

COMPTE-RENDU DU COLLOQUE

La formation au service de l'entreprise : quels enjeux ?

icof
100 ans
au service des jeunes
et de l'entreprise

17 . 18 . 19
NOVEMBRE 2016
www.icof100ans.fr



Salle de la Corbeille - Palais de la Bourse
Chambre de Commerce et d'Industrie de Lyon

La formation au service de l'entreprise : quels enjeux ?

14 h Ouverture du colloque

Soeur Brigitte Brunet (Provinciale des Ursulines), Fabrice Lenoir (élu de la CCI) et Bertrand Eygun (directeur de l'ICOF)



Animateur : Stéphane Longin (directeur et rédacteur en chef de RCF Lyon)
Introduction historique de Marianne Thivend (historienne, maîtresse de conférence Université Lyon - LARHRA)



15 h - 1ère table ronde : Savoir-être en entreprise et management.

- Valérie Lorentz-Poinsot (directrice générale déléguée des Laboratoires Boiron)
- Chantal Plasse (ancienne élève ICOF - dirigeante des établissements Plasse)
- Nicole Bilodeau (directrice générale de Mérici collégial privé - Québec)
- Michel Grac (chef d'établissement - Lycée Théas de Montauban)
- Karim Mouhli (formateur en management à l'ICOF en DCG et DSCG)



16 h - 2ème table ronde : Former à l'Entrepreneuriat

- Agathe Corgié-Treseler (conseillère régionale - Ordre des Experts comptables R.A.)
- Pascal Reber (président d'EPA - Entreprendre pour Apprendre)
- Michel Coster (professeur en entrepreneuriat, directeur incubateur de l'EM Lyon)
- Bernard Guillot (professeur agrégé BTS ICOF)



17 h - 3ème table ronde : Adapter la formation aux nouveaux métiers

- Tiphaine Accary Barbier (professeur BTS informatique ICOF et formatrice académique)
- Catherine Papin (déléguée Griffith College - Dublin)
- Olivier de La Clergerie (directeur général du groupe LDLC)
- Jean-Paul Genoux (directeur général Dimo Software)
- Pascal Guillemain (directeur des ressources humaines du groupe CEGID)



“LA FORMATION AU SERVICE DE L’ENTREPRISE : QUELS ENJEUX ?”

Tel est l’intitulé du colloque-événement qui a lancé les trois jours célébrant le centenaire de l’ICOF de Lyon. Des acteurs du monde de l’entreprise et de l’enseignement technologique ont échangé autour de trois tables rondes thématiques dans la salle de la Corbeille du Palais du Commerce sous l’impulsion de Bertrand Eygun, directeur de l’ICOF.

Un compte-rendu de [Patrick Ducher](#), auteur du livre “[Entre Preneurs de Jobs](#)”

Fabrice Lenoir, élu de la CCI de Lyon et président de la commission entrepreneuriale, ouvre le colloque en rappelant que la Chambre de Commerce est aussi la maison des entrepreneurs - et le 2ème organisme formateur après l’Éducation nationale - soucieuse de la formation et de l’éducation des jeunes pour les aider à développer un regard éclairé sur le monde des affaires, ajoutant que pour lui, les opportunités d’emplois résident principalement dans les TPE et les PME, plutôt que dans les grands groupes multinationaux.

Sœur Brigitte Brunet, provinciale des Ursulines, explique que les thèmes proposés - savoir-être, formation et adaptation – sont en totale adéquation avec les préceptes d’Angèle Merici, fondatrice de la Compagnie de Sainte Ursule en 1535 pour laquelle il fallait “enseigner non seulement avec les paroles mais beaucoup avec les faits”. Elle souligne deux points capitaux : l’accompagnement des personnes et l’adaptation au temps, rappelant que ce sont les femmes qui, en 1916, faisaient fonctionner la plupart des activités internes au pays et dans les entreprises. D’où la nécessité d’acquisition de compétences grâce aux formations reconnues dispensées par les Ursulines. Ces femmes ont donc eu la possibilité de prendre des responsabilités pour faire face à un contexte difficile. Les formations se sont depuis diversifiées mais “penser pour lire et comprendre les signes des temps, explorer pour ouvrir des horizons nouveaux, partager pour faire vivre la maison commune sont les trois principes d’actions prônés par l’enseignement catholique que réunit l’enseignement de l’ICOF” conclut-telle dans son allocution de bienvenue.

