

L'impact du digital dans l'univers de la formation : nouvelles règles et nouveaux outils

Claude VILLEREAU, *Délégué général de l’Afred*, souhaite la bienvenue aux participants à cette séance qui se déroule dans les locaux de l’IGS. Il remercie les responsables pour l’accueil réservé à l’AFREF.

Il précise que ce « jeudi de l’AFREF » s’inscrit dans la poursuite de la réflexion conduite par l’AFREF le 26 mai 2016 sur les enjeux financiers et pédagogiques de l’impact du digital en formation avec un angle d’approche différent. En effet, le propos sera ici centré sur les incidences des textes réglementaires et législatifs en la matière et notamment la loi relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », parue au Journal Officiel le 9 août 2016. Celle-ci s’inscrit pleinement dans l’ère du numérique : droit à la déconnexion, télétravail, compte personnel d’activité, open data des accords collectifs...

Il présente les intervenants à cette séance :

Sabrina DOUGADOS, *avocat associé, cabinet Fromont Briens*, présentera en introduction la problématique et les nouvelles règles.

Jacques BAHRY, *Président du FFFOD (Forum français pour la formation ouverte et à distance)* et **Karine DARTOIS**, *FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)* évoqueront les conditions de mise en œuvre de nouveaux outils.

Mohamed HAMROUNI, *AFPA*, présentera la plate-forme numérique Métis, conçue par l’Afpas en partenariat avec Orange.

Après des échanges avec les participants, **René BAGORSKI**, *Président de l’AFREF*, fera une synthèse de la séance puis conclura ce jeudi.

I. Intervention de Sabrina DOUGADOS, (Cabinet Fromont Briens) : L'essor du digital dans l'ordonnancement juridique de la formation professionnelle

Le cabinet Fromont Briens existe depuis 1993 et est composé d'avocats spécialisés en droit du travail, droit de la sécurité sociale et de la protection sociale et droit de la formation professionnelle à Lyon et Paris.

Sabrina DOUGADOS commence par évoquer la loi Travail. Cette dernière est structurante à plus d'un titre, et ce, plus particulièrement dans l'univers de la formation professionnelle et du digital. La question qui se pose ici est de savoir comment cette loi - et d'autres avant elle - a appréhendé le digital dans le système français de la formation professionnelle ?

Pour répondre à cette question, deux thèmes seront abordés :

- Les plateformes collaboratives
- Les formations digitales

L'essentiel ici est de réfléchir sur l'avènement du digital dans l'univers juridique des relations de travail. Un premier constat doit être fait : le digital a pénétré cet univers juridique depuis plusieurs années (loi LSE, loi sécurisation de l'emploi de 2013, loi Rebsamen...). Ainsi, bien avant la loi Travail, on a des avancées significatives pour reconnaître la place du digital, considéré comme un outil privilégié de la relation contractuelle (possibilité de conclure des contrats via le numérique). Grâce à ces outils technologiques, on peut maintenant produire des actes juridiques qui ont autant de portée en droit. Dans un autre univers, on retrouve la dématérialisation des bulletins de paie, le vote électronique pour les élections professionnelles, la visioconférence avec les instances représentatives du personnel (CE, CHSCT), etc., sont autant d'outils qui permettent un dialogue social.

Le digital apparaît donc incontournable. En effet, la mise en place de la « base de données économiques et sociales » (DBES) dans les entreprises de plus de 50 salariés, introduite par la loi « Sécurisation de l'emploi » en 2013, est une mini-révolution. Elle devient un véritable support préalable à la consultation des instances représentatives du personnel et en particulier la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Enfin, le Compte Personnel de Formation (CPF), le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) et le Compte Personnel d'Activité (CPA) montrent que le développement du digital dans la sécurisation des parcours professionnels est incontournable. Désormais, tout individu qui entre sur le marché du travail, même non-salarié ni demandeur d'emploi, aura accès à un CPA (en vigueur le 1^{er} janvier 2017) qui aura pour objet de favoriser la sécurisation de l'emploi, de favoriser sa mobilité (professionnelle et géographique) et proposera une application mobile sur

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

smartphone sur laquelle l'individu pourra accéder à un ensemble d'informations relatives à ses droits sociaux¹.

Appréhendé du point de vue du droit, on comprend bien que le digital est assez prégnant dans les relations de travail et ne date pas d'hier. Il arrive en force ces dernières années et surtout depuis la loi Travail qui reprend cette idée avec l'un de ses chapitres intitulé « L'adaptation du droit du travail à l'ère du numérique » avec 5 articles tournés sur le digital. Parmi ces 5 articles, celui qui nous intéresse le plus est « La définition de la responsabilité sociale des plateformes en ligne » (Article 60), mais le terme « Plateformes collaboratives » est préféré.

▪ Les plateformes collaboratives

Qu'appelle-t-on « plateformes collaboratives » ?

Il est important de distinguer « plateforme numérique » de « plateforme collaborative ». Pour autant, on parle de responsabilités sociales des plateformes en ligne et donc d'obligation de formation des personnes qui utilisent les plateformes. N'est-ce pas là un risque de contentieux en termes de droit du travail ?

