

La FORMATION PROFESSIONNELLE en PRATIQUE



La plateforme collaborative EPALE est un outil du programme Erasmus+ qui favorise les échanges entre les professionnels de l'éducation et de la formation des adultes, en France et en Europe.

Ces professionnels publient de nombreux contenus : actualités, rapports et études, ou encore articles décrivant leurs pratiques et réflexions sur le secteur. Ils sont régulièrement invités à échanger autour de sujets actuels, nationaux et européens, à travers des espaces de discussion en ligne ou des événements comme les rencontres thématiques.

Ce livret pratique apporte des exemples illustrant le fonctionnement de la formation professionnelle continue en France, et complète la description faite dans la brochure « La formation professionnelle continue en France ».

SOMMAIRE

La VAE

Parcours professionnels et validation des acquis de l'expérience :
une voie nouvelle ?

Par Isabelle HOUOT

L'AFEST

Une intervention de formation en situation de travail à partir d'une démarche
d'analyse du travail dans une TPE du secteur de l'hôtellerie restauration.

Par Patrick MAYEN

L'accompagnement des publics en difficulté

Comment former et accompagner les personnes sorties de prison
pour retrouver un emploi ?

Par l'association L'ÎLOT

La qualité en formation

Bonnes pratiques pour la qualité de la formation : le label EDUFORM de
l'Education Nationale.

Par Joël PAVAGEAU

RETROUVEZ

Les articles sont consultables sur la plateforme EPALE
<https://ec.europa.eu/epale/fr>

Parcours professionnels et validation des acquis de l'expérience : **une voie nouvelle ?**

Par Isabelle HOUOT, *Expert thématique EPALE France et maître de conférence à l'Université de Lorraine*



« Votre expérience vaut bien un diplôme » affiche la plaquette de promotion AFPA (Agence Nationale pour la Formation des Adultes). Jusqu'où cette affirmation est-elle socialement crédible ?

La validation des acquis de l'expérience est un moyen d'accès à la formation continue, et repose sur l'expérience professionnelle de toute personne.

CF P. 10 DE LA BROCHURE

Comment aborder et comprendre les évolutions des dispositions actuelles de VAE en France ? Durée d'expérience requise ramenée à un an, possibilité de se former parallèlement à la VAE avant le passage en jury etc...

Ces dispositions récentes accompagnent l'idée d'un changement de logique, présent en France mais aussi dans toute l'Europe. Nous serions ainsi en train de passer d'une logique d'offre de formation à une logique d'offre de parcours dans laquelle la certification serait un point de passage plus qu'une finalité.

Dans cette optique, la VAE apparaît a priori comme un moyen majeur: de fluidification des parcours, d'hybridation des dispositifs. Mais comment analyser et penser ce passage d'une logique d'offre de formation à une logique d'accompagnement des parcours professionnels et personnels ? Quelles modalités envisager pour la VAE dans ce processus ?

Dans cette perspective, trois enjeux paraissent fondamentaux qui touchent à la fois aux attendus à partir desquels sont élaborés les dispositifs et à la reconfiguration des professionnalités des acteurs de la formation.

1. Mieux connaître pour mieux prendre en compte les apprentissages « au travail » dans l'élaboration et la mise en œuvre des dispositifs de formation apparaît ici comme un impératif.

Car si c'est dans l'exercice même du travail que se développent les compétences, il s'agit alors de centrer le dispositif autour des activités réelles des actifs

(plutôt que des tâches prescrites) pour envisager une offre d'accompagnement adaptée à la fois aux parcours professionnels et aux évolutions organisationnelles. Le regain d'intérêt que nous pouvons actuellement constater à propos des formations en situation de travail (FEST) semble aller en ce sens. De l'expérience de la VAE, de l'expérience acquise par les accompagnateurs en VAE, on peut tirer bien des enseignements de nature à fonder des éléments d'ingénierie pour accompagner les parcours professionnels.

2. Aménager par et tout au long du parcours professionnel les conditions du développement au travail.

Les expériences, menées ici ou là, d'activité réflexive collective en situation de travail et/ou en formation, les nouvelles formes de management (on parle aujourd'hui d'entreprise libérée) ont bien montré combien « agir avec compétences » ainsi qu'agir de manière autonome étaient des comportements largement tributaires des environnements dans lesquels ils se déploient.

