

Réseau mag

MAGAZINE DE LA **FORMATION PROFESSIONNELLE**
DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN HAUTS-DE-FRANCE

TRANSITIONS

p.26 **DOSSIER**
Transitions Pro,
un acteur
incontournable !

p.8 **Rencontre**
Un Serious Game
sur le territoire :
c'est possible

p.48 **Ailleurs**
En Région
Centre-Val de Loire



RÉGION ACADÉMIQUE HAUTS-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

OCTOBRE 2020

Directeur de la publication :
Marc GÉRONIMI
DRAFFIC,
Directeur du GIP FCIP

Comité de rédaction

- Arnaud DEPARNAY
Réseau des GRETA
Académie d'Amiens
- Fabrice DUHOO
CFA Lille
- Apolline DOUBLET
Chargée de mission CMQ Lille
- Xavier DAVID
Chargé de mission CMQ Amiens
- Delphine KEMPF
Réseau des GRETA
Académie de Lille
- Christophe THUILLIER
Projets Europe
GIP FCIP Lille

Coordination du comité de rédaction et de la publication

- Catherine MALBRANCQ
Rédactrice en Chef
- Caroline DUEZ
Conception graphique
- Fabien CHOQUEL
Chargé de communication
- Clément HADOUX
Chargé de communication
GIP Forival / CF3A Amiens

Crédit photos : Adobestock

Actu'

Un nouveau campus en Hauts-de-France.....	4
Une meilleure apprentie de France au lycée de La Hotoie d'Amiens !	7
Nogent-sur-Oise : une expérience révélatrice de talents.....	14
Un métier d'avenir derrière les écrans.....	15
Moteur ! Ça tourne dans l'industrie un challenge collaboratif.....	18
En route vers l'apprentissage	22
Réussir en Sambre Avesnois grâce à la VAE.....	24
La mixité des publics : une volonté stratégique.....	42
Devenir Conseiller en Formation Continue une professionnalisation proche du terrain.....	44
Passerelles gagnantes Une transition pour les jeunes « invisibles ».....	46

Rencontre

Un Serious Game sur le territoire : c'est possible.....	8
Emma Darleux au cœur des énergies créatives	10
De l'école à l'entreprise : ça bouge en région académique.....	16
La Mission Europe en région académique.....	19
Les financements de l'Union Européenne en faveur de l'éducation et de la formation.....	20

Dossier

Transitions Pro, un acteur incontournable !	26
CléA favorise la reconversion.....	32
Fayolle Tapissier la transition via l'apprentissage.....	34
La réussite commence dès le plus jeune âge !	36
Quand froid rime avec transition écologique.....	40
Oser changer !.....	41

Ailleurs

En Région Centre-Val de Loire.....	48
Notre Dame de Paris : un partenariat hors normes.....	50



Édito

Marc GERONIMI

Délégué de Région Académique
à la Formation Professionnelle
Initiale et Continue

Le mois de janvier tire son nom du dieu romain Janus, dieu des commencements et des fins, des choix, du passage et des portes. Au-delà des bonnes résolutions que beaucoup d'entre nous prennent traditionnellement lors des fêtes de fin d'année, ce mois de janvier 2021 est l'occasion d'imaginer sa future vie professionnelle. Alors, à l'instar de Janus, souvent représenté avec une face tournée vers le passé et l'autre vers l'avenir, quoi de mieux donc d'aborder la thématique de la **transition personnelle et professionnelle**.

Dans ce cadre il est important de prendre en compte l'émergence de la transition collective abordée en dossier central de ce 3^{ème} Réseau Mag'. Ce nouveau dispositif sera certainement une opportunité pour notre réseau de la formation professionnelle continue d'accompagner à la fois les besoins des salariés dans l'acquisition de nouvelles compétences et la transformation des projets de reconversion en emplois.

Le projet de transition professionnelle, le dispositif pour les salariés démissionnaires, la VAE, CléA sont aussi au cœur de ce dossier.

La notion de transition concerne également l'orientation des jeunes dans leur parcours de formation du collège jusqu'à l'université. Le mois de janvier étant

traditionnellement marqué par l'ouverture du site Parcoursup, l'article rédigé par les équipes de la DRAIO permet de faire le point sur les mesures mises en place dans le cadre de la loi ORE du 08 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants qui renforcent l'accompagnement des lycéens dans leur choix d'orientation.

Mais accompagner les transitions c'est aussi développer les modalités d'accès à la formation. De ce point de vue, l'accroissement des formations en apprentissage en région académique est une opportunité qui encourage la poursuite d'étude et favorise l'employabilité des jeunes.

Dans le même ordre d'idée, le développement de Start apprentissage au niveau régional permet d'accompagner les décrocheurs dans la recherche de leur contrat d'alternance.

Ce premier numéro 2021 de Réseau Mag nous offre aussi l'opportunité de mettre en lumière d'autres domaines, d'autres secteurs, d'autres territoires qui sont en transition. Ainsi la présentation du nouveau Campus des Métiers et des Qualifications « Approvisionnement, Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques » vous permettra de découvrir ce nouvel acteur dans le paysage de la formation professionnelle de la région Hauts-de-France. Par ailleurs, cette année, des sujets

majeurs impacteront fortement notre réseau, que ce soit dans les domaines des systèmes d'informations, du financement de nos actions par les fonds européens ou de la démarche qualité.

Au-delà de la volonté de pouvoir valoriser les activités emblématiques de notre réseau, ce troisième numéro axé sur la transition s'ouvre grâce au panel important de contributeurs que je remercie du temps qu'ils consacrent pour mettre à votre disposition des articles d'une très grande qualité.

Cette nouvelle année s'annonce riche et ambitieuse pour notre réseau. Ainsi, je vous adresse tous mes vœux de bonheur et de réussite. Ensemble nous réussirons à relever les défis qui s'offrent à nous tous et à hisser les valeurs que nous défendons et qui nous unissent.

Bonne lecture.





Un nouveau **campus** en **Hauts-de-France**

Le Campus Approvisionnement, Valorisation et Commercialisation des Produits Aquatiques (AVCPA) est, depuis le 6 octobre dernier, le onzième Campus de la Région académique des Hauts-de-France. Avec pour établissement-support l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO), c'est à Boulogne-sur-Mer qu'il est implanté.

Entretien avec **Stéphanie Marichez-Guérin**, coordonnatrice des Campus des Métiers et des Qualifications

Un Campus au plus proche des acteurs de la filière

Réseau Mag : *En quelques mots, présentez-nous ce nouveau Campus.*

Stéphanie Marichez-Guérin :

Parler du Campus, c'est avant tout parler de Boulogne-sur-Mer qui est le premier port de pêche français en volumes débarqués. La zone de Capécure, quartier économique et industriel de la ville, est le premier centre européen de transformation et de commercialisation de produits aquatiques. Avec 377.000 tonnes de produits traités chaque année, le pôle boulonnais est leader sur le marché européen. Des entreprises de toutes tailles y sont

implantées. Mais un problème émerge : même si le secteur économique des produits de la mer est en pleine mutation, les difficultés d'attractivité pour les métiers et les formations sont récurrentes. Le secteur professionnel pourra grâce au Campus bénéficier d'une évolution de l'offre de formation qui va du Bac-3 au Bac+8 en lien avec ses besoins spécifiques. Ce Campus s'engage à répondre à ces enjeux et à s'appuyer sur l'excellence de la recherche et de l'innovation pour y parvenir.

Par quels moyens ?

En accélérant la mise en œuvre de ses objectifs et en proposant un projet ambitieux dans le cadre du Programme d'Investissements

d'Avenir* (PIA) qui est dédié aux Campus des Métiers et des Qualifications. Le Campus est implanté dans une région jeune -la plus jeune de France, hors Ile-de-France-, et il est confronté à de nombreux défis sociaux et économiques. Son rôle sera de fédérer des partenaires du monde éducatif et du monde économique qui gravitent autour de l'approvisionnement, de la valorisation et de la commercialisation des produits aquatiques qui partagent les mêmes enjeux.

C'est ainsi qu'il contribuera aussi à la transformation de la voie professionnelle et qu'il répondra aux besoins des acteurs économiques du territoire.

Le Campus AVCPA au cœur des problématiques actuelles

La crise sanitaire et le Brexit sont-ils des freins pour le Campus ?

Cela peut paraître étonnant, mais son rôle est renforcé ! En effet, il va contribuer au développement de l'innovation et à l'accroissement de la compétitivité des entreprises de la filière afin qu'elles soient mieux armées pour faire face à la fois au Brexit et aux conséquences de la crise. La pêche a en effet une importance politique et sociale forte pour la France et plus particulièrement à Boulogne-sur-Mer. De même l'intensification de la concurrence, notamment internationale, et les demandes croissantes des consommateurs nous encouragent à accélérer les transformations de la filière. Mais il faut, sur une note positive, garder à l'esprit qu'une véritable dynamique des acteurs du territoire est déjà engagée.

De nombreuses actions et projets à venir

Ce Campus est très récent et de nombreuses actions se structurent déjà ...

Oui, nous avons, dès la rentrée 2020, en partenariat avec le Centre de formation aux Produits de la



Mer et de la Terre, permis l'ouverture d'un Baccalauréat Professionnel « Poissonnier Écailler Traiteur » au Lycée professionnel CAZIN de Boulogne-sur-Mer. Cette ouverture concrétise, d'ores et déjà, l'une des réflexions engagées lors de la rédaction du dossier de labellisation.

Le Campus portera également une formation « Connaissance des entreprises de la filière » avec une journée de séminaire et une autre journée d'immersion en entreprise. 30 enseignants et personnels de direction du bassin d'éducation de Boulogne/Montreuil découvriront ainsi la filière.

Ce Campus, implanté à Boulogne-sur-Mer, le plus grand port européen réunissant sur un même site l'ensemble des acteurs en amont et en aval de la filière, de la construction du navire à la consommation du produit, est donc au cœur même de ce secteur. Les formations dédiées aux métiers, à la recherche, à l'innovation et au développement seront au service de la croissance économique du territoire.

*Le Programme d'investissements d'avenir (PIA) a été mis en place par l'État pour financer des investissements innovants et prometteurs sur le territoire, afin de permettre à la France d'augmenter son potentiel de croissance et d'emploi.

Stéphanie Marichez
Coordonnatrice CMQ



CHIFFRES CLÉS DU CMQ AVCPA

- 210 km de côte, de la baie de Somme à la frontière belge
- Zone de « Capécure » à Boulogne-sur-Mer : plus de 350 entreprises de pêche, aquaculture, mareyage-filetage, salaison, plats préparés, négoce, transport et logistique
- Plus de 6 000 salariés dans la filière aquatique



Une meilleure apprentie de France au lycée de La Hotoie d'Amiens !

Parce que le Centre de Formation des Apprentis de l'académie d'Amiens (CF3A) accorde de l'importance à toutes ses formations, une très récente porte déjà ses fruits : le CAP Primeur du Lycée de La Hotoie à Amiens

Créé en 2017, ce CAP Primeur a déjà fait ses preuves en termes d'apprentissage ! « Former de grands professionnels », telle est la volonté du CF3A par le biais de ses formations sur l'ensemble du territoire picard ! Et c'est le cas avec ce diplôme car, cette année, il compte parmi ses apprentis Louise Le Guiff, meilleure apprentie de France 2020 (catégorie Primeur). Le concours « Un des Meilleurs Apprentis de France » (MAF) été créé en 1985 à l'initiative de Paul LABOURIER, MOF enseignant du Morbihan, dans un premier temps au niveau départemental, puis régional et enfin national depuis 2001.

6 candidats dont 3 jeunes femmes ont été notés sur toutes les facettes du métier : leurs connaissances en fruits et légumes, la re-

lation client, la créativité ainsi que sur les tendances du moment : Fraiche découpe, anti-gaspillage...

En remportant ce concours national, elle fait preuve d'un grand savoir-faire acquis grâce à sa formation.

Le CF3A est donc fier de pouvoir compter parmi son offre pédagogique ce CAP Primeur au Lycée La Hotoie à Amiens (80).

Malgré un contexte compliqué avec la crise sanitaire actuelle, le CF3A reste plus que jamais investi dans la formation de ses apprentis. « On a dû s'adapter avec le contexte, comme l'ensemble de la profession d'ailleurs, mais l'enseignement continue. Notre CAP Primeur est un tout jeune diplôme puisqu'il n'a que 3 ans mais il reconnaît un véritable sa-



voir-faire ! Pour le moment, nous sommes uniquement 7 centres de formation sur toute la France à proposer ce CAP Primeur ; Amiens a notamment été choisi pour sa localisation et sa proximité avec les hortillonages ».

Nos jeunes ont du talent, et il est important d'en parler !

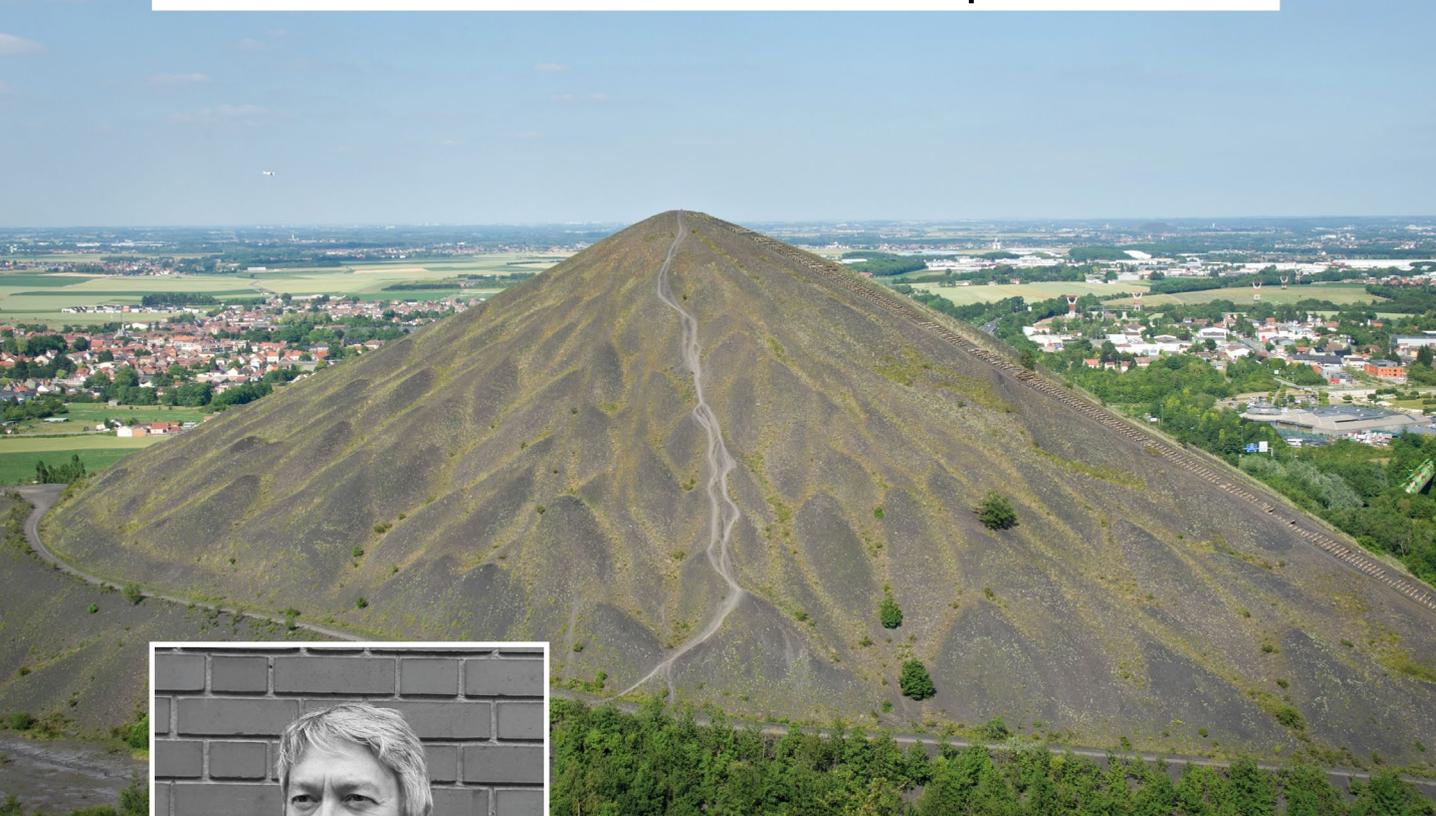
Nicolas Lemoisson

DDFPT de la section Hôtelière du Lycée de La Hotoie.

