

FORMATION CONTINUE – ÉLÉMENTS DE LANGAGE DOCUMENT ÉTABLI À LA SUITE DU SÉMINAIRE INTERNE DU 26/06/2019

La transformation numérique de l'économie va avoir pour conséquence une **évolution quasi permanente des compétences et des métiers** dans l'ensemble des secteurs impactés et, singulièrement, dans le secteur du numérique. Face à l'accélération des innovations et de leur diffusion, la formation continue devient plus que jamais un élément fondamental et structurant. Ce mouvement pose la question de la **validité des diplômes de formation initiale dans le temps** et renforce la logique en matière de compétences et de certification.

Les acteurs économiques doivent pouvoir bénéficier de formations tout au long de leur vie, afin de **maintenir leur employabilité**. Il convient de **flécher et d'orienter** massivement les fonds de la formation continue vers l'acquisition de ces nouvelles compétences et l'emploi de ces nouveaux outils afin d'accompagner la montée en qualification des salariés du numérique et d'orienter des demandeurs d'emploi vers les formations et emplois du secteur.

Le secteur du numérique, qui se doit d'être à la pointe de l'innovation, a su mettre en place une politique en ce domaine relativement satisfaisante. Cependant, les réformes gouvernementales récentes relatives à ce sujet obligent Talents du Numérique et ses membres à revoir ses différents positionnements et à apporter de nouvelles pistes d'amélioration, sur un socle encore bien mouvant.

CONSTATS GÉNÉRAUX

□ Pour l'ensemble des salariés du secteur

- Problème de **lisibilité de l'offre** de formation
- Problème de **l'éligibilité et de l'accès** aux formations
- L'**identification des métiers et des flux en formation continue** dans le numérique, trop souvent méconnus
- Nécessité de **relations écoles-entreprises** très développées

□ Pour les demandeurs d'emplois ou les salariés en reconversion

La formation aux métiers du numérique est un enjeu majeur. Pour cela, deux possibilités existent :

- L'**actualisation des compétences** d'informaticiens au chômage
- L'accès, pour des **personnes de tous horizons**, à une **reconversion professionnelle** dans un secteur d'avenir.

PRÉCONISATIONS

- **Simplifier** encore les dispositifs et la structuration de la formation continue. À ce titre, la récente réforme est un échec
- **Décloisonner** formation initiale et formation continue
- **Inciter** les établissements à développer une offre de formation continue certifiante ciblée
- **Revoir** les règles de financement de la formation professionnelle
- **Fluidifier** l'accès, accompagner & orienter davantage
- **Développer** une communication grand public pour attirer les jeunes et les moins jeunes

THÉMATIQUE : RECRUTEMENT ET SOURCING

I. CONSTATS

□ Les modalités de sourcing ont évolué

- Le besoin de **valider par l'échange direct avec des professionnels** des recherches faites en amont reste présent. Cependant les salons connaissent une évolution parfois difficile tandis que les Journées Portes Ouvertes sont des succès
- Les **réseaux sociaux** ont gagné en pertinence comme outils
- Les jeunes diplômés sont **repérés et captés** avant même la fin des cursus

À noter : les reconversions représentent un vivier de recrutement relativement faible

□ L'inadéquation est fréquente entre le profil et le souhait de poste du candidat comparés aux besoins propres des entreprises

□ Les POEI & POEC sont de bons dispositifs sous certaines conditions

Ces dispositifs répondent à un **besoin précis identifié dans l'entreprise**. Ils sont considérés comme particulièrement efficaces pour la **reconversion de profils scientifiques**, avec une fidélisation accrue du personnel recruté: 95% des candidats bénéficiant d'un tel parcours sont embauchés.

Néanmoins, **une POE n'est un succès que si et seulement si :**

- Le **sourcing est bon**

Or :

- les établissements rencontrent des difficultés récurrentes pour identifier des candidats.
- les formations et métiers du numérique ainsi que les dispositifs sont souvent méconnus par les conseillers de Pôle Emploi en charge du recrutement des candidats : le niveau est très hétérogène.
- Le candidat bénéficie d'un **suivi et d'une évaluation régulière** pendant la formation grâce au dispositif.

