



Journée conférence : « DIF, Professionnalisation et innovation en formation »

Jeudi 17 mars 2011





Introduction de la journée par Jean Wemaëre





DIF, Professionnalisation et innovation en formation

Enquêtes DIF : Quelle réalité pour les salariés ?
Quelles pratiques pour les entreprises ?

Animation parc Marc Dennerly, C-Campus

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
Le Club

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Informationnelle sociale et juridique d'un employé

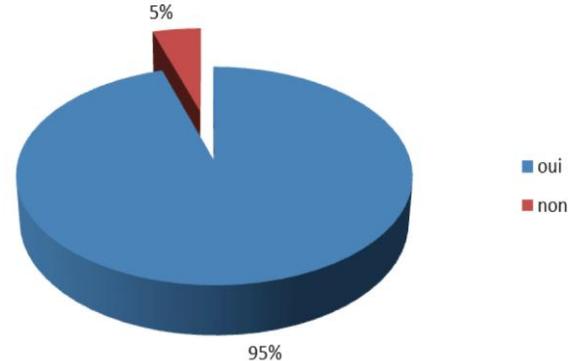
kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo

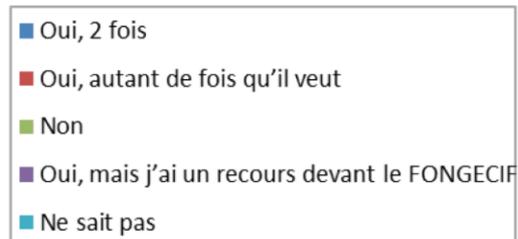
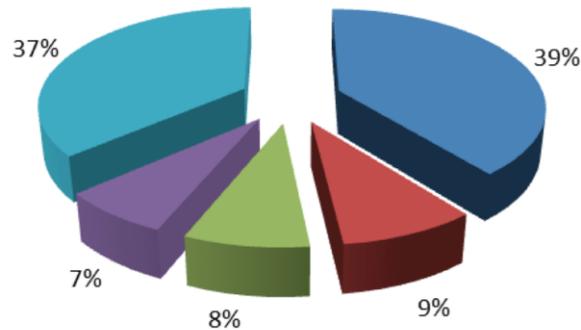
Le DIF est connu de tous ou presque !

- 95% des salariés déclarent connaître le dispositif du DIF
- 62% peuvent citer leur montant d'heures cumulées



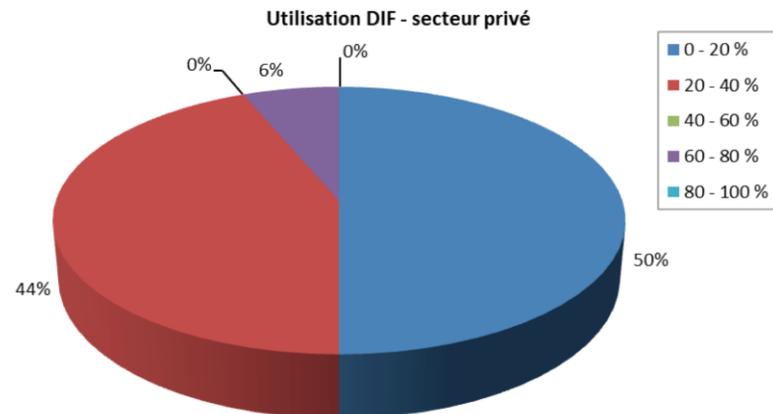
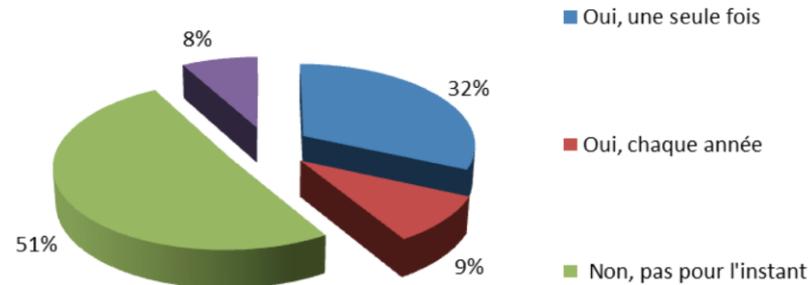
Mais ils ne maîtrisent pas encore le cadre légal !

- 16% de bonnes réponses seulement !



L'utilisation du DIF se généralise

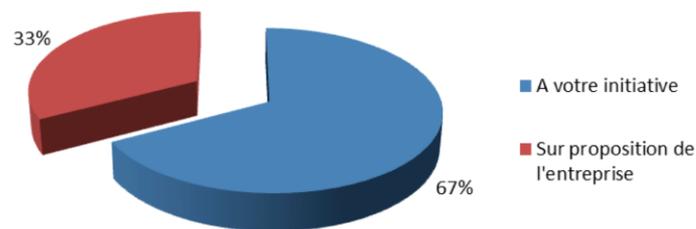
- 49% des salariés ont déjà utilisé leur DIF
- 50% des entreprises privées déclarent avoir + de 20% de leurs salariés utilisant le DIF (38% dans le secteur public)





Les entreprises n'attendent pas forcément que les salariés leur demande un DIF

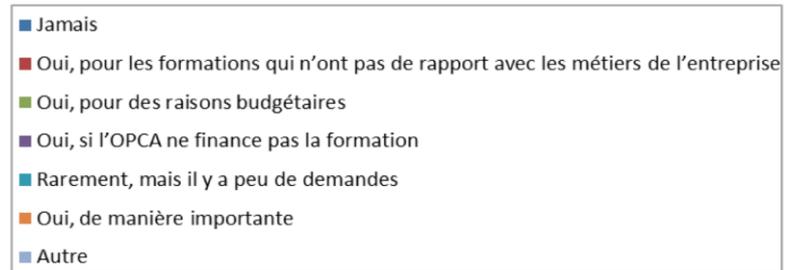
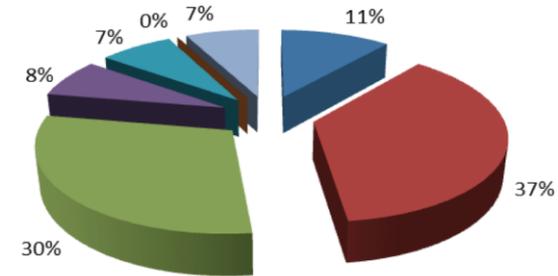
- Le DIF est proposé à 67% par l'entreprise au salarié selon l'enquête salariée





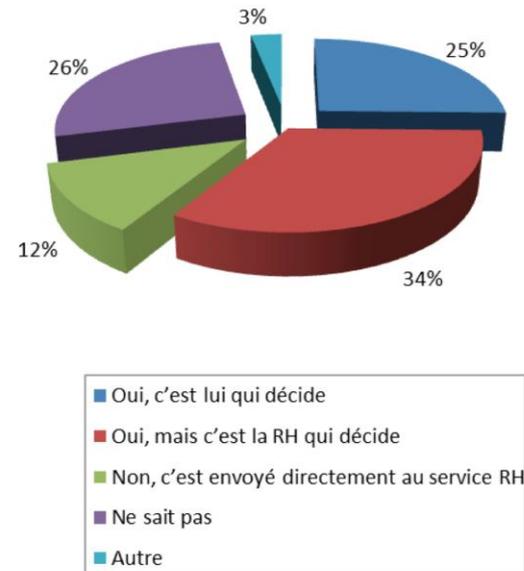
Pour être acceptée, une demande de DIF doit pouvoir entrer dans le budget et les priorités de formation

- 37% des refus sont dus à des formations qui n'ont pas de rapport avec les métiers de l'entreprise (17% secteur public)
- 30% pour des raisons budgétaires (50% secteur public)



Le DIF, l'affaire de la RH plutôt que du management

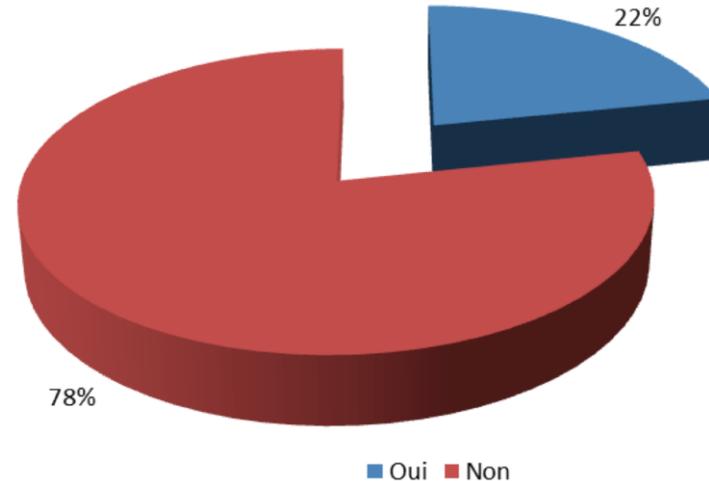
- Dans 25% des cas seulement, le manager est décideur dans le processus de demande de DIF