Gautier Hanicotte

Chargé de communication
GIP Forinval

Un Serious Game sur le territoire : c'est possible



**AUTOUR
DU
LOUVRE
LENS**

Rencontre avec Norbert Crozier

Depuis 2010 Norbert Crozier est à la tête de ALL (Autour du Louvre-Lens) destination Pas-de-Calais tourisme. Passionné ! C'est le terme qui qualifie le mieux ce nordiste d'adoption qui chapeaute cette mission. Et quand on le rencontre, on repart persuadé de cette grande et belle idée : culture et formation sont sur le territoire des leviers de développement. « Depuis la création de la marque internationale ALL-Autour du Louvre-Lens- nous assurons la mise en destination internationale et en récit d'un territoire in-

dustriel, celui du bassin minier inscrit sur la liste du patrimoine mondial. Piloter le contrat de destination touristique Autour du Louvre-Lens avec nos partenaires publics et privés s'inscrit dans une véritable démarche d'économie créative. Il s'agit d'imaginer le tourisme de demain ». Quand on écoute Norbert Crozier, tout est dit ! Innover et créer. Et des créations, il y en a et la dernière est surprenante !

Une destination en phase avec les tendances sociétales et touristiques

Bassin minier ! On pense immédiatement au foot avec le mythique RC Lens et le stade Bollaert, aux terrils, aux cités ouvrières. On cite aussi facilement des destinations connues : la cité des électriciens, le 11/19, le centre historique minier de Lewarde, les beffrois, les géants, Notre-Dame-de-Lorette, le mémorial Canadien de Vimy.

Des lieux incontournables, que l'on connaît tous. Mais d'autres patrimoines pourraient aussi être valorisés : les fêtes, la gastronomie, le parler local, l'art déco... Et que dire des valeurs : fierté, fidélité, chaleur, spontanéité, authenticité, simplicité ! Ce territoire est tellement riche d'histoire, de culture, de gastronomie, la liste est longue. Le révéler, le magnifier, le qualifier sur les marchés, c'est l'enjeu de ALL.

Des enjeux de taille

Sur ce territoire qui devient une destination touristique atypique, une véritable dynamique culturelle et touristique s'est installée. Les objectifs sont ambitieux : développer les courts séjours culturels, renforcer l'attractivité globale du Bassin minier et de l'Artois et accompagner toute la filière dans la transformation numérique.

Pour y parvenir, l'enjeu est de développer son hospitalité naturelle

par la qualité de l'accueil, de sensibiliser la population aux offres et pépites touristiques et surtout de professionnaliser les acteurs. Et ils sont nombreux : bien sûr il y a les professionnels du tourisme, mais ce ne sont pas les seuls ! Les commerçants, les demandeurs d'emploi et la population locale sont de véritables ambassadeurs. Tous contribuent à créer du désir pour ce territoire, en façonnent une image positive. Ce travail collectif constitue aussi un levier pour attirer des investisseurs, entrepreneurs, travailleurs qualifiés au-delà des seuls impacts touristiques directs.

Connaissez-vous ALL ? Autour du Louvre-Lens...

Avec l'ouverture du Louvre-Lens en 2012 et l'inscription au Patrimoine mondial du Bassin minier la même année, les acteurs publics et privés se sont rassemblés pour construire **une nouvelle destination touristique internationale** : « **Autour du Louvre-Lens** ».

Objectif : innovation pédagogique

Alors en 2020, ALL met les bouchées doubles ! Innover, toucher tous les publics mais en étant créatif. « *L'idée a germé avec la DIRECCTE* et le Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence - Tourisme et Innovation Hauts-de-France, de créer un Serious Game destiné aux professionnels en posture d'accueil sur le territoire* ». Norbert Crozier nous le précise bien : « *Ce partenariat est à l'image des valeurs du territoire : passion, solidarité, volonté !* ».

Le concept de Serious Game a donc été retenu par ALL et ses partenaires pour mettre toutes les cibles du territoire en situation active. Etonnant, non ? Cette mise en forme novatrice et ludique permettra de sortir du cadre habituel des formations traditionnelles. Le but ? Donner envie, connaître, transmettre les valeurs autrement.

Eh oui, en Hauts-de-France on ose ! La destination Autour du Louvre-Lens incarne en France cette nou-



velle génération de destinations européennes post-industrielles « à la mode » ... Son caractère original et atypique est à la fois un atout pour le Bassin minier et l'Artois et un atout pour le maintien du leadership français en matière de tourisme international, voire mondial. Ce Serious Game, qui verra le jour en 2021, va dans ce sens. Il est l'illustration même d'un territoire qui a souvent une longueur d'avance, car dans la région, c'est bien connu, on va toujours « au charbon » !

*DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Rencontre

Emma Darleux au cœur des énergies créatives





EMMA DARLEUX, 27 ans,
Gémeaux, habite à Lille

**Directrice opérationnelle
du Campus des Métiers
et des Qualifications
d'excellence Image et Design**

Ce qu'elle aime : le vin,
le chocolat chaud, les romans,
les séries TV, parler avec les
gens, chanter, « *même si je
chante très mal* », danser

Ce qu'elle aimerait :
continuer à profiter de la vie,
retrouver une vie normale sans
les contraintes sanitaires

Ce qu'elle déteste dans la vie :
attendre dans le froid, le
tapage nocturne, tricoter

Ce qu'elle est : enthousiaste,
curieuse, extravertie

**Pétillante, enthousiaste et déterminée,
Emma Darleux nous livre sa vision du Campus Image
et Design dont le siège est au Lycée Jean Rostand
à Roubaix. Ce Campus labellisé en 2015, piloté
conjointement à l'échelle régionale par le Rectorat
de l'académie de Lille et la Région Hauts-de-France,
fédère des partenaires de tous horizons.**

Après avoir fait des études de
Droit, puis Sciences-Po en
ingénierie d'action publique à
Grenoble et enfin un an en
classe prépa intégrée de l'ENA
pour préparer les concours de
la haute fonction publique,
Emma Darleux a pris la tête du
Campus des Métiers Image et
Design en 2018.

Réseau Mag : *Vous êtes issue
d'une formation préparatoire
à l'ENA, et maintenant
Directrice Opérationnelle
du Campus Image et Design.
Quel parcours atypique !*

Emma Darleux : Oui c'est vrai,
en fait j'ai eu un déclic suite à mon
stage de fin d'études que j'ai
effectué au service du développe-
ment économique du Touquet.
C'était le début de la création
du Campus des Métiers et des
Qualifications Tourisme Innovation.
C'est là que j'ai découvert les
Campus. Et j'ai trouvé ce concept
passionnant, d'où l'intérêt que j'ai
porté ensuite pour cette structure.

**Rappelez-nous ce qu'est
un Campus...**

C'est un réseau d'organisme de
formation, d'acteurs institutionnels
et de professionnels regroupés
autour d'une filière stratégique
identifiée par la région et le
rectorat, qui conçoit des actions
opérationnelles autour d'enjeux
d'orientation, de formation,
d'insertion et de recherche.

**Image et design ?
C'est-à-dire...**

Ce sont les secteurs d'activité
gravitant autour des industries
créatives et particulièrement au-
tour de l'audiovisuel, de la photo-
graphie, de la communication
graphique et du design sous
toutes ses formes.

**Aviez-vous une appétence
particulière pour le secteur
image et design, ou est-ce la
fonction qui vous motivait ?**

Les deux. Ces filières sont
stratégiques. Donc ce campus
particulièrement car il est
intimement lié à la culture qui
fait l'identité de la France. La
mondialisation nécessite de va-
loriser l'exception française. Et il
y a une carte à jouer en région
Hauts-de-France.

La fonction ? Elle est passion-
nante. Ce que j'aime c'est mêler
la stratégie et l'opérationnel. Le
fait que l'on soit sur des poli-
tiques publiques qui préparent
l'avenir, j'avais cette appétence.

**Quelle représentation avez-vous
de cette filière ?**

C'est une économie « mosaïque »
composée de petites structures
qui, à mon sens, ont besoin d'être
accompagnées pour organiser la
filière. Et c'est l'ADN du Campus !

**Est-ce un secteur d'avenir ?
Un secteur porteur d'emploi ?**

Oui il est porteur.

Les Hauts-de-France sont la
3^e région au niveau de l'audiovisuel
en termes d'engagement financier
et de production, hors Île-de-France.
On bénéficie aussi d'une recon-
naissance internationale avec
« Lille Métropole 2020 Capitale
Mondiale du Design », candidature
remportée face à Sydney.

Aujourd'hui, en France, le design
est en plein essor et se développe
fortement.

Alors, oui, il y a de l'emploi dans ce
secteur ! Mais il ne faut pas
inonder le marché. On doit
répondre aux besoins en maillant
les organismes de formation avec
les entreprises pour renforcer
l'insertion.

On a l'impression que ce secteur attire beaucoup de jeunes, contrairement à d'autres qui sont en souffrance pour recruter. Est-ce une problématique ?

C'est une particularité du Campus. C'est à la fois une problématique et une chance car on recrute à l'échelle nationale et on attire des talents.

On vient, et on veut se former en Hauts-de-France sur nos pôles d'excellence. Donc notre enjeu est bel et bien régional : comment s'adresser aux jeunes de notre région qui, par freins culturels ou financiers, n'osent pas choisir ces filières alors qu'ils ont des compétences et des talents créatifs à faire valoir. C'est notre défi !

Donc, vous nous dites clairement que les personnes qui choisissent ces formations sont issues de milieux privilégiés ?

Oui. Mais on ne peut pas faire de généralités mais des jeunes viennent de toute la France se former en région. Ils sont en capacité de se payer un logement, le matériel, les logiciels et des équipements informatiques qui sont onéreux dans cette filière. Ces études peuvent représenter un coût pour les parents. Pour les écoles c'est un véritable enjeu de réussir à capter et à accompagner les talents des Hauts-de-France.

Alors comment allez-vous capter ces pépites ?

Beaucoup de Campus sont dans une logique de promotion pour susciter l'envie. Pour le Campus Image et Design c'est différent, il faut dépasser le « rêve ».

Il est important de démystifier et de s'adresser aux jeunes de la Région. On effectue un énorme travail de démocratisation en lien avec les cités éducatives et les lycées.

Concrètement, que faites-vous ?

Des actions ! Du concret ! On va sur le terrain. Des professionnels interviennent dans les collèges et lycées pour présenter leur métier, mener des actions de découverte.

Le jeune est alors en position d'acteur face au professionnel qui explique son métier et efface les idées reçues. Le jeune doit se dire : voilà c'est possible, c'est aussi pour moi ! On travaille aussi avec les enseignants qui suivent des formations leur permettant de mieux comprendre les attendus des écoles et des universités. Pour les aspects liés aux freins financiers, culturels et de mobilité on va chercher des leviers d'action pour accompagner les jeunes et leurs familles par le biais d'appels à projets et de partenariats comme celui en cours de construction avec la Fondation Culture et Diversité. C'est une feuille de route que l'on met en place tous ensemble pour favoriser l'accès à ces formations.

Que deviennent les jeunes qui sont formés dans ce secteur ?

C'est très variable mais globalement on est sur des secteurs d'activité où les professionnels sont mobiles. Certaines formations envoient leurs diplômés partout en France mais aussi aux Etats-Unis, au Canada, ou en Europe. L'enjeu, c'est bien sûr d'accompagner et d'entretenir cette mobilité avec l'aide du Campus, et de travailler sur l'attractivité de la région pour que ces ambassadeurs des Hauts-de-France reviennent et créent leur entreprise pour qu'ils produisent ici.

Vous travaillez donc avec les jeunes pour favoriser l'esprit d'entreprise...

Oui, nous menons des actions pour valoriser l'entrepreneuriat et accompagner les étudiants du campus. On peut s'appuyer sur le dispositif IDEE du Rectorat, mais aussi sur les incubateurs de la filière comme par exemple Plaine Images à Tourcoing, la Serre Numérique à Valenciennes, Arenberg Creative Mine à Wallers-Arenberg ou encore le Louvre-Lens Valley. Le partenariat est la clé de notre réussite. Cela peut s'illustrer avec l'action autour du serious game piloté par ALL -Autour du Louvre-Lens et le Campus Tou-





risme et Innovation qui s'est appuyé sur l'expertise de l'association Game IN. C'est d'ailleurs notre devise «Connectés pour réussir !».

Aujourd'hui, 2 ans après, qu'est ce qui a changé, vos représentations, vos objectifs ?

Non, pas nos objectifs mais juste la conviction que le Campus est une opportunité et que c'est du concret ! C'est ce que j'aime dans ce Campus ! Pouvoir être optimiste. Les acteurs du secteur ont bien compris l'intérêt de travailler ensemble face aux enjeux communs. La crise sanitaire a accentué le phénomène. Le collectif qui est essentiel porte le campus.

Alors finalement la crise sanitaire est un levier pour un secteur fortement touché par la crise ?

Oui, les acteurs du Campus ont travaillé ensemble pour connaître l'impact de la crise, pour cibler les besoins et les priorités des entreprises en termes de formations et de recrutements. Chacun a mobilisé son réseau pour partager des informations.

Alors on voit maintenant où sont « les trous dans la raquette » pour avancer et trouver des solutions. Oui, la crise est un véritable levier, un accélérateur à court terme d'accompagnement et à plus long terme de développement d'une stratégie. La question maintenant est : comment renforcer le positionnement des industries créatives comme leviers de développement économique ? Ou comment pousser à l'innovation dans notre Région ? C'est exaltant !

Vous donnez une image très positive du secteur...

Oui, c'est un secteur d'exception. Je suis consciente de la qualité des équipes pédagogiques des lycées partenaires. Nous avons un potentiel pour rayonner davantage. J'ai cette certitude de savoir que l'on est « bon » mais comment devenir meilleur et le faire savoir ? Cultiver l'excellence, la mettre au service d'autrui, ce sont des défis passionnants à relever, et croyez-moi c'est stimulant.

Nogent-sur-Oise : une expérience révélatrice de talents



Toussaint 2020, l'annonce tombe : un nouveau confinement est prononcé. Pour les stagiaires du groupe « Techniques de base de la paie et des logiciels comptables », les inquiétudes surgissent. Le stage en entreprise va-t-il être maintenu ?

Les annulations tombent au compte-goutte : un stage annulé par ici, un autre par là... Le scénario d'horreur devient réalité : ce n'est pas un, mais quatre stages qui s'envolent. Vent de panique ! Que faire ? Il faut trouver une solution.

A l'heure où les feuilles tombent, une idée germe au GRETA OISE qui fera éclore des compétences inattendues.

Pour ces 4 stagiaires, le confinement les privait de stage. Or quand des stagiaires ne trouvent pas d'entreprise d'accueil, le Greta propose de venir sur place pour développer des compétences en lien avec leur diplôme. « Et si nous leur proposons de créer avec nous, des supports de révision que nous pourrions déposer sur la plateforme d'apprentissage en ligne e-Greta* ? Savoir résumer, synthétiser un cours et le formaliser, c'est une véritable situation d'apprentissage pour des stagiaires et cela permettrait au

groupe de tester ses connaissances », explique Elodie Darras, Conseillère en Formation Continue. L'équipe pédagogique est conquise.

La conception des supports

« On nous a proposé un projet très intéressant. On devait avec nos cours donnés par un formateur du Greta, faire des résumés et des tests pour les stagiaires qui avaient la chance d'être en entreprise. Alors, comme on n'avait jamais fait cela, on a regardé des exemples sur e-Greta* pour comprendre ce que l'on pouvait faire. On a discuté avec Elodie Darras pour voir comment on allait procéder », racontent les stagiaires enthousiastes. La situation est inédite !

Le support choisi est un PowerPoint transformé ensuite en capsules vidéo très courtes.

Les stagiaires procèdent également à des recherches d'images, livres de droits. Chaque étape de conception est validée par les équipes du Greta, en présentiel ou à distance.

« Nous faisons en permanence des propositions d'enrichissement de contenu. Il fallait s'assurer que le projet coïncide avec nos besoins de conception et de médiatisation. », précise Elodie Darras qui a mené le projet pas à pas avec son équipe de formateurs, Marie-Christine Calvez formatrice en paie et comptabilité et Yann Gablin, formateur bureautique.