Dans les espaces de formation et/ou d'accompagnement, les professionnels ont à faire face à un véritable défi ; concilier deux objectifs qui sans être nécessairement antinomiques ne vont cependant pas l'un sans l'autre :

- Un objectif d'adaptation : assurer le développement des acquis nécessaires à l'exercice des compétences attendues dans le monde professionnel.
- Et dans le même temps, un objectif de développement: outiller les stagiaires, (ou les formés, ou les candidats VAE) de manière à ce qu'ils puissent être auteurs de leurs parcours et plus largement de leurs choix d'orientation personnels et professionnels. Et cette capacité à être auteur de ses acquis, passe par des conditions : l'accès aux savoirs, l'accès aux ressources, la possibilité de se les approprier et de les partager. Ce sont là des clés pour le développement conjoint de la personne et du travail. Ce n'est certainement pas un hasard si les certifiés par VAE, qui sont passés par un processus d'analyse de leur propre activité, devancent de 10 % les certifiés par la formation dans l'accès à un emploi durable. ^[1]

3. La possibilité d'afficher des signaux sociaux de qualification reconnaissables sur le marché du travail (national et / ou international) est un impératif pour pouvoir se mouvoir dans un environnement constitué de mobilités multiples, professionnelles, sectorielles, géographiques...

L'enjeu ici est celui de la référentialisation des compétences dans des cadres communs nationaux et/ou européens afin de permettre au plus grand nombre d'accéder à une certification « crédible » et réellement « monnayable ». A cet égard, les dispositions de validation des acquis de l'expérience (France, Luxembourg) ont montré la voie : permettre la reconnaissance des acquis par le truchement de la certification, du diplôme, qui garantit une égale « dignité » des modalités d'accès à ces mêmes certifications, tout au long des parcours.

Assurer ce passage vers des dispositions davantage hybrides, plus souples, plus proches des besoins des personnes et des entreprises ; Oui mais comment ? Là réside la question essentielle, imaginer et développer des ingénieries de parcours qui tiennent compte des 3 enjeux précédents.

L'accompagnement en VAE peut être défini comme un processus visant à l'autoformation collaborative qui ne va pas sans médiations avec autrui. Et ces médiations sont multiples : médiation de la parole portée sur l'activité, médiation de l'écrit, envers l'accompagnateur, envers les pairs, le jury, et même avec les proches...



Car le temps de l'accompagnement est un temps formatif : c'est le temps où le candidat se remémore, élabore, donne sens à son expérience et sur cette base formalise ses acquis. Ces deux moments particuliers que sont d'une part celui où il relate son expérience en direction d'autrui et d'autre part celui où il dénomme ses acquis dans un dossier ou face à jury, ont un trait commun : la mise en mots. La mise en mots de l'expérience, c'est l'essence même de ce temps de l'accompagnement : c'est l'activité requise du candidat. C'est cette activité qui lui permet d'instruire son dossier et le présenter, de justifier de son action, dans une mise en situation ou en entretien.

Pour être productive (aboutir à un produit : le dossier, les explications fournies lors d'une simulation) et constructive (qu'elle ouvre au développement des acquis de la personne), cette activité de mise en mots suppose deux choses :

- D'une part, qu'il y ait un adressage, c'est-à-dire un tiers de destination qui peut être une personne ou plusieurs,

- D'autre part, qu'elle puisse s'appuyer sur une mémoire des formulations successives, Enfin, qu'elle repose sur des interactions avec autrui susceptibles de soutenir l'engagement de la personne dans cette même activité.

L'on comprend ici que dans un parcours professionnel, ces temps formatifs, revêtent une importance toute particulière, ce sont ces derniers qui permettent à la fois l'élaboration et la formalisation des acquis comme autant de traces et de preuves d'un chemin parcouru et à partir lesquels il est alors possible d'étayer avec la personne de nouvelles perspectives professionnelles, autrement dit d'imaginer la suite du parcours ...

