disponible pour vous assurer que le jeu s'établisse dans de bonnes conditions.
Donner du feedback et s'appuyer sur les résultats
En effet, pour que vos apprenants tirent pleinement avantage de l'usage du jeu, n'hésitez pas à être présent pour eux tout au long de la mise en application. Vous devrez vous rendre disponible en cas d'interrogations et vous pouvez également vous mettre dans la posture **d'observateur** en passant régulièrement voir chaque équipe, le cas échéant, pour vous assurer que le jeu se déroule de la façon convenue. Aussi, au terme de celui-ci, il est important de débattre sur ce que le jeu a pu mettre en évidence et éventuellement sur les **axes de progrès collectifs ou individuels** de chacun

Actualité Fédération Professionnelle du drone civile :02/01/2020

Les drones civils sont nés du transfert des savoir-faire et des technologies des drones militaires vers le secteur civil. Ce marché civil émergent nécessite cependant une adaptation et une structuration sur des bases durables. C'est dans cette perspective que s'est constituée la Fédération Professionnelle du Drone Civil. En tant qu'organe fédérateur permettant l'échange et la collaboration, la Fédération contribue à poser les jalons et à façonner les assises de ce secteur florissant.

La France est aujourd'hui en pointe dans le secteur du drone civil sur deux aspects : la réglementation et la technologie.

Les acteurs français du drone civil sont en majorité des PME et jeunes entreprises innovantes. Cette filière constitue une opportunité à ne pas manquer pour l'industrie française. La FPDC veut développer au maximum les relations et interactions entre PME, Grands Groupes, écoles, universités et centres de R&D. La FPDC est un interlocuteur de référence pour cette jeune industrie, tant auprès des autorités tutélaires que des tiers privés, assureurs ou médias.

Le secteur du drone civil en France est encore bourgeonnant. Il lui reste de multiples barrières à franchir et de nombreuses bases à établir. La vocation centralisatrice et fédératrice de la FPDC permet d'accélérer l'épanouissement de ce secteur qui a la potentialité de devenir un acteur clé de notre économie.

Enfin, l'échange entre constructeurs et opérateurs est indispensable au développement pérenne de la filière. D'autre part, les grands donneurs d'ordre ainsi que les autorités de régulation de l'espace aérien sont demandeurs d'un regroupement des acteurs économiques de la filière drones. La concertation des acteurs au sein de la FPDC permettra de trouver des solutions communes dans un cadre adapté.

En instaurant une complémentarité et une coordination vertueuse entre les différents acteurs du secteur, la Fédération ouvre au secteur du drone civil un avenir durable et porteur.

Actualité Fédération Professionnelle du drone civile :21/11/2019

RÉGLEMENTATION EUROPÉENNE

- ## La réglementation européenne 1

En plus de ces deux règlements, de nouveaux textes ont donc été publiés récemment au Journal officiel de la République française :

- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif à l'utilisation de l'espace aérien par les aéronefs sans équipage à bord
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif à l'exploitation d'aéromodèles au sein d'associations d'aéromodélisme en application du règlement d'exécution (UE) 2019/947
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif aux exigences applicables aux pilotes à distance dans le cadre d'opérations relevant de la catégorie « ouverte »
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif aux dispositions transitoires de reconnaissance de la formation et des titres des pilotes à distance
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif à la définition des scénarios standard nationaux et fixant les conditions applicables aux missions d'aéronefs civils sans équipage à bord exclues du champ d'application du règlement (UE) 2018/1139
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif aux exigences applicables aux opérations conduites sur certains aéronefs captifs visés à l'annexe I au règlement (UE) 2018/1139 du Parlement européen et du Conseil du 4 juillet 2018 concernant des règles communes dans le domaine de l'aviation civile et instituant une Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne

En plus de ces deux règlements, de nouveaux textes ont donc été publiés récemment au Journal officiel de la République française :

- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif à l'utilisation de l'espace aérien par les aéronefs sans équipage à bord
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif à l'exploitation d'aéromodèles au sein d'associations d'aéromodélisme en application du règlement d'exécution (UE) 2019/947
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif aux exigences applicables aux pilotes à distance dans le cadre d'opérations relevant de la catégorie « ouverte »
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif aux dispositions transitoires de reconnaissance de la formation et des titres des pilotes à distance

- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif à la définition des scénarios standard nationaux et fixant les conditions applicables aux missions d'aéronefs civils sans équipage à bord exclues du champ d'application du règlement (UE) 2018/1139
- Arrêté du 3 décembre 2020 relatif aux exigences applicables aux opérations conduites sur certains aéronefs captifs visés à l'annexe I au règlement (UE) 2018/1139 du Parlement européen et du Conseil du 4 juillet 2018 concernant des règles communes dans le domaine de l'aviation civile et instituant une Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne

Webinaire Fédération professionnelle du drone civil du 26/10/2021

- Dans le cadre du « Micro-projet INTERREG Drone-Future » Belgian Drone Federation (BDF) et La Fédération Professionnelle du Drone Civil (FPDC), fédération Française, sont amenées à vous proposer un webinaire le 26 octobre 2021, sur le thème « Les drones et l'agriculture »
  Lors du webinaire, nous accueillerons six intervenants, tous professionnels de l'agriculture. Chaque intervenant fera sa présentation en français ou en anglais, une traduction du PowerPoint sera assurée.
- 19h00 Accueil et introduction : Baptiste SIMONOT, Président Fédération Professionnelle du Drone
  Civil et Elwin VAN HERCK, président Belgian Drone Federation
- 19h20 Quentin Limbourg (B) : Coordinateur projet agriculture precision « Centre wallon de Recherches agronomiques » www.cra.wallonie.be/fr
  La télédétection par drone appliquée à l'agriculture
  Exemple de la modulation de défanant sur pomme de terre par imagerie multispectrale
- 19h30 Jonathan Van Beek (B) : Chercheur en agriculture de précision «°Flanders Research Institute
  for Agriculture, Fisheries and Food » www.ilvo.vlaanderen.be
  La télédétection d'Alternaria en Pomme de terre par imagerie hyperspectrale
  Gestion des besoins hydriques par imagerie thermique
  Modulation en temps réel grâce au réseau 5G
- 19h40 Mr. Lilian MAROLLEAU (F) : Dirigeant associé «°Agrodrone°» www.agrodrone.fr
  Le semis de couvert végétal par drone => une solution aux nombreux intérêts agronomiques
- 19h50 Mr. Loïc SAURA (F) : Fondateur «°Drone Vision Pro AG°» www.dronevisionpro-ag.fr
  La pulvérisation par drone sur vigne => Comment ça marche ?
  Épandage de biocontrôles sur Maïs (trichogrammes)
- 20h00 Xavier DELPUECH (F) : Ingénieur Agronome et DNO spécialisé en pulvérisation «°Institut Français de la vigne et du Vin°» www.vignevin.com
  Retour d'expérience sur 3 ans d'expérimentation de pulvérisation par drone sur vignes => Intérêts et
  limites agronomiques
  La pulvérisation par drone appliquée aux cultures de pommiers et bananiers
- 20h10 Eva AMPE (B) : Chef de recherche agriculture de précision «°Recherche & conseil en agriculture et horticulture » www.inagro.be
  Expérimentation de l'impact des traitements et fertilisants sur pois par imagerie multispectrale
  20h20 Conclusions : Henry JOFFROY, Délégué à l'agriculture à la Fédération Professionnelle du Drone
  Civil

Programme « L'innovation, recherche et développement »
Le 1 er juin à 19h30

Dans le cadre du « Micro-projet INTERREG Drone-Future » Belgian Drone Federation (BDF) et La Fédération
Professionnelle du Drone Civil (FPDC), fédération Française, sont amenées à vous proposer le webinaire du 1 er juin 2021, sur le thème de « L'innovation, recherche et développement ».
Nous accueillerons des intervenants spécialistes des universités et instituts de recehrche. Chaque intervenant fera sa présentation en anglais, une traduction du PowerPoint sera assurée en néerlandais et en français.

Programme du 1er juin
19h30 Bienvenu et introduction : Elwin VAN HERCK,Président Belgian Drone Federation et Francis DURUFLE, Vice-président Fédération professionnelle du Drone Civile

19u50 Jerico MOEYERSONS, senior PhD student bij IDLab UGENT
» Overview of drone research at IDLab-UGent / imec"

20h05 Kris HERMUS : Innovation Program Manager, imec(B)
Kris Vandevoorde : Innovation Program Manager, imec(B)
« Innovative sensing technologies for smart drone applications'

20h25 Dr Ir. Bart THEYS : Drone Research @Robotics KULeuven (B)
"Drone research at KU Leuven- After a brief general overview on drone related research activities within KULeuven, the research focus at the Department of Mechanical engineering is presented.

20uh0 Presenter Prof. Jeroen MEERSMANS,– (B)
Associate Professor, Soil-Pant-Water Exchange Unit, AgroBio Tech Gembloux, University of Liège On behalf of: Ramin Heidarian Dehkordi , PhD Student, oil-Pant-Water Exchange Unit, AgroBio Tech Gembloux, University of Liège
"Usage of UAV-based imagery to study soil & crop characteristics across century-old biochar patches in a Belgian cropland."

20h55 Arnaud RIMOKH, Directeur Délégué Drones et Nouveaux Usages , Aerospace Valley (FR)
Competitiveness clusters: catalyst for innovation in sectors of excellence within a European

territory. Use case with Aerospace Valley for the drone industry in the South-West of France

21h05 Sven NACHTERGAELE : Coördinator Drones, Fabrieken voor de Toekomst , POM WestVlaanderen
“Drone innovations Project »

Met de steun van het Europees Fonds voor
Regionale Ontwikkeling – Avec le soutien du Fonds
Européen de Développement Régional
21h00 Conclusions Franck RICHARD, Juridisch Adviseur en Afgevaardigde Communicatie
Fédération Professionnelle du Drone Civile
Vous pouvez vous inscrire via ce lien
Important :
Nous demandons aux participants et aux orateurs si leurs coordonnées peuvent être rendues publiques afin qu’ils puissent être contactés par la suite. Le développement transfrontalier du réseau est l’un des objectifs du projet européen dans lequel s’inscrit ce séminaire. Dans l’éventualité où vous ne souhaiteriez pas partager vos coordonnées, merci de nous en informer.
Cordialement
Elwin Van Herck Baptiste Simonot Sven Nachtergaele
Président BDF Président FPDC Pom West-Vlaanderen
Ce webinaire fait partie du micro-projet INTERREG « Drone future », un projet européen développé par Belgian Drone Federation avec ses partenaires La Fédération Professionnelle du Drone Civile (FR), le Circle of Police Leadership (B), POM Flandre Occidentale(B) et Euralogistic (FR). Plusieurs webinaires abordent des sujets liés aux drones dans le but de stimuler l’échange de bonnes pratiques entre les parties prenantes à travers les frontières.

La photogrammétrie : applications pratiques

Le 28 et 29 avril à 19h00

Dans le cadre du **« *Micro-projet INTERREG Drone-Future* » Belgian Drone Federation (BDF) et La Fédération Professionnelle du Drone Civil (FPDC)**, fédération française, organisent deux webinaires **le 28 et le 29 avril 2021** sur le thème « La photogrammétrie ».

Lors des 2 webinaires, nous accueillerons une dizaine d’intervenants, tous professionnels de la photogrammétrie. Chaque intervenant fera sa présentation en français ou en anglais, une traduction du PowerPoint sera assurée.

Programme du 28 avril

19h00 Accueil: Franck RICHARD, Conseiller juridique et Délégué Communication de la FPDC **Introduction : Baptiste SIMONOT,** Président de la **Fédération Professionnelle du Drone Civil** et **Elwin VAN HERCK,** Président – Belgian Drone Federation.

19h20 Anne-Marie HAUTE (F) : CEO « **Pilgrim technologie »** www.pilgrim-technology.com

Photogrammétrie, Lidar, Lasergrammétrie : quelle technique choisir en fonction du projet et de l’attente du client ?

19h35 Quentin Burton (B), Géomètre-expert **« Equilateral »**

La photogrammétrie par drone au service du patrimoine.

19h50 Thomas FOLLET (F) Dirigeant « **Cartodrone** » www.cartodrone.fr

Tour d'horizon de différents cas d'utilisation de relevés photogrammétriques par drone dans les thématiques suivantes: la montagne, le foncier, l'hydrographie, les zones d'activités, les carrières, l'aéronautique.

20h30 Conclusion: Franck RICHARD, Conseiller juridique et Délégué de la Communication de la FPDC

Programme du 29 avril

19h00 Accueil et introduction : **Elwin VAN HERCK,** Président – Belgian Drone Federation et **Franck RICHARD**, Conseiller juridique et Délégué de la Communication de la FPDC

19h20 Michael DE BOUW (B) : Chef du laboratoire, Laboratoire 'Rénovation & Patrimoine', « **Centre Scientifique et Technique de la Construction WTCB- CSTC-BBRI »**, www.cstc.be

Présentation du laboratoire Rénovation du CSTC.

Les deux techniques de photogrammétrie et de balayage laser, qui sont régulièrement utilisées dans le déploiement des drones. Exemples pratiques : l'utilisation des 2 techniques par le CSTC dans le cadre de ses recherches sur l'optimisation des bâtiments patrimoniaux.

19h35 Samuel DUBOIS (B): Chef de projet senior**,** Laboratoire 'Rénovation & Patrimoine'

« **Centre Scientifique et Technique de la Construction** –**WTCB-CSTC-BBRI »**, www.cstc.be

Exemples pratiques : l'exploitation plus poussée des mesures par drone au sein du CSTC. L'utilisation des drones pour les simulations énergétiques, les analyses thermiques et l'avantage de combiner les données laser avec la photogrammétrie.

19h50 Baptiste SIMONOT (F) : Directeur **« FORMAT DRONE »**, www.format-drone.com

Applications pratiques : Cartographie et analyse multi spectrale dans l'agriculture. Usage du drone en carrière, la volumétrie et calcul des stocks. Restauration de monuments classés avec captation aérienne et laser.

20h05 Paul VANDEMEULEBROECK (F) : Directeur **« DRONE EXPERTISE CENTRE »**

www.drone-expertise-centre.com

Différentes applications de la photogrammétrie dans différents thématiques comme l'

Archéologie, les énergies nouvelles, le relevé de toitures, les voieries, le patrimoine, la surveillance, la gestion des forêts, le suivi topographique après travaux, le suivi thermique.

20h20 Kristof VAN OOST (B) : Professeur TERRE & CLIMAT Université Catholique de Louvain.

Dynamique forestière avec drone (photogrammétrie, Lidar – apprentissage machine)

Projets de surveillance du reboisement et du stockage du carbone dans les régions tropicales densément boisées à l'aide de flux de travail UAV-DAP à faible coût.

21h00 Conclusions

Vous pouvez vous inscrire via ce lien

Important :

Nous demandons aux participants et aux orateurs si leurs coordonnées peuvent être rendues publiques afin qu'ils puissent être contactés par la suite. Le développement transfrontalier du réseau est l'un des objectifs du projet européen dans lequel s'inscrivent ces webinaires. Dans l'éventualité où vous ne souhaiteriez pas partager vos coordonnées, merci de nous en informer.

Programme « L'innovation, recherche et développement »
Le 1 er juin à 19h30

Dans le cadre du « Micro-projet INTERREG Drone-Future » Belgian Drone Federation (BDF) et La Fédération
Professionnelle du Drone Civil (FPDC), fédération Française, sont amenées à vous proposer le webinaire du 1 er juin 2021, sur le thème de « L'innovation, recherche et développement ».
Nous accueillerons des intervenants spécialistes des universités et instituts de recehrche. Chaque intervenant fera sa présentation en anglais, une traduction du PowerPoint sera assurée en néerlandais et en français.

Programme du 1er juin
19h30 Bienvenu et introduction: Elwin VAN HERCK,Président Belgian Drone Federation et Francis DURUFLE, Vice-président Fédération professionnelle du Drone Civile

19u50 Jerico MOEYERSONS, senior PhD student bij IDLab UGENT
» Overview of drone research at IDLab-UGent / imec"

20h05 Kris HERMUS : Innovation Program Manager, imec(B)
Kris Vandevoorde : Innovation Program Manager, imec(B)
« Innovative sensing technologies for smart drone applications'

20h25 Dr Ir. Bart THEYS : Drone Research @Robotics KULeuven (B)
"Drone research at KU Leuven- After a brief general overview on drone related research activities within KULeuven, the research focus at the Department of Mechanical engineering is presented.

20uh0 Presenter Prof. Jeroen MEERSMANS ,– (B)
Associate Professor, Soil-Pant-Water Exchange Unit, AgroBio Tech Gembloux, University of Liège On behalf of: Ramin Heidarian Dehkordi , PhD Student, oil-Pant-Water Exchange Unit, AgroBio Tech Gembloux, University of Liège

“Usage of UAV-based imagery to study soil & crop characteristics across century-old biochar patches in a Belgian cropland.”

20h55 Arnaud RIMOKH, Directeur Délégué Drones et Nouveaux Usages , Aerospace Valley (FR)
Competitiveness clusters: catalyst for innovation in sectors of excellence within a European territory. Use case with Aerospace Valley for the drone industry in the South-West of France

21h05 Sven NACHTERGAELE : Coördinator Drones, Fabrieken voor de Toekomst , POM WestVlaanderen
“Drone innovations Project »

Met de steun van het Europees Fonds voor
Regionale Ontwikkeling – Avec le soutien du Fonds
Européen de Développement Régional
21h00 Conclusions Franck RICHARD, Juridisch Adviseur en Afgevaardigde Communicatie
Fédération Professionnelle du Drone Civile
Vous pouvez vous inscrire via ce lien
Important :
Nous demandons aux participants et aux orateurs si leurs coordonnées peuvent être rendues publiques afin qu’ils puissent être contactés par la suite. Le développement transfrontalier du réseau est l’un des objectifs du projet européen dans lequel s’inscrit ce séminaire. Dans l’éventualité où vous ne souhaiteriez pas partager vos coordonnées, merci de nous en informer.
Cordialement
Elwin Van Herck Baptiste Simonot Sven Nachtergaele
Président BDF Président FPDC Pom West-Vlaanderen
Ce webinaire fait partie du micro-projet INTERREG « Drone future », un projet européen développé par Belgian Drone Federation avec ses partenaires La Fédération Professionnelle du Drone Civile (FR), le Circle of Police Leadership (B), POM Flandre Occidentale(B) et Euralogistic (FR). Plusieurs webinaires abordent des sujets liés aux drones dans le but de stimuler l’échange de bonnes pratiques entre les parties prenantes à travers les frontières.