Bertrand Eygun explique que ce colloque a été porté depuis deux ans. Les points centraux ? L’accompagnement à la personne,

l’épanouissement des dons et l’adaptabilité. Il rappelle que de nombreuses initiatives sont encouragées dans l’établissement, comme la participation aux JECO (Journées de l’Économie), l’organisation de tables rondes sur des thématiques actuelles en compagnie de professionnels comme les enjeux liés aux réseaux sociaux, ou encore la création de mini-entreprises pour développer la curiosité entrepreneuriale. Bertrand Eygun poursuit : “L’ICOF a l’ambition de bien ouvrir les yeux, sans peur sur le monde actuel. Pour ce faire, il est indispensable de confronter divers points de vue, d’ouvrir l’école largement au monde économique et professionnel”.

Marianne Thivend, historienne, replace ensuite la naissance de la formation féminine dans le contexte de l’époque. Elle explique que la guerre fut un coup d’accélérateur justifiant la mise en place d’une structure spécifique. Démarche féministe avant l’heure ? Absolument car, désormais, des femmes célibataires peuvent subvenir à leurs besoins pour apprendre un métier digne et éviter l’usine. Si les écoles municipales et privées - la Martinière, mais aussi la SEPR et les Cours Pigier - furent de véritables précurseurs, l’Institut Sainte-Marie des Chartreux (future ICOF) est la première école catholique à s’intéresser à la formation professionnelle technique féminine et au commerce, avec notamment une spécialisation en sténodactylographie, comptabilité et secrétariat. Aucune école n’est subventionnée

“L’ICOF A L’AMBITION DE BIEN OUVRIR LES YEUX, SANS PEUR SUR LE MONDE ACTUEL. POUR CE FAIRE, IL EST INDISPENSABLE DE CONFRONTER DIVERS POINTS DE VUE, D’OUVRIR L’ÉCOLE LARGEMENT AU MONDE ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNEL”

directement. Sainte-Marie doit donc compter sur le soutien de chefs d’entreprise lyonnais pour financer le chauffage central par exemple. La mécanisation des tâches requiert parallèlement une standardisation, et le métier de sténodactylo se féminise - les doigts agiles des femmes des classes moyennes qui jouent du piano s’appropriant plus facilement la machine à écrire. L’institution répond donc parfaitement aux mutations du monde du travail de l’époque. Elle se positionne sur le créneau encore peu occupé du secrétariat via une formation technique, intellectuelle et morale pour assurer la tenue des livres, la correspondance et la gestion de caisse : 3 ans d’étude pour les filles de 13 à 17 ans et une section spéciale de deux ans pour des élèves ayant déjà commencé un premier cycle sanctionné d’un brevet. Bien des années plus tard, en 1970, la mixité de l’enseignement est instaurée au niveau du lycée, anticipant la loi Haby de 1975 et constituant une véritable étude cas selon Marianne Thivend. Et Bertrand Eygun de raconter qu’il a découvert un document datant de 1917 - un an après la création de l’institut - attestant que le secrétaire de la Chambre de commerce tenait à ce que les jeunes filles formées à l’institut reçoivent le même traitement que les garçons pour la même place en termes de salaire. Précurseur, on vous dit !