Dans cette transaction, se forge l'identité professionnelle de la personne et l'on mesure dès lors la nécessité de fonder le parcours « de formation » comme un accompagnement progressif de cette identité en transformation.

Les évolutions du marché et de l'organisation du travail conduisent à des parcours plus heurtés, davantage susceptibles d'être remis en cause au cours d'une vie professionnelle et qu'ils convient –tous les pays européens s'accordent peu ou prou sur ces deux points - de « fluidifier » et de « sécuriser ». Et l'on mesure bien le fait qu'un dispositif de VAE, tel qu'il existe en France, peut permettre d'aller dans ce sens

Pour autant, la VAE, marque tout d'abord l'accès à un droit individuel (inédit jusqu'alors en Europe) : celui de choisir de faire reconnaître les acquis de son expérience personnelle, professionnelle, sociale.

Il conviendra aussi de veiller qu'absorbée dans des dispositions plus larges, la VAE continue à relever de ce droit garanti et non découler d'une seule logique de prescription externe des opérateurs de l'emploi et de la formation, de cela dépend le véritable développement de l'expérience des personnes comme de leur activité et plus largement des organisations de travail, de cela dépend la crédibilité sociale à venir des dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels.

[1] Bilan des titres professionnels en 2016 Document réalisé avec l'appui de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (ANF) dans le cadre de ses missions de service public.

Une **intervention de formation en situation de travail** à partir d'une démarche d'analyse du travail **dans une TPE** du secteur de l'hôtellerie restauration.

Par Patrick Mayen, Expert thématique EPALE France et professeur en sciences de l'éducation à l'Université de Bourgogne Franche Comté / Agrosup Dijon

La question de l'identification des besoins de formation est une question ancienne dont on sait que la réponse n'a rien d'évident et d'immédiat. Rien d'immédiat pour les employeurs ou les encadrants. Rien non plus d'immédiat pour ceux à qui on demande de se former ou qui demandent à se former.

L'entreprise est un lieu majeur d'accès à la formation professionnelle continue.

CF P. 8 À 14 DE LA BROCHURE

Analyser les besoins de formation et définir ceux-ci peut se faire de manières différentes. Ce n'est pas l'objet de ce texte

de les reprendre. Il s'agit ici de rendre compte d'une intervention effectuée dans une très petite entreprise du secteur de l'hôtellerie-restauration et qui a utilisé une démarche de didactique professionnelle pour analyser le travail puis concevoir une forme d'intervention, on va le voir, très originale et productive.

L'entreprise est un hôtel restaurant implanté dans une petite station thermale en milieu rural. Elle est dirigée par un couple et emploie un cuisinier, une femme de chambre et une serveuse. La demande d'intervention a pour origine un constat : les hôteliers ont observé que certains de leurs clients reviennent à la station thermale mais pas dans leur hôtel. Ils souhaitent améliorer la qualité du service. La patronne estime que les pratiques de la serveuse et de la femme de chambre pourraient être améliorées et qu'une formation, au sein même de l'entreprise, est nécessaire. Elle-même, qui n'est pas du métier, part des écarts entre ce qu'elle demande de faire ou ce qu'elle ferait et qu'elle estime bon pour la satisfaction et la fidélisation des clients, et les façons de faire de ses employées.

La formatrice qui intervient prend d'abord le temps de conduire une analyse du travail, ce que la patronne trouve intéressant.

La formatrice prend d'abord le temps de définir ce que les ergonomes appellent le travail prescrit, autrement dit, ce que la patronne attend, ce que la femme de chambre doit faire, comment, et pourquoi.

Puis elle conduit une co-analyse du travail avec la femme de chambre, une personne expérimentée, dont elle découvre qu'elle est très attachée à l'entreprise, à son travail et qu'elle se préoccupe des clients, même quand elle ne les voit pas ; ce qui est une caractéristique de ce type de travail où il faut se préoccuper de clients qu'on ne rencontre pas. La formatrice accompagne donc la femme de chambre pendant deux journées de travail. Celle-ci lui montre ce qu'elle fait, comment et pourquoi. Là encore, la femme de chambre agit de manière systématique et raisonnée. Ainsi, explique-t-elle qu'elle prend beaucoup de soin et de temps, trop selon sa patronne à passer