« Avec les formateurs nous avons fait les derniers réglages : la mise en forme des questions et le paramétrage des tests. Nous avons fait un essai « en live » avec les personnes de notre groupe sur e-Greta », témoignent les stagiaires.

Une expérience collective !

« C'était un véritable défi ! Il fallait nous adapter au contexte sanitaire, créer des outils susceptibles de développer le travail à distance. Ce travail, nous pouvions le mener avec les 4 stagiaires, une occasion pour elles de mettre à profit leurs compétences informatiques et leurs acquis. Ensemble, nous avons construit ces outils. » Une véritable démarche collective, bénéfique pour tous, qui a rendu les stagiaires véritablement actrices de leur propre formation. Une expérience révélatrice de talents à Nogent-sur-Oise.

Formateurs : Marie-Christine CALVEZ, formatrice en paie et comptabilité

Formateur informatique, bureau-tique : Yann Gablin

CFC : Elodie DARRAS, filière tertiaire administratif, et services

Stagiaires : Gaëlle BARE, Corinne CHEFDEVILLE, Lydiane LOIZEAU, Isabelle RADON

Equipe Support FOAD du GIP Forinval : Norbert Pissou

*e-Greta : plateforme de formations à distance du réseau des GRETA



Un métier d'avenir derrière les écrans

Un homme déambule entre les allées d'un parking et s'attarde « anormalement » près d'une voiture. Une alarme se déclenche ! À quelques kilomètres de là, devant un mur d'écrans relié à une trentaine de caméras, un opérateur avertit la police, qui sera sur les lieux quelques minutes plus tard...

Voilà une des situations professionnelles à laquelle le GRETA Somme prépare les stagiaires « Opérateurs en vidéoprotection et en télésurveillance ».

Le secteur de la sécurité privée embauche ! Outre la recrudescence des attaques terroristes passées, des événements à venir, comme la Coupe du monde de rugby en 2023 ou les Jeux Olympiques en 2024 sont créateurs d'emplois : environ 30 000 embauches sont prévues. Alors il faut anticiper.

Avec un investissement financier d'environ 50 000 € pour aména-

ger le plateau technique en Sécurité du Lycée Romain Rolland d'Amiens, le GRETA Somme entend bien développer ce secteur porteur d'emplois. En 2019, 26 stagiaires ont déjà été formés à ce métier d'avenir, leur permettant après leur réussite à l'examen, d'obtenir les deux cartes professionnelles pour exercer des activités en vidéo protection et en télésurveillance. C'est de bon augure pour trouver un emploi !

Pauline Brillan
CFC Greta Somme

De l'école à l'entreprise : ça bouge en région académique



Stéphanie Marichez-Guérin

Coordonnatrice de la Relation École-Entreprise

Rapprocher le monde économique du monde éducatif dès le collège c'est une ambition atteignable. Il est révolu le temps où l'on pensait que l'école était éloignée du monde de l'entreprise !

Consolider les relations entre ces univers complémentaires est un défi inhérent à la réforme de la voie professionnelle.

C'est dans cette lignée que la région académique Hauts-de-France et le monde économique travaillent main dans la main pour accompagner les équipes éducatives et faciliter la mise en œuvre d'actions au sein des établissements scolaires.

La relation école-entreprise

La mise en réseau des établissements scolaires et des acteurs

économiques est essentielle pour préparer les jeunes à leur vie professionnelle.

La relation école-entreprise permet d'outiller les équipes éducatives pour chaque établissement et d'alimenter son Programme Pluriannuel d'Orientation (PPO).

« La cellule école-entreprise de la DRAFPIC* propose en lien étroit avec la DRAIO*, un ensemble progressif d'actions développées avec un réseau de partenaires » souligne Stéphanie Guérin Marichez, coordinatrice de la relation école-entreprise.

La professionnalisation des acteurs : un atout majeur

Former les acteurs de l'Education nationale à la connaissance de l'entreprise est l'un des enjeux du plan de formation académique 2020-2021. La formation « connaissance de l'entreprise » s'adresse aux enseignants des collèges et des lycées, aux psychologues de l'Education nationale, aux DDFPT* et aux chefs d'établissement. Elle est animée par une volonté forte : renforcer la connaissance réciproque du monde éducatif et du monde économique.

Ainsi, pendant trois jours les portes de l'entreprise s'ouvrent aux acteurs du monde éducatif. Le programme est riche : séminaire de découverte du milieu économique, échanges avec des professionnels du monde économique et expérience immersive au sein d'une structure. Véritables partenaires de l'Éducation nationale, les entreprises apportent un éclairage sur les connaissances et compétences qui sont ou seront nécessaires pour entrer dans la vie active. Favoriser les liens entre ces deux mondes est une priorité pour répondre aux enjeux sociétaux de demain.

Des actions diversifiées et « sur mesure »

Depuis juillet 2018, une convention de partenariat portée par la DRAFFPIC* permet de construire un lien durable entre les académies de Lille et d'Amiens et 23 partenaires économiques. L'objectif consiste à aider les jeunes à se projeter dans l'avenir en les accompagnant tout au long de leur cursus de formation grâce à différentes actions. Dans le cadre de cet engagement la cellule école entreprise a créé le « Clubster Ecole Entreprise ». Chaque bassin de l'académie est doté d'un club co-animé par un Animateur de Comité Local Ecole Entreprise (ACLEE) en lien avec le Directeur du CIO pour le monde éducatif et d'un pilote pour le monde économique. Ensemble, ils impulsent, coordonnent et soutiennent des



actions personnalisées dans les domaines de l'insertion, de l'information et de la formation. Des temps forts comme la semaine école-entreprise, la semaine de l'industrie, les pépites de l'alternance rythment l'année scolaire au côté de nombreuses actions portées à l'initiative des établissements. L'esprit entrepreneurial fait aussi partie de la démarche avec le dispositif IDEE « Innovons et Développons l'Esprit d'Entreprendre ».

Une action phare : les matinales de la voie professionnelle

Lancées en 2019 sur l'académie de Lille, avec le concours des corps d'inspection, les matinales répondent aux enjeux de la transformation de la voie professionnelle. L'enjeu est double : donner aux lycées professionnels l'attractivité et le prestige qu'ils méritent et contribuer à mieux orienter les jeunes dans leur projet professionnel.

Le public cible est l'ensemble des acteurs des collèges de l'académie : professeurs principaux, référents insertion professionnelle et relation école-entreprise (RIPREE), psychologues peuvent identifier les lycées professionnels de leur bassin et découvrir les familles de métiers associées. Pour sa première édition en 2019/2020, 66 lycées professionnels et 269 agents (dont 83% d'enseignants et 5% de psychologues de l'Education nationale) ont participé à l'opération mettant en valeur six familles de métiers. L'édition 2020-2021 concernera les familles de métiers qui n'ont pu être abordées en raison du contexte sanitaire. Et bonne nouvelle, ce dispositif a vocation à être élargi à l'académie d'Amiens.

La relation école-entreprise participe activement à l'intégration des jeunes dans le monde du travail. Elle offre une transition plus douce entre scolarité et vie professionnelle tout en incitant les jeunes à développer leur potentiel de créativité et leur esprit d'entreprendre. C'est en réseau que les différents acteurs impulsent la dynamique des bassins de la région académique.



*DRAFFPIC : Délégation de Région Académique à la Formation Professionnelle, Initiale et Continue

DRAIO : Délégation de Région Académique à l'Information et à l'Orientation

DDFPT : Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques



Moteur!

Ça tourne dans l'industrie

Un challenge collaboratif

Le monde de l'industrie est méconnu, pourtant il est porteur. Alors faire découvrir aux élèves ses métiers de façon ludique et pédagogique, tout en développant leurs compétences audiovisuelles, telle est l'intention de l'action innovante : « Moteur ! ça tourne dans l'Industrie ».

Ce nouveau challenge vidéo est proposé par le dispositif IDEE*, en collaboration avec l'UIMM* Hauts-de-France, le Campus Image et Design et la Délégation de Région Académique à l'Information et à l'Orientation.

Dans la peau de cinéastes

Onze établissements des Hauts-de-France sont prêts à relever ce nouveau défi. Au collège ou en classe de Bac Pro des filières industrielles, des équipes de 3 à 8 élèves ont quatre mois pour réaliser un reportage vidéo de 3 minutes sur la thématique des métiers de l'industrie. Ils feront leur choix parmi l'un des 8 thèmes proposés, que ce soit la description de l'histoire d'une entreprise ou la mise en avant d'innovations industrielles. Un véritable travail de cinéaste réalisé en coordination avec une entreprise partenaire ou un établissement scolaire ! Un défi qui sort des sentiers battus.

Un partenariat avec le Campus Image et Design

Pour mener à bien leur projet vidéo, les candidats bénéficient d'un accompagnement pédagogique sur mesure grâce à un tutorat d'experts assuré par les étudiants de la licence professionnelle Création et Diffusion Audiovisuelles sur Internet (CDAVI).

Grâce à ce partenariat mené avec le Campus Image et Design, les étudiants prodiguent leurs conseils techniques (prises de vue, de son, tournage, montage...) et créatifs en veillant à l'originalité des productions des jeunes participants.

Ce projet financièrement porté par le GIP FCIP* de Lille dans le cadre d'un dossier financé par le Fonds européen de développement régional, permet aux élèves de découvrir des métiers inconnus, de modifier parfois leur représentation et peut-être de faire naître des vocations.

En effet l'objectif de ce nouveau challenge est aussi de permettre une meilleure connaissance de soi. Pour cela une aide est également apportée pour l'élaboration du projet d'orientation des candidats grâce aux ateliers co-construits avec des psychologues de l'Éducation nationale. Enfin pour faciliter la mobilité, les déplacements sur les lieux de tournage sont financés intégralement par le dispositif IDEE*, tout comme la mise à disposition d'enregistreurs. Impatients de découvrir ces projets vidéo ? Alors, n'hésitez pas à suivre et encourager les équipes sur le site.

Lucile GUILBAULT

Chargée de suivi de projet Mecalive

*UIMM : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

*GIP FCIP : Groupement d'Intérêt Public, Formation Continue Insertion Professionnelle

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



La Mission Europe en région académique

Une expertise au service des acteurs

démarche prendra plusieurs formes : ateliers de partage, production de ressources, interviews croisées...

Une vitrine pour les projets de la région académique : donner plus de visibilité aux projets, c'est valoriser les ingéniosités de chacun à mobiliser des programmes européens au service de leurs projets. Les outils sont en cours d'élaboration : page sur le site de la région académique, newsletter... J'invite déjà les porteurs de projets à me faire remonter leurs réussites !

Contact Mission Europe
Dorothée HOLTZER

06 29 94 07 84
dorothee.holtzer@region-academique-hauts-de-france.fr

[▶ Plus d'informations](#)

*GIP FCIP : Groupement d'intérêt public, Education et formation tout au long de la vie (GIP FCIP).

Trois maîtres mots : conseil, accompagnement, communication pour des projets à développer et à mutualiser

La Mission, c'est une personne : Dorothée HOLTZER, aguerrie aux financements européens depuis 3 générations de programmes ! Après avoir coordonné le pôle « Projets éducatifs et européens » du GIP FCIP* de Lille, elle a pris en novembre son bâton de missionnaire au sein du Secrétariat général de la région académique Hauts-de-France. C'est l'occasion de partager avec Réseau Mag les ambitions de cette Mission revisitée.

Les fonds européens n'ont pas toujours bonne réputation : complexes à mobiliser, lourds à gérer et au final jugés parfois trop risqués... par les agents comptables ! Même si les contraintes ne doivent pas être édulcorées, il faut aussi entendre les témoignages de celles et ceux qui ont développé leurs projets grâce au soutien financier de l'Europe. Et c'est le rôle de la Mission Europe de

déjouer les préjugés et de dépasser les inquiétudes en facilitant l'accès aux programmes de financements.

Une mission d'information et de conseil

La Mission Europe a pour but d'informer sur les programmes et les appels à projets, répondre aux questions des acteurs concernés en les accompagnant dans le montage de projet et les demandes de subvention.

Une mission d'appui au pilotage parce que les fonds européens sont mobilisés au service de la stratégie de la région académique.

Un laboratoire de partage d'expériences et d'expertises entre praticiens des programmes européens : la Mission Europe ne peut agir en vase clos. La constitution d'un réseau est essentielle. Cette

L'AVIS DES « USAGERS » SUR LA PLUS-VALUE DES FONDS EUROPEENS

Début 2020, une enquête menée par le GIPFCIP* auprès de plus de 150 personnels « usagers » des Fonds européens (hors Erasmus) au sein de l'Académie de Lille a montré que **94% des répondants reconnaissent la plus-value du cofinancement pour leurs actions**, essentiellement pour les activités et prestations complémentaires qu'ils permettent d'activer au bénéfice de leurs publics. Une large majorité des répondants (76%) reconnaît par ailleurs que ces financements et la démarche de projet qu'ils induisent ont été un levier au service de la qualité et de la performance de leurs actions.

Les financements de l'Union Européenne en faveur de l'éducation et de la formation

L'Union Européenne définit sa stratégie tous les 7 ans.

Pour 2021-2027, elle a fixé 5 objectifs stratégiques : une Europe plus intelligente, plus verte, plus connectée, plus sociale et plus proche des citoyens.

Cette stratégie donnera sur la période 2021-2027 naissance à une nouvelle génération de programmes¹. C'est donc le bon moment pour s'y intéresser !

Les enjeux liés à l'éducation, la formation professionnelle initiale et continue (alternance comprise) ainsi que l'insertion des jeunes sur le territoire régional Hauts-de-France relèvent de plusieurs programmes de financements européens. On peut les classer en 4 catégories en fonction de leur périmètre.

Périmètre européen et international

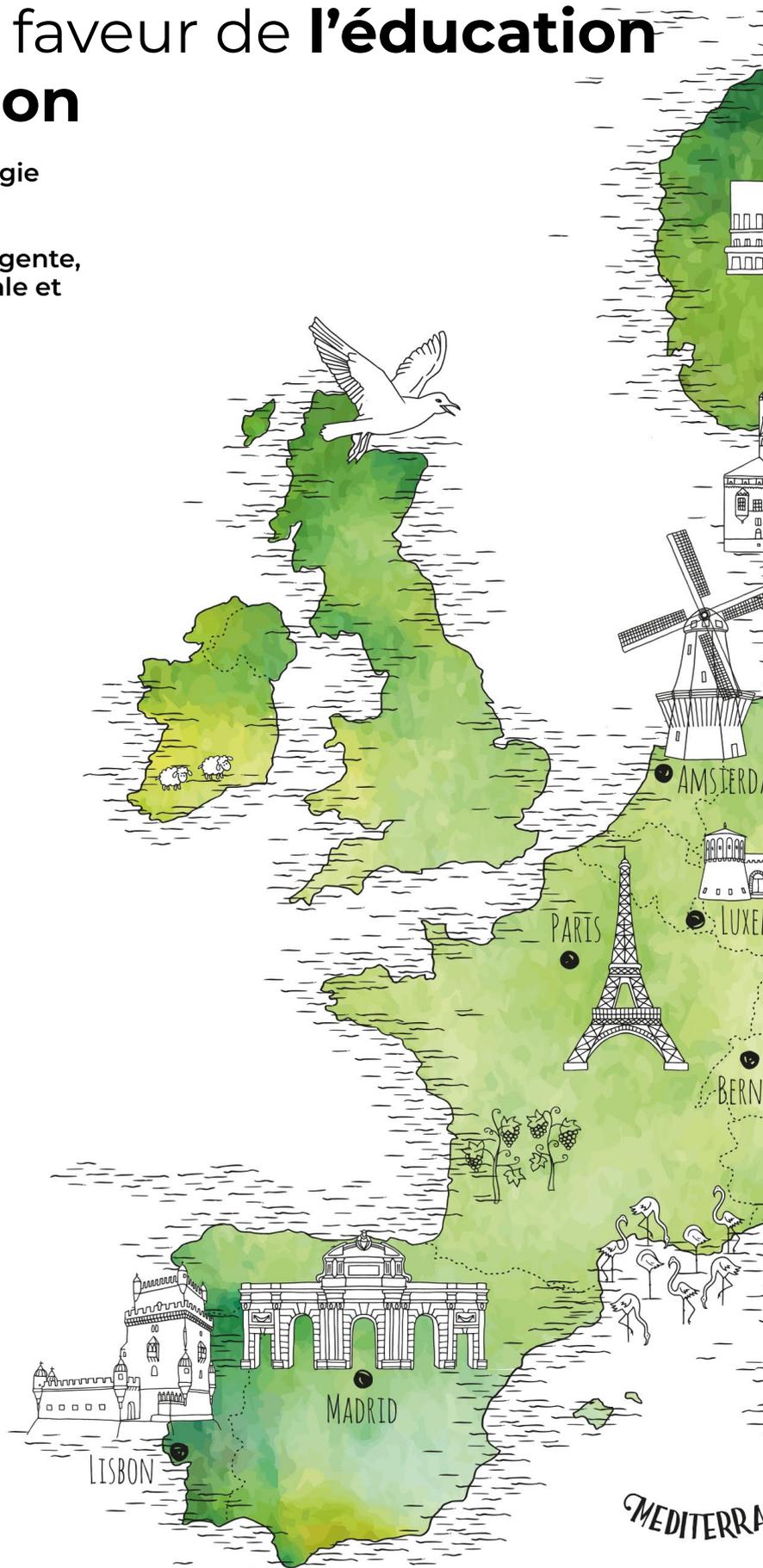
Le programme Erasmus+ qui soutient non seulement la mobilité européenne et internationale des personnels et des apprenants favorise également les partenariats de coopération.