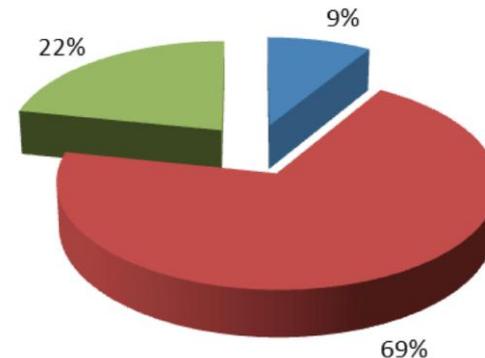
Les catalogues DIF ne sont pas encore généralisés

- 22% des entreprises privées déclarent avoir mis en place un catalogue DIF (10% Secteur public)



Le DIF n'est pas intégré dans l'entretien individuel

- 31% des entreprises privées seulement l'ont intégré ou vont l'intégrer pour la première fois (11% secteur public)

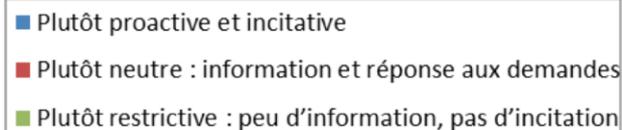
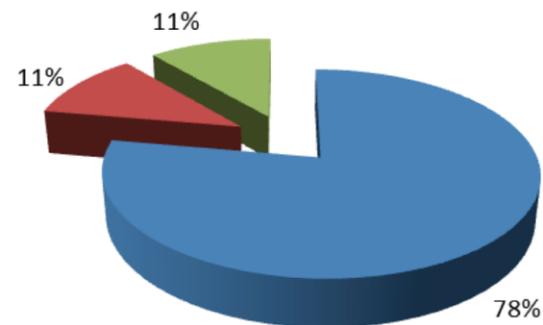


■ Oui ■ Non ■ Non, mais ce sera le cas pour la 1ère fois en 2010



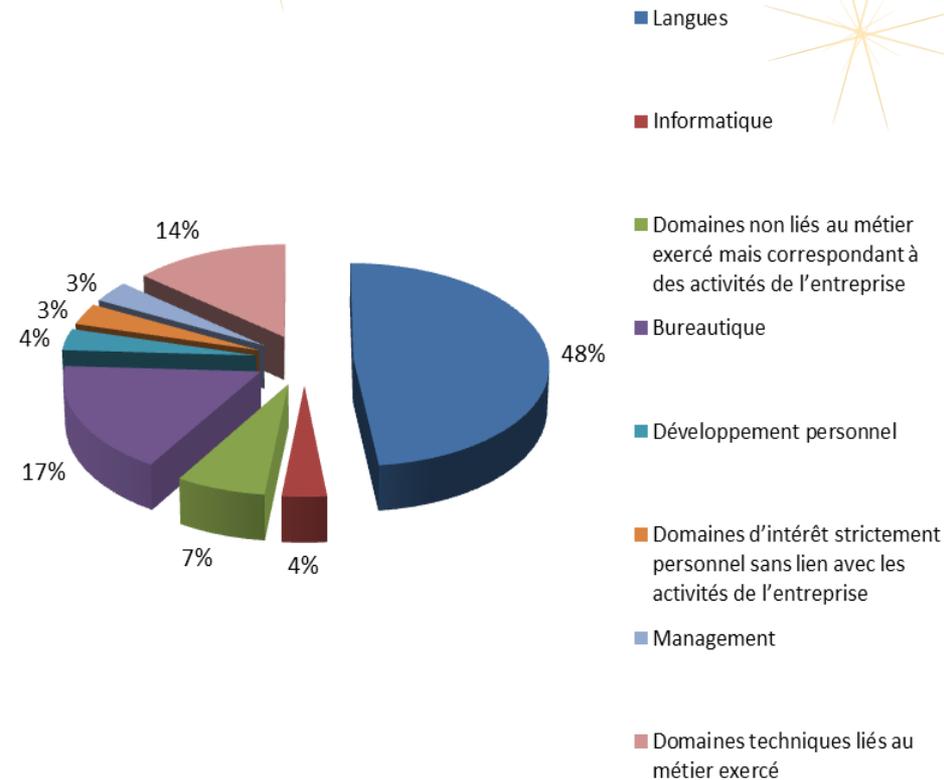
Le secteur public semble s'impliquer davantage dans la mise en place du DIF

- 78% des entreprises du secteur public (55% secteur privé) sont plutôt proactive et incitative sur le DIF



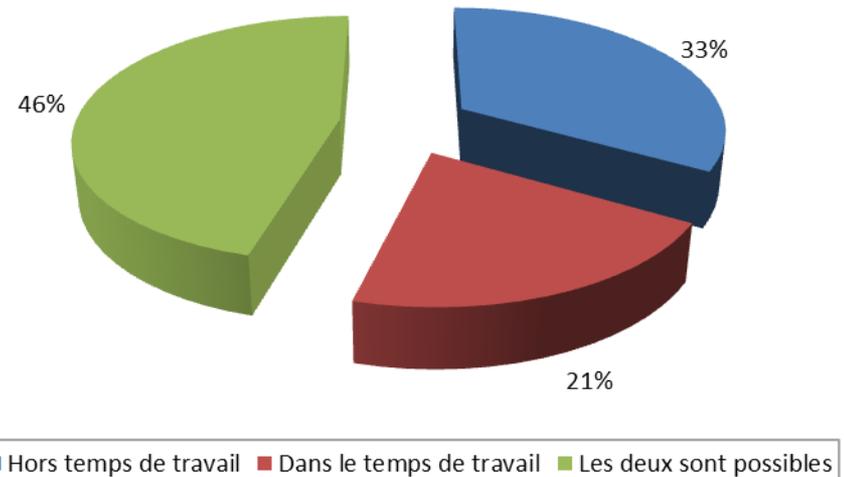
Le DIF reste le domaine des formations transverses

- 48% Langues (11% secteur public) et 21% bureautique/informatique (56% secteur public)
- Seulement 14% suivent des formations techniques liées au métier exercé



Le DIF plutôt sur le temps de travail

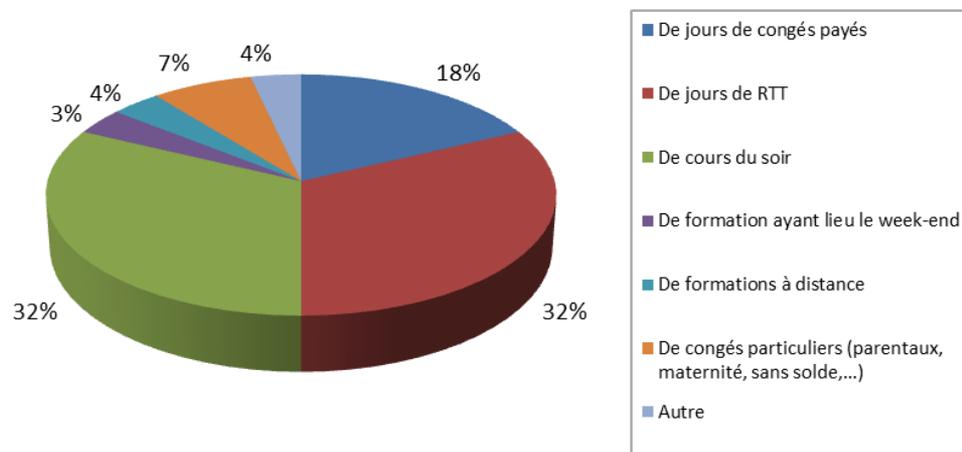
- Le DIF est hors temps de travail dans seulement 33% des entreprises (11% secteur public)





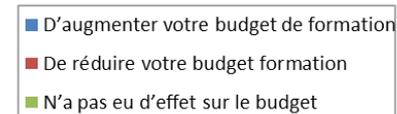
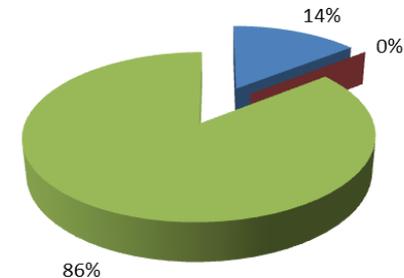
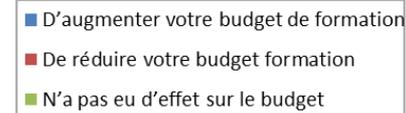
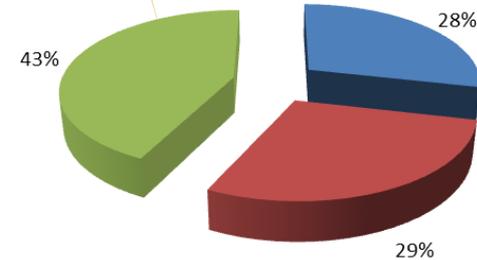
Le DIF HTT est réalisé en RTT ou en cours du soir

- 32% des entreprises privées organisant le DIF hors temps de travail (50% secteur public) déclarent le faire sur les jours de RTT
- 32% en cours du soir (25% secteur public)
- La formation à distance ne décolle pas pour le DIF