l'aspirateur sur les moquettes. Pour elle, qui a l'habitude de partir en vacances à l'hôtel avec sa sœur, quand on est en vacances, on marche, on visite et quand on arrive dans la chambre, on a envie d'enlever ses chaussures, d'être pieds nus ou en chaussettes ou collants. Or, si le sol n'est pas impeccable, on le voit rapidement puisque les pieds ou les chaussettes se salissent aussitôt. La propreté assurée par le temps et le soin apporté au passage de l'aspirateur est donc pour elle un critère de qualité et de satisfaction des clients. On observe que c'est l'expérience non professionnelle, en tant que cliente et utilisatrice du service rendu par une femme de chambre, qui est mobilisée dans la redéfinition de son travail et la construction de son action.

La phase de formation proprement dite, se réalise selon la modalité suivante : la patronne et la formatrice vont participer au travail de la femme de chambre. Les relations entre l'employeur et sa salariée sont suffisamment bonnes pour que celle-ci accepte et y trouve même intérêt a priori.

En réalité, c'est une double co-analyse du travail et une co-formation qui va se réaliser.

L'un des facteurs de réussite tient en un imprévu qui survient très vite. Alors que la femme de chambre achève de nettoyer les toilettes, la patronne lui signale qu'elle ne doit pas oublier le produit antitartre. La femme de chambre se tourne vers elle et, étonnée, lui dit que, ici, l'eau n'est pas calcaire du tout, et qu'il est donc inutile de mettre du produit antitartre. Elle ajoute que c'est gaspiller que d'en mettre, et qu'en plus cela risque de donner une odeur chimique que les clients n'aiment pas. Cet imprévu surprend la patronne, et constitue un facteur d'engagement de celle-ci dans une disposition d'apprentissage pour elle-même. Elle reconnaît que n'étant pas de la région, elle ne le savait pas et remercie la femme de chambre. Cette réaction, très courageuse et modeste, transforme instantanément la relation avec son employée. Pour celle-ci, cela vaut possibilité de faire valoir ses pratiques et ses compétences. Pour celle-là, la formation de son employée est aussi formation pour elle, et déborde la formation pour s'étendre aux pratiques de l'entreprise. La suite du travail se déroule donc ainsi :

- Dans certains cas, et pour certaines tâches, la patronne dit ce qu'elle attend, comment elle ferait, ou ce qu'elle pense qui n'est pas assez bien fait (c'est-à-dire à sa manière), puis la discussion s'établit avec la femme de chambre ;
- Le plus souvent, la femme de chambre fait, commente et explique pourquoi elle agit de telle manière. La patronne valide, suggère éventuellement d'autres choses, puis elles discutent pour envisager des manières de faire, des aménagements à opérer inédites pour l'une et l'autre.

Quelles conclusions ?

Ce type d'intervention qui ne peut se réaliser pleinement qu'avec des acteurs dont les relations ne sont pas tendues, aboutit à ce que la formation en situation de travail concerne, non pas seulement une catégorie d'acteurs, mais les acteurs engagés dans un travail nécessairement collectif. Ici, les deux apprennent, ils apprennent l'un de l'autre, et, le retour quelque temps après l'intervention, montre que la relation professionnelle a changé et, aux dires des deux personnes, qu'elle a gagné en confiance.

La plupart du temps, la formation est définie et ciblée sur une population, comme si les autres, et l'encadrement n'étaient pas concernés.

Ici, on peut noter que ce sont les pratiques et les conditions du travail qui sont d'abord concernées et font l'objet d'une redécouverte et d'une analyse réflexive commune. Par l'effet de cette co-analyse et des échanges sur les critères de qualité du travail, les deux acteurs se forment en situation de travail.

Cette intervention a été réalisée par Beyan Sokhurt, pour son mémoire de Master, ingénierie des apprentissages en formation professionnelle, à Dijon.

<https://ec.europa.eu/epale/fr/blog/une-intervention-de-formation-en-situation-de-travail-partir-dune-demarche-danalyse-du-travail>

RÉAGISSEZ
SUR EPALÉ

Comment former et accompagner les personnes sorties de prison pour retrouver un emploi ?