□ L'alternance longue est préférée au contrat de professionnalisation

Les rythmes du contrat de professionnalisation sont souvent peu en adéquation avec le rythme propre de l'entreprise. L'alternance longue (par semaine/par mois) est davantage appréciée.

II. PISTES D'AMÉLIORATION

□ POE : harmoniser les règles et pérenniser les financements

- Il convient d'harmoniser **par région, branche et OPCO** les règles en vigueur pour les POE.
- Les **financements** attribués à ces dispositifs doivent pouvoir être pérennisés.

□ Recrutement : inclure les diplômés infra Bac+5

Il semble nécessaire que les entreprises du numérique reviennent à la baisse certaines de leurs exigences, notamment sur les diplômes nécessaires au recrutement (y compris en alternance). Le vivier de candidats se trouve essentiellement à des niveaux infra au bac+5.

□ Former les conseillers Pôle Emploi

La formation des conseillers pôle-emploi et du personnel en charge de l'orientation est à repenser et/ou à accompagner

□ Augmenter les places disponibles en écoles d'ingénieurs ou à l'université

Le nombre de places disponibles en écoles d'ingénieurs ou en universités (masters) doit être accru. Les dispositifs d'aide à l'emploi ne peuvent suffire ni satisfaire à eux-seuls les besoins en recrutement du secteur.

□ Communiquer auprès du grand public pour attirer

Une communication grand public doit être envisagée afin de mettre en lumière le secteur numérique, encore méconnu quand il n'a pas tout bonnement une image négative.

THÉMATIQUE : L'ALTERNANCE

Développer l'alternance ne doit pas être considéré comme un effet de mode mais bien comme une opportunité pour **renouveler la pédagogie, favoriser l'insertion professionnelle, l'employabilité, l'indépendance et l'autonomie des élèves**. L'alternance est une source de diversification et de richesse du recrutement pour le secteur. Elle facilite en effet à des jeunes, souvent éloignés culturellement et socialement de nos métiers, l'accès à un secteur dynamique, à un statut confortable (94 % de CDI) et des rémunérations attractives (39 k€ en moyenne pour les jeunes diplômés – Enquête TDN 2019). Ce point est particulièrement vrai dans le cas des contrats d'apprentissage. Il convient donc de généraliser et de développer l'alternance pré- et post bac, jusqu'au bac+5.

I. CONSTATS

□ Alternance : des progrès notables !

- Le **développement de l'alternance a longtemps été freiné** dans le secteur. Deux explications principales sont évoquées : le niveau de qualification des jeunes recherchés par les recruteurs, en priorité des bac+5, et le business model des ESN
- Pour autant, le **secteur est loin d'être fermé** à ces modalités de formation : toutes les entreprises disposant d'un service informatique restent ouvertes à l'alternance. Ainsi, l'alternance s'est considérablement accrue ces dernières années notamment dans les domaines de spécialisation très demandés, comme le **développement Java, le Cloud, la cybersécurité ou le Big Data**
- **Des BTS** (Brevet de Technicien Supérieur) **et DUT** (diplôme universitaire de technologie) informatique, ou des diplômes niveau Bac+3 ont aussi été créés pour exercer notamment des fonctions dans les domaines de la maintenance, de l'après-vente, de l'exploitation des réseaux, des tests ou encore du help-desk.

□ Une forte hausse des contrats de professionnalisation

En 2018, **11 343 contrats de professionnalisation** ont été signés dans le secteur du numérique qui recrute environ 50 000 personnes par an. Ce chiffre est en forte hausse et devrait croître encore demain pour pallier la pénurie de compétences.

□ Une source de diversité et de mixité

L'alternance permet, par son principe même, à des populations éloignées du secteur pour des raisons culturelles, économiques (...) de le rejoindre : c'est une source de diversité et de mixité.

□ Un dispositif vertueux

L'alternance est un dispositif bénéfique pour l'ensemble des acteurs : jeunes, établissements et entreprises.

□ Une problématique autour du niveau de formation

Les formations de niveau Bac+2/3 semblent favorisées par les pouvoirs publics et la réforme en cours. Cependant le numérique recrute encore très majoritairement à Bac+5 et a des attentes fortes pour ce niveau.