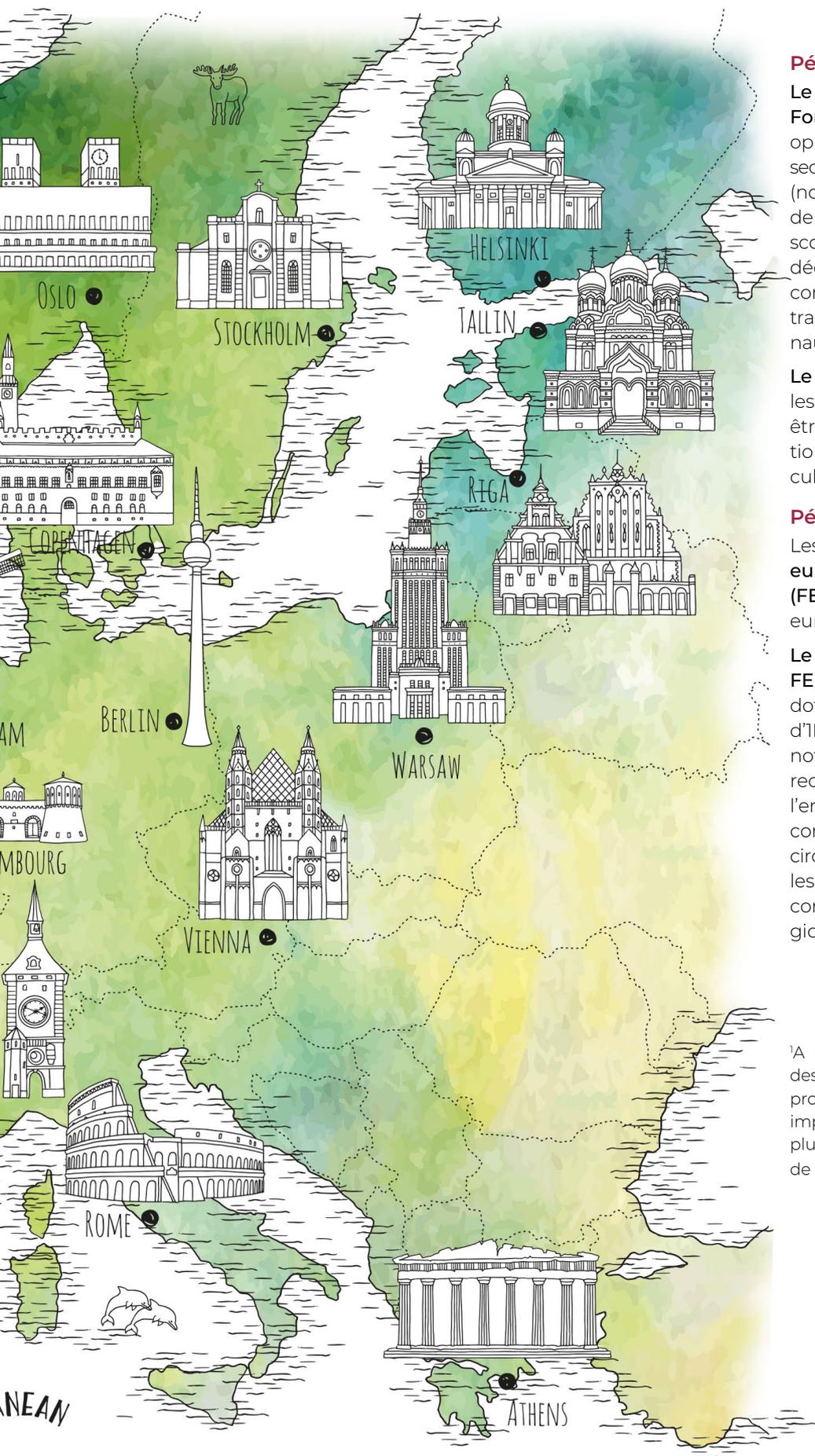
Les académies portent des consortiums de mobilités en enseignement scolaire, formation professionnelle et enseignement supérieur (BTS) auxquels les établissements qui le souhaitent peuvent adhérer. Ils bénéficient ainsi de mobilités, tant pour les élèves que pour les personnels dans un format simplifié et sécurisé.

Périmètre transfrontalier ou transnational

Les programmes de coopération territoriale européenne INTERREG concernent aussi bien la formation initiale que continue.

Le futur programme INTERREG 6 France-Wallonnie-Vlaanderen devrait intégrer un axe formation/emploi pour lever l'effet frontière avec une volonté de développer la mise en réseau des établissements de formation et favoriser les initiatives en faveur des publics les plus vulnérables. La région Hauts-de-France est dans le périmètre de 3 autres programmes INTERREG 6 : Mer du Nord, Europe du Nord-Ouest et Europe. A noter que le programme franco-belge réserve une partie de ses financements à des micro-projets plus aisés dans leur montage.





Périmètre national

Le programme opérationnel national Fonds Social Européen - FSE+ offre des opportunités de financements dans les secteurs de l'accompagnement vers l'emploi (notamment des jeunes), le renforcement de l'alternance/ apprentissage, la réussite scolaire, la prévention et la lutte contre le décrochage scolaire, le développement des compétences (au titre notamment de la transition verte), la formation de la communauté éducative et l'innovation sociale.

Le programme opérationnel FEAMP pour les affaires maritimes et pour la pêche peut être mobilisé par les acteurs de la formation en lien avec la filière pêche et aquaculture.

Périmètre régional

Les régions gèrent depuis 2014 le Fonds européen de développement régional (FEDER) ainsi qu'une partie du Fonds social européen.

Le programme opérationnel régional FEDER, FSE+ pour les Hauts-de-France sera doté sur la période 2021-2027 de plus d'1Md€ de crédits européens et couvrira notamment les secteurs suivants : recherche et innovation, sensibilisation à l'entrepreneuriat, développement des compétences, transition verte, économie circulaire, orientation et information sur les métiers, insertion des jeunes et lutte contre le décrochage, innovations pédagogiques et numériques...

Contact Mission Europe
Dorothee HOLTZER

À la date de rédaction de ces lignes, aucun des programmes 2021-2027 n'est finalisé, le processus d'élaboration ayant été fortement impacté par la crise sanitaire. Le cadre financier pluriannuel est en cours d'adoption et les règles de gestion ne sont pas stabilisées.



En route vers l'apprentissage

Depuis 2020, le GRETA Grand Artois propose des parcours individualisés pour accompagner des jeunes ayant un projet d'apprentissage. La finalité du dispositif START, est de préparer l'entrée en apprentissage. Comment ? En les accompagnant dans la recherche et la négociation d'un contrat

Entrer en apprentissage ça se travaille, ça s'apprend. Trouver une entreprise qui correspond à ses désirs, se diriger vers un secteur en tension, être accompagné, signer un contrat, voilà les enjeux de Start Apprentissage !

Une formation immersive

Encadrés par une équipe expérimentée et dynamique, les jeunes bénéficient d'un accompagnement spécifique en orientation, en compétences numériques mais aussi en compétences comportementales qui sont essentielles pour les employeurs. Ils découvrent également la réalité de la formation par apprentissage en allant sur le terrain en se rendant dans les centres de formation et

dans les entreprises partenaires pour découvrir certains métiers.

Le parcours est basé sur l'alternance entre coaching individualisé et ateliers collectifs mettant en œuvre savoir et savoir-être. Ces séances s'appuient sur l'utilisation de nouveaux outils pédagogiques et d'échanges avec le monde de l'entreprise afin d'en comprendre les codes et les valeurs. L'objectif consiste à favoriser la mise en place de pistes d'action de manière autonome.

Concrétiser son projet professionnel

Bénéficiant du maillage territorial du GRETA Grand Artois, de son réseau et de son expertise en individualisation des parcours, les futurs apprentis peuvent rapidement

confronter leurs apprentissages théoriques aux exigences du monde du travail. Ils consolident ainsi leurs projets professionnels.

Cette prestation s'adresse à des publics jeunes sans qualification ou avec une qualification obsolète au regard du marché de l'emploi. Redonner à tous la force et l'envie de s'intégrer dans un monde du travail en perpétuelle évolution par le biais de l'apprentissage est le leitmotiv de START, dispositif qui guide et sécurise les jeunes. Autre bénéfice de ce dispositif : contribuer à la réduction du taux de rupture de ces contrats.

Des permanences pour les jeunes sont prévues tous les mardis matin au Lycée Professionnel Jacques le Caron à ARRAS ainsi que tous les jeudis matin (sans RDV) au Lycée Professionnel H. Senez à HENIN-BEAUMONT par la Chargée de Réseaux et de Territoires.

START!

PRÉPA APPRENTISSAGE

Et toi ?
T'es motiv' ?

www.start-apprentissage.fr



Communauté de Communes
du Coeur de l'Avesnois →

CIAS →

← Réussir en Sambre Avesnois

École Municipale de Musique
Parking Arrière

Réussir en Sambre Avesnois grâce à la VAE

Le DAVA de Lille et le GIP Réussir en Sambre Avesnois s'associent pour amener la Validation des acquis de l'expérience aux portes de chaque habitant.

Un partenariat local

Réussir en Sambre Avesnois est un Groupement d'Intérêt Public (GIP), créé en janvier 2014, qui regroupe le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), la Maison de l'Emploi et la Mission Locale de 4 intercommunalités. Cette structure territoriale, unique en son genre, est la porte d'entrée idéale pour accompagner les porteurs de projets et les salariés qui souhaitent se former ou se réorienter, les entreprises qui recrutent et les demandeurs d'emploi. C'est tout naturellement que le Dispositif Académique de Validation des Acquis de Lille (DAVA) a contacté cette structure pour établir un partenariat. En effet il reçoit chaque année des milliers de candidats qui souhaitent transformer leur expérience en diplôme.

Excellente nouvelle pour les personnes résidant en Sambre Avesnois !

Le DAVA répond à la fois à ses missions et à ses valeurs en proposant des lieux d'accueil pour les personnes désirant s'engager dans

une démarche VAE. Savoir quel diplôme, quelle certification viser avec un conseiller est primordial. Les CVEN, Centres de Validation de l'Éducation Nationale sont là pour répondre à ces interrogations. A ce jour l'académie de Lille comporte 5 centres et 10 antennes.

Auparavant, il y avait uniquement une permanence tous les 15 jours à Maubeuge. Afin d'obtenir une égalité de traitement sur le territoire, il était opportun d'élargir le maillage territorial.

Bonne nouvelle pour les habitants du territoire : dès janvier 2021, grâce au partenariat établi, un nouveau CVEN ouvre ses portes à Avesnes-sur-Helpe ! Pour accueillir le public, l'informer, servir d'appui tout au long de la démarche, Frédérique Dassonville, conseillère en projet professionnel, sera la personne ressource.

Retour sur la démarche VAE en quelques mots

Tout commence avec un premier entretien qui permet de déterminer le diplôme qui correspond le mieux à l'expérience.

Puis, les droits sont ouverts administrativement grâce à un dossier dit de recevabilité. Chaque conseiller(ère) en projet professionnel accompagne le candidat dans cette démarche et effectue une étude personnalisée du projet.

La recevabilité en poche, reste à raconter son savoir-faire, expliquer comment les activités sont mises en place, bref, mettre son expérience en valeur sous forme de livret. Bien entendu, le candidat n'est pas seul. Tout est prévu pour l'accompagner à chaque instant de sa démarche VAE.

Et enfin arrive l'entretien avec le jury chargé de délivrer tout ou partie du diplôme convoité ! Avec un taux de réussite supérieur à **75% de validation totale** pour les diplômes de l'Education nationale, il s'agit d'une méthode qui marche !

Contact : Frédérique Dassonville
06 25 63 35 49

O

SSIER



La transition sous
toutes ses formes :
professionnelle,
sociale, écologique...

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS PRO



Transitions Pro, un acteur incontournable !

Reconversion. Depuis quelque temps tout le monde parle de reconversion. Et de ce fait elle est sur le devant de la scène : passer du thermique à l'électrique, du polluant à l'écologique, du présentiel au distanciel, de l'intelligence humaine à l'intelligence artificielle, les thématiques sont vastes.

Toutes les évolutions qui concourent à l'économie de notre pays et aussi à une échelle planétaire interrogent : comment faire évoluer les compétences des actifs ?

Durant leur vie professionnelle les salariés sont de plus en plus amenés à changer de métier. Crise sanitaire oblige, employabilité, compétences, formation tout au long de la vie deviennent des incontournables sur le marché du travail.

Transitions Pro est aux côtés des salariés pour construire des projets de reconversion vers des emplois qui ont pour vocation de répondre à la réalité socio-économique des territoires.

« Mon périmètre c'est l'animation de Transitions Pro Hauts-de-France et tout comme pour mes 17 homologues je contribue à la vie du réseau ».

C'est au siège de Transitions Pro à Marcq-en-Barœul que nous avons rencontré Stéphane Guénézan.

Diplômé de la Sorbonne avec un DESS Administration, gestion de l'emploi et des ressources humaines en poche, puis chargé de mission formation continue au Conseil Régional de Picardie, Directeur général du CIBC ABC Picardie, puis Directeur à l'AFPA pendant plus de 20 ans, il prend les rênes du FONGECIF fin 2019 devenu Transitions Pro au 1^{er} janvier 2020. Son parcours professionnel le rend expert en formation continue.

TRANSITIONS

Hauts de France

Une année 2020 en chiffres

- 38 salariés
- 5000 salariés par an sollicités
- 1600 dossiers de projet de transition professionnelle montés, 1200 financés
- + 6,5 % de dossiers en 2020
- La mobilisation des équipes Transition HDF malgré les confinements successifs aura permis d'augmenter le nombre de dossiers acceptés de 6,5% et d'optimiser le coût moyen du dossier.
- Dispositif Démissionnaires : 800 sollicitations, 780 présentés, 700 acceptés
- VAE depuis le 15 juin 2020 : 210 en instance, 27 financés
- CLEA : + de 2500 certifications délivrées.

Comme le chômage structurel devient exponentiel, une mutation s'impose.

Il semble important de faire de la prospective. Comment anticiper les emplois pour la décennie à venir afin de répondre aux défis des mutations économiques ? « *Le pays a besoin de transfert de compétences d'actifs d'un secteur à un autre. Face à ces enjeux, la réponse en termes de mobilité géographique s'est toujours avérée vaine : ce ne sont pas les Béthunois qui iront en Occitanie. Tout le monde le sait. Il faut réfléchir au niveau des territoires. Il y a donc un regain d'intérêt pour l'interPro et pour les territoires. Transitions Pro répond à cette double équation de l'interPro et de la proximité. C'est l'expression d'un vrai besoin de réponses en proximité pour les entreprises locales* ».

