

NUMÉRIQUE

AUTOFORMATION

Selon une étude de Télécom École de management, 95 % des salariés interrogés utilisent l'autoformation pour développer leurs compétences numériques. Seuls 52 % sont formés grâce à leur entreprise alors que 9 sur 10 jugent l'impact du digital « majeur sur leur métier ».

RÉFORME

OPCA « ACCROCHÉS »

Seuls trois Opca (Uniformation, Fafsea et Agefos PME) ont « accroché » leur système d'information à celui du compte personnel de formation (CPF), selon la DGEFP. Cela permet une transmission directe des informations saisies par le salarié ou le demandeur d'emploi. Cinq autres Opca doivent l'avoir fait début septembre et onze avant fin 2015.

CHÔMEURS FORMÉS

50% EN EMPLOI

En 2014, 49,5 % des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation avaient trouvé du travail six mois après, selon une enquête de Pôle emploi. Ce taux est en recul de 1,3 point par rapport à 2013. Les actions de formation préalable au recrutement (AFPR) et les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) recueillent les meilleurs résultats : 73,2 % de retour à l'emploi sous six mois.

FPSPP

260 MILLIONS

Mesure exceptionnelle : 260 millions d'euros ont été débloqués pour le FPSPP, notamment à destination de Pôle emploi et pour financer les 40 000 formations prioritaires dans les TPE-PME au second semestre (plan Tout pour l'emploi).

formation mjardinaud@wolters-kluwer.fr

Digital et RH : des masters en mode collaboratif

Mixer numérique, ressources humaines, travail à distance et étudiants d'horizons différents, c'est le pari commun des masters RH du Cnam et de l'ESCP.

Instillier du digital dans les formations RH sur un mode collaboratif... Voilà le défi que se sont lancé, en 2013, Cécile Dejoux, responsable du master RH du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), et Emmanuelle Léon, directrice scientifique du master RH de l'ESCP. L'idée : créer un module « Digital RH » commun aux auditeurs du Cnam et aux étudiants de la *business school*. Pour la deuxième édition, la quarantaine de participants se sont d'abord vu proposer cinq cours de trois heures, avec des interventions de spécialistes du numérique. Puis – là se niche l'innovation – ils ont dû, à distance et grâce à des outils collaboratifs (Google Drive, Storify...), travailler par groupes de cinq ou six provenant des deux écoles sur un sujet lié aux RH et au digital. Le résultat a donné lieu à la présentation d'un mémoire, en janvier, puis, en mai, à une restitution publique intitulée « Notre projet Digital RH en 300 secondes ». Au menu : « Liberté d'expression en entreprise 2.0 », « Comment le digital amène-t-il à repenser la formation ? » ou « Transformation digitale et nouveaux critères de performance ». Des exposés écoutés et commentés par des professionnels attentifs aux pistes tracées par ces étudiants 2.0.



La formation doit permettre d'acquérir les bons réflexes pour collaborer sans être happé par les outils digitaux.

« Nous avons créé un écosystème, une sorte de Lab, se réjouit Cécile Dejoux. Nous les formons pour qu'ils vivent ce qu'ils vont trouver dans l'entreprise de demain. » Cette méthode en mode *test and learn*, qui casse les codes de l'apprentissage traditionnels, oblige les intéressés à sortir de leur zone de confort.

Formation du futur

Ce module permet aux étudiants d'acquérir les bons réflexes, les bonnes postures pour collaborer sans être happés par les outils digitaux. S'approprier les applications, travailler à distance, restituer un travail commun mixant les générations et les compétences : un condensé de l'activité à l'ère numérique, en quelque sorte. « De l'*open class collaborative* », note Cécile Dejoux, qui y voit les prémices de la formation du futur. Autre bénéfice de cette innovation : « Nous ne faisons jamais

le même cours. Ce sont encore des sujets à défricher », explique Emmanuelle Léon. « Nous avons d'excellents retours des entreprises, car très peu ont des repères sur l'articulation entre numérique et ressources humaines », complète Cécile Dejoux.

Raison de plus pour continuer l'aventure en cette rentrée. La nouvelle session sera plus serrée, avec cinq cours réunis sur deux semaines – au lieu de cinq – afin de « laisser le temps aux étudiants de prendre du recul sur ce sujet nouveau », indique Emmanuelle Léon. Pour le reste, le principe demeure identique : collaboration à distance, élaboration du projet et présentation en un laps de temps réduit. Une formule gagnante ? En tout cas, elle commence à intéresser les employeurs : deux participants ont déjà été embauchés en CDD sur un poste en lien avec les RH et le digital. ♦ M.J.

► de critères: l'accessibilité pour les salariés, le niveau de professionnalisation et l'ouverture internationale. Le résultat montre qu'un diplôme peut difficilement être bon dans tous les domaines. Alors qu'il est champion de l'accessibilité pour les salariés – avec des cours concentrés sur le vendredi et le samedi, un coût parmi les plus bas et la possibilité de valoriser une expérience professionnelle (VAE) –, le master GRH en entreprise ou en association du Cnam (voir aussi page 68) disparaît des autres tableaux. À l'inverse, les MBA de l'Institut Magellan-ENS Cachan, incomparables sur l'ouverture à l'international et qui se classent parmi les diplômes les plus professionnalisés, n'apparaissent pas parmi les dix plus accueillants pour les salariés.