Par l'Association l'ÎLOT



UN ACCUEIL, UN TOIT, UN NOUVEAU DÉPART

L'ÎLOT est une association qui a pour vocation l'accueil et la réinsertion des personnes rejetées de la société et en grande détresse. Parmi les publics qu'elle accompagne, on compte les personnes qui font l'objet d'une peine de justice (sortants de prison ou bénéficiant d'un aménagement de peine).

EPALÉ France s'est entretenue avec l'ÎLOT pour connaître les actions de réinsertion mises en place et plus particulièrement les ateliers qualification-insertion.

Quels accompagnements sont nécessaires pour les personnes sous-main de justice ?

Les personnes sous-main de justice ont besoin d'un espace où ré-apprendre les bases nécessaires qui leurs permettront un retour à la vie en société et à l'emploi.

La formation professionnelle tout au long de la vie intervient dans des milieux multiples, indépendamment du statut de la personne.

CF INTERVENTION DES RÉGIONS, P. 11 DE LA BROCHURE

À l'Îlot, nous avons identifié trois accompagnements indispensables pour les personnes sous-main de justice :

- un accompagnement social
- un accompagnement éducatif
- un accompagnement professionnel

Pour dispenser ces accompagnements, nous mettons à disposition de nos bénéficiaires trois types de compétences humaines :

- salariés de l'association (assistants sociaux, éducateurs spécialisés, conseillers en insertion professionnelle, professionnels du pôle restauration du chantier d'Amiens, responsables d'établissements et autres permanents : métiers d'accueil notamment),
- bénévoles spécialisés (enseignants, professionnels du recrutement : fonction RH et/ou CIP...),
- prestataires de type formateurs spécialisés.

Par quelles actions l'association l'ÎLOT œuvre pour la réintégration des personnes sous-main de justice ?

Avec 5 maisons d'accueil en France, 3 chantiers d'insertion et 3 ateliers qualification insertion, l'Îlot accueille chaque année

près de 1200 personnes à qui elle dispense, qu'ils soient résidents d'un CHRS ou employés en insertion d'un atelier, un **accompagnement social et éducatif** pour leur donner les **moyens de se stabiliser après une période d'incarcération ou de précarité**. Les actions principales de l'association sont donc des **actions d'hébergement et d'accès à l'emploi et/ou la formation**. Créée en 1969, l'association est reconnue d'utilité publique depuis 1998 et est membre du Comité de la Charte pour un don en confiance.

Concernant les ateliers qualification/insertion, comment l'association conçoit et conduit ces ateliers ? Quelles difficultés peuvent être rencontrées ?

L'Atelier Qualification-Insertion (AQI) est né de la volonté de l'association à donner au public qu'elle accompagne les **bases nécessaires pour un retour à la vie en société et à l'emploi**. Avec les AQI, l'îlot fait le pari qu'en offrant à la fois un **accompagnement global** avec des ateliers abordant tous les domaines, une **immersion forte en entreprise** et la possibilité d'un **diplôme** (généralement le premier) à des personnes marginalisées et/ou éloignées de l'emploi et en leur donnant les **ressources et outils adaptés** pour bien s'y préparer, elle permet une **réinsertion sociale durable de ces personnes** et **lutte contre la récidive** des personnes sortant de prison.

Ce dispositif est un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) au caractère innovant qui a la particularité de favoriser la **réinsertion sociale et professionnelle de jeunes sortants de prison par le suivi d'une formation diplômante en restauration**. Le diplôme préparé est le titre professionnel d'agent de restauration (Code RNCP : 280). Ce projet répond à la fois aux besoins de formation et de diplômes des personnes en lien avec la justice et favorise l'insertion professionnelle de ce public en les positionnant sur un secteur d'activité très en demande, en l'occurrence la restauration collective.



L'Atelier existe depuis 2009 à Paris, 2012 à Aubervilliers (93) et 2015 à Amiens (80). Les personnes (3 groupes de 15 personnes/an) sont recrutées en CDI à temps partiel (26 H/sem) qui dure de 9 à 11 mois. Pendant cette période, les salariés en insertion **alternent entre des périodes de formation dans un centre de formation partenaire, des périodes d'immersions en entreprises et des sessions d'accompagnement socio-éducatif à l'îlot**.

