

Réseau

mag'

)) GIP FORINVAL))

AMIENS
HAUTS-DE-FRANCE

)) GIP FCIP))

LILLE
HAUTS-DE-FRANCE



2 GIP
en action



Edito



Le GIP FCIP est un acteur aux spécificités et à l'activité souvent méconnues y compris au sein de l'Éducation nationale. Il prend néanmoins, depuis quelques années, une place de plus en plus structurante et fédératrice au service de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle pour lequel il agit au nom des autorités académiques, avec la volonté d'accompagner les réformes de la voie professionnelle, de répondre aux enjeux de formation et d'évolution des besoins en compétences des acteurs économiques et de participer à la formation des demandeurs d'emplois, dans une logique de formation tout au long de la vie.

Il s'appuie pour ce faire sur les établissements d'enseignements du territoire, qui maillent l'ensemble des bassins d'emplois. Il peut compter sur la qualité des équipes enseignantes de l'Éducation nationale et de la mobilisation de tous les acteurs présents au sein des établissements.

Il contribue de plus en plus à favoriser la mixité des publics en accompagnant le développement de la formation par apprentissage et répond, par les différents dispositifs qu'il porte, à l'ambition de montée en compétences des jeunes de la Région Hauts-de-France, et à la valorisation des filières de formation les plus insérantes.

Il porte par ailleurs les dispositifs favorisant les transitions professionnelles des salariés, dans un environnement marqué par une accélération des transitions énergétiques, écologiques, démographiques et industrielles.

Assembleur d'expertises et de compétences : l'action du GIP FCIP en quelques chiffres

Les 350 salariés du GIP FCIP de Lille contribuent par leur action et leur engagement quotidien à la formation de 7000 apprentis et 6334 demandeurs d'emploi. Il accompagne 4804 élèves bénéficiaires d'une action de prévention du décrochage scolaire. Il permet à 53543 collégiens, élèves et étudiants d'être sensibilisés à l'esprit d'entreprendre. Il accompagne 137 parcours Erasmus + et forme, grâce aux équipes du CAFOC, 515 acteurs de la formation professionnelle.

Un opérateur pivot qui saisit les opportunités de développement

Pour répondre aux ambitions partagées de promotion et de développement du réseau et en portant financièrement et administrativement des appels à projets, qu'ils soient européens ou nationaux, le GIP FCIP renforce son pôle portage pour être un acteur fédérateur et pivot au service des politiques portées par la Région académique au service des publics. Il le fait dans le but de soutenir les établissements scolaires, renforcer l'identité du réseau, être un acteur de référence dans le domaine concurrentiel de la formation professionnelle.

Anticiper l'avenir

Agir pour être en phase avec le nouvel environnement de la formation professionnelle est une nécessité. Pour cela, nous nous fixons avec les équipes des axes de développement qui répondent à des enjeux majeurs.

L'horizon est ouvert : lutte contre l'illettrisme, réforme de la VAE, réforme de la formation professionnelle, formation aux métiers de demain dans le cadre de France 2030... Ces opportunités, le GIP cherche à les exploiter avec des équipes mobilisées et investies, dans une logique de partenariat et de coopération avec le GIP FORINVAL de l'académie d'Amiens mais aussi avec des entreprises, des collectivités territoriales et les acteurs mobilisés autour des questions d'emploi, d'insertion, de promotion des métiers.

Les enjeux sont de taille : adapter l'offre de formation pour anticiper les métiers de demain, permettre aux établissements de se doter de matériels performants et professionnaliser les équipes en s'appuyant des méthodes pédagogiques innovantes.

Se positionner sur des appels à manifestation d'intérêt et des appels d'offre ouvre de nouvelles perspectives et permet d'affirmer un positionnement qui doit rester spécifique, représentant en cela les valeurs et engagements propres de l'Éducation nationale au service de tous, sur l'ensemble des territoires, pour répondre aux enjeux de France 2030.

Marc Geronimi

Délégué de Région Académique
à la Formation Professionnelle
Initiale et Continue



Le GIP FORINVAL est aujourd'hui un opérateur privilégié d'une part, pour l'opérationnalisation des politiques de Région académique Hauts-de-France et d'autre part, pour l'accompagnement de certaines politiques de l'académie d'Amiens (culturelles, éducatives...). Le GIP FORINVAL agit pour faciliter l'intervention du service public en matière de formation professionnelle tout au long de la vie. Au-delà du soutien aux EPLE dans leurs missions originelles, le GIP FORINVAL appuie l'activité des réseaux d'établissements (GRETA, Campus des Métiers et des Qualifications) et 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.

Il aide les entreprises, les collectivités, les établissements publics, les GRETA dans leurs évolutions technologiques et organisationnelles dans l'ensemble de leurs projets liés à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Il accompagne les transformations économiques et sociales pour notre région dans les départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

Le GIP FORINVAL en quelques chiffres

70 personnels travaillent au quotidien pour le développement de l'apprentissage : 1500 apprentis ; de la VAE : 378 candidats ont été accompagnés à l'aide préparatoire à la recevabilité et 126 accompagnements ont été assurés. Plus de 60 modules de formation ont été organisés par le CAFOC. La cellule marchés s'articule principalement en lien avec le département Appels d'Offres et Suivi des Marchés du GIP FCIP de Lille. Une alternance est mise en place pour le mandatement sur les réponses et un lien étroit est entretenu afin de fluidifier les rapports avec les commanditaires et les établissements réalisateurs. La nouvelle programmation FSE+ est portée en Région académique par le GIP FORINVAL pour un peu plus d'1 million d'euros.

Le GIP FORINVAL travaille en étroite collaboration avec le GIP FCIP de Lille.

Un travail est engagé sur la régionalisation d'un certain nombre de services et départements : un département régionalisé de communication porté par le GIP FCIP de Lille et un CAFOC régionalisé porté par le GIP FORINVAL. Le choix d'une démarche régionalisée sur ces deux départements n'est pas neutre. Cela renforce l'image globale des acteurs de la formation professionnelle (GIP et GRETA). D'ailleurs la création d'un site régional "monavenirpro-hdf.fr" permet 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.

Le CAFOC régionalisé permet d'augmenter l'offre régionale de formation avec la mutualisation des dispositifs développés au sein des deux GIP et de poursuivre le travail de formation des personnels pour favoriser la formation ouverte et à distance. Enfin les projets de développement se multiplient dans l'ensemble des champs de la formation professionnelle (VAE, apprentissage, voie professionnelle, formation des adultes).

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.

Julia Haye

Directrice du GIP FORINVAL

À LA UNE

Fil rouge : Dans les coulisses d'un GIP.....	8
Les RH : L'humain, notre ADN.....	10
La com : Une équipe au service du réseau.....	12

RENCONTRES

La qualité : L'affaire de tous !.....	14
L'accompagnement : Être apprenti au GIP.....	16

PARTAGER

APPRENTISSAGE /	
Expérimentation : Doper le sourcing.....	20
Partenariat : Un partenariat efficace.....	22
CAFOC / Professionnalisation : Au CAFOC, on mise sur la régionalisation.....	24
FOAD / Mutualisation : Une équipe vous accompagne.....	26
VAE / Adaptation : VAE vers une nouvelle ère.....	28
BILAN-MOBILITÉ / Coordination : Booster des projets.....	30
BILAN DE COMPÉTENCES / Collaboration :	
Le rectorat s'engage.....	32

ANTICIPER

ENJEUX / Marchés publics : Piloter les appels d'offres.....	34
ENJEUX / Vision d'avenir : Horizon 2030.....	36
ENJEUX / Vision d'avenir :	
Souplesse, innovation, échange.....	40
Contrôle, conseil et expertise.....	41
PERSPECTIVES / Projets :Le collectif pour réussir.....	42
ENGAGEMENTS / Défis : Investir, c'est stratégique.....	44
ZOOM /	
Nucléaire : Une action phare.....	46
Hôtellerie – Restauration – Tourisme : Un secteur innové.....	47
DÉCODAGE / Information : Assurer la veille.....	48

ÉVOLUER

ACCOMPAGNEMENT / Éducation-Mobilité :	
L'international : un enjeu.....	50
VALEURS / Missions : Inclusion : un axe majeur.....	52
IMPULSION / Entreprenariat : Miser sur l'esprit d'initiative.....	54



22

PARTAGER
Un partenariat efficace



42

ANTICIPER
Le collectif pour réussir



24

PARTAGER
Au CAFOC, on mise sur la régionalisation



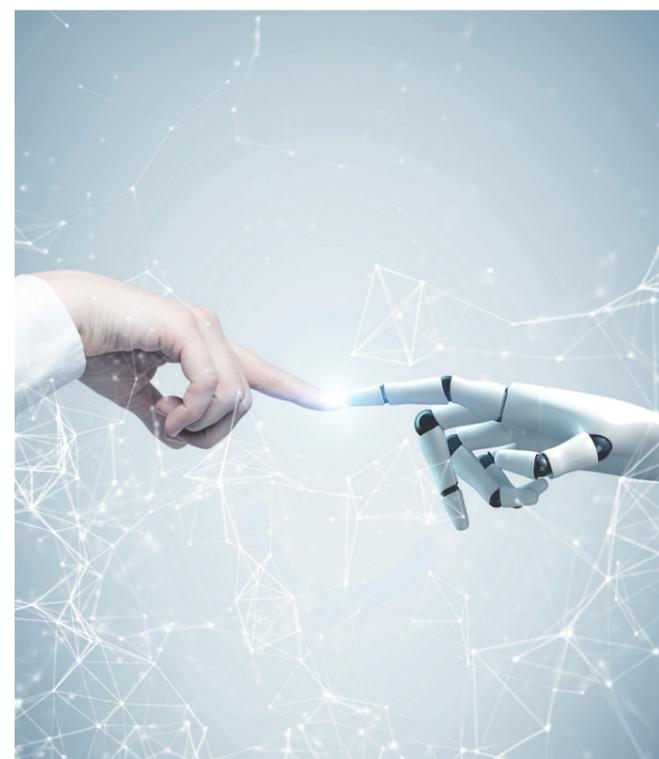
44

ANTICIPER
Investir, c'est stratégique



12

À LA UNE
Une équipe au service du réseau



36

ANTICIPER
Horizon 2030



54

ÉVOLUER
Miser sur l'esprit d'initiative

Dans les coulisses d'un GIP

Comment et pourquoi la structure a évolué ?
Réponse avec l'interview croisée.



Virginie Ducornet

Secrétaire Générale
du GIP FCIP de Lille



Pierre-Alain Lamand

Directeur adjoint
du GIP FCIP de Lille

Le GIP a évolué en 3 ans... comment ?

Pierre-Alain Lamand

De multiples façons !

Si l'on se concentre sur l'apprentissage par exemple, l'évolution est tangible. Augmentation du nombre d'apprentis, du nombre de formations, développement de partenariats avec des entreprises dans le cadre de France 2030, oui, le GIP a évolué. En nous saisissant de l'opportunité offerte par les appels à manifestation d'intérêt avec des retours positifs, nous changeons de paradigme. Pour favoriser et accompagner ce développement, il faut mettre les moyens humains ce que nous faisons en accompagnant les équipes et les établissements. Car l'un de nos objectifs est de participer à l'évolution des appareils de formation des établissements.

Virginie Ducornet

D'ailleurs en 3 ans, l'effectif est passé de 280 à 350 collaborateurs. Nous recrutons à la fois pour proposer des réponses de qualité, pour assurer le suivi des projets et également, comme le dit Pierre-Alain Lamand, pour répondre aux besoins des établissements. Pour exemple, puisque le nombre d'apprentis a explosé, des adjoints d'éducation ont été embauchés en UFA. Nos fonctions supports mutualisées ont également été renforcées pour absorber l'accroissement d'activité induit.

PAL - Et on peut donner d'autres exemples ! Face à la complexité des questions juridiques posées, il devenait nécessaire de renforcer nos équipes avec un service d'appui aux affaires juridiques. De même pour répondre à l'objectif de notoriété du réseau, un journaliste a rejoint

nos équipes. Tous les secteurs sont concernés et comme les besoins évoluent en permanence, la cartographie des métiers est impactée.

VD - Et il nous faut rendre le GIP attractif, car nous devons recruter des profils experts. Cela concerne les formateurs, les fonctions financières compte tenu des flux gérés, la qualité avec la double certification, les systèmes d'information... donc tous les secteurs d'activité !

C'est un investissement humain important !

PAL - Investir c'est essentiel. Mais cela nous demande un autre effort : accompagner nos équipes qui sont confrontées au développement qui bouleverse nos organisations de travail.