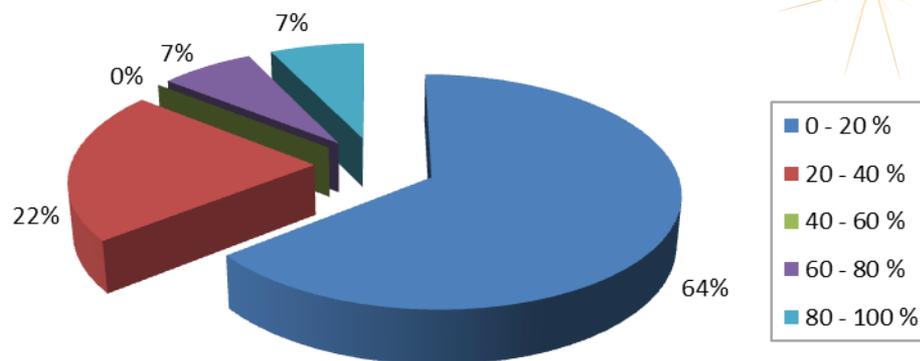
Des effets budgétaires contrastés

- Secteur privé : 29% des entreprises estiment constater une diminution de leur budget contre 28% une augmentation
- Secteur public : le DIF n'a pas eu d'effet budgétaire



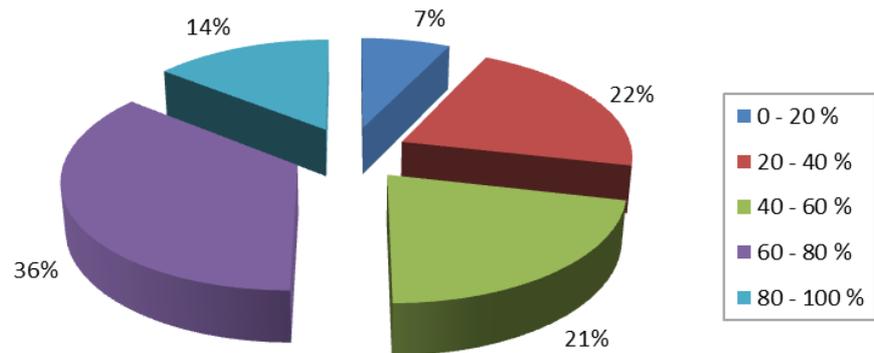
Pourtant le DIF coûte cher...

- 36 % des entreprises déclarent que la part du DIF dans leur budget est > 20% (26% secteur public)
- Coût horaire moyen de l'ensemble des candidats + de 500 salariés au DIF ces 5 dernières années : 43 € contre 30 € pour le plan de formation



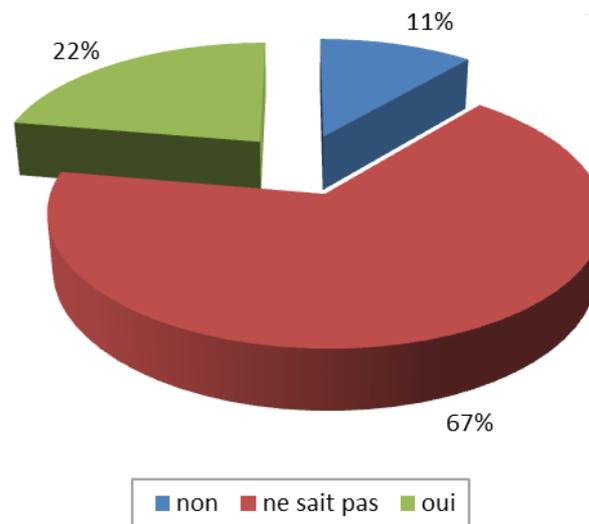
... mais heureusement, il y a les OPCA !

☀ 50% des entreprises déclarent que leur budget DIF est financé à + de 60% par leur OPCA (38% secteur public)



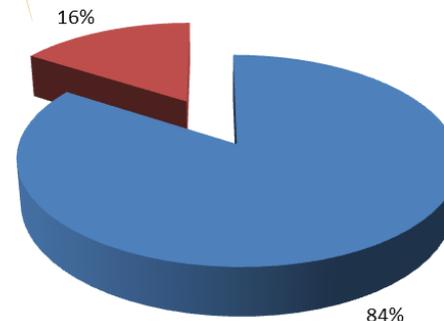
De fortes incertitudes sur l'avenir

- 67% des entreprises privées (82% secteur public) ne savent pas si elles devront affronter des difficultés financières sur le DIF

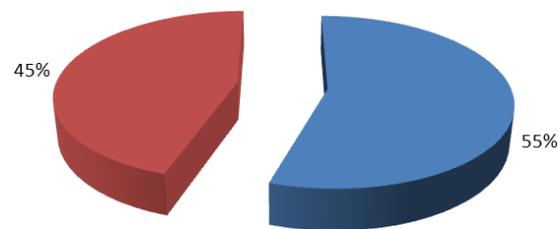


Des effets sensibles sur l'accès à la formation dans le privé...

- 84% des entreprises privées déclarent que davantage de salariés ont accès à la formation (17% dans le public)
- 55% des entreprises privées déclarent que les salariés qui se formaient peu, se forment plus (22% secteur public)



■ Oui, plus de salariés vont en formation ■ Non, le taux d'accès est constant

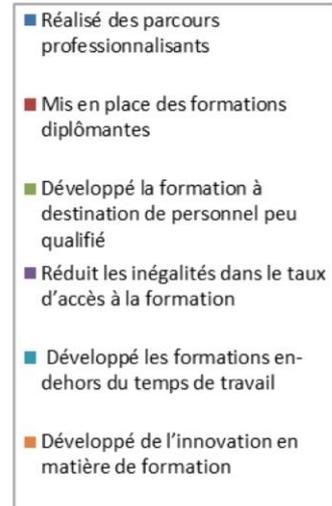
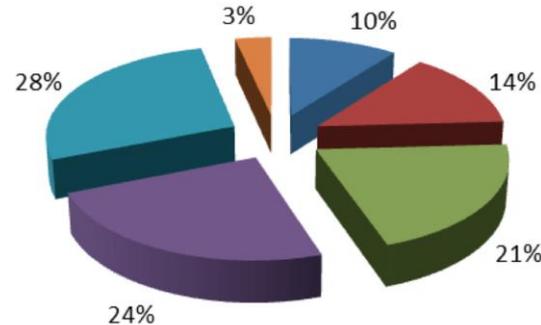


■ Oui, le taux d'accès de certaines catégories de salariés à augmenté
■ Non, pas de manière significative



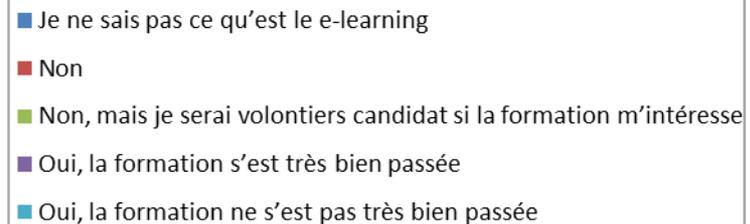
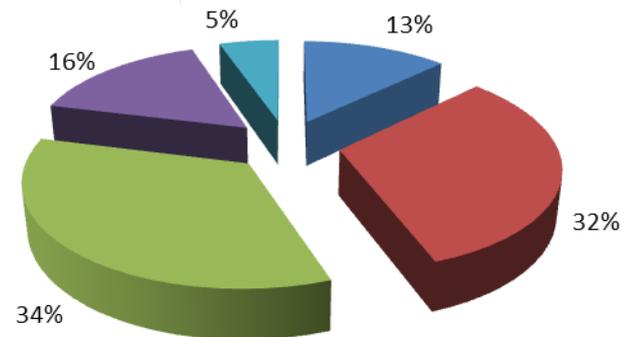
... mais pas de révolution dans les pratiques de formation

- 20% des entreprises déclarent que le DIF a contribué de manière importante à une implication plus forte des salariés (0% secteur public)
- 16% des entreprises déclarent que le DIF va se développer de manière importante dans les prochaines années (0% secteur public)
- Le DIF a permis de renforcer certaines pratiques de formation sans pour autant innover



Et pendant ce temps là le E-Learning s'installe...

- 42% des salariés déclarent que leur entreprise a mis en place des formations en e-learning
- 55% des salariés ont déjà suivi ou seraient prêts à suivre une formation en e-learning





En conclusion, 7 ans plus tard...

Le DIF existe, nous le rencontrons tous les jours !

Le DIF n'effraye plus, car la révolution redoutée /espérée n'a pas eu lieu

Le DIF a porté quelques fruits :

- Accès diversifié à la formation
- Renforcement du dialogue salarié/RH autour de la formation
- Maintien de la formation hors adaptation

Attention !

Le DIF n'a pas fini d'écrire son histoire

- Que va t-il devenir quand les OPCA ne pourront plus le financer ?
- Comment va t-il être mis en œuvre dans un contexte d'après crise ?