SAVOIR-ÊTRE EN ENTREPRISE ET MANAGEMENT

Les questions de jeunes étudiants de l’ICOF servent de fil rouge à chaque table ronde. La 1ère est lancée par **Stéphane Longin** (directeur et rédacteur en chef de RCF Lyon). Le panel de départ est constitué de **Valérie Lorentz-Poinsot** (directrice générale déléguée des Laboratoires Boiron),



[\[retour ... \]](#)

Chantal Plasse (ancienne élève ICOF et dirigeante des établissements Plasse), **Nicole Bilodeau** (directrice générale de Mérici collégial privé, Québec), **Karim Mouhli** (formateur en management à l'ICOF en DCG et DSCG) et de **Michel Grac** (chef d'établissement de 1.400 élèves, Lycée Théas de Montauban).

“Quel est le critère le plus important à l'embauche : expérience, diplôme ou savoir-être ?”

Valérie Lorentz-Poinsot estime qu'il faut déjà savoir qui on est et ce qui nous fait vibrer. Le recrutement, selon elle, c'est choisir une personne ET une personnalité, tout en partageant les mêmes valeurs et la même envie de travailler ensemble. Il s'agit de bien mettre son expérience en valeur car, sans diplôme, on risque de ne pas arriver au stade de l'entretien, sachant aussi qu'on a peu de temps pour défendre ses chances et qu'il faut se faire confiance. Elle écoute beaucoup les candidats et observe leur posture qui révèle la personne que vous êtes : “Il y a 80% de non-verbal dans un entretien. J'observe la façon dont un candidat se tient sur un siège, son regard. Je l'imagine face à un client”.

Pour Nicole Bilodeau, le savoir-être est constitutif du vivre ensemble. À compétences égales, le savoir-être fait la différence. Il faut qu'une alchimie naisse. Au Québec, dans la majorité des organisations, les candidats passent des tests psychométriques pour évaluer notamment leur leadership et leur capacité à collaborer.

Chantal Plasse est présente en dépit d'une période chargée pour son entreprise de salaisons - Beaujolais nouveau oblige en ce 3ème jeudi de novembre. Elle explique que l'examen de la formation sur le CV est un critère primordial, de même que le parcours professionnel. Michel Grac, quant à lui, recrute à la fois des étudiants et des enseignants. Pour les premiers, il estime

“LE SAVOIR-ÊTRE N'EST PAS QUE LA POLITESSE OU UNE TENUE VESTIMENTAIRE ADÉQUATE. COORDINATION ET ESPRIT D'ÉQUIPE SONT FONDAMENTAUX POUR DES TRAVAUX EN MODE PROJET. LE SAVOIR-ÊTRE SE TRAVAILLE TOUT LA VIE”.

qu'il a un “devoir de vérité” si leur bagage académique n'est pas en adéquation avec les études visées. Pour les seconds, il évalue comment la personne va intégrer une équipe, qu'il s'agisse d'un jeune diplômé ou de quelqu'un venant du monde professionnel, avec un parcours riche d'expériences diverses.

Karim Mouhli, en tant que formateur, essaie de faire comprendre aux jeunes ce qu'attendent les entreprises, notamment en termes de comportement : “le savoir-être n'est pas que la politesse ou une tenue vestimentaire adéquate. Coordination et esprit d'équipe sont fondamentaux pour des travaux en mode projet. Le savoir-être se travaille tout la vie”.

“Est-ce qu'un organisme de formation doit avoir les mêmes exigences que les futurs employeurs ?”

L'arrivée dans une entreprise se prépare pour Michel Grac car elle implique une vie différente. En formation, les élèves sont là pour apprendre et se construire. Ils doivent ensuite articuler leur travail avec celui des autres. Or, la construction n'est pas la résultante d'une liste de valeurs testées face au marché. C'est la qualité de la personne qui prime, c'est ce qu'il retient des valeurs mériciennes. Le type de relation que l'on établit avec une équipe induit les relations de l'équipe envers soi-même et les valeurs sont portées par des personnes. Il ajoute que, selon lui, la construction des individus se fait par les rencontres. Karim Mouhli raconte que si certains élèves

affirment avoir une attitude différente en entreprise, il existe un certain nombre de valeurs à respecter pour pouvoir travailler efficacement en groupe, telles que le savoir-faire relationnel, la capacité d'écoute et l'acceptation de la critique.