VD - Oui, et dans ce cadre, accompagner au mieux les nouveaux arrivants pour les fidéliser, est aussi un axe de développement. Un parcours d'intégration dédié a d'ailleurs été initié. Mais accompagner les collaborateurs en place est aussi important ! Notre plan de développement des compétences vise à fidéliser des agents. Nous sommes dans une logique de performance collective au regard des ambitions portées par notre projet stratégique.

PAL - Il y a un autre point essentiel : l'investissement est fort dans les établissements réalisateurs. Et tout cela il est nécessaire de le communiquer avec des supports variés : un site internet, un livret de rentrée, des webinaires, des capsules vidéo sur l'accompagnement qualité, la liste est longue. Cette volonté de visibilité doit faciliter la compréhension de notre rôle et de nos missions.

Vous êtes au service des établissements, comment recensez-vous les besoins ?

PAL - De multiples façons ! Grâce aux échanges conduits avec les directions des établissements, lors des dialogues de gestion menés dans le cadre de la préparation budgétaire, lors de la construction de projets ou lors de la remontée de besoins en recrutements et en investissements.

VD - Il faut aussi noter que les apprentis peuvent également depuis cette année faire remonter leurs interrogations, leurs besoins dans le cadre d'une nouvelle instance : le conseil académique de la vie des apprentis. C'est un travail collaboratif.

En entreprise on évoque souvent les métiers de l'ombre. Est-ce le cas au GIP ?

VD - De manière assez habituelle, les métiers de l'ombre concernent les fonctions supports qui sont au service des départements marchands qui portent les activités de formations et les prestations de la structure soit pour elle-même, soit pour le réseau de la formation professionnelle. Les métiers liés à la facturation, névralgiques pour la pérennité de la structure, de l'expertise comptable, essentielle à la sécurisation de l'ensemble des flux financiers du groupement, à l'accompagnement RH des agents, ou encore ceux liés aux suivis administratif et financier des projets et appels d'offre, sans lesquels les projets ne pourraient être menés ou réalisés, sont souvent "oubliés".

PAL - Au sein du réseau territorial, les assistants administratifs qui sont les premiers interlocuteurs de nos apprentis, qui peuvent aussi paraître dans l'ombre doivent être valorisés. Et c'est un axe de travail quotidien. Notre structure s'améliore en permanence !

VD - Oui, nous travaillons à l'amélioration continue avec tous les collaborateurs.

Qui dit amélioration continue dit qualité. Est-ce votre fil rouge ?

PAL - Nous sommes au service des établissements qui conduisent les formations pour lesquelles nous sommes labellisés. Cette démarche qualité nous la vivons tous, sans le savoir, au quotidien.

VD - La démarche qualité, au-delà de son caractère obligatoire, structure nos activités. Nous devons asseoir la qualité du service rendu aux parties prenantes de la structure et garantir auprès des financeurs la qualité des prestations conduites. Les labellisations ISO 9001 et Eduform sont de véritables leviers de cohésion. ■

L'humain, notre ADN

Recrutements, accompagnement des personnels et des établissements, formation interne, les équipes RH sont en action. Interview



Le GIP FCIP de Lille est en perpétuel développement. Comment cette évolution se traduit-elle au niveau des Ressources Humaines ?

Le développement de l'activité du GIP a mécaniquement entraîné une augmentation des recrutements. L'accroissement du nombre d'apprentis a fait naître l'apparition de nouveaux besoins sur les postes déjà existants : formateurs, assistantes administratives, équipe contrat... En outre, la direction a également répondu à une demande des directions des UFA, à savoir doter des personnels dédiés au suivi de la vie de l'apprenti. Par conséquent, la cartographie des emplois a évolué.

De nouveaux métiers ont donc été créés ?

Oui, cette évolution s'inscrit pleinement dans notre démarche d'amélioration continue. Nous avons besoin de services d'expertise capables de mieux répondre aux besoins et interrogations inhérentes au fonctionnement du GIP. Je prends pour exemple les départements de la gestion des personnels, de l'appui juridique et de la communication. Nous avons recruté des personnels aux compétences particulières. Cette évolution se poursuit puisque la structure s'est positionnée sur des appels à manifestation d'intérêt. D'autres recrutements seront aussi envisagés car l'accroissement du nombre d'apprentis devrait se poursuivre, supposant donc de nouveaux formateurs, personnels administratifs et de suivi de la vie de l'apprenti, voire un renforcement des équipes du siège.

Ces nouvelles personnes sont accompagnées ?

Oui, bien sûr ! Nous avons pour les nouveaux personnels mis en place un parcours d'intégration. La structure est parfois complexe à comprendre et il est important que les nouveaux arrivants perçoivent l'environnement dans lequel ils évoluent. Nous avons notamment mis en place des temps de présentation d'activité par le personnel déjà en poste. Le but est de présenter l'ensemble des activités du GIP et que les nouveaux agents comprennent les différentes activités exercées dans la structure qui compte 350 salariés.

Il est important de comprendre pour qui travaille chacun, avec qui et pourquoi. Pour les personnels en poste dans les territoires qui ne peuvent se déplacer au siège pour participer aux actions conduites, un accompagnement local est mis en place. Il prend la forme d'un tutorat par un collègue du secteur géographique exerçant des fonctions similaires. Des formations en distanciel ou sur site sont aussi organisées, en particulier pour l'utilisation de nouveaux outils et logiciels. Enfin, des documents formalisés ont été établis et communiqués afin de faciliter la prise de poste.

Quid de la formation pour le personnel en place ?

Notre plan de développement des compétences permet aux salariés de se professionnaliser. Et parallèlement, l'effectif croissant nécessite de mettre en place des actions fédératrices. Le département communication est d'ailleurs à l'œuvre pour mettre en place des actions de communication interne.

Quel lien faites-vous avec le personnel qui travaille sur les territoires, avec les établissements ?

Il est essentiel. Nous travaillons avec les lycées qui accueillent les apprentis.

Les dialogues de gestion constituent un moment privilégié pour échanger et chaque établissement dispose de relais locaux et au siège, identifiés en fonction des sujets : financiers, RH, administratifs...

Par ailleurs, des réunions territoriales seront organisées par les départements Apprentissage et RH. D'autres départements marchands et supports du GIP pourraient s'y associer. ■

François Davrinche

Chef du département Gestion des personnels du GIP FCIP de Lille



Une équipe au service du réseau

1^{er} rang : de gauche à droite : Clément HADOUX, Laura DESCAMPS, Catherine MALBRANCQ, Marius ROUSSEAU, Gautier HANICOTTE.

2^{ème} rang : de gauche à droite : Fabien CHOQUEL, Caroline DUEZ, Emma DOS SANTOS, Vanessa JORON, Léa DUPLOUY.

3^{ème} rang : Clémence LALLAU, Gaël DE VOS, Laurine DULARY.

Manque : Alex FERREIRA

Une communication de notoriété pour le réseau
de la formation professionnelle des Hauts-de-France

monavenirpro-hdf.fr

Construire en équipe

C'est une équipe jeune et polyvalente qui travaille pour tous avec un maître mot : harmoniser. Avec les référents des 7 GRETA et des GIP de Lille et Amiens, nous nous réunissons régulièrement.

Cette approche collective est essentielle. Notre but : améliorer notre positionnement, innover, trouver des axes de communication adaptés aux territoires. Alors l'analyse de nos "véritables" cibles est primordiale. Jeunes, parents, institutions, prescripteurs, entreprises, bénéficiaires en reconversion... les publics sont tellement diversifiés !

Priorité au digital

Depuis quelques temps, l'équipe tourne des reportages pour valoriser les établissements, les formateurs, les équipes pédagogiques et administratives et les bénéficiaires. Valoriser les actions et les projets innovants avec des entreprises partenaires, favoriser le sourcing pour répondre aux besoins du territoire, voilà des actions concrètes déjà réalisées.

Il est vrai qu'à l'heure du digital et face à la concurrence, nous observons tous la puissance des réseaux sociaux. Innover est incontournable. Dans ce cadre, bâtir une stratégie efficace dans un univers si mouvant n'est pas aussi simple que ça en a l'air. « Actuellement, l'équipe se forme aux référencement web, aux stratégies des réseaux sociaux et la rédaction de contenus web. On s'efforce de proposer un service de qualité et d'être dans l'ère du temps en valorisant le réseau sur Instagram, LinkedIn, Facebook ou Youtube » avance Fabien Choquel, chef de projet digital.

Mon Avenir Pro : une identité commune

Mais pour mettre en avant l'offre de formation aux usagers, nous devons gagner en cohérence et créer une image forte. C'est naturellement que l'équipe a écouté les besoins du réseau pour valoriser les identités respectives en créant un site unique et harmonisé.

" monavenirpro-hdf.fr " affiche une identité commune et rassemble les prestations du réseau. C'est une grande avancée et un véritable challenge.

Le site régional qui est le pilier de la stratégie devient une véritable force de frappe. Les cibles doivent percevoir la porosité territoriale. Étudiants, demandeurs d'emploi, salariés, entreprises, chacun peut trouver sa formation ou un dispositif d'évolution professionnelle selon son statut. Les recherches par domaine, diplôme, secteur géographique ou organisme sont facilitées.

Mon Avenir Pro a d'autres ambitions : mettre en valeur les établissements, valoriser l'alternance et les projets innovants avec des entreprises partenaires, favoriser le sourcing pour répondre aux besoins des employeurs. Le site est jeune. Il faut du temps pour l'installer dans les esprits. C'est quelque part une révolution culturelle.

Des activités variées

L'équipe a un large panel de missions. Elle organise des événements tels que le séminaire national des GIP FCIP ou celui des conseillers formation des GRETA. « Parfois notre activité dépasse la frontière régionale. Porter l'événement national des 20 ans de la VAE, de Mayotte à Nice en passant par Poitiers qui a rassemblé plus de 800 personnes a été un véritable challenge » rappelle Clémence Lallau, chargée de communication. « Développer, moderniser et améliorer la communication interne pour informer et faire comprendre les activités de chacun, c'est un véritable défi » affirme Léa Duplouy, maquettiste infographiste multimédia. Mais ce n'est pas tout. L'équipe propose entre autre du conseil, de la conception graphique, des webinaires, des stratégies et l'impression des différents supports de communication.

Enfin, Caroline Duez, maquettiste infographiste confie le secret de la réussite : « une équipe dynamique, ambitieuse et engagée qui répond à des projets ». Le ton est donné.

Créer des supports harmonisés, valoriser le réseau qui regorge d'atouts trop souvent méconnus, créer une force de frappe... nous sommes tous unanimes : le GIP y est pour quelque chose ! ■

Catherine Malbrancq
Responsable Département Communication
de la formation professionnelle HDF

L'affaire de tous !

Faire vivre la **démarche qualité**, c'est le quotidien de Sandrine Perrot et d'Elodie Noga du GIP FCIP de Lille, aux manettes du service. Process, procédures, audits, rien ne leur échappe. Rencontre.



En quoi la démarche qualité est incontournable ?

Sandrine Perrot

Parce que nous devons répondre à un engagement majeur : satisfaire les besoins de toutes les parties intéressées à travers l'organisation que nous mettons en place et également pour nos prestations de formation.

Elodie Noga

Oui, elle est fondamentale car elle concerne aussi nos valeurs, la stratégie, le management, les ressources humaines et financières et notre positionnement territorial.

La qualité, c'est un terme positif. Pourtant il peut paraître anxiogène...

SP - Oui, c'est exact. Dans toute entreprise, ce terme fait peur. Car qui dit qualité, dit process et procédures. Or, et les équipes en sont conscientes : avec la démarche qualité, on a un même fil conducteur. L'harmonisation des pratiques permet de rendre l'organisation globale cohérente. Et on en a la preuve. Les audits incitent chacun à se responsabiliser, quel que soit le poste occupé. La démarche qualité devient alors une véritable plus-value.

Une plus-value, à quel niveau ?

EN - Oh, à plusieurs niveaux. On peut parler d'économies de fonctionnement car la mutualisation des activités rend nos activités plus efficaces. Elle facilite aussi le partage de connaissances et d'informations grâce à la mise en place d'outils partagés. D'ailleurs nous communiquons de mieux en mieux ; par exemple

notre offre de formation est de plus en plus lisible et visible. C'est pour cette raison que la démarche qualité peut être considérée comme notre pierre angulaire.

Le GIP est engagé sur 2 labellisations. Quelles sont-elles ?

SP - Les 2 labellisations sont complémentaires. Depuis 2018, nous sommes certifiés à la norme internationale ISO 9001. Ce premier engagement a pour objectif d'accroître la productivité et la performance de l'organisation de notre structure et d'écouter et répondre aux parties prenantes.

EN - Oui, et depuis octobre 2021, nous sommes labellisés EDUFORM. Comme nous proposons des actions de formation, cela nous permet d'être certifié QUALIOP, label rendu obligatoire depuis janvier 2022. Ce second engagement cible les bénéficiaires, les prescripteurs et les financeurs des actions de formation.