□ Des critères de fixation coûts-contrats obscurs

Les critères de fixation des coûts-contrats restent obscurs pour les membres de Talents du Numérique (établissements et entreprises). En outre, les différences de prise en charge peuvent surprendre, des formations de niveau Bac+5 étant parfois moins bien prises en charge que des formations de niveau Bac+2/3.

II. PISTES D'AMÉLIORATION

□ Communiquer : oui l'alternance c'est aussi dans le numérique !

Les jeunes (et leurs parents) sont désormais convaincus par les dispositifs mais s'imaginent peu les opportunités offertes en ce domaine dans le numérique.

Il convient de communiquer à ce sujet.

Souligner le fait qu'ils peuvent accéder par ce biais à des emplois stables et des carrières dans des secteurs attractifs permettrait certainement de contrebalancer les représentations négatives

□ Fusionner contrats d'apprentissage et de professionnalisation

La distinction actuelle est source de confusion et de complexité. Les logiques initiales ont été dévoyées par l'ensemble des acteurs, écoles et entreprises, du fait des contraintes et incertitudes planant sur ces dispositifs. Il convient de **conserver la souplesse du contrat de professionnalisation, la pédagogie et l'encadrement offerts par le contrat d'apprentissage**, sans revenir sur les avancées concernant les limites d'âge (30 ans)

□ Adapter les modalités d'enseignement

Il est important que l'enseignement, particulièrement dans un contexte d'alternance, s'ouvre aux pédagogies innovantes et/ou alternatives, voire, pour certains diplômes, sorte du cadre normatif. Cela permettrait d'éviter des erreurs d'orientation et d'attirer de nouveaux profils. Ainsi Talents du Numérique préconise de :

- développer **des ponts entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation** après la formation initiale, en attendant la fusion des deux contrats. Favoriser l'idée d'un parcours.
- **assouplir les obligations de présence physique** en cours des étudiants apprentis (niveau Bac+4 / Bac+5). Alors que l'Alternance doit promouvoir l'autonomie et que les outils numériques permettent l'enseignement à distance, de telles contraintes paraissent peu opportunes.
- dans les écoles d'ingénieurs, **assouplir l'obligation d'un apprentissage en 3 ans** : celui-ci est en effet plus intéressant, pour les étudiants comme pour les entreprises, sur les deux dernières années (4^e et 5^e).
- favoriser et permettre davantage **d'expérimentations dans un cadre dérogatoire.**

□ Présence en entreprises : des rythmes longs et identiques d'un an sur l'autre

Les entreprises membres de Talents du Numérique rappellent que régularité et stabilité sont indispensables à l'organisation de leur activité. Ainsi, dans la mesure du possible, elles invitent les établissements de formation à privilégier une présence des alternants en entreprise inscrite sur **des rythmes longs et avec des calendriers identiques d'une année sur l'autre**

- **Proposer un accompagnement aux TPE/PME/Startups**
S'il convient de mobiliser l'ensemble des entreprises, toutes ne disposent pas des mêmes ressources pour appréhender ce sujet. Un accompagnement pourrait être proposé à celles qui pourraient en avoir besoin notamment les TPE/PME/Startups
- **S'engager à recruter davantage en alternance dès Bac+2/3**
En effet, les Bac+5 restent privilégiés dans les recrutements en alternance or les Bac +2/3 souffrent particulièrement dans leurs recherches de contrat
- **Accompagner le tuteur de l'alternant**
En effet, il est important que le tuteur de l'alternant soit aidé et formé dans sa démarche d'accompagnant. Du lien et des **possibilités d'échanges entre les RH, les managers opérationnels et lui** doivent être créés
- **Lever les craintes des entreprises sur le financement**
Les **prises en charge sont disparates** entre branches et OPCO. La charge restante peut ainsi être très élevée pour les entreprises. Cette crainte doit être levée
- **Les « dépenses libératoires » pour financer le « reste à charge »**
Dans le cadre de la réforme, 13 % du produit de la taxe d'apprentissage sont destinés à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. Il serait bon de pouvoir **mobiliser ces fonds** pour financer le reste à charge