Dans son établissement, Nicole Bilodeau met l'accent sur l'éducation en plus de la formation. Si le management basé sur le savoir-faire à court terme existe encore - avec une vision axée sur des résultats servant des intérêts personnels - elle sent une nouvelle tendance pour le “management éclairé”. Comme responsable pédagogique, elle s'en réjouit. “Un management conjuguant la tête, le cœur et les tripes, un management sage au service du bien commun qui est construit sur les forces de chacun dans l'organisation” est motivant selon elle, dans la mesure où la haute direction souscrit elle-même à ces mêmes valeurs et à la façon dont elles sont mises en œuvre.

Ancienne bachelière de l'ICOF, Chantal Plasse estime que la rigueur de l'enseignement va de pair avec l'autodiscipline. Des jeunes ayant reçu la meilleure éducation doivent se construire avant d'affronter le monde de l'entreprise qui peut être très intimidant. S'adresser à des personnes individuelles au sein d'un collectif, c'est le lot quotidien du management. “Je me suis enrichie des valeurs de l'ICOF. Je privilégie un discours direct, je me repose aussi sur mes managers intermédiaires pour qu'ils puissent apporter leur touche personnelle à l'édifice. J'apprécie beaucoup la vertu de la communication prônée par l'ICOF parce que je venais d'un établissement beaucoup plus dirigiste. J'ai appris à bien encadrer en laissant une part de liberté à l'individu, ce que j'ai aussi retenu en passant dix ans aux États-Unis” raconte-t-elle.

Considérer la transversalité des tâches dans l'entreprise est important pour Valérie Lorentz-Poinsot. Les managers doivent provoquer leurs équipes. Quand elle-même constitue une équipe, elle fait attention à ne pas prendre de clones :

[\[la suite ... \]](#)



[\[retour ... \]](#)

“le monde évolue et l’entreprise doit se servir de plus en plus de compétences diversifiées. Les nouveaux embauchés ont un devoir d’impertinence, ne pas hésiter à dire ce qu’ils pensent, ressentent et ce qu’ils voient”. C’est pour cela que la porte des managers se doit d’être toujours ouverte et l’entreprise organisée en ce sens. Auteure du livre “Wonder Women, dites oui à vos pouvoirs”, elle estime que les femmes ne sont pas toutes logées à la même enseigne. En termes d’exigences : “pour un poste donné, une femme voudra être parfaite et maîtriser les 10 critères demandés avant de postuler. Un homme sera moins exigeant et se contentera par exemple de 4 pour postuler”.

“Comment manager et se projeter sur un marché du travail en pleine mutation ?”

La mobilité des jeunes est au cœur d’une nouvelle donne qui se dessine pour Chantal Plasse : “l’entreprise n’attache plus les gens une vie entière même si la stabilité favorise la cohérence. À l’opposé, il ne faut pas avoir un trop gros turnover de personnel qui fragilise les équipes”. Valérie Lorentz-Poinsot estime quant à elle qu’il faut partager un projet d’entreprise, emmener les gens dans une aventure et la cultiver chaque jour. “Dans notre entreprise, nous avons envie de changer le monde grâce à l’homéopathie. Vouloir aider des personnes dans le monde est une source de motivation pour nos collaborateurs. Donner du sens, c’est ce qui fait qu’un collaborateur a envie de rester, au-delà du salaire”. Elle les incite aussi à changer de poste, par exemple à passer du terrain au siège, à quitter la France pour le Canada. “Les jeunes ne se projettent pas forcément sur le long terme car ils savent qu’ils ne resteront pas toute leur vie dans une entreprise” renchérit Karim Mouhli. “Nous essayons donc de leur offrir une capacité d’adaptabilité dans une économie mondialisée. Nous leur apprenons à rester ouverts, à acquérir la capacité de changer, à se projeter de façon raisonnée”.