En quoi la démarche qualité est fédératrice ?

EN - La première chose que l'on peut affirmer c'est que la qualité c'est l'affaire de tous ! On en fait tous sans le savoir ! Entrer dans cette démarche permet de mobiliser une équipe et des interlocuteurs dans la poursuite d'objectifs partagés. Les autodiagnostic des établissements réalisateurs de l'apprentissage sont un exemple parmi tant d'autres !

SP - Fédérer les équipes, c'est essentiel ! Le développement d'un "esprit qualité" doit contribuer à l'amélioration du climat dans la structure. La communication entre les services s'améliore, le personnel est soucieux du travail bien fait et les relations avec nos prestataires s'harmonisent. Elle favorise aussi la réactivité et la professionnalisation.

Qui dit labellisation, dit audits réguliers...

SP - Oui, lors du dernier audit, les auditeurs ont relevé plusieurs points positifs comme la création d'instances de pilotage de la démarche et la création d'outils de remontées des dysfonctionnements, le renouvellement du baromètre social, le développement de projets et le positionnement de la structure sur des appels à manifestation d'intérêt, le travail engagé auprès des UFA, la performance du système de gestion des demandes pour la communication...

EN - Oui, ces points positifs mettent en avant le professionnalisme des équipes. Ce qui est aussi intéressant dans un audit c'est de pointer les axes d'amélioration comme formaliser d'autres indicateurs de performance pour la communication ou formaliser des restitutions d'entretiens de recrutement et d'autres encore. Un audit c'est fait pour cela ! Nous améliorer pour être encore plus performant. Et ça, au GIP FCIP, c'est notre ADN ! ■

Être apprenti au GIP



Noémie Wante

Apprentie - Assistante Manager

À 28 ans, Noémie Wante, a intégré le secrétariat de direction du GIP FCIP de Lille depuis 2 ans.

Elle nous raconte son expérience et ses projets.

Titulaire d'un BP esthétique puis d'un CAP petite enfance, Noémie a été animatrice petite enfance pendant 4 ans. Puis elle a voulu reprendre des études pour emprunter une nouvelle voie professionnelle. Pendant 2 ans, elle a développé ses compétences et ses savoirs au sein du GIP.

Quelle représentation avez-vous du GIP ?

Au début je n'en avais aucune, je ne connaissais pas du tout cette structure. Je l'ai découverte quand j'ai postulé. Maintenant, je dirais que c'est un organisme qui coordonne différents services, qui est à la disposition d'un réseau et qui s'occupe de la formation continue et de l'apprentissage. C'est une entité complexe qui reçoit un flux d'informations très important.

Qu'est-ce qui vous plaît dans vos missions ?

En tant qu'apprentie c'est très formateur car à la base je n'avais aucune connaissance administrative. Ici j'apprends énormément. Le secrétariat de direction exerce de lourdes responsabilités. C'est un service moteur qui est un support pour les membres de la direction. Il agit comme un relai, car par exemple on gère les agendas pour répondre au mieux aux besoins.

Les messages sont ensuite dispatchés. On coordonne et on assure un suivi complet de l'activité. Comme ce service a une vue d'ensemble, je peux vraiment faire un lien avec mes cours.

Vous développez un projet dans le cadre de vos études ?

Oui, en tant qu'apprentie assistante manager, on doit gérer un projet et le présenter pour l'examen. J'ai été missionnée pour organiser le séminaire national des GIP avec le département communication. J'ai découvert un lexique spécifique et une autre organisation. J'ai dépassé ce que je pensais faire. C'est le lien avec les autres services qui a été enrichissant, même si c'était une difficulté au départ. Durant ces deux années, j'ai aussi eu l'occasion de découvrir le service qualité. D'ailleurs cela m'a ouvert d'autres perspectives.

Quelles sont donc vos perspectives ?

En septembre, je commence une licence professionnelle métiers de la qualité, mention gestion de la qualité à l'IUT C de Lille, à Roubaix. Et j'ai saisi ma chance : j'intégrerai le service qualité au sein du GIP, toujours en tant qu'apprentie ! ■



Thomas Joseph

Apprenti - Bachelor Responsable de Gestion des Ressources Humaines

À 26 ans, Thomas Joseph, a intégré le service des Ressources Humaines du GIP FORINVAL.

Il nous livre son expérience et ses perspectives.

Titulaire d'une Licence de Psychologie et d'une Maîtrise en Sciences de l'Éducation et de la Formation, Thomas Joseph a travaillé trois ans en tant que Coordinateur de Prévention en Santé Publique. La partie management et RH du poste lui a ouvert les yeux : il reprendra ses études en ressources humaines. Si la démarche de reprise d'études n'est pas simple, il peut désormais affirmer que c'était sans doute la meilleure décision qu'il a prise.

Quelle représentation avez-vous du GIP ?

À cette question, la première chose qui me vient à l'esprit est la bonne humeur et la convivialité. Initialement, je ne connaissais pas le GIP FORINVAL et son domaine d'actions. Il faut l'avouer, c'est une structure qui a un fonctionnement relativement complexe, de part ses divers services. J'ai la chance d'avoir une direction et des collègues qui sont disponibles pour m'expliquer les diversités de cette structure. De plus, je me sens écouté et considéré ce qui n'était malheureusement pas le cas dans l'ancien poste que j'occupais, et cela me redonne sincèrement goût au travail.

Qu'est-ce qui vous plaît dans vos missions ?

Tout, sans aucune exagération. Même si certaines sont évidemment plus intéressantes que d'autres, les missions qui me sont proposées par ma tutrice de formation sont tellement variées qu'aucune semaine ne se ressemble réellement. Que ce soit la gestion du personnel, la partie administrative, la gestion des recrutements, je prends vraiment plaisir à découvrir les nouvelles tâches qui m'attendent chaque matin.

Ayant déjà touché au domaine des ressources humaines lors de mon précédent poste, j'ai développé mes compétences au fur et à mesure de mon intégration.

Vous développez un projet dans le cadre de vos missions ?

Le bien-être au travail est, selon moi, le fer de lance de la bonne pérennité d'une structure, c'est pourquoi je me suis tourné vers cette thématique de travail. Les agents constituent les fondations d'un château de cartes. Si ces derniers ne se sentent pas heureux sur leur lieu de travail, cette construction risque de s'effondrer à tout instant. La direction du GIP FORINVAL étant très impliquée dans le bien-être de ses agents a accepté de m'intégrer à la démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) qui avait déjà été instaurée avant mon arrivée.

Quelles sont vos perspectives ?

Continuer et apprendre. Dès la rentrée prochaine, j'intégrerai le Master Manager des Ressources Humaines au sein du GIP FORINVAL qui a accepté de continuer l'aventure avec moi durant deux ans. Il me reste encore énormément de choses à découvrir, et j'ai plus que hâte. La recherche d'une alternance est compliquée pour chaque étudiant qui souhaite intégrer ce mode de formation.

Après plus de 10 mois passés ici, je suis chanceux d'avoir eu l'opportunité d'intégrer cette structure. Cela peut paraître sans doute "pompeux", mais je suis fier et heureux de travailler pour une telle structure. Je croise les doigts pour pouvoir faire un sacré bout de chemin encore ici ! ■



Bienvenue
en Hauts-de-France



Partager

Doper le sourcing



Face à la difficulté de recrutement d'apprentis, la création du CAVA - Conseil Académique de la Vie des Apprentis - et d'autres innovations pédagogiques sont des leviers. Le point avec Catherine Hespel, responsable du département Apprentissage au GIP FCIP de Lille.

“

Actuellement, 6700 jeunes sont en formation dans l'académie de Lille.

*Le Conseil Académique de la Vie des Apprentis (CAVA) est une instance de représentation des apprentis créée à l'initiative du GIP FCIP de Lille.

Est-ce que l'apprentissage concerne tous les établissements des Hauts-de-France ?

Oui, nous répondons à un axe stratégique : développer au moins une section apprentissage dans chaque Établissement Public Local d'Enseignement. Certes des lycées accueillent plus d'apprentis que les autres : certains en accueillent 750 et d'autres une vingtaine.

Est-ce que le recrutement d'apprentis est simple ?

Non. Actuellement, nous comptons 8500 apprentis dans les Hauts-de-France mais les entreprises peinent à recruter. L'apprentissage n'a pas toujours bonne presse. Il faut changer la perception que l'on en a. Le recrutement est donc un sujet important. On essaye d'innover dans le sourcing et dans les méthodes de travail pour attirer des élèves qui deviendront apprentis. On se tourne par exemple vers la réalité virtuelle en lien avec le CAFOC. On pense aussi aux escape game pour la prochaine rentrée. Sinon, de manière plus classique, nous sommes présents sur des salons ou des job dating et faisons des campagnes de notoriété.

Avez-vous une autre action innovante à nous présenter ?

Oui, la création du Conseil Académique de la Vie des Apprentis (CAVA). C'est une nouveauté !

Des représentants de l'IRA (Institut Régional d'Administration) sont venus au GIP, puis sont allés dans les établissements. Avec la direction du GIP, ils ont interrogé la notion de représentativité des apprentis dans les instances du GIP. Voilà le contexte de création de cette instance, à l'image de ce qui est déjà mis en place en formation initiale, à savoir le Conseil de la Vie Lycéenne et le Conseil Académique de la Vie Lycéenne. La démarche était intéressante à modéliser pour les apprentis.

Quel est donc le rôle de cette nouvelle instance ?

D'être représentative des apprentis au niveau académique. Il fallait compléter l'existant. Dans chaque établissement, 2 délégués élus représentent les apprentis au sein des comités de liaison. Il fallait donc créer cette instance qui soit représentative des apprentis de l'ensemble du territoire. Par exemple, 2 membres du conseil du CAVA participeront au conseil de perfectionnement du CFA académique de Lille au sein du GIP.

Et cette instance a vu le jour ?

Oui, en novembre dernier, le Lycée Hôtelier International de Lille a accueilli la première journée démocratique des apprentis. 68 apprentis étaient invités avec un accompagnateur : soit un formateur, soit un Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques ou un assistant administratif. Le premier objectif consistait à procéder aux élections de 10 binômes avec des titulaires et des suppléants.

Une première positive en quelque sorte !

Cette journée fut très riche. Avant les élections proprement dites, chaque binôme a formalisé sa profession de foi qu'il a ensuite présentée au public. Puis le premier CAVA s'est tenu : formalisation des attentes, des besoins quel que soit le domaine : pédagogie, mobilité, implication dans une action caritative.

Quelques idées ont déjà émergé : accompagner les apprentis qui ne maîtrisent pas la langue française, renforcer la communication de l'apprentissage, réfléchir à une méthode d'accompagnement des personnes en situation de handicap pendant le temps de formation. On sent qu'ils veulent changer le regard d'autrui sur l'apprentissage.

Que retenir-vous de cette journée particulière ?

Ce qui m'a marqué chez les apprentis, c'est leur diversité de parcours, leur maturité et leur implication dans le souhait d'améliorer les conditions de vie. Ils sont très investis et heureux que l'on soit à leur écoute.

J'ai noté une grande ouverture aux autres. Ils constitueront sans doute un groupe collaboratif pour recueillir les besoins car ils se réuniront une fois par trimestre pour construire les projets.

Cette journée au LHIL fut très constructive avec un accueil comme toujours de qualité par le chef d'établissement et ses équipes. C'était un moment de partage très positif : un véritable engagement citoyen. ■

Un partenariat efficace



« Réunir nos forces pour construire des partenariats avec d'autres CFA ou des entreprises pour répondre aux besoins de recrutement, c'est la volonté du CFA académique d'Amiens ».



Martine Botte

Responsable du département apprentissage
CFA académique d'Amiens

Le partenariat et le GIP FORINVAL : une longue histoire

Depuis plusieurs années, le département apprentissage du GIP FORINVAL a initié des partenariats : CFA AMESA pour le secteur logistique, FORMAPOSTE pour la relation client et la banque.

En 2022, il se rapproche de Transdev, multinationale de transport qui développe les services de la ville de demain en adéquation avec les besoins en mobilité de chacun.

Le constat de l'entreprise est le suivant : les départs en retraite sont nombreux et recruter devient extrêmement difficile. Cette démarche partenariale pour former de futurs collaborateurs, ingénieurs, techniciens ou encore conducteurs est un levier. En cela, le lien du CFA et du lycée Delambre-Montaigne qui a un plateau technique adapté a permis de signer une convention pour 3 ans.

Transdev : un partenariat stratégique

Chacun a apporté sa pierre à l'édifice : professionnels, formateurs, inspecteur de spécialité, le DDFPT, chef d'établissement et les équipes éducatives. Les échanges ont révélé que nos préoccupations sont identiques : s'entourer de professionnels capables de servir l'économie française et faire se rapprocher deux mondes parfois distants : l'entreprise et la formation.