Cette question est intéressante, d'autant plus qu'on est à la croisée des chemins où le modèle social est en train de muter. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'il est possible que la relation salariée ne soit plus prédominante sur notre marché, à terme. D'après l'article 242 bis du CGI, les plateformes « *mettent en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service* ».

Par l'exemple d'Uber ou de Stuart, on comprend que ces plateformes numériques proposent de plus en plus d'accéder à des services. Mais du côté du droit du travail, les utilisateurs de la plateforme sont présumés travailleurs indépendants ; la question qui se pose est donc « Ne sommes-nous pas en train de basculer vers une précarisation du travail » (jobs accumulés, prix imposés, etc.) ? Les parlementaires prévoyaient, dans un 1^{er} projet de loi, d'inclure dans la loi Travail un article qui assurait qu'il n'y avait pas de risque de requalification en contrat de travail.

Position intermédiaire : sans qualifier juridiquement la nature de la relation contractuelle qui lie la plateforme à ses utilisateurs, le législateur a pour autant prévu de faire endosser à la plateforme une forme de responsabilité sociale

Pourquoi peut-on dire que c'est un nid de contentieux ?

On sait que la plateforme doit, en effet, garantir des droits en matière de formations professionnelles à ses utilisateurs et mettre en lien des formateurs occasionnels avec

¹ Article 39, IV de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (ci-après loi Travail)

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

des organismes de formations ou des entreprises. Néanmoins, se pose la question de la relation contractuelle entre la plateforme et le formateur occasionnel. Débat autour du statut juridique du formateur occasionnel. Risque de requalification du contrat.

De ce point de vue-là, la loi Travail ne règle pas le problème, au contraire, elle a plutôt tendance à le favoriser : on assiste à l'extension d'une nouvelle forme de modèle économique qui induit une vraie problématique qui est de savoir si le travailleur indépendant (l'utilisateur de la plateforme) est vraiment indépendant dans son travail, a-t-il une vraie autonomie de négociation de prix, de service qu'il rend ou est-il plutôt dans une relation salariée ?

Question de la salle : *C'est un vrai débat ! Il y a eu récemment une manifestation de travailleurs soit disant indépendants pour se faire reconnaître le statut de salarié ; l'URSSAF est en train de mener des investigations et aux Etats-Unis il y a toute une partie de la doctrine qui veut élargir la notion de co-emploi aux sociétés ou aux franchises... Mais ce qui fait le salariat, n'est-ce pas le fait d'être sous les ordres ?*

Réponse de Sabrina DOUGADOS : C'est un vrai sujet d'actualité ! Et, encore une fois, dans l'univers de la formation professionnelle, où le type de prestation qui consiste à fournir de façon récurrente des actions de formations pour le compte de plusieurs organismes de formations, Sujet d'actualité parce qu'on a un vrai corps de métier, une vraie expertise et une vraie connaissance spécifique d'un métier donné où on est formateur occasionnel en plus d'un job que l'on fait par ailleurs.

▪ Reconnaissance des formations digitales

On est là devant une autre démonstration de ce que le digital pénètre clairement notre système, notre droit de la formation professionnelle.

Qu'est-ce que la « FOAD » ?

C'est la « Formation Ouverte et A Distance », qui, depuis la loi du 5 mars 2014, a repensé le système français de la formation professionnelle avec une reconnaissance officielle puisque les formations à distance sont une modalité pédagogique à part entière comme les autres formations en face-à-face.

Jusqu'alors mal appréhendée (par les employeurs et les financeurs), cette loi est une vraie victoire pour le e-learning, qui montre que la FOAD est une formation parmi d'autres avec, cependant, des conditions à respecter (nature des travaux et temps estimé, modalités de suivi et moyens d'encadrement mis à disposition du stagiaire)².

² Article D. 6353-3 et D. 6353-4 du Code du travail.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

Une chose est à préciser quand on parle de « moyens d'encadrement » : il ne peut pas y avoir de formation sans l'intervention de l'homme. Sans avoir d'appréciation d'une durée minimale, en droit français, la mise à disposition d'un outil e-learning en mode « auto-formation » sans intervention aucune de l'homme, ne peut être considérée comme une formation. Dans ce cas, il est impossible qu'elle soit financée par les OPCA (Organisme paritaire et collecteurs agréés) ou différents financeurs.

Question de la salle : « *S'il n'y a pas d'intervention humaine, l'OPCA ne finance pas la formation ?* »

Réponse de Sabrina DOUGADOS :

Et bien non, parce qu'en soi, ce n'est pas une formation, c'est un outil de formation, un outil pédagogique.

En outre, on a une véritable avancée sur cette loi : on reconnaît le fait que la durée de formation peut être estimée, on n'est donc plus sur des relevés de temps de connexion qui ne prouvent rien. Ce qui fait qu'en France on n'avait pas réellement recours à l'e-learning, c'était la contrainte juridique. Pour les entreprises, le sujet est moins le financement que le risque de demande de requalification en heures supplémentaires et les temps de connexion qu'on ne maîtrise pas. On n'est plus sur une notion de temps et de feuille d'émargement, mais sur une notion de travail à réaliser qui sera évalué grâce à des tests de positionnement en début de formation, et des tests d'évaluation en fin de formation.