FORMER À L’ENTREPRENEURIAT

Devenir entrepreneur ou manager, est-ce que cela s’apprend ? Des éléments de réponses seront fournis avec le second panel constitué d’**Agathe Corgié-Treseler** (conseillère régionale de l’Ordre des Experts comptables Rhône-Alpes), **Pascal Reber** (président d’EPA - Entreprendre pour Apprendre), **Michel Coster** (professeur en entrepreneuriat et directeur de l’incubateur de l’EM Lyon) et de **Bernard Guillot** (professeur agrégé BTS ICOF).

“Former à l’entrepreneuriat : est-ce que c’est possible ?”

Les techniques peuvent s’apprendre. On peut monter un business plan, trouver des financements. Mais beaucoup de choses s’apprennent sur le terrain selon Michel Coster. Il utilise une métaphore : “Si vous dites aimer la montagne, tentez d’escalader le Mont Blanc pour voir si votre passion est réelle”. Il en va de même pour l’entrepreneuriat : il faut tester pour voir si ça plaît, participer à des rencontres pour échanger avec des entrepreneurs et, pour ceux qui veulent pousser l’expérience plus loin dans une école, se faire accompagner pour grandir à travers un projet grâce à l’apprentissage par l’action (“action learning”) plutôt que par la théorie. On assiste à une révolution de l’entrepreneuriat dans l’enseignement supérieur. Le Pôle entrepreneurial étudiant INELSE a permis à terme de sensibiliser 15.000 étudiants à l’entrepreneuriat. “Campus création” à Lyon permet de faire des concours d’entreprises qui débouchent souvent sur des créations, fait assez unique en France pour Michel Coster. Il ajoute : “ces initiatives ne sont pas le seul fait des enseignements en droit-éco-gestion

“BEAUCOUP DE CHOSES S’APPRENNENT SUR LE TERRAIN. SI VOUS DITES AIMER LA MONTAGNE, TENTEZ D’ESCALADER LE MONT BLANC POUR VOIR SI VOTRE PASSION EST RÉELLE”.

traditionnels, car l’innovation est d’abord centrée sur l’humain et sur des situations à améliorer et les LSH (lettres et science humaines) sont certainement mieux affûtées pour penser le monde de demain.

Un exemple concret avec Pascal Reber qui met en place dès la classe de 3ème des mini-entreprises : “plus on est jeune, plus on est innovant, moins on est inhibé par les gens qui brandissent tel ou tel interdit. Aux États-Unis, l’apprentissage se fait très tôt, mais la France n’est pas en reste. On fait aussi découvrir à des enfants de CM2 leur environnement socio-économique proche. Ils inventent des petites entreprises qui font défaut localement à leurs yeux. Cependant, les enfants ne sont pas de simples conteneurs à savoir. L’entrepreneuriat permet à tout le monde de trouver sa place et de développer une personnalité.

Agathe Corgié-Treseler remarque que les jeunes en apprentissage font parfaitement la différence entre la théorie et la pratique, en comparaison avec un Bac+5 dont les préoccupations sont beaucoup plus théoriques. Elle explique que les Bac + 3 nouveaux entrants vivent l’entreprise de l’intérieur via le “serious game”. “On voit leur épanouissement, leur capacité d’engagement. Cela réconcilie – au sens de “rapprocher” - les professionnels, les étudiants et les enseignants”. Bernard Guillot défend l’enseignement technique par rapport à la filière générale, moins en prise selon lui avec le monde très concret de l’entreprise. L’économie et l’entreprise ne sont que des enseignements d’exploration dans le cycle général. “En tant que professeurs à l’ICOF, nous initions les élèves à leur environnement, à la macro-économie, au rôle de l’entreprise, de l’état”.

“Tout le monde n’est pas fait pour devenir entrepreneur. Une formation devrait-elle être obligatoire ?”