Ce sont à la fois les ressources, les besoins de l'entreprise et le savoir-faire pédagogique de l'équipe enseignante qui orientent la formation et font émerger un projet cohérent.

Adapter une formation au besoin de l'entreprise

Colorer le Bac Pro MVTR (Maintenance des Véhicules de Transport Routier) avec une spécificité : le transport de voyageurs voilà le centre de ce projet. L'entreprise a d'ailleurs offert un bus à l'établissement et d'autres matériels pour équiper et enrichir son plateau technique.

Un module spécifique lié à la sécurité dans les transports permettra aux apprentis d'être opérationnels une fois le diplôme en poche.

Être en lien avec des professionnels du secteur favorise l'avancée vers des méthodes et savoir-faire de pointe.

Et après ?

Un bilan annuel du partenariat permettra d'améliorer le partenariat et lui donner davantage d'ambition. Pour être en phase avec le contexte économique et environnemental l'établissement vise la pratique sur des véhicules électriques.

Voilà l'ambition du CFA qui compte bien continuer à s'engager dans les mois qui viennent avec d'autres partenaires, pour être au service des apprentis ■

Au CAFOC, on mise sur la régionalisation

Parole à

Magali Camolèse

Responsable du Centre Académique de Formation Continue Hauts-de-France
CAFOC HDF



L'organisation administrative et pédagogique est en train de se mettre en place, pour être à la hauteur des enjeux et des transformations que nous vivons. L'équipe du CAFOC, soit une douzaine de personnes, est mobilisée sur la Région académique au service de notre réseau, mais aussi ouverte à l'externe, avec ses partenariats et son offre certifiante.

Nous construisons un CAFOC d'envergure, qui unit les expertises des uns et des autres, tout en gardant sa proximité et sa souplesse. Ce CAFOC se veut innovant et souhaite poursuivre le développement de ses activités notamment grâce à une ingénierie pédagogique reconnue.

2023 est transitoire. Les multiples évolutions engendrent une adaptation pour répondre aux mutations sociales, économiques et environnementales à venir. En cela le CAFOC HDF se prépare !



Bertrand Lorthioir

DRAFPIC Adjoint, Délégué Régional à la Formation Continue

Année transitoire : l'actualité en atteste, tout à la fois sur l'évolution réglementaire de la fonction et des missions du Conseiller en Formation Professionnelle formalisée à travers l'apparition du nouveau référentiel qui flèche dorénavant trois axes de compétences.

De même, les récentes annonces de la politique éducative sur l'ensemble de ses voies de formation, et particulièrement sur la formation professionnelle engagent des évolutions profondes auxquelles nous devons faire face.

Rayonner sur un territoire : la Région académique

Cela induit de nécessaires adaptations de nos organisations et de nos services. Ces changements se matérialisent par une réorganisation des CAFOC de Lille et d'Amiens qui à compter de la rentrée prochaine seront une entité unique implantée au sein du GIP FORINVAL d'Amiens.

Cette unicité de positionnement administratif rayonnera sur le plan fonctionnel sur la Région académique des Hauts-de-France. Des personnels dédiés sur Amiens et Lille en assureront le déploiement ainsi que l'animation.

Professionaliser les équipes pour l'avenir

Dans ce contexte d'évolutions profondes de notre environnement, nous accompagnerons l'ensemble des personnels pour leur permettre d'aborder sereinement les défis qui se présentent. Pour ce faire, le plan de professionnalisation des Conseillers en Formation Professionnelle nouvellement recrutés est en cours de réécriture pour intégrer pleinement tout à la fois les objectifs de la mission décrits dans le nouveau référentiel, mais aussi la complexité de l'écosystème dans lequel ils travailleront.

De la même façon, afin d'être en cohérence et en phase avec cette actualité, le Plan de Développement des Compétences (PDC) en cours d'évolution s'enrichit de nouvelles thématiques au rythme de notre développement et des chantiers qui s'annoncent sur notre territoire.

Une opportunité : le bureau des entreprises

Ce PDC explorera dorénavant des sujets visant de nouvelles compétences pour accompagner la professionnalisation de tous les acteurs de l'environnement de la formation pour adultes.

Il vise également un élargissement possible notamment sur des sujets comme le bureau des entreprises pour lequel l'expertise des démarches de prospection, de connaissances du monde économique et des process de recherche de partenariats, pourrait apporter une réelle valeur ajoutée aux futurs collaborateurs qui intégreront prochainement nombre de nos établissements de la voie professionnelle.

La mutualisation : une piste envisagée

Cette piste de réflexion gagnerait à se matérialiser par une action concertée, une co-construction d'un parcours de formation et une mutualisation des moyens qui pourraient être déployés en lien avec l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC).

La mutualisation des moyens au service d'une réelle synergie des voies de formation dicte notre action commune : DRAFPIC / DRFC / GIP / CAFOC pour répondre aux nouvelles modalités fonctionnelles mais aussi accompagner les transitions et répondre ainsi aux défis qui se profilent. Il s'agit bien d'une politique volontariste et proactive qui sera déployée dès septembre prochain. ■

Une équipe vous accompagne

Enrichir les parcours de formation, développer les compétences des acteurs du réseau, c'est le cœur du métier de l'équipe **Formation Ouverte et/ou À Distance (FOAD)**. Interview.



4 missions

- > Accompagner les formateurs et personnels aux outils de formation et à leurs impacts
- > Administrer les outils de la formation à distance (plateformes)
- > Accompagner l'ensemble du réseau de la formation professionnelle Hauts-de-France
- > Répondre à des appels à projets ou des appels à manifestations d'intérêt

Quel est votre rôle ?

C'est d'accompagner les formateurs dans l'usage de la formation à distance. Nous sommes aussi l'interlocuteur pour mettre en œuvre la FOAD sur le plan administratif, notamment pour les conseillers en formation continue, les directeurs Délégués aux Formations Professionnelles et Technologiques ou les assistants administratifs.

Notre second objectif est d'administrer les outils de la FOAD et la hotline, c'est-à-dire gérer tout au long de l'année l'assistance technique et pédagogique des outils utilisés.

Enfin, notre équipe accompagne l'ensemble du réseau de la formation professionnelle Hauts-de-France qui en fait la demande. Ce peut être une marque qui souhaite mettre en place une formation à distance ou créer des ressources.

Bien sûr, comme les autres services, nous sommes amenés à répondre à des appels à projets ou appels à manifestation d'intérêt Compétences et Métiers d'Avenir.

S'il fallait résumer, c'est le mot "accompagnement" que l'on pourrait mettre en avant.

Nos équipes, 5 collaborateurs à Lille et 4 à Amiens, accompagnent à l'échelle des Hauts-de-France, et croyez-nous, chacun se démène !

Vous parlez d'acteurs du réseau, pouvez-vous préciser de qui il s'agit ?

Nos services s'adressent à tous les membres du réseau : les formateurs, les assistants administratifs, les équipes de direction des établissements, bref l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle en Hauts-de-France.

Quel est le lien entre les GIP et la formation à distance ?

Il est essentiel car nos deux académies mettent à disposition la plateforme inter-académique "e-greta-cfa" conventionnée par les 2 GIP. Nous administrons cet outil à destination des formateurs du réseau. Il y a notamment une bibliothèque de formations accessible.

Quelle est la plus-value de cette plateforme ?

L'énorme avantage, c'est la mutualisation et le partage. Les équipes pédagogiques sont inscrites sur un espace dédié, ce qui leur permet de prendre connaissance des derniers modules utilisables.

Et les retombées sont positives ?

Oui, nous recevons énormément de sollicitations. En 2022, les deux académies ont reçu 1850 sollicitations. Elles sont de nature pédagogique ou parfois technique. Et sur la plateforme, la fréquentation est croissante : en 2022, 5000 personnes ont bénéficié de parcours en e-learning sur l'ensemble des Hauts-de-France. Ajoutons que nous avons formé 974 personnes dont 534 formateurs.

Sur quels sujets travaillez-vous actuellement ?

Sur le déploiement des open badges. Ce sont des systèmes de reconnaissances ouvertes pour reconnaître des compétences ou expériences non certifiables comme les soft skills. Nos deux académies sont aussi engagées dans des AMI Compétences Métiers d'Avenir comme le projet e-deffinum qui vise à produire des ressources digitalisées et hybrides dans le secteur de l'industrie, du bâtiment ou de la santé : réalité augmentée, réalité virtuelle, 360 degrés, serious game. Par ailleurs, nous préparons de nouvelles formations et travaillons sur l'accessibilité. ■

Hélène Desremeaux - GIP FCIP de Lille
Norbert Pisson - GIP FORINVAL
 Chefs de projet Digital en Hauts-de-France

Béatrice Roland

Responsable du DAVA de Lille



VAE, vers une nouvelle ère

“ Au sein du GIP FCIP de Lille, le Dispositif Académique de Validation des Acquis de Lille - DAVA - assure une mission de service public du ministère de l'Éducation nationale. Il appartient au réseau national qui conseille et accompagne un projet de Validation des Acquis de l'Expérience.

Qu'est-ce que la VAE ?

C'est une autre façon d'obtenir un diplôme en valorisant son expérience ou des compétences professionnelles. Et le choix est large puisque plus de 700 diplômes de l'enseignement technique et professionnel du CAP au BTS sont accessibles !

Quels publics sont concernés ?

Des individuels, des entreprises, des acteurs de l'insertion et de la formation. Nous proposons un accueil permanent de proximité sur tout le territoire : c'est notre force !

Quel rôle jouez-vous ?

Les conseillers VAE informent gratuitement en présence ou à distance. Notre objectif, c'est d'être aux côtés du candidat et disponibles auprès de tous les acteurs afin d'éviter l'abandon.

Donc votre mission est d'informer et d'aider jusqu'à l'obtention de la VAE ?

Oui, nous expliquons les étapes pour rentrer dans une démarche de parcours VAE. Nous assurons l'étude et la notification des recevabilités pour les diplômes de l'Éducation nationale et certains diplômes co-signés, en lien avec le département Examen et Concours, organisateur des jurys VAE.

Vous avez des missions en lien avec le réseau ?

Oui nous favorisons les coopérations académiques par des interactions entre GRETA. Notamment en professionnalisant les acteurs, lors de temps de formation ou d'échanges de pratiques proposés au plan de développement des compétences du CAFOC.

Avec le CAFOC, nous développons l'offre de prestations au service du réseau. Par exemple, un module "santé" a été conçu pour les salariés du groupe UNIVI, candidats au Diplôme d'État d'aide-soignant, ou encore un module en microbiologie pour des salariés candidats au BTS analyses de biologie médicale. La VAE hybride c'est-à-dire la démarche VAE ajoutée à un module court complémentaire (70 heures par exemple) est un axe de développement.

Vous parlez de réseau national.

Vos liens sont de quelle nature ?

Notre objectif commun est de cibler tous les publics. Norbert Jaouen, chargé de mission national VAE, sollicite le réseau des DAVA pour porter des projets en direction des publics des centres pénitentiaires et du réseau des Établissements et Services d'Aide par le Travail. D'ailleurs pour les ESAT, des contacts sont pris et une équipe projet qui intègre les corps d'inspection et les partenaires est déjà constituée.

Le partenariat serait-il un levier de développement ?

Oui, c'est incontournable. Je prendrai l'exemple local de

la direction des ressources humaines de l'académie de Lille à qui nous proposons des parcours pour des personnels. Au national, nous avons conçu un process de VAE collective d'entreprise avec Auchan Retail.

Nous avons l'ambition de créer de nouveaux partenariats auprès d'acteurs engagés dans l'orientation et le développement de l'employabilité pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, l'accompagnement des femmes aux parcours fragilisés, ou les séniors pour leur maintien et leur recrutement.

Et vous répondez à des appels d'offres ?

Nous avons répondu à l'appel d'offres auprès de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier. Il augure un développement DAVA/réseau des GRETA auprès de tous les personnels de la Fonction Publique Hospitalière et de nos collègues du réseau national des DAVA.

Nous pilotons des dispositifs expérimentaux auprès de publics spécifiques tels que les primo-arrivants. "Expérience sans frontières" qui favorise l'insertion des publics issus d'un pays hors Union Européenne en faisant le choix de la certification professionnelle par la VAE.

Et que dire de l'innovation ?

Avec les académies de Créteil, la Martinique, Nancy-Metz, Reims, Toulouse et Montpellier, nous participons à l'expérimentation REVA 2. Le but est simple : transformer, simplifier et accélérer la VAE. Le gouvernement a pour objectif d'engager annuellement 100 000 parcours VAE d'ici la fin du quinquennat. C'est donc un excellent outil mais il nécessite un "big bang" de simplification.