Journée conférence : « DIF, Professionnalisation et innovation en formation »

Jeudi 17 mars 2011





Journée conférence : « DIF, Professionnalisation et innovation en formation »

Jeudi 17 mars 2011

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCÈS ET OUTILS DES RESSOURCES HUMAINES

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Informationnelle sociale et personnelle d'un simple clic

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



La Réforme de 2009 a-t-elle favorisé l'innovation en formation ?

Animation par Jean-Pierre Willems, consultant/expert en Droit de la formation





Quelle innovation avec le DIF ?

1. Dans la décision de formation
2. Dans les parcours de formation
3. Dans les contenus
4. Par la portabilité
5. Dans le financement

Conclusion

De quoi le DIF peut-il être le vecteur ?





De quoi le DIF est-il le nom ?

De quatre droits en un :

- un crédit d'heures ;
- une information individuelle et collective ;
- un droit d'initiative ;
- un droit à portabilité.

Qu'est-ce que le DIF n'est pas ?

Le DIF n'est pas un droit de consommation.

Le DIF n'est pas un capital financier (jamais de monétarisation en faveur du salarié)





Le rapport Cherpion parle « d'ambigüité » à propos de l'opposabilité du DIF

Il n'y a pas d'ambigüité mais un droit inscrit dans les mécanismes de la négociation

Droit à la négociation collective

- un droit d'information des parties et des représentants du personnel ;
- un droit d'initiative (dans le cadre d'échéances imposées ou non) ;
- une obligation de négocier loyalement ;
- pas d'obligation de résultat.

Soit exactement les mêmes caractéristiques que le DIF

L'ambigüité réside dans le traitement du DIF en compte épargne, ce qu'il n'est pas



1. Innovation et décision de formation

Le DIF s'inscrit dans un mouvement général d'individualisation

Il renvoie à une négociation décentralisée impliquant Manager et Salarié

Il s'inscrit dans le modèle Manager premier RH

L'innovation résiderait ainsi dans une généralisation, par sa décentralisation, de la fonction RH et du développement des compétences des collaborateurs

Ce modèle est-il : Pertinent ? Opérationnel ? Réaliste ?



Appréciation/Evaluation

Objectif/Performance

Professionnel

Rémunération

Formation

Forfait en jours

Entretiens

Post-Formation

Post-absence

De seconde partie
de carrière

De recadrage

De carrière/D'évolution

Disciplinaire

De mobilité

De licenciement

De prise de fonction

De recrutement

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
Le Club

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Le Club

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



Les entretiens obligatoires

- L'entretien professionnel
- L'entretien de seconde partie de carrière
- L'entretien avec les salariés en forfait en jours
- Le bilan d'étape professionnel...bientôt



Contenu de l'entretien professionnel : un diagnostic sur les compétences

Quel besoin de compétences ou de professionnalisation ?

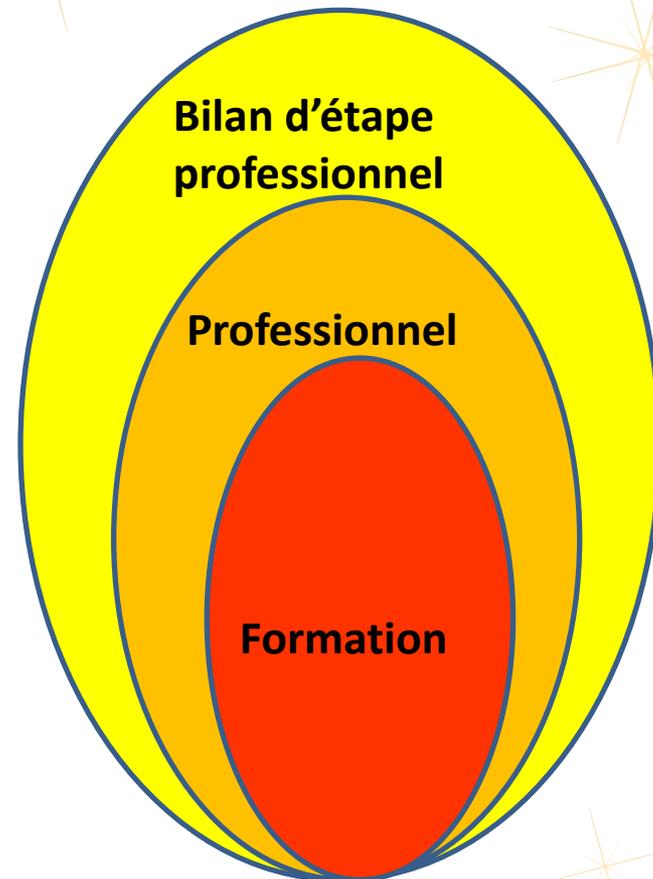
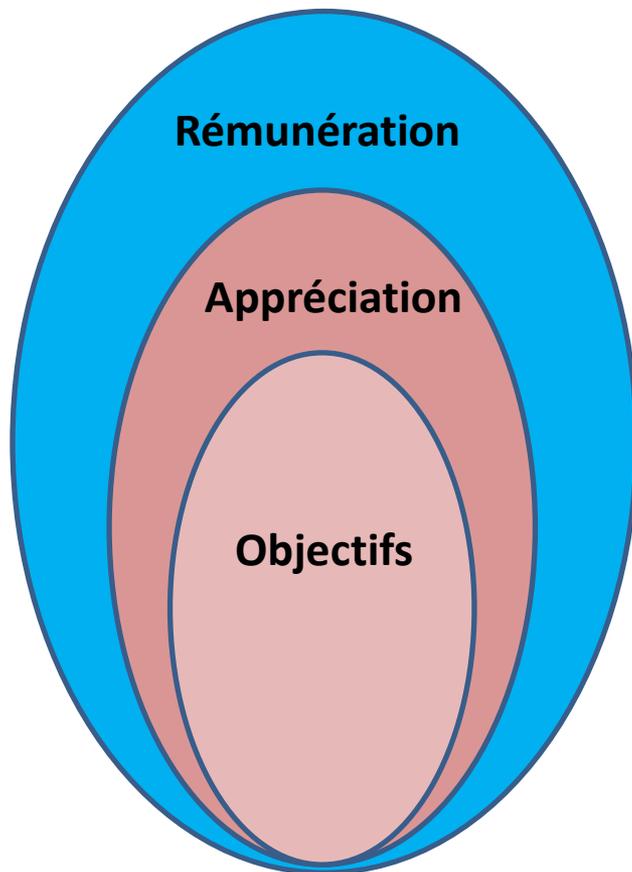
Quel est le meilleur moyen de professionnalisation ?

Formation

Autres moyens

Quel dispositif utiliser ?

Que propose le salarié pour utiliser son DIF ?



Quels entretiens relèvent du manager ?

Appréciation/Evaluation

Post-absence

De recadrage

Objectif/Performance

Post-Formation

De prise de fonction

Professionnel

Formation

Forfait en jours

Rémunération

Disciplinaire

De seconde partie de carrière

De mobilité

De licenciement

De carrière/D'évolution

De recrutement

Quels entretiens relèvent de la ligne RH ?



2. Innovation dans les parcours de formation

Le DIF est un outil d'innovation :



- Parce qu'il incite à combiner les moyens d'accès à la formation
- Parce qu'il permet de donner un statut nouveau au temps de formation



Organisés par :

En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCUEIL ET CONSEIL DES RECRUTEURS RH

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Information sociale et juridique d'un simple clic

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



La combinaison des moyens de formation

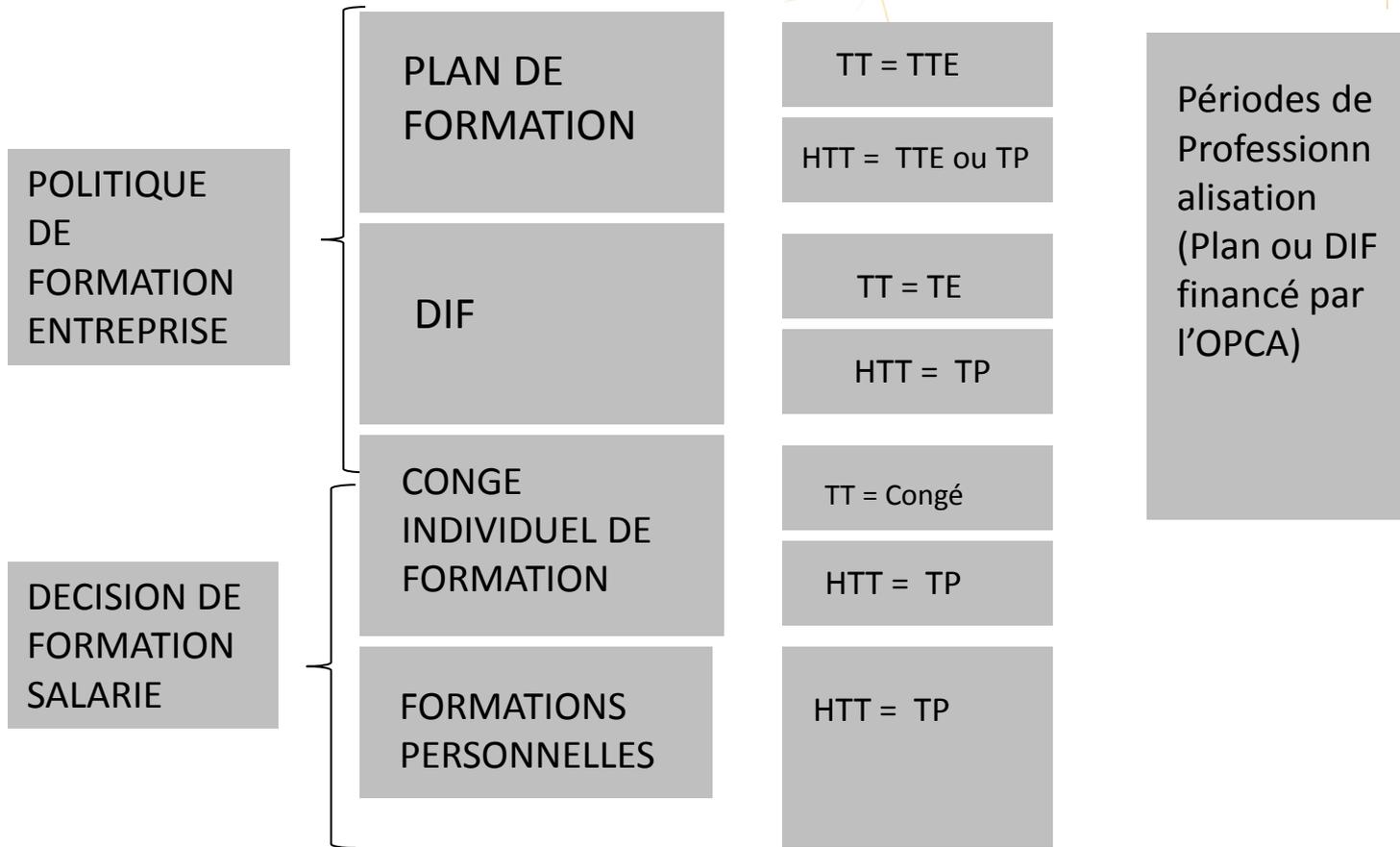
- Articulation DIF/Plan

Question clé à résoudre par toute organisation : critères de différenciation DIF/PLAN

- Articulation DIF/CIF

Pas sous forme de recours suite à désaccord mais en accompagnement du CIF

La combinaison des moyens de formation



TT (temps de travail) TTE (temps de travail effectif) TP (temps personnel) HTT (hors temps de travail)



La progressive affirmation d'un temps de formation distinct du travail

Le DIF hors-temps de travail est un temps PERSONNEL consacré à la formation :

-l'administration a confirmé, dans une réponse à Parlementaire, la possibilité du DIF pendant les congés payés ;

-l'article 83 de la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2011 prévoit la possibilité de faire des formations pendant un arrêt maladie, avec autorisation de la CPAM ;

-Certains organismes proposent des formations de 70 heures par semaine (immersion) partagées sur temps personnel et temps professionnel



3. Innovation dans les contenus

✦ Le DIF est un facteur d'évolution de l'offre de formation des entreprises à leurs salariés



Organisés par :

En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCUSE ET COORDONNÉES DES RESSOURCES HUMAINES

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette, l'information sociale et juridique d'un simple clic

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



3. Innovation dans les contenus

Le DIF s'est traduit par un développement :

- Des formations transverses
- Des formations sur les compétences clés ou sur les savoirs de base
- Des formations comportementales ou de développement personnel

En cela, il atteint l'objectif de développement de l'employabilité





3. Innovation dans les contenus

Le DIF n'a pas porté :

- Sur le cœur de métier

- Sur l'adaptation au poste

Ce qui aurait pu déboucher au final sur la négociation des plans de formation

Ce qui explique son faible développement dès lors qu'il ne vise pas les formations à impact immédiat ou les plus stratégiques



Organisés par :

En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCÈS ET OUTILS DES RESSOURCES HUMAINES

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Droits, Informations, outils et pratiques d'un simple clic

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo

4. Innovation par la portabilité

Une innovation non aboutie :

- la portabilité n'est qu'une transférabilité amoindrie
- sa faible utilisation n'est pas surprenante

4. Innovation par la portabilité

PORTABILITE DU DIF

Licenciement

Démission justifiée

Rupture
conventionnelle

Fin de CDD

Licenciement avec utilisation
des droits au DIF

Démission

Retraite

Droit au
DIF perdu
ou soldé

OPCA de
l'ancienne
entreprise

Assurance Chômage

Nouvelle entreprise

OPCA de la nouvelle
entreprise

4. Innovation par la portabilité

Un dispositif mal assuré techniquement :

- un texte législatif incohérent en matière de faute grave

- une information du salarié sur ses droits mais pas sur leur utilisation

- une information systématique, même lorsque le droit n'est pas ouvert

- une information qui ne prend pas en compte la nature de l'assurance formation qui est un régime social sans déficit

Un droit de faible portée :

- Les droits portables représentent une possibilité d'accéder à un financement compris entre 183 € et 1098 €



5. Innovation dans le financement

Le DIF a représenté une opportunité financière

Avec les risques inhérents au financement de politiques

pérennes avec des ressources non garanties

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCUEIL ET CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Informationnelle sociale et juridique d'un simple clic

kelformation.com

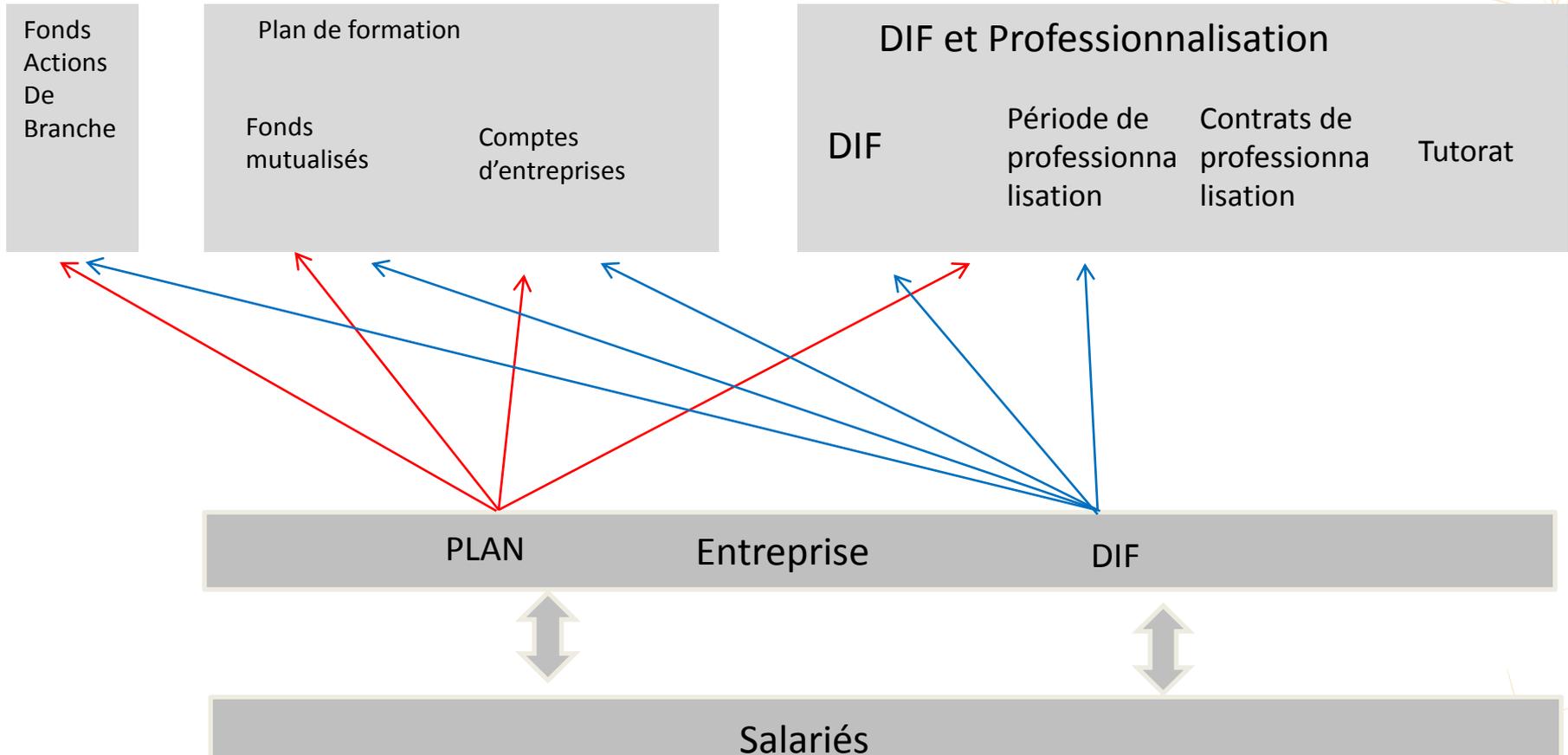
BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



5. Innovation dans le financement

Financements de l'OPCA





VERSEMENT DE 10 % AU FPSP EN FEVRIER 2011 AU TITRE DE 2010

Fonds Paritaire de Sécurisation des
Parcours Professionnels - FPSP

5 à 13 % des collectes

0,90 %

0,50 %

0,20 % - 1 %

39 OPCA de BRANCHE et
2 OPCA INTERPROFESSIONNELS

24 FONGECIF, 10 OPCA et 5
AGECIF

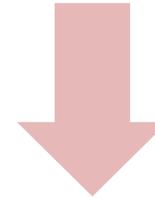
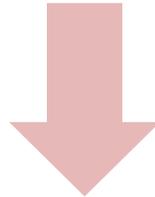
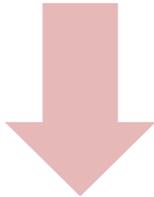


ACCES AUX FINANCEMENTS DU FPSP

FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

PRELEVEMENT DE 10 %

PEREQUATION SUR
PROFESSIONNALISATION ET CIF



FINANCEMENT DE
FORMATIONS POUR
DEMANDEURS D'EMPLOI

FINANCEMENT DE PROJETS
POUR DES SALARIES ET/OU
ENTREPRISES PRIORITAIRES

PROFESSIONNALISATION / DIF
CIF ET AUTRES CONGES

Logique de public

Logique de projets

Logique de dispositif

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Information sociale et juridique d'un simple clic

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo

Collecteurs	Plan +10	Plan -10	Prof.	CIF	Total	Rang 2010
Agefos-PME	462,29	87,67	250,93	non	800,89	1
Opcaim	322,75	15,91	285,51	non	624,17	2
Opcalia	280,04	10,39	119,58	Non	410,54	3
Unifaf	231,05	4,77	73,46	41,56	350,84	4
Forco	172,40	10,47	100,08	non	282,96	5
Fafiec	74,76	15,85	119,24	non	209,85	6
Fafsea	109,22	12,98	30,20	28,10	181,49	7
Uniformation	82,70	21,80	44,60	26,70	175,80	8
Intergros	103,50	13,90	55,40	non	172,80	9
Opca Transport	90,34	9,20	75,95	non	171,36	10
Afdas	76,22	10,18	40,07	33,37	160,35	11
Opca Bâtiment	108,71	non	41,70	non	150,41	12
Opca C2P	46,46	2,07	83,91	non	132,44	13
Faf TT	34,80	0,60	57,40	34,50	127,30	14
Fafih	54,60	20,85	41,96	non	117,42	15
ANFA	41,13	29,52	31,31	non	101,97	16
Opca PL	24,40	29,80	43,40	non	97,60	17
Opca TP	66,45	non	30,67	non	97,12	18
Fafsab	non	68,09	26,96	non	95,06	19
Agefaforia	52	1,76	36,95	non	90,72	20

Opca2	55,80	2,90	18,30	9,70	86,70	21
Formahp	50,73	0,19	24,03	non	74,96	22
Opcassur	23,68	8,22	33,73	non	65,63	23
Forthac	38,20	2,00	20,50	non	63	24
Opca-Banques	11,89	0,16	49,50	non	61,56	25
Faf Propreté	37,71	1,94	20,83	non	60,49	26
FAF Sécu	23,13	21,70	24,72	11,73	59,60	27
Habitat Formation	30,59	4,95	12,80	6,74	55,10	28
Plastifaf	30,97	1,26	16,94	non	49,17	29
Formapap	28,80	0,56	11,13	non	40,49	30
Forcemat	24,78	1,25	13,01	non	39,04	31
GDFPE	6,86	1,48	21,06	9,14	38,54	32
Opca CGM	13,37	3,74	10,37	non	27,49	33
Opcad	7,69	11,04	8,13	non	26,87	34
Opciba	14,33	1,38	10,27	non	25,99	35
Médiafor	8,19	0,91	11,21	5,46	25,79	36
Opcams	2,16	16,84	6,65	non	25,65	37
Agefomat	15,21	2,82	6,77	non	24,81	38
Auvicom	6,83	0,28	14,92	non	22,04	39
Opca EFP	11,21	2,73	6,21	non	20,15	40
Faf Pêche	0,44	0,65	0,51	non	1,6	41



AGEFOS (Faf Pêche,...)
OPCAIM
OPCALIA (Forthac, Faf Propreté,...)
UNIFAF
UNIFORMATION (FAF Sécu, Habitat,...)
OPCA CONSTRUCTION (OPCA B, OPCA TP, FAFSAB)
FORCO
INTERGROS
FAFIEC
FAFSEA
OPCA TRANSPORTS
FAFIH
FAF TT
ANFA
AFDAS (Mediafor, OPCA CGM ?,...)
OPCA DEFI (C2P, PLASTIFAF)
OPCA X (AGEFAFORIA, OPCA 2)
OPCA 3 + (AGEFOMAT, OPCIBA, FORMAPAP)
OPCA PL (OPCAMS, OPCA EFP....)
OPCA X (OPCA BANQUES, OPCASSUR, AUVICOM)

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCUEIL ET CONSEIL DES RECRUTEURS

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Information sociale et juridique d'un simple clic

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



Réduction des financements en 2011

- Croissance des demandes des entreprises
- Contribution FPSPP et ponction de l'Etat
- Sur- engagements liés à la crise en 2010
- Financement de la restructuration des OPCA

Attention à ne pas baser sa politique DIF sur des financements externes qui ne sont pas pérennes et sur lesquels la visibilité est réduite

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
L'actualité et l'expertise des Ressources Humaines

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Votre information sociale et juridique d'un coup d'oeil

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



Comment financer le développement du DIF ?

OPCA Financer systématiquement le DIF avec les ressources OPCA	Réduction des coûts Mettre en place un dispositif de gestion du DIF qui permet de proposer des réponses collectives et limitant les coûts
Gains sur le HTT Financer le DIF avec les gains économiques procurés par la formation HTT	Transfert Plan - DIF Réorienter du Plan vers le DIF des ressources Substituer la formation proposée à la formation imposée



Conclusion

De quoi le DIF peut-il être le vecteur ?

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCUEIL ET CONSEIL DES RECRUTEURS EMPLOIS

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Information sociale et juridique d'un simple clic

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



Pourquoi développer le DIF ?

4 motivations possibles

Sociales

Demandes des salariés et leurs représentants
Climat social

Economiques

Optimisation du financement
Efficacité de la formation
Risque de provisionnement

Pédagogiques

Implication du salarié
Exigences plus fortes
Meilleure qualité de la formation

Manageriales

Projets partagés
Négociation plutôt que prescription
Dialogue sur la formation



Journée conférence : « DIF, Professionnalisation et innovation en formation »

Jeudi 17 mars 2011

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCÈS ET OUTILS DES RESSOURCES HUMAINES

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
De la connaissance sociale et personnelle à son usage RH

 kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo

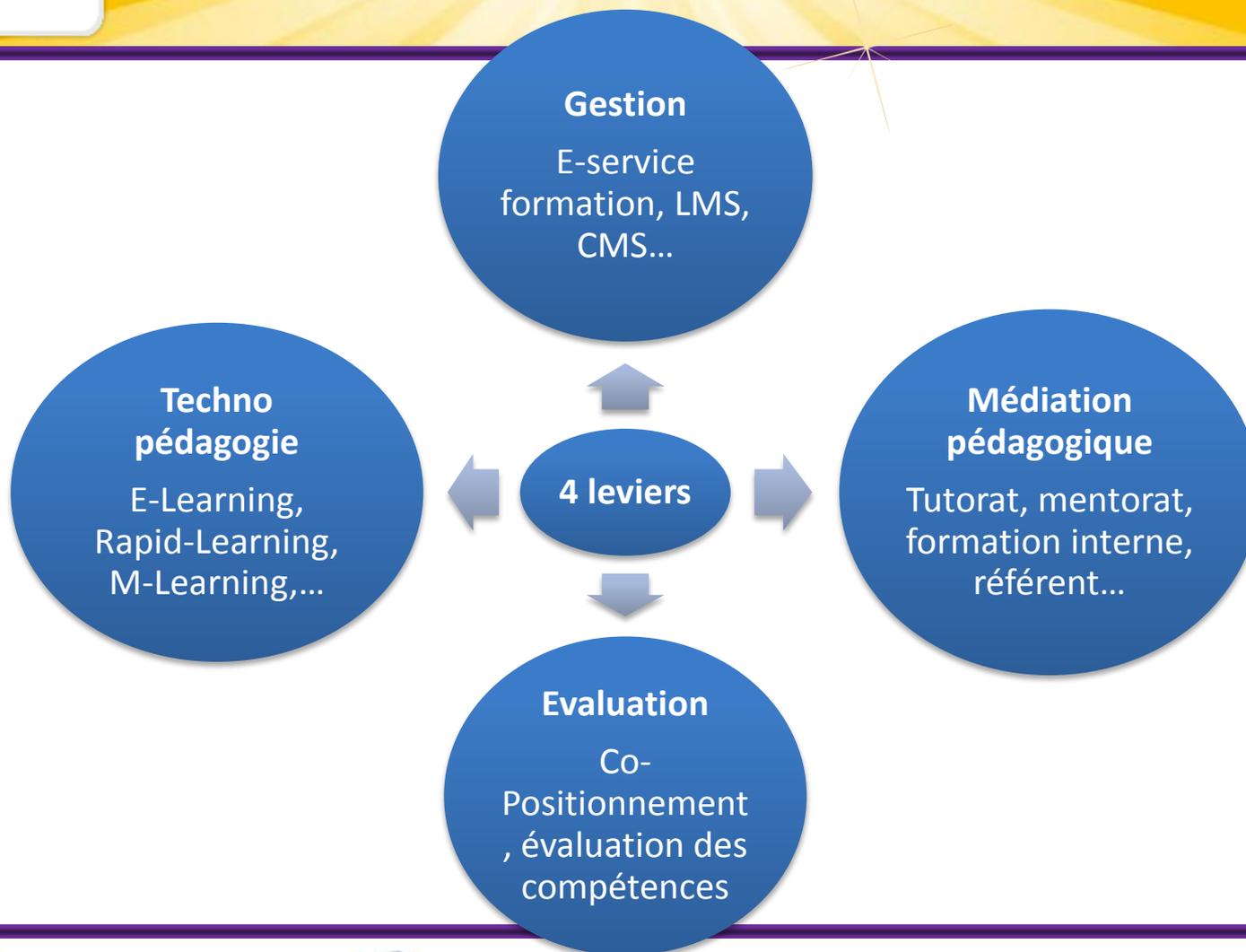


L'innovation dans les projets de formation

Animation par Marc Dennery, C-Campus



L'innovation en formation





- Filiale de Veolia Environnement
- 14 Directions Régionales ou services spécialisés
- 38 filiales françaises
- 24 filiales internationales

En 2009

- 1,3 milliard d'euros de CA
- 7200 chantiers
- Plus de 3000 km de réseaux posés

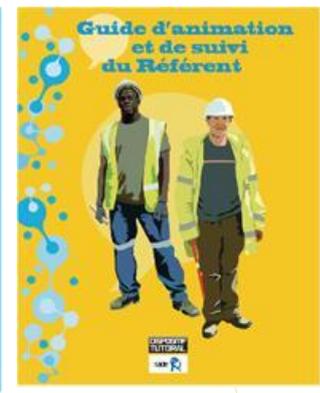
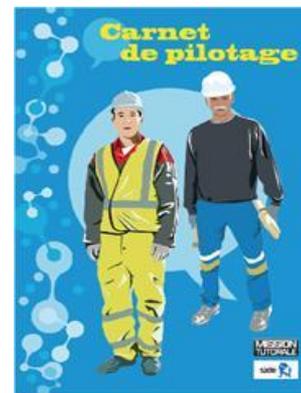
Quelques Chiffres 2010 – France

- 5000 collaborateurs motivés
- 200 contrats en alternance
- 65 000 heures de formation
- 3520 salariés formés
- 3,5% de la masse salariale dédiés à la formation



Le dispositif tutoral

- 18 RH formés et formateurs
- 67 tuteurs et maîtres d'apprentissage formés
- des formateurs école associés à la création des outils
- 8 modules vidéo de formation
- 1 documentation adaptée à chaque participant





Les Grands Moulins de Paris en quelques chiffres....



- Grands Moulins de Paris, filiale du Groupe NutriXo, Etablissement de Gennevilliers : 250 salariés
- Société de référence sur le marché européen de la Meunerie
- 5,39% de la MSB consacrés à la formation en 2010
- 98% des salariés ont suivi au moins une formation (obligatoire ou non) en 2010
- Taux de DIF : de 0% en 2006 à 25% en 2010
- Réduction des inégalités d'accès à la formation entre CSP



Les Grands Moulins de Paris : Action innovante

- Formation « **Améliorez votre français** » :
Perfectionnement français ou FLE (Français Langue Etrangère)
- Formation basée sur le seul volontariat des participants
- Tests d'évaluation conduits par l'organisme de formation externe
- Groupes de 1 à 3 participants répartis par niveau
- 30 heures de formation : 1,5 heure / semaine
+ 30 heures de travail personnel

TNT Express

Un leader mondial dans le domaine du transport express et numéro 1 en Europe

- Le réseau routier et aérien le plus dense d'Europe : 4,4 millions de colis et documents expédiés par semaine, 200 pays desservis
- 83 000 personnes dans le monde (Implanté dans 64 pays)
- 7.053 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2010 (groupe TNT : 11.3 milliards d'euros)
- Président Directeur Général de TNT Express: Marie-Christine Lombard



TNT Express France

Numéro 1 en France du transport express de colis et documents aux entreprises

- 370 000 colis livrés chaque jour et 50 000 entreprises clientes
- 5000 salariés en France sur 120 sites (plates-formes, centres de tri et dépôts)
- Président de TNT Express France : François Baret

La formation en 2010

Numéro 1 en France du transport express de colis et documents aux entreprises

53638 heures de formation réalisées au titre du plan

3305 heures de formation réalisées au titre du DIF

231 demandes de DIF acceptées

99% de formations DIF réalisées sur le temps de travail

4144 heures de formation réalisées en période de professionnalisation

710 managers formés aux dispositifs de formation

95% de nos clients internes satisfaits des services fournis par le département formation (enquête de satisfaction annuelle)

Près de **200** modules de formation proposés aux collaborateurs (toutes filières de métiers confondues)





Actions innovantes



- Dispositif de communication
- Dispositif d'évaluations : **EFEL** (Evaluation de la Formation En Ligne)

30 jours (en salle),
30 jours (e-learning)
avant le début de la
formation

20 jours (en salle),
3 jours (e-learning)
avant le début de la
formation

30 jours après
la formation

90 jours après
la formation

Entretien pré formation → **Le manager**
Le manager reçoit un mail et remplit avec le collaborateur les objectifs opérationnels (en ligne)

Convocation → **L'équipe formation**
Envoie la convocation par mail au manager et au collaborateur

Formation → **Le formateur**
Forme et fait passer l'évaluation à chaud en ligne

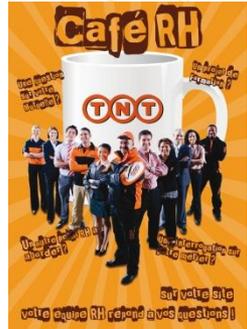
Attestation de fin de formation → **L'équipe formation**
Envoie par mail une attestation de formation au manager et au collaborateur

Evaluation à froid → **Le manager**
Le manager reçoit un mail et fait remplir à son collaborateur l'évaluation à froid (en ligne)

Relance quotidienne par mail

Relance quotidienne par mail

- Actions à mener par le manager
- Actions menées par l'équipe formation



- **L'Activité Tourisme du groupe Nouvelles Frontières**

L'Activité Tourisme du groupe Nouvelles Frontières regroupe les métiers de tour operating et de distribution.

Ce modèle de direction unique rassemblant la production et la vente de produits de loisirs optimise les synergies entre les deux activités phares de Nouvelles Frontières et offre un service "direct" à chaque client.

Le Tour Operating est réputé pour sa production de séjours et circuits siglés Nouvelles Frontières et TUI France. Les « Nouvelles Frontières Hôtels Clubs » sont au cœur de la stratégie de différenciation de l'Activité Tourisme.

La distribution est caractérisée par son activité « multicanal » avec près de 300 agences de voyages Nouvelles Frontières, un site internet www.nouvelles-frontieres.fr récompensé en 2010 par le prix « Meilleur Service Client », ainsi que par l'enseigne Havas Voyages, le deuxième réseau de distribution du groupe Nouvelles Frontières qui a conclu un accord stratégique avec Carlson Wagonlit Travel en juin 2010, faisant passer le nombre d'agence Havas Voyages de 170 à plus de 500.

En parallèle de son Activité Tourisme, le groupe Nouvelles Frontières est présent dans l'aérien avec sa filiale Corsairfly.

- **La Formation en 2010 au sein de L'Activité Tourisme du groupe Nouvelles Frontières**

- Plus de 1100 stagiaires
- 16 000 heures de formation
- 15% de taux d'accès au DIF
- Plus de 3.5% de la masse salariale d'investissement formation
- Deux principes fondamentaux : cibler les besoins individuels et favoriser la mise en œuvre

Profession manager : Un parcours plus qu'une formation





Journée conférence : « DIF, Professionnalisation et innovation en formation »

Jeudi 17 mars 2011





Innovation et dialogue social sur la formation

*Animation par Michèle Boumendil, Cabinet Boumendil
Témoignages des représentants patronal et syndical (Medef et CGF)*

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
L'actualité et l'expertise des Ressources Humaines

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Information sociale et juridique d'un simple clic

kelformation.com

BFMTV
NEWS 24/7

viadeo



- **MEDEF :**

- ✦ Alain DRUELLES : Directeur Adjoint de la Direction de l'Education et de la Formation

- **Confédération CGT :**

- Djamel TESTOUK : (fonction)





Journée conférence : « DIF, Professionnalisation et innovation en formation »

Jeudi 17 mars 2011





La formation professionnelle à l'international

Quoi de neuf à Chicoutimi ?

*Animation par Caroline MAUJONNET
Executive Manager - Demos Consulting*





I. Pourquoi le Canada ?

1. Les Canadiens ont développé depuis de nombreuses années des **approches originales du management et de la Gestion des Ressources Humaines** du fait de leur positionnement particulier entre les Etats-Unis et l'Europe.

Ils ont développé un sens critique qui leur permet de faire la part des choses entre ce qui semble pertinent et transposable au regard du modèle et de la culture canadienne, et ce qui au contraire ne saurait intégrer le monde de l'entreprise canadienne.

Cette posture leur a permis de mettre en place des modes de travail originaux qui font office de référence et méritent une attention particulière.



I. Pourquoi le Canada ?

2) Un modèle de gestion des talents original

Le Canada est reconnu depuis de nombreuses années pour avoir développé une approche nouvelle et originale de la compétence et du talent qui diffère sensiblement du modèle français et impacte profondément le monde de l'entreprise sur un certain nombre de processus RH (recrutement, promotion, mobilité...).

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
L'actualité et l'expertise des Ressources Humaines

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Votre information sociale et juridique d'un coup d'oeil

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo

I. Pourquoi le Canada ?

3) Un modèle de recherche universitaire différenciant

Les universitaires canadiens ont pour spécificité d'être les meilleurs experts du monde de l'entreprise dont ils s'inspirent très largement pour développer leurs modèles de réflexion.

Experts des pratiques managériales et RH, ils sont pour la plupart des consultants avisés et recherchés, et développent une prise de recul, et une capacité d'analyse et de mise en perspective sur la pratique des entreprises canadiennes fort précieuses pour éclairer les réflexions RH.



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

✓ La révolution Internet en chiffres :

- 2 milliards de requêtes sur Google/jour
- 200 millions de vidéos/jour sur Youtube
- 500 millions de membres sur Facebook
- 14 millions d'articles sur Wikipédia dans 60 langues
- 300 millions de blogs



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

- ✓ Gary Hamel, dans son ouvrage clé « **The Future of Management** »,

souligne que nous passons actuellement de l'ère

de « l'efficacité productive »

à celle de « l'intensité créative »



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

- ✓ Les étapes de cette transformation ont été marquées par le passage :
 - de la société industrielle (efficacité productive),
 - à celle de l'information dans les années 70,
 - puis rapidement dans les années 2000 à la société de la connaissance (celle du sens), de l'apprentissage (transmettre, faire circuler, habiliter), à celle de la création.



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

- Claude Malaisson définit le Web 2.0 comme l'Internet qui permet, non pas seulement la diffusion d'information (WEB 1.0), mais la création de contenus et l'interactivité entre les membres de l'espace Web.
- Ce Web 2.0 se caractérise par la création de communautés virtuelles d'ordre privé (Facebook) ou professionnelles (LinkedIn, Viadeo, Ideagoras), qui permettent une exposition et une co-construction des expertises.



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

- Les innovations en matière de formation

✓ L'impact du Virtual Learning :

beaucoup d'entreprises investissent dans le « vi-learning » (virtual learning) :

- Second life s'est par exemple reconstruit en visant les entreprises : IBM y a créé plus de cinquante îles virtuelles où les salariés sont invités à se former, au travers d'avatars à leur image.
- De nombreuses formations des armées américaines, canadiennes, sont faites en jeux vidéo.



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

✓ Le développement important des **blogs d'expertises** :

- La SAQ a mis en place des blogs pour des permettre à ses experts en vin et en relation avec la clientèle de diffuser leurs connaissances.
- Cela rend ces experts plus visibles en interne, mais aussi en externe, et constitue une source importante de reconnaissance de la part de leurs pairs et de la clientèle.



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

✓ Outil Web 2.0 le plus utilisé dans l'entreprise aujourd'hui, **les Wikis** ont un

✦ impact important sur la création de contenus :

- Progressivement, les Wikis pourraient permettre de réduire significativement le volume des mails en entreprise. Ils pourraient également réduire le temps passé en réunion.
- ces outils permettent également de faire émerger et de repérer les expertises et les sujets clés qui méritent une attention particulière





NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

- Le web 2.0, c'est donc l'âge de la production de connaissance par les pairs, et une ère dans laquelle les rôles d'apprentissage sont parfois inversés.



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

✓ Le cas Bell Canada



Les chiffres clés de Bell Canada :

- 22 millions de clients,
- Un chiffre d'affaires d'environ 18 milliards de dollars canadiens,
- une valeur d'entreprise d'environ 34 milliards de dollars canadiens,
- 50 000 employés,
- plus de 300 magasins Bell et La Source (expansion du service de mobilité).



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

✓ Le cas Bell Canada



- ✓ Bell a mis en place depuis plusieurs mois en interne et à destination de ses salariés plusieurs outils innovants et caractéristiques du WEB 2.0 : blogs, portail interne, etc.
- ✓ Le portail InfoSource donne à tous les salariés de Bell des informations à jour sur les produits et services de l'entreprise. Ce portail assure ainsi un savoir minimum de chaque salarié sur ces produits et services de l'entreprise, gage d'une efficacité accrue dans la relation à la clientèle, notamment.



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

✓ Le cas CANAM



- 3000 salariés,
- 27 usines en Amérique du Nord,
- Société cotée en bourse depuis 1984,
- 600 millions de dollars de chiffre d'affaires en 2009,
- Spécialisation dans la conception et la fabrication de produits de solutions de construction (de l'ingénierie, la production en usine, à la gestion de chantier etc.). Canam fabrique des ponts, des stades en acier : 12 000 projets de construction par année (58 stades sportifs en Amérique du Nord).



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

- Les réalisations :

- • Canam réunit tous ses cadres une fois par an pour un team-building entièrement bâti avec Facebook.
- 99% des participants se situaient dans la tranche d'âge la plus réfractaire au changement. Mais ils ont été aidés dans leur utilisation et « forcés » par la Direction. Cela a aidé à l'utilisation en interne des réseaux sociaux, et le programme de création de réseaux pour Canam a été remis sur les rails.
- • Les réseaux sociaux CANAM ce sont :
 - o des profils mis à jour par les employés, par secteur, par expertise,
 - o des groupes d'intérêt communs, par secteur, par spécialité,
 - o des événements corporatifs,
 - o des conférences,
 - o des conversations avec des flux à la Twitter



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

✓ NTIC et transfert « générationnel » des compétences

« Si l'entreprise savait tout ce qu'elle sait »

- Les départs des salariés, sans gestion de la connaissance, peuvent provoquer une véritable perte de mémoire organisationnelle. Le Knowledge Management que permettent les blogs internes, les réseaux collaboratifs virtuels, et les wikis d'entreprise devraient donc permettre de créer une véritable mémoire d'entreprise.



NTIC, Nouveaux modes d'apprentissage et de collaboration

✓ Nous serions en train de passer de l'entreprise 1.0 à l'entreprise 2.0 :

L'entreprise 1.0 :

- hiérarchique,
- bureaucratique,
- centralisée,
- qui contrôle l'information.

=Un modèle efficace pour faire appliquer les décisions (production / commerce)
(cf Olivier Zara)

L'entreprise 2.0 :

- axée utilisateur,
- « aplatie »,
- agile,
- avec fonctionnement collaboratif,
- transparente et ouverte

=Un modèle efficace pour prendre des décisions (cf Olivier Zara)



La règle des 70-20-10 :

✧ Elle a été définie par le **Center of Creative Leadership** en Caroline du Nord.

Dans sa carrière, un salarié développe ses compétences à :

- 70% à travers l'expérience,
- 20% à travers l'imitation par le contact personnel avec d'autres (mentors, coachs, managers),
- 10% par la formation.





Bibliographie

- ✦ - Etude Gartner (envoyée en pièce jointe) : la référence annuelle américaine sur la prospective en matière de nouvelles technologies

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
ACCUEIL ET CONSEIL DES RECRUTEURS

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Dette Informationnelle sociale et juridique d'un simple clic

kelformation.com

BFM TV
NEWS 24/7

viadeo



Journée conférence : « DIF, Professionnalisation et innovation en formation »

Jeudi 17 mars 2011





L'innovation dans les pratiques de formation

Animation par Jean-Pierre Willems, consultant/expert en Droit de la formation

Témoignages d'entreprises

Organisés par :



En partenariat avec :



Entreprise-Carières

FocusRH
L'actualité et les conseils des Ressources Humaines

DeciDRH
Le Club

INTELLIGENCE RH
Droits, Informations, conseils et pratiques d'un simple clic

kelformation.com

BFMTV
NEWS 24/7

viadeo



- **SWISSLIFE :**

- ✦ Anne CASSAC, Responsable Développement RH

- **France TELECOM :**

François ARNAL, Responsable Orientations Formation



Journée conférence : « DIF, Professionnalisation et innovation en formation »

Jeudi 17 mars 2011





Synthèse des travaux de la journée