Sur ce sujet, Agathe Corgié-Treseler cite son propre exemple :

[\[la suite ... \]](#)



[\[retour ... \]](#)

elle a commencé son parcours par des études scientifiques, puis s'est orientée vers la comptabilité et l'humanitaire. Elle s'est relevée d'un échec puis s'est décidée à accompagner les gens dans la finance. Elle se trouve maintenant à la tête de son propre cabinet d'experts-comptables. Son fil rouge a été la liberté de choisir. "J'ai baigné dans ce monde avec un père dans le bâtiment, une mère artiste et une sœur dans le commerce. L'enseignement doit servir à apporter des lumières. Selon moi, il faut rapprocher l'enseignement et le milieu professionnel au plus tôt. Elle complète sa réponse sur un constat : seulement 20% de femmes font la démarche de s'installer alors qu'elles représentent 50% des diplômés. "Il faut être bon dans son métier, en finance, en commerce, en digital. Cela fait beaucoup de casquettes à porter et trop de femmes se limitent par crainte de ne pas être compétentes sur tous les fronts. Les gens qui ont reconnu leurs qualités, leurs carences et qui savent s'entourer font de bons entrepreneurs".

Le mot "entrepreneur" englobe un certain nombre de qualités nécessaires pour développer des entreprises et innover selon Michel Coster. La culture de l'entreprise doit fondamentalement changer dans les années qui viennent. "Des grands groupes du CAC 40 me demandent de plus en plus d'insuffler l'esprit startup", c'est-à-dire d'explorer de nouveaux territoires pour découvrir de futurs relais de croissance, mais cela suppose de changer de modèle managérial. Des membres de Codir s'embarquent dans des start-ups pour comprendre cela et ensuite montrer l'exemple à leurs salariés. Il ne s'agit pas seulement d'inventer de nouveaux produits, mais aussi d'inventer de nouveaux process pour améliorer les structures de groupes, chercher de la valeur à tous les niveaux de l'entreprise et au final susciter de nouveaux comportements".

Il ajoute que la qualité première d'un entrepreneur est de

"IL FAUT OBTENIR DES COLLABORATEURS QU'ILS DEVIENNENT DES CONSOMMATEURS DE FORMATIONS, QU'ILS TROUVENT UN INTÉRÊT INDIVIDUEL À SE FORMER"

donner du sens à des choses. Il remarque que certains jeunes ont une grande capacité à conceptualiser, à imaginer des solutions adaptées à un marché donné. "Un entrepreneur est un assembleur, un synthétiseur capable de structurer des choses implicites et de rassembler les équipes par le charisme de leur vision. L'entrepreneuriat est aussi un révélateur de talents parfois insoupçonnés. Le cheminement peut être plus long que prévu pour certains et le job des enseignants consiste à les aider à réaliser leur potentiel sans se laisser impressionner par le dictat de l'apparence".

"Il ne faut pas mythifier certaines personnalités riches et célèbres" se défend Bernard Guillot. "Notre institution forme des jeunes pour qu'ils puissent s'insérer dans la vie active et s'intégrer dans un collectif de travail, même comme subordonné. Pour l'heure, le management est encore très hiérarchisé. Pour nous, la réussite ne passe pas par un empilement de savoirs". Mais alors, comment motiver les jeunes pour qu'ils soient capables de développer des aptitudes particulières ? Mener un projet est plus motivant que de rester derrière un bureau. Cela permet aussi de raccrocher ceux qui sont en situation de décrochage. Ce qui importe à Pascal Reber à travers son association, c'est que les jeunes comprennent qu'ils sont capables de faire beaucoup plus que ce qu'ils imaginent.

"Avec une formation technologique, peut-on créer sa propre entreprise ?"

Il n'existe pas de profil-type de l'entrepreneur pour Bernard Guillot. Beaucoup de personnes créent leur entreprise par nécessité, pour trouver une solution au chômage. Les jeunes issus de la filière technologique lui semblent mieux armés grâce à de solides bases. Mais Pascal Reber estime qu'en France l'image de l'entrepreneur n'est pas assez dynamisée. Michel Coster complète ces jugements en rappelant qu'énormément d'entrepreneurs sont des autodidactes. Il est vrai cependant que l'entrepreneuriat innovant se complexifie et fait appel à des équipes hautement qualifiées et complémentaires, nées avec le digital. Cela induit des modèles de financement pointus poussant les entrepreneurs à intégrer des écosystèmes spécifiques".