L'article 72 de la loi Travail donne une reconnaissance légale de la FOAD en apprentissage. Désormais, tout ou partie des enseignements dans un centre de formation apprentis peuvent être réalisés à distance. Cette reconnaissance légale de la formation à distance se fait également pour les contrats d'apprentissage.

Enfin, jusqu'où peut-on aller dans les actions de formations ?

Finalement, même si on assouplit clairement les règles traditionnelles de la formation, on n'est pas encore à l'« ubérisation » de la formation puisqu'on a nécessairement besoin de l'intervention de l'homme. L'article 82 de la loi Travail redéfinit l'action de formation :

« La formation n'est pas que de la séquence formative, c'est aussi ce qui se passe en amont et aval. C'est le positionnement pédagogique (les évaluations préalables pour adapter le niveau du candidat à l'entrée) mais aussi des dispositifs d'évaluation et d'accompagnement du stagiaire ». C'est ce qu'on appelle une action de formation.

La conséquence immédiate et très structurante : les OPCA peuvent désormais financer ces parcours de formations sur la base de forfaits de parcours, (et non forfaits

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « *L'impact du digital dans l'univers de la formation* »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

horaires) au titre de la formation. On préfère donc le terme de « parcours de formation » à « action de formation », qui présage un bel avenir aux SSII.

II. Intervention de Jacques BAHRY (FFFOD) et Karine DARTOIS (FPSPP) : les plateformes numériques et la formation à distance

Intervention de Jacques BAHRY (FFFOD)

En 20 ans d'histoire, le FFFOD, (Forum français pour la formation ouverte et à distance) a évolué d'une approche pédagogique jusqu'à jouer un rôle essentiel sur l'évolution des textes. En 2001, la parution d'une circulaire constitue un premier succès puisque les règles d'imputabilité de la FOAD sont fixées mais la circulaire ne s'applique qu'à l'administration.

C'est en 2014 que la FOAD est reconnue comme une loi légitime de formation et donc imputable. Ce texte est complété dans la loi El Khomri par l'apprentissage.

Parmi les conditions de mise en œuvre de nouveaux outils on peut citer :

- Les plateformes numériques : quelles obligations incombent aux plateformes en matière de formation ? Quels droits individuels de formation pour les utilisateurs ?
- Reconnaissance de la FOAD dans les contrats d'apprentissage ; publication d'une récente FAQ à destination des financeurs par le FFFOD (en lien avec le FPSPP et la DGEFP)

Dans un premier temps, il est important de rappeler l'objectif de la brochure FAQ, réalisée en partenariat avec le FPSPP et le service de contrôle de la DGEFP, qui est de définir de manière concrète comment s'opère la prise en charge financière de la FOAD. Pour cela, il faut dissocier la durée de formation réelle de l'indemnisation du temps en formation. En fonction du contenu de la formation, un temps d'apprentissage est fixé. L'apprenant est payé selon cette estimation et non plus selon son temps de connexion, un facteur souvent peu fiable ou encore d'après une feuille d'émargement, deux éléments auparavant utilisés par les OPCA pour estimer l'indemnisation. Engagé par la loi du 5 mars 2014, cette idée de forfait est formalisée dans le cadre de la loi El Khomri.

Il souligne que la FOAD permet à chaque apprenant de suivre son rythme d'apprentissage. C'est pour cela que le système de rémunération ne doit pas supprimer cet avantage et c'est bien l'objectif du forfait.

Intervention de Karine Dartois (FPSPP)

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

Créé par l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) est une association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le FFFOD a rencontré le FPSPP qui est en relation avec le réseau des financeurs (OPCA, FONGECIF). De nombreuses réunions ont permis d'identifier les freins résiduels que pouvaient rencontrer les financeurs de la FOAD. Cela a permis d'enrichir la FAQ sur les financements des formations. Il est essentiel de rappeler que les OPCA financent uniquement les formations réalisées.

La véritable question pour ces financeurs : comment un organisme de formation, lorsqu'il dispense une formation à distance, est en capacité de suivre la progression pédagogique ? Comment suit-il la réalisation de cette action de formation ? Sur quoi s'appuie-t-il pour prouver que la formation a bien eu lieu ?

Cette brochure FAQ n'a aucune portée juridique mais elle présente le nouveau cadre législatif et réglementaire de la FOAD. Elle donne des bonnes pratiques pour mettre en place des formations dans les meilleures conditions.

Il est important de rappeler qu'une action de formation se réalise en trois temps :

- En amont : comment contractualise-t-on cette action de formation ? Comment informe-t-on les bénéficiaires de cette formation, des ressources mises à sa disposition pour pouvoir suivre son action de formation. Le protocole individuel de formation reste une bonne pratique. Certains OPCA sont favorables à le voir dans les pièces justificatives mais il représente surtout un engagement de l'apprenant.
- Pendant : l'information de jalons pédagogiques qui permettent de déclencher des règlements intermédiaires. La brochure FAQ mentionne également quels justificatifs de formation doivent être rassemblés : attestation d'assiduité qui s'appuie sur tous les événements, travaux, QCM, interface synchrone ou asynchrone dont a bénéficié le stagiaire qui prouve que la formation a bien eu lieu.
- Après : présentation par des organismes de formation d'une attestation d'évaluation des stagiaires. L'objectif n'est pas de formaliser mais de valoriser dans cette attestation d'assiduité ce qui est fait pour que la formation soit bien prise en charge.

