

# Réseau

*mag'*

Régionalisation  
Communication, CAFOC,

C'EST  
PARTI !

## À la une

L'évènement  
10 ANS,  
8 MINISTÈRES,  
1 ÉVÈNEMENT

## Rencontres

6 questions à  
JULIA HAYE  
Directrice  
du GIP FORINVAL

## Décodage

Un secteur à la loupe  
LE BÂTIMENT  
À LE VENT EN POUPE



Ce numéro de Réseau mag' est résolument orienté sur la promotion des dispositifs d'excellence proposés en Région académique Hauts-de-France déployés ou renforcés depuis la rentrée scolaire. Il vous permettra de constater la dynamique des initiatives mises en œuvre sur le territoire dans une logique de relance après la crise sanitaire qui nous a impactée. Ces dispositifs ne sauraient exister sans la qualité des acteurs qui constituent le réseau. Voilà pourquoi un ensemble de portraits émaillent ce numéro, pour vous permettre de mieux connaître des femmes et des hommes qui sont venus enrichir notre réseau en ce début d'année.

Bienvenu notamment à Julia Haye, nouvelle directrice du GIP Forinval, avec qui le travail engagé sur la régionalisation d'un certain nombre de services et départements des GIP de la Région académique trouve sa concrétisation, que ce soit sur le département du CAFOC ou dans la matérialisation effective d'un service régional de communication porté par le GIP FCIP de Lille.

Le choix d'une démarche régionalisée de ces deux départements n'est pas neutre. Concernant le service communication, l'année dernière s'est illustrée par un travail très important de l'ensemble des personnels de ce service, que ce soit sur Lille ou Amiens, pour renforcer l'image globale des acteurs de la formation professionnelle (GIP FCIP et GRETA); que ce soit auprès des partenaires externes (création du site régional "monavenirpro-hdf.fr") mais aussi tout récemment par le déploiement d' "Inside" réseau social interne permettant aux personnels des GIP et GRETA de la Région académique de disposer d'un outil d'échange collaboratif, renforçant le sentiment d'appartenance à un seul réseau de la formation professionnelle dans les Hauts-de-France.

Alors que les projets de développement se multiplient dans l'ensemble des champs de la formation professionnelle (VAE, dispositif de bilan et mobilité, apprentissage, formation des adultes et plus

Édito

particulièrement des demandeurs d'emploi), le renforcement du service communication permettra d'accompagner la montée en charge des dispositifs, de faire la promotion de notre réseau et de renforcer notre positionnement sur les réseaux sociaux.

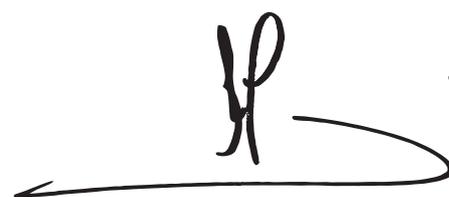
La recherche de synergie entre les CAFOC des GIP de Lille et Amiens permet par ailleurs de renforcer le plan de développement des compétences proposé aux acteurs de la formation professionnelle. Elle permet également de renforcer l'offre régionale de formation par la mutualisation des dispositifs développés au sein des deux GIP, de déployer une formation commune dans les Hauts-de-France des 13 Conseillers en Formation Continue nouvellement nommés à cette rentrée. Cette démarche consolide la capacité du réseau à répondre aux différents appels à projets et appels à manifestation d'intérêt dans le domaine de l'innovation pédagogique et permet de poursuivre le travail de formation des personnels pour favoriser la formation ouverte et à distance.

Parmi les dispositifs mis à l'honneur dans ce numéro, découvrez des initiatives liées au développement de l'apprentissage dans les Hauts-de-France. La forte hausse des contrats d'apprentissage se poursuit - plus de 7 000 contrats pour les deux GIP CFA de la Région académique - favorisée notamment par le prolongement des aides publiques et par l'investissement croissant des GRETA. Ce développement cherche notamment à répondre aux enjeux des métiers en tension pour lesquels la reprise économique accentue les besoins en compétence. Que ce soit dans le domaine du bâtiment ou du numérique par exemple, la Région académique peut compter sur votre forte mobilisation pour promouvoir ces filières. Le rôle des Campus des Métiers et des Qualifications reste essentiel pour favoriser la mise en réseau de l'ensemble des acteurs d'une filière d'excellence.

Enfin, dans le prolongement de la 1<sup>ère</sup> Université École-Entreprise au service de la formation et de l'insertion professionnelle, organisée par le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports début octobre à Poitiers, ce numéro de Réseau Mag met en avant les différentes actions déjà développées sur le territoire qui font écho aux nouvelles ambitions et orientations de la politique Ecole-Entreprise. Vous pourrez ainsi découvrir les actions mises en place dans le cadre du partenariat noué entre le groupe EDF et le service communication ainsi qu'un exemple remarquable de mini-entreprise développée au Lycée Lavoisier d'Auchel. Le développement de ces mini-entreprises entre le champ plus large de la promotion des actions valorisant le développement des compétences entrepreneuriales porté par le dispositif "Innovons et Développons l'Esprit d'Entreprendre" (IDEE).

Tous ces exemples montrent la capacité d'adaptation et d'innovation de notre réseau au bénéfice des apprenants de notre territoire et des besoins en compétences des entreprises dans cette période de reprise économique.

Bonne lecture à tous.



**Marc GERONIMI**

Délégué de Région Académique  
à la Formation Professionnelle  
Initiale et Continue

## À LA UNE

L'ÉVÈNEMENT / 10 ans, 8 ministères, 1 évènement .....	06
ARRÊT SUR IMAGE .....	08
INNOVATION / Entrepreneuriat, nos jeunes sont formidables .....	10
FIL ROUGE / La qualité, l'affaire de tous.....	13
FIL ROUGE / Un label c'est structurant.....	14
VISION D'AVENIR / Une coopération prometteuse.....	16

## RENCONTRES

6 QUESTIONS À / Julia Haye .....	18
GRAND ANGLE / Bertrand Lorthioir.....	22
PORTRAIT / Jean, 24 ans .....	25
ACTU / 2 nouveaux présidents de GRETA.....	26
REPORTAGE / Un nouveau départ .....	28

## DOSSIER : RÉGIONALISATION

La communication se régionalise .....	32
Le CAFOC devient régional ! .....	36

## EN RÉGION

Booster l'insertion .....	40
Le GRETA organisateur des journées du numérique .....	42
Ambition apprentissage.....	44
Un palmarès grandissant.....	46
Se remotiver et avancer .....	48
La formation à distance favorise l'individualisation .....	50
Récit d'une nouvelle vie professionnelle.....	52

## DÉCODAGE

UN SECTEUR À LA LOUPE / Le bâtiment a le vent en poupe .....	54
ZOOM / La filière du bâtiment .....	56

## AILLEURS

GRETA de Paris : Objectif recrutement .....	58
---	----



# 32

DOSSIER  
LA COMMUNICATION  
SE RÉGIONALISE

# 10

## INNOVATION

ENTREPRENARIAT :  
NOS JEUNES SONT FORMIDABLES



RÉGION ACADÉMIQUE  
HAUTES-DE-FRANCE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

DÉCEMBRE 2021

Directeur  
de la publication  
Marc GERONIMI  
DRAFPIC

Comité de rédaction

Catherine MALBRANCQ  
Rédactrice en chef  
Arnaud DEPARNAY  
Fabrice DUHOO  
Delphine KEMPF  
Pascal FAVEREAUX

Conception / mise en page  
Service communication

Crédit photos

Adobestock  
Unsplash



# 18

6 QUESTIONS À  
JULIA HAYE



# 22

**GRAND ANGLE**  
BERTRAND LORTHIOIR



# 54

**UN SECTEUR À LA LOUPE**  
LE BÂTIMENT A LE VENT  
EN POUPE



# 56

**ZOOM**  
LA FILIÈRE DU BÂTIMENT  
VA AU-DEVANT DES APPRENANTS



# 42

**EN RÉGION**

LE GRETA ORGANISATEUR  
DES JOURNÉES DU NUMÉRIQUE

# 50

**EN RÉGION**

LA FORMATION À DISTANCE FAVORISE L'INDIVIDUALISATION



# 58

**AILLEURS**

GRETA DE PARIS :  
OBJECTIF  
RECRUTEMENT



# 10 ANS, 8 MINISTÈRES 1 ÉVÈNEMENT

Le 14 octobre un évènement à distance, en partenariat avec WEO, chaîne télévisée des Hauts-de-France, a mis à l'honneur Interval

L'idée est séduisante : faire reconnaître les compétences acquises dans l'exercice de son métier et obtenir un diplôme ou un certificat, à l'égal d'une formation classique !

C'est la logique de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet de décrocher un CAP, un bac pro, un titre professionnel, une licence ou un master. Besoin de reconnaissance, recherche d'emploi, sécurisation du parcours, les motivations sont variées. Mais en fonction de son expérience comment cibler son diplôme et avec quel certificateur ?

Depuis 10 ans, le réseau Interval, cofinancé par le Conseil Régional Hauts-de-France, répond à cette interrogation. Des conseillers répartis sur le territoire accueillent et renseignent pour orienter les citoyens vers le bon ministère et le bon diplôme.

# C'est une magnifique initiative de porter les couleurs de la VAE.

Ce travail collaboratif et collectif a fait naître un véritable guichet unique qui brise les frontières. Agriculture et Alimentation, Éducation nationale, Transition écologique et solidaire, Culture, Solidarités et Santé, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation, 8 ministères se serrent les coudes et unissent leurs forces. Et ça marche !

Emmanuelle Atsamnia, Chargée de développement des Ressources Humaines au Conseil Régional des Hauts-de-France le confirme : *"Félicitations à l'équipe d'Interval pour cet engagement qui n'a cessé de croître ces dernières années !"*

## Un format de communication innovant

10 ans d'existence ça se fête, alors il fallait marquer le coup ! Célébrer cet anniversaire en tenant compte du contexte sanitaire instable, c'est le pari tenu par l'équipe qui a privilégié un format média qui sort des sentiers battus : diffusion d'un talk-show en live sur le plateau de la chaîne WEO. Retransmission sur grand écran au Novotel où se trouvaient les décideurs des 8 ministères engagés. Interaction à distance pour les personnes inscrites à l'évènement.

Ce format innovant, a séduit Jacques-Alexandre Habif *"C'est une*

*magnifique initiative de porter les couleurs de la VAE"*.

## Des échanges constructifs

Sur le plateau de WEO on a échangé et partagé la vision et l'expérience d'INTERVAL. Marc Geronimi, Délégué Régional Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue, Directeur du GIP FCIP de Lille, et porteur du dispositif, a alimenté les échanges en explicitant la plus-value de ce réseau en Région académique. Norbert Jaouen, responsable national VAE au ministère de l'Éducation Nationale, a partagé sa vision de la démarche et surtout les ambitions futures d'INTERVAL afin que sa connaissance et sa reconnaissance soient amplifiées. Enfin, Béatrice Roland, responsable du Dispositif Académique de Validation des Acquis de l'académie de Lille et chef de projet Interval, a présenté les actions et partenariats initiés par ce réseau pour les entreprises, les professionnels de l'orientation et les usagers envisageant d'entreprendre une démarche VAE.

## Des spectateurs conquis

Ce moment interactif pour présenter des retours d'expériences, des reportages, des témoignages et des animations sous forme de blind test a séduit de

nombreux internautes comme Patrick : *« Félicitations à tous les acteurs, conseillers VAE, représentants des ministères participants et les financeurs qui ont donné à ce magnifique projet l'ampleur qui est la sienne aujourd'hui. Félicitations également aux diplômés par le biais de la VAE qui ont mené leur projet jusqu'à son aboutissement final. »*

Odile Maffet et Corinne Valentin ont également tenu à s'exprimer : *« Très belle initiative des Hauts-de-France ! »*. *« Félicitations à tous les acteurs, un bravo spécial à l'équipe pour son engagement, son énergie au service de la VAE en Hauts-de-France »*.

Cet évènement a permis de rassembler, de remercier et de fidéliser les acteurs et partenaires. Une action de communication qui montre l'intérêt pour notre réseau de valoriser un dispositif qui gagne toujours à être connu des entreprises, des acteurs de la VAE et des usagers qui ont à cœur de valoriser leur expérience. ■





**Le concours ARCOROC 2021 distingue les talents du bar de demain !**

Edwin Paris et Matéo Lucquet, élèves du Lycée Hôtelier du Touquet, sont les lauréats de cette seconde édition du concours initiée par la marque ARCOROC, en partenariat avec le Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Tourisme et Innovation Hauts-de-France.

Une nouvelle édition est prévue le 8 avril 2022 au Palais des Congrès du Touquet.

# Entrepreneuriat

## NOS JEUNES SONT FORMIDABLES

### CARTE D'IDENTITÉ

**Nom :** AÉRAUCHEL

**Organisation :** Mini-entreprise

**Date de création :** 2019

**Siège :** Lycée Lavoisier, Auchel (62)

**Secteur d'activité :** secondaire - aéronautique

**Activité :** production et commercialisation  
de simulateurs de vol

**Rayonnement :** régional et national

**Missions :** développer la démarche d'innovation,  
accompagner l'insertion professionnelle, tisser  
des partenariats, valoriser le territoire et les jeunes.



Concevoir et commercialiser un simulateur de vol est un prouesse. Attirer des aéroclubs, des gamers, voire l'armée de l'air, en est une autre. Alors quand on apprend que 15 jeunes de la mini-entreprise Aérauchel du lycée Lavoisier d'Auchel (62) et leurs équipes sont conviés par la Madame la Ministre Déléguée chargée de l'industrie, Agnès Pannier-Runacher pour féliciter du travail effectué, on se dit que ce challenge est transformé.