Les premières semaines qui suivent la sortie sont cruciales, c'est pourquoi, l'association tient à organiser en début de stage des temps pour rompre avec le milieu carcéral, développer des relations d'entraide avec les autres participants, changer d'image et reprendre confiance en soi. Un stage en mer peut notamment être proposé avec l'association des amis de jeudi dimanche (link is external), durant lequel les futurs stagiaires vont trouver leur place dans un groupe, loin de l'univers dans lequel ils ont évolué pendant leurs peines de prison.

L'Atelier se présente comme un « sas » ou une passerelle entre la vie en détention à la vie en milieu ouvert. Il permet aux personnes recrutées en fin de peine de consolider

leur **projet de réinsertion** tout en bénéficiant de revenus suffisants et réguliers, indispensables pour envisager sérieusement un nouveau départ.

Il s'agit pour elles d'acquérir, en fin de parcours :

- **une plus grande stabilité personnelle et sociale** :
 - résolution des difficultés personnelles ou acquisition de davantage d'autonomie et de confiance pour les résoudre, en lien avec des personnes ressources identifiées,
 - ouverture de droits sociaux,
 - bonne connaissance et respect des règles de vie en société et en entreprise...
- **une professionnalisation** : développement des savoir-faire et savoir-être, acquisition d'une expérience significative ;
- **un titre professionnel d'agent de restauration, reconnu, favorisant l'accès durable à un emploi** : le titre d'agent de restauration collective, de niveau V, est délivré par le Ministère du Travail.

Du côté des difficultés rencontrées, **notre action est parfois impactée** par des lenteurs dans le montage des dossiers de demande d'aménagement de peine et cela malgré de très bons liens avec notre partenaire qu'est l'administration pénitentiaire. D'autres difficultés concernent le **rythme du projet qui est basé sur l'alternance** et qui demande de tenir un planning soutenu ce qui n'est pas toujours évident pour des gens qui ont été privés de liberté pendant une longue période. Cela demande à nos équipes de faire preuve d'une **grande vigilance** afin de motiver le groupe sur la durée. Pour finir, **l'apprentissage n'est pas toujours évident pour un public qui a majoritairement connu l'échec scolaire** et cela même s'ils expriment majoritairement une **envie de se former pour s'en sortir**.

Quels retours sur le projet AQI l'association peut-elle livrer aujourd'hui ?

Nous avons engagé une **démarche d'évaluation de l'impact social de ce projet** en 2016 grâce au soutien de la Fondation Bettencourt Schueller afin de mesurer l'impact du projet AQI mais également de conceptualiser.

La phase préparatoire de cette étude a permis de définir les 11 thématiques suivantes qui répondent à des réalités de l'accompagnement prodigué par les équipes de l'îlot et sur lesquelles les personnes ont été interrogées pendant l'étude : droits & démarches, emploi, comportement & codes sociaux, gestion budgétaire, relations avec la Justice, savoirs de base & FLE, santé et addictions, logement, estime de soi, relations familiales et activités & lien social.

Pendant l'étude, il nous est apparu que **les motivations des personnes à rejoindre notre chantier d'insertion par la formation sont variables d'une personne à l'autre** : intérêt pour la restauration, obtention d'un diplôme, aménagement de peine... Malgré ces différences, il semble que l'expérience AQI permette à tous de déclencher une évolution dans son parcours de vie car elle leur permet une « prise de conscience » professionnelle ou personnelle.

<https://ec.europa.eu/epale/fr/blog/comment-former-et-accompagner-les-personnes-sorties-de-prison-pour-retrouver-un-emploi>

RÉAGISSEZ
SUR EPALÉ

Bonnes pratiques pour la qualité de la formation : le label EDUFORM de l'Education Nationale

Par Joël PAVAGEAU, Conseiller en formation continue à la Délégation Académique à la Formation Continue – DAFCO de Lille pour le réseau des Greta du Nord Pas de Calais (Académie de Lille)



Le 20 septembre 2018, lors de la 5ème rencontre thématique EPALE France « Bonnes pratiques pour qualité de la formation », des professionnels de la formation sont intervenus pour raconter leurs pratiques. Joël PAVAGEAU, Conseiller en formation continue à la Délégation Académique à la Formation Continue revient sur les thématiques abordées lors de cette journée d'échange.