Jacques BAHRY rappelle que le problème de la preuve de la formation est un problème auquel on ne répond que par des présomptions de preuve. La feuille d'émargement n'est qu'une présomption.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

On ne veut pas valoriser la réussite mais l'effort qui mérite également la valorisation. Aussi, les travaux, jalons, évaluations à chaque jalon, sont bien plus probants que la feuille d'émargement.

Question de la salle : « Est-ce que les OPCA sont prêts à abandonner les feuilles d'émargement ? »

Réponse de Karine DARTOIS :

Je suis surprise de cette question .Elle est maintenant abandonnée (enfin théoriquement) . Mais les OPCA ne les utilisent plus.

Question de la salle : « Sur la question de la rémunération au forfait, qui va estimer le temps d'apprentissage et avec quels outils ? N'y a-t-il pas un problème éthique sur l'estimation d'un « citoyen moyen » ? »

Réponse de Karine DARTOIS :

Le FPSPP travaille actuellement avec le réseau des FONGECIF sur le remboursement de la rémunération en direction des stagiaires. Tout le monde va dans le sens de cette notion de durée estimée.

Si la formation se déroule sur le temps de travail, le salaire du stagiaire ne change pas. En revanche, comment l'entreprise se fait financer la formation ? Depuis la suppression de l'obligation fiscale 0,9 %, il y a moins de remboursement de rémunération. Pour les formations en dehors du temps de travail, celles-ci ne donnent pas lieu à une rémunération. Lorsque la personne est en CIF, le fongecif doit indemniser le salarié.

Réponse de Sabrina DOUGADOS qui fait partie de ce groupe de travail :

Dans le cadre de formations longues, les tests de positionnement permettent une adéquation entre objectifs et prérequis.

Question de la salle : Les financeurs ont beaucoup de volume à financer et ont intérêt à ce que la formation coûte de moins en moins chère. Est-ce que les organismes de formation, pour avoir les marchés, ne vont pas avoir tendance à tricher sur la durée estimée ?

Question de la salle : « Si toutes les formations commencent par un test de positionnement, devront-elles toutes se terminer par une évaluation comme le

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

« système CléA³ le propose aujourd'hui ? S'agira-t-il d'un QCM ou est-ce que ce sera plus qualitatif, notamment avec les jalons dont vous parliez précédemment ? »

Réponse de Jacques BAHRY :

Le développement de la FOAD et de son usage supprime toute séparation entre temps de travail et temps personnel. C'est ici que le système forfaitaire d'indemnisation prend tout son sens. Le système de positionnement en amont et d'évaluation en aval devrait inspirer le présentiel.

III. Intervention de Mohamed HAMROUNI (AFPA) : présentation de la plateforme numérique Métis.

*L'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) est le premier organisme de formation qualifiante des actifs en France. Depuis 60 ans, l'AFPA permet le développement, le maintien et l'évolution des compétences. Sa mission principale est d'élever la qualification des actifs en mettant l'accent sur les personnes les moins qualifiées. L'AFPA propose plus de 700 formations réparties sur 186 sites en France. Son domaine couvre plus de 300 métiers, depuis l'ouvrier qualifié jusqu'au technicien supérieur dans les secteurs du BTP, de l'industrie ou du tertiaire. Les formations sont dispensées par des professionnels ayant travaillé au moins cinq années dans le secteur où ils enseignent. L'ingénierie de formation, en charge de l'analyse du travail, est importante. Elle est assurée par la direction de l'ingénierie et de l'innovation pédagogique dont fait partie **Mohamed HAMROUNI***

La plateforme nationale de l'AFPA, Métis, s'inscrit dans la nouvelle offre de l'AFPA qui regroupe plusieurs éléments :

Au niveau de l'ingénierie de Formation, une modularisation de l'ensemble des Formations Métiers permet de mutualiser les parties communes des formations qui sont régulièrement actualisées. L'objectif visé est un gain de temps et de coût.

Ensuite, à partir des scénarii de formation, un travail est réalisé sur l'ingénierie pédagogique. L'autre étape est d'associer les séquences de formation et l'ensemble des ressources disponibles. Les types d'outils à mobiliser, qu'ils soient synchrones (classe virtuelle) ou asynchrones (forum), représentent l'étape de réflexion suivante.

Ces éléments ont alimenté la plateforme Métis qui a fait l'objet d'une première expérimentation.

³ Certificat de connaissances et de compétences professionnelles.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