Ceci reviendrait pour notre académie à multiplier par 3 le nombre de parcours actuels, soit des notifications de recevabilités pour plus de 2500 personnes !

Et le DAVA fait la promotion de la VAE ?

Oui, il est un acteur majeur en Hauts-de-France. Depuis plus de 10 ans, il interagit avec l'écosystème pour accroître sa réputation et sa notoriété par des actions de communication offensives. Par exemple, en collaboration avec le département communication nous programmons et animons des webinaires "café VAE", nous organisons des événements en territoire : "les matinales VAE".

La VAE est un formidable outil RH, un "pari gagné" comme le précise la campagne de communication en cours en partenariat avec la chaîne régionale Wéo et le groupe Rossel. L'année dernière, 3277 candidats ont été informés, 1843 se sont inscrits, et 93 % d'entre eux ont obtenu un diplôme. Alors raison de plus pour se faire connaître ! ■

Booster des projets

Le Dispositif Académique de Bilan et Mobilité - DABM - coordonne l'offre en lien avec le réseau des GRETA et les services marchands du GIP FCIP de Lille.

Rencontre avec Stéphanie Dupont, pilote du dispositif.

Le DABM... qu'est-ce que c'est ?

Le Dispositif Académique de Bilan et Mobilité propose et promeut une offre de prestations d'accompagnement à la mobilité, à la reconversion professionnelle et au retour ou maintien dans l'emploi. Nos prestations d'accompagnement de Bilan et d'Orientation sont individualisées et sur mesure. Elles se mettent en place grâce au réseau des GRETA. Nous proposons également des prestations de conseil/diagnostic pour les acteurs d'associations, de collectivités et d'entreprises afin d'accompagner employeurs et salariés dans leur projet de transition professionnelle.

À qui s'adressent ces prestations ?

À tous les publics, tous les secteurs, tous les types d'organisation et à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Mais aussi aux usagers, pour les accompagner quand ils envisagent, par choix ou par obligation une évolution professionnelle, une reconversion, voire un reclassement. Quant au bilan de compétences c'est la prestation adéquate pour accompagner un choix d'orientation, pour construire et valoriser un projet professionnel. Et bien évidemment nous sommes là pour le réaliser.

Concrètement, quelles sont les propositions d'accompagnement ?

Il y en a plusieurs ! Nous proposons des prestations d'orientation individualisées et sur mesure pour des publics spécifiques, qu'ils soient par exemple en situation de handicap, senior, en situation de maladie chronique évolutive afin d'accompagner leur retour et leur maintien dans l'emploi. Nous conseillons aussi les organisations dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences en proposant par exemple des projets d'AFEST.

L'AFEST ? Qu'est-ce que c'est ?

C'est une action de formation en situation de travail. C'est une modalité récente qu'il faut promouvoir. Elle s'inscrit dans le cadre d'un parcours pédagogique pour atteindre un objectif professionnel.

Vous travaillez au GIP FCIP de Lille, quelle est votre mission en lien avec le réseau ?

Je dirais en premier lieu un travail de coordination du déploiement de l'offre en lien avec le réseau des GRETA et les services marchands du GIP. Ce travail avec les autres dispositifs et organismes de formation académiques - GRETA-CFA pour la formation, DAVA pour la VAE, CAFOC pour la professionnalisation et l'innovation et tous les acteurs régionaux de la formation tout au long de la vie est un réel atout.

En effet, nous souhaitons apporter une réponse au plus près des réalités socio-économiques locales et régionales.

Vous travaillez avec d'autres services du GIP ?

Oui, la plus-value des différents services d'appui du GIP est également d'assurer une veille sur les opportunités de la filière à l'échelle régionale, d'être attentif à l'évolution des besoins socio-économiques des territoires, de collaborer aux réponses aux appels d'offres dans le champ de l'orientation/insertion (CEP*, Agefiph*, Pôle emploi, Région Hauts-de-France) avec le Département Appels d'Offres et Suivi des Marchés.

Et votre lien avec les GRETA ?

Il est essentiel ! Nous échangeons sur les pratiques. Mais notre ambition majeure c'est de stabiliser une offre de service à l'échelle académique en collaboration avec les GRETA. Cette animation de réseau est en cela une plus-value pour tous. ■

**CEP : Le Conseil en Évolution Professionnelle est un conseil gratuit et personnalisé pour réfléchir et mettre en œuvre projet professionnel.*

**Agefiph : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*

Des missions variées

- > Accompagner les usagers et les organisations dans leur transition professionnelle
- > Animer le réseau des GRETA au travers de la filière Orientation Bilan Insertion
- > Accompagner le réseau des GRETA pour mettre en œuvre des prestations de qualité
- > Développer les partenariats avec les branches professionnelles
- > Déployer l'offre en lien avec les autres départements du GIP FCIP
- > Faciliter l'harmonisation des pratiques et l'échange sur l'ensemble du réseau

Le Rectorat s'engage



Christelle Derache

Directrice des Ressources Humaines
Académie de Lille

Face aux envies de mobilité des agents de l'Éducation nationale, le rectorat a décidé d'accompagner ses agents. Pour obtenir des conseils avisés, il a fait appel à l'expertise du GIP FCIP de Lille et notamment au DABM*.

Quelle est la raison de votre démarche ?

Le rectorat, c'est 80000 personnes réparties sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais. Aujourd'hui certains collègues nous disent : « je ne peux pas faire cela toute ma vie, j'ai envie de faire autre chose ». Et les raisons sont multiples : des questions de santé, un choix personnel... Le bilan de compétences est un bon outil pour réfléchir sur ce que l'on va faire, et pour percevoir des opportunités d'évolution.

Cet outil, vous le construisez collectivement ?

Oui, on a travaillé en collectif avec les collègues qui accompagnent les salariés. Ce n'est pas un outil que l'on donne comme cela. C'est l'objet d'une réflexion commune. Ce premier travail mené avec des conseillers ressources humaines permet d'aller vers une démarche de bilan de compétences.

Quel est le profil des personnels qui peuvent s'engager dans la démarche ?

On a des profils très variés : des enseignants, des chefs d'établissement, des cadres administratifs.

Le sur-mesure est un enjeu pour vous ?

Oui, on est face à un enjeu d'évolution, de parcours. L'enjeu principal c'est que chacun soit à la bonne place.

Pour nous employeur, c'est un moyen de permettre à chacun de réfléchir à son parcours, à la suite de sa carrière pour ouvrir le champ des possibles.

C'est donc la philosophie RH du rectorat ?

Notre philosophie RH est multiple. C'est surtout mettre en place des parcours individualisés. Alors comment déployer une politique pour 80 000 personnes et répondre individuellement à chacun ? Il y a des outils à décliner comme le bilan de compétences. On a aussi mis en place du mentorat, on a ouvert une ligne d'écoute pour les violences sexuelles et sexistes dont pourraient être victimes nos collaborateurs. Nos axes s'insèrent dans la démarche de qualité de vie au travail, dont le GIP a d'ailleurs été porteur pour la communication lors d'une grande journée.

Quel est pour vous le rôle du GIP dans votre organisation ?

C'est notre partenaire naturel. Pour moi l'enjeu est de participer au développement des activités du GIP et d'échanger sur nos métiers. C'est plus simple pour nous d'avoir cet échange avec un opérateur de compétences comme le GIP. C'est une belle expérimentation que l'on met en place pour les bilans de compétences et je souhaite que cette collaboration soit pérenne. ■

*Dispositif Académique de Bilan et de Mobilité (DABM)

Anticiper



Piloter les appels d'offres

En 2022, le Département Appels d'Offres et Suivi des Marchés (DAOSM) a déposé 26 marchés pour le réseau des GRETA.

Il suit actuellement 15 marchés pour un montant prévisionnel de 25 millions d'euros.

Valérie Montois, Coordinatrice administrative et adjointe du DAOSM de Lille : entretien.

Les Groupements d'Intérêt Public ont créé des services de réponses aux appels d'offres avec un objectif : développer l'activité de la formation continue et de l'insertion professionnelle.

Valérie, quelle est l'activité principale du département ?

Depuis 2015, le GIP FCIP de Lille s'est doté d'un département Appels d'Offres et Suivi des Marchés.

Dans un premier temps, l'équipe s'est centrée sur le pilotage des réponses.

En développant différents outils collaboratifs, il est devenu un facilitateur pour la construction de la réponse. Très vite, il a géré le suivi administratif et financier des marchés obtenus.

Donc votre département s'est étoffé en ressources humaines ?

Oui, il s'est à la fois développé en effectifs et en compétences. Actuellement, l'équipe comprend 8 personnes. Véronique Chevalier qui le pilote assure le lien avec les commanditaires. En ce qui me concerne, je suis adjointe et j'assure la coordination administrative.

Et quel est le rôle des six autres personnes ?

Laura Lecluse, assistante du département, est en charge de la veille. Valérie Darribere facilite l'élaboration des réponses.

Parallèlement il faut assurer l'interface entre les organismes réalisateurs et les commanditaires. C'est le rôle de Linda Sid, Aurélie Strobbe et Anaïs Cacheux qui répondent aux demandes des interlocuteurs comme la facturation, les délais de paiement, les relances de facturation, le respect des délais... Et Marina Origlia analyse et évalue les résultats.

Avec quels acteurs internes travaillez-vous ?

La relation avec les GRETA et partenaires externes est au cœur de nos préoccupations !

C'est-à-dire ?

Nous établissons des notes d'opportunité. Nous devons faciliter la prise de décision des directions de GRETA et des GIP. Et quand nous proposons des réponses régionales, nous devons les harmoniser. Voilà comment nous travaillons : en entretenant une relation étroite avec le réseau, des partenaires externes, et la cellule marché de l'académie d'Amiens.

Car il est essentiel que nos commanditaires reçoivent une réponse affichant une unité régionale et qui soit lisible !

Vous êtes concentrés sur la commande publique ?

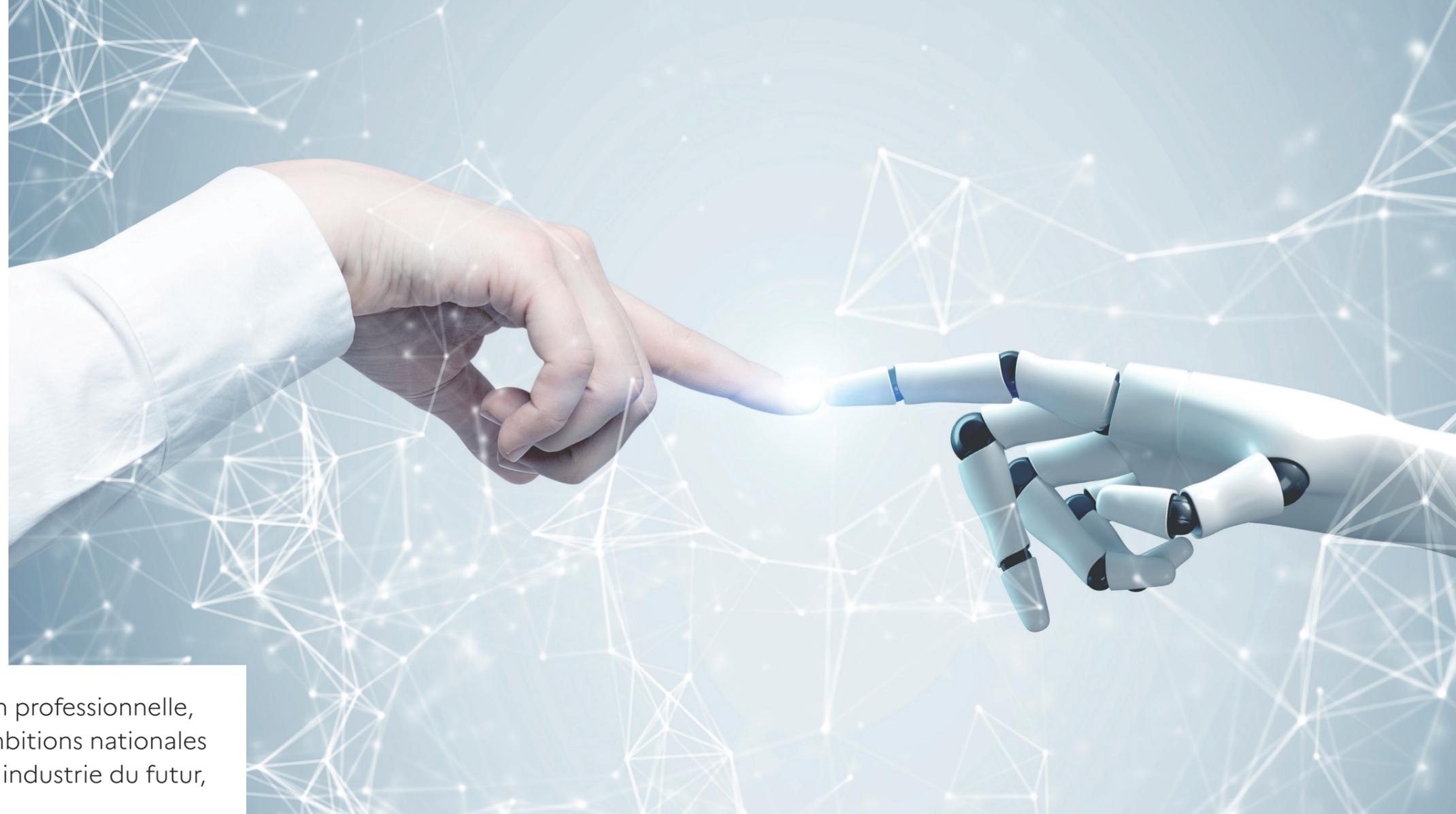
Notre équipe a, il est vrai, développé une véritable expertise sur la commande publique avec le Programme Régional de Formation et le SIEG Compétences Clés. Mais celle-ci est désormais mise à disposition pour les marchés privés. Je citerai le CNFPT, les OPCO et bien sûr le portage d'accords-cadres comme celui que nous menons avec Auchan.