Il faut répondre à la réalité : un nombre important de chômeurs et des emplois non pourvus. Stéphan Guénézan plante le décor. Les enjeux territoriaux sont forts et tout ne se joue pas au sein de chaque branche professionnelle. On a besoin de passerelles. Alors on se tourne naturellement vers la cartographie des emplois et des compétences, vers les formations novatrices et innovantes, les droits des salariés à la formation et in fine vers les Conseillers en Evolution Professionnelle qui accompagneront les actifs pour les aider à se projeter.

Analyser et anticiper les besoins en emplois des régions, en partenariat avec le CARIF-OREF des Hauts-de-France (C2RP), les observatoires des branches et les OPCOs et financer des formations utiles aux territoires, c'est en assurant ces missions dans un environnement inédit que Transitions Pro joue pleinement son rôle. En ce début d'année, accompagner les salariés, qu'ils soient en CDI, CDD, intérimaires ou intermittents du spectacle dans leur recherche de formation en vue de changer de profession, c'est de circonstance !

Transitions Pro, un acteur trop méconnu

Transitions Pro est un organisme paritaire, piloté par des partenaires sociaux (représentants d'employeurs et de salariés), qui dans une dynamique de réseau est placé sous la double tutelle du Ministère du Travail et de France Compétences.

L'enjeu de cette nouvelle structure à ce jour : être identifié pour promouvoir les droits de salariés et faire connaître les nouveaux dispositifs.

« *Le contexte sanitaire n'a pas facilité notre tâche. Trois mois après notre naissance, nous étions confinés. A nous de communiquer ! Transitions Pro doit se faire connaître ; c'est pour nous un enjeu majeur. Le paysage de la transition professionnelle qui*

Il nous livre en ce début d'année 2021 une analyse du contexte et nous présente l'ambition de la structure pour les salariés de la région Hauts-de-France.

Un contexte qui change la donne

Depuis mars 2020 le contexte sanitaire a métamorphosé le paysage de l'emploi en un temps record. Pourtant nous pensions que l'économie était prospère. Le CPF (Compte Personnel de Formation) devenait le dispositif adapté pour les salariés qui voulaient développer leurs compétences. Mais la soudaineté de la conjoncture nous a plongés dans une crise économique inattendue. Secteurs professionnels en souffrance, voire sinistrés, activité partielle qui se généralise pour parer aux faillites, le sujet de la reconversion devient inévitablement majeur.



Une mission de proximité : être au plus près des bénéficiaires

Pour être connu, jouer son rôle d'acteur de proximité, 5 lieux sont identifiés dans les Hauts-de-France : Amiens, Lille, Arras, Saint-Omer et Valenciennes. Mais notre région est vaste ! Alors pour mailler le territoire, des permanences sont programmées. « Et bien sûr, récemment Transitions Pro s'est adapté en privilégiant les rendez-vous à distance : la digitalisation ne doit plus faire peur ! », souligne Stéphan Guénézan. « Ces rencontres permettent aux candidats d'être renseignés et accompagnés dans le montage de leurs dossiers avec l'organisme de formation ciblé. Souvent les financements sont complémentaires et nous sommes aussi là pour démystifier, pour faire connaître, pour informer et construire les projets de tous pour réussir cette transition. »

résulte de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été profondément bouleversé.

De plus, les acteurs concernés ne s'en sont pas pleinement emparé. En effet, depuis la disparition en 2019 des Fongécif qui étaient des structures paritaires régionales, 18 associations Transitions Pro, agréées par l'Etat comme les OPCOs maillent les territoires métropolitains et d'outre-mer. » Voilà la nouveauté ! « C'est un véritable réseau coordonné par Certif Pro (association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle) qui a aussi pour vocation initiale de favoriser l'essor des certifications paritaires interprofessionnelles ».

Alors, méconnu Transitions Pro ? Certainement pas pour longtemps dans un contexte qui a accéléré le questionnement des actifs.

Trouver une autre voie, dénicher un métier adapté aux besoins des territoires devient vital. Pour développer leurs compétences, les salariés éligibles du secteur privé qui veulent engager une formation peuvent par exemple candidater au dispositif de **Projet de Transition Professionnelle**, au dispositif démissionnaire, ou à la **Validation des Acquis de l'Expérience**. L'autre mission de Transitions Pro est d'informer, conseiller et financer des formations correspondant aux métiers porteurs.

Transitions Pro agit à travers la mise en œuvre de 3 dispositifs

Le PTP

Le Projet de Transition Professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le Projet de Transition Professionnelle (PTP) remplace le CIF (Congé Individuel de Formation). Le réseau Transitions Pro est l'opérateur privilégié de ce dispositif : il accompagne les salariés dans le montage du dossier mais aussi, une fois le financement validé, tout au long de la formation.

Le dispositif démissionnaire

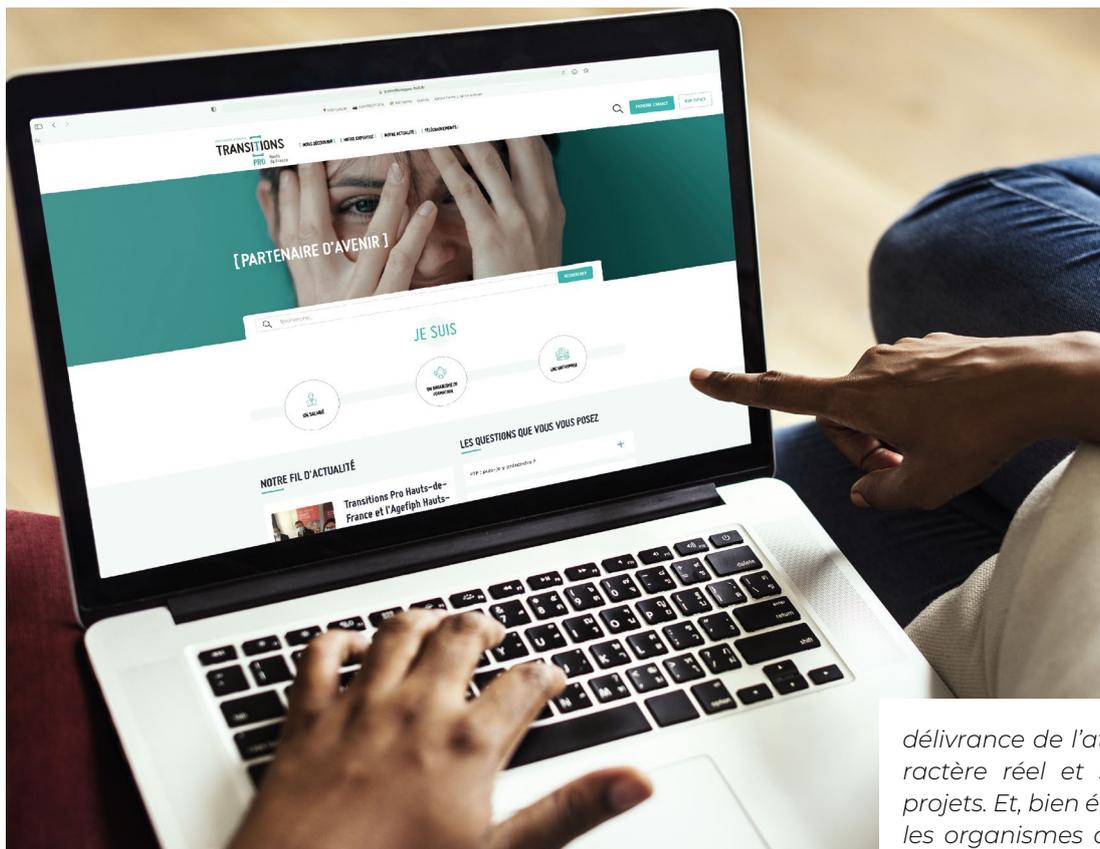
Ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires

Initié par la loi dite « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018, le dispositif d'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires est effectif depuis le 1^{er} novembre 2019. Transitions Pro est en charge de la vérification des dossiers et de leur soumission devant la Commission Paritaire Inter Régionale.

Le certificat CléA

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Outil au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité, CléA est une certification de CertifPro, l'association paritaire nationale des certifications professionnelles. Son objectif ? Attester des connaissances et des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi dans sept domaines clés.



L'atout majeur de Transitions Pro c'est de travailler en réseau

Le réseau. Cette démarche est déterminante pour l'harmonisation des pratiques et l'équité de traitement des salariés en France. La façon d'instruire les dossiers, de les gérer, appartient à la décision souveraine des commissions selon des critères nationaux qui garantissent l'équité de traitement. D'ailleurs le système d'information « métier » des Transitions Pro est géré par France Compétences. L'exemple le plus probant est celui de la VAE. Suite à l'ordonnance du gouvernement du 1^{er} avril, les OPCO et Transitions Pro prennent en charge son financement. *« En très peu de temps grâce au réseau tout a été réglé : la dématérialisation pour obtenir le financement, les barèmes et la méthodologie. Nous avons d'un seul homme démarré la VAE au 15 avril dans toutes les Transitions Pro »*. Une efficacité bénéfique pour tous les candidats, grâce au réseau !

Un lien étroit avec différents partenaires

Les partenariats de Transitions Pro sont d'ordre financier pour agir plus fortement et prendre en charge davantage de projets de reconversion avec l'Etat, avec le concours du Fonds Social Européen, et avec l'Agefiph pour les salariés en inaptitude ou bénéficiant d'une reconnaissance travailleur handicapé.

« Transitions Pro assure une véritable garantie d'équité dans l'analyse et le traitement des projets de tous les demandeurs »

Ils sont aussi fonctionnels avec CAP emploi, Pôle emploi et les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle.

« Nombreux sont les cadres qui ont un projet de démission pour envisager une création d'entreprise et l'APEC (Association pour l'emploi des cadres), opérateur de conseil en évolution professionnelle, nous adresse de nombreux candidats pour bénéficier de la

délivrance de l'attestation du caractère réel et sérieux de leurs projets. Et, bien évidemment, il y a les organismes de formation, les prestataires que nous finançons pour la reconversion des salariés. C'est dans leurs innovations et leurs pratiques pédagogiques que nous trouverons les réponses aux enjeux et aux projets des salariés ».

Construire un parcours adapté qui optimise les coûts pour permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder à une nouvelle qualification est la clé de voûte de ce partenariat. Financer une qualification au plus près des besoins, c'est le credo de Transitions Pro. Cela va de pair avec sa mission d'expertise : garantir la qualité des parcours de formations et s'assurer qu'ils répondent vraiment aux besoins repérés sur le territoire.

De plus, depuis l'obligation de faire un état des lieux des compétences des salariés par le biais d'un positionnement, la donne a changé. Le « sur-mesure » n'est pas un luxe ! Il va sans dire que Transitions Pro, en bout de chaîne, vérifiera la satisfaction du bénéficiaire et suivra son devenir post-formation.

Le Projet de Transition Professionnelle : un dispositif phare

Ce dispositif de reconversion doit permettre aux salariés de rebondir et de répondre aux attentes du marché du travail.

Pour être éligible, le salarié doit répondre à 3 critères légaux : la cohérence du projet, la pertinence du parcours de formation qui s'inscrit dans le cadre d'un positionnement et la perspective d'emploi dans le périmètre géographique souhaité. Si un de ces critères manque à l'appel, le dossier est rejeté par la commission paritaire (un collègue employeur et un collègue salarié). La vision des salariés sur les projets des candidats et celle des employeurs sur les besoins en compétences se confrontent et permettent de prendre des décisions éclairées pour la défense des

intérêts de l'économie régionale et celle des salariés.

Les décisions sont également prises en lien avec une grille « critériée », liée au référentiel de priorités dans l'ordre des financements votés par les conseils d'administration de France compétences et de Transitions Pro.

« On tend à privilégier les salariés de faibles niveaux de qualifications, les salariés des entreprises de moins de 50, car ce sont les publics qui ont le moins accès à la formation. Les commissions sont très attentives aux dossiers cofinancés, ou en lien avec les secteurs d'emplois porteurs. Mais tous les dossiers éligibles et recevables sont étudiés ». L'harmonisation, l'équité sont donc bien au rendez-vous ! « Ce travail collaboratif garantit aux salariés une égalité de traitement des dossiers déposés », précise Stéphan

Guénézan. Un atout que la structure médiatise pour les salariés.

Vers un nouveau dispositif : Transition Collective #TRANSCO

Notre pays n'a pas entièrement intégré, contrairement aux pays scandinaves, que la formation concernait non seulement les jeunes et les demandeurs d'emploi mais aussi les salariés.

« Les citoyens éclairés et les salariés vivent une vie professionnelle désormais faite de nombreux changements qui s'accompagnent par la formation.

Tout le monde en est persuadé ! Un salarié qui décide de changer en a le droit ! Tel le perchiste il va survoler l'épisode de cette transformation en étant en formation, tout en étant rémunéré.





Une mise en perspective avec des enjeux majeurs

Cette crise sanitaire et économique annonce une nouvelle étape pour le réseau : répondre à l'attente du salarié tout en maîtrisant les coûts moyens. Travailler autour du positionnement, des formations par blocs de compétences, faire la promotion de la VAE, développer des ingénieries pertinentes au service du salarié optimiseront la dotation et permettront d'accroître le nombre de salariés reconvertis. « *Et ça c'est un enjeu compte tenu de l'abondement des 100 millions d'euros au titre du plan de relance, à savoir 5000 financements de projets de transition professionnelle supplémentaires* ».

2021 c'est l'année des transitions professionnelles !

Transitions Pro avec ses différentes missions d'expertise est donc bien incontournable. S'il assure une analyse afin d'anticiper les besoins en qualifications et en compétences, c'est aussi grâce aux différentes relations partenariales qu'il développe.

Pour assurer la réussite des transitions professionnelles des salariés, coconstruire une vision partagée des mutations économiques et politiques du marché du travail avec les acteurs du monde de la formation est essentiel.

Voilà la force de Transitions Pro, toute jeune instance apparue en cette année tumultueuse.

Ensuite soit il décidera de réintégrer son entreprise d'origine, soit de démissionner pour rechercher un nouvel emploi. Mais ce qui est certain c'est qu'il aura été sécurisé ».

C'est dans cette ambition-là qu'Elisabeth Borne, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a annoncé la volonté de proposer aux salariés fragilisés dans les entreprises en difficulté, la possibilité d'intégrer un dispositif de transition collective qui devrait permettre aux salariés concernés de voir leur formation prise en charge. Cette période pouvant aller de 12 à 24 mois leur permettra de changer de métier.

« Et si un plan social interrompt son contrat, le salarié connaîtra sa destination et pourra accéder à son

nouvel emploi dans le cadre d'un projet choisi ». Ce nouveau dispositif élaboré par les partenaires sociaux, Transition Collective #TRANSCO, devrait démarrer en 2021 pour permettre aux salariés volontaires dont l'emploi est menacé suite aux conséquences de la crise sanitaire, d'être accompagnés dans un projet de reconversion financé par l'Etat au titre du FNE-formation et instruit par Transitions Pro. « *Ce sera notre rôle auprès des employeurs et des salariés fragilisés. Le fondement de cette démarche c'est bien la situation collective de l'entreprise qui permettra la mobilisation de ce dispositif. Le pari c'est aussi que socialement tout le monde s'y retrouve. Notre réseau sera mobilisé dans sa mise en œuvre.* »



CLÉA® favorise la reconversion

Engager une démarche d'accompagnement à la transition professionnelle avec une entreprise industrielle, le GRETA Lille Métropole répond présent !

Le contexte est difficile : après 50 ans d'existence l'usine a cessé sa production, entraînant la suppression de 35 postes.

La plupart des salariés dont la moyenne d'âge est élevée n'a connu que cet employeur. Comme dans toute cessation d'activité, c'est leur avenir qui est en jeu. Alors si la reconversion professionnelle devient monnaie courante, elle reste une expérience compliquée.

Mais se reconvertir, trouver un nouvel emploi, c'est possible. Reste à déterminer les compétences fondamentales que chaque salarié a développées pendant des années. Le certificat CléA qui s'adresse principalement aux personnes peu qualifiées, sans certification professionnelle ou fragilisées socialement par les évolutions économiques, est la clé pour atteindre ces ambitions.