ADAPTER LA FORMATION AUX NOUVEAUX MÉTIERS

Résolument axée vers le futur, la 3ème table ronde est constituée d'un panel comprenant **Tiphaine Accary Barbier** (professeur BTS informatique ICOF et formatrice académique), **Catherine Papin** (déléguée Griffith College, Dublin), **Olivier de La Clergerie** (directeur général du groupe LDLC), **Jean-Paul Genoux** (directeur Général Dimo Software) et **Pascal Guillemain** (directeur des Ressources Humaines du groupe CEGID).

"Comment adapter les formations à des métiers pour le moment inexistants et inconnus ?"

Tiphaine Accary Barbier fait un bref état des lieux : "En 2004, près d'une dizaine de métiers liés au numérique tels que manager de réseau social, référenceur web, journaliste en ligne, développeur d'applications mobiles n'existaient pas encore". Elle poursuit en indiquant que d'ici 2030, 60%

[\[la suite ... \]](#)

des métiers sont à inventer, dans de nombreux domaines : imprimeur 3D, contrôleur aérien de drones, architecte en réalité augmentée, gestionnaire d'identité numérique, la liste est longue. Cela implique de repenser les modèles de formation et produire des cycles courts très ciblés pour acquérir de nouvelles compétences universelles axées notamment autour de la communication, du savoir-transmettre, de la collaboration et de la coopération, de l'esprit entrepreneurial, de la résolution de problèmes, pour n'en citer que quelques-unes. En parallèle, l'école doit donc faire sa mutation pour rester en lien avec la société : développement de pédagogie de différenciation, de partenariat avec des entreprises, des usages numériques (ce sont les jeunes qui devront "mentorer" les seniors !), éducation aux médias et au traitement de l'information seront autant de leviers à activer. Le développement de supports auto-apprenants tels que les MOOC est un axe suivi par l'ICOF. "L'enseignant n'est plus la seule source de savoir, mais il se doit de guider".

Comment le DRH Pascal Guillemin se prépare-t-il au recrutement de demain ? Pour lui, il s'agit d'identifier des capacités techniques et des capacités à apprendre. Il doit trouver des personnalités et des profils sensibles aux "soft skills" (les qualités humaines que le manager doit identifier et valoriser chez ses collaborateurs) et ajoute que beaucoup de collaborateurs s'autoforment au numérique. L'enjeu consiste à découvrir de nouveaux modes de formation car le présentiel est en perte de vitesse. "Il faut obtenir des collaborateurs qu'ils demandent des formations, qu'ils trouvent un intérêt individuel à se former".

Olivier de La Clergerie a fondé l'"école LDLC". Ce n'est pas une école maison, elle cherche à former l'esprit entrepreneurial de porteurs de projets numériques. Il développe ainsi : "Elle ne forme pas à des métiers mais à des profils qui vont aider les entreprises à vivre leur transformation numérique, lancer des startups, devenir "intrapreneurs" (c'est-à-dire des personnes ayant une mentalité d'entrepreneurs au sein même de l'entreprise). Notre motivation? La volonté de transmission de compétences spécifiques autour de la technique et du marketing". Pour développer l'esprit entrepreneurial, un travail est fait autour de la compréhension de la vie de l'entreprise. Le bac est le minimum requis, toutes filières confondues. "Nous

réapprenons aux étudiants à apprendre car c'est en apprenant constamment que nous allons inventer les métiers de demain".

"Pour anticiper le futur, je me rends dans des centres de recherche tels que l'INSA, je vais là où les choses se passent et Lyon est richement doté de laboratoires de qualité. J'embarque mes chefs produits pour les obliger à lever la tête de leur quotidien pour ne pas passer à côté de technologies intéressantes telles que l'internet des objets" renchérit Jean-Paul Genoux. Catherine Papin tempère ces propos en racontant qu'elle est frappée par l'angoisse des post-bac : "beaucoup ne savent pas où aller, ni comment y aller ou se former. C'est pour cela qu'il faut leur ouvrir l'esprit très tôt pour les aider plus tard dans leur choix en évitant de leur faire subir une pression exagérée".

"Quelles formations pour les enseignants afin qu'ils soient acteurs de ces changements ?"

Être attentif aux mutations en cours permet aux formateurs d'adapter leurs propres formations. Les enseignants font cela par nature pour Tiphaine Accary Barbier, tels des explorateurs dans la jungle. "Les formateurs expliquent aux enseignants que leurs rôles évoluent, qu'ils ne sont plus les seuls à dispenser du savoir. Ils deviennent des facilitateurs, des animateurs. Des tables rondes et des projets sont autant de démarches initiées par l'ICOF qui sont en prise directe avec le monde de l'entreprise. Dans un monde idéal, il faudrait faire venir des intervenants différents dans chaque discipline une fois par semaine" lance-t-elle en guise de boutade.

Pour Olivier de La Clergerie, le formateur doit susciter l'adhésion à un programme, être attentif aux éléments de langage, à la façon de transmettre, au collaboratif. L'équipe est aussi la garante de la qualité de la transmission. Selon lui, il n'y a pas de différence d'objectifs entre l'éducation et l'entreprise : il faut former des personnes pour qu'elles puissent s'épanouir dans leur activité. Dès la rentrée 2017, il intègre le campus de l'école LDLC dans les locaux de l'entreprise. "C'est comme cela que se créeront des vocations dans le numérique".

Pour confirmer cette nécessité de décloisonnement, Jean-Paul Genoux préconise un échange de bons procédés : du

personnel pourrait être détaché afin de dispenser des cours en BTS et inversement, une classe pourrait venir le temps d'une matinée observer diverses fonctions de l'entreprise. Ce type de démarche n'est pas assez fréquent. Lui-même se souvient de la rencontre avec un entrepreneur dans son IUT de gestion, quelqu'un qui venait de la "vraie vie" !

"Les formations technologiques et professionnelles sont-elles en adéquation avec les besoins des nouveaux métiers ?"

Tiphaine Accary Barbier estime qu'on ne saura que dans 15 ans si les besoins ont été satisfaits. Olivier de La Clergerie mise pour sa part sur la détection de volontés entrepreneuriales parfois insoupçonnées par une méthode qui ressemble beaucoup à un processus d'embauche en entreprise : "il ne s'agit pas de repérer des compétences préétablies, mais un état d'esprit". Jean-Paul Genoux mise sur l'alternance et le contrat de professionnalisation : 20% des effectifs de sa société ! La France est à la traîne sur ce type de contrats-là regrette-t-il : 600.000 chez nous, plus du double en Allemagne pour une raison de coûts et de problèmes administratifs. Peut-être faudrait-il que nous arrêtions de nous focaliser sur le diplôme et encourager les entreprises à embaucher les jeunes à l'issue de leur séjour chez elles ? Ce que confirme Pascal Guillemin : "on recherche des capacités à faire. Le diplôme n'est pas une fin en soi, seulement le début de quelque chose". ■

CE QU'IL FAUT RETENIR

Parfois décriée, choisie par défaut, mais surtout méconnue, la filière de l'enseignement technologique change de visage au 21ème siècle pour devenir une alternative à des études longues qui mènent de plus en plus à des impasses. Les cursus proposés par l'ICOF forment des jeunes à devenir de futurs cadres, des entrepreneurs tout en s'adaptant aux "métiers 3.0" à travers un accompagnement humain et spirituel mettant l'accent, entre autres, sur la formation et le savoir-être en entreprise.

Merci ...

... à nos partenaires

... à notre réseau

icof
100ans
au service des jeunes
et de l'entreprise



ICOF

8 avenue Debrousse

69005 LYON

Compte-rendu proposé par

Patrick Ducher

tel. 06 71118816

www.patrick-ducher.com

Photos : Patrick Ducher et Pierre Faye