THÉMATIQUE : LE CPF

I. CONSTATS

- **Un dispositif mal connu chez les salariés**
Les entreprises ont une obligation d'informer leurs salariés sur le CPF. On constate néanmoins chez les salariés une **maîtrise faible et aléatoire** du dispositif
- **Un dispositif trop complexe pour être mobilisé**
Ce dispositif est suffisamment complexe pour ne pas être mobilisé par les intéressés, salariés mais aussi, tout particulièrement, demandeurs d'emploi.
Ainsi, à titre d'exemple (frappant !) : dans l'entreprise CGI, qui compte 11 000 salariés, seuls 22 CPF ont été construits depuis 2018
- **Un dispositif inadapté aux collaborateurs du numérique ?**
Le CPF semble peu adapté à la typologie des salariés des entreprises du numérique, essentiellement des cadres, cadres supérieurs, et à leurs thématiques de haut niveau (IA, Cybersécurité ...).

=> La réforme étant récente, Talents du Numérique ne dispose pas du recul nécessaire pour formuler des pistes d'amélioration.

THÉMATIQUE : PLAN DE FORMATION & DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

I. CONSTATS

- Quels besoins en compétences : réflexion engagée**
Les entreprises du numériques ont engagé la réflexion sur **l'évolution des métiers** et la déclinaison en termes de besoins en compétences et de **parcours de formation**
- Plus de souplesse avec les nouvelles modalités de formation**
Celles-ci offrent plus de souplesse pour **les entreprises comme pour les collaborateurs**
- Le RNCP : bon outil mais compliqué**
Le répertoire national des certifications professionnelles est un bon référentiel, **bien documenté** même s'il est parfois **compliqué à appréhender**

Cependant,

- L'approche compétences** n'est pas encore assimilée par l'ensemble des acteurs
- Les PME sont désarmées** devant les nouveaux dispositifs
- La monétisation des dispositifs** est faible et les co-investissements compliqués

II. PISTES D'AMÉLIORATION

- Rendre les libellés de parcours plus compréhensibles**
Il convient d'effectuer une **réingénierie des libellés** des parcours **par bloc de compétences** afin de les rendre plus compréhensibles par tous les acteurs
- Mettre l'accent sur l'évaluation des compétences requises**
Une attention spécifique doit être portée aux dispositifs d'évaluation des compétences requises (par ex VAE) au regard de l'évolution des compétences particulièrement sensible dans le numérique (besoins qualitatifs et quantitatifs des ESN)
- Encourager leur développement pour une meilleure employabilité**
Favoriser le développement des compétences est une clé, ainsi qu'un **plan de formation des softskills** pour les collaborateurs du secteur du numérique.
Il serait ainsi intéressant de réfléchir à **rendre automatiques** (pour les diplômés d'établissements accrédités par la CTI) des **modules de remise à niveau** afin de renforcer dans le temps l'employabilité de ces professionnels.

THÉMATIQUE : FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

I. CONSTATS

- Faire du salarié un acteur responsable** dans la co-construction et le cofinancement de sa formation et un point positif. **Un changement de mentalités** est nécessaire
- La logique par bloc de compétences amène de la souplesse**
- La reconnaissance du e-learning** comme un axe de formation continue est également perçue comme un élément de souplesse et d'affermissement de la logique « Tout au long de la vie »
- La possibilité de développer des CFA : un point positif** qui permet une diversité des acteurs

Cependant,

- Évaluation et qualité des formations** sont questionnées
- L'ensemble des coûts de la formation est plus important pour les entreprises** qui doivent donc investir davantage

- **La logique par bloc de compétences est complexe** à mettre en œuvre pour les établissements
- **La question de la prise en charge reste posée** : les premiers montants sont décevants
- **La réforme risque de peu s'adresser au numérique en dehors des TPE/PME.** Elle devrait bénéficier davantage **aux salariés les moins qualifiés** et aux demandeurs d'emploi. Or **le numérique est en quasi plein emploi et recrute essentiellement des cadres.**