CléA : une certification facilitant la reconversion

Dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, programmé dès le 13 mars 2021, l'objectif des services Ressources Humaines de l'entreprise et du Greta Lille Métropole est d'accompagner les salariés qui ne bénéficient pas d'un reclassement. Pour cela le dispositif CléA semble le plus adapté car il permet d'évaluer les compétences de base et comportementales en situation professionnelle. Cette certification qui garantit une plus grande employabilité facilite l'évolution et la mobilité professionnelles.

Le GRETA Lille Métropole a donc organisé en décembre 2020 des « Points Infos Conseils » et rencontré une vingtaine de salariés. L'objectif était triple : les informer, les rassurer sur la démarche et les convaincre à engager le processus.

Si l'obtention du Certificat CléA facilite l'employabilité ainsi que la montée en compétences dans le cadre d'une reconversion, une évaluation préalable doit être réalisée. Elle mesure les points forts et l'écart entre les compétences maîtrisées par le salarié et celles requises pour l'obtention du certificat CléA. Cette « photographie » des compétences et des lacunes éventuelles permet à chacun de mettre tous les atouts de son côté pour envisager une mise à niveau de certaines compétences. Pour cela le Greta mettra en place un plan de formation en fonction des besoins de chacun. CléA : une véritable aide à la reconversion professionnelle !

Pascal Duviviez
CFC Greta Lille Métropole



Qu'est-ce que CléA ?

Créé par CertifPro, l'association paritaire nationale des certifications professionnelles, le certificat CléA est un outil au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité. Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux considèrent que l'élévation du niveau de qualification de la population salariée française est essentielle pour sécuriser les parcours professionnels et développer la compétitivité des entreprises. Cette élévation doit s'appuyer sur un socle qui a été défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 comme étant « constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ». Le certificat CléA est directement issu de ce socle. L'objectif pour chacun est d'obtenir une certification attestant de la maîtrise des savoirs de base afin de favoriser l'employabilité et l'accès à la formation des personnes.

Le certificat CléA atteste que l'on possède des connaissances et des compétences dans 7 domaines :

- S'exprimer en français
- Calculer et raisonner (mathématiques)
- Utiliser un ordinateur et internet
- Travailler en équipe
- Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel
- Apprendre à apprendre tout au long de la vie
- Maîtriser des gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires

CléA Numérique permet depuis 2018 l'acquisition de connaissances et de compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail

- Identifier son environnement et utiliser les outils associés
- Acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé
- Interagir en mode collaboratif
- Appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique



[Découvrir la vidéo](#)



[Découvrir le site](#)



[Découvrir le site](#)



Fayolle Tapissier la transition via l'apprentissage

Dans le domaine de l'artisanat, la reprise d'entreprise n'est pas toujours simple, à moins de l'avoir anticipée. Jacques FAYOLLE, chef d'entreprise en Flandre intérieure, est un exemple dans le genre

Une histoire familiale : l'excellence professionnelle au rendez-vous

La famille Fayolle : toute une histoire pour cette saga familiale. Dans les faits, le patronyme familial restera associé à l'entreprise. A trois ans, Jacques s'amuse avec les fils, les tissus de Marcelle, sa maman, qui était couturière. Et l'histoire a continué, Jacques et son épouse Sylvie ont magistralement emboîté le pas. En 1980 l'entreprise Fayolle Tapissier voit le jour. Et cela ne s'arrête pas là ! Trois de leurs 4 enfants, Barbara, Jean-Baptiste et Jacob ont eux aussi choisi le métier de tapissier-décorateur en ameublement.



Tous trois ont appris leur métier en apprentissage. Ils se sont vu décerner le titre de Meilleur Ouvrier de France (MOF). Comme quoi, les apprentis, au-delà de la réussite à l'examen, se distinguent aux prestigieux concours professionnels ! Le patriarche a donc pris sa retraite sereinement.

La nouvelle équipe est passée à la vitesse supérieure. La transition se fait de façon concertée et concerne une équipe de 10 salariés. La création est le créneau qui sera développé avec l'ambition d'aller de la conception à la fabrication de l'ensemble des mobiliers.



Une entreprise prospère

Sylvie FAYOLLE, la maman, accompagnée de Léa, apprentie en BTS Négociation et digitalisation de la relation client au CFA Académique du Lycée des Monts de Flandre à Hazebrouck, accueillent et prospectent les clients dans leur local situé Grand'Place à Cassel. Par contre, l'entreprise en plein développement a déplacé les ateliers au pied du mont. Maxence, menuisier polyvalent, ébéniste et tapissier garnisseur, fait part de sa satisfaction en étant rejoint par ses collègues : « C'est clairement mieux. Même s'il peut nous manquer la vue sur la Grand'Place, ici c'est beaucoup plus adapté. On n'a plus à monter des canapés au premier étage en passant par la fenêtre. On ne se marche plus dessus.

On a de la place. J'ai un espace dédié à la menuiserie pour réaliser les carcasses ».

Transition et transmission de savoir-faire

Les Fayolle, ainsi que Nathalie devenue la doyenne de l'atelier, continuent à transmettre leurs compétences aux apprentis formés au Centre de Formation des apprentis de l'ameublement à Paris (La Bonne Graine).

Camille se spécialise en couture d'ameublement ; Alice et Souane quant à elles se forment au métier de tapissier garnisseur. Elles apprécient de travailler les matières nobles et de ne jamais refaire la même chose : « il s'agit de pièces uniques qui répondent aux souhaits des clients qui sortent de l'atelier ».

Souhaitons prospérité à cette entreprise engagée dans la transition qui regorge de talents développés par la voie de l'apprentissage.

Une entreprise avec des hommes et des femmes passionnés qui ont un seul et même projet : la continuité de l'entreprise familiale. Une famille engagée dans la tradition, certes, mais avec un véritable esprit d'innovation.

Fabrice Duho

Coordonnateur Pédagogique CFA





La réussite commence dès le plus jeune âge !

La transition du collège à l'université

Préparer et accompagner les jeunes dans leur choix et leurs projets pour favoriser leur réussite.



Qui dit transition, dit salarié, nouveau métier, nouvelle orientation professionnelle. Alors on est parfois loin de s'imaginer que la transition commence très tôt.

Collégiens, lycéens et étudiants ont aussi leurs dispositifs. Tout est mis en œuvre afin d'améliorer le processus d'orientation, de fluidifier les parcours et leur articulation.

Les mesures mises en place dans le cadre de la loi ORE du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants ont transformé l'accès à l'Enseignement supérieur en renforçant l'accompagnement des lycéens dans leur choix d'orientation. Assurer par un ensemble d'initiatives la continuité des enseignements entre le secondaire et le supérieur et affirmer la notion de spécialisation progressive des études dans le supérieur, les objectifs sont fixés.

Du collège vers l'enseignement supérieur

Le Programme Pluriannuel d'Orientation

La réforme du lycée, la transformation de la voie professionnelle et l'arrêté du 10 avril 2019 relatif à l'organisation des enseignements dans les classes de collège permettent un accompagnement renforcé à l'orientation à travers un volume horaire dédié prévu dans l'emploi du temps des élèves.

La formalisation de ce renforcement de l'orientation passe par l'écriture du Programme Pluriannuel d'Orientation pour chaque lycée général, technologique et professionnel public.

Les semaines de l'orientation

S'inscrivant dans la dynamique d'élaboration du projet tout au long de la scolarité, elles contribuent à accompagner la réflexion des élèves sur leurs perspectives de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle.

Cet évènement sera organisé par chaque coordonnateur de bassin et le directeur du Centre d'Information et d'Orientation (CIO).

Elles seront organisées en tenant compte des conditions sanitaires.

Le professeur principal : un rôle essentiel

En classe de terminale, l'élève bénéficie d'un entretien personnalisé d'orientation obligatoire avec un de ses deux professeurs principaux. Il a pour objectif d'aider l'élève à formuler ses intentions d'orientation.

Le psychologue de l'établissement accompagne chaque professeur principal dans cette démarche d'orientation progressive.



La transition entre le lycée professionnel et l'enseignement supérieur : un volet essentiel de la transformation de la voie professionnelle.

Cette transformation de la voie professionnelle vise notamment à accompagner chaque jeune dans son parcours de formation pour la réussite de son projet professionnel.

En terminale, dès la rentrée 2021 et possiblement dès aujourd'hui dans le cadre de l'accompagnement personnalisé, les élèves pourront bénéficier d'un module de préparation à l'insertion professionnelle et/ou de préparation à la poursuite d'études, adapté à leur projet.

Ces mesures sont renforcées par celles déjà engagées dans le cadre du plan Étudiants et qui concernent les élèves du lycée professionnel : les deux semaines de l'orientation, deux professeurs principaux en terminale et le renforcement du rôle du conseil de classe.

Les nouvelles « Cordées de la réussite 2020 »

Les nouvelles « Cordées de la réussite 2020 » visent à faire de l'accompagnement à l'orientation un réel levier d'égalité des chances. 61 cordées sont labellisées en Région Académique en 2020/21.

Elles sont destinées en priorité aux élèves scolarisés en éducation prioritaire ou en quartiers priori-

taires dans le cadre de la politique de la ville, aux collégiens et lycéens de zone rurale et aux lycéens professionnels. Elles ont pour objectif de lutter contre l'autocensure, de susciter l'ambition scolaire des élèves par un continuum d'accompagnement de la classe de 4^e au lycée et jusqu'à l'enseignement supérieur.

Vers l'enseignement supérieur : continuité, diversité et progressivité des parcours

Parcoursup : la référence pour candidater dans l'enseignement supérieur

Parcoursup est la plateforme nationale de préinscription en première année de l'enseignement supérieur en France.

Sont concernés les lycéens ou étudiants en recherche d'une réorientation (y compris sous statut apprenti) qui souhaitent s'inscrire en première année d'enseignement supérieur.

17 000 formations supérieures sont proposées, dont plus de 4 000 formations en apprentissage.

Un accès favorisé des élèves de Bac Techno en BTS

Depuis 2016/2017, la région académique Hauts-de-France met en œuvre un processus d'admission pour faciliter et développer l'accès des bacheliers professionnels en Section de Technicien Supérieur : l'expérimentation BAC-PRO/BTS. L'objectif est de mieux préparer et accompagner à l'entrée dans l'enseignement supérieur afin de favoriser la réussite.

Un accès favorisé des élèves de Bac Techno en BUT

Le DUT se transforme en BUT (Bachelors Universitaires de Tech-

nologie) qui devient le nouveau diplôme de référence des IUT.

Les étudiants suivront un cursus de 3 ans pour atteindre la Licence, toutefois le DUT reste un diplôme intermédiaire et peut être délivré au bout des deux premières années.

L'entrée en BUT reste sélective. Sur Parcoursup, le lycéen candidatera pour un BUT.

La politique d'accueil des bacheliers technologiques en BUT est renforcée. Sont attendus 50% de bacheliers technologiques en 1^{ère} année sur l'ensemble des spécialités portées par un IUT.

Dans l'enseignement supérieur

Permettre d'étudier sur tous les territoires : déploiement des Campus Connectés

Les inhibitions à la poursuite des études vers l'enseignement supérieur résultent de problématiques sociales, psychologiques ou familiales. Des jeunes bacheliers peuvent se trouver « empêchés » de poursuivre leurs études malgré tous les dispositifs déjà proposés par le ministère chargé de l'Enseignement Supérieur.

C'est dans ce cadre que depuis 2019, des tiers lieux, labellisés « Campus Connecté », ont été déployés sur l'ensemble du territoire. Lieux d'accès à des parcours de formations à distance, ils permettent d'allier parcours diplômants par le distanciel, proximité et lieux d'interactions sociales et d'encadrement. Le catalogue des formations accessibles dans les campus connectés est disponible dans le moteur de recherche de Parcoursup.

Parallèlement au choix de formations à distance, les candidats intéressés se rapprocheront des collectivités territoriales porteurs de ces campus connectés pour y être accueillis à la rentrée universitaire.

Des projets sont déposés en Région Académique : Saint-Omer, Denain, Maubeuge, Hirson, Soissons, Beauvais et Abbeville.



Des dispositifs pour favoriser la transition lycée-enseignement supérieur

OUI-SI

Pour tenir compte de la diversité des nouveaux bacheliers (parcours, niveaux, aspirations, objectifs professionnels, talents, passions...), l'accompagnement en fonction des besoins de chacun et de la construction des parcours sur mesure est favorisé. Le dispositif « OUI-SI », mis en œuvre au sein des universités, est un accompagnement pédagogique ou un parcours de formation personnalisé visant à l'égalité des chances et à la réussite de tous.

Classes passerelles

Dans le cadre de l'amélioration de la réussite des bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur, un nouveau dispositif spécifique est proposé pour l'accès aux formations sélectives.

Il s'agit d'une classe passerelle vers le BTS, ayant pour objectif d'augmenter le taux de passage de 1^{er} en 2^e année de STS et de limiter le décrochage au cours de la 1^{ère} année.

SAS apprentissage

Le SAS apprentissage est un dispositif spécifique à la région académique proposé aux candidats sans solution qui envisagent une poursuite d'études en apprentissage et qui ont besoin d'un accompagnement : la recherche d'entreprise, la négociation du contrat.

Le diplôme universitaire PaRéO

A la suite de l'annonce du Premier ministre, le 23 juillet dernier, du plan « 1 jeune, 1 solution », le décret à paraître permettra à la ministre chargée de l'Enseignement supérieur d'attribuer le label « Passeport pour Réussir et s'Orienter » (PaRéO).

Le Diplôme Universitaire PaRéO est une année de transition entre le lycée et l'université. Il vise à offrir aux bacheliers qui hésitent entre différentes formations une année pour réfléchir, mûrir et affiner leur projet d'étude, voire leur projet professionnel, en leur permettant de découvrir plusieurs disciplines, plusieurs cursus universitaires ou d'autres formations post-bac telles que les STS. Cette année permet également de renforcer des connaissances et des compétences.

Le Diplôme Universitaire Tremplin

Un dispositif alternatif est mis en place dans les universités : le DU Tremplin. Il est destiné aux étudiants inscrits en 1^{ère} année de licence qui rencontrent des difficultés ou qui souhaitent se réorienter en filière professionnelle courte afin d'améliorer leurs chances d'intégration.

Il a pour but de permettre à des jeunes issus de familles modestes de se réorienter.

Equipe DRAIO

Délégation de région académique à l'information et à l'orientation

CALENDRIER

parcoursup 2020-2021

Entrez dans l'enseignement supérieur



21 DÉCEMBRE 2020
Ouverture du site parcoursup.fr

Vous pourrez commencer à chercher les informations sur les formations qui vous intéressent, les IFSI en particulier. Le site parcoursup.fr n'ouvre qu'en mode démo encore en décembre...



20 JANVIER 2021 : INSCRIPTION ET VOEUX

Ouverture du site parcoursup.fr cette fois pour s'inscrire et formuler ses vœux

ça y est, c'est lancé : vous allez pouvoir vous inscrire sur la plateforme, formuler vos différents vœux et remplir les différents éléments de votre dossier



11 MARS 2021 : DATE LIMITE POUR FORMULER VOS VOEUX

Vous ne pourrez plus ajouter de nouveaux vœux après cette date, mais il faudra les confirmer pour les valider.



8 AVRIL : DATE LIMITE POUR COMPLÉTER VOTRE DOSSIER ET CONFIRMER VOS VOEUX

C'est la fin ! Après le 8 avril vous ne pourrez plus rien modifier dans vos vœux, ni ajouter dans votre dossier



27 MAI : OUVERTURE DE LA PHASE PRINCIPALE D'ADMISSION : DÉBUT DES RÉPONSES À VOS VOEUX

Vous aurez à y répondre très rapidement à chaque fois

© CSF Prépa Parcoursup IFSI en ligne ou en présentiel 83% d'admis en IFSI en 2020
<https://csf.admission-ifsu.fr/>



Quand froid rime avec transition écologique

Nous sommes tous sensibilisés au phénomène de l'accroissement de la concentration des gaz à effet de serre qui est l'un des facteurs provoquant le réchauffement climatique. En matière de fluides, les questions environnementales, industrielles, de sécurité et de formation constituent un ensemble auquel il convient de répondre.

Quand vous faites vos courses, que ce soit chez votre boucher, dans votre supérette ou chez le glacier, on oublie vite que les vitrines, les armoires frigorifiques contiennent du gaz : les HFC ! Ces puissants gaz à effet de serre sont principalement utilisés comme réfrigérants dans les climatiseurs, les réfrigérateurs, ou encore dans les aérosols. L'ambition pour 2030 est de réduire par 5 les émissions globales de gaz à effet de serre provenant des fluides frigorigènes. C'est dans ce contexte que la formation continue accompagne les entreprises qui ont intégré cet enjeu majeur.