### Une mise à l'honneur

Ils étaient à la fois fiers, émus et impressionnés au sein du ministère de l'Économie et des Finances à Paris le 11 octobre 2021. Cette rencontre a permis de valoriser le travail effectué par l'équipe du projet Aérauchel mené initialement par Monsieur Ritter et coordonné par Monsieur Bachon, enseignant en histoire-géographie du lycée Lavoisier d'Auchel. Accompagnés du Député de



circonscription, Benoît Potterie, de Marc Geronimi, Délégué Régional Académique de la Formation Initiale et Continue de la Région académique des Hauts-de-France, de Christian Latour, chef d'établissement du lycée Lavoisier d'Auchel, du proviseur adjoint, d'enseignants et de Vincent Pouliquen, chef de projet IDEE\*, ils ont mesuré l'ampleur de cette action. C'était aussi l'occasion de mettre en valeur le bassin minier et son savoir-faire et d'échanger autour des carrières et de la place des femmes dans l'industrie dans un objectif d'insertion professionnelle.

### Destination entrepreneuriat

Les objectifs d'Aérauchel sont ambitieux : faire travailler les élèves volontaires sur un projet pédagogique commun, développer un réseau d'établissements et permettre aux élèves d'être en situation de « donneur d'ordres » et de gestion des contraintes similaires au monde de l'entreprise. En 2019, le concept d'entrepreneuriat est lancé. Ce projet est connexe à une formation de l'établissement qui sensibilise à l'aéronautique : le Brevet d'Initiation Aéronautique qui permet aux élèves de développer des connaissances liées à ce secteur : histoire de l'aviation, météorologie, principes physiques de l'aviation et notions de pilotage.

La création de cette mini-entreprise est en cohérence avec la transformation de la voie professionnelle amorcée en 2018 qui a fixé un cap ambitieux pour le lycée professionnel : engager les élèves dans des parcours d'excellence, véritables tremplins vers une insertion professionnelle immédiate ou une poursuite d'études réussie. Elle valorise l'enseignement professionnel auprès des acteurs économiques, par la recherche d'une meilleure adéquation entre formation et compétences métiers attendues. Ce projet répond donc pleinement aux enjeux : liens renforcés entre les apprentissages, innovation pédagogique, liens étroits avec les entreprises. Dans ce cadre les élèves s'approprient le sens des enseignements qui sont contextualisés et s'ouvrent de véritables perspectives professionnelles.

### Donner du sens aux enseignements

La création d'une mini-entreprise du secteur secondaire, action entrepreneuriale anciennement portée par EPA\*\* et désormais par Dreamakers\*\*\*, donne aux jeunes la possibilité de créer des simulateurs de vol qui permettent aux utilisateurs de piloter dans des conditions réalistes des avions, notamment de tourisme.

Ce projet innovant, nommé Aérauchel - contraction d'Auchel et d'aéronautique - soutenu par différents ►►



### Aérauchel a de l'avenir

Ainsi, Aérauchel qui a pour ambition de motiver les élèves et de leur donner une autre vision de l'école met l'accent sur les pratiques et le savoir-faire des équipes en matières d'enseignements pluridisciplinaires, de travail par projet, par activités pédagogiques novatrices telles que la co-intervention, développe aussi les compétences évaluées lors du grand oral : confiance en soi et aisance orale. Certes la crise sanitaire a perturbé le projet. Mais rien n'arrête les acteurs de l'action fédératrice d'Aérauchel qui combine de nombreux acteurs et partenaires afin de valoriser le savoir-faire local.

Les établissements scolaires, les collectivités territoriales, les entreprises, la Région Hauts-de-France, le Rectorat, le CIRA\*\*\*\* sont les parties prenantes actives d'un projet qui est un véritable levier de valorisation et de dynamisation d'un territoire en perpétuel développement. Nul doute, la mini-entreprise Aérauchel qui se transmet d'année en année fera encore parler d'elle ! ■

\*EPA : *Entreprendre pour apprendre*

\*\*IDEE : *Innovons et Développons l'Esprit d'Entreprendre*

\*\*\*Dreamakers : *association qui promeut l'entrepreneuriat scolaire.*

\*\*\*\*CIRAS : *Comité d'Initiation et de Recherche Aéronautique et Spatial)*

partenaires dont la municipalité d'Auchel permet de développer de multiples compétences. Vincent Pouliquen, chef de projet IDEE\*\*, dont les équipes ont été accompagnatrices de l'action, rappelle que « ce projet pluridisciplinaire encadré par l'équipe pédagogique du lycée met en relation les connaissances et les aptitudes qui s'acquièrent dans différentes disciplines et permet de donner du sens ». Voilà l'essence même du projet.

Gérer une structure entrepreneuriale dans un cadre pédagogique, développer et renforcer des compétences, et particulièrement le savoir-être : être autonome, maîtriser les langues vivantes, développer le travail d'équipe, prendre des initiatives et développer l'esprit d'entreprendre, renforcer la confiance en soi et faciliter la prise de parole. C'est aussi le but de l'association Dreamakers, dont les objectifs sont de sensibiliser, développer et accompagner.

L'intelligence collective, les relations humaines, la culture économique des entreprises, l'ancrage du territoire sont autant de sujets abordés dans cette mini-entreprise qui vise à développer les connaissances et les compétences utilisées dans le monde professionnel.

# La qualité, L'AFFAIRE DE TOUS !

2021 restera une date marquante pour le réseau de la formation professionnelle puisque l'intégralité des GIP FCIP et des GRETA de la Région académique seront labellisés "EDUFORM".

La démarche qualité qui s'inscrit dans le long terme, constitue un facteur de mobilisation tant interne qu'auprès des partenaires externes de nos structures. L'obtention d'un label qualité étant indispensable pour exercer des activités de formation continue et d'apprentissage après le 1<sup>er</sup> janvier 2022, nos organismes de formation sont donc bel et bien reconnus dans l'ensemble des actions qu'ils ont menées pour favoriser une démarche d'amélioration continue. L'objectif est d'accroître la satisfaction des bénéficiaires de nos activités, qu'il s'agisse de la VAE, des bilans et mobilités, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue des adultes.

## Un engagement fort pour satisfaire les bénéficiaires

Rappelons que le label qualité EDUFORM, porté par le ministère de l'Éducation nationale a des critères supérieurs au minimum exigé par la Loi (label « Qualiopi »). Il s'agit donc d'un engagement fort de nos organisations pour faire de la démarche qualité, non pas uniquement un objectif réglementaire à satisfaire, mais bien d'affirmer qu'une démarche d'amélioration continue est une manière d'appréhender le fonctionnement global de nos organisations et de valoriser le professionnalisme et l'engagement des personnels pour répondre aux attentes des apprenants, quel que soit leur statut.

Plus qu'une question d'organisation, la démarche qualité est et reste une affaire de mobilisation et d'animation des femmes et des hommes engagés au quotidien dans nos établissements pour la réussite de nos apprenants, élèves de la formation initiale et apprentis.

## Une démarche commune

Les établissements scolaires sont quotidiennement fortement mobilisés dans cette démarche. Il est important de rappeler que le label "Lycée des Métiers" est aussi attribué selon une logique de démarche qualité. De même, les Campus des Métiers et des Qualifications de catégorie « Excellence » induisent la mise en œuvre d'une approche structurée et formalisée s'inspirant de « Qualéduc », démarche permettant de développer un processus d'amélioration continue à l'échelle d'un établissement.

Alors, afin de favoriser la convergence des labels et la mutualisation des outils déployés pour assurer leur suivi, une cellule de Région académique en charge de la qualité a vu le jour au sein des services de la DRAFPIIC. Enfin, soulignons que la Région académique peut compter sur la mobilisation de 30 Conseillers en Formation Continue, reconnus comme auditeurs nationaux EDUFORM, pour soutenir le développement de la démarche qualité sur notre territoire. ■ MG

# UN LABEL C'EST STRUCTURANT

---



**PASCALE VALLEZ-SEZILLE**

Directrice Opérationnelle du GRETA Aisne



**VIRGINIE DUCORNET**

Secrétaire Générale du GIP FCIP de Lille

Le GRETA Aisne a obtenu, quelques mois après sa création, le label "EDUFORM". Le GIP FCIP de Lille vient d'être également labellisé. Virginie Ducornet, et Pascale Vallez-Sézille, nous livrent leurs impressions.

## Quel retour pouvez vous faire de cette labellisation ?

**PVS** - Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, tous les organismes de formation financés par des fonds publics ou mutualisés de la formation professionnelle devront être certifiés sur la base de critères définis par décret. Chaque GRETA est donc concerné par cette obligation. En 2019 ce label a fait l'objet d'une évolution significative et cette nouvelle version a impliqué une mobilisation collective pour se l'approprier. L'environnement est en perpétuelle mutation : accepter le changement, s'y adapter sont dans l'ADN du réseau.

Au GRETA Aisne, les phases de la transition ont été posées :

- Communiquer sur la rénovation du label
- Former pour auditer à l'interne
- Collaborer en équipe pour préparer les audits
- Organiser et veiller à la bonne marche de l'amélioration continue
- Remporter l'adhésion de tous pour faire face à l'enjeu : obtenir la labellisation obligatoire pour pérenniser la structure.

**VD** - Alors en ce qui concerne le GIP FCIP de Lille, il faut recontextualiser. Nous étions inscrits depuis 3 ans, dans une labellisation ISO qui avait déjà fortement structuré son activité. Ce choix était pertinent, car il permettait d'avoir une visibilité pour les partenaires puisque la norme ISO parle aux personnes extérieures au réseau. Alors pourquoi "EDUFORM" ? Cette labellisation permet d'être cohérent avec notre réseau. Autre point important, ce label de l'Éducation nationale s'inscrit dans le cadre de l'obligation faite aux organismes de formation de labelliser toutes leurs actions de formation. Ainsi le département apprentissage s'inscrit de facto dans ce processus. Toutes nos Unités de Formation par Apprentissage, qui seront concernées dans l'opérationnalité dans 18 mois, vont très rapidement s'inscrire dans une démarche d'autodiagnostic.

## Quelle est la plus-value d'une labellisation pour une équipe de direction ?

**VD** - C'est un véritable levier. Avoir des documents harmonisés, donc lisibles et partagés par tous, est un levier de management collaboratif qui génère de la confiance. Cette phase de labellisation de transition que nous avons vécue a été participative sur la définition des procédures, des attendus avec les objectifs du projet stratégique qui a été envisagé collégialement. Je pense que pour une équipe, s'inscrire dans les procédures connues par tous, ça structure, ça rassure ! Et quand on a une information partagée en temps réel, on s'inscrit dans une démarche qualité.

**PVS** - Oui, un des leviers de transformation de notre structure est la qualité. Quand il est mis en œuvre par un management opérationnel, il implique notamment de la réactivité, de l'adaptabilité et le sens de l'accompagnement des équipes. Il faut prendre en compte les exigences du nouveau label EDUFORM qui a intégré dans son référentiel la responsabilité sociale et sociétale. Ceci oblige la gouvernance de nos organisations à connaître et à comprendre les attentes des parties prenantes et à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et de ses activités.

**VD** - Oui, un autre point est important. La labellisation permet aussi d'envisager un accompagnement structuré des ressources humaines. Parce que la qualité, c'est aussi la qualité de vie au travail ! Mais je peux comprendre la réticence de certains, ça peut être une appréhension, car c'est effectivement contraignant. Donc, il y a une démythification à faire. Car la qualité finalement permet d'être plus libre. Ce qu'il faut intégrer c'est que le système de management de la qualité est fondé sur l'amélioration continue. Avec ce principe, on prête une attention particulière aux besoins et attentes de nos bénéficiaires, de nos clients, des personnels et de nos partenaires que l'on cherche à satisfaire. La qualité est une sorte de fil rouge au sein de nos organisations. Le management consiste alors à mener les équipes de collaborateurs à s'impliquer pour un résultat continuellement amélioré. Cette démarche permet de développer un état d'esprit positif au sein de la structure. ■

Attribué pour 3 ans, EDUFORM vise à garantir sur l'ensemble du territoire national la qualité des prestations proposées et mises en œuvre au sein du réseau de formation professionnelle de l'Éducation nationale. Il est également ouvert aux prestataires de formation professionnelle, publics ou privés, qui préparent à des diplômes professionnels de l'Éducation nationale. Une structure labellisée reçoit le label "EDUFORM" et la certification QUALIOPi.

**EDUFORM**  
Le label de formation de l'Éducation nationale

**Qualiopi**  
processus certifié

# UNE COOPÉRATION PROMETTEUSE

Quand l'occasion s'est présentée de nouer un partenariat pour une action de communication avec EDF, les équipes de communication de chaque structure se sont très vite mobilisées. C'est lors d'une rencontre avec Jean-Claude Quatennens, Délégué Emploi à la Délégation Régionale EDF Hauts-de-France, Delphine Wattiez, responsable communication EDF et Anne Dufour, Chargée de mission Emploi à la Direction de l'Action Régionale Hauts-de-France chez EDF, que cette décision de travailler de concert a vu le jour.

### **S'associer avec EDF pour trouver des apprentis, coopérer pour communiquer, le ton est donné !**

« Nous recherchons tous le bon profil et le bon apprenti. La convention existante entre EDF et l'Éducation nationale, nous allons la renforcer en menant ensemble une action de communication ! » Catherine Malbrancq, responsable du service communication de la Région académique, plante le décor.