II. PISTES D'AMÉLIORATION

- **Revoir le rapport des entreprises aux diplômes**
En effet, celui-ci – notamment pour les diplômes obtenus en formation initiale – conditionne encore trop le recrutement et la carrière des individus
- **Revoir la VAE et son financement**
Tous deux restent partiels et donc peu utilisés car peu opérants. Il faut **favoriser la formation en amont du jury de la VAE** afin de faciliter le succès du dispositif et le développement de l'employabilité

THÉMATIQUE : RECONVERSION ET PASSERELLES

I. CONSTATS

- **La branche définit besoins et parcours**
L'acteur incontournable reste la branche, en charge de **définir les besoins** du secteur numérique **et les parcours pédagogiques** associés
- **Les acteurs du numérique ont besoin de la reconversion**
Fortement créateur d'emplois mais devant faire face à une pénurie de profils adaptés en termes de niveau de compétences et de qualification, le numérique ne peut manquer de s'intéresser aux dispositifs de reconversion
- **Profils scientifiques et non-scientifiques : deux approches**
Il faut distinguer deux types de candidats à la reconversion pour lesquels les approches devront être adaptées :
 - les **demandeurs d'emploi** non issus de filières numériques ou informatiques mais **disposant de profils scientifiques**
 - les **demandeurs d'emploi non scientifiques** mais avec une appétence au numérique
- **Ne pas négliger les softskills dans le sourcing**
L'identification des profils devra tenir compte de **l'importance des softskills**

II. PISTES D'AMÉLIORATION

- **Vers un Bac+5 inclusif ?**
Il s'agirait de ne plus seulement prendre en compte le diplôme initial mais l'expérience globale de l'individu. Cela permettrait une diversité accrue des profils recrutés, d'accroître la lisibilité et la clarté.
 - Cela impliquerait une évaluation fine des parcours et expériences des candidats
 - Cela rassurerait les entreprises du numérique et leurs clients

□ Des contrats Pro-A ouverts aux Bac+3

Ce type de contrats est pour l'instant réservé aux Bac+2, il serait intéressant de l'ouvrir aux Bac+3

□ Créer des passerelles entre métiers au sein des branches de l'Opco

Experts-comptables, commissaires aux comptes, métiers du conseil industriel en général... : certains métiers sont particulièrement touchés par la transformation numérique. Il paraît pertinent de réfléchir à des passerelles entre métiers existants au sein des branches de l'Opco.

THÉMATIQUE : CERTIFICATIONS

I. CONSTATS

□ Les modalités de la gouvernance des certifications posent question

Les membres de TDN s'inquiètent de la gouvernance des certifications par France Compétences, notamment du cadre et des procédures d'enregistrement, et s'interrogent sur les critères retenus et les délais. Des difficultés d'enregistrement ont été évoquées qui créent des freins et des décalages de réalisation avec les besoins urgents identifiés et exprimés par les entreprises.

Les problèmes identifiés sont doubles :

- Les entreprises regrettent un **manque de visibilité** quant aux **critères, à la recevabilité des dossiers et aux modalités de vérification** par les instructeurs de France Compétences. Il y a un besoin exprimé de clarification, notamment sur les articulations Blocs de compétences/Certification. Ce point semble avoir été pris en compte par France Compétences avec un espace dédié sur le site de la structure
- **Le process est trop lent.** Or la réactivité lors de la création ou l'actualisation de certifications est un critère essentiel d'efficacité compte-tenu de l'évolution des technologies et des compétences associées

□ AFEST : des modalités de mise en œuvre à cadrer

Les modalités de mise en œuvre des Actions de formations en situation en situation de travail (AFEST) sont à définir de façon précises : **moyens, tutorat, rôle des organismes de formation...**

II. PISTES D'AMÉLIORATION

□ Travailler sur les canaux d'identification des besoins dans la Branche

Améliorer le fonctionnement des canaux d'identification des besoins et métiers émergents au sein de la Branche permettrait de communiquer plus rapidement les données recueillies à France Compétences

□ Repenser la relation à France Compétences

Il s'agit à la fois d'optimiser la transmission des informations à France Compétences, et la prise en compte concrète des besoins des entreprises par cette structure

□ Communiquer sur les CQP

Les certificats de qualification professionnelle sont un mode de certification encore peu connu par les entreprises et les jeunes. Il faut les faire connaître.