Un lycée expert en la matière

La réglementation nationale et internationale a un impact économique important pour les professionnels du froid et de la climatisation qui investissent. Le lycée Jean Macé de Chauny n'est pas en reste avec son **pôle d'excellence « Froid industriel et Climatisation »**. En préparant au BAC Pro Technicien Froid et Air conditionné et au BTS Fluides Energie et Domotique, il répond aux qualifications recherchées. Ces formations de pointe sont adaptées pour les entreprises en

quête d'agents de maintenance spécialisés. Quant aux actifs qui sont en poste, une montée en compétences s'impose pour répondre à la nouvelle réglementation. Et bonne nouvelle : La formation continue de l'Education nationale anticipe le mouvement. Le Greta est sur les starting-blocks !

Un travail collectif

C'est avec les équipes du Lycée Jean Macé (Chauny 02) dont un enseignant expert et le Directeur Délégué aux Formations, qu'Adeline Lebeurre, Conseillère en Formation Continue, a travaillé de concert. Cette mise en synergie a fait naître une formation courte destinée aux agents de maintenance, techniciens, installateurs, à tous les corps de métiers en lien avec la clim et le froid. Une formation dont l'intitulé est très technique, mais qui parlera aux entreprises concernées : **Intervention sur installation frigorifique fonctionnant aux fluides frigorigènes** Type : hydrocarbures R290 et R600a.

Un double objectif : transition écologique et sécurité

« La prise en compte du contexte réglementaire et écologique, associé aux besoins des entreprises qui doivent former leurs techniciens aux bonnes pratiques de manipu-

lations des fluides hydrocarbures R290 et R600a, nous a incités à développer une formation. En effet si ces fluides concourent à la transition écologique, ils sont potentiellement inflammables. En effet dans certaines conditions le risque d'explosion existe ! » affirme Adeline Lebeurre. Alors indéniablement il faut se former car la sécurité est prioritaire. Et cela les entreprises l'ont bien compris.

« Il faut s'assurer que tous les salariés puissent manipuler en toute sécurité ces hydrocarbures, ces fluides frigorigènes ».

Cette formation pointue est très recherchée. Adeline Lebeurre le confirme : « on a un potentiel d'entreprises concernées par cette formation. Il y a peu d'établissements scolaires qui ont cette spécialisation « froid-clim ». Ce pôle d'expertise du Lycée Jean Macé est une chance. L'ambition du Greta est de valoriser cette spécificité auprès des entreprises qui veulent professionnaliser leurs salariés. » Et elles sont nombreuses ! Une session s'est déroulée en novembre dernier. Le Greta Aisne va renouveler l'opération en 2021 en planifiant d'autres sessions de formation. Un réseau qui participe à la transition écologique, c'est de bon augure pour notre planète !

Adeline LEBEURRE
CFC GRETA Aisne

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences, inscrit dans le Code du Travail, est un outil majeur de l'accompagnement à l'orientation et à la réflexion professionnelle des adultes. Il permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et les motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et de formation. C'est un véritable tremplin de carrière, souvent lié à un licenciement, un départ de l'entreprise, une envie d'évolution de poste ou d'une orientation vers un autre métier. Tout au long du bilan de compétences, un consultant aide à valoriser l'expérience et le profil, quels que soient l'âge, le statut ou le niveau d'études de chacun. Il répond aux questions afin de retrouver un emploi épanouissant.



Oser changer !

Oser changer de travail, oser tout quitter pour une nouvelle aventure. Une décision courageuse, parfois difficile à prendre. Le bilan de compétences est souvent une solution. Angéline a franchi le pas, et son rêve est devenu réalité.

Angéline, a décidé de quitter la grande distribution, une bonne fois pour toutes !

C'est l'histoire d'une transition. Angéline, 36 ans, travaille depuis l'âge de 21 ans dans la grande distribution et a occupé différents postes. Responsable depuis deux ans d'un magasin d'alimentation/discount, elle travaille sans relâche, enchaîne les heures supplémentaires, mais cela ne la gêne pas ! C'est naturellement une bosseuse. Pourtant, chaque matin, elle ressent de moins en moins de plaisir à se rendre au travail.

Un rendez-vous avec la Directrice des Ressources Humaines va tout changer. Elle explique être lassée du « train-train » quotidien : son métier perd au fil du temps de l'intérêt, les tâches qu'elle effectue n'ont plus de sens. Choc pour la DRH qui comptait sur elle ! Angéline entame alors une rupture

conventionnelle pour envisager un nouvel avenir. Ecriture d'une lettre recommandée, attente et REFUS ! Trop, c'est trop ! Elle jette l'éponge et rédige sa lettre de démission.

Angéline est décidée. Elle veut changer de métier. Elle a besoin d'être accompagnée, de rencontrer quelqu'un qui va l'écouter, la conseiller. Après avoir consulté plusieurs sites internet, elle contacte le GRETA Somme qui est près de chez elle. On lui suggère d'effectuer un bilan de compétences. Très rapidement les tests confirment ce qu'elle pressentait : elle fournit beaucoup de travail par peur du jugement négatif et déteste les conflits. Elle a besoin de reconnaissance mais redoute le changement. L'accompagnement personnalisé lui permet de faire le point sur ses compétences, ses aptitudes, ses motivations et l'aide à

prendre du recul. Il révèle que la grande distribution ne lui convient pas et qu'elle pourrait s'épanouir dans les secteurs de l'insertion professionnelle ou de l'immobilier.

Trois mois ont passé. Angéline a beaucoup évolué. Psychologiquement, elle a gagné en assurance et se sent prête à changer de branche professionnelle. Bien qu'étonnée des aptitudes qui émergent du bilan, elle décide de rechercher un emploi dans l'immobilier, ce qu'elle n'aurait pas envisagé toute seule.

Aujourd'hui l'enquête de satisfaction révèle qu'Angéline est ravie de ce choix. Elle s'épanouit dans sa nouvelle vie d'agent immobilier. Elle nous confie : *« je m'éclate dans ce nouveau travail et la conseillère experte a été excellente lors de son accompagnement. Autant que je peux, je parle du GRETA autour de moi. J'ai réussi à sauter le pas grâce à lui ! »*. Elle a trouvé une entreprise proche de son domicile avec des valeurs humaines qui lui correspondent. Elle participe aux projets de vie des clients qu'elle accompagne. Depuis la fin du premier confinement, elle a conclu quatre ventes et deux sont déjà dans les tuyaux pour janvier 2021.

Elle se demande aujourd'hui comment elle a fait pour rester aussi longtemps dans une entreprise qui ne lui convenait pas. Le GRETA Somme lui a permis de franchir le pas.

Claire Roussel

Conseillère en Formation Continue - Greta Somme

La mixité des publics : une volonté stratégique

Le GRETA Grand Hainaut et les établissements réalisateurs de formation en apprentissage collaborent depuis janvier 2020 pour faciliter la mise en place et le développement de l'apprentissage.

Un enjeu local

En Cambrésis, le Lycée Louis Blériot et le Greta Grand Hainaut portent avec ambition l'enjeu d'être reconnu comme acteur de développement économique local.

Les équipes pédagogiques, soutenues et encouragées par l'équipe de direction du lycée, mettent en place des parcours mixtes, intégrant à la fois des élèves sous statut scolaire, des apprentis et aussi des stagiaires de la formation continue selon les modalités de mixité de parcours et de publics.

En 2020, deux filières ont mis en place cette **mixité de publics** : l'une dans le secteur **industriel** avec la Terminale Bac Pro Maintenance des Equipements Industriels (MEI : 9 apprentis) et l'autre dans la filière **Bâtiment** avec la terminale Bac Pro Technicien en Installation des Systèmes Energétiques et Climatiques (TISEC : 7 apprentis).

L'ouverture en apprentissage s'est portée sur la classe de Terminale pour de multiples raisons :

- La maturité des jeunes en Terminale semble plus en adéquation avec ce nouveau rythme et cette responsabilité du statut de salarié.
- Les jeunes et les entreprises semblent très intéressés par cette voie de formation. Le taux d'emploi est de 65% après un apprentissage en bac professionnel, contrairement aux 40 % en voie scolaire. (Source Génération Hauts-de-France – octobre 2019).



Le déploiement au sein du Lycée Louis Blériot de Cambrai

Bernard Butin, chef d'établissement, aborde avec enthousiasme cette évolution : « *Nous souhaitons ouvrir, à la rentrée 2021, 5 filières en apprentissage : MEI, TISEC, Carrosserie, Orgo et Menuiserie, ce qui concernera près de 30 apprentis.* »

Cette dynamique et cette réflexion engagées nécessitent à moyen terme de créer une organisation pédagogique permettant une **mixité de parcours** ; la découpe des référentiels de formation en modules, en Certificats de Compétences Professionnelles ou en bloc de compétence le permet. Les équipes éducatives ont l'ambition de devenir un centre de

formation professionnel permettant à tout **apprenant** de réussir son projet professionnel.

En effet, lui proposer de poursuivre son cursus vers un niveau de qualification plus élevé en respectant son rythme, et en même temps répondre aux besoins des entreprises en faisant abstraction de son statut, est un enjeu d'avenir. « *C'est en créant ce modèle d'organisation pédagogique permettant à chacun de s'insérer que nous y parviendrons.*

Ensemble, avec le GRETA Grand Hainaut, nous construisons la transformation de la voie professionnelle, proposons des formations du CAP au BTS et des titres professionnels dans toutes les voies de réussite de l'enseignement.

La mixité de publics ou de parcours et l'adaptation au monde économique local permettent de répondre aux besoins de chaque alternant : élèves, stagiaires et apprentis. »

Un bel et ambitieux projet d'établissement !



Bernard Butin
Chef d'établissement
du Lycée Louis Blériot de Cambrai

Grégory Thomas,
Directeur Délégué aux Formations
Professionnelles et Technologiques
du Lycée Louis Blériot de Cambrai

Clémence Mills,
Conseillère en Formation Continue
GRETA Grand Hainaut
Agence de Cambrai

Devenir Conseiller en Formation Continue

une professionnalisation proche du terrain

7 nouveaux Conseillers en Formation Continue de l'académie de Lille bénéficient d'une formation-action en 10 mois. Un binôme, constitué d'un CFC issu du terrain et d'une conseillère du Centre Académique de Formation Continue (CAFOC) est aux manettes de leur professionnalisation.

Une véritable transition professionnelle

Départ en retraite, mutation académique, évolution vers d'autres missions, sept postes étaient à pourvoir pour la rentrée 2020 dans l'académie de Lille. Sept élues, sept parcours, sept personnalités à accompagner. C'est l'une des missions du Centre Académique de Formation Continue (CAFOC). 10 mois pour se professionnaliser : une année dense, car outre le plan de formation -intra et inter académique c'est aussi le pilotage des dossiers sur le terrain dans son GRETA d'affectation qu'il faut assurer. Un sacré défi !

Accompagner, professionnaliser : une mission du Centre Académique de Formation Continue

Pour rendre les CFC opérationnels et qu'ils adoptent une posture adaptée, le CAFOC assure leur accompagnement et leur professionnalisation. Cette phase est essentielle pour les nouveaux personnels aux profils souvent très variés. Si certains possèdent de par leurs parcours une connaissance de l'environnement de la formation, pour d'autres c'est un nouvel univers. Mais un point leur est commun : réussir leur transition professionnelle. Comprendre le métier, se construire une identité professionnelle afin d'assurer du conseil à l'interne et à l'externe, de la conception de formation, du pilotage d'équipe et de projet, les compétences à développer sont vastes.

Une année spécifique

« Pour devenir CFC il faut du temps ! Comprendre l'environnement, la posture à adopter en fonction des acteurs ne s'improvise pas. On dit souvent qu'il faut 3 ans pour tout aborder. Et l'expérience prouve que c'est vrai ! Alors pour effectuer les premiers pas dans la fonction, les nouveaux conseillers ne sont pas seuls. On accompagne chacun dans sa transition en étant attentif, en écoutant et en « outillant » pour devenir un professionnel. Il faut du temps, du recul, prendre de la hauteur, c'est un investissement nécessaire.

Cette année d'alternance a aussi vocation à se confronter à la réalité du métier » précise Marie-Anne De Vreyer qui assure avec Marcel Beaussart cette mission d'accompagnement personnalisé jusqu'en juin prochain. « On aborde par exemple l'ingénierie de formation, la démarche qualité, la commercialisation ».

Un an pour se professionnaliser, un an pour rencontrer les acteurs externes et internes, un an pour prendre ses marques et s'envoler et relever le défi quotidien des équipes du Réseau des Greta des Hauts-de-France.

Et ce n'est que le début d'une belle aventure !

CM

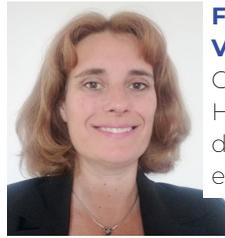




ANNABELLE BOCQUET
Greta Grand Littoral, agence de Boulogne-sur-Mer

Dossiers : Industrie, automobile, tertiaire

Parcours : enseignante en sciences et techniques médico-sociales et précédemment chargée de formation au sein d'une fédération professionnelle de l'hôtellerie de plein air pour les Hauts-de-France.



FABIENNE VANDECAPELLE
Greta Grand Hainaut, agences de Valenciennes et de Cambrai

Dossiers : Habilitations électriques, Industrie, développement de partenariat avec l'OPCAPIAT

Parcours : professeur d'économie gestion pendant 23 ans à la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, puis 3 ans en lycée professionnel à l'Education nationale.



CELINE MAYEUR
Greta Grand Artois agence de Liévin

Dossiers : Tourisme, menuiserie, logistique

Parcours : formatrice en anglais au CFA académique, chargée de relation entreprise pour les IEJ, et chargée de développement apprentissage



ISABELLE BOURGEOIS
Greta Grand Littoral, agence d'Hazebrouck

Dossiers : Industrie, soudure, usinage, fibre, chaudronnerie.

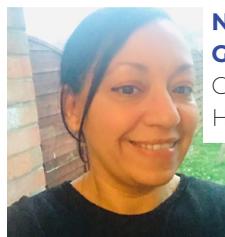
Parcours : formatrice en électronique automatisme dans un centre de formation à Lhomme puis responsable de magasin Tollens. A repris ses études à 39 ans. A assuré différentes missions pour la CCI pour l'apprentissage, l'école de la 2^{ème} chance, l'AFPA et le GIP FCIP de Lille.



MARION CRETON MASSELOT
Greta Grand Littoral, agence d'Armentières

Dossiers : Santé Sanitaire et Social, Prévention des risques Psycho sociaux, Orientation, formations générales

Parcours : psychologue clinicienne, titulaire d'un Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), CIREF Conception, intervention et recherche en éducation et formation.



NADIA GUEMRA
Greta Grand Hainaut

Dossiers : Hôtellerie-Restauration Tourisme, Agriculture, Prévention Sécurité, START apprentissage

Parcours : Coordinatrice achat pour un groupe de Grande distribution. Suite à un bilan de compétences, a changé d'orientation professionnelle et est devenue chargée de mission dans l'insertion professionnelle pendant 3 ans.



ROSANE LEVANT
Greta Grand Artois, agence de Liévin

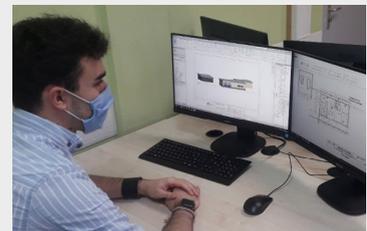
Dossiers : Maintenance industrielle au lycée BEHAL de Lens et des dossiers pour les 3 sémafors des territoires de Vendin-le-Vieil, Liévin et Henin Beaumont.

Parcours : 15 années de commerce après un BTS Force de vente puis titulaire d'une licence en insertion sociale. Coordinatrice IEJ pendant 5 ans.

En bref...

Formation en bureau d'études, au Lycée de Lumbres avec le GRETA Grand Littoral

Cette formation, financée par le Conseil Régional des Hauts-de-France, s'est achevée en novembre 2020 avec un jury composé d'architectes.