« Notre collaboration est ancienne. En effet, de nombreux jeunes fréquentent les bancs du CFA académique et font partie des équipes du groupe EDF. Ils préparent un diplôme qui correspond à nos attentes, que ce soit en savoir-faire et en savoir-être. L'accompagnement mené main dans la main par les formateurs et nos équipes permet à 9 jeunes sur 10 de décrocher un diplôme ou de continuer leurs études ». Anne Dufour, qui est sur la même longueur d'onde sait de quoi elle parle ! « Mon job consiste à travailler autour de l'emploi à l'interne pour tous les salariés d'EDF et des filiales afin d'encourager les parcours professionnels. A l'externe pour présenter nos 230 métiers pour donner envie aux jeunes de nous rejoindre pour construire un avenir énergétique neutre en CO<sup>2</sup> conciliant préservation de la planète, bien-être et développement grâce à des solutions et des services innovants. C'est notre raison d'être ! Et nous cherchons des profils qui méconnaissent les métiers d'EDF. »

### **Un projet qui l'ambition de déconstruire les préjugés dont certaines formations font l'objet**

Anne a aussi choisi son métier pour mettre en relation les jeunes en recherche de stage, d'alternance et d'emploi avec EDF et ses filiales qui ont des besoins de recrutement. « La plus-value de ce projet de communication est de présenter de manière ciblée l'apprentissage, les métiers possibles

au sein du groupe EDF et les diplômés préparés dans vos structures. Ce projet a aussi pour but de déconstruire les préjugés dont certaines formations font l'objet ».

Alors faire du sourcing, en donnant aux futurs apprentis l'envie de faire leurs armes dans un grand groupe tel qu'EDF, voilà le challenge. C'est donc main dans la main que les équipes de com' d'EDF et du réseau ont travaillé. Kenza et Laurine, chefs de projet ont brillamment défriché le terrain. « Depuis plusieurs mois on a travaillé en équipe avec du partage de compétences. On a créé une réelle dynamique au niveau de la créativité et dans la construction de la strat' de com' » précise avec enthousiasme Laurine.

En effet, comprendre les attentes de chacun, c'était la première étape. Les objectifs étaient clairs : promouvoir l'apprentissage, faire un focus sur les métiers en difficulté de recrutement et valoriser une entreprise mythique, l'expertise des formateurs et des maîtres d'apprentissage.

Et de rencontres en rencontres, après avoir choisi les diplômés qui souffrent d'une représentation erronée, l'équipe a déterminé le moyen à privilégier : les réseaux sociaux. Et là, tout s'est emballé. Storytelling, identité visuelle, langage, ton, marque : les fondations étaient posées.

### **Une action de com' bientôt en ligne**

Ce sera un mois de voyage sur les réseaux sociaux pour capter le public et donner de l'appétence. Certes on aimerait vous en dire davantage, vous parler du thème choisi, vous dévoiler ce que 5 jeunes chargés de communication créatifs ont imaginé. Mais chuuut....C'est encore top secret. Nous pouvons juste divulguer que ce projet, pilote et novateur, présentera l'engagement d'EDF dans l'apprentissage et le professionnalisme des formateurs. Début 2022 vous découvrirez le fruit de cette collaboration sur les réseaux sociaux respectifs. Enfin ce concept fera certainement des petits... avec d'autres partenaires.

C'est une belle équipe audacieuse qui croit en son projet que nous avons rencontrée. Alors on est à l'affût ! Vivement 2022 ! ■ CM

# JULIA HAYE

Directrice du GIP FORINVAL

## Quelques mots pour vous présenter ?

Je suis titulaire d'un doctorat en droit privé et du Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat. Ensuite j'ai orienté mon parcours vers le service public d'enseignement supérieur et de recherche, puis vers la formation continue des adultes. Je suis entrée dans la fonction publique comme gestionnaire de scolarité contractuelle en charge de la 1<sup>ère</sup> année de licence en droit à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, puis comme responsable de scolarité. Reçue au concours d'ingénieure d'études en 2012, j'ai occupé le poste de responsable administrative avant de rejoindre l'académie de Reims en tant que DAFPIC adjointe et directrice adjointe du GIP FCIP de Reims de 2014 à 2021. Et me voilà depuis cette rentrée directrice du GIP FORINVAL.

## Pourquoi avoir fait ce choix ?

Pour plusieurs raisons. Les contextes relatifs aux formations professionnelles sont en constante évolution. Les situations économiques et sociales, les socles réglementaires, les métiers, les entreprises et les compétences qui s'y attachent nécessitent une actualisation en continu. La mixité des publics, les partenariats autorisant la mutualisation des équipements et des compétences, l'incitation à la mobilité des apprenants, l'usage et le développement du numérique, et toutes les actions qui permettent l'optimisation et l'adaptation de l'offre de formation doivent être imaginées et mises en œuvre. Les GIP FCIP doivent s'adapter à ces évolutions structurelles majeures.

Le GIP FORINVAL qui est voué à la coopération et à la mutualisation des moyens entre ses membres permet la réalisation de missions orientées vers les acteurs du territoire : formation de formateurs, validation des acquis et certification, conseil, ingénierie pédagogique et de formation, innovation recherche et développement.

Ces évolutions structurelles s'accompagnent d'évolutions conjoncturelles importantes avec le développement de l'apprentissage et de l'innovation pédagogique qui s'est accrue avec la crise sanitaire car l'organisation des activités marchandes a été impactée. Mais aussi, la création de la Région académique Hauts-de-France amène à une nouvelle organisation : un CAFOC Hauts-de-France et un service communication Hauts-de-France. Pour cela nous devons contribuer à une convergence harmonieuse avec le GIP FCIP de Lille.

## Un GIP en quelques mots c'est...

C'est un opérateur privilégié d'une part, pour l'opérationnalisation des politiques de la Région académique et d'autre part, pour accompagner certaines politiques de l'académie d'Amiens.

Il facilite l'intervention du service public en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Au-delà du soutien aux établissements dans leurs missions originelles, il appuie l'activité de réseaux comme les GRETA, les Campus des Métiers et des Qualifications. Il concrétise l'engagement du service public d'éducation au côté des collectivités territoriales, au sein de l'état déconcentré, dans la réalisation de leurs politiques publiques. ➤



## Quelles sont vos ambitions ?

Assurer un pilotage rigoureux. L'efficacité de notre réseau sur son territoire est conditionnée à un pilotage qui répond aux exigences de qualité imposées par la loi : ressources humaines et pédagogiques, système d'information, gestion financière, démarche qualité. Ce sont des thèmes incontournables. Parmi les contraintes définies par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, les financeurs de la formation contrôleront la qualité des formations et les prestataires de formation devront justifier d'une démarche qualité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Indéniablement une marche vient d'être franchie, et les GIP doivent, aujourd'hui plus encore qu'hier, veiller au pilotage interne de leur organisation.

## Quelle est votre stratégie pour y parvenir ?

Notre projet stratégique 2021/2024 définit le cadre de notre action et nos orientations politiques.

3 priorités se dessinent dans ce nouveau projet 2021/2024. Elles s'appuient sur 2 piliers : la démarche qualité et la maîtrise de la fonction administrative.

La première, c'est refonder le développement du groupement sur un effort de commercialisation des prestations et une communication efficace.

La deuxième, c'est accélérer l'investissement dans le numérique, en intégrant dans les parcours des apprentissages à distance, en digitalisant l'offre de formation et en dématérialisant les flux administratifs

Et la troisième c'est professionnaliser la gestion des compétences, sécuriser les parcours, reconnaître et fidéliser les personnels.

## En quoi les services proposés par le GIP FORINVAL vous paraissent importants pour l'avenir ?

Tout d'abord il faut savoir que la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionne" a modifié la gouvernance et le financement de notre système de formation professionnelle.

L'impact le plus significatif concerne l'apprentissage dans la mesure où les GIP FCIP sont devenus des organismes de formation avec un nouveau modèle économique. L'apprentissage est ouvert à la concurrence ce qui offre des perspectives de développement. Ces nouveaux enjeux ont permis au GIP FORINVAL de se structurer en départements et services communs.



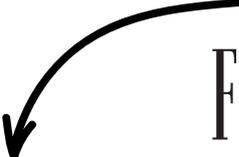
Cette structuration à l'interne montre l'ambition renouvelée de nos services à concentrer notre attention et notre énergie sur les questions de développement, d'innovation et de qualité de service.

## Un message à faire passer au réseau de la Région académique des Hauts-de-France ?

Le réseau de la Région académique des Hauts-de-France ne peut que renforcer ses liens tant à l'interne qu'à l'externe. Unir nos forces pour développer davantage la formation professionnelle, c'est optimiser nos points forts et mutualiser nos savoir-faire. ■



## Les départements du GIP FORINVAL



**Le CAFOC** (Centre Académique de Formation Continue) Hauts-de-France a pour domaine d'expertise l'ingénierie pédagogique et de formation.

**Le DAVA** (Dispositif Académique de Validation des Acquis) permet la validation des acquis de l'expérience et peut déboucher sur un diplôme ou un titre.

**Le DABM** (Dispositif Académique Bilan Mobilité) est un organisme de conseil aux entreprises.

**Le Centre de Formation d'Apprentis de l'académie d'Amiens** s'est départementalisé en déployant deux axes essentiels : proposer une formation en apprentissage de qualité dans les lycées publics en mixité ou en sections autonomes et développer ses compétences pour innover. Le réseau des Unités de Formation d'Apprentis s'ajoute à une cotraitance avec les GRETA.

**Les services communs** regroupent les fonctions supports.

## RENCONTRES/GRAND ANGLE

Il est un grand admirateur de son lycée, son histoire et des équipes qui y sont passées. Ancré dans de solides engagements, animé par des valeurs éducatives, sociales et sociétales, toujours en quête d'idées nouvelles, Bertrand nous a reçus. Rencontre.



# BERTRAND LORTHIOIR

## ÉVOQUE LE LYCÉE BAGGIO

Lorsqu'on arrive au lycée Baggio de Lille, la bâtisse marquée par le style Art déco impressionne : des briques rouges vernissées, des lignes géométriques et un décor constitué d'étoiles et de soleils soulignent le classicisme architectural du bâtiment. Et ça, Bertrand Lorthioir, Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques (DDFPT) est fier de le souligner : « Baggio, c'est un lycée emblématique, avec plus de 100 ans d'existence. Pour promouvoir l'enseignement technique, l'Institut Diderot s'est installé ici dans les années 30, d'où cette architecture Art Déco ! »

Oui, l'histoire est importante ici. L'institut Diderot, baptisé lycée Baggio en hommage à César Baggio, avocat, élu conseiller municipal passionné par l'enseignement populaire, était avec la cité hospitalière le bâtiment le plus représentatif des ambitions de Roger Salengro, maire de Lille, en matière d'urbanisme social. Contrairement au lycée classique, réputé bourgeois, l'enseignement technique industriel devait permettre aux fils du peuple d'accéder à une culture scientifique et technique adaptée au monde moderne.

C'est encore une caractéristique actuelle du lycée. « Ici, l'approche sociale est intrinsèquement dans nos gènes. Oui, on a une réelle prise en compte de la diversité des profils. L'accompagnement de l'apprenant est une valeur importante et la culture technique rejaillit sur l'ensemble de la communauté scolaire. Au fil du temps, c'est devenu un lycée technique d'État. C'est encore marqué sur la porte. Puis le lycée est devenu un lycée général, technologique, professionnel, post-bac, BTS, classes préparatoires.

Aujourd'hui, on a une Unité de Formation par Apprentissage et on est aussi adhérent au GRETA Lille Métropole pour la formation continue. On offre différents niveaux et voies de formation pour tous publics. »

### « Ce que j'ai reçu, je le donne »

Pas de doute, Bertrand et le lycée Baggio, c'est une longue histoire d'amour. Les yeux pétillants, il raconte en toute humilité : « Ici j'ai été élève, puis prof, et maintenant DDFPT. Si à un moment donné j'ai eu ce parcours, c'est certainement induit et inconscient.

Certaines personnes ont sûrement suscité quelque chose en moi sans que je ne le perçoive. Certains enseignants m'ont donné l'envie, ils ont beaucoup compté dans mon parcours et notamment un plus que les autres : M. Desprez, lui aussi ancien élève de Baggio, devenu mon professeur puis mon propre chef de travaux. Passé par la case IA-IPR, il est maintenant Inspecteur Général de l'éducation et a fortement impacté mon parcours, pour ce qu'il est, mais aussi à travers les valeurs qu'il m'a communiquées. Plus modestement à l'instar de ce parcours, quand on m'a proposé de devenir DDFPT à Baggio, j'étais très, très content ! C'est un très beau poste, un des plus beaux de l'Académie... et de France, probablement... Parce que Baggio est une référence nationale.

On dit que l'histoire est un éternel recommencement, à l'image de ce que j'ai vécu. J'ai eu dans mon parcours d'enseignant des élèves qui sont aujourd'hui devenus enseignants à Baggio dans la filière énergétique. Il y a de fait une proximité, un lien fort entre nous et j'aime à penser que ce que j'ai reçu en mon temps, je le transmets aujourd'hui dans cette idée de passer le flambeau et de construire ainsi une chaîne qui tout à la fois permet de garder la mémoire de ce qu'est un établissement comme Baggio, mais aussi d'évoluer, d'adapter et de construire ce que sera le Baggio de demain ». ➤➤



Bertrand est passionné et on le comprend ! Baggio est en effet un lycée réputé avec des filières emblématiques comme les industries graphiques et l'énergétique.