Donc pour résumer, vous coordonnez la mise en œuvre des marchés en région académique ?

Oui nous effectuons l'évaluation des différents marchés suivis, fournissons aux acteurs différents indicateurs et diverses analyses comme celles des rejets des appels d'offres non obtenus.

Enfin nous nous inscrivons dans la démarche qualité du GIP pour tendre à son amélioration au quotidien et au service des cotraitants. ■

Horizon 2030



Acteurs du développement de la formation professionnelle, les GIP s'investissent pour répondre aux ambitions nationales de France 2030 : compétitivité, croissance, industrie du futur, égalité des territoires.

En tant que porteurs administratifs et financiers ou acteurs d'actions, les GIP répondent à différents appels à projets ou à manifestation d'intérêt.

Un peu d'histoire...

En 2020, après le bouleversement de la crise sanitaire, le Gouvernement lance un plan de relance historique. La mission de France Relance est de transformer l'économie en investissant en priorité dans les domaines les plus porteurs et de créer de nouveaux emplois.

En 2021, France 2030 poursuit et dépasse les prétentions des mesures précédentes en investissant dans des secteurs prioritaires : enseignement supérieur et formation, recherche, industries, développement durable, numérique.

Pour mieux comprendre...

2010



Lancés dès 2010, les **Programmes d'Investissements d'Avenir (PIA)** ont l'ambition de stimuler l'emploi, renforcer la productivité et accroître la compétitivité des entreprises françaises.

2020



En 2020, après le bouleversement de la crise sanitaire, le Gouvernement lance **un plan de relance historique**. France Relance a pour mission de transformer l'économie en investissant en priorité dans les domaines les plus porteurs et créer de nouveaux emplois.

2021



En 2021, **France 2030** poursuit et dépasse les prétentions des précédentes mesures **en investissant dans des secteurs prioritaires** : enseignement supérieur et formation, recherche, industries, développement durable, numérique. >>

Un objectif : répondre aux enjeux de demain

En misant sur la formation, France 2030 prépare la société à s'engager dans les métiers de demain. Les filières concernées sont donc l'énergie verte, l'alimentation durable, l'industrie du futur (nucléaire, mobilités décarbonées, aéronautique, espace), l'innovation technologique et le développement du numérique (cybersécurité, digitalisation).

L'intérêt est d'assurer la compétitivité de la France dans un contexte de bouleversement économique mais aussi de garantir l'égalité des territoires en investissant dans le secteur de la santé, la formation et l'emploi.

Investir dans la formation

En tant qu'acteurs fédérateurs du développement de la formation professionnelle, les GIP, en collaboration avec les 30 partenaires et les 13 Campus des Métiers et des Qualifications*, investissent 43 millions d'euros dans l'innovation pédagogique et modernisent l'appareil de formation.

Quelques exemples de mesures engagées :

- > Création de 11 000 modules de formation
- > Coloration, création de diplômes et de parcours hybrides : Titre d'ingénieur spécialisé, adaptation du parcours génie industriel et énergétique...
- > Plateforme pour les offres de stage et d'alternance
- > Supports innovants : serious game
- > Sensibilisation métiers : visites d'entreprises, stages de 3^{ème} dynamisés

Qui sont les bénéficiaires ?

Tous les publics sont concernés. Pour réussir à répondre aux enjeux du futur et réduire les tensions de recrutement dans certaines filières, l'objectif est de former jusqu'à 230 000 jeunes, salariés, demandeurs d'emploi et professionnels. Les formateurs se professionnaliseront pour répondre aux besoins de notre région.

À noter que tous ces projets vont faire naître de nouveaux talents et faire émerger des compétences à tous les niveaux de qualification : ingénieurs, techniciens, ouvriers spécialisés dans les segments de pointe.

Et les pilotes ?

Tous les projets portés par les GIP dans le cadre d'appels à projets ou d'appels à manifestations d'intérêts sont pilotés par les Campus des Métiers et des Qualifications. Des équipes avec les expertises qui leurs sont propres sont directement impliquées : formateurs, coordonnateurs, entreprises, acteurs de l'emploi, OPCOS...

Qui finance ?

• **La Caisse des Dépôts** : elle constitue un grand pôle financier public. À l'intersection du domaine public et du secteur privé concurrentiel, le groupe est entièrement dédié au service de l'intérêt général, avec un objectif unique : œuvrer au développement économique, social et durable des territoires.

• **La Banque des Territoires** : elle fait partie d'une mission de la Caisse des Dépôts. Elle propose ses conseils et des solutions de financement aux acteurs locaux au service du développement des territoires.

• **La Banque Publique d'Investissement (Bpi)** est au service du financement et du développement des entreprises. Elle est aussi en appui des politiques publiques dans des projets de développement, de transition écologique et énergétique, d'innovation. ■

“ *13 Campus des Métiers et des Qualifications

-  Ferroviaire, industrie de l'automobile et écomobilité
-  Métallurgie et plasturgie
-  Autonomie, longévité, santé
-  Tourisme et innovation
-  Bâtiments et systèmes énergétiques intelligents 3.0
-  Travaux publics
-  Relation client 3.0
-  Transport, logistique, sécurité
-  Image et design
-  Approvisionnement, valorisation et commercialisation des produits aquatiques
-  Chimie, énergie, innovation territoriale
-  Industrie et transition numérique
-  Métiers d'art & patrimoine
-  Campus d'Excellence



Souplesse, innovation, échange

Innovater et s'adapter, c'est l'ambition d'un GIP.
Rencontre.



Pierre de Kerimel

Responsable CMQ et projets France 2030 - GIP FORINVAL

Quelle est la valeur ajoutée du GIP pour les projets innovants ?

La souplesse ! Dans le cadre des projets innovants, c'est essentiel. Actuellement, il y a une volonté politique de soutenir l'innovation qui se développe par ailleurs dans le secteur privé. Mettre ces innovations au service des apprenants contribue à faire des GIP des acteurs intégrés à la réalité économique de demain, que ce soit dans la relation aux entreprises ou avec les branches professionnelles. Mais pour cela, il faut être capable de nous remettre en question et de nous adapter.

Parce que l'écart reste important avec les acteurs privés ?

Évidemment ! On ne peut pas attendre que des projets financés sur fonds publics présentent le même niveau de risques que celui qu'on accepte pour une start-up. Nous avons des rôles et des objectifs différents. Nous devons faire de la pédagogie auprès des entreprises qui s'engagent dans un projet à financement public.

Vous pouvez nous donner un exemple concret ?

Les acteurs privés s'étonnent souvent du délai qu'impliquent nos opérations financières. Ils méconnaissent nos processus de validation et le niveau de contrôle et de rigueur administrative attendu. Il faut y penser en élaborant nos plannings : si une subvention doit être inscrite au bilan de leur 1^{er} trimestre, il faut l'anticiper pour qu'elle n'arrive pas en avril !

Cette prise en compte de nos différences et de nos contraintes mutuelles est essentielle pour avoir des relations de travail efficaces. Il en est de même pour la question de la propriété intellectuelle. Sans parler des difficultés que nous pouvons rencontrer parfois pour faire adopter ces innovations dans les établissements.

Cela suppose en parallèle la mise en place de formation des formateurs via la FOAD ou le CAFOC pour permettre la diffusion de ces innovations pédagogiques.

Quel est donc le rôle des CMQ dans ce dialogue avec les différents acteurs ?

Les GIP restent largement méconnus dans le monde de l'entreprise, et nous avons peu de temps et de moyens à consacrer à cette démarche prospective active en amont des projets. Seuls les Directeurs opérationnels des campus peuvent tisser des relations efficaces avec les différents acteurs.

Des échanges répétés sont nécessaires pour proposer des innovations viables et bénéfiques qui auront vocation à se généraliser. Il y a au moins trois mondes à faire cohabiter : les GIP, les entreprises et les EPLE. Et pour installer ces échanges dans la durée, les CMQ sont centraux !

La création des bureaux des entreprises dans les lycées professionnels sera peut-être l'occasion de nous améliorer sur ce point. ■

Contrôle, conseil et expertise

L'ingénierie administrative et financière, c'est la mission d'un GIP.
Paroles d'expert.



Vincent Simon

Agent comptable - GIP FCIP de Lille

Quelle place à l'agent comptable dans un Groupement d'Intérêt Public ?

Il a une place particulière. Selon la comptabilité publique, c'est la règle de séparation entre l'agent comptable et l'ordonnateur qui s'opère. Mon rôle est de contrôler les actes de gestion de l'ordonnateur, Marc Geronimi, pour vérifier leur légalité externe. J'ai une mission de conseil et d'expertise auprès de l'ordonnateur dans le pilotage du GIP. Je dois anticiper ce qui pourrait nécessiter des changements dans l'organisation financière et comptable des missions de l'établissement.

Le GIP, c'est 350 agents, 130 millions d'euros en 2023, quel travail pour ce service !

Oui, nous contrôlons les dépenses et recettes du budget principal, du budget annexe et les opérations pour comptes de tiers dans le cadre de l'activité du Département Appel d'Offre et Suivi des Marchés (DAOSM). La réforme du 5 septembre 2018 sur l'apprentissage pèse beaucoup dans notre budget.

Au sein de l'équipe, Nathalie Laporte-Bolle est responsable du pôle et est mandataire de l'agent comptable. Elle manage les équipes, veille à la qualité des contrôles effectués et produit des alertes.

Cette responsabilité et ce travail conséquent se complexifient avec les AMI que nous portons, mais aussi dans le cadre de la réforme du financement de l'apprentissage.

En effet, nous sommes passés d'une activité subventionnée à une activité commerciale. Le travail de recouvrement s'en est trouvé alourdi.

Kévin Broucquart gère les opérations pour comptes de tiers avec le DAOSM, de la facturation au recouvrement : 25 millions d'euros par an, ce n'est pas une petite chose ! Pauline Loisel et Sébastien Czaja s'occupent des paiements de factures, du contrôle de la paie. Pauline a également en charge la mise en place du process de recouvrement.

Vous parlez des AMI. Quelles conséquences pour la comptabilité ?

Les AMI, c'est presque 50 millions d'euros en plus à gérer en 5 ans ! Le GIP, pour le compte de l'académie, a en effet répondu à beaucoup d'appels à projets. Il se positionne dans sa mission de formation pour répondre aux besoins nés de la restructuration du tissu économique et industriel régional.

Tout comme les autres services du GIP, l'équipe adapte son activité à cette nouvelle donne : contrôle et analyse des conventions de gestion et de partenariat afin de sécuriser l'action du GIP. On a développé nos compétences, appris à utiliser de nouveaux outils, c'est très intéressant car ça nous pousse dans nos retranchements. ■



Le collectif pour réussir

Anticiper les évolutions, adapter l'offre de formation, développer des projets innovants pour notre territoire.

Voilà les enjeux du GIP FCIP de Lille qui est au service du réseau !



Julie Fratissier

Cheffe du Service d'Appui aux Projets Innovations Attractivités et Qualifications (SAPIAQ)

“ Multiplier les chances de financement, garantir la bonne vie du projet.

Préparer l'avenir... dans quel cadre travaillez-vous ?

Dans celui du plan d'investissement France 2030 qui a été dévoilé il y a plus d'un an. L'État a investi 54 milliards d'euros avec l'ambition de rattraper le retard industriel français, d'investir dans les technologies innovantes et de soutenir la transition écologique.