L'enseignement à distance a mobilisé les stagiaires. Les activités dans ce secteur sont conséquentes, mais restent liées à la capacité des banques à les financer. Le recrutement habituellement local a été élargi à des candidats issus des territoires de Lille, Armentières, Boulogne, Béthune, Amiens. Le titre délivré à l'issue de cette formation a permis de développer 3 types de compétences de réalisation d'ouvrages en 2D et 3D, d'établissement de projet BIM, de réalisation de dossier en vue de consultation des entreprises.

Stéphane Persyn
CFC GRETA Grand Littoral

Passerelles gagnantes

Une transition pour les jeunes « invisibles »



La région Hauts-de-France présente une grande diversité de situations économiques et sociales selon les territoires. Mais c'est l'une des régions où les indicateurs socio-économiques sont les plus défavorables.

Saint-Quentin, deux dispositifs pour les jeunes dits « sans solution »

Au sein du bassin Saint-Quentinois, 1 jeune sur 8 est sorti du système scolaire sans diplôme et chaque année, près de 800 jeunes s'ajoutent aux « décrocheurs ». Contre ce fléau, le GRETA Aisne se mobilise pour proposer aux jeunes « invisibles », des solutions d'accompagnement vers une insertion tant sociale que professionnelle.

Les partenariats menés avec la Mission Locale, la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), l'Association Départementale de Sauvegarde Enfance Adolescence (ADSEA), l'Unité Territoriale d'Action Sociale (UTAS), les centres sociaux, pour n'en citer que quelques-uns, permettent d'optimiser la phase de repérage des jeunes pour les orienter vers l'un ou l'autre des deux dispositifs afin de répondre au mieux à leurs besoins.

Ma route vers l'emploi, itinéraire bis

Un accompagnement, financé par le Fonds Social Européen, permet de retravailler les savoirs de base, de valider un projet professionnel et de lever le frein à la mobilité grâce au financement du permis B. Depuis 2019 près de 170 jeunes ont intégré le dispositif. A l'issue de leurs parcours, certains ont rejoint une formation initiale ou continue, d'autres ont trouvé un emploi.

Se préparer à l'apprentissage : START !

« Depuis quelques semaines, 8 jeunes développent leurs savoirs de base et savoir-être, leur culture de l'entreprise et leur projet professionnel, afin d'intégrer une formation en apprentissage.

Comme ces deux parcours d'accompagnement sont complémentaires et visent les mêmes publics, nous pouvons les proposer successivement, pour des parcours adaptés aux attentes et freins de chacun.

« Soulayman, par exemple, avait un projet d'apprentissage en électricité du bâtiment. Comme elle habite en zone rurale et qu'elle est peu mobile, nous lui avons tout d'abord proposé d'intégrer le dispositif « Ma route vers l'emploi » pour travailler son projet professionnel et passer son permis de conduire. Ensuite, pour enrichir son parcours d'immersions professionnelles et rechercher une entreprise d'accueil pour signer son contrat d'apprentissage l'été prochain, on lui a proposé le dispositif « START ». Grâce à ces deux dispositifs « sans couture », nous donnons à chaque jeune l'opportunité de sécuriser son parcours. Nous effectuons la transition de l'un à l'autre, pour les amener sur la voie de la réussite sociale et professionnelle. Nous construisons des ponts pour que les « invisibles » deviennent enfin « visibles » !

Magali Camolese

Conseillère en Formation Continue

Nathalie Favereaux

Coordnatrice pédagogique

Cécile Canonne

Chargée opérationnelle réseaux et territoires

AILLEURS

Et si nous allions
découvrir d'autres
actions, sur d'autres
territoires ?
Rendez-vous
en Poitou-Charentes
et en Centre-Val
de Loire.



En Région Centre-Val de Loire

C'est le 15 octobre 2020 qu'a eu lieu la seconde édition du salon « nouvelle vie professionnelle » d'Orléans.

Ce salon, le premier du genre sur le département du Loiret, a été mis en œuvre pour la première fois en novembre 2018, à l'initiative du GRETA Cœur de Loire, l'un des 3 GRETA de l'académie Orléans-Tours.

Librement inspiré d'un salon identique se déroulant sur Tours depuis plusieurs années, auquel participe également le réseau des Greta, l'objectif était de proposer un lieu unique sur le Loiret où toute personne souhaitant se reconvertir puisse trouver réponse à ses questions.

Un salon pour les salariés et demandeurs d'emploi en transition professionnelle

A la genèse du projet en 2018, l'objectif consistait à mettre un coup de projecteur sur les bilans de

compétences et l'accompagnement VAE qui subissent la forte concurrence des organismes de formation et cabinets de conseil RH. Nous voulions aller plus loin, élargir notre ambition : que chaque visiteur puisse obtenir des informations sur sa reconversion professionnelle, quel que soit le stade de sa réflexion. Répondre à toutes les questions que l'on peut se poser lorsque l'on ressent le besoin d'évoluer, d'acquérir de nouvelles compétences ou de se réorienter, obtenir des informations sur la création ou reprise d'entreprise pour devenir indépendant ou artisan. L'objectif est clairement identifié.

Une démarche partenariale

Si le Greta est à l'initiative de ce projet, il n'en est pas, loin de là, le seul acteur.

On y retrouve les principaux acteurs permettant les reconversions professionnelles : les partenaires institutionnels tels que Pôle Emploi, Cap Emploi, Transitions Pro, mais aussi les principaux OPCO, la CCI, le GIP ALFA CENTRE qui recense toutes les formations en région Centre-Val de Loire, l'APEC, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, le GIP FTLVIP, le CNAM, le DAVA, l'AFPA...

Un salon ciblé à taille humaine

Le format de ce salon, plutôt intimiste, est voulu : un salon à taille humaine où les personnes peuvent se rencontrer, échanger autour d'un café mais aussi rencontrer de manière plus « classique » des professionnels.

Le nombre d'interlocuteurs, de professionnels est volontairement

limité à l'essentiel : impossible de se perdre dans une forêt de stands, vous ne retrouverez pas tous les organismes de formations de France et de Navarre, ni les entreprises d'Intérim.

Les visiteurs ne repartent pas avec une valise de prospectus qui prendront la poussière chez eux ! Les interlocuteurs présents sur ce salon sont sélectionnés pour leur compétence à répondre à toutes les questions que peut se poser une personne en démarche de reconversion.

Des conférences thématiques appelées « le café des tendances » rythment la journée et à leur issue, un temps d'échange est prévu avec les conférenciers. Au menu, on retrouve les thématiques suivantes :

- « *J'envisage une nouvelle vie professionnelle : quelle réalité sur le territoire ?* »
- « *Je souhaite créer mon entreprise : comment faire ?* »
- « *Je suis en activité, j'ai envie de changement : rôle du conseil en évolution professionnelle ?* »
- « *J'utilise mon compte personnel de formation : quand, pourquoi et comment ?* »

Un salon qui favorise l'échange

Les participants et les visiteurs saluent de manière unanime ce fonctionnement qui favorise les rencontres qualitatives, plutôt que quantitatives. « *On prend le temps d'échanger, de discuter, de renseigner* ». Particulièrement appréciées, les « mini conférences » permettent d'obtenir des informations claires sur une thématique et surtout d'échanger avec les conférenciers et entre visiteurs. En effet, certaines problématiques, certains questionnements sont communs à bien des visiteurs.

Les questionnements des uns exposés aux conférenciers renseignent donc les autres et les guident. C'est surtout le partage d'expériences qui rassure !

Cette année, 111 visiteurs pour ce salon qui s'est déroulé en présentiel dans le respect des règles sanitaires.

Nous avons eu la chance de pouvoir surfer entre les 2 vagues de confinement (bien que cela ne soit pas prémédité !). Favoriser le contact, les échanges et le côté résolument « humain », c'est l'ADN de ce salon !

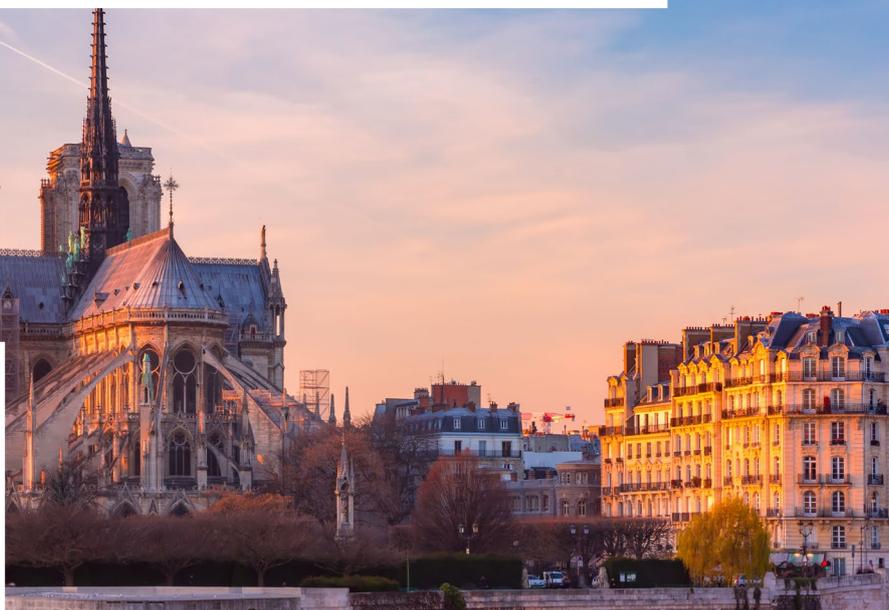


Anne-Lise Sommier

Directrice Opérationnelle Greta
CŒUR 2 LOIRE
Académie Orléans-Tours



Notre Dame de Paris : un partenariat hors normes



Michel Tissandier

Conseiller en Formation Continue
GRETA Poitou-Charentes

Avril 2019. Tout le monde a encore en tête ces images surréalistes des flammes qui ont embrasé le toit de Notre-Dame de Paris. En vue de la reconstruction de sa charpente, pour la reconstruction le GRETA Poitou-Charentes était de la partie

Rencontre avec Michel Tissandier, Conseiller en Formation Continue qui a piloté l'action.

Alain Rousset, président de la Région Nouvelle-Aquitaine, a inauguré le 7 décembre 2020 au Lycée des métiers du bâtiment de Felletin dans la Creuse, une maquette au 1/10^e de la toiture ainsi qu'une travée haute de 14 mètres à l'échelle 1, réalisée en bois des forêts néo-aquitaines.

Réseau Mag : Michel Tissandier, présentez-vous le Greta Poitou-Charentes

Michel Tissandier : La région académique Nouvelle-Aquitaine, la plus grande de France, comprend trois académies : Bordeaux, Limoges et Poitiers. La particularité du GRETA Poitou-Charentes,

c'est qu'il est académique. Il regroupe, sur un territoire majoritairement rural, les 4 départements de l'académie de Poitiers : Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres et la Vienne. Il rayonne sur 8 agences territoriales.

Vous avez participé à la reconstruction de Notre-Dame. Comment est né ce projet ?

La Région Nouvelle Aquitaine a lancé un appel aux Unités de Formations d'Apprentis du domaine du bois pour créer une maquette au 1/10^e de la toiture de la cathédrale et construire une travée de la charpente à l'échelle 1. Une sollicitation nous est arrivée via le Lycée polyvalent du Haut Val de Sèvre à Saint-Maixent-l'École (79) qui héberge dans d'excellentes conditions nos formations du secteur bâtiment.

Le lycée ne pouvait pas répondre à la demande puisqu'il ne propose pas de formation dans ce secteur. Après consultation des deux formateurs du domaine sur l'intérêt pédagogique, la faisabilité matérielle et après validation de la direction du Greta, j'ai décidé de répondre à la sélection en y associant un groupe de CAP Constructeur bois, une formation financée par la Région. Notre engagement portait sur le taillage et la livraison à Felletin d'une partie de la travée à l'échelle 1. Nous sommes le seul Greta parmi les 6 organisations retenues pour ce projet.

Quelle organisation avez-vous déployée ?

Plus qu'une organisation, il s'agit de réorganisations permanentes car le projet a été initié avant le premier confinement et la livraison

finale devait se faire à la fin du printemps. Finalement, le projet a été mené entre septembre et décembre 2020. Il a débuté par la livraison des bois, puis par leur taillage et assemblage à vide. Il s'est achevé par le transport jusqu'à Felletin où les stagiaires ont participé à l'élévation de la travée. C'était d'ailleurs très émouvant.

Comment vous êtes-vous réparti les tâches ?

La pédagogie et l'organisation des ateliers ont été confiées aux formateurs experts, Antoine Frouin, formateur au Greta Poitou-Charentes et Hubert Mauillon, artisan. Il était indispensable d'être du métier pour échanger avec l'architecte et les autres centres sur les techniques de taille à mettre en œuvre. Les formateurs de tous les centres ont partagé leurs découvertes sur les techniques qui se mettaient en place au fur à mesure du projet. Il y a bien longtemps que l'on ne taille plus des charpentes de cette envergure et beaucoup de techniques étaient à redécouvrir. Le projet comporte également une partie recherche universitaire sur le stockage du bois, son vrillage, son assemblage et la vie de cet assemblage.



Et le Conseiller en Formation Continue dans tout cela ?

Mon rôle de pilote de projet a consisté à apporter des solutions matérielles et administratives et à maintenir nos engagements de

date de livraison. J'ai donc géré la livraison des bois et l'adaptation des plannings. Il fallait également trouver les matériels de levage, tant pour les travaux de taillage que les chargements, gérer les délégations de budget, trouver le bon transporteur pour la livraison des bois taillés, obtenir les autorisations de déplacements des stagiaires des Deux-Sèvres vers la Creuse, gérer la convention globale avec la Direction du Greta, bref ce qui constitue notre travail habituel de Conseiller en Formation Continue !

C'est un véritable projet pédagogique ! Comment les formateurs se sont-ils impliqués ?

Ce projet, c'est leur projet ! S'ils avaient eu dès le départ le moindre doute sur son intérêt ou sa faisabilité, nous n'aurions pas concouru. Les formateurs ont eu un triple rôle : assurer la veille et le suivi technique avec leurs collègues des autres établissements, assurer la formation des stagiaires, parvenir à la production de bois d'assemblage dans la qualité voulue par le maître d'œuvre du projet et cela sans se loupier, puisque nous n'avions qu'un seul bois brut de chaque type. De là, comme pour chaque projet que nous portons de concert depuis des années, l'implication des formateurs a été totale, tout comme celle des stagiaires.

Quels stagiaires ont participé à l'action et comment ont-ils réagi ?

Les stagiaires qui ont participé au projet sont en insertion ou en réorientation professionnelle et préparent un CAP constructeur bois. Ces femmes et ces hommes qualifiés dans ce domaine sont toujours motivés. Ils aiment le bois et la trace que laissent leurs réalisations. Ils se sont immédiatement emparés de la dimension historique du projet et de cette chance exceptionnelle d'y participer.

Ce n'est pas tous les jours que l'on travaille sur une charpente de cathédrale ! Et ça ils le savaient, ça se voyait ! Ils ont bien compris



qu'ils découvraient des gestes et des savoir-faire ancestraux. Il y a forcément une dimension de transmission plus forte dans ce type de projet que dans ceux qu'ils mènent toute l'année. Régulièrement, les stagiaires me disent qu'ils ont appris à « lever le nez » pour admirer le travail de leurs prédécesseurs. Je suis persuadé qu'ils savent qu'ils héritent de quelque chose et qu'un jour ils transmettront.

Et en ce début d'année 2021, où en est-on ?

La partie construction et assemblage du projet est terminée. La partie étude doit certainement suivre son cours. Nous allons profiter de certains contacts pris à travers ce projet pour voir si des échanges à plus long terme sont envisageables autour d'autres projets communs. Les formateurs sont revenus de Felletin avec l'envie d'accentuer le partage de compétences avec d'autres.

A nous de nous inscrire dans ce souhait !

Certes, cette action est hors norme ! Le contexte était aussi hors norme ! Mais ce que l'on peut retenir c'est la force de la mutualisation des compétences sur le territoire, la force du travail collectif, la force d'un partenariat qui a emmené des stagiaires dans un beau projet qui restera gravé dans toutes les mémoires.



***Réseau*mag**

MAGAZINE DE LA **FORMATION PROFESSIONNELLE**
DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN HAUTS-DE-FRANCE