« L'énergétique à Baggio, c'est 50 ans d'âge. Dans les années 70, après le premier choc pétrolier, on s'interroge sur l'optimisation des ressources. À l'époque, Baggio est l'un des premiers à proposer le BTS génie climatique. Et on a développé cette filière : formations sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue. Si vous allez dans n'importe quel bureau d'études au nord de Paris, il y a quelqu'un qui est passé à Baggio dans la filière énergétique. J'exagère à peine ! Le plateau technique est juste fabuleux grâce à la Région qui a mis, comme dans tous les lycées, les moyens, mais aussi grâce aux partenariats menés avec le monde professionnel. Voilà, c'est un beau lycée dans lequel il se passe tant de choses avec des équipes désireuses de maintenir une forme d'excellence, de prospective et un nouveau proviseur M. Kissany qui ambitionne de grandes choses pour notre lycée et qui ouvre une nouvelle page de l'histoire de Baggio ».

### « J'essaie d'apporter ma pierre à l'édifice »

Pas de doute Bertrand aime son métier : « c'est un métier dans lequel il faut essayer a minima d'être organisé et d'anticiper. On gère souvent les problèmes du quotidien qui nécessitent d'être réactif. Mais ce métier, c'est 50 % d'humain. Recevoir, écouter, entendre, répondre aux

questionnements. Et ça, ça vient avec l'expérience. Alors comme j'ai à cœur de le promouvoir, je m'investis dans le recrutement des futurs DDFPT. On propose maintenant une préparation au recrutement. On éclaire, on définit la mission auprès des potentiels candidats. »

Mais sa marotte c'est la pédagogie, vecteur de progrès, fil rouge de la relation de confiance entre tous les acteurs. « La pédagogie est une science qui évolue en permanence en fonction d'un certain nombre de paramètres et qui doit s'adapter aux apprenants dans un contexte en perpétuelle mouvance. Réformes, nouveaux programmes, évolutions des technologies et notamment ce qui touche aux TICE, besoins du monde professionnel, évolution des métiers, voire émergence de nouveaux métiers sont autant de paramètres que l'on doit intégrer. Pour cela, je suis convaincu que nous devons faire preuve d'innovation et aborder les choses sous forme multimodale. On doit construire une pédagogie qui a du sens, qui donne de la perspective aux apprenants ».

### « Quand on pense « pédagogie », on construit des parcours, on les individualise, on répond à des besoins spécifiques. »

C'est bien ainsi qu'il conçoit sa fonction de DDFPT au sein d'une équipe. Être une interface, un levier. Bertrand se sent à la fois organisateur, animateur, référent, avec les corps d'inspection, la direction, les équipes et les élèves. Mettre en œuvre les réformes fait aussi partie de sa mission. « Les dernières réformes, je les trouve excellentes parce qu'elles intègrent la dimension sociétale. Et ça, c'est fondamental. » C'est pour lui un leitmotiv. Il est fier de participer à l'ascension sociale des élèves, à leur adhésion pour viser un double objectif : la réussite et l'insertion. Son discours prône aussi ses valeurs : « aujourd'hui, quand on parle de l'école de la République, cela peut paraître désuet, mais l'école de la République, ça veut dire quelque chose. Pour moi, les valeurs sont républicaines. C'est respecter les gens, c'est la politesse... Au-delà de ça, on ne forme pas uniquement des mécaniciens, des boulangers etc. L'école forme des citoyens. »

Bertrand est l'exemple même d'un homme passionné, avec des valeurs, pour qui l'exemplarité et la transmission représentent le socle de la fonction de DDFPT. ■ CM

# JEAN, 24 ANS

## STAGIAIRE DU GRETA GRAND ARTOIS

Les mains ?  
C'est pour jouer  
au hand et réparer  
les camions !

### Ronger son frein

Étant donné que je fais du handball depuis tout petit, j'ambitionnais de m'orienter vers les métiers du sport, et pour ce faire, j'ai tenté un cursus général qui donnait accès à une section sport. Je n'étais pas intéressé par le général, j'ai donc dû abandonner la section sportive. Mais j'ai obtenu mon bac technologique qui m'a ouvert les portes du cursus universitaire. À la fin de la 1<sup>re</sup> année en STAPS, je voyais le BPJEPS comme plus adapté pour devenir animateur sportif. Et c'est après une année comme assistant d'éducation en collège et entraîneur et réalisateur d'événements dans mon club de handball que j'ai pu faire valoir mes droits pour cette formation.

### Savoir passer la main

Pour valider le BPJEPS, il faut réussir 4UC. J'ai effectué mes stages en différentes structures : salle de sport, écoles primaires, collèges et mon club de hand. Le jury n'a pas souhaité valider ma dernière UC. Je l'ai repassée l'année suivante alors que j'étais devenu intérimaire. La déception m'a envahi, et je me suis lancé dans... la restauration, comme responsable de salle saisonnier !



En fin de contrat, j'ai suivi ma compagne et j'ai cherché à me former dans un domaine qui m'attirait : la mécanique. Ce qui tombait bien : le GRETA de Bapaume proposait le Titre Pro mécanicien poids lourds en un an. L'intérêt, c'est que les cours étaient 100 % concrets : que de la pratique, de l'atelier et des stages avec des formateurs en or.

### Trouver sa voie

Suite à cela, et l'aventure n'étant pas désagréable, je poursuis en BTS Technicien de maintenance des véhicules de transport routier en alternance chez Renault Trucks Coquidé. J'approfondis mes connaissances : j'estime que si l'on s'en sort dans la mécanique et les organes d'un camion qui réclament beaucoup de précision et de minutie, on peut transposer plus facilement sur les voitures. Et rien ne m'empêche de continuer à entraîner les jeunes au hand ! Une formation action. ■

Article : Les carnets du GRETA Grand Artois

# BIENVENUE !

## 2 NOUVEAUX PRÉSIDENTS DE GRETA

---



**SOPHIE PERRAT**

Présidente du GRETA Grand Artois



**BERNARD BUTIN**

Président du GRETA Grand Hainaut

Sophie Perrat et Bernard Butin ont pris les rennes de leurs GRETA respectifs. Chacun présente son parcours et ses ambitions. Rencontres.

### **Vous avez été élu comme président de GRETA. Est-ce une suite logique dans votre parcours ?**

**BB** - Oui, j'ai un parcours ciblé Éducation nationale ! J'ai enseigné pendant plus de 10 ans au lycée Pierre Forest de Maubeuge. Puis j'ai exercé la fonction de principal adjoint dans un premier temps dans le Cambrésis au collège de Walincourt-Selvigny, puis dans l'Avesnois au lycée professionnel Pierre et Marie Curie d'Aulnoye-Aymeries. J'ai ensuite pris la direction du lycée Camille Desmoulins au Cateau-Cambrésis, et je suis actuellement proviseur au lycée des métiers du bâtiment, Louis Blériot de Cambrai. Et depuis septembre de cette année j'ai été élu Président du GRETA Grand Hainaut.

**SP** - J'ai aussi un parcours au sein de notre ministère ! J'ai débuté comme professeure de sciences physiques et chimiques. Puis en 2004 j'ai obtenu le concours de personnel de direction. J'ai été nommée Principale Adjointe dans un collège rural. En 2018, j'ai obtenu une mutation dans le Pas-de-Calais en tant que Provisoire du Lycée Professionnel Philippe Auguste de Bapaume. Et depuis peu je suis présidente du GRETA Grand Artois.

### **Vos liens avec le GRETA sont-ils récents ?**

**BB** - Oh non, il ne date pas d'aujourd'hui ! Ma rencontre avec le GRETA commence il y a plus de 20 ans, quand j'ai été formateur-enseignant en génie mécanique productique au GRETA Sambre Avesnois. A cette époque le GRETA n'avait pas l'ancrage territorial qui est le sien aujourd'hui. Quand je suis devenu personnel de direction et responsable pédagogique en 2002, j'ai participé à la naissance de notre GRETA Grand Hainaut, à sa construction et à son développement.

**SP** - Le GRETA je l'ai vraiment connu lors de mon expérience d'abord en collègue puis au lycée professionnel de Seine-Maritime, tous deux réalisateurs du GRETA de Rouen. J'ai ainsi pu participer aux différentes instances et promouvoir le développement d'actions de formation dans les établissements. Puis en 2018, j'ai immédiatement intégré le bureau du GRETA Grand Artois. En collaboration avec le Directeur Délégué aux Formations Professionnelles, je me suis attachée à développer la formation continue au sein du lycée, puis à permettre l'accès à la formation scolaire sous statut d'apprentis.

### **Qu'est-ce qui vous motive dans vos nouvelles missions ?**

**BB** - Quand je suis donc devenu Membre du Bureau en 2018, j'ai pris la responsabilité de la qualité, véritable ADN du GRETA Grand Hainaut ! C'est ce même engagement, en tant que président que je souhaite : mettre mon expérience professionnelle au service du GRETA Grand Hainaut.

**SP** - Mes priorités au sein du GRETA Grand Artois sont d'accompagner le développement des actions proposées dans le cadre du Plan Régional de Formation et de garantir leur réalisation. Nous devons renforcer le sourcing et faire reconnaître la qualité de la formation par les entreprises privées. Pour cela il faut poursuivre nos actions de communication.

### **Quels sont vos objectifs en tant que président ?**

**BB** - Je citerai 4 grands axes.

Impulser, maintenir et enrichir notre offre de formation. C'est par le développement partenarial en associant nos forces, en lien étroit avec nos partenaires, tant sur les opportunités de nouvelles formations que sur l'ouverture de nouveaux groupes.

Affirmer, et montrer que le GRETA Grand Hainaut est, et restera, un des acteurs clefs et reconnu de la formation continue. La Transformation de la Voie Professionnelle nous offre la possibilité d'un travail de découpage en blocs de compétences et en "modules qualifiants". De même la mixité des publics ne doit pas être un frein mais bien une force pour la valorisation de nos filières en établissement et dans nos formations.

Être un acteur, en ayant une réflexion avec notre hiérarchie sur une adéquation entre les moyens et l'ensemble des publics accueillis dans nos établissements.

Enfin en accompagnant l'évolution pédagogique. Car oui, nos apprenants ont changé et continuent d'évoluer dans leurs attentes envers les équipes pédagogiques. Ils sont aujourd'hui, plus qu'hier, en attente de diversification des méthodes. Nous devons innover pour améliorer leur engagement dans nos formations.

**SP** - Je souhaite maintenir les espaces de concertation et d'échanges afin que l'intelligence collective reste une force dans le fonctionnement de notre groupement. Le GRETA Grand Artois est en effet riche de l'expérience et des compétences professionnelles de tous ses personnels. Je souhaite donc rester attentive à ce que ces qualités soient reconnues par les partenaires afin que le GGA soit identifié comme un organisme de formation incontournable. ■

# UN NOUVEAU DÉPART



13 nouveaux Conseillers en Formation Continue renforcent les troupes de la Région académique. Impressions et attentes.



C'est à l'occasion d'une journée de formation que 13 nouveaux recrues, femmes et des hommes aux parcours différents ont exprimé, à la fois enjoués et parfois timides, leur enthousiasme commun : « Ce nouveau poste est tant un challenge qu'une chance dans mon évolution de carrière ». Bastien résume en ces mots la motivation du groupe. C'est bien la reconversion ou la progression qui les ont motivés à se présenter au concours de CFC. Chacun a trouvé le prisme qui lui a permis de faire ce choix, comme Audrey. Après une reconversion, elle est devenue formatrice pour adultes puis a repris des études pour obtenir un Master 2 en ingénierie de formation par le biais de la Validation des Acquis Professionnels. Après avoir occupé le poste de conseillère formation au CNFPT, de conseillère en évolution professionnelle puis de coordinatrice au Cap Emploi, elle s'est de nouveau lancée : « Je suis désireuse de revenir à mes fondamentaux, à savoir, le conseil en formation ». Un beau challenge ! Et elle n'est pas seule à avoir pris cette décision.

#### Une reconversion réfléchie

Donner du sens à son activité est souvent l'élément déclencheur d'une reconversion. « Dans mon parcours, j'ai ressenti une vive envie d'explorer de nouveaux horizons tout en restant dans le domaine de la formation, car j'ai besoin de sens dans ce que j'entreprends ». Amandine expose d'emblée ses aspirations. Emmanuelle, qui a quitté la grande distribution, nous confie également sa quête d'une mission de service public, pour donner davantage de sens à son travail : « une façon, peut-être de contribuer,

modestement, à l'accompagnement des citoyens et citoyennes de notre Région, à garder un horizon et une croyance pour l'avenir, pour eux et pour leurs proches ! ». Une chose est sûre : on ne devient pas CFC par hasard. Cette reconversion est choisie.

#### Une motivation hors pair

Souvent quand la reconversion « titille » nos esprits, on pose à plat les raisons de cette envie afin de se décider. Alors qu'est-ce qui a donc motivé ceux et celles qui sont issus du sérail pédagogique ?

Pour Ludovic, ex-enseignant en maintenance industrielle, « c'est envers les adultes de la formation continue que j'ai ressenti le plus de reconnaissance ». Audrey, auparavant formatrice d'adultes met en avant son expérience pédagogique. Bastien, qui était conseiller principal d'éducation exprime sa « réelle appétence pour le domaine de la formation pour adultes ».

Johan, en qualité de formateur tout comme Nicolas et Christophe, respectivement formateurs et coordonnateurs pour l'apprentissage veulent valoriser leurs acquis, leurs expériences : « J'ai coordonné les équipes pédagogiques et j'ai été en charge de l'ingénierie ». Dans un autre registre, Amandine a eu « la chance de nouer de solides partenariats avec des entreprises locales » quand elle enseignait l'économie.

Ce qui les unit : l'environnement de la formation n'est pas mystérieux. D'ailleurs Christelle qui arbore un parcours entièrement dédié à la formation professionnelle des salariés quand elle travaillait pour le compte d'un OPCA nous le prouve également. Pas de doute, devenir CFC s'inscrit dans la logique ►►

“ Une chose est sûre : on ne devient pas CFC par hasard. ”

# “ L’arrivée de nouveaux personnels dans une structure est toujours une aubaine. ”

d’une suite de parcours. Cette mission permettra à la fois de mettre en œuvre des compétences et d’en développer de nouvelles.

Quelles que soient leurs origines professionnelles, tous soulignent leur prise de conscience du grand défi de cette nouvelle mission. « *Un nouveau challenge pour moi dans un métier où se conjuguent altruisme et pédagogie. Deux valeurs auxquelles je suis attaché. Mais c’est aussi l’occasion de découvrir les nouveaux aspects qui sont liés à ce métier* ». Ludovic est réaliste. Car c’est un environnement plus large qu’ils vont devoir comprendre et c’est aussi une nouvelle posture qu’ils devront adopter.

## Une formation action

13 nouveaux CFC en quête de sens qui vont, pendant un an, être simultanément sur le terrain et en formation. Voilà un nouvel enjeu qui fait émerger certaines appréhensions : « *Comment garder le cap d’un développement professionnel harmonieux alors que les sollicitations vont bientôt pleuvoir et que je vais devoir me former et travailler en même temps. La formation "sur le tas" nous confronte à une urgence certaine alors qu’il nous faut appréhender et comprendre les nombreux préceptes à mettre en œuvre et la mécanique qui les lie. Je découvre avec un enthousiasme mêlé d’appréhension les joies et les difficultés de ce métier, tout en bénéficiant d’un accompagnement bienveillant de mes collègues d’Abbeville et de mes pairs* », affirme avec humilité Erwan peu de temps après sa prise de fonction.

En effet ils peuvent compter sur les collègues. Qu’ils soient rassurés, le CAFOC sera là, les collègues aussi. « *C’est parti, me voilà véritablement en poste, mes doutes disparaissent rapidement en comprenant que mes nouveaux compagnons sont dans une attitude bienveillante.*

*Ils se souviennent certainement eux-aussi de leur 1<sup>ère</sup> journée* » C’est vrai, Erwan voit juste quand il relate sa première journée de prise de fonction. Car l’arrivée de nouveaux personnels dans une structure est toujours une aubaine. Du sang neuf, des yeux neufs, de nouvelles idées, c’est d’échanges, de construction et d’épanouissement professionnel aussi dont il est question.

Les 7 GRETA de la Région académique des Hauts-de-France sont chanceux d’accueillir 13 nouveaux CFC motivés, optimistes et lucides comme Amandine : « *même si j’ai pleinement conscience que la route sera longue et que j’ai beaucoup à apprendre car les fonctions sont éloignées de mon ancien poste, je suis déterminée à y parvenir. J’espère m’épanouir dans cette nouvelle fonction, je n’en doute pas* ».

Quant à Bastien il évoque déjà le travail collaboratif essentiel dans cette mission : « *J’espère avoir l’opportunité de pouvoir tous vous rencontrer, tant pour apprendre de vos expériences que pour développer conjointement des actions* ».

Quête de sens, envie de se réinventer et d’apporter ses compétences au réseau ? Les motivations sont multiples. Enfin Erwan apporte une touche de sagesse et clairvoyance : « *Se réunir est un début ; rester ensemble est un progrès ; travailler ensemble est la réussite* ». Nul doute, dans très peu de temps ils seront tous experts de la formation continue.

Tous espèrent pouvoir apporter leur contribution au développement du réseau et s’épanouir dans leur nouvelle identité professionnelle. ■ CM

Régionalisation  
C'EST  
PARTI !



# LA COMMUNICATION SE RÉGIONALISE

C'est une orientation stratégique forte qui se matérialise. Harmoniser, mutualiser, valoriser, voilà les maîtres mots dont s'est emparé l'équipe communication au service du réseau de la formation professionnelle des Hauts-de-France.

1<sup>er</sup> rang : de gauche à droite : Alex FERREIRA, Gautier HANICOTTE, Filipe CORREIA, Léa DUPLOUY.

2<sup>ème</sup> rang : de gauche à droite : Marius ROUSSEAU, Clémence LALLAU, Fabien CHOQUEL, Vanessa JORON, Catherine MALBRANCO, Caroline DUEZ, Laurine DULARY, Clément HADOUX.

# NOTRE MAÎTRE MOT :

# MUTUALISER

---

En 2015, la Picardie et le Nord-Pas-de-Calais sont unis : la réforme territoriale donne naissance à la Région Hauts-de-France. Notre réseau emboîte le pas en janvier 2020 en parallèle avec la création du service de la Délégation de Région Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DRAFPIC). Régionaliser la communication des deux académies suit en toute logique le sens de l'histoire. Travailler de concert pour les 5 départements et afficher une identité commune : c'est une opportunité pour notre réseau.

C'est l'occasion de communiquer en valorisant ce qui unit les acteurs, notre offre de formation, et en affirmant nos valeurs en tant que service public de l'Éducation nationale : laïcité, citoyenneté et culture de l'engagement, lutte contre les inégalités, mixité sociale et RSE. Donner du sens à cette évolution est notre défi.

## Des enjeux stratégiques

La stratégie de communication est inhérente au projet de Stratégie Régionale d'Appui au Développement de la Région académique. « Assurer la promotion et le renforcement de la notoriété des marques du réseau de la formation des adultes de l'Éducation nationale en s'appuyant - à l'échelle de la Région académique - sur une stratégie de communication offensive qui mobilise l'ensemble des canaux et favorise l'identification et le recrutement des apprenants ». Pour répondre à cet axe, le service a proposé une feuille de route ayant pour objectif de répondre simultanément à 4 enjeux : faire du réseau un acteur incontournable de la formation dans les Hauts-de-France, être au service du développement des marques du réseau, être novateur et favoriser le développement d'une culture commune au sein du réseau.

## Harmoniser et mutualiser

Une première action de communication régionale a déjà été initiée en 2020. Il fallait en urgence renforcer le sentiment d'appartenance des acteurs du réseau alors qu'une crise sanitaire entraînait la fermeture des établissements scolaires. C'est ainsi que Réseau Mag a vu le jour.

L'isolement a engendré le rassemblement. Premier vecteur de communication commun en Région académique, le magazine symbolise l'émanation d'une logique de régionalisation rassemblant les 3 voies de formation. Il permettait de valoriser les acteurs, de favoriser les synergies, de remobiliser les personnels. Et dans la foulée, cette dynamique s'est poursuivie. En concevant pour les 7 GRETA et les 2 GIP, un même logo, l'image du réseau devient clairement identifiable à l'externe. Car c'est bien de cela dont il est question. Pour faire de notre réseau un acteur incontournable, le renforcement de notre notoriété et la lisibilité globale sont une priorité.

Cela passera à moyen terme par la création d'une seule et même charte graphique et de supports de communication communs.

Notre plan d'action a vraiment pris son envol grâce au contexte qui est propice à cet engagement. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'arrivée du CPF, le développement de la formation à distance, l'émergence de la transition professionnelle, la revalorisation de la formation par apprentissage, pour ne citer que ces éléments, a une incidence sur notre stratégie de communication. Cette montée en puissance concerne tous les acteurs de la formation professionnelle en région Hauts-de-France. ➤➤

# AYONS DE L'AMBITION!

## Un service qui s'organise

Cet engagement dans une logique de régionalisation a des répercussions humaines, logistiques et organisationnelles. Si les équipes des GIP FCIP de Lille et d'Amiens se regroupent, elles gardent une activité sur 2 sites en travaillant ensemble.

Et là, depuis le mois de novembre une équipe renforcée est au service de tous les dispositifs, de toutes les marques du réseau. Un coordonnateur adjoint, des chargés de communication, 2 infographistes, un community manager concentrent leur activité en fonction des projets. Il faut se réorganiser, chacun doit trouver ses marques. Organiser la participation aux salons qui s'annoncent sous une bannière commune, concevoir l'habillage visuel des stands, déclencher une stratégie de communication sur les réseaux sociaux, valoriser les métiers en effectuant des tournages de films dans les ateliers des établissements qui mettent en place les formations, sélectionner les goodies adaptés aux cibles, organiser la visite sur différents sites pour modifier la signalétique, bref, la liste est longue.

Chacun a sa mission, mais c'est un travail collectif qui est réalisé en lien avec les équipes de chaque marque, en conservant une proximité avec les territoires. La

Région est grande, les dispositifs nombreux, les cibles variées. Et, comme toutes les régions, les Hauts-de-France ont leurs particularités. Distinguer les villes moyennes des métropoles, cibler les futurs bénéficiaires, être au service des stratégies menées par chaque acteur du réseau, capter les entreprises, voilà le début du travail mené par l'équipe.

## Des actions innovantes

Être novateur. Voilà un enjeu qui séduit tout communicant. Le sujet est vaste. Renouveler une image parfois trop statique, percuter avec des slogans courts, concevoir une charte graphique adaptée à notre époque, aux cibles. Être présent et visible sur le web.

Tellement de choses peuvent être effectuées. Mais l'équipe a la tête sur les épaules. Des axes prioritaires doivent être ciblés. En construisant les lignes éditoriale et iconographique, le réseau fera évoluer son image et renforcera son identité. Et cela, c'est aussi en mobilisant les acteurs du réseau, en fédérant grâce à une communication interne active que nous rendons le champ possible. Nous sommes tous des ambassadeurs de l'Éducation nationale.



# 1<sup>ère</sup> AMBITION

## RENFORCER NOTRE VISIBILITÉ À L'EXTERNE

### Un site régional : Mon Avenir Pro

Si régionaliser se concrétise avec l'émergence d'une nouvelle stratégie, notre priorité est d'affirmer une présence forte sur le web. En cela le nouveau site de Région académique "monavenirpro-hdf.fr", qui unit nos prestations et actions, nous positionne comme un organisme assemblé avec une force de frappe commerciale renforcée. Être présent, ensemble, sur le web est incontournable.

Grâce à la richesse de notre offre, l'internaute choisira la formation qui lui convient, l'accompagnement qu'il souhaite. Notre stratégie web est combinatoire : site, réseaux sociaux, radio, campagne print... avec une volonté de cohérences visuelle et éditoriale. Renforcer la visibilité et la lisibilité du réseau en valorisant les particularismes de chaque entité qui compose le site «monavenirpro-hdf.fr» : voilà ce vers quoi nous devons tendre. Pour nos clients et partenaires, la clarification de la complémentarité entre toutes les marques est un grand pas en avant.



Image tirée de l'émission de lancement d'Inside, le 9 novembre 2021

# 2<sup>ème</sup> AMBITION

## OUI, NOUS SOMMES UN RÉSEAU !

Si la régionalisation de la communication est un levier pour l'externe, elle l'est tout autant à l'interne. La force du réseau réside dans sa capacité à répondre et conseiller au mieux grâce à une offre globale affichée et connue de tous en interne. Cette mobilisation favorisera l'ambition de notre stratégie pour satisfaire les bénéficiaires, clients et parties prenantes.

### Un réseau social interne

En interne cette évolution est en marche. Le service, qui a élargi son périmètre, a l'ambition d'adopter un rôle de facilitateur et parfois d'orchestrateur. "Inside", le réseau social interne qui vient de naître favorise notre culture de réseau.

### Partager l'information, dialoguer.

Puisque des initiatives, des innovations pédagogiques émergent souvent sur le territoire, tous les collaborateurs du réseau doivent pouvoir les partager avec simplicité. Au sein d' "Inside", des groupes de travail peuvent émerger pour innover, construire et travailler en synergie.

Faire cette transition nécessite pour l'équipe communication d'être à l'écoute des besoins, et d'être force de proposition. Elle doit également maintenir un état d'esprit créatif pour moderniser l'identité du réseau, et maintenir l'esprit d'excellence qui l'anime. La régionalisation se fait grâce aux talents, à l'expertise et au professionnalisme de tous les collaborateurs.

Nous sommes aux prémices de la régionalisation d'un service qui a un magnifique défi à relever. Et ça l'équipe, qui a pris conscience de l'enjeu, prend depuis quelque temps déjà la mesure des objectifs qui lui ont été fixés. La conduite du changement est toujours un défi mais c'est aussi galvanisant. ■ CM

# LE CAFOC

## DEVIENT RÉGIONAL !



“ Parler de la régionalisation du CAFOC offre l’opportunité de rappeler à tous les acteurs de la formation professionnelle ce qu’est ce service et les missions qu’il exerce auprès du réseau des GRETA et plus globalement vers l’ensemble des acteurs de la formation professionnelle continue. ”

Xaxier Épinay, Responsable du CAFOC Hauts-de-France



Le CAFOC Hauts-de-France est un outil d'accompagnement de la montée en compétences des professionnels de la formation, à disposition de tous, sur l'ensemble des territoires de la région Hauts-de-France.

Créés en 1975, les Centres Académiques de Formation Continue (CAFOC) ont eu pour rôle premier d'accompagner la création des GRETA – Groupements d'établissements pour la formation continue –, en apportant une expertise en pédagogie et en ingénierie de formation.

Chargés de former les professionnels de l'Éducation nationale à la mise en œuvre de formation pour adultes, les CAFOC ont aussi conçu une multitude de projets innovants implantés dans les établissements scolaires.

#### **Pourquoi la régionalisation du CAFOC et la création du CAFOC Hauts-de-France ?**

Le réseau des GRETA est piloté, depuis 2019, au niveau de la Région académique Hauts-de-France.

Cette nouvelle organisation permet de répondre de façon plus structurée et opérationnelle à de nombreux commanditaires, eux-mêmes d'envergure régionale.

Il est donc paru naturel que les CAFOC d'Amiens et de Lille construisent un futur commun, eu égard à leur histoire partagée, leurs relations de proximité, leurs partenariats récurrents, l'appartenance au réseau renoué de la formation professionnelle initiale et continue, ainsi que les dimensions politiques et économiques qui orientent leurs activités.

Le CAFOC Hauts-de-France, inauguré au 1<sup>er</sup> septembre 2021, est un département unique porté par le GIP FORINVAL de l'académie d'Amiens, simultanément au service du GIP FCIP de l'académie de Lille.

Il est composé d'un directeur, de 6 Conseillers en formation continue (CFC), de 3 formateurs permanents, de 6 chargés de mission ingénierie pédagogique e-learning, d'une responsable de centre de ressources et de 2 assistantes. ➤➤

## A l'interne de l'Éducation nationale, quelles missions pour un CAFOC Hauts-de-France ?

Répondre à la nouvelle organisation des GRETA, et à son pilotage en Région académique est son enjeu majeur.

Il s'agit de :

- > bâtir une offre de professionnalisation des acteurs de la formation continue et de l'apprentissage,
- > promouvoir et développer la mobilisation de la FOAD (Formation Ouverte et À Distance) auprès de l'ensemble des équipes des GRETA et des CFA académiques,
- > mettre en œuvre un dispositif unique de formation des nouveaux Conseillers en Formation Continue,
- > proposer une offre de conseil en ingénierie pédagogique et en ingénierie de formation,
- > contribuer aux démarches d'innovations pédagogiques,
- > accompagner le réseau dans l'élaboration de réponses technico-pédagogiques à des appels d'offres et appels à projets de commanditaires publics et privés,
- > fournir un service de veille réglementaire et pédagogique.

Aussi, le CAFOC Hauts-de-France fait partie de différents consortiums interacadémiques ou nationaux lui permettant de mobiliser des outils (plateforme de formation ouverte et à distance e-Greta-CFA) et des ressources pédagogiques spécialisées (CAPFORM Express, CAPSTAR, ...).

## Quelles sont ses missions à l'externe ?

Destinées à de différents acteurs du monde socio-économique (formateurs professionnels ou occasionnels, tuteurs, responsables formation, maîtres d'apprentissage, responsables d'entreprises, ...), elles sont multiples.

Le CAFOC a pour objectif de mener des actions de développement auprès des partenaires, financeurs de formations, organismes de formation, entreprises, afin d'asseoir sa position de leader en matière de professionnalisation des acteurs de la formation.

En parallèle, il consolidera ses expertises à l'échelle de la région, tout en renforçant son offre de prestations sur des thèmes qu'il maîtrise : ingénierie de formation, conception de dispositifs de formation, formation sur-mesure, modularisation de l'offre de formation, individualisation des formations modulaires ou certifiantes, formation ouverte et à distance, hybridation de la formation, ludo-pédagogie, etc.

Ces démarches offrent de nouvelles capacités d'actions, en complémentarité de l'offre de formation des GRETA et des GIP de l'Éducation nationale et permettent d'envisager des réponses conjointes pour les entreprises et les territoires. ■ XE



### Les certifications proposées par le CAFOC Hauts-de-France

- > Le titre professionnel de Formateur professionnel d'adultes (niveau 5)
- > Le certificat de compétences professionnelles interbranches
- > Le certificat de compétences professionnelles interbranches
- > Le certificat de compétences professionnelles interbranches
- > La certification relative aux compétences de maîtres d'apprentissage / tuteur
- > La certification "Conseil – Appui AFEST"
- > La certification "Animation et accompagnement des apprentissages en situations de travail" AFEST

# EN RÉGION

# BOOSTER L'INSERTION

**UN CHALLENGE  
PASSIONNANT À RELEVER**

Renforcer les liens entre les stagiaires en formation et les recruteurs des bassins d'emplois du territoire, telle est la volonté de tous les acteurs du GRETA Grand Hainaut.



# Faire du lien pour demain, pour les stagiaires, pour le GRETA, c'est passionnant !

Recrutées depuis deux ans, Aurélie Lernon et Betty Catry sont chargées de relations entreprises. Leur mission ? Booster l'insertion professionnelle des stagiaires à la fin de leur parcours de formation par un accès à un emploi durable. Leur rôle est majeur au sein de la structure.

## Nos chargées de relations entreprises ont du talent

La particularité du GRETA est de mailler le territoire. Ainsi, Betty couvre le Douvaisis et le Cambrésis et Aurélie est missionnée sur le Valenciennois et la Sambre-Avesnois. Leurs missions sont multiples. Mais le plus important est d'assurer, pour les stagiaires, des accompagnements individualisés pour les préparer au mieux à retrouver un emploi. Et elles ne travaillent pas seules. C'est grâce à l'animation qu'elles effectuent avec un réseau de partenaires en collaboration avec les Conseillers en Formation Continue et les formateurs référents, qu'elles sont en mesure de répondre aux besoins des stagiaires et des entreprises. Le tout évidemment avec sourires et enthousiasme ! C'est ce que nous avons constaté lors de cette interview.

## Si vous deviez résumer votre mission en 3 mots, quels seraient-ils ?

**Aurélie :** S'adapter, écouter, accompagner.

**Betty :** Collecter, animer, accompagner

## Quel est votre moteur au quotidien ?

Comme elles aiment toutes les deux à le rappeler : « Nous travaillons en proximité avec les stagiaires, ce qui nous permet d'être constamment dans l'échange, le partage. Nous avons aussi la chance d'avoir des journées complètement différentes avec des interlocuteurs variés. Nous rencontrons les stagiaires, les partenaires sociaux, les chefs d'entreprises, les Directeurs des Ressources Humaines. Et en interne nous travaillons avec les

formateurs, les Conseillers en Formation Continue, les Directeurs Délégués à la Formation Professionnelle. Et ce qui est intéressant, c'est que nous travaillons en partenariat avec des secteurs diversifiés : industrie, bâtiment, hôtellerie restauration, numérique, la liste est longue ! Faire du lien pour demain, pour les stagiaires et pour le GRETA c'est passionnant ! »

## Quelles sont vos plus belles réussites ?

« Il y en a des tonnes ! » (en chœur) « Mais bien souvent, c'est quand un stagiaire nous appelle pour nous dire : Ça y est, j'ai décroché un CDI. J'ai accompagné un jeune stagiaire, qui suivait une formation "découverte des métiers de l'industrie". Il avait arrêté l'école à 16 ans. Après plusieurs échanges, il s'avérait qu'il aimait le secteur de l'automobile. Par chance, nous proposons une formation en carrosserie. Il l'a suivie et a obtenu son Titre Professionnel. Cette réussite lui a donné des ailes ! Cette formation lui a donné l'envie de continuer ses études, d'aller plus loin. Il a réintégré un cursus de Formation Initiale pour valider son Bac professionnel. Ça, c'est une véritable réussite ! »

Pari gagné pour Aurélie et Betty. Leurs accompagnements individualisés permettent aux stagiaires d'être plus efficaces en fin de formation pour retrouver un emploi ou encore pour poursuivre leur parcours et développer d'autres compétences. Et les chiffres sont là pour le prouver. Depuis 2020, 59% des stagiaires demandeurs d'emploi ont une sortie positive : que ce soit dans la vie active ou en suivant une nouvelle formation. Des chiffres prometteurs !

L'accompagnement pour permettre de se connaître et de comprendre la réalité économique sur un territoire est toujours facteur de réussite. Une chose est sûre : les chargées de relation entreprise favorisent bel et bien l'insertion des personnes qui se forment au sein du réseau des GRETA Hauts-de-France. ■

# SAINT-QUENTIN

## LE GRETA ORGANISATEUR DES JOURNÉES DU NUMÉRIQUE

Les métiers du numérique sont en tension.  
D'ici 2022, 190 000 emplois seraient à pourvoir dans  
les nouvelles technologies de l'information et de l'électronique.



Depuis les années 2000, il est indéniable que la place d'internet est plus en plus importante dans les échanges personnels ou professionnels. L'usage de l'ordinateur et des smartphones est devenu incontournable. La digitalisation de la société s'accélère, si bien qu'il est désormais handicapant de ne pas savoir utiliser les technologies du numérique. Le besoin de formation est donc criant.

Afin de promouvoir les formations et les métiers du numérique auprès du grand public, le réseau des GRETA Hauts-de-France se mobilise afin de casser les fausses représentations inhérentes à ce

secteur. En effet, il est inutile de savoir coder pour exercer dans ce domaine à fort potentiel d'emplois. Et un constat pousse les organismes de formation à agir : bon nombre d'entreprises qui ont amorcé leur transformation digitale ont besoin de personnels formés mais peinent à recruter.

### Un évènement en deux temps

Alors quoi de mieux qu'organiser un évènement qui permet de voir et d'agir. Après une édition qui s'est déroulée à Valenciennes, c'était au tour du GRETA Aisne, en partenariat avec le GRETA Grand Littoral et en collaboration avec la ville de Saint-Quentin, le service "QuentinWe"b et le soutien financier de la Région Hauts-de-France, de se lancer dans le défi numérique pour un 6<sup>ème</sup> opus.

Cet évènement s'est déroulé en deux temps. La 1<sup>ère</sup> semaine, sous forme de showroom, le Musée des Beaux-Arts de Saint-Quentin a accueilli l'évènement. On pouvait assister à des démonstrations : ateliers-découverte, présentations d'outils ou techniques dédiés, drone, impression 3D, robotique, programmation, réalité virtuelle, broderie numérique ou encore visite d'un atelier artistique dédié au numérique.

Des rencontres et tables rondes avec les professionnels du domaine ont aussi permis au public de se renseigner. C'était pour les organisateurs l'occasion de susciter l'envie de se former aux métiers du numérique. Ainsi le GRETA Aisne, partie prenante dans le développement des formations aux métiers de demain, a proposé son offre de formation : Community Manager, Médiaplanner web / Marketeur web / Chargé de référencement - SEO - Traffic manager et Médiateur numérique.

La seconde semaine a été un véritable temps interactif pendant lequel le GRETA, en collaboration avec "Quentin Web" et "Artistik'Lab", atelier artistique dédié au numérique et accessible à tous, a permis de participer à des ateliers et à des défis numériques. Il était possible de créer son objet connecté lors d'un hackathon. Des partenaires, tels que la plateforme Innovaltech, Euratechnologies, Le Faubourg numérique et La Cité des métiers, ont apporté leur savoir-faire.

Enfin, une cérémonie de clôture de ces journées, organisée au Casino de Saint-Quentin, a été suivie d'une table ronde animée par des professionnels.

### Le numérique est inéluctable

Le réseau des GRETA a réellement pris le virage de la digitalisation. Pour accélérer l'adaptation de l'appareil de formation, il s'engage, grâce à l'aide du Conseil Régional Hauts-de-France, dans un dispositif d'accompagnement des organismes de formation à la transformation de l'offre de services intégrant les technologies du numérique.

L'objectif du réseau est de proposer de nouvelles formations qui soient toujours en phase avec les besoins en compétences du monde économique.

Ce bel évènement collaboratif permettra, espérons-le, de transformer la représentation des métiers du numérique et favorisera la montée en compétences afin de permettre aux entreprises de recruter. ■

Pascale VALLEZ,  
Directrice Opérationnelle

Francisca MATIS,  
Conseillère en Formation Continue

Fabienne MOLINARO,  
Coordinatrice



# AMBITION APPRENTISSAGE AU GRETA GRAND ARTOIS

C'est pour répondre aux besoins des entreprises du territoire et aux attentes des étudiants que les établissements Philippe Auguste de Bapaume, la Cité scolaire Gambetta Carnot et le lycée Guy Mollet d'Arras élargissent leur offre en proposant de nouvelles formations en apprentissage.





Avec l'appui et les conseils des coordonnateurs pédagogiques apprentissage du CFA, nous avons accueilli en septembre 2020 une vingtaine d'apprentis dans la filière automobile de l'établissement Philippe Auguste de Bapaume. Fort de l'expertise, de l'investissement et de la motivation des équipes pédagogiques, cette première année a été concluante pour les apprentis du GRETA Grand Artois : 100 % de réussite aux examens et une insertion professionnelle pour tous.

La rentrée scolaire 2021 a accentué le positionnement sur l'offre en apprentissage avec l'ouverture de cinq actions de formation : un BTS Professions Immobilières et un BTS Assurances à la Cité scolaire Gambetta Carnot d'Arras, un BTS Management Commercial Opérationnel

et un BTS Support à l'action Managériale au Lycée Guy Mollet d'Arras. Enfin, un Titre Professionnel Technicien Supérieur en Méthodes et exploitation logistique au Lycée Philippe Auguste de Bapaume.

Ainsi, le GRETA Grand Artois accueille actuellement sur son territoire, plus de 70 apprentis. L'ambition pour 2022 est de maintenir ces effectifs sur les formations existantes et de renforcer le partenariat avec les entreprises en répondant aux nouveaux besoins repérés. C'est pourquoi il nous paraissait indispensable de participer au salon de l'étudiant d'Arras afin de conseiller et renseigner les jeunes sur une offre de plus en plus complète. ■

# UN PALMARÈS GRANDIS

Amiens. Les apprentis de la section hôtelière de l'Unité de Formation par Apprentissage située au sein du lycée La Hotoie occupent le devant de la scène !

Après un titre de Meilleur Apprenti de France, catégorie Primeur, obtenu en 2020 par Louise Le Guiff, un nouvel apprenti est récompensé dans la catégorie «Cuisine Froide» : Antonin Boidin.

#### **Meilleur Apprenti de France : l'UFA du lycée La Hotoie remet le couvert !**

Rappelez-vous ! L'année dernière, Louise Le Guiff, apprentie au lycée La Hotoie, obtient la récompense valorisante : le titre de Meilleur Apprenti de France dans la catégorie Primeur. Une distinction à la hauteur de son talent qui valorise la qualité pédagogique menée par les équipes du CAP Primeur de l'établissement. Cette formation a été créée en 2017, notamment grâce à sa proximité avec les hortillonnages, cet ensemble de jardins flottants sur un dédale de 65 km de canaux au cœur de la cité amiénoise.

L'établissement fait partie des 7 centres de formation français à proposer ce cursus en apprentissage. Cette formation fait aimer les fruits et légumes, apprend à les valoriser, à conseiller les clients pour consommer juste et sainement.

# LES SAUVANTS !

C'est au Théâtre du Châtelet à Paris, que Louise Le Guiff a reçu son prix de Meilleur Apprenti de France, catégorie Primeur, en présence des Meilleurs Ouvriers de France.

C'était une fierté pour les équipes pédagogiques, les entreprises et le lycée La Hotoie de voir leur apprentie récompensée de son talent ! Mais ce n'était qu'un début... Ugo Marchand, apprenti en deuxième année du CAP Primeur, a remporté cette année la médaille régionale de ce même concours. Il agrandit le palmarès porté par l'UFA du lycée La Hotoie !

## **Une nouvelle récompense de taille pour le lycée La Hotoie !**

Cette année encore, la qualité de formation dispensée par l'UFA et le sérieux de ses apprentis porte ses fruits ! Et cette fois-ci, c'est dans la catégorie "Cuisine Froide" qu'Antonin Boidin obtient le titre tant convoité dans un concours qui encourage la transmission de savoir-faire et la promotion du travail manuel.

C'est en juin 2021 qu'Antonin Boidin a disputé la finale régionale dans sa catégorie organisée dans les locaux de l'annexe du lycée La Hotoie d'Amiens avec un objectif qu'il a tenu : accéder à la finale nationale. 17 candidats de la France entière ont concouru en octobre à Paris au CFA

Mederic. Antonin Boidin est l'un des cinq apprentis lauréats du titre tant convoité, grâce au travail mené pendant plusieurs mois avec Cyril Chambert, son professeur de cuisine. Choisir les recettes, maîtriser les temps de cuisson, soigner la présentation, répéter les gestes, les connaître par cœur pour aborder l'épreuve de 5 heures et monter sur le podium. Pari tenu !

## **L'apprentissage vise l'excellence**

Ce concours regroupe les meilleurs, que ce soient les candidats ou le jury composé cette année d'un invité de marque : le second de cuisine de Thierry Marx.

Il a d'ailleurs été fortement séduit par notre apprenti picard ayant décroché un stage dans les cuisines du "Mandarin Oriental", palace parisien géré par Thierry Marx. Une récompense à la hauteur de son talent.

La cérémonie s'est tenue à la Sorbonne pour récompenser les lauréats, dont Antoine et le lycée de La Hotoie, qui accumule des titres prestigieux au fil des années. ■ GH

# SE REMOTIVER & AVANCER

## PAS À PAS VERS L'EMPLOI

Anaïs, bénéficiaire du RSA a mené sa reconversion avec brio. Elle nous explique les ficelles de sa réussite. Interview.



### **Anaïs, comment avez-vous connu le GRETA ?**

Après un CAP Service en Salle et quelques expériences qui ne m'ont pas permis de m'épanouir professionnellement, je me suis retrouvée au RSA. Un peu perdue et sans réelle perspective, j'ai rencontré mon assistante sociale qui m'a proposé un dispositif d'accompagnement vers l'emploi, mis en œuvre par le GRETA Aisne : le dispositif APPE - Atelier Préparatoire à la Professionnalisation et à l'Emploi. J'ai intégré rapidement ce parcours de 3 mois, ce qui m'a permis de découvrir différents métiers et surtout de valider mon projet professionnel en secrétariat, un métier qui m'attirait depuis longtemps.

### **Comment ce dispositif vous a permis de confirmer votre projet professionnel ?**

Je n'ai malheureusement pas pu effectuer le stage que j'avais trouvé en milieu médical, à cause du confinement. Mais le GRETA m'a donné l'opportunité d'intégrer l'un de ses services de secrétariat pédagogique. J'ai beaucoup apprécié cette expérience et réalisé que je voulais vraiment faire du secrétariat mon métier. Il y avait cependant encore quelques freins à ce projet.

### **De quels freins parlez-vous, et avez-vous réussi à les lever ?**

D'une part, je devais monter en compétences en bureautique et m'initier à des notions de comptabilité. D'autre part, je n'avais pas le permis et le manque de mobilité allait certainement limiter le secteur de mes recherches d'emploi. La coordonnatrice pédagogique m'a alors proposé d'intégrer un autre dispositif d'accompagnement du GRETA, pour les jeunes NEET : « Ma route vers l'emploi ».



Anaïs Degrémont

## “Ma route vers l’emploi

Je pouvais alors bénéficier du financement de mon permis de conduire, en plus de la poursuite du travail de projet professionnel engagé et de la consolidation de mes savoirs de base.

### **Cet autre dispositif a répondu à vos besoins, à ce moment de votre parcours ?**

Oui, c’était une approche différente, mais complémentaire

de l’atelier préparatoire à la Professionnalisation et à l’Emploi. Le groupe était plus jeune et les formateurs utilisaient des outils pédagogiques plus ludiques. J’ai pu travailler les logiciels de bureautique et valider un Passeport de compétence informatiques européen (PCIE), et également m’engager dans l’obtention du permis de conduire.

Par ailleurs, j’ai confirmé mon projet de secrétariat en effectuant un nouveau stage dans l’auto-école partenaire du GRETA. Cette immersion s’est tellement bien passée qu’ils m’ont proposé un contrat pour remplacer une secrétaire en congé maternité.

### **On imagine que vous avez accepté cet offre ...**

Oui, bien sûr, et à l’issue de ce remplacement j’ai même été embauchée à temps partiel. Parallèlement le GRETA m’a rappelé car ils recherchaient une secrétaire à mi-temps pour le dispositif de prépa-apprentissage START. Jusqu’à cet été, j’ai donc cumulé ces deux contrats à mi-temps. Ensuite, je me suis arrêtée pour donner naissance à ma fille.

### **Félicitations ! Et quelle est, selon vous, la plus-value de cet accompagnement ?**

Je dirais que j’ai eu la possibilité de suivre des remises à niveau en français et bureautique et de m’initier à la comptabilité. J’ai vraiment eu un parcours sur-mesure ! Mais avant tout, ce qui me faisait défaut et que j’ai pu acquérir, c’est la confiance en moi. Lorsque j’étais au RSA, j’étais dans un état d’esprit négatif, je me dévalorisais et craignais de ne pas être à la hauteur pour un emploi. Grâce aux équipes pédagogiques j’ai acquis cette confiance. Je sais maintenant que je suis légitime sur un poste de secrétaire.

### **D’ailleurs, envisagez-vous de valider un diplôme en secrétariat ?**

Je réfléchis à passer un titre par le biais de la Validation des Acquis lorsque j’aurai suffisamment d’expérience. Je ne manquerai pas de vous faire appel à nouveau pour être accompagnée ! ■

Nathalie Favereaux,  
Coordonnatrice pédagogique  
au GRETA Aisne

Magali Camolese,  
Conseillère Formation Continue  
au GRETA Aisne

# LA FORMATION À DISTANCE

## FAVORISE L'INDIVIDUALISATION

Émilie Fenes développe dans un entretien, l'évolution inéluctable et enrichissante de son poste.

**Emilie, vous êtes coordonnatrice pédagogique de formation ouverte et à distance. Pouvez-vous évoquer votre parcours professionnel ?**

Depuis 10 ans, à la suite de l'obtention de mon diplôme de formateur d'adulte, j'ai intégré le réseau des GRETA. Dans un 1<sup>er</sup> temps je suis intervenue au GRETA Oise en tant que formatrice, couplé avec une mission de quelques mois de coordonnatrice pédagogique. J'intervenais également en bureautique et compétences clés, sur des dispositifs d'entrées et sorties permanentes. J'ai ainsi baigné dans l'individualisation, tant en termes de rythme, de contenus, de profils et de besoins spécifiques des stagiaires.

J'ai par la suite intégré le GRETA Somme. Pendant plusieurs années j'ai intégré la multimodalité, ce qui demandait d'appliquer une pédagogie basée sur l'individualisation pour des domaines comme le numérique, le digital ou encore le jeu. Puis, en 2019, le GRETA Somme a décidé de développer plus massivement la formation à distance, ne la considérant plus uniquement comme une exigence de financeur mais comme un véritable outil de développement. Et en complément, un groupe de travail constitué de



Emilie Fenes

différents acteurs, Conseillers en Formation Continue, Directeur Opérationnel de GRETA, coordonnateurs et formateurs a mené une réflexion pour lancer le projet de mise en place des Espaces Individuels de Formations (EFI) sur 3 agences du département de la Somme, d'où la création de ce poste de coordonnatrice EFI, sur lequel je m'épanouis depuis 2 ans.

**La formation à distance a fait un bond en avant considérable depuis 2019, pour les raisons que l'on connaît. Si vous deviez résumer cette modalité en deux lignes, comment feriez-vous ?**

La FOAD, c'est un peu... ce que je veux, quand je veux, où je veux et avec qui je veux.

On favorise l'autonomie. Ceci ne signifie pas être seul !



Au contraire, on s'aide entre pairs, avec par exemple les formateurs comme ressource pédagogique. Les bénéficiaires peuvent utiliser des outils beaucoup plus interactifs, plus ludiques, consultables à tout moment de la journée. Cette modalité permet d'être dégagé des contraintes de temps et de lieu. C'est un atout considérable.

On modularise plus facilement les parcours, ce qui permet de répondre plus précisément aux différents besoins. De ce fait on favorise l'individualisation.

**La fonction de coordinatrice pédagogique FOAD est relativement inédite dans le réseau des GRETA, en quoi consiste-elle ?**

Effectivement, à la suite de l'accélération de la formation

“ La formation à distance permet d'être dégagé des contraintes de temps et de lieu

à distance, ce poste de coordonnatrice pédagogique EFI s'est généralisé en coordonnatrice de formation à distance. Ceci est vraiment cohérent dans la mesure où ces deux fonctions sont étroitement liées. Dans l'esprit commun, le concept de formation à distance peut être associé à être seul dans son coin, derrière un écran.

Alors que pas du tout ! Le poste de coordonnatrice est avant tout un poste de terrain et surtout d'équipe ! J'accompagne les collègues dans leurs usages, dans la mise en place du numérique, de la FOAD et dans l'intégration de la multimodalité dans leurs pratiques pédagogiques.

En collaboration avec le CAFOC\*\*, j'identifie les besoins en formation, je veille à la réglementation et au respect légal de la mise en place de la formation à distance. Enfin je participe également au pilotage des projets numériques académiques et internes au GRETA Somme. Toutes ces missions sont riches et exaltantes ! ■

\*Multimodalité : Le parcours de formation multimodal regroupe plusieurs types de formation : formation à distance, en situation de travail (FEST) et en présentiel.

\*\*CAFOC : Centre Académique de FOFormation Continue

# RÉCIT D'UNE NOUVELLE VIE PROFESSIONNELLE



ERWAN RATHUY

Conseiller en Formation Continue  
GRETA Somme

## Le récit d'une nouvelle vie professionnelle

Mercredi 1<sup>er</sup> septembre 2021. Ce matin, je ne prends pas la route d'Amiens, comme tous les jours depuis 10 ans, pour me rendre au rectorat. Je rejoins mon nouveau lieu de travail en tant que nouveau CFC à Abbeville. Un nouvel environnement, de nouveaux collègues et des missions différentes de celles que je maîtrisais jusque-là ne m'ont pas permis de passer une bonne nuit. La crainte de l'inconnu ! Sur la route, mes idées se tournent vers celles et ceux avec qui j'ai travaillé pendant 10 ans et aux multiples rencontres effectuées pendant mon activité de chargé de mission. Des images me reviennent. Mon esprit semble vouloir faire un bilan, comme pour mieux tourner la page.

Aurais-je un jour imaginé poser mes valises dans un GRETA, dont le nom ornait un des murs de mon lycée à Brest ? A l'époque, j'avais appris que cette structure s'occupait de formation pour les adultes. Mais je ne pouvais imaginer l'étendue du monde de la formation continue. Pour moi, tout était simple : d'abord le bac, puis des études pour décrocher un diplôme qui permet d'intégrer le monde du travail. Mais là je suis en chemin vers l'agence d'Abbeville du GRETA Somme.

Déjà, en postulant aux fonctions de CFC, j'avais touché à la complexité de l'univers de la formation

professionnelle. A cheval entre l'institution étatique de l'Éducation nationale et les interlocuteurs du secteur privé, aux prises avec les législations et les dispositifs qui en découlent, confronté aux publics aux aspirations professionnelles différentes, je suis maintenant à la croisée des chemins du développement économique d'un territoire, qui ne m'est pas familier.

Comment aborder ce continent ? Comment garder le cap d'un développement professionnel harmonieux alors que les sollicitations vont pleuvoir et que je vais devoir travailler et me former en même temps ? Alors que j'ai auparavant formé des collègues, et que j'ai été formé également dans ce principe de formation-action à mon arrivée à la DAFPEN. J'avais oublié cette position inconfortable. La formation "sur le tas" nous confronte à l'urgence alors qu'il nous faut appréhender, et comprendre, les préceptes à mettre en œuvre et la mécanique qui les lie.

Abbeville. Lycée Boucher de Perthes. J'emprunte les escaliers en pensant à ma posture et me voilà dans mon nouveau décor. Je suis très bien accueilli par Stéphane Fréville, mon tuteur et collègue, qui me présente l'équipe. C'est parti, me voilà "en poste". Mes doutes disparaissent rapidement. Mes nouveaux compagnons qui sont dans une attitude bienveillante se souviennent certainement eux-aussi de leur 1<sup>er</sup> journée... ■

# DÉCO DAGE



# LE BÂTIMENT

# A LE VENT EN POUPE

Quand le bâtiment va, tout va ! En effet, ce secteur est dépendant de nombreux paramètres extérieurs sur lesquels parfois ses acteurs ont peu d'emprise.

**Ingrid Zielinski**, Directrice Opérationnelle du Campus Bâtiment et des Systèmes Énergétiques Intelligents 3.0, en sait quelque chose. Elle nous livre son analyse.

## **Le secteur du bâtiment n'a pas échappé à la crise sanitaire. Mais où en est-il aujourd'hui ? Est-il est vraiment pourvoyeur d'emploi ?**

Oui, même avec cette crise, il est toujours l'un des premiers employeurs de France. Le secteur compte près d'1,2 million de salariés et 320 435 recrutements ont été effectués en 2020 selon l'Observatoire des métiers du BTP. Ce secteur fait partie du secteur Bâtiment et Travaux Publics qui compte 694.141 entreprises, essentiellement des Très Petites Entreprises. 94% sont dans la branche du Bâtiment et 6% dans celle des Travaux Publics. Ainsi presque 80 % des salariés, essentiellement des ouvriers, exercent dans la branche bâtiment dans différents corps de métiers souvent méconnus. Dans notre région il y a eu une augmentation de 2% des salariés en 2020. Mais les difficultés de recrutement s'intensifient. Les raisons sont diverses : un manque d'attractivité de la filière, des fausses représentations des métiers et souvent des candidats insuffisamment qualifiés.

### **Alors ce Campus fait sens dans notre Région ?**

Oui, et pour plusieurs raisons ! La première concerne la formation et la montée en compétences. Nous devons anticiper les départs en retraite et les recrutements. Le besoin dans le secteur du Bâtiment, sur un métier de production, est estimé à 1 420 personnes. Or, 71% des entrants n'ont jamais auparavant travaillé dans le BTP. Le Campus a donc toute sa place. Certes les formations spécifiques aux métiers des études sont celles qui attirent le plus de jeunes, tout comme celles qui relèvent de la production, à savoir les métiers de maçon, chauffagiste, menuisier et peintre. Autre constat positif : la

part de l'apprentissage est forte sur certains métiers. Elle atteint 83% sur le métier de plâtrier et 82% sur les couvreurs. Mais nous devons toujours promouvoir ces métiers. C'est ce que nous effectuons d'ailleurs avec une cible spécifique : les femmes, car elles sont sous-représentées. Seules 12 % exercent dans ce secteur. Un sacré challenge à relever qui pourrait aussi profiter au déficit d'attractivité de la filière.

Et la seconde raison c'est que ce secteur est en phase avec l'actualité. Notre société est en pleine mutation énergétique. Quand on évoque les performances énergétiques, l'habitat connecté et la domotique, la filière du bâtiment est concernée. Nous sommes directement liés à la loi de transition

“  
Les femmes sont sous représentées dans ce secteur.

énergétique de 2015 pour la croissance verte. Prenons comme exemple le territoire du bassin minier avec 62.000 logements miniers en cours de réhabilitation ; ce territoire, pionnier sur le champ de l'écoconstruction et de l'habitat durable, est un véritable modèle d'écosystème "innovation - économie - formation". De même quand on évoque la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la consommation énergétique du bâtiment, notre filière est en première ligne.

### **En première ligne, c'est-à-dire ?**

Les nouveaux besoins en matière de rénovation de bâtiment et d'écoconstruction demandent de nouvelles compétences. Comme tous les campus de notre région, le

CMQ BSEI 3.0 se donne pour objectif de faire rayonner la sphère éducative au sens large, l'emploi et l'accès à l'emploi. Il est, tant pour la Région académique que pour le Conseil Régional une base fondamentale dans la mise en œuvre de la carte des formations. Et là nous sommes en première ligne pour développer ou adapter des formations en fonction des besoins des entreprises.

Accélérer la rénovation énergétique des logements, favoriser le recours aux énergies renouvelables et aux matériaux durables pour la construction et renforcer le rôle des collectivités locales pour mobiliser leurs territoires et réaffirmer le rôle de chef de file de la région dans le domaine de l'efficacité énergétique, c'est essentiel en Hauts-de-France.

### **Donc le campus contribue à l'adaptation des compétences et à l'insertion professionnelle ?**

Oui, absolument. Il est une plus-value en apportant une visibilité et un accompagnement à l'évolution des métiers et les nouvelles perspectives. Et cela se fait en mettant en réseau les acteurs de la formation et les branches professionnelles. Toutes les formations dispensées dans les établissements d'enseignement technologique, professionnel et les CFA doivent favoriser la connaissance des techniques de mise en œuvre et de maintenance de ces nouvelles technologies : gestion des bâtiments intelligents, capteurs, analyses des données, maintenance des installations solaires.

Enfin, au-delà de ces besoins sur des métiers émergents, il y a aussi toujours des besoins sur les métiers traditionnels notamment pour les futurs professionnels du secteur. Ce secteur a de l'avenir ! ■ CM

# LA FILIÈRE DU BÂTIMENT VA AU-DEVANT DES APPRENANTS

Soucieux de pouvoir "prêcher" la bonne parole auprès des publics cibles, le Campus des Métiers et des Qualifications du Bâtiment et des Systèmes Énergétiques Intelligents 3.0 se dote d'un bus qui sera "charté", équipé et mis à disposition des établissements et partenaires membres.

## La genèse du projet

Cette action vise les jeunes. En effet on constate qu'ils sont souvent peu mobiles. Alors une idée est venue : aller à leur rencontre pour promouvoir les filières métiers du secteur du Bâtiment. Cette idée novatrice permettra de communiquer, d'étonner et de faire la promotion d'un secteur porteur.

C'est en effet la seconde problématique à laquelle tous les acteurs du campus doivent répondre car souvent des mauvaises représentations sont inhérentes au secteur du bâtiment. Alors faire connaître, faire aimer et en finalité faire agir, voilà les bases qui permettront aux équipes et aux partenaires de mailler le territoire de façon originale.

Soutenu par la Région Hauts-de-France, la Fédération Française du Bâtiment et la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment, le campus sera le premier CMQ de France à proposer et à disposer de son propre service itinérant d'orientation professionnelle vers ses métiers. Ce n'est pas sans fierté que d'ici peu il sera opérationnel.

## Un bus bientôt relifté

Ce bus, remis par la Communauté Urbaine d'Arras quitte le réseau Artis, marque commerciale du réseau de bus urbain desservant la communauté urbaine d'Arras pour



De gauche à droite :

Michel De Lemois futur conducteur du bus, Françoise Rossignol, vice-présidente Communauté Urbaine d'Arras, Stéphane Monier directeur d'Artis-Keolis, Bertrand Derquenne, ex-proviseur du lycée Jacques Le Caron, Ingrid Zielinski, directrice du Campus des métiers du bâtiment et Rémi Quiquempoix, responsable maintenance du patrimoine bus Artis.

cette nouvelle vie. Posé au sein du lycée Jacques le Caron (établissement support du CMQ), il attend patiemment que les établissements membres (enseignants, formateurs, élèves apprenants), spécialistes de la filière, lui fasse un lifting, un petit gommage, un joli maquillage, le pare de ses plus beaux habits pour aller à la rencontre de tous.

## Sillonner le territoire pour sensibiliser les jeunes

Toujours entretenu avec soin, ce bus en très bon état ne transportera donc plus plus de voyageurs. Réaménagé en "vitrine" des métiers du bâtiment, faire connaître les formations, les filières, les nombreux débouchés auprès des élèves de 3<sup>ème</sup> de la région, des publics demandeurs d'emploi ou simplement en bureau mobile, sera désormais sa vocation. Alors puisque le bâtiment est un gros pourvoyeur d'emplois, l'espace intérieur permettra de faire découvrir les formations proposées mais surtout de faire naître des vocations... ■ IZ

# AILL EURS

# GRETA DE PARIS

## OBJECTIF RECRUTEMENT



GABRIEL KOURCHID

Conseiller en Formation Continue à la DAFPIC

Pour recruter plus et mieux, le réseau des GRETA de Paris se mobilise pour la sécurisation des parcours en amont.

### Quelle est la genèse du projet et quel public est concerné ?

Nous sommes partis de deux constats. D'une part, les publics les plus éloignés de l'emploi - jeunes et adultes sans qualification, migrants -rencontrent souvent des difficultés pour entrer dans les formations certifiantes. Ainsi, une personne nouvellement arrivée sur le territoire français, non francophone mais diplômée dans son pays d'origine, devra tout d'abord acquérir un niveau en langue française, puis obtenir une certification afin de réaliser son projet professionnel. Or, le passage d'un dispositif de formation à visée linguistique vers un dispositif de formation certifiant est semé d'embûches : changement de lieu, changement d'organisme et d'équipe accompagnante, passation de tests, les écueils sont nombreux.

Par ailleurs, les acteurs des GRETA parisiens font le constat qu'ils rencontrent des difficultés pour le recrutement des demandeurs d'emploi peu qualifiés sur certaines filières telles que la logistique, le BTP et l'industrie. On repère souvent le manque de compétences de base, un niveau de langue française insuffisant, des savoir-être manquants, voire aussi tout simplement l'absence de vocations pour la filière.

### Quelles initiatives avez-vous prises dans ce contexte ?

S'inscrivant dans une stratégie de longue date de proposer des parcours de formation pour tous les publics, la DAFPIC de Paris a décidé depuis juillet 2021 de faire de la sécurisation des parcours des publics demandeurs d'emploi un axe d'amélioration de son offre. Cette décision est cohérente également avec les engagements du réseau pour le label EDUFORM.

L'objectif est de permettre à des stagiaires bénéficiaires des dispositifs d'insertion financés par le Conseil Régional d'Ile-de-France d'entrer plus facilement sur les dispositifs certifiants ou en alternance, l'obtention d'une certification étant aujourd'hui un atout fort pour s'insérer sur le marché du travail.



## Qu'est-ce que la sécurisation des parcours ?

En amont : faciliter, sécuriser le passage d'un dispositif de formation d'insertion vers un dispositif qualifiant.

En cours de formation : moyens d'accompagnement pour prévenir le décrochage, l'absentéisme ou l'abandon (remise à niveau, individualisation, entretiens individuels, etc.).

Avant l'entrée en emploi : concerne toutes les mesures mises en œuvre pendant la formation favorisant l'entrée en emploi (accès à des plateformes de mentorat, coaching, travail sur les compétences transverses indispensables en emploi, interventions de professionnels, contacts avec le monde de l'entreprise).

Enfin, à l'échelle d'un territoire ou d'une entreprise, la sécurisation de l'emploi consiste à anticiper l'évolution des compétences, à la suite d'une rupture technologique ou à la disparition d'un secteur économique.

auront besoin pour entrer en formation au GRETA. Les équipes des dispositifs d'insertion ont des attentes importantes sur ce point pour mieux préparer les stagiaires.

### Orienter et informer en amont

Par ailleurs, un travail spécifique d'information et de communication par les GRETA sur les filières et les débouchés est indispensable, au travers de webinaires présentant les débouchés d'une filière par exemple.

### Quelles sont les suites de ce projet ?

Pour engager une collaboration durable, des conventions avec différents organismes d'insertion sont en cours de rédaction pour identifier les engagements réciproques. Des supports de communication ciblant les formations de niveaux 3 et 4 vont être préparés, il faut par ailleurs caler ces interventions dans l'année en amont des campagnes de recrutement et se mettre d'accord avec les organismes sur un calendrier pour éviter des délais d'attente trop importants. Les premières interventions devraient avoir lieu au premier semestre 2022 pour des sécurisations effectives au mois de mai 2022. ■

### Où en est le projet à ce stade ?

Porté par le Pôle d'appui au développement, groupe de travail de Conseillers en Formation Continue à l'échelon académique, le projet vise à définir les contours d'un partenariat durable, et notamment à définir des procédures régulières entre les équipes de GRETA pour les faire travailler en étroite collaboration avec les équipes des dispositifs d'insertion partenaires. Plus d'une centaine de parcours de formation sont actuellement dédiés aux demandeurs d'emploi sur l'académie de Paris.

### Quels sont besoins des publics en insertion ?

Les stagiaires des dispositifs d'insertion ont besoin de connaître en amont les exigences de recrutement en formation certifiante. Ils ont besoin de pouvoir poser des questions à des interlocuteurs des GRETA pour comprendre les débouchés, les conditions d'emploi, voire de visiter les plateaux techniques avant de

s'engager. Cela donne du sens à leur parcours d'insertion. Il faut éviter à tout prix un échec et un retour en Mission locale ou à Pôle Emploi.

### Utiliser des référentiels communs

Les organismes d'insertion ont besoin que les GRETA identifient les prérequis d'entrée en formation certifiante en utilisant un référentiel commun. Les référentiels de compétences transversales sont incontournables : Carte de Compétences (Rectec, ou la carte de compétences de la Région Ile-de-France) ou la certification CléA.

Par exemple, un premier travail effectué sur les prérequis d'entrée en formation de niveau 3 en chaudronnerie montre que l'utilisation de référentiels de compétences transversales facilite l'identification des compétences requises pour entrer en parcours certifiant. Cette formalisation permet de donner des repères aux stagiaires des dispositifs en insertion : ils peuvent mieux identifier les compétences dont ils

### L'offre régionale de formation

En Ile-de-France, elle est déclinée en trois grands programmes, le Programme Régional de Formations Transverses (PRFT) qui vise les compétences de base, le Programme d'Entrée dans l'Emploi (PEE) qui vise l'insertion puis la validation d'un projet professionnel et le Programme de Formation vers l'Emploi (PRFE) certifiant.

Réseau  
*mag'*