Deux provinciaux seulement

Ce déséquilibre explique que les diplômes de l'Institut Magellan associé à l'ENS, pourtant reconnus internationalement, ne décrochent pas la première place du top 5 (voir ci-contre). Celle-ci revient au master Management des ressources humaines de l'université Lille-I, qui voit récompenser un positionnement équilibré sur les trois critères retenus pour ce palmarès. Le premier cité se retrouve à la deuxième place, une marche en dessous du classement 2012. Cette relative régression ne sanctionne évidemment pas une détérioration du niveau de ses diplômés. Leur attractivité est d'ailleurs toujours aussi forte.

Seules deux universités provinciales sont présentes dans ce top 5, alors que le nombre d'établissements hors région parisienne est plus important que celui des franciliens. Mais ce serait une erreur de considérer que les seconds sont forcément au dessus du lot. En région, les acteurs collent au besoin de leur environnement et proposent des enseignements adaptés aux employeurs locaux. À l'instar de l'IAE de Brest, avec le master Management des ressources humaines, dirigé par Marie-Noëlle Chalaye. Plus de la moitié de ses intervenants sont des consultants ou des professionnels des RH travaillant dans des entreprises du cru. En toute logique, ce cursus n'est pas positionné sur l'ouverture à l'international. Cela ne l'empêche pas d'accueillir régulièrement des officiers de la Marine nationale et des cadres supérieurs de santé, attirés par la possibilité d'une seconde carrière.

Au-delà des résultats présentés dans les pages suivantes, les formations possèdent une caractéristique commune: l'omniprésence des professionnels, DRH, consultants ou juristes, parmi les intervenants. À Sup des RH et à l'IGS, cette «professionnalis-

tion» joue à fond, atteignant presque 100% des formateurs. La majorité des établissements maintient cependant une proportion non négligeable de professeurs académiques. Dans les masters et MBA de Dauphine ou de l'Université catholique de l'Ouest, 60% du corps enseignant est constitué de professionnels. À Rennes-I, ils sont 40%. La majorité des responsables pédagogiques estime que la présence de professeurs académiques est nécessaire pour aider les étudiants à prendre du recul et à questionner les pratiques professionnelles en se référant aux travaux théo-

Un diplôme peut difficilement être bon dans tous les domaines

riques. Au Celsa, Sophie Corbillé propose même à ses étudiants de s'initier à l'enquête sociologique dans le cadre d'un module consacré à la conduite du changement. «Ils apprennent à mener des entretiens directifs et cela leur permet de faire le lien entre la théorie et la pratique», affirme-t-elle.

Très souvent, les enseignants incitent aussi leurs étudiants à lire, jugeant qu'ils ne consultent pas assez les ouvrages ou les revues spécialisés. Certains demandent une fiche de lecture systématique, avec présentation orale devant la promo. La plupart des responsables de master mettent en avant le travail de groupe. «Nous les poussons à travailler en mode collaboratif,

note Cécile Dejoux (Cnam). Nous ouvrons un espace sur le Net pour faciliter les partages de notes et d'articles. Il est désactivé à la fin de la promo.» L'IAE Lyon organise des groupes de projet dès la rentrée. «Chacun doit adopter une thématique précise et rencontrer des DRH pour mener un travail de synthèse», indique Catherine Glée-Vermande. La méthode permet de créer un effet miroir par rapport au vécu de chacun dans l'entreprise.

Travail collectif

L'Essec pousse la logique encore plus loin, en confiant à la promo l'organisation de son voyage en mode «gestion de projet», avec initiation méthodologique préalable, répartition des tâches et réunion hebdomadaire de suivi. «La promo trouve le thème du voyage et l'entreprise pour le sponsoriser. Elle assure aussi la présentation des résultats d'enquête devant la direction de leur sponsor», précise Jean-Luc Cerdin, responsable de la formation. Cette année, Orange a soutenu un voyage à Singapour sur le thème du renouvellement des compétences avec l'émergence du digital. Pour accentuer le caractère professionnel de leur diplôme, certains responsables pédagogiques se préoccupent aussi de la future carrière de leurs étudiants. Un consultant externe est ainsi à la disposition des élèves de l'EM Strasbourg pour leur proposer des conseils de carrière et des séances de coaching. Idem à Dauphine, qui a mis en place des ateliers de développement personnel. À l'IAE de Tours et à Lille-I, les étudiants peuvent être accompagnés individuellement pour définir leur projet professionnel. Des propositions bienvenues pour des candidats engagés dans une aventure exigeant une sacrée dose de motivation et de courage. ♦

Le top 5 des formations continues

1	UNIVERSITÉ DE LILLE-I	Master Management des ressources humaines
2	INSTITUT MAGELLAN-ENS CACHAN	MBA Gestion des ressources humaines et de la mobilité internationale
3	IGR-IAE DE RENNES	Master Management des ressources humaines
4	UNIVERSITÉ PARIS-DAUPHINE	Master et MBA Management des ressources humaines
5	CNAM	Masters GRH en entreprise et GRH en association