Comment le GIP se positionne dans ce contexte ?

En accompagnant les acteurs du territoire afin de répondre à des Appels à Manifestation d'Intérêt (AMI). Nous captons ceux qui présentent une opportunité pour nos partenaires comme les CMQ. Nous décortiquons le cahier des charges puis nous accompagnons les partenaires sur l'aspect budgétaire afin de sécuriser les financements. Construire la réponse pour maximiser nos chances d'être sélectionné !

Et ensuite ?

Si la réponse est positive nous suivons la vie du projet. Quand le GIP est porteur, on assure les suivis administratif et financier. On est là aussi pour proposer aux partenaires un accord de consortium. Donc notre mission consiste à assurer la gestion des flux financiers et également de déléguer aux partenaires la part de subvention qui leur a été attribuée.

Vous parlez de consortium, pouvez-vous nous éclairer ?

Le consortium veille à associer les principaux contributeurs du projet construit dans une véritable démarche partenariale. En tant que porteur, le GIP représente le consortium auprès du financeur et

en est l'unique interlocuteur. Nous lui rendons compte de l'utilisation de la subvention et de la réalisation du projet.

C'est un travail collectif qui est mené avec des enjeux de taille !

C'est finalement l'essence même du GIP qui est un support sur lequel les partenaires peuvent s'appuyer pour gérer les aspects administratifs et financiers. Cela leur permet de se concentrer sur la construction pédagogique. Car les enjeux sont importants ! Car pour tous ces projets, des dispositifs de formation sont construits, des ressources pédagogiques sont élaborées avec la vocation première de former aux métiers d'avenir. Soit on adapte les formations existantes, soit on innove. Et si l'enjeu est si important c'est parce que on agit pour permettre aux entreprises du territoire de recruter.

Enfin c'est d'investissement dont vous parlez ?

Face à l'évolution des technologies, l'enjeu tient en un seul mot : investir. Pédagogiquement, humainement et techniquement. Équiper les plateaux techniques des lycées, créer des plateformes partagées dont peuvent bénéficier les acteurs du réseau, voilà pourquoi accompagner les structures aux réponse aux AMI est si importante.

Et qui est concerné concrètement ?

De nombreux secteurs : industrie, nucléaire, produits aquatiques, numérique, design, cybersécurité, relations clients, le GIP FCIP est sur tous les fronts. Et tout le réseau est concerné : établissements,

entreprises, salariés, l'économie locale, les élèves, les demandeurs d'emploi, les apprentis, les campus qui ont comme ligne de mire la préparation des compétences de demain et la thématique de l'attractivité des métiers sont fortement concernés. De même pour les GRETA et les CFA, anticiper l'appareil de formation à venir est un enjeu capital.

Enfin c'est un véritable écosystème pour lequel vous travaillez ?

C'est exact, d'autant que notre ambition consiste à créer des passerelles fortes entre le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise car les consortiums les associent.

Et si on parlait projets...

Je peux vous citer celui de la maintenance des véhicules électriques à batterie qui répond à l'enjeu de l'électromobilité. Sa portée nationale nous permet de travailler avec un réseau national de campus. Il y a également le projet développé par la filière des produits aquatiques, un projet autour de la cybersécurité industrielle et bien évidemment Nucléofil ! Construire les formations de demain concerne de nombreux domaines de formation. Investir pour anticiper l'avenir est vital pour répondre aux futurs besoins du territoire. ■

Plus d'infos



Investir, c'est stratégique



Les GIP ont développé une politique d'investissement au service des établissements.

Rencontre avec
Pierre-Alain Lamand,
directeur adjoint du GIP FCIP de Lille.

Vous parlez d'investissement, comment les choix se font-ils ?

Avec tous les services du GIP et les UFA. On réalise aussi des dialogues de gestion, ce qui nous permet de repérer les besoins et d'arbitrer collectivement. On alloue un budget sur la masse salariale et le fonctionnement mais aussi sur les investissements.

Il est primordial que les établissements possèdent du matériel de pointe et que les jeunes et les salariés se forment en condition matérielle optimale.

Concrètement vous avez des exemples ?

Oui, plusieurs ! Pour le lycée des métiers des travaux publics Jean Bertin à Bruay-la-Buissière, l'investissement est de 350 000 euros pour l'achat de 2 bouteurs. Nous avons aussi financé un microscope à balayage électronique pour le lycée Camille Claudel de Fourmies,

des véhicules auto-école pour le CAP Opérateur de service - relation client et livraison pour les lycées Saint-Exupéry d'Halluin et Dinah Derycke de Villeneuve d'Ascq et une grue pour le lycée François Hennebique de Liévin.

Investir pour les plateaux techniques des établissements est un pas vers l'avenir de notre appareil de formation.

Au lycée Jules Verne d'Étaples, l'achat d'une scie double et d'une ébavureuse renforce l'équipement du plateau technique pour les apprentis de Bac Pro Menuiserie Aluminium Verre et les salariés.

Pour se mettre au goût du jour, il fallait se doter de compléments numérique et technique car la qualité de coupe se joue au millimètre près ! Cet investissement favorise le développement des formations pour les entreprises qui souvent sont nos partenaires. ■

“ Innovation pédagogique, développement de partenariats, stratégies au service de la création d'outils, de produits et d'offre de prestation élargie, la palette est large !

Dans un contexte de bouleversements de l'univers de la formation continue liés à la réforme du 5 septembre 2018, le GIP FCIP se mobilise pour répondre aux enjeux d'innovation.

Un axe stratégique

Au GIP, l'innovation est un axe fort. L'axe 2 du projet stratégique « favoriser l'innovation au service du réseau et au sein du groupement » prévoit d'investir tant dans le développement des compétences liées aux métiers de demain que dans les méthodes et outils proposés.

Investir pour le territoire

Les multiples projets déposés en réponse aux Appels à Manifestation d'Intérêt (AMI) et Appels à Projets (AAP) dans le cadre du plan de relance et de France 2030 montrent notre volonté de proposer des solutions innovantes pour répondre aux défis de demain. À travers ces investissements d'avenir, le GIP FCIP se positionne pour répondre aux besoins en compétences rendus nécessaires par l'émergence de technologies et métiers nouveaux.

Des projets innovants

À titre d'exemples, les projets Maintenance des Véhicules Électriques à Batterie (MVEB) et Electro'mob, lauréats de l'AMI compétences et métiers d'avenir (AMI CMA), satisfont la stratégie ambitieuse de déploiement des véhicules électriques au service de la décarbonation des mobilités.

Enfin, les modules pensés et développés intègrent pleinement des approches pédagogiques et des outils novateurs : digitalisation/hybridation, réalité virtuelle, déploiement de tiers-lieux construits grâce à l'expertise de services spécifiquement dédiés. Le projet « Relation clients 4.0 » ambitionne par exemple l'expérimentation d'un environnement virtuel.

C'est dans le cadre de cette relation GIP – Innovation en plein développement, que le projet Nucléofil Hauts-de-France s'inscrit pleinement ! ■

Pascal Oyer

Directeur opérationnel du Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence
Métallurgie et Plasturgie

Une action phare



Projet fédérateur pour la filière nucléaire en Haut-de-France, Nucléofil mise sur l'avenir.

Financé par la Bpi France, Nucléofil vise à développer des leviers d'innovation pour accompagner les jeunes dans l'insertion professionnelle et renforcer la filière nucléaire dans les Hauts-de-France.

Le projet régional s'inscrit dans l'un des objectifs majeurs de notre temps : **accélérer les transformations environnementales, industrielles et sociales** du pays. C'est tout naturellement que le GIP FCIP, en tant que porteur administratif et financier, s'est engagé dans cet ambitieux projet. Explications avec Natacha Herwyn, chargée de suivi du projet.

Quelle est l'origine du projet ?

L'idée vient du Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Métallurgie et Plasturgie (CMQ MP), le porteur opérationnel de l'action. Aujourd'hui, les besoins ont évolué : la France vise l'autonomie énergétique et cette ambition se répercute sur tous les acteurs de la filière nucléaire. Le secteur est actuellement en tension en termes de recrutement.

Quels sont les enjeux pour le GIP FCIP de Lille ?

Ils sont forts. Grâce à la mise en œuvre des actions et les collaborations qui en sont nées, le GIP appuie et soutient la nouvelle dynamique de l'État, celle de mettre à niveau et de faire monter en compétences tant les jeunes que les salariés. Il s'agit de susciter l'envie de s'investir au sein de la filière nucléaire et pérenniser les parcours professionnels.

Et il intervient de quelle manière ?

Il a développé une expertise dans la rédaction des réponses et le suivi des projets. De plus, son positionnement au sein de la Région académique et les liens établis avec les structures et les établissements de l'Éducation nationale en font un interlocuteur privilégié pour les formations professionnelles. Par exemple, avec les partenaires principaux de la filière, on essaye de susciter des vocations chez les jeunes en proposant des visites au sein de toutes les entreprises qui œuvrent dans le secteur nucléaire. On pousse à la concrétisation de stages pour les collégiens et lycéens. Avec des partenaires comme SESAME EXPERTISES et l'IMT, on vise la création de modules de formations innovants dans les formations supérieures.

Nucléofil concerne donc de nombreux acteurs ?

Oui, on a construit une vraie synergie. Toutes les relations tissées et les actions réalisées depuis de nombreuses années avec les entreprises de la région et l'académie ont porté leurs fruits. Aujourd'hui, les membres de l'accord de consortium sont l'IMT Nord Europe, EDF, Framatome et SESAME EXPERTISES. Le projet intègre également des partenaires essentiels de la filière tels que Nucléi et l'Université des métiers du nucléaire. Nous fonctionnons en réseau tout comme les Campus.

Donc ce projet est en phase avec les besoins du territoire ?

Oui, en filigrane, on sent une volonté d'innover et de répondre à des problématiques actuelles, à savoir la tension permanente en termes de recrutement. Nous devons faire connaître la filière nucléaire aux jeunes. Car au-delà de la technologie, il faut trouver les bons profils. Nous jouons donc sur tous les leviers pour augmenter le niveau de compétences et attirer de nouveaux talents. ■



Un secteur innové

Pour répondre à l'évolution des besoins en compétences, E-campus HRT France accompagne le plan de transformation et de digitalisation de la formation.

Déployé en janvier 2023 pour 3 ans, le projet s'inscrit particulièrement dans la dynamique du réseau thématique des CMQ* du tourisme et de la gastronomie, de façon à former les citoyens de demain et répondre à l'évolution des besoins en compétences dans la filière.

Un projet expérimental

De dimension nationale, il est porté par le GIP FORINVAL de l'académie d'Amiens et expérimenté par le Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence (CMQE) Tourisme Innovation Hauts-de-France et le CMQE Tourisme International Hôtellerie Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les trois ambitions :

- > Développer des contenus pédagogiques innovants liés aux besoins métiers et aux transitions économiques, environnementales et sociétales.
- > Contribuer à l'employabilité et à la montée en compétences digitales des utilisateurs : apprenants, enseignants, professionnels
- > Développer l'attractivité des formations et des métiers en France et à l'international

Accompagner l'évolution des compétences du secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la gastronomie renforcera l'attractivité de la filière.

*Campus des Métiers et des Qualifications

Zoom sur la plateforme de e-learning IKIGAI

Le projet prévoit le développement d'outils de formation et des expériences d'apprentissage innovantes en ligne. Par exemple, la création de la plateforme "IKIGAI" donne accès à une offre de contenus en distanciel pour les enseignants et les apprenants. Ce développement en lien avec les référentiels et l'appropriation des outils numériques sont co-construits avec les enseignants. ■

Stéphanie Guerin Marichez

Directrice du Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Tourisme Innovation

Principaux partenaires

- > CMQE Tourisme Innovation Hauts-de-France
- > CMQE Tourisme International Hôtellerie Région SUD Provence-Alpes-Côte d'Azur
- > GIP FORINVAL Amiens, GIP FCIP de Lille, GIP FIPAN de Nice et GIP FCIP Aix-Marseille
- > Wudo, Hosco, BPI Editions, Tableonline

Assurer la veille



Valérie Lokietek

Chargée de veille et de gestion
de l'information du GIP FCIP de Lille



Catherine Boudet

Responsable documentation
du GIP FORINVAL

Aux manettes de la veille, Valérie Lokietek et Catherine Boudet œuvrent pour les acteurs de la Région académique. Regards croisés.

Amiens, Lille, qu'est-ce qui vous distingue ?

Catherine Boudet : Notre travail est complémentaire. Nous ne travaillons pas sur les mêmes champs, mais la veille est tellement vaste que notre action est combinatoire.

En quoi la veille est essentielle pour notre Région académique ?