L'Éducation Nationale est largement investie dans la formation professionnelle continue, notamment par le réseau des Greta, en formant chaque année plus de 500 000 adultes. Un label qualité de la formation continue a été créé encourageant les structures à respecter l'exigence de l'Éducation Nationale.

CF P. 15 DE LA BROCHURE

Au sein de la délégation académique, j'ai notamment la responsabilité du déploiement de notre démarche qualité « EDUFORM » pour le réseau de la formation professionnelle continue (DAFCO/GIP/GRETA) du Nord Pas de Calais ; je suis également membre du groupe expert national qui a élaboré le référentiel et le processus complet d'obtention du label EDUFORM, inscrit sur la liste nationale du CNEFOP.

La DAFCO a pour mission d'élaborer, animer, suivre et évaluer la stratégie académique de développement du réseau des 4 Greta de l'académie de Lille.

Le réseau de Formation Professionnelle Continue de l'Education Nationale est le premier réseau de France en formation continue ; il est constitué de groupements d'établissements publics qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pédagogiques pour proposer une chaîne globale de prestations de service sur mesure allant du bilan et de l'orientation à l'insertion professionnelle en passant par la formation et la VAE.

Le réseau de Formation Professionnelle Continue de l'Education Nationale est engagé dans la démarche qualité conduisant à l'obtention du label EDUFORM ; il s'agit là d'une démarche ambitieuse à plusieurs titres :

- elle couvre la totalité des prestations proposées par un Greta ou un GIP (bilan, orientation, formation, VAE, accompagnement vers l'emploi),
- elle porte sur les trois dimensions qui structurent un organisme de formation : la pédagogie, l'organisation et le pilotage,
- c'est une démarche ouverte à tous les organismes de formation préparant à des diplômes professionnels de l'Education Nationale,
- le Ministère de l'Education nationale se trouve désormais pilote d'un processus de labellisation et autorité labellisatrice,

- la Commission nationale de labellisation, chargée d'attribuer ou non le label EDUFORM à l'issue d'un processus rigoureux d'audit, est composée de personnalités issues du COPANEF, d'OPCA, d'autres ministères et de professionnels du réseau formation continue de l'EN qui n'ont d'ailleurs pas la majorité des voix.

Les bonnes pratiques entre prestataires et formateurs

Il est important que les critères du décret qualité soient intégrés dès la procédure de recrutement des intervenants ; ainsi sont vérifiés au sein de notre réseau, avant chaque embauche, les compétences et qualifications en lien avec les domaines d'intervention. Cela vaut également pour l'ensemble de nos recrutements et notamment les personnels administratifs et de gestion.

Un référencement des compétences est réalisé afin de suivre et accompagner l'évolution des compétences de nos personnels permanents en lien avec les évolutions du marché. Un plan régional de professionnalisation est ainsi élaboré et proposé à tous nos personnels.

En ce qui concerne les intervenants ponctuels, les exigences du décret sont déclinées dans le contrat de vacation ; ils peuvent également accéder au plan de professionnalisation mis en place à l'attention des personnels permanents.

Les certifications, le référencement et les pratiques métiers

Notre engagement dans la procédure de référencement DataDock, s'est fait en parfaite articulation avec les engagements de service du référentiel « Eduform » qui reprenaient déjà l'ensemble des critères du décret qualité.

La description commune et partagée de nos modalités de fonctionnement au regard des 21 indicateurs issus du groupe national des OPCA, a été une formidable



opportunité pour harmoniser les pratiques professionnelles, les valoriser et renforcer ainsi l'identité professionnelle de notre réseau.

Cette démarche s'est voulue collaborative et participative, gage de réussite afin d'assurer la bonne appropriation par l'ensemble des personnels, de nos engagements au regard des exigences du décret qualité.

La recherche et l'innovation en formation au service des bonnes pratiques

Le réseau de la Formation Professