



beedeez



**Formation
Professionnelle**
le Guide Ultime

Guide ultime de la Formation Professionnelle

Selon une étude publiée en février 2021 par Centre Inffo en partenariat avec CSA (1), la formation professionnelle est perçue comme une opportunité pour mieux exercer son métier et ne pas se lasser de son activité professionnelle (90 %). De même, elle est décrite par 89 % des sondés comme une chance d'évoluer, d'obtenir une promotion ou des opportunités.

La formation est au croisement entre les besoins individuels des salariés et les objectifs économiques et stratégiques de l'entreprise. Mais de quoi parle-t-on exactement quand il s'agit de formation professionnelle ? Quels en sont les objectifs et les enjeux ? Et quels sont les moyens de financement des formations professionnelles ? Quelles sont les tendances et les nouveautés du monde de l'apprentissage ?

Ce guide vous aidera à mieux comprendre les évolutions de la formation professionnelle jusqu'à aujourd'hui.

Sommaire



| | |
|---|-----------|
| Qu'est-ce que la formation professionnelle ? | 4 |
| Histoire et lois de la formation professionnelle | 8 |
| Formation professionnelle : un nouveau cadre légal | 13 |
| Qui a le droit à la formation professionnelle ? | 21 |
| Quels sont les objectifs de la formation professionnelle ? | 23 |
| Avantages et inconvénients de la formation professionnelle | 25 |
| Quels sont les dispositifs de financement de la formation professionnelle des salariés ? | 27 |
| Le compte personnel de formation, facilite l'accès la formation professionnelle | 34 |
| Quelles sont les fonctions de la formation professionnelle en entreprise ? | 40 |
| Comment innover en formation aujourd'hui ? | 47 |
| Les Acteurs de la formation professionnelle | 55 |
| Glossaire de A à Z | 63 |
| SOURCE | 65 |

C'est quoi la formation professionnelle ?

Qu'est-ce que la formation professionnelle ?

Définition de la formation professionnelle

Définie par l'article L6111-1 du Code du travail, la formation professionnelle est un droit individuel permettant à chacun de se former aux compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Ouvert à tous, quels que soient le statut et la catégorie socioprofessionnelle, le droit à la formation confère ainsi à chaque individu la possibilité d'acquérir des connaissances professionnelles. Ceci en vue d'intégrer le marché du travail dans un premier temps, puis, en ouvrant ensuite l'accès à la formation afin d'entretenir et d'enrichir les savoir-faire tout au long de la carrière.

Pour cela, la formation professionnelle telle que décrite dans le Code du travail se divise en réalité en deux catégories. D'une part, la formation initiale qui concerne les plus jeunes engagés dans l'apprentissage d'une profession et, d'autre part, la formation continue qui s'adresse aux actifs déjà insérés sur le marché du travail et qui cherchent à développer leurs compétences. Pour comprendre un peu mieux d'où provient l'e-learning, il faut remonter dans le temps. Voici donc une chronologie simplifiée, depuis l'apparition des prémices de l'e-learning jusqu'à l'e-learning aujourd'hui.

Les différences entre la formation initiale et la formation professionnelle continue

Si, comme nous l'avons vu, la première différence entre ces deux systèmes de formation réside dans le public visé, les distinctions ne s'arrêtent pas là.

La formation initiale

La formation professionnelle initiale s'inscrit dans la continuité du parcours scolaire. Elle correspond donc aux enseignements suivis par les jeunes dans le cadre de leur formation à un métier défini avant l'insertion dans la vie active.

Mise en oeuvre par les lycées professionnels et les établissements d'enseignement supérieur, la formation initiale est réalisée à temps plein et vise à obtenir un diplôme à l'issue de la période d'enseignement professionnel.

Par la suite, dès qu'une personne sort du régime « initial » pendant deux ans, elle bascule alors dans le système de la formation professionnelle continue, et ce, pour le reste de son parcours professionnel.

La formation professionnelle continue

La formation continue cible ainsi un public plus large : salariés, indépendants, demandeurs d'emploi. Pour cela, les modalités d'accès sont différentes et mieux adaptées aux contraintes de la vie professionnelle.

Il est par exemple possible de suivre un cursus de formation continue pendant ou en dehors du temps de travail, en présentiel ou à distance (e-learning), sur une durée plus ou moins longue en fonction du programme pédagogique.

Par ailleurs, la formation continue répond à des besoins variés. Elle permet ainsi de renforcer ou d'actualiser des compétences, mais aussi d'en acquérir de nouvelles, en vue d'une évolution professionnelle ou par exemple dans le cadre d'une reconversion.

Engagés à l'initiative du bénéficiaire ou de son employeur, les modules d'enseignement suivis dans le cadre de la formation continue ne sont donc pas toujours diplômants, mais peuvent permettre l'obtention d'une certification ou d'une qualification.

Ainsi, malgré ces différences, les deux types de formations professionnelles sont complémentaires afin d'offrir à chacun la possibilité d'enrichir son parcours professionnel.

Chiffres clés & tendances

2020 a bouleversé le secteur de la formation professionnelle tant dans ses usages que dans les attentes des apprenants. 92% des responsables de formation considèrent que l'impact de la Covid-19 est ou sera important dans les mois à venir. Et pourtant seulement 34% des responsables de formation se sentent sereins et équipés pour répondre aux défis liés à ce contexte (8).

Le digital a le vent en poupe

Le digital learning semble être l'une des solutions préférées des responsables de formation en 2021. En effet 57% des responsables de formation envisagent de dépenser davantage dans le digital learning. La formation à distance a de beaux jours devant elle.

Le nombre d'acteurs envisageant la distancialisation à 100% de leur offre de formation a doublé en seulement 1 an. Passant de 18% en 2020 à 31% en 2021. La crise semble avoir accéléré la digitalisation des formations. Plus de 89% des entreprises disent vouloir poursuivre le développement de formation en distance ou en blended learning (8).

Les softs skills au coeur des formations

Les softs skills ou "compétences non techniques" en français, sont au coeur des formations en 2021. Plus de 53% des Français souhaitent se former pour acquérir des compétences utiles à leur activité professionnelle. 43% des services RH et responsable formation envisagent de lancer des plans de formation sur de nouvelles compétences (reskilling) (8).

Voici un classement des 3 softs skills les plus recherchées aujourd'hui (8) :

Leadership & management (57%)

Créativité (42%)

Communication (40%)

Les chiffres clés

32% des Français suivent une formation professionnelle chaque année (9)

Le chiffre d'affaires de la formation professionnelle représente **4,6 milliards d'euros dont 21% par des organismes publics** (9)

50% des actifs et 60% des demandeurs d'emploi prévoient de se former en 2021 (8)

35% des managers sont plus enclins qu'avant la crise sanitaire à ce que leurs collaborateurs se forment (8)

La durée moyenne des formations est de 46 heures (9)

Quels sont les dispositifs pour financer la formation professionnelle continue ?

Grâce à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, une véritable révolution a eu lieu dans le domaine de la formation professionnelle. Au cœur de ces changements, Mon Compte Formation (CPF) s'illustre comme un dispositif phare pour faciliter la mise en oeuvre des actions de formation.

Mon Compte Formation

Rattaché à chaque personne dès son entrée dans la vie active et alimenté par les expériences professionnelles jusqu'à la retraite, le compte personnel de formation (C.P.F) simplifie l'accès à la formation.

En effet, grâce au crédit en euros (modalités propres à chaque statut), ce dispositif permet de financer en toute autonomie des actions visant à développer les compétences : obtention d'un diplôme ou d'une certification, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E), bilan de compétences...

Représentant l'une des plus importantes évolutions de la formation professionnelle, le CPF a su dynamiser l'intérêt des actifs pour la formation continue puisque, selon les chiffres annoncés lors du conseil des ministres du 6 janvier 2021, en 2020, ce sont 930 000 entrées en formation qui ont été sollicitées par l'intermédiaire de cet outil (2).

Les autres dispositifs de financement de la formation professionnelle

Si le CPF est commun à tous les travailleurs, chaque catégorie dispose également d'autres moyens d'accès et de financement.

Pour les salariés du privé, il s'agit par exemple du plan de développement des compétences de l'entreprise, du Projet de Transition Professionnelle (PTP/CPF de transition) ou de la promotion par l'alternance Pro-A.

De même, les travailleurs non-salariés et chefs d'entreprise bénéficient du soutien des Fonds d'Assurance Formation (F.A.F) propres à chaque secteur d'activité. Tandis que de leur côté, les agents de la fonction publique disposent de différentes solutions comme un congé spécifique fractionnable ou la période de professionnalisation.

Préparer un nouveau projet professionnel, monter en compétence, bénéficier d'une évolution de carrière ou encore changer de métier, la formation professionnelle est accessible à tous et à toutes. Elle s'illustre ainsi comme l'un des piliers de la construction des parcours professionnels et trouve toute sa place au sein des politiques RH menées par les entreprises.

Histoire et lois de la formation professionnelle

Depuis son apparition dans le code du travail jusqu'à aujourd'hui, la formation professionnelle a évolué au gré des évolutions des lois et des changements des modes de travail et de formation.

Histoire et lois de la formation professionnelle

Voici un récapitulatif des dates clés de la formation professionnelle et ses différentes évolutions. (4)

De 1939 aux années 2000

1939 : Le décret du 6 mai 1939 organise la formation professionnelle pour le temps de guerre dans le but de fournir de la main-d'oeuvre au secteur de la métallurgie. Des centres de formation accélérée voient le jour pour les entreprises privées, les établissements industriels et les usines d'armement. (3)

1946 : Inscription dans le préambule de la Constitution. La formation passe d'une conception individuelle à une approche étatique par laquelle c'est à l'Etat et à lui seul d'intervenir dans ce domaine.

1970 : Première introduction de la formation professionnelle sur le temps de travail grâce à l'accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux. Le congé individuel de formation (CIF) est créé.

1981 : Création du ministère de la formation

1982 : Instauration de la contribution obligatoire des entreprises pour la formation professionnelle continue. 0,1% de leur masse salariale doit être versée à des organismes paritaires agréés par l'Etat.

1983 : Création des Fongecif (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation)

1984 :

- Les prérogatives des comités d'entreprises sont renforcées en matière de formation : il doit y avoir 2 réunions annuelles du comité d'entreprise sur la formation.
- La loi impose désormais l'obligation de négocier sur la formation professionnelle dans les branches professionnelles ou dans les entreprises.

1990 : Instauration de deux contrôles pour éviter le développement anarchique des organismes de formation :

- Un droit à la qualification des organismes de formation pour en vérifier la qualité.
- Un droit du consommateur à la formation afin de le protéger.

1991 :

- Obligation de financement applicable à toutes les entreprises.
- Création du congé bilan de compétences.
- Le congé individuel de formation (CIF) est ouvert aux salariés en fin de contrat à durée déterminée, sous certaines conditions.

1993 :

- Réorganisation du financement de la formation et création des OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés). Ces organismes permettent au salarié de suivre des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise pendant leur temps de travail.

De l'an 2000 à aujourd'hui

1983 : Création des Fongecif (Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation)

2000 : La loi Aubry II : obligation pour l'employeur d'adapter ses salariés à l'évolution des emplois et protège les salariés s'ils refusent la formation. Cela ne constitue pas une faute justifiant un licenciement.

2002 : Instauration du congé VAE, pour permettre une validation des acquis de l'expérience.

2004 :

- Signature de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la formation tout au long de la vie.
- Les entreprises doivent verser 0,2 % de leur masse salariale pour financer les demandes des salariés sous contrat à durée indéterminée.

2009 :

- Signature de deux accords nationaux interprofessionnels sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.
- Nouvelle loi 2009-1437 : création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de la formation hors temps de travail (FHTT), la mise en place d'un passeport/formation et d'un "droit à l'orientation" ainsi que la mise en oeuvre de la portabilité du DIF.

2013 :

- Nouvel accord national interprofessionnel (ANI) pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.
- Création du compte personnel de formation (CPF)

2014 : Issue de l'accord de 2013, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, favorise le développement des compétences et le dialogue social autour de la formation. Tout est simplifié (démarches et contributions) pour permettre aux employeurs de faire de la formation professionnelle un levier de productivité. Le salarié devient acteur de son parcours professionnel, grâce notamment au compte personnel de formation (CPF). Il peut à tout moment demander une formation et être guidé dans son évolution professionnelle par un opérateur de conseil en évolution professionnelle (CEP).

2016 : Loi du 8 août 2016, dite "loi Travail". Cette loi ne constitue pas une réforme de la formation mais un véritable volet formation qui vient approfondir la loi du 5 mars 2014. Il comporte deux grands types d'éléments :

- Des éléments de sécurisation, de protection, d'individualisation des droits et d'accès à la formation professionnelle continue :
- Création du Compte Personnel d'Activité (CPA) constitué dans un premier temps de trois comptes dont le CPF (accès aux indépendants depuis le 1er janvier 2018), le Compte Professionnel de Prévention (C2P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC) ;
- Renforcement du CEP et de l'obligation d'information des organismes de formation.
- Des éléments d'assouplissement en continuité de l'existant sur l'alternance, la VAE, un approfondissement de notions :
- Un renforcement des blocs de compétences ;
- Possibilités d'adapter la formation.

2018 :

- Loi "Liberté de choisir son avenir professionnel". Cette réforme est la quatrième en 14 ans et comprend trois volets :
- une réforme de la formation pour l'ouverture à tous de nouveaux droits à la qualification tout au long de la vie,
- une réforme de l'apprentissage pour refonder le dispositif,
- une réforme de l'assurance chômage pour renforcer la sécurité professionnelle.

2019 :

- Le CPF sera désormais crédité en euros plus en heures.
- Les opérateurs de compétences dit OPCO remplacent les OPCA.
- Lancement de l'application CPF, permettant de digitaliser la sélection et le paiement des formations.
- Sélection des Conseils en évolution professionnelle (CEP) par France Compétences.

2020 :

- Les contrats d'apprentissage sont désormais financés et gérés par les OPCO.
- La gestion de l'application CPF est confiée à la caisse des dépôts et consignations (CDC).
- Le CPF est géré par les CPIR.

2021 (décembre) : conformité des CFA (centre de formation d'apprentis) avec les règles relatives avec leur fonctionnement.

2022 : Fin du DataDock et de la validité des certifications type Cnefop. Afin de bénéficier de fonds de formation les organismes de formation devront obtenir la certification Qualiopi délivrée par des organismes labellisés par France compétences ou accrédités par le Cofrac.

Vers un âge d'or de la formation professionnelle ?

En France, 78 % des actifs considèrent qu'il est important de se former tout au long de la vie (5). Le marché de la formation a évolué en fonction des époques :



En Egypte Antique :

La seule formation proposée était celle de scribe et elle était réservée à ceux maîtrisant l'écriture.



Au XIXème siècle :

Les formations très minoritaires concernaient essentiellement le secteur industriel. Leur particularité résidait dans leur temps de formation très court visant à développer l'efficacité des apprenants.



Au XIXème siècle :

Les formations très minoritaires concernaient essentiellement le secteur industriel. Leur particularité résidait dans leur temps de formation très court visant à développer l'efficacité des apprenants.



Aujourd'hui le marché de la formation professionnelle connaît une disruption entre les acteurs de ce secteur et le contexte économique et technologique de notre société.

L'évolution de l'offre de formation

Entre 2015 et 2017, les demandes de formation en informatique ont augmenté de 24% en France (5). Cette forte demande de formation a même entraîné les États-Unis dans une pénurie de formateurs dans ce domaine.

La qualité de l'offre dans le temps

La qualité de l'offre de formation n'a cessé d'évoluer en France depuis le début du XXème siècle. Notamment grâce aux différentes lois citées plus haut comme la loi "avenir professionnel" en 2018.

En 2017 la France comptait plus de 75 000 prestataires de formation (5). Avec la crise sanitaire les formations à distance ont pris de l'ampleur, même si depuis quelques années elles avaient gagné beaucoup de terrain grâce aux nouveaux modes de formation : mobile learning, e-learning, blended learning. Ces modes de formation offrent plus de flexibilité aux entreprises tout en réduisant leurs coûts. Cette digitalisation de la formation s'accompagne également de la personnalisation des parcours de formation.

Formation professionnelle : un nouveau cadre légal

Transformation du CPF, rénovation du système de financement, nouvelle synergie des acteurs, création ou modification des dispositifs, les changements dans l'environnement de la formation sont nombreux depuis la loi du 5 septembre 2018.

Quelles sont les évolutions sur le marché de la formation et de l'apprentissage depuis sa mise en application ? Comment cette réforme a-t-elle transformé le paysage de la formation professionnelle ? Et dans quels objectifs ? Voici tout ce qu'il faut savoir pour mieux comprendre.

Les objectifs de la loi « Avenir professionnel »

Soutenir et encourager l'évolution professionnelle tout au long de la vie. Faire de la formation un levier de compétitivité pour les entreprises. Lever les freins et rendre les modalités d'accès à la formation plus souples. Les objectifs de la loi « Avenir professionnel » sont multiples.

Mais pour les atteindre, une seule solution : moderniser en profondeur l'univers de la formation pour le rendre plus efficace et plus pertinent au regard des enjeux de la société de demain.

La nouvelle définition d'une action de formation

L'une des priorités de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est de simplifier l'accès aux dispositifs de développement des compétences. Pour appuyer cette ambition, elle a donc instauré une nouvelle définition de l'action de formation qui est désormais caractérisée comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

L'article L6313-2 du Code du travail apporte également des précisions sur les modalités de mise en place des actions de formation et indique que celles-ci peuvent être réalisées en présentiel, à distance (e-learning) ou en situation de travail (AFEST).

Par ailleurs, les objectifs des actions de formation sont quant à eux définis par l'article L6313-3. Ils doivent notamment :

● **Permettre aux personnes sans qualification ou contrat de travail d'accéder à de meilleures conditions d'emploi**

● **Favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi**

● **Réduire les risques de qualification inadaptée des travailleurs**

Servir la mobilité professionnelle

Cette nouvelle définition légale permet ainsi l'accès à un plus large éventail de formations, en accord avec les besoins et les contraintes des bénéficiaires et des entreprises.

Qualiopi, le sésame des organismes de formation professionnelle

La richesse du marché de la formation en France ne fait aucun doute. Cependant, cette diversité entraîne aussi un manque de lisibilité pour les bénéficiaires et les entreprises quant à la qualité réelle de l'offre de formation.

La loi « Avenir professionnel » a donc introduit une exigence qualité des organismes de formation afin d'uniformiser les pratiques en matière d'accompagnement au développement des compétences.

En ce sens, et pour attester de la qualité des formations, la certification Qualiopi devient obligatoire à partir du 1er janvier 2022. Les prestataires devront ainsi proposer des parcours pédagogiques conformes au Référentiel National Qualité pour accéder aux fonds publics ou mutualisés.

Le conseil en évolution professionnelle renforcé

Déjà présent sur le secteur de l'orientation professionnelle depuis 2014, le conseil en évolution professionnelle (CÉP) a également été modifié et son champ d'action élargi par la loi du 5 septembre 2018.

En effet, depuis janvier 2020, les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants bénéficient désormais du soutien d'opérateurs régionaux désignés par France Compétences pour construire leurs projets professionnels. Ces nouveaux opérateurs viennent donc appuyer la mission de conseil en évolution professionnelle mise en oeuvre sur les territoires par Pôle emploi, les missions locales, l'Apéc et Cap Emploi.

Ces nouvelles dispositions ne changent pas le fonctionnement du CÉP puisqu'il reste gratuit et personnalisé, et ce, quel que soit le statut du bénéficiaire.

En revanche, l'élargissement de la cible confère une nouvelle dimension à cet outil qui s'intègre désormais à la stratégie de formation des entreprises et doit faire l'objet d'une information aux salariés à l'occasion de l'entretien professionnel.

France compétences au coeur du nouveau cadre légal de la formation professionnelle

En vue de simplifier l'organisation du système, la réforme de la formation a créé une nouvelle institution chargée du pilotage de la formation : France compétences.

Les missions (7) de cette autorité nationale sont multiples et visent notamment à :

● **Organiser et financer le CÉP**

● **Établir et garantir la pertinence des certifications professionnelles**

● **Répartir l'ensemble des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage (Caisse des dépôts et consignations, OPCO, État, fonds d'assurance formation...)**

● **Réguler la qualité des actions de formation**

● **Réguler les coûts et les règles de prise en charge des financeurs publics**

● **Contribuer au débat public**

Cette instance unique joue donc un rôle central et poursuit plusieurs objectifs comme renforcer l'efficacité du système de formation et promouvoir le développement de compétences.

L'Urssaf, nouveau collecteur de la contribution unique à la formation professionnelle

Pour optimiser le financement de la formation, la loi a instauré en 2019 une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). Actuellement, celle-ci est versée aux opérateurs de compétences.

Toutefois, les nouvelles dispositions légales prévoient le transfert de cette collecte à l'Urssaf et à la MSA dès 2022 qui seront alors les organismes chargés de reverser les fonds à France compétences.

Les opérateurs de compétences

Avec la mise en application de la réforme de la formation, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui jouaient initialement le rôle de collecteurs des fonds de la formation, sont devenus des opérateurs de compétences (OPCO), endossant ainsi celui d'accompagnateurs.

Cette évolution répond à la nécessité de soutenir et d'aider les branches professionnelles dans la mise en oeuvre de la formation.

Pour cela, la loi du 5 septembre 2018 a défini les nouvelles missions des opérateurs de compétences :

- Assurer le développement et le financement de l'alternance
- Déployer un service de proximité à destination des TPE/PME
- Apporter de l'information sur la formation professionnelle aux salariés et aux entreprises
- Offrir un appui technique dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- Accompagner les branches dans leur mission de certification
- Financer des abondements
- Aider les entreprises à définir leurs besoins en matière de formation

Par ailleurs, la loi a repensé l'organisation des branches professionnelles. Ainsi, ce sont désormais 11 opérateurs de compétences qui remplacent les 20 OPCA, en fonction des filières. (6)

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales remplacent les Fongecif

Autre nouvel acteur du paysage de la formation professionnelle : les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR). Venues remplacer les Fongecif, celles-ci sont gérées dans chaque région au travers des associations Transitions Pro (ATpro).

Ces institutions sont alors chargées de :

- Organiser, contrôler, valider et réaliser la prise en charge des projets de transition professionnelle (PTP)
- Examiner les projets de reconversion des salariés sollicitant le dispositif démissionnaire
- Déployer le service de conseil en évolution professionnelle
- Analyser le marché de l'emploi
- Mettre en oeuvre la certification CléA

Cette présence au plus près du terrain permet par ailleurs aux associations Transitions Pro de jouer un rôle clé dans le développement des compétences de chaque territoire.

La Caisse des dépôts et consignations pilote le CPF

Depuis le 1er janvier 2020, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) est désignée comme le gestionnaire technique et financier du compte personnel de formation.

Dans le cadre de sa mission, elle reçoit la part de contribution visant à financer le CPF et se charge d'alimenter le compte de chaque titulaire, en fonction des droits acquis. De même, la CDC s'occupe de signer les conventions avec les financeurs d'abondements (OPCO, régions, entreprises, fonds d'assurance formation...).

Par ailleurs, elle bénéficie d'un mandat du ministère du Travail pour administrer l'application MonCompteFormation, dont elle a pris en charge le développement, et assure ainsi :

● **Le fonctionnement de la plateforme, du côté usagers et organismes de formation ;**

● **La gestion des comptes et de l'offre de formation ;**

● **Le paiement aux organismes de formation ;**

● **L'assistance à tous les utilisateurs.**

Enfin, la CDC s'engage également à promouvoir et développer la formation professionnelle au sein de notre modèle économique.

Monétisation, digitalisation et abondements : les révolutions du compte personnel de formation

Depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le compte personnel de formation a connu d'importantes évolutions.

En effet, dans un premier temps, le CPF s'est monétisé. D'un crédit annuel en heures, il est passé à une alimentation en euros depuis le 1er janvier 2019.

Puis, dans un second temps, la plateforme en ligne MonCompteFormation, que nous évoquions déjà un peu plus haut, a ouvert permettant ainsi à tous les usagers d'accéder à un catalogue de formation.

Au-delà de cet aspect « marketplace », l'application offre à chaque actif la possibilité de :

- **Consulter et gérer facilement ses droits ;**

- **S'engager dans un parcours de formation sans l'intervention d'un intermédiaire ;**

- **Bénéficier d'un abondement si le solde CPF est insuffisant pour couvrir les coûts pédagogiques.**

Cette transformation du compte personnel de formation s'inscrit comme une révolution majeure puisqu'elle répond à l'ambition de placer chaque individu au centre de son parcours professionnel.

De nouveaux accès à la formation professionnelle continue

Afin de permettre à chacun de se former tout au long de la vie, la réforme de la formation a également ouvert de nouveaux accès à la formation professionnelle. Pour cela, elle a modifié des dispositifs existants et en a créé de nouveaux, plus en adéquation avec les réalités actuelles du marché du travail.

Le plan de développement des compétences, nouvel outil de la formation en entreprise

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de développement des compétences (PDC) remplace le plan de formation des entreprises.

Ce document recense toutes les actions de formation qui peuvent être réalisées à l'initiative de l'employeur ou sollicitées par les salariés. Il représente donc un précieux outil pour les ressources humaines chargées de piloter la formation du personnel d'une part, tout en s'illustrant comme un levier d'accès à la formation en entreprise pour les salariés d'autre part.

Cependant, il faut savoir que si la rédaction d'un plan de développement des compétences est conseillée, elle n'est pas obligatoire. De même, les fonds mutualisés des OPCO sont réservés au financement du PDC des entreprises de moins de 50 salariés.

Le projet de transition professionnelle (CPF de transition) à la place du CIF

Le PTP est un dispositif instauré en 2019 pour remplacer le congé individuel de formation. Aussi appelé CPF de transition, il s'agit en réalité d'un autre

moyen de mobiliser le compte personnel de formation. Réservé aux salariés du privé, il permet à tout travailleur de quitter temporairement son poste de travail pour suivre une formation certifiante en bénéficiant d'une prise en charge de sa rémunération.

Pour y être éligible, le demandeur doit justifier d'une ancienneté définie selon son statut (CDI, CDD, intérimaire ou intermittent du spectacle) et monter un dossier auprès de son antenne régionale Transitions Pro chargée de piloter les PTP.

La période de professionnalisation est remplacée par PRO-A, la reconversion ou promotion par l'alternance

Depuis le 1er janvier 2019, la période de professionnalisation est remplacée par la PRO-A qui s'adresse aux salariés dont le niveau d'étude est inférieur à la licence.

Il s'agit d'un autre moyen d'accès à la formation en entreprise dont l'objectif est de permettre l'évolution professionnelle, la reconversion ou la promotion par le biais de l'alternance.

Avec cette démarche, le bénéficiaire alterne alors les périodes de formations théoriques et d'immersion en milieu professionnel. Ceci en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle.

La PRO-A peut être déployée à l'initiative de l'employé ou de l'entreprise, et sa mise en oeuvre doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La réforme de l'apprentissage

La réforme de la formation vise aussi à valoriser l'apprentissage. En ce sens, plusieurs changements sont intervenus pour simplifier l'exécution des contrats d'apprentissage :

- **L'apprentissage s'adresse désormais aux jeunes jusqu'à 29 ans révolus ;**
- **La durée minimale du contrat est réduite à 6 mois et peut être adaptée à l'aide d'une convention tripartite signée par l'apprenti, l'entreprise et le CFA ;**
- **La mise en oeuvre du contrat est facilitée (entrée en formation tout au long de l'année, dérogation possible pour adapter la durée du temps de travail, rupture du contrat simplifiée, mobilité internationale...) ;**
- **Les conditions de compétences professionnelles du maître d'apprentissage sont déterminées par les branches ou par voie réglementaire ;**
- **Le financement des contrats d'apprentissage est géré par les OPCO depuis le 1er janvier 2020.**

Enfin, cette réforme a également revalorisé la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage (article D6222-26 du Code du travail) d'une part, et a octroyé une aide unique au profit des employeurs d'apprentis (article III du décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018) d'autre part.

Ainsi, toutes ces réformes visent à rendre l'apprentissage plus attractif pour les jeunes et les entreprises, mais aussi à assurer la transmission des savoir-faire sur le marché du travail.

La réforme de la formation professionnelle : en route « vers une nouvelle société de compétences »

Après plusieurs années, nous arrivons au terme de cette réforme de la formation professionnelle menée sur plusieurs plans. Désormais, il ne nous reste plus qu'à voir si cette rénovation profonde saura tenir sa promesse de faire de la formation un outil majeur de performance pour nous diriger « vers une nouvelle société de compétences ».

Qui a le droit à la formation professionnelle ?

La formation professionnelle est réservée à ceux ayant fini leurs études, c'est-à-dire la population active. Cette population se divise en deux types de personne :

✓ **La population active n'ayant pas d'activité de travail ou demandeurs d'emploi :**

Elle permet une meilleure insertion ou réinsertion professionnelle.

✓ **Les salariés déjà en situation de travail dans une structure donnée :**

Permet un second souffle pour une meilleure intégration des nouvelles compétences (boost de connaissance et meilleure satisfaction de l'employeur envers le salarié). La demande formation peut venir de l'employeur ou du salarié.

Peut-on demander une formation dans un domaine différent autre que celui dans lequel on travaille ?

La réponse est OUI. Chaque salarié peut demander à suivre une formation professionnelle dans un domaine autre que celui dans lequel il travaille.

Depuis le 1er janvier 2020, les personnes ayant acquis des droits en heures pour une activité publique ou en euros lors d'une activité privée peuvent les convertir pour les mobiliser pour une formation. Si le salarié refuse de recourir à son crédit en euros inscrit au CPF, cela ne constitue pas une faute.

La demande du salarié doit être effectuée 60 jours avant le début de la formation pour les formations inférieures à 6 mois et au minimum 120 jours avant pour les formations de plus de 6 mois. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse dès la réception de la demande. Si l'employeur ne donne pas de réponse au-delà de ce délai, cela vaut comme une acceptation de la demande.



Quels sont les objectifs de la formation professionnelle ?

Objectifs de la formation

Les objectifs de la formation professionnelle au sens large sont multiples et varient selon le sujet ou le thème de celle-ci.

La formation professionnelle vise à remplir ces objectifs :

Favoriser l'insertion sur le marché de l'emploi et maintenir l'employabilité du salarié : la formation professionnelle permet une meilleure employabilité dû à l'acquisition de nouvelles compétences. C'est une arme puissante pour favoriser l'insertion sur le marché de l'emploi.

Anticiper une mobilité interne et soutenir les ambitions d'évolution professionnelle : une formation juste avant une mobilité interne peut permettre d'intégrer en douceur le salarié vers son futur poste. Elle a pour objectif de faire acquérir les compétences nécessaires pour exercer un nouveau métier

Accompagner la transition professionnelle et répondre à un besoin professionnel : les postes de travail sont souvent amenés à évoluer pour rester compétitifs. Cela implique des formations pour une meilleure adaptation des compétences.



Enjeux de la formation

Toutefois, si l'on y regarde plus en détail, la formation professionnelle répond également à des enjeux plus spécifiques.

D'abord, elle représente l'un des principaux moyens pour les bénéficiaires de s'approprier la gestion de leur carrière. D'ailleurs, les chiffres publiés en ce sens lors de la 2e édition du baromètre de la formation professionnelle et de l'emploi (Centre Inffo/CSA) sont parlants.

En effet, selon cette étude, 85 % des actifs ont déjà émis des souhaits de formation ou sont susceptibles de le faire. De même, près d'un actif sur deux envisage de suivre une formation professionnelle d'ici 12 mois, et les deux tiers ont déjà une idée de la formation qu'ils souhaitent réaliser (1).

Du côté des entreprises, si la formation des salariés par l'employeur est obligatoire, elle représente surtout un levier de compétitivité et s'inscrit comme un outil majeur pour favoriser l'adaptation des organisations face aux transformations des marchés.

Avantages et inconvénients de la formation professionnelle

La formation professionnelle est un investissement rentable et durable. Elle possède des avantages et des inconvénients pour toutes les parties prenantes internes de l'entreprise.

Avantages

- Améliorer les compétences de ses collaborateurs.
- Stimuler l'engagement, la motivation et la satisfaction de ses équipes.
- Augmenter la cohésion d'équipe.
- Améliorer la marque employeur de l'entreprise et attirer de nouveaux talents.
- Fidéliser ses collaborateurs et réduire le turn-over.
- Augmenter la productivité de l'entreprise.
- Renforcer la performance collective.
- C'est un atout de compétitivité par rapport à ses concurrents.

Inconvénients

- Les dépenses en coût de formation peuvent être monumentales pour les PME. Cependant, les formations en ligne ont un coût plus faible.
- Lorsque les apprenants sont en formation ils ne sont pas sur leur poste de travail.
- Une formation mal réalisée peut amener à créer de mauvaises habitudes chez le collaborateur. La performance de l'entreprise peut être affectée.

Pour l'apprenant :

- Actualiser ses compétences.
- Être acteur de son évolution professionnelle.
- Rester performant dans son travail.
- Améliorer son employabilité.
- Possibilité d'évoluer vers un autre poste dans une hiérarchie supérieure.
- Gagner en confiance en ses capacités et en autonomie.
- Diminuer sa résistance aux changements.

Pour l'apprenant :

- Le manque de temps de certains métiers ne permet pas de faire des formations après les heures de travail.
- Certaines formations ne sont pas adaptées.
- Une formation en présentiel implique de devoir se déplacer si elle n'est pas sur le lieu de travail.

Quels sont les dispositifs de financement de la formation professionnelle des salariés ?

La formation tout au long de la vie fait partie intégrante de l'environnement professionnel.

Pour les salariés, elle s'illustre comme un moyen de construire leur plan de carrière, d'évoluer et d'enrichir leurs compétences. Du côté des entreprises, elle s'inscrit d'abord comme un levier de performance permettant d'élever le niveau de qualification des ressources humaines, puis comme un précieux outil de fidélisation des collaborateurs.

Néanmoins, les moyens de la mettre en oeuvre et surtout de la financer peuvent paraître complexes au regard des nombreux dispositifs existants.

Comment le système de financement des formations fonctionne-t-il ? Et quels sont les dispositifs de financement de la formation professionnelle accessibles aux salariés ? C'est ce que nous allons voir.

Le financement de la formation professionnelle : comment ça marche ?

Pour bien comprendre comment sont actionnés les différents dispositifs de financement à destination des actifs du marché de l'emploi, il est utile de s'intéresser en premier lieu au fonctionnement du système de financement de la formation professionnelle.

Qui finance la formation professionnelle des salariés ?

Ainsi, au-delà des actions de formation directement financées au bénéfice de leurs propres employés, elles contribuent aussi au financement de la formation continue des salariés du secteur privé et des demandeurs d'emploi par le biais de différentes cotisations.

La plus importante d'entre elles est la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Aussi appelée CUFPA, c'est sur cette contribution unique que s'appuie principalement notre système de financement des formations.

Toutefois, les employeurs peuvent aussi être assujettis à d'autres cotisations complémentaires comme :

01

La **contribution CPF-CDD** qui vise à financer le CPF des salariés en contrat à durée indéterminée

02

La **contribution supplémentaire à l'apprentissage** (CSA) qui concerne uniquement les entreprises de 250 salariés et plus

03

La **contribution conventionnelle à la formation** qui s'applique aux entreprises appartenant à une branche ou un secteur ayant conclu un accord formation

04

La **contribution volontaire** des entreprises qui souhaitent verser des fonds supplémentaires à l'opérateur de compétences (OPCO)



Comment la contribution unique permet-elle de financer la formation ?

Instaurée en 2019, la contribution unique rassemble deux volets distincts. Il s'agit de la contribution à la formation professionnelle d'une part, et de la taxe d'apprentissage d'autre part.

Calculée en fonction du nombre de salariés, la CUFPA est payée annuellement par les entreprises auprès des opérateurs de compétences jusqu'à la fin 2021. Elle sera ensuite récoltée par l'intermédiaire de l'Urssaf ou de la MSA dès 2022.

Une fois collectée, la CUFPA est ensuite reversée à France Compétences,

l'instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Et c'est alors cet opérateur qui est chargé de redistribuer les fonds aux différentes structures et institutions de la formation.

Conformément à l'article L6123-5 du Code du travail, la répartition des fonds par France Compétences est notamment effectuée auprès de :

● **La Caisse des dépôts et consignations en vue de financer le compte personnel de formation ;**

● **Les opérateurs de compétences au bénéfice du développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 salariés et de la promotion de l'alternance ;**

● **Les fonds d'assurance formation (FAF) chargés des financements de la formation des travailleurs non salariés ;**

● **L'État qui agit en faveur de la formation des demandeurs d'emploi ;**

● **Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales ;**

● **Les organismes organisant le conseil en évolution professionnelle (CÉP) ;**

● **Les régions ;**

● **L'agent chargé de verser l'aide au permis de conduire.**

C'est ainsi que chaque acteur pilote alors la mise en oeuvre des différents dispositifs de financement accessibles aux actifs.

Le compte personnel de formation CPF, le principal levier de financement de la formation professionnelle

En vigueur depuis janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) est l'un des principaux dispositifs pour financer la formation professionnelle.

Le CPF, quels avantages ?

Le premier atout du CPF est son accessibilité. En effet, il s'agit d'un droit individuel rattaché à la personne, et non pas au contrat de travail, tout au long de sa vie professionnelle. Par conséquent, il s'adresse à tous : salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants et, dans certains cas, retraités.

Par ailleurs, cette facilité d'accès a été renforcée par la loi « Avenir professionnel » qui, en novembre 2019, a permis l'ouverture de la plateforme MonCompteFormation. Ceci afin de permettre à chaque travailleur de s'approprier son parcours professionnel et de mobiliser les fonds cumulés en toute autonomie selon ses besoins.

Autre avantage du compte personnel de formation ? La diversité des actions

de formation qu'il prend en charge, par exemple :

- Le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience VAE ;
- L'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ;
- L'acquisition d'un socle de compétences et de connaissances ;
- La création ou la reprise d'une entreprise, etc.

Le fonctionnement du CPF

Depuis 2019, le CPF est alimenté chaque année en euros pour les bénéficiaires suivants :

- Salariés du privé et travailleurs indépendants à hauteur de 500 € par année travaillée avec un plafond fixé à 5000 € ;
- Salariés peu qualifiés ou soumis à obligation d'emploi à hauteur de 800 € par année travaillée avec un plafond fixé à 8000 €.

Le crédit en euros ne concerne donc pas les agents de la fonction publique qui conservent l'alimentation en heures. De même, si les demandeurs d'emploi peuvent quand même mobiliser leurs droits acquis afin de suivre une formation, le compte n'est en revanche plus crédité tant qu'ils ne sont plus sous contrat. Par ailleurs, si les droits disponibles ne suffisent pas :

- L'abondement d'un autre organisme, par exemple l'OPCO ou Transitions Pro dans le cadre du CPF de transition, est conditionné au débloqué du CPF
- Le cofinancement de l'employeur est désormais possible depuis septembre 2020

De ce fait, le CPF s'illustre comme le premier dispositif de financement à mobiliser pour la prise en charge d'un parcours de formation.

Quels sont les autres dispositifs de financement de la formation professionnelle des salariés ?

En plus du CPF, les salariés du secteur privé ont accès à d'autres moyens pour financer un projet de formation continue. Quels sont ces dispositifs ? Et comment fonctionnent-ils ?

Le plan de développement des compétences

L'employeur a l'obligation d'assurer le maintien dans l'emploi de ses salariés

et d'adapter les postes de travail. En plus de ces obligations, il a aussi la possibilité de proposer des actions de formation professionnelle continue à ses collaborateurs.

Pour cela, il dispose d'un nouvel outil depuis 2019 : le plan de développement des compétences.

Celui-ci recense alors toutes les formations obligatoires (sécurité, actualisation des connaissances...) ou non (bilan de compétences, VAE...).

Ainsi, toute formation prévue par le plan de développement des compétences peut être mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié.

Dans les deux cas, il faut aussi savoir que :

- **La rémunération du salarié est maintenue pendant toute la durée de la formation**

- **La prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (restauration et hébergement) est assurée par l'employeur**

- **La formation est réalisée sur le temps de travail, sauf dispositions particulières prévues pour les formations non obligatoires**

Après le cursus de formation, le salarié peut réintégrer son poste de travail ou évoluer vers d'autres responsabilités. Il peut aussi choisir de quitter l'entreprise, selon la clause de dédit éventuellement prévue par son contrat de travail.

La reconversion ou promotion par l'alternance, PRO-A, nouveau dispositif de la formation professionnelle continue

La PRO-A est une autre révolution instaurée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Venu remplacer la période de professionnalisation, cet outil vise à favoriser et à soutenir les projets d'évolution professionnelle, de promotion ou de reconversion des salariés les moins qualifiés.

Il s'agit alors de permettre aux employés de se former et d'acquérir des compétences en alternant les enseignements théoriques et les activités professionnelles. Pendant cette période, le salarié PRO-A bénéficie également d'un suivi professionnel puisqu'un tuteur est désigné par l'entreprise pour l'accompagner tout au long de sa formation (entre 6 et 12 mois, et jusqu'à 24 mois dans certains cas).

Comme le précédent dispositif, la reconversion ou promotion par l'alternance peut être initiée à la demande de l'employeur ou à l'initiative du salarié. De même, elle peut aussi être effectuée sur le temps de travail ou en dehors avec l'accord du bénéficiaire.

Depuis 2019, c'est le projet de transition professionnelle PTP (ou CPF de transition) qui permet aux salariés de s'absenter de leur entreprise pour suivre une formation en vue d'effectuer une reconversion.

Accessible aux salariés en CDI, en CDD, et aux intérimaires, le PTP est piloté par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) au travers des associations Transitions Pro.

Si les conditions d'ancienneté diffèrent en fonction du statut, les critères d'analyse des dossiers ne changent pas.

Ainsi, le projet de formation doit notamment :

● **Permettre de changer de métier ou de profession ;**

● **Offrir de réelles perspectives d'emploi à l'issue de la formation.**

Par ailleurs, la formation envisagée doit obligatoirement être certifiante, éligible au CPF et inscrite au RNCP.

Aussi, le collaborateur souhaitant bénéficier du CPF de transition doit également faire une demande d'autorisation d'absence auprès de son entreprise.

Celle-ci doit être adressée au plus tard 60 jours avant l'entrée en formation si celle-ci dure moins de six mois. Ce délai est de 120 jours si la durée de formation est de six mois ou plus.

De son côté, l'employeur dispose de 30 jours pour répondre. Sans ça, l'autorisation d'absence est considérée comme acquise.

En pratique, l'entreprise ne peut pas refuser la demande de congé PTP émise par un salarié. Toutefois, elle peut décider de le reporter jusqu'à 9 mois si cette absence risque d'entraver la bonne marche de l'entreprise, du fait de l'absence simultanée de plusieurs collaborateurs par exemple.

Enfin, une fois que le dossier PTP est accepté et que le collaborateur commence sa formation, sa rémunération est prise en charge par Transitions Pro, selon différents barèmes et modalités propres à la taille de l'entreprise. À certaines conditions, la CPIR peut aussi prendre en charge les coûts pédagogiques, ainsi que les frais supplémentaires liés à la formation.

TransCo, nouveau dispositif de la transition professionnelle

Transitions collectives, aussi appelé TransCo, est un nouveau dispositif de financement arrivé sur le marché de la formation le 15 janvier 2021. S'il ressemble beaucoup au CPF de transition, en réalité il vient répondre

aux problématiques d'emploi créées par la crise sanitaire et les mutations économiques qui en découlent.

Ainsi, ce dispositif vise à soutenir les entreprises dans l'accompagnement de la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est menacé. Pour cela, les employeurs doivent suivre trois étapes :

Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise, au besoin avec l'aide de l'OPCO, et formaliser la liste de ces métiers par le biais d'un accord type GEPP ;

Informers les salariés de l'éligibilité à TransCo ;

Déposer un dossier auprès de l'opérateur Transitions Pro de la région.

Pour les salariés concernés qui s'engagent dans le dispositif TransCo, la rémunération et les coûts de formation sont financés par l'État via le Fonds National pour l'Emploi (FNE).

Toutefois, la proportion de cette prise en charge varie selon la taille de l'entreprise :

100 % sans reste à charge pour les entreprises de moins de 300 salariés ;

75 % avec 25 % de reste à charge pour les entreprises dont la masse salariale est comprise entre 300 et 1000 salariés ;

40 % avec 60 % de reste à charge pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Grâce à ce dispositif, les collaborateurs peuvent ainsi suivre un parcours de formation long ou une validation des acquis de l'expérience sans mobiliser leur CPF.

Pendant longtemps, le financement des formations semblait complexe et contraignant, tant pour les salariés que pour les employeurs. Mais les dernières réformes de la formation sont venues simplifier l'accès aux moyens de financement.

Ainsi, quels que soient les ambitions d'évolution professionnelle des salariés et les objectifs des plans de formation menés par les entreprises, les principaux outils à mobiliser — CPF, plan de développement des compétences, PRO-A, CPF de transition ou encore TransCo — répondent désormais aux différents besoins en matière de financement de la formation professionnelle.

Le compte personnel de formation facilite l'accès à la formation professionnelle

Depuis son arrivée sur le secteur de la formation professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) ne cesse de faire parler de lui. Critiqué à son lancement par les acteurs du marché de la formation, pendant longtemps il n'a que peu suscité l'intérêt des bénéficiaires et des entreprises.

La dernière réforme de la formation et la crise sanitaire ont cependant changé la donne : aujourd'hui, ce dispositif s'inscrit désormais comme le principal moyen d'accès à la formation professionnelle. D'ailleurs, les chiffres avancés par le ministère du Travail en ce sens sont parlants : en 2020, près de 930 000 entrées en formation ont été sollicitées via le compte personnel de formation.

Néanmoins, dans son étude publiée début 2021, Centre Inffo rapporte que si 85 % des actifs connaissent ce dispositif, ils sont aussi 52 % à se sentir mal informés sur le CPF et ses modalités d'utilisation. Alors, qu'est-ce que le compte personnel de formation ? Quels sont ses objectifs ? Quelles sont les actions de formation éligibles au dispositif ? Comment l'utiliser ? C'est ce que nous allons vous expliquer en détail.

Qu'est-ce que le CPF, compte personnel de formation ?

Le compte personnel de formation est un outil individuel dédié à l'évolution professionnelle.

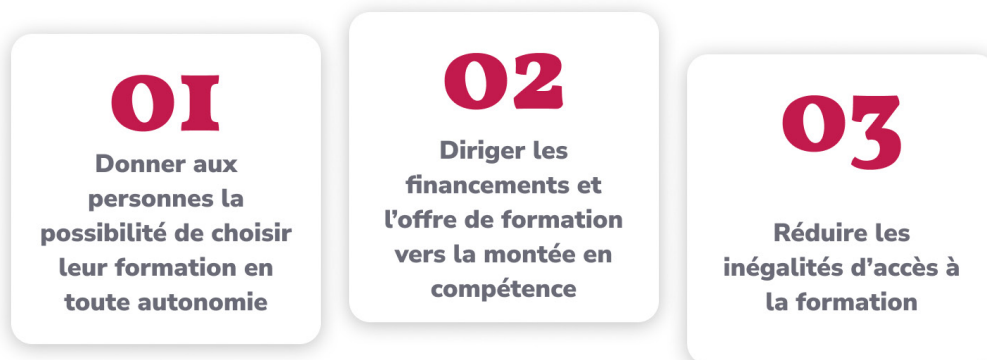
Il permet aux actifs du marché de l'emploi d'acquérir, de cumuler et de mobiliser des droits à la formation tout au long de la vie professionnelle, et ce, même en cas de changement de situation. En effet, comme son nom l'indique, il s'agit d'un compte « personnel » rattaché à l'individu et non pas à un contrat de travail.

Instauré sur le marché de l'emploi et de la formation en 2015 pour remplacer le DIF, ce dispositif a récemment été modifié par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Ceci afin d'élargir le champ d'action du CPF et qu'il puisse ainsi véritablement permettre à chacun d'être acteur de sa formation et de la construction de son parcours professionnel.

Quels sont les objectifs du CPF ?

Selon la définition du ministère du Travail, le compte personnel de formation vise à « contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel. »

En ce sens, le CPF vise donc trois objectifs :



Ainsi, c'est pour répondre à ces ambitions que le CPF permet à tous les actifs d'accéder à un catalogue de formations qualifiantes via l'application digitale MonCompteFormation.

Toutes les formations recensées sont alors directement finançables, sans qu'il soit nécessaire de passer par un intermédiaire.

Qui sont les bénéficiaires du compte personnel de formation ?

En cohérence avec son objectif de réduction des inégalités d'accès à la formation, le CPF se veut universel. Par conséquent, il s'agit d'un dispositif qui s'adresse à tous les actifs présents sur le marché du travail.

Toutefois, il faut savoir que cette ouverture à toutes les catégories socioprofessionnelles s'est faite en plusieurs étapes.

Les salariés du secteur privé et les demandeurs d'emploi ont été les premiers à disposer du compte personnel de formation. Par la suite, ce sont les agents de la fonction publique qui en ont bénéficié dès 2017, puis les travailleurs indépendants et artistes auteurs en 2018.

Le CPF est ouvert automatiquement dès l'âge de 16 ans ou 15 ans par dérogation pour les jeunes en apprentissage. Enfin, s'il est en principe clôturé lors du départ à la retraite, les retraités peuvent obtenir la réouverture de leur compte personnel de formation lorsqu'ils souhaitent reprendre une activité professionnelle. Quelles sont les formations éligibles au CPF ?

Les formations éligibles au CPF sont définies par l'article L6323-6 du Code du travail.

En pratique, il s'agit des actions de formation suivantes :

Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

Les validations d'un socle de connaissances et de compétences ;

Les démarches liées à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

Le bilan de compétences ;

Les accompagnements à la création ou reprise d'une entreprise ;

Le permis de conduire.

Compte tenu des différentes possibilités offertes, les formations mises en oeuvre dans le cadre du CPF permettent ainsi d'obtenir un diplôme, une qualification professionnelle ou de préparer une reconversion professionnelle.

Par ailleurs, la durée de la formation n'est pas un critère d'exigibilité puisque les formations courtes et longues sont admises au titre du CPF. De même, il est possible d'effectuer le parcours de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L'alimentation du compte personnel de formation : comment ça marche ?

Pendant les trois premières années de son existence, le compte personnel de formation était crédité en heures de formation dans la continuité du dispositif qu'il a remplacé.

Aujourd'hui, ce n'est plus le cas puisque depuis le 1er janvier 2019, ce sont désormais des euros qui sont affectés chaque année au CPF (à l'exclusion des agents du public).

Redistribués par la Caisse des dépôts et consignations, chargée de la gestion du CPF, les droits acquis d'une année sont disponibles sur le compte des bénéficiaires au printemps suivant.

Par exemple : Un salarié en CDI à temps plein du 1er janvier au 31 décembre 2021 verra l'augmentation de son solde CPF sur la période avril-mai 2022.

En revanche, si le compte formation s'adresse à tous les publics, les règles d'approvisionnement dépendent du statut et du temps de travail effectué sur l'année.

Le CPF des salariés

Le compte CPF des salariés du secteur privé est alimenté à hauteur de 500 € par an. L'épargne des droits acquis est plafonnée à 5000 €. Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est inférieur à 50 % d'un temps plein, le calcul des droits se fait au prorata.

En ce qui concerne les salariés peu qualifiés, leur CPF est crédité de 800 € par année, dans la limite d'un plafond de 8000 €. Il en est de même pour les personnes en situation de handicap en ESAT.

Le CPF des travailleurs indépendants

Au même titre que celui des salariés du privé, le compte personnel de formation des indépendants est crédité de 500 € par an. Toutefois, le versement des droits acquis est conditionné au règlement de la contribution à la formation professionnelle (CFP).

Autre particularité de ce statut : si les droits du compte CPF ne peuvent pas être cédés, pour cette catégorie le droit à la formation est également ouvert au conjoint-collaborateur.

Le CPF des demandeurs d'emploi

Comme nous l'avons vu, le compte formation est un droit individuel accessible tout au long de la carrière, et ce, même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Les personnes en recherche d'emploi peuvent donc utiliser les fonds du CPF en vue de financer une formation pour se réinsérer sur le marché du travail. Cependant, comme le CPF est alimenté par une activité professionnelle effective, elles ne cumulent pas de nouveaux droits.

Le CPF des agents de la fonction publique

Nous l'avons vu un peu plus haut : la monétisation du compte personnel de formation ne concerne pas les agents de la fonction publique. Celui-ci est donc alimenté en heures de formation, et non pas en euros.

Les agents reçoivent alors 25 heures par année, dans la limite d'un plafond de 150 heures. Comme pour les salariés, les agents de catégorie C peu qualifiés bénéficient d'un crédit d'heures plus important. Ils cumulent donc 50 heures

chaque année jusqu'à 400 heures.

À savoir : si l'alimentation du compte CPF est suspendue lors des périodes de chômage, à l'inverse les congés parentaux, d'aide aux proches, les accidents de travail et les maladies professionnelles sont pris en considération.

Pour tous les actifs, le CPF fonctionne donc comme un compte épargne qui vise à favoriser l'employabilité et la mobilité professionnelle. Mais il apparaît aussi clairement que les plafonds fixés sont un levier pour inciter les personnes à s'engager régulièrement sur la voie de la formation continue, ceci afin d'enrichir en permanence le marché de l'emploi en travailleurs qualifiés.

Comment se servir de son CPF ?

Pour permettre l'accès à la formation à tous sans intermédiaire, les bénéficiaires ayant un projet de formation doivent se rendre sur l'application numérique MonCompteFormation pour utiliser leur CPF.

En effet, depuis fin 2019, c'est uniquement sur cette plateforme que les individus peuvent consulter et gérer leurs droits, accéder aux offres de formation, puis monter et suivre leur dossier de financement.

Cette solution digitalisée simplifie la mise en oeuvre des projets de formation puisque pour mobiliser les droits acquis, il suffit de :

- **Se rendre sur la plateforme (également accessible sur mobile) ;**

- **S'authentifier à l'aide du numéro de sécurité sociale ;**

- **Parcourir le catalogue des formations ;**

- **Monter le dossier et valider le débloqué des fonds.**

Autre information importante concernant l'utilisation du CPF : celle-ci est uniquement possible si le titulaire donne son accord. Par conséquent, l'employeur ne peut pas imposer l'usage du compte personnel de formation à un salarié.

Néanmoins, dans l'objectif d'engager tous les acteurs de la formation dans l'enrichissement des parcours professionnels, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure une logique de co-construction de la formation.

Les abondements du compte personnel de formation

Cette logique de co-construction vise à lever les barrières du financement d'une formation si les fonds du compte personnel sont insuffisants pour concrétiser la démarche.

De ce fait, si le coût d'un projet de formation est plus important que le solde du compte personnel de formation, les travailleurs peuvent compléter le montant à payer par leurs propres moyens ou obtenir des abondements.

En fonction du statut, ces derniers sont octroyés par les financeurs suivants :

L'employeur ;

L'opérateur de compétences (OPCO) ;

Les régions et l'État ;

La caisse d'assurance maladie ;

Pôle Emploi ;

Les fonds d'assurance formation des indépendants ;

Les chambres des métiers et de l'artisanat, etc.

Pour déployer ces « crédits supplémentaires » à la formation, les financeurs doivent se rapprocher de la Caisse des dépôts et consignations pour établir une convention et définir les modalités d'accès à l'abondement.

Pour en bénéficier, la situation de l'utilisateur doit donc répondre aux critères définis. Si c'est le cas, la proposition d'abondement lui est alors automatiquement présentée lors de son parcours d'achat sur MonCompteFormation.

Le CPF, un outil essentiel au service de la formation continue

Le compte personnel de formation a longtemps été mal aimé des organismes de formation, des entreprises et des travailleurs. Ce manque d'intérêt a d'ailleurs été souligné par l'inspection générale des affaires sociales dans son bilan d'étape publié en juillet 2017.

Toutefois, les récentes réformes de la loi du 5 septembre 2018 ont permis d'adapter et de digitaliser cet outil de développement des compétences.

La monétisation du compte personnel de formation et la liberté conférée par la plateforme MonCompteFormation ont largement contribué à populariser le CPF lui permettant ainsi de devenir un outil incontournable au service de tous sur le marché de la formation.

Quelles sont les fonctions de la formation professionnelle en entreprise ?

Selon une étude sur le quotidien des RH publiée en 2020 par les éditions Tissot, la formation professionnelle représente la deuxième attente des salariés vis-à-vis de l'entreprise (65 %) juste derrière la qualité de vie au travail (78 %).

Dans un contexte où les besoins en formation sont de plus en plus importants, quels sont les moyens de l'entreprise pour y répondre ? Qui est chargé de mettre en oeuvre la formation professionnelle au sein d'une organisation ? Comment ? Découvrons ensemble les différentes fonctions de la formation en entreprise.

La fonction formation dans l'entreprise : qu'est-ce que c'est ?

La fonction formation est le service chargé d'organiser toute la stratégie pédagogique visant à développer les compétences des salariés au sein d'une entreprise.

À l'heure où l'action de formation doit être plus efficiente, cette fonction s'émancipe peu à peu des services RH et se compose désormais de métiers dédiés à la création d'un écosystème de formation performant pour l'entreprise.

Responsable formation

Le responsable formation est le pilier du service formation en entreprise. Chargé d'assurer le développement des compétences des ressources humaines, son rôle consiste à concevoir et gérer toute l'ingénierie de formation. Une tâche qui implique de mettre en place les différentes démarches en vue de déployer un

projet conforme aux enjeux stratégiques de l'entreprise.

Pour cela, le responsable formation analyse les besoins des métiers de l'organisation. Et c'est en s'appuyant sur cet état des lieux qu'il construit le projet de formation d'une part, puis en rédige le cahier des charges d'autre part. Son rôle est primordial car selon Empowill, pour 23% des salariés, le 1er facteur de motivation pour commencer une formation c'est être en lien avec les problématiques du métier (8).

Ainsi, il s'attelle à définir le(s) :

- **Actions de formation à mettre en oeuvre ;**
- **Programme pédagogique ;**
- **Compétences visées ;**
- **Modalités pédagogiques, moyens et ressources à mobiliser ;**
- **Budget alloué à la formation ;**
- **Planning d'apprentissage prévisionnel, etc.**

Une fois le plan de formation engagé, il assure le pilotage du projet dans son ensemble, y compris le suivi administratif, et ce, en coordination avec les formateurs, les autres services de l'entreprise, les organismes de formation externes, etc.

À l'issue de la formation, il lui revient d'évaluer l'impact des actions de formation professionnelle réalisées. Cette évaluation porte notamment sur deux aspects : d'un côté l'atteinte des objectifs prévus par le cahier des charges, et de l'autre côté l'appréciation des collaborateurs vis-à-vis de la formation suivie.

Ce n'est qu'après avoir fait cette analyse globale que le responsable procède au bilan de la formation (qualité, coûts, délais, résultats).

Les missions du responsable formation

- **Construction du plan de développement des compétences**
- **Définition du budget formation avec la direction de l'entreprise**
- **Analyse et identification des besoins en compétences des différents services**
- **Élaboration du cahier des charges formation**
- **Identification des moyens nécessaires à la mise en oeuvre d'un projet de formation**
- **Sélection des intervenants et/ou organismes de formation**
- **Pilotage de la gestion administrative du projet selon les obligations légales et réglementaires en vigueur**
- **Mise en place de l'évaluation de la formation**
- **Management du service formation**

Digital Learning Manager

Souvent considéré comme une évolution du e-learning manager, le digital learning manager est en réalité bien plus que cela. En effet, à l'inverse de son « prédécesseur », il ne gère pas exclusivement l'e-learning, mais occupe un rôle bien plus polyvalent et transversal au sein de la fonction formation en entreprise.

Véritable chargé de projet à part entière, sa mission consiste à créer une nouvelle approche de la formation interne en conduisant les projets de digitalisation de la formation dans l'entreprise.

Pour cela, le digital learning manager intervient à plusieurs niveaux. Il va par exemple mener un travail de fond pour analyser les tendances de la formation professionnelle, découvrir de nouvelles méthodes et identifier les innovations pédagogiques ou technologiques pertinentes.

Ainsi, il peut d'abord contribuer à définir la meilleure stratégie de formation digitale pour l'entreprise. Pour ensuite intervenir à chaque étape de la chaîne de production d'une formation interne : choix des modalités pédagogiques, outils à utiliser, création des contenus, etc.

Par ailleurs, il participe également à la mise en oeuvre du projet en assurant :

La coordination entre les différentes parties prenantes : concepteurs pédagogiques, agences e-learning, experts métiers, formateurs, etc. ;

Le pilotage du marketing des actions de formation.

De même, il peut également se charger de l'animation des communautés apprenantes.

Le digital learning manager construit, incarne, diffuse et entretient la culture digitale en matière de formation pour faire évoluer les pratiques de toutes les entités d'une organisation. Ceci afin de rendre la formation en entreprise plus attrayante, susciter l'adhésion des collaborateurs, mais aussi du management, et booster leur engagement pour la formation interne.

Les missions du digital learning manager

Gestion de projet

Scénarisation des parcours de formation

Conception pédagogique

Gestion de LMS

Veille sur les tendances de la formation

Analyse des données

Animation des communautés

Communication et promotion d'un projet de formation

À l'issue de la formation, il lui revient d'évaluer l'impact des actions de formation professionnelle réalisées. Cette évaluation porte notamment sur deux aspects : d'un côté l'atteinte des objectifs prévus par le cahier des charges, et de l'autre côté l'appréciation des collaborateurs

Formateur interne

Le formateur interne est un collaborateur dont la mission est d'assurer la formation professionnelle continue des équipes. Il s'occupe donc de transmettre, de développer et d'actualiser les savoir-faire afin d'assurer la montée en compétence des ressources humaines. Et ce, en conformité avec le plan de développement des compétences.

Depuis toujours le formateur intervient à différentes étapes de la formation puisqu'il :

Mobilise son expertise pour construire le programme pédagogique, selon les objectifs du projet de formation professionnelle ;

Prend en charge la transmission des connaissances et compétences professionnelles auprès des apprenants.

Les transformations du marché ont fait évoluer le rôle du formateur. Désormais, il adapte sa posture pour ne plus être seulement « enseignant », mais plutôt « animateur » auprès d'apprenants qui s'approprient l'action de formation.

Aussi, la plus-value du formateur interne repose sur sa connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses procédures et de la réalité du terrain. Il se positionne donc aujourd'hui comme un véritable référent pour les collaborateurs qu'il accompagne, et s'attache à faire le lien avec les services formation et RH de l'entreprise.

Les missions du formateur interne

Conception du contenu pédagogique brut

Animation des actions de formation

Transmission des savoir-faire et bonnes pratiques

Suivi et accompagnement du personnel apprenant

Remontée des résultats de la formation

Concepteur pédagogique

Le concepteur pédagogique est un expert de la création digitale de contenus de formation. Son rôle est de réaliser l'ingénierie pédagogique pour concevoir la meilleure expérience d'apprentissage pour l'apprenant.

Le concepteur exploite et analyse les ressources pédagogiques brutes transmises par les formateurs ou experts métiers. Puis, il se charge de les retranscrire en parcours de formation efficace, selon les modalités d'apprentissages et outils pédagogiques déployés.

Pour mener à bien cette mission, le concepteur pédagogique conçoit un storyboard. Ainsi, il séquence et scénarise la formation, en s'attachant à raconter une histoire qui saura attirer l'attention des collaborateurs à former (story-learning).

Dans un second temps, il recherche les éléments digitaux pertinents qui lui permettront d'articuler les modules et d'enrichir la formation : jeux, graphiques, animations, vidéos...

La finalité du travail réalisé par le concepteur pédagogique est de créer des parcours de formation plus ludiques et interactifs que la formation traditionnelle pour donner envie à l'apprenant de poursuivre son apprentissage.

Les missions du concepteur pédagogique

- Vulgarisation des notions à transmettre

- Scénarisation du contenu pédagogique

- Conception technique des modules de formation

- Création d'activités pédagogiques digitalisées

- Choix des éléments multimédias

- Optimisation du design et de la navigation

Tuteur d'entreprise

Le tuteur en entreprise est un salarié qui intervient essentiellement dans le cadre de l'intégration d'un nouvel arrivant. Il tient alors le rôle de guide dont la mission est de transmettre les savoir-faire techniques, les méthodes et la culture de l'entreprise pour rendre le collaborateur opérationnel. Son rôle est important lorsque l'on sait que 65% des dispositifs de formation tutorés atteignent un taux de complétion supérieur à 60% (8).

Pour cela, il se charge notamment d'organiser et de suivre le parcours de formation, tout en assurant le relais auprès du manager, des équipes et de la direction.

Cependant, s'il est souvent assimilé à l'accueil et à la formation des alternants ou apprentis, en réalité le tuteur peut tout à fait accompagner un salarié appartenant déjà à l'entreprise.

Ainsi, le dispositif du tutorat peut être mis en oeuvre dans le cas d'une évolution professionnelle ou d'un manque de compétences décelé.

Les missions du tuteur en entreprise

● **Intégration des nouveaux arrivants**

● **Préparation du parcours de formation**

● **Suivi et contrôle de l'acquisition des compétences**

● **Gestion du planning d'apprentissage**

● **Relation terrain avec les fonctions formation et RH**

Nous l'avons vu un peu plus haut, la fonction formation en entreprise s'appuie en premier lieu sur le responsable formation qui est le chef d'orchestre de la gestion des compétences.

Selon la taille de l'entreprise, le service formation pourra être composé de plusieurs autres experts en matière de production de contenus pédagogiques comme le digital learning manager ou le concepteur pédagogique qui s'appuient sur l'expertise métier interne à l'entreprise pour créer la formation.

La certification de la formation en entreprise

Aujourd'hui, la formation professionnelle en entreprise s'inscrit comme un véritable levier de performance. Dans un contexte en perpétuel mouvement, la qualité d'une stratégie pédagogique peut donc devenir un élément différenciant majeur, tant vis-à-vis du marché client que des candidats lors d'un recrutement.

C'est ainsi que, pour répondre à l'enjeu « qualité de l'apprentissage », une certification officielle vient désormais côtoyer les labels RSE ou de la QVT comme Great Place to Work®.

AFAQ Ingénierie de formation digitale

La certification AFAQ Ingénierie de formation digitale de l'AFNOR récompense la méthodologie pédagogique mise en place au sein d'une organisation. Celle-ci s'adresse à tous les acteurs du marché de la formation : entreprises, prestataires ou établissements d'enseignement.

Son référentiel s'inspire des critères Qualiopi et couvre l'ensemble des modalités pour créer, déployer et évaluer les actions digitales de formation. Ainsi, les entreprises certifiées disposent d'un nouveau levier de compétitivité.

La fonction formation en entreprise : actrice de la formation continue

Parmi les acteurs de la formation professionnelle, les entreprises jouent un rôle déterminant en matière de formation. En effet, la proximité qu'elles ont avec le terrain leur permet de construire des projets de formation au plus proche des besoins de leur secteur d'activité.

Pour cela, elles doivent alors s'appuyer sur les compétences de la fonction formation pour s'approprier les moyens pédagogiques ou technologiques qui favorisent la conception de processus d'apprentissage formateurs, innovants et efficaces.



Comment innover en formation aujourd'hui ?

Dynamiser les parcours de formation, favoriser le développement des compétences, rendre la pédagogie plus attractive pour les apprenants sont des sujets qui font, entre autres, partie des nouveaux enjeux de la formation professionnelle.

À cela s'ajoute une ambition intemporelle : rendre la formation plus efficace. Ceci afin qu'elle s'inscrive comme un véritable moyen d'assurer la montée en compétence des individus.

Alors, comment innover en formation aujourd'hui ? Quelles sont les modalités pédagogiques et solutions technologiques à disposition du secteur de la formation, y compris dans l'entreprise ? C'est ce que nous allons voir dans cet article.

L'innovation dans l'univers de la formation professionnelle

Innover en formation s'inscrit aujourd'hui comme une stratégie essentielle pour apporter une réponse adaptée aux exigences — actuelles et futures — de la communauté apprenante d'une part, et accompagner la transformation de la formation en entreprise d'autre part.

Toutefois, le défi est de taille tant les attentes sont nombreuses d'un côté comme de l'autre puisqu'il s'agit notamment de :

- Anticiper les nouveaux besoins d'apprentissage ;
- Lever les freins à la formation ;
- Créer des environnements propices à la diffusion des compétences ;
- Capitaliser sur les savoir-faire présents dans l'entreprise ;
- Renforcer la marque employeur ;
- Booster l'engagement des apprenants ;
- Repenser l'ingénierie pédagogique, etc.

Le but pour les acteurs de la formation est donc d'apprendre à se renouveler grâce à de nouvelles approches pédagogiques, elles-mêmes portées par des innovations technologiques.

L'innovation pédagogique : les approches pour apprendre autrement

Social Learning

Le social learning est une méthode d'apprentissage qui permet de déployer une pédagogie interactive et partagée en s'appuyant sur l'inclination naturelle des individus pour les relations sociales.

Plus concrètement, cette méthode éducative, aussi appelée apprentissage par les pairs, promeut le partage des connaissances, les interactions et la synergie d'un groupe pour favoriser le développement des compétences.

Pour cela, les apprenants sortent alors du schéma classique — lire, écouter, regarder — pour s'intégrer dans un apprentissage participatif où ils peuvent observer, partager, imiter, échanger entre eux et, par conséquent, s'enrichir mutuellement.

À l'inverse de la pédagogie verticale que nous connaissons tous, transmission unilatérale des savoirs d'un enseignant aux élèves, le social learning est une approche pédagogique horizontale. Elle place donc les apprenants au coeur même du processus d'apprentissage puisque chacun y est à la fois apprenant et formateur.

Blended learning

Le blended learning est un mode d'apprentissage mixte qui combine la formation en présentiel, mise en oeuvre par un formateur, à l'apprentissage à distance, porté par des modules de formation digitalisés.

Il s'agit alors de réduire les contraintes d'organisation d'une formation en présentiel, mais d'en conserver la dimension humaine, qui fait souvent défaut au 100 % e-learning, et de l'enrichir grâce au digital pour mieux répondre aux besoins du programme pédagogique.

Ainsi, ce modèle éducatif hybride est un moyen d'offrir aux apprenants le soutien d'un formateur pour les accompagner et de maintenir leur intégration au sein d'une communauté apprenante.

Toutefois, contrairement aux formations exclusivement dispensées en présentiel, cette modalité d'apprentissage permet aussi à ces derniers de suivre leur parcours de formation à leur rythme. L'engagement des individus a donc tendance à s'accroître dans un contexte de blended learning puisqu'ils se sentent acteurs de leur formation et s'approprient plus facilement les apprentissages suivis.

Microlearning

Le microlearning est un format d'apprentissage qui vise à répartir l'acquisition des connaissances en plusieurs séquences de formation digitale. D'une durée allant généralement de 30 secondes à 5 minutes, les contenus pédagogiques (animations, tests, jeux, infographies, vidéos...) permettent ainsi d'aller à l'essentiel pour se former rapidement à des notions précises.

L'une des raisons de la popularité du microlearning vient du fait qu'il se rapproche des habitudes quotidiennes de chacun : rechercher, trouver et consommer des informations via du contenu court, quel que soit le format. Il s'inscrit donc facilement dans le cadre de la formation professionnelle.

Les avantages du microlearning, aussi appelé micro apprentissage, sont multiples puisqu'il permet notamment de :

- **Innover en formation en déployant une approche ludique ;**
- **Rendre l'apprenant plus autonome en lui offrant la possibilité de choisir les blocs de compétences à suivre ;**
- **Mettre immédiatement en application les nouvelles connaissances ;**
- **S'affranchir des contraintes imposées par les supports traditionnels, généralement plus longs et souvent moins digestes.**

Plaçant l'individu au centre de son parcours de formation, ce format pédagogique vise ainsi à faciliter l'apprentissage, favoriser l'ancrage mémoriel et la consolidation des acquis.

Changement de pédagogie, nouveau mode d'apprentissage ou modernisation des formats, les approches pour innover en formation sont diverses et variées. Cependant, comme nous l'avons vu un peu plus haut, il ne s'agit que du premier palier de l'innovation en formation.

En effet, l'évolution des modalités d'apprentissage nécessite l'utilisation d'outils adaptés à ces nouvelles pratiques éducatives. Pour cela, de multiples innovations technologiques ne cessent d'émerger sur le marché de la formation pour accompagner l'innovation pédagogique.

L'innovation technologique : les nouveaux outils d'apprentissage

Mobile Learning

Le mobile learning est un support de formation innovant visant à déployer, comme son nom l'indique, l'apprentissage mobile de manière à ce que la formation soit accessible partout, tout le temps et sur tous les supports.

Il s'agit d'un nouveau moyen d'apprendre plus souple que la formation traditionnelle puisque les ressources pédagogiques sont mises à disposition en continu et à la demande.

Le mobile learning s'inscrit par ailleurs comme un outil de modernisation des usages de la formation dont l'objectif est de susciter l'engagement et l'adhésion des apprenants grâce à des formats courts, souvent interactifs et ludiques. En ce sens, il est donc particulièrement adapté à la pédagogie microlearning, mais s'intègre aussi parfaitement à d'autres modalités éducatives (apprentissage collaboratif ou mixte par exemple).

Polyvalent par nature, il peut intervenir à différentes étapes du parcours pour préparer une formation, consolider des compétences, réviser des connaissances déjà abordées ou encore stimuler les échanges entre les apprenants.

En adéquation avec les nouvelles tendances de la formation et les attentes des personnes à former, le mobile learning est une innovation pédagogique qui doit s'intégrer à une stratégie de formation plus globale pour la renforcer.

À savoir : Contrairement à ce que l'on pourrait penser, « mobile » ne signifie pas « téléphone mobile », mais bien « mobilité ». D'ailleurs, l'étude menée conjointement en 2020 par MyRHline et Beedeez indique que 74 % des apprenants utilisent le mobile learning sur PC contre 50 % sur smartphone.

LMS, Learning Management System

Le LMS, Learning Management System, est une plateforme logicielle permettant de centraliser et gérer la formation en ligne, e-learning. Elle s'inscrit comme le premier outil mobilisé par les entreprises pour digitaliser la formation et les parcours pédagogiques.

Grâce à ses fonctionnalités, le LMS répond aux principaux enjeux de la gestion de la formation professionnelle en ligne, à savoir diffuser et piloter l'apprentissage.

Car, au-delà de l'acquisition des connaissances par le public cible, le LMS permet aux formateurs de suivre avec précision les parcours des participants : performances, difficultés, contributions... Ceci en vue de contrôler le parcours des apprenants, mais aussi d'améliorer et d'enrichir les contenus selon les objectifs de la pédagogie mise en oeuvre.

Traditionnellement installé dans le domaine de la formation en entreprise, le LMS a su s'adapter au développement de l'innovation pédagogique et technique de la formation puisqu'il peut désormais intégrer d'autres modalités d'apprentissage.

Néanmoins, dans la mesure où le LMS est entre les mains du management, l'expérience apprenant atteint rapidement ses limites puisqu'elle ne correspond pas aux habitudes technologiques de la communauté apprenante et à la fluidité des expériences offertes par les plateformes de la sphère privée (réseaux sociaux, streaming...).

LXP, Learning Expérience Platform

C'est pour répondre à ces nouveaux comportements qu'un autre modèle de plateforme de formation s'est installé dans le paysage pédagogique : la LXP, Learning Expérience Platform.

Il s'agit d'une technologie qui, à l'inverse du LMS plutôt orienté « supervision », vise à créer un écosystème formateur où la pédagogie est centrée sur l'expérience de l'apprenant.

Indépendante ou intégrée, la plateforme LXP vient donc compléter le parcours d'apprentissage fourni par le LMS. Pour cela, elle s'appuie notamment sur l'adaptive learning — que nous évoquerons un peu plus bas — pour offrir un programme de formation adapté à l'individu, en fonction de son profil et de ses interactions avec les contenus disponibles.

Souvent plus intuitive et tournée vers la communauté apprenante, la LXP s'illustre comme la réponse aux enjeux d'une stratégie de personnalisation de la formation.

Réalité virtuelle (VR) et réalité augmentée (AR)

La réalité virtuelle (VR) et la réalité augmentée (AR) sont des solutions de formation innovantes qui permettent de sortir du champ de la pédagogie théorique traditionnelle afin d'apprendre autrement. En effet, elles font partie des outils de ce qu'on appelle l'immersive learning, apprentissage en immersion.

Utilisées dans le contexte de la formation professionnelle, elles servent notamment à développer l'acquisition des compétences par la pratique. Ainsi, si elles sont souvent déployées dans les domaines de l'industrie, de l'aviation ou du médical, elles s'adaptent à n'importe quel projet de formation :

- Développer les softs skills ;**
- Faire de la prévention ;**
- Simuler des pratiques complexes ;**
- Préparer les équipes à gérer des situations d'urgence...**

Toutefois, bien que la réalité virtuelle et la réalité augmentée soient souvent confondues, il s'agit en fait de deux technologies différentes :

La réalité virtuelle crée des environnements entièrement fictifs au moyen d'un casque de VR et offre ainsi une expérience d'immersion à 360°

La réalité augmentée superpose des éléments virtuels, visibles à l'aide d'un écran numérique (smartphone, tablette ou lunettes), à l'environnement réel

Quelle que soit l'application, ces outils enrichissent les modalités d'apprentissage et s'inscrivent par ailleurs comme d'excellents supports de gamification des parcours de formation.

Classe virtuelle

La classe virtuelle est un outil pédagogique utilisé pour réaliser une formation à distance. Pour cela, le concept vise à réunir le formateur et les apprenants de manière synchrone, et ce, sans que l'emplacement géographique de chacun soit une contrainte. Si cette modalité pédagogique reprend certains codes des sessions réalisées en présentiel, en réalité il ne suffit pas de transposer un cours « traditionnel » derrière un écran pour mettre en oeuvre une classe virtuelle.

D'abord, parce que son efficacité repose sur d'autres particularités propres à l'animation d'une classe à distance. De ce fait, un tel déploiement implique de repenser le programme dans son ensemble, à savoir :

- Déroulé pédagogique ;**
- Rythme d'apprentissage ;**
- Scénarisation des cours ;**
- Conception des supports ;**
- Moyens de suivi et d'encadrement des participants ;**
- Déploiement d'outils digitaux utiles à l'animation de la classe virtuelle et à la gestion**
- Des échanges en ligne, etc.**

Mais aussi, et surtout, parce que la classe virtuelle répond au besoin de la communauté apprenante d'être ensemble au même moment pour échanger et travailler. Ainsi, la classe virtuelle ne peut pas être un cours magistral où les

informations ne circulent que dans un sens. Au contraire, pour être efficace, elle doit s'appuyer sur l'interactivité entre le formateur et les apprenants eux-mêmes.

Longtemps considérée comme un simple moyen d'optimisation du présentiel (coûts et organisation), la classe virtuelle a su s'affirmer lors de la pandémie en s'illustrant comme une solution fiable et pertinente pour assurer la continuité pédagogique.

Adaptative Learning

L'adaptative learning, apprentissage adaptatif, est un moyen éducatif visant à personnaliser le parcours de l'apprenant. Il s'appuie notamment sur l'intelligence artificielle pour cerner les besoins individuels et former chaque individu en fonction de son profil, de ses acquis existants, de ses difficultés détectées et de ses facultés à apprendre.

L'adaptative learning, apprentissage adaptatif, est un moyen éducatif visant à personnaliser le parcours de l'apprenant. Il s'appuie notamment sur l'intelligence artificielle pour cerner les besoins individuels et former chaque individu en fonction de son profil, de ses acquis existants, de ses difficultés détectées et de ses facultés à apprendre.

Pour cela, l'apprentissage adaptatif repose sur trois composantes variables :

- **L'apparence, qui correspond aux formats des contenus présentés ;**
- **L'ordre, qui définit l'articulation de la formation selon le rythme de progression (comment et quand sont déployés les différents modules) ;**
- **L'accompagnement, qui désigne les actions pour aider l'apprenant à surmonter les obstacles et le conduire vers la réussite.**

Le plus souvent, le parcours adaptative learning est initié par un test de positionnement. En fonction des résultats, l'algorithme propose alors un cursus différent à chaque apprenant. Ensuite, la collecte des données lui permet d'analyser l'assimilation des notions abordées, l'avancement, les erreurs commises et/ou répétées, les points à travailler, etc.

De plus en plus plébiscitée, cette approche ultra personnalisée permet ainsi d'optimiser et d'accélérer la montée en compétence puisqu'elle se concentre sur les objectifs déterminés, et actualisés en temps réel, pour chaque apprenant.

Et pourquoi pas un Back-office collaboratif ?

Le monde de l'apprentissage et de la formation ne manque pas d'innovation.

Beedeez a mis en place un Back-office simple et collaboratif. L'objectif de cette solution ? Permettre de créer facilement vos modules de formation. En quelques minutes vous pouvez concevoir vos capsules de connaissance et les prévisualiser en temps réel.

Une analyse précise du progrès des collaborateurs

Beedeez a développé une interface de pilotage très poussée vous permettant un tracking statistique extrêmement précis, un pilotage par équipe via des actions ciblées sur des groupes cadrés d'apprenants. Tout cela englobé d'une analyse statistique en temps réel et très visuelle, vous permettant de prendre vos décisions rapidement.

Une interface simple et multilingue

Votre communauté peut être animée en temps réel grâce aux campagnes de notification et de gamification. De quoi engager vos apprenants en quelques clics. Cette solution permet de traduire automatiquement votre contenu de formation dans plus de 25 langues.

Innover en formation : un investissement incontournable

Former d'une manière différente. Développer l'autonomie des apprenants. Insuffler une dimension plus humaine à l'apprentissage. Optimiser le temps de formation. Mieux gérer les coûts. Si la formation en présentiel n'a pas dit son dernier mot, l'innovation en matière de formation est toutefois incontournable.

Mais si les modalités et outils pédagogiques sont nombreux, innover en formation ne s'arrête pas au choix d'une technique éducative plutôt qu'une autre, à la mise en place d'un dispositif technologique à la place d'un autre.

Aujourd'hui, ces innovations peuvent s'articuler les unes aux autres. La priorité pour repenser un modèle de formation est donc de conduire une réflexion d'ensemble. Ceci afin que les moyens déployés répondent précisément aux objectifs d'un projet pédagogique, ainsi qu'aux exigences des collaborateurs en matière d'expérience d'apprentissage.

Les Acteurs de la formation professionnelle

Les employeurs et les actifs bénéficiaires sont souvent associés à la thématique de la formation professionnelle. Toutefois, on oublie presque toujours les principaux acteurs de la formation, ceux qui sont chargés d'accompagner le développement des compétences sur le marché de l'emploi : les prestataires de formation.

Qui sont-ils ? Quel est leur rôle ? Quelles sont leurs offres ? Du secteur privé aux institutions publiques en passant par la EdTech, découvrez ceux qui construisent la formation d'aujourd'hui et de demain.

Qu'est-ce qu'un prestataire de la formation professionnelle ?

Tout d'abord, commençons par faire une présentation du prestataire de formation, de son champ d'intervention tel que défini par le Code du travail et de son statut.

Définition du prestataire de formation

Le prestataire de formation, aussi appelé dispensateur ou organisme, est une personne, physique ou morale, qui réalise au moyen d'une convention ou d'un contrat les actions de développement des compétences définies à l'article L6313-1 du Code du travail.

Champ d'intervention du prestataire de formation

Action de formation

Comme le prévoit la nouvelle définition instaurée par la loi du 5 septembre

2018, l'action de formation correspond à un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Ainsi, le prestataire dispense des actions de formation courtes ou longues, aux modalités pédagogiques variées et dont la finalité peut être d'acquérir une attestation, une certification, un titre professionnel ou un diplôme.

Bilan de compétences

Le bilan de compétences entre dans le champ de la formation professionnelle. Il est d'ailleurs défini par l'article L6313-4 du Code du travail comme une démarche mise en oeuvre par un actif pour analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, en vue de définir un projet professionnel ou de formation.

Un prestataire en bilan de compétences accompagne donc le bénéficiaire dans cette démarche. Ceci afin de le guider dans la construction de son évolution de carrière.

Validation des acquis de l'expérience

Comme les bilans, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (V.A.E) sont assimilées au développement des compétences (article L6313-5 du Code du travail) puisqu'elles visent à obtenir une reconnaissance officielle des compétences par la certification.

Toutefois, la V.A.E est souvent longue et fastidieuse puisqu'elle s'effectue en deux temps :

d'abord la recevabilité, puis la validation qui nécessite une phase de préparation importante avant le passage devant un jury.

Les prestataires de formation peuvent alors fournir un accompagnement méthodologique aux personnes engagées dans une démarche V.A.E.

Action de formation par l'apprentissage

Le développement des compétences professionnelles peut s'effectuer par la voie de l'apprentissage qui permet de préparer n'importe quel diplôme — professionnel ou technologique — délivré par l'éducation nationale.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les contours de l'apprentissage qui est désormais accessible jusqu'à 29 ans révolus.

Ainsi, cette modalité de formation s'adresse aussi bien aux personnes qui souhaitent s'orienter (formation initiale) qu'à celles qui cherchent à se réorienter (formation continue) en alternant les périodes de théorie, en centre de formation, et de pratique, en entreprise.

Dans ce cas de figure, un contrat d'apprentissage est signé par l'entreprise, le bénéficiaire et le prestataire, un centre de formation des apprentis (CFA). Et c'est ce dernier qui est alors chargé de dispenser l'enseignement théorique.

Statut juridique des organismes de formation

Le marché de la formation en France est relativement ouvert. Il n'y a donc pas de contrainte imposée quant au statut juridique pour exercer.

Dans le cadre d'une recherche d'un prestataire de formation, il est donc possible de s'adresser à un(e) :

● **Formateur indépendant ;**

● **Entreprise ;**

● **Association ;**

● **Établissement d'enseignement relevant du secteur public ;**

● **Organisme consulaire ;**

● **Collectivité territoriale, etc.**

Selon les chiffres avancés par le ministère de l'Éducation, en février 2020 plus de 48 000 organismes de formation, publics ou privés, étaient répertoriés sur le territoire.

Qui sont ces acteurs de la formation professionnelle ?

Le marché de la formation se divise en deux grandes catégories : les organismes privés, qui réalisent près de 80 % de l'activité chaque année, et les institutions du public positionnées sur les 20 % restants.

En plus de ces organismes, deux autres types de structures gravitent dans l'environnement de la formation professionnelle : les CFA, qui peuvent appartenir au privé ou au public, et l'écosystème EdTech.

Les organismes de formation privés

Formateurs indépendants, entreprises et associations

Comme nous l'avons vu un peu plus haut, il n'y a pas de statut juridique imposé par la réglementation pour réaliser des actions de formation. On retrouve alors différents types de structures — à but lucratif ou non lucratif — dans le secteur privé.

L'organisme privé peut ainsi accompagner la formation des :
Particuliers engagés dans un projet professionnel individuel ;
Salariés par l'intermédiaire de l'entreprise et de son plan de développement des compétences ;
Apprenants dans le cadre d'une formation dispensée par un autre organisme.

Couvrant tous les domaines d'activité, ces acteurs sont des milliers à être répartis sur tout le territoire et contribuent activement à assurer la formation tout au long de la vie.

Les centres de formation des apprentis — CFA

Les centres de formation d'apprentis (CFA) sont les organismes chargés de piloter la partie pédagogie théorique d'une formation réalisée en apprentissage.

En effet, contrairement à ce que l'on pourrait penser, cette voie n'est pas exclusivement réservée aux plus jeunes et s'adresse à une large catégorie d'actifs qui s'engagent dans une démarche d'apprentissage pour se former ou se réorienter.

Les centres de formation d'apprentis peuvent être généraux ou spécialistes d'une branche professionnelle et sont gérés par des institutions publiques (chambres consulaires, collectivités territoriales, éducation nationale...) ou par des organisations relevant du secteur privé (syndicats professionnels, associations, entreprises...).

Les centres de formation publics et parapublics

Groupement d'établissements — GRETA

Les groupements d'établissements (Greta) sont des organismes créés par des établissements d'enseignement, collèges, lycées généraux et professionnels, qui mettent en commun leurs compétences et ressources afin de dynamiser la formation continue à l'échelle locale.

Ces organismes s'adressent à tous les actifs : salariés du privé, agents de la fonction publique, demandeurs d'emploi, adultes en insertion via un contrat aidé ou de professionnalisation, et aux particuliers à titre individuel. Ainsi qu'aux entreprises dans le cadre de la mise en oeuvre de la formation professionnelle des collaborateurs.

On dénombre 137 Greta sur l'ensemble du territoire, dont au moins un dans chaque département. Chacun d'entre eux est rattaché au rectorat académique de la région qui orchestre la répartition des zones d'intervention.

La force des Greta repose sur leur fonctionnement en réseau et la pluralité des compétences « regroupées » qui leur permettent de proposer des actions de formation dans de nombreux domaines professionnels : métiers d'art, fonctions support, industrie, langues, etc.

Les formations déployées par les Greta sont exclusivement destinées aux adultes. De ce fait, elles sont conçues sur mesure et les modalités pédagogiques sont adaptées aux contraintes de la vie active (présentiel ou en ligne, cours du soir, session sur plusieurs jours ou espacée dans le temps...).

Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes — Afpa

L'Afpa est une institution membre du service public comme Pôle emploi ou les missions locales. Elle dispose de 116 centres de formation répartis sur tout le territoire et se définit comme un « opérateur de référence de l'inclusion et de la promotion sociale par la qualification et l'emploi ».

Pour mener ses actions, l'Afpa dispose de deux filiales dont l'une est destinée à l'accompagnement dans l'emploi et la formation des entreprises et des salariés, et l'autre à celui des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre de ses missions, l'Afpa propose une large gamme de formations au travers de cinq catégories :

- **Les parcours diplômants ;**
- **Les parcours préparatoires ;**
- **Les parcours métiers ;**
- **L'alternance ;**
- **Les parcours réglementaires.**

La durée des formations de l'Afpa est variable, allant de 3 jours à plus de 6 mois selon le projet professionnel. De même, elles peuvent être réalisées en présentiel, à distance ou en blended learning.

À savoir : Selon son rapport d'activité 2020, l'Afpa est partenaire de plus de 6000 entreprises et 1 actif sur 8 a été formé par cet organisme.

Chambres consulaires — CCI, CMA et agriculture

Les chambres consulaires sont des organismes publics chargés d'assurer les

intérêts des entreprises locales des branches professionnelles suivantes :

Commerce et industrie (CCI) ;

Métiers et artisanat (CMA) ;

Agriculture.

Parmi leurs missions, elles assurent également le développement des compétences propres à leurs filières par la voie de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ces accompagnements pédagogiques peuvent cibler tous les publics : jeunes dans le cadre de la formation initiale, entreprises, salariés et demandeurs d'emploi.

Conservatoire national des arts et métiers — CNAM

Le conservatoire national des arts et métiers (CNAM) est un organisme public rattaché au ministère de l'Enseignement supérieur dont l'une des missions est d'assurer la formation tout au long de la vie.

Pour cela, il met en oeuvre un conseil à l'orientation professionnelle, quel que soit le statut, et propose tout type de formation en cohérence avec le projet d'évolution professionnelle de chacun :

Diplôme ou certification ;

Enseignement à la carte ;

Formation courte ;

Validation des acquis de l'expérience.

Les domaines d'activité visés par les formations du CNAM sont larges, allant de la comptabilité à la psychologie en passant par le BTP. De même, en fonction du parcours pédagogique choisi, la formation peut être réalisée par le biais d'une modalité pédagogique ou de plusieurs modes d'enseignement combinés (en présentiel et à distance, par exemple).

Le marché de la formation a longtemps été partagé entre les organismes du secteur privé d'une part, et ceux du public d'autre part. Mais aujourd'hui un nouvel acteur y occupe désormais une place à part entière.

La EdTech et ses start-ups

L'écosystème de la EdTech et de ses start-ups se positionne comme un acteur de la formation professionnelle un peu à part. En effet, la EdTech conçoit des solutions qui répondent aux nouvelles attentes du secteur de la formation où

il devient nécessaire d'accélérer la croissance des technologies éducatives. Pour cela, elle intervient sur un large domaine puisqu'elle propose aussi bien :

De nouveaux outils à destination des entreprises et des organismes de formation ;

De nouveaux modèles éducatifs à destination des particuliers.

Ainsi, cet écosystème est polyvalent et, de la même manière qu'il a su accompagner des millions de salariés à se former lors des périodes de chômage partiel, il peut tout à fait offrir des solutions pertinentes aux professionnels qui s'inscrivent dans une démarche de digitalisation de la formation.

Quelles sont les certifications qualité applicables aux acteurs de la formation professionnelle ?

La certification Qualiopi

Pendant longtemps, aucune exigence particulière n'était imposée par la réglementation quant à la qualité des parcours pédagogiques dispensés par les organismes de formation. Entre Datadock, les nombreux labels et autres certifications, le contexte était alors propice à une grande disparité de l'offre sur le marché de la formation.

En vue d'apporter une meilleure lisibilité aux clients des prestataires de formation, la loi « Avenir professionnel » a donc instauré une procédure qualité pour les organismes souhaitant continuer à bénéficier du financement de la formation par le biais des fonds publics et mutualisés.

Ainsi, la certification Qualiopi devient obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Son obtention est conditionnée à la mise en oeuvre d'une démarche qualité conforme au référentiel national et validée par un audit.

Pour en savoir plus sur la procédure de certification, consultez Qualiopi : notre guide complet pour tout comprendre

Le label EDUFORM

EDUFORM est un label de qualité déployé par le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse. Il s'adresse à tous les prestataires de formation du privé et du public.

Reconnu par les autres acteurs de la formation professionnelle, notamment les prescripteurs et les financeurs, le label EDUFORM est attribué par le ministère à l'issue d'une procédure de labellisation comprenant trois grandes étapes : la recevabilité, l'audit et l'examen de la demande par la Commission nationale EDUFORM.

L'obtention du label est conditionnée au déploiement d'une approche pédagogique répondant aux 14 critères du référentiel qualité. Le label est attribué pour trois ans et permet l'obtention automatique de la certification Qualiopi.

Quel sera le rôle de ces acteurs dans la transformation de la formation ?

La formation est en pleine mutation, notamment en ce qui concerne l'approche pédagogique.

En tant que principaux acteurs de la formation professionnelle, les prestataires du privé et du public répondent aux besoins d'aujourd'hui. Notamment les besoins en formation sur les outils digitaux, puisque plus de 70% des responsables de formation constatent une augmentation des besoins en formation dans ce domaine (8). Mais ils sont aussi au coeur des changements à venir et devront, par conséquent, être instigateurs de la transformation.

D'abord en s'appropriant la démarche qualité insufflée par la loi avenir professionnel. Puis en s'appuyant sur l'expertise technologique de la EdTech pour développer de nouvelles expériences d'apprentissage. Ceci afin que la formation professionnelle de demain soit un modèle de qualité, d'efficacité et de satisfaction pour tous les bénéficiaires.

Glossaire de A à Z

Adaptive learning : méthode qui permet de proposer à l'apprenant des modules qui s'adaptent en temps réel à son niveau et son profil (ses connaissances, ses préférences, ses aptitudes, ses objectifs, etc).

Blended Learning : mode d'apprentissage mixte qui combine la formation en présentiel, mise en oeuvre par un formateur, à l'apprentissage à distance, porté par des modules de formation digitalisés.

Compte personnel de formation (CPF) : s'illustre comme un dispositif phare pour faciliter la mise en oeuvre des actions de formation. Rattaché à chaque personne dès son entrée dans la vie active et alimenté par les expériences professionnelles jusqu'à la retraite, le compte personnel de formation simplifie l'accès à la formation.

Concepteur pédagogique : un expert de la création digitale de contenus de formation. Son rôle est de réaliser l'ingénierie pédagogique pour concevoir la meilleure expérience d'apprentissage pour l'apprenant.

Digital Learning Manager : chargé de projet à part entière, sa mission consiste à créer une nouvelle approche de la formation interne en conduisant les projets de digitalisation de la formation dans l'entreprise.

Formation initiale : la formation professionnelle initiale s'inscrit dans la continuité du parcours scolaire. Elle correspond donc aux enseignements suivis par les jeunes dans le cadre de leur formation à un métier défini avant l'insertion dans la vie active.

Formateur interne : le formateur interne est un collaborateur dont la mission est d'assurer la formation professionnelle continue des équipes. Il s'occupe donc de transmettre, de développer et d'actualiser les savoir-faire afin d'assurer la montée en compétence des ressources humaines.

Formation professionnelle continue : elle permet d'acquérir de nouvelles compétences durant sa vie active pour le retour ou le maintien dans l'emploi et pour sécuriser ou optimiser les parcours professionnels.

Innovation pédagogique : l'innovation pédagogique, appelée aussi pédagogie innovante, ne résulte pas exclusivement de l'évolution des dispositifs d'enseignement (serious game ou encore mobile learning). Elle fait également référence à de « nouvelles », méthodes et manières de travailler qui remettent souvent l'apprenant au centre de l'apprentissage. Elle facilite l'ancrage mémoriel et la rétention d'information.

Learning experience platform (LXP) : technologie qui, à l'inverse du LMS plutôt orienté « supervision », vise à créer un écosystème formateur où la pédagogie est centrée sur l'expérience de l'apprenant.

Learning management system (LMS) : plateforme logicielle permettant de centraliser et gérer la formation en ligne, e-learning.

Microlearning : format d'apprentissage qui vise à répartir l'acquisition des connaissances en plusieurs séquences de formation digitale. D'une durée allant généralement de 30 secondes à 5 minutes, les contenus pédagogiques (animations, tests, jeux, infographies, vidéos...) permettent ainsi d'aller à l'essentiel pour se former rapidement à des notions précises.

Mobile Learning : le mobile learning est un support de formation innovant visant à déployer, comme son nom l'indique, l'apprentissage mobile de manière à ce que la formation soit accessible partout, tout le temps et sur tous les supports.

Plan de développement des compétences : ce document recense toutes les actions de formation qui peuvent être réalisées à l'initiative de l'employeur ou sollicitées par les salariés. Réalité virtuelle ou réalité augmentée : solutions de formation innovantes qui permettent de sortir du champ de la pédagogie théorique traditionnelle afin d'apprendre autrement. En effet, elles font partie des outils de ce qu'on appelle l'immersive learning, apprentissage en immersion.

Responsable formation : chargé d'assurer le développement des compétences des ressources humaines, son rôle consiste à concevoir et gérer toute l'ingénierie de formation.

Social Learning : méthode d'apprentissage qui permet de déployer une pédagogie interactive et partagée en s'appuyant sur l'inclination naturelle des individus pour les relations sociales.

Tuteur d'entreprise : Le tuteur en entreprise est un salarié qui intervient essentiellement dans le cadre de l'intégration d'un nouvel arrivant. Il tient alors le rôle de guide dont la mission est de transmettre les savoir-faire techniques, les méthodes et la culture de l'entreprise pour rendre le collaborateur opérationnel.

Sources :

1 : <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/2e-edition-du-barometre-de-la-formation-et-de-lemploi-2021>

2 : <https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2021-01-06>

3 : https://www.siv.archives-nationales.culture.gouv.fr/sivrechercheconsultation/consultation/ir/pdfIR.action?irId=FRAN_IR_011955

4 : <https://cpformation.com/histoire-de-la-formation-professionnelle/>

5 : <https://www.digiformag.com/actualite-formation/levolution-du-secteur-de-la-formation-professionnelle/>

6 : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

7 : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/missions.pdf>

8 : <https://empowill.com/infographie-chiffres-formation-2021/>

9 : <https://www.helloworkplace.fr/chiffres-cles-formation-professionnelle/>



beedeez



**Formation
Professionnelle**
le Guide Ultime

[Recevoir une démo](#)