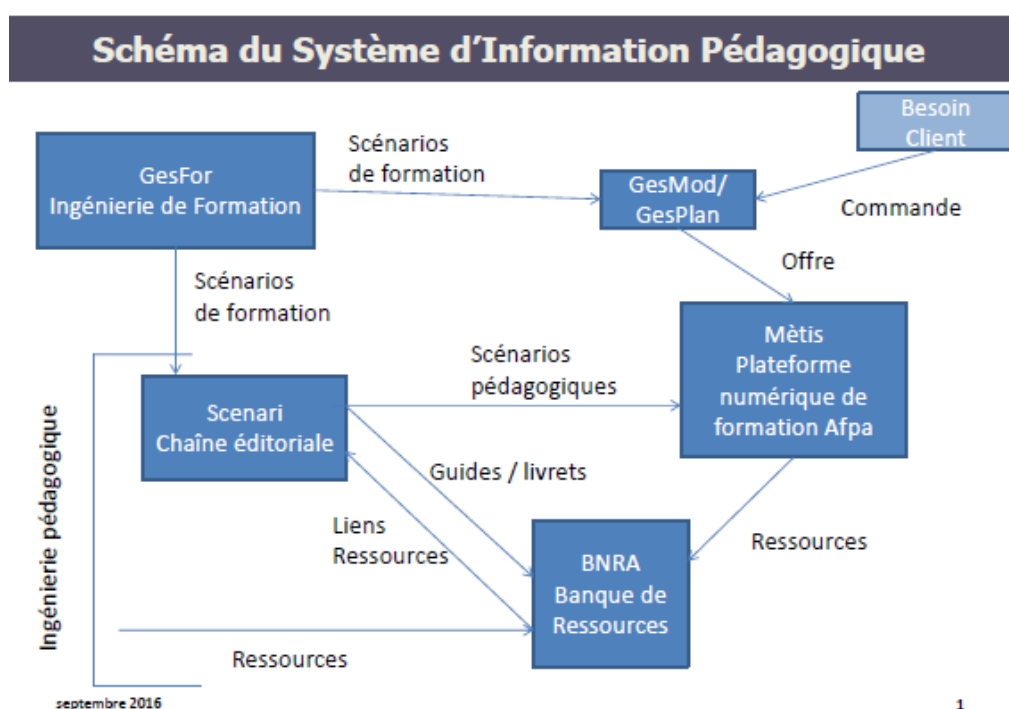
Une multitude de plateformes régionales existent déjà mais rien n'avait été expérimenté au niveau national. L'idée est de travailler sur une vision nationale de l'offre existante et de donner aux formateurs le même type de ressources qu'ils peuvent eux-mêmes enrichir.

La multimodalité et le numérique renforcent les fondamentaux de la pédagogie de l'Afpa : le formateur est transmetteur de savoir-faire et également un accompagnateur des apprentissages.

La multimodalité peut être définie comme la désynchronisation totale ou partielle de l'unité de temps, d'espace et d'action.

Une des spécificités les plus importantes de la plateforme est son intégration dans le Système d'Information Pédagogique de l'AFPA. Toutes les ressources mobilisées pendant la séance sont récupérées automatiquement par la plateforme.

Compte tenu de la cible de l'AFPA, à savoir des stagiaires de niveau 5 (CAP) jusqu'à niveau 3 (Bac+2) et des demandeurs d'emploi, issus du tertiaire, du BTP et de l'industrie, la pédagogie est plus ciblée sur l'expérience, sur les gestes professionnels.



*BNRA : banque nationale des ressources AFPA

Trois acteurs majeurs de la plateforme sont identifiés. L'ingénieur de formation importe un modèle pédagogique national (parcours sans stagiaires ni dates) qui sera adapté, enrichi et personnalisé par le formateur. Enfin, le stagiaire se connecte à la plateforme pour accéder aux données de son parcours ainsi qu'aux ressources qui lui sont nécessaires.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

Métis représente un an de travail. Les fonctionnalités de ce logiciel, développé par Orange, sont opérationnelles même si les 10000 connexions simultanées ont été difficiles à mettre en place. Aujourd'hui testée sur des sites pilotes, la plateforme Métis sera déployée mi-décembre.

Question de la salle : *Les stagiaires de niveaux V et IV stagiaires ont-ils une culture de l'ordinateur et l'ensemble des stagiaires a-t-il accès au digital (ordinateur, tablette, etc.) quand ils sont dans vos salles de formation AFPA ?*

Réponse de Mohamed HAMROUNI : cette question soulève en effet un problème : autant dans le tertiaire les stagiaires sont très équipés, autant dans l'industrie - et surtout dans les ateliers - il y a moins d'équipements et parfois des problèmes de réseaux. On fonctionne plus par expérimentation que par généralisation. Cet équipement n'est pas performant partout, donc on a mis en place d'autres dispositifs. Avec l'AFPA Box notamment, on a un fichier Zip contenant l'ensemble des ressources dont les livrets d'apprentissage connectés en réseau wifi local. On apporte des dispositifs alternatifs permettant de répondre à ces questions de problèmes d'internet, quitte à dédier des salles quand ils ne sont pas en atelier.

Question de la salle : *Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur le social-learning ?*

Réponse de Mohamed HAMROUNI : C'est un modèle en construction qui passe d'une pédagogie par objectifs à un travail plutôt par séquences de formations avec un niveau de compétence à acquérir. Il y a une mise en situation professionnelle définie et un certain nombre d'activités pour parfaire cette mise en situation et avoir des "livrables". Ces livrables-là sont le garant de la compétence. En ce moment, on est en train d'expérimenter ce modèle. C'est par l'activité et la mise en situation plutôt que par découpages et déroulement de missions. L'accent est également mis sur le travail collectif car on part du principe qu'en travaillant ensemble, on atteint plus facilement des objectifs et la plateforme met à disposition des outils numériques permettant ce travail collectif.