CB - La veille c'est multiforme, c'est multi-intérêt. C'est indispensable. On ne peut pas envisager le métier de formateur, de responsable, de dirigeant d'une structure sans connaître le marché de la formation, les concurrents, la législation, l'environnement social et économique. Il est nécessaire d'avoir des éléments de comparaison. La veille c'est la base de toute décision et de tout développement.

Valérie Lokietek : Notre action met les membres du réseau au même niveau d'information. C'est aussi un moyen efficace pour capter les différents appels à projet qui peuvent nous intéresser directement.

Vos cibles sont donc très diversifiées ?

CB - Oui, finalement entre Amiens et Lille nous avons des cibles identiques : les conseillers formation, les assistantes de formation, les membres du DAVA, du CAFOC, les directions, les directeurs opérationnels de GRETA...

VL - Oui, sans distinction tous les membres du réseau peuvent bénéficier de nos services.

Nous avons au sein du réseau la plateforme de veille gip-fcip.kbplatform.com qui recense toutes les thématiques pour accompagner les acteurs du réseau sur leur mission.

Et pour informer tout le monde, une revue presse bimensuelle est diffusée sur notre réseau social interne "Inside".

CB - Et à Amiens, nous concevons et diffusons la revue "brèves de doc". Notre service est vraiment au service de tous !

La veille est de quelle nature ?

CB - C'est simple. Si quelqu'un désire ouvrir un titre professionnel, je recherche la concurrence. Pour mettre en place une ingénierie pour un secteur, on va rechercher des informations spécifiques. Pour toute nouveauté c'est obligatoire.

VL - La veille concerne à la fois la concurrence, l'économie, la réglementation, les marchés et bien d'autres sujets. Nous répondons aussi à des demandes d'études spécifiques pour évaluer l'opportunité d'ouvrir des formations ou mettre en place un projet : par exemple le pilotage de drone, la filière sport, la valorisation des déchets matériaux dans le BTP, la questions du handicap.

CB - La veille n'est pas un métier mais une façon d'imaginer sa position dans l'outil de production, dans notre organisation. ■

Évoluer

L'international : un enjeu

Le GIP FORINVAL apporte un soutien logistique, une gestion administrative et financière à plusieurs projets de la DRAREIC* du rectorat, dont Erasmus+.

Rencontre.



Anne-Claire Hoin

Responsable cellule Erasmus+ - GIP FORINVAL

Se positionner à l'international, quel est l'enjeu pour notre réseau ?

Un enjeu aux multiples facettes ! Le développement de l'ouverture internationale des établissements, l'éveil à la citoyenneté européenne, la montée en compétences pour une meilleure insertion sur le marché de l'emploi ou une poursuite d'études pour les apprenants, souvent une première expérience de voyage à l'étranger et un contact avec une culture étrangère, c'est essentiel !

Erasmus+ concerne les enseignants et les apprenants ?

Oui, il cible plusieurs publics. Pour les personnels, les mobilités favorisent l'enrichissement des pratiques et permettent d'envisager des innovations pédagogiques ou de nouveaux projets. Cette mobilité se déploie principalement via les projets de l'enseignement scolaire et ce sont les observations de pratiques pédagogiques qui en représentent la majorité. Depuis 2019, plusieurs d'entre-elles ont mené à des projets de mobilités d'apprenants et/ou à des partenariats de coopération stratégique.

Pour l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur, l'objectif consiste à permettre aux apprenants de réaliser une ou plusieurs Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP).

La voie est donc ouverte, d'une part à des mobilités d'apprentissage avec immersion pour les apprenants dans une formation d'établissement pendant plusieurs semaines, et d'autre part à des mobilités qui permettent à des groupes d'élèves venus de plusieurs pays de se retrouver autour d'activités thématiques.

Le portage s'est chronologiquement élargi aux partenariats de coopération stratégiques, à l'enseignement supérieur et aux mobilités pour les apprenants de l'enseignement scolaire.

Vous évoquez la mobilité des personnels, l'immersion des apprenants...

Oui, deux projets ont abouti : le développement d'outils pédagogiques pour lutter contre l'illettrisme ou favoriser un climat scolaire serein afin de prévenir le décrochage. Depuis un an, nous coordonnons également le projet ALTA de partenariat "Teacher

Academy" supervisé par l'EACEA* et initié par le rectorat de l'académie d'Amiens. Ce projet, auquel participe également le rectorat de Lille, vise à améliorer la professionnalisation des enseignants à la prise en charge des élèves allophones en créant des outils novateurs, par exemple sur le long terme, des organismes en réseaux européens.

Il a pour objectif de résoudre des problématiques inhérentes à la fonction d'enseignant : les inégalités salariales, la levée des freins à la mobilité enseignante qui est un axe prioritaire.

Donc les projets, les objectifs et les contenus sont nombreux !

C'est certain l'augmentation est exponentielle. Depuis 2013, ce sont 25 projets qui ont été ou sont portés par le GIP FORINVAL. À ce jour, le portage financier s'élève à près de 6 millions d'euros, une augmentation de plus de 400% en 6 ans. Par ailleurs, le GIP assure la gestion financière de fonds divers pour le versant amiénois de la DRAREIC. Le but est de renforcer, créer des partenariats ou pallier aux destinations ou types de mobilités non éligibles aux subventions Erasmus+. ■

*European Education and Culture Executive Agency

“ Nous accompagnons les pilotes dans la rédaction de la réponse et pour les gestions administrative et financière des projets



Benjamin Aubert

Chef du Service Projets Européens et Éducatifs
GIP FCIP de Lille

Quel est l'objectif du service ?

Notre service répond aux objectifs de l'Europe en matière d'éducation. Le concept d'espace européen de l'éducation à l'horizon 2025 prévoit d'investir dans l'éducation et la formation de la jeunesse et tend à une coopération et à une harmonisation des pratiques à l'échelle européenne.

Concrètement, le GIP FCIP s'inscrit dans le cadre de la programmation européenne sur 7 ans (2021-2027). Nous accompagnons les pilotes dans la rédaction de la réponse et pour les gestions administrative et financière des projets divers comme l'entrepreneuriat (IDEE) et la mobilité (Erasmus+).

Tous nos projets gagnent à être connus ! C'est pourquoi le développement de la communication autour du portage des projets par le GIP FCIP de Lille, pour en faire bénéficier les acteurs, permet de développer des partenariats et des stratégies d'alliance. Et cela nous le réalisons avec le département Communication. ■

Sébastien Maillot

Chargé de suivi de projet mobilité
Erasmus+

Erasmus+ est un dispositif important pour notre réseau ?

Oui, le GIP FCIP est accrédité jusqu'en 2027. Ces accréditations favorisent les partenariats transnationaux pour l'académie et la Région académique. À l'horizon 2025, elles sont essentielles pour soutenir la mise en œuvre du nouveau cadre stratégique européen dans le domaine de l'éducation et de la formation : faire progresser la coopération en matière de politique de la jeunesse et développer la dimension européenne dans le domaine du sport.

Erasmus+ est-il un succès ?

Oui, en 2021-2022, pour l'enseignement scolaire on compte 324 mobilités, pour l'enseignement et la formation professionnels 570 et pour l'enseignement supérieur 80.

Et quelles sont les perspectives du GIP FCIP de Lille ?

Faire la promotion et développer la mobilité auprès des apprentis et des personnels du CFA académique. Par ailleurs, en contexte de Région académique, la collaboration avec le GIP FORINVAL de l'académie d'Amiens est amenée à se renforcer. ■



Inclusion : un axe majeur

Lutter contre le décrochage scolaire, aider un jeune à obtenir un contrat d'apprentissage, c'est la mission des GIP.

Prescillia Legrand, chargée de suivi de projet au GIP FCIP de Lille vous en dit plus.

Parlez-nous du décrochage scolaire

3 mots peuvent résumer notre action. Tout d'abord "prévention" car c'est la première action. Puis "remédiation" car l'objectif est de contribuer à la sécurisation des parcours de formation et de faciliter le retour en formation pour accéder au diplôme et à la qualification. Enfin "partenariat" car nous collaborons avec les pilotes de projet et bien évidemment avec les établissements.

Persévérance sera désormais porté par le GIP FORINVAL sur un périmètre de Région académique à l'horizon septembre 2023. On conventionne avec la Région Hauts-de-France sur "Obligation de formation des 16-18 ans" de janvier à décembre 2023 dans le cadre de l'appel à projets Proch'Orientation, « pour une orientation choisie et une trajectoire réussie vers l'emploi ».

Et la préparation apprentissage ?

L'objectif final d'inscrire 961 jeunes dans ce dispositif sera atteint d'ici août 2023. Conventionné avec la Caisse des Dépôts et Banques des territoires, le dispositif vise à préparer les 16-29 ans sans emploi ni formation dans l'obtention d'un contrat d'apprentissage.

Quels sont les autres dispositifs ?

Le service travaille actuellement sur différents projets. Par exemple sur le Mentorat dans le cadre du dispositif "1 jeune 1 solution" qui prévoit qu'un jeune puisse être aidé par une personne ressource. 1000 jeunes seront accompagnés sur 3 ans.

D'autres projets à nous présenter ?

Oui, on dépose le projet "Cap sur l'Industrie au féminin" auprès de la DREETS*. Dans le cadre de l'appel à projet

"Femmes et Industries", son but est de développer la représentativité des femmes dans l'industrie.

Le principal chantier concerne la publication des prochains appels à projets dans le cadre de la nouvelle programmation du Fonds Social Européen (FSE+) 2021-2027.

Qu'est-ce qui vous plaît dans votre travail ?

La diversité des missions : le suivi administratif et financier, le travail en équipe et le lien avec les pilotes, le chef de projet et les équipes éducatives, l'aide que nous apportons aux établissements scolaires notamment dans la mise en œuvre de leurs actions, et les rencontres lors d'événements. ■

*Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Miser sur l'esprit d'initiative

Le dispositif IDEE est soutenu par l'Europe et la Région Hauts-de-France.
Un objectif : Innover, Développer l'Esprit d'Entreprendre (IDEE) pour amener la jeunesse à l'entrepreneuriat !

Quel lien avez-vous avec le GIP FCIP ?

Le GIP est porteur financier des fonds européens de l'académie et de la Région académique. Il est employeur des personnels recrutés au titre du projet IDEE. Mais il y a bien d'autres aspects qui nous lient au GIP.

C'est-à-dire ?

Il faut revenir aux origines du projet. En 2012, il y eut une volonté politique de dynamiser l'entrepreneuriat sur le territoire. On était très en retard par rapport aux autres régions dans ce domaine. Le dispositif a été étendu à l'académie d'Amiens en 2018. L'objectif au sein du GIP et de la DRAFPIC est de planter des graines pour dynamiser cette notion : entreprendre !

Qu'est-ce cela signifie concrètement ?

Il s'agit de développer des compétences transversales comme l'estime de soi, le travail collaboratif, finalement toutes les compétences transversales dans une démarche de projet. On parle alors d'esprit d'entreprendre. C'est un objectif de la Région et de l'Éducation nationale et dans ce cadre notre équipe met en œuvre des actions pour promouvoir l'entrepreneuriat sur la Région académique.

Qui est concerné par ces actions ?

On a développé un pôle d'ingénierie pour compléter les actions existantes sur le territoire. On répond aux besoins spécifiques des enseignants, des personnels de direction... Ce sont les écoles, collèges et lycées qui sont ciblés. Et à ce jour les demandes explosent ! 35 000 sont sensibilisés à cette thématique.

Comment expliquez-vous cet engouement ?

Tout simplement parce que l'on aborde la démarche de projet. Donc les enseignants peuvent répondre à leur problématique : comment engager les jeunes dans une démarche entrepreneuriale. Par exemple on accompagne la mise en place du chef d'œuvre dans les lycées. Les enseignants veulent dynamiser leur ingénierie pédagogique. On leur apporte soit de la formation "intelligence collective", soit des formations numériques comme savoir utiliser l'outil de gestion de projets Trello, ou les accompagner pour créer des séances de créativité ou de nouvelles actions de terrain. On est là pour aider les équipes éducatives.

Donc quelle est la place du GIP dans tout cela ?

Il est notre support administratif et financier. Il permet la prise en charge des différentes dépenses inhérentes à la vie du projet, la sécurisation des fonds européens gérés qui répondent à des exigences spécifiques. Dans ce cadre, le département SP2E est mon interlocuteur privilégié puisqu'il met en œuvre toutes ces actions sur le terrain.

Par ailleurs je veux souligner le travail collaboratif que nous effectuons avec le département Communication qui valorise nos actions et facilite notre communication, que ce soient des flyers, des émissions en direct comme le lancement du challenge « skillbot ». C'est essentiel ! ■

Vincent Pouliquen

Chef de projet entrepreneuriat HDF DRAFPIC



Réseau *mag*