Question de la salle : *Qu'en est-il du ressenti de l'ingénieur de formation qui participe à la création de cette plateforme ainsi que du formateur et du stagiaire qui l'utilisent ?*

Réponse de Mohamed HAMROUNI : Les formateurs sont agréablement surpris car la plateforme réunit et centralise toutes les ressources et outils dont ils ont besoin. Mais ils souhaitent parfois modifier certaines ressources et se demandent comment cette modification peut être intégrée ? On y travaille.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

En ce qui concerne l'ingénieur de formation, il a besoin d'avoir une vision globale des ressources. Le stagiaire lui, est plutôt intéressé, mais considère qu'on lui montre trop de choses dès le début. On choisit donc de cacher des parties et de ne montrer que ce qui est nécessaire à un moment donné. On essaye de restreindre la vue pour se concentrer sur la progression globale de la formation.

Intervention de Patricia THORAVAL (CAFOC Créteil) : Les GRETA ont aussi développé une plateforme "E-Greta". C'est également une plateforme de formation à distance développée il y a une dizaine d'années et qui permet aux formateurs de disposer de modules, séquences, un peu similaires à ce qui a été présenté par l'AFPA ... sauf qu'ils ne sont pas organisés à partir d'ingénierie unique et centralisés mais sont plutôt fruit d'une collaboration des formateurs. Ces modules sont mis à disposition de la plateforme et chaque formateur dans les académies peut y avoir accès et inscrire des stagiaires sur des parcours de la même façon que celle présentée.. Le réseau des GRETA c'est donc 550 000 stagiaires par an répartis nationalement dans 137 GRETA aujourd'hui. »

Questions de de la salle : On a ici une plateforme qui est mise à disposition de l'ensemble des stagiaires de l'AFPA. Manifestement les stagiaires, en ayant accès à cette plateforme aujourd'hui, sont en situation d'être dans le centre de formation. Est-ce qu'il est prévu que demain cette plateforme permette à des personnes de ne pas être dans des centres de formations et de pouvoir bénéficier, de chez eux ou depuis l'entreprise où ils se trouvent, des programmes de cette plateforme ?

Autre question : on a évoqué des jalons qui permettraient le financement de parcours de formations. Est-ce que cette plateforme permet d'avoir des jalons qui soient clairement identifiés et qui permettent à tout instant d'envoyer ça à un financeur et de justifier que le parcours est en cours de réalisation avec éventuellement des évaluations avec des outils spécifiques ... ?

Réponse de Mohamed HAMROUNI : « La plateforme n'est pas conçue pour du présentiel mais plutôt pour des formations à distance c'est-à-dire en multimodal. L'accès n'est pas fermé.

Pour la deuxième question, j'appelle ça du « reporting », c'est-à-dire qu'on a mis l'accent sur le côté pédagogique et performance. Dans les évolutions de 2017, on met en avant 3 types de reportings :

- Le reporting pédagogique : le formateur a des détails sur la progression du stagiaire qui peut dire « j'ai fini la séance » et le formateur peut le vérifier avec un tableau récapitulatif.
- Le reporting administratif : il faut savoir ce qui est demandé pour pouvoir le modaliser sachant qu'on ne peut indiquer, via la plateforme, que les activités faites sur la plateforme.

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

- Le reporting pour les financeurs : le problème c'est qu'il y a autant de reporting que de financeurs. On travaille sur cette question complexe, car on va définir un reporting par grandes familles (OPCA, Pôle Emploi...). C'est le type de financement qui va entraîner un choix sur le type de reporting. Aussi, chaque appel d'offre peut avoir un type de reporting différent. »

Question de la salle : *Est-ce que la plateforme ne complexifie pas le travail administratif de l'organisme de formation ?*

Réponse de Mohamed HAMROUNI : Ce n'est pas son objectif. Nous on essaye de faciliter tout ce travail de reporting en donnant le maximum de données qu'on a.

Réponse de Karine DARTOIS (FPSP) : Je voudrais réagir sur ce type de reporting qui serait différent d'un financeur à un autre. Je ne sais pas ce qu'en pensent **Jacques BAHRY** et **Sabrina DOUGADOS**, mais l'idée c'est justement qu'on travaille sur une fiche d'assiduité, et qu'on l'étende auprès de Pôle Emploi et de certains conseils régionaux. Dans le cadre du CPF, on a présenté la brochure FAQ aux utilisateurs-salariés et aux utilisateurs-demandeurs d'emploi et a priori Pôle Emploi y est favorable... Moi je ne vois pas pourquoi il y aurait un reporting différent d'un financeur à un autre.

Réponse de Mohamed HAMROUNI : Je parle, moi, de la réalité d'aujourd'hui.

IV. Echanges et débat avec les participants.

Question de la salle : *On parle d'outils qui permettent l'individualisation des parcours. Mais le risque n'est-il pas d'aller vers une standardisation des parcours finançables par des critères qui permettraient le développement pédagogique ?*

Réponse de Sabrina DOUGADOS : La gabegie des fonds existait avant l'avènement du digital. Ce n'est pas le digital qui fait que, potentiellement on a un risque de dérive. Le risque de dérive réside dans le fait que l'on essaye de récupérer les fonds de la formation professionnelle pour financer autre chose qu'une formation bien réalisée, mais aussi que l'on essaye de réduire les temps de formation pour arriver à remporter le marché. On peut, alors, peut-être espérer que sur ce marché de la formation, avec les nouvelles exigences de qualités des actions de formations qui ont été introduites par la loi, on aura probablement quand même une éthique plus resserrée sur ce marché-là (référencement, de labellisation, de certifications des organismes de formation). Enfin, on peut se dire qu'un produit de formation en partie digitalisé devrait pouvoir répondre à un certain nombre de critères de qualité, et qu'au travers de ces

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

critères de qualités, l'adéquation du programme par rapport à un objectif et des prérequis seront évidemment attendus.

Réponse de Jacques BAHRY : Je partage un peu l'inquiétude exprimée. Avec toutes ces plateformes qui se développent, il faut trouver le moyen qu'elles ne nuisent pas à la créativité du formateur. Par définition, elles sont procédurières, elles facilitent le travail certes, mais il faut trouver des systèmes qui ne nuisent pas trop à la créativité du formateur. Avec Métis, il est intéressant de voir que les formateurs peuvent rajouter des ressources eux-mêmes. Je crois et j'espère que le développement technologique, lui-même, permettra le développement de plateformes plus riches. En même temps, on ne peut pas ignorer le risque, car les systèmes-qualités, sont aussi porteurs de procédures. De plus, il existe aussi certaines plateformes qui, aujourd'hui, font l'impasse sur le formateur.

Intervention d'Hugues Lenoir : On parle de social-learning aujourd'hui à l'AFPA et j'en suis ravi, car pour apprendre, la dimension sociale est importante. Mais, ce qui me semble très enfermant dans ces plateformes, c'est le fait qu'on se limite à une dimension d'apprentissage de type « professionnel » sans place pour la dimension citoyenne des apprentissages. Donc cette forme d'individualisation à distance est-ce qu'il n'y a pas un risque, qu'à terme, l'AFPA - et les autres plateformes de formation - disparaissent quasiment dans leurs pratiques in-situ bref en présentiel ? D'une part il faut veiller à ce que cet outil-là ne devienne pas l'outil prégnant sous prétexte de rentabilité et d'efficacité. D'autre part, ce qui est inquiétant, c'est qu'on est toujours dans une pédagogie descendante, avec un certain nombre de ressources qui sont imposés globalement aux apprenants. Quand on sait que les apprenants sont en capacité de décider d'un certain nombre de choses, et qu'ils souhaitent apprendre et mettre en œuvre (créer, fabriquer, innover), dans le cadre de pédagogie de projet ou de pédagogie coopérative, pour acquérir les éléments de connaissances ou de compétences dont ils ont besoin en toute autonomie. Finalement, on est dans un modèle, qui d'une certaine manière, va à l'encontre de tout ce que les pédagogues du courant des pédagogies nouvelles ont essayé de développer depuis maintenant 150 ans.

Question de la salle : *Dans une précédente séance de l'AFREF, on était sur les obligations fiscales et les responsabilités sociales des entreprises, et l'une des craintes évoquées était que l'acte de former pouvait totalement disparaître avec le risque que le formateur devienne un accompagnateur de logiciel plus qu'un formateur "traditionnel". Ce risque est-il quelque chose de mesuré ? Sommes-nous en présence d'un nouveau marché qui se met en place avec 5 ou 6 logiciels que chacun appliquerait et qui remettraient en cause tout le travail des 150 dernières années sur le développement pédagogique ?*

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

Réponse de Thierry JANVIER (ORACLE, éditeurs de logiciels et l'un des premiers centre de formation au monde avec plus de 3000 formations) : Il y a plusieurs types de formations en présentiel et en digital, qui se développent énormément, mais aussi plusieurs points à noter dans la formation : il y a la question de savoir quand on achète un produit, est-ce qu'on peut s'en servir ? Même s'il est vrai que les nouvelles générations sont plus à même de se former en digital, la formation en présentiel restera toujours plus importante. Après, charge à l'entreprise de vérifier que ses stagiaires font bien leur formation sur le temps donnée, sur leur temps de travail éventuellement, et pas faire des formations digitales le soir, la nuit, le week-end, parce que le reste du temps ils n'ont pas le temps, ça c'est un problème de réglementation de l'entreprise. Aussi, la certification permet au stagiaire d'avoir une vraie valeur et une expertise sur un domaine, j'allais poser la question pour savoir si oui ou non on n'est censé donner à l'entreprise la preuve de la certification ou s'il y a des questions de confidentialité.

Intervention de Jacques BAHRY : Bien entendu que le métier de formateur est touché par toutes ces évolutions. Derrière le vocable « formateur » il y a des réalités diverses. Mais je ne pense pas que le présentiel va disparaître, c'est plutôt le niveau d'exigence qui va augmenter. Philippe Carré avait dit que l'évolution du métier de formateur c'était « l'accompagnement de l'auto-apprentissage ». Cette formule me paraît juste. On assiste à une évolution du métier de formateur. Il y a aussi l'ingénierie de formation qui va devenir infiniment plus complexe parce qu'arriver à élaborer un parcours avec de bons outils, pour chaque séquences, non dans le but d'accumuler des savoirs mais d'obtenir des compétences, bouleverse l'ingénierie de formations et hausse le niveau d'exigence.

Intervention de Pierrette SOREL : Tout ce qui est présenté est intéressant, mais présenté de façon très rationnelle, très statique. Quand on parle de positionnement, j'ai l'impression qu'on regarde l'écart entre ce que l'individu sait et ce qu'il devrait savoir. Maintenant on n'est pas uniquement dans le positionnement mais dans l'acquisition de savoirs. Ce qui fait que je sais, c'est ma capacité de le résumer, de l'expliquer. Pour apprendre, il faut être confronté, sinon on n'apprend pas.

Réponse de Mohamed HAMROUNI : A l'AFPA, on est aussi confronté à un changement de la vision du formateur. Quand je suis arrivé à l'AFPA, un même formateur pouvait avoir les mêmes sessions de formations pendant plusieurs années. Aujourd'hui, le formateur ne fait pas la même chose d'une année à l'autre. En lui mettant à disposition ses ressources, on lui laisse la possibilité de développer sa créativité. Puisqu'elle aide le formateur à ne pas perdre de temps, elle est plutôt une

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

plateforme de formation que d'apprentissage. Le but n'est pas de formater tout le monde mais de leur donner un accès à des ressources et fournir des outils via la plateforme, de permettre un apprentissage seul ou en groupe. Apprendre à accompagner l'apprentissage n'est pas si facile que ça. Si un plombier doit former des apprentis, même s'il n'est pas bon en orthographe, il a la capacité de transmettre le métier et l'amour du métier. Par contre, s'il doit progresser en français, il a un support en ligne pour le faire. Et je pense que c'est important dans une plateforme.

V. Synthèse de René BAGORSKI (AFREF)

René BAGORSKI remercie les intervenants pour leur présentation sur l'impact du digital dans l'univers de la formation, un système qui évolue fortement. Il insiste sur le fait que tous les modèles et certitudes d'avant sont remis en cause car on est confronté à un nouvel outil. On peut rappeler que l'outil numérique est un moyen et pas une fin en soi. Pour certains, ça devient une fin en soi et l'outil risque alors d'être la structure de tout financement. Même s'il est rassurant, il n'est pas garant d'une qualité.

Ce qu'il a retenu, c'est la fin du salariat. Y a-t-il pour autant une responsabilité sociale des plateformes à l'égard des utilisateurs dans le cadre d'un parcours sécurisé répondant aux besoins professionnels ou sociaux ?

Les plateformes n'offrent pas uniquement des formations professionnelles. Mais contribuent-elles à l'émancipation d'un individu en tant que citoyen où il y aurait une sociabilisations et un aspect collaboratif ?

Est-ce que c'est la disparition des organismes de formation avec les logiciels ? On peut faire de la formation hors mur. Est-ce le modèle de demain ?

En conclusion, **René BAGORSKI** évoque le fait que chaque matinée de l'AFREF représente un socle d'acculturation qui interroge nos connaissances sur le sujet de la formation.

A la fin de chaque séance, il dit n'y avoir jamais de réponse mais plutôt une ouverture sur de nouvelles questions. Dans le sujet de ce matin, l'interrogation porte sur l'émancipation sociale ou le formatage via la digitalisation de la formation

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation – Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org

BIBLIOGRAPHIE

- Cardon, Claude-Alain. « Devenir formateur d'adultes. Des itinéraires pluriels, des logiques sociales spécifiques ». *Formation Emploi* 63, n° 1 (1998): 5-18.
- Carré, Philippe, et Pierre Caspar. *Traité des sciences et techniques de la formation*, 3e édition. Paris : Dunod, 2011
- Carré Philippe : l'apprenance: vers un nouveau rapport au savoir Dunod (2005).
- Dubar, Claude. Dubar, Claude. *La formation professionnelle continue*. Editions La Découverte, 2015.
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue social. « Formation professionnelle : guide pratique de la réforme », novembre 2014.
- Brochure FAQ réalisée par la FFFOD, en partenariat avec FPSPP et DGEFP, disponible sur le site de la FFFOD.
- Etude sur l'impact du digital sur les métiers des organismes de formation, réalisée par l'Observatoire des métiers (à paraître courant octobre)

WEBOGRAPHIE

- AFPA : <https://www.afpa.fr/>
- AFREF : <http://fr.afref.org/>
- Cabinet Fromont Briens : <http://www.fromont-briens.com/fr/>
- CléA : www.certificat-clea.fr/
- FFFOD : <http://www.fffod.org/>
- FPSPP : <http://www.fpspp.org/>
- Loi travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/>

Auteurs du compte-rendu : Marine JULIEN et Stéphanie WASELIN du MASTER 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à Université Paris Ouest Nanterre La Défense.

Directeur de la spécialité Master ATOGE : Guillemette De LARQUIER et Mathieu GREGOIRE

Coordinateur pour les travaux de compte rendu : Jacques PEVET (AFREF)

Contacts AFREF : Jacques PEVET et Claude VILLEREAU

Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF

Séance du 29 septembre 2016 : « L'impact du digital dans l'univers de la formation »

AFREF : Association Française pour la réflexion et l'échange sur la formation –Association régie par la loi 1901

40, rue des Blancs Manteaux 75 004 PARIS - Siret 784 719 973 00074

Tél. 01 77 17 89 93 / Courriel : contact@afref.org Site Internet : www.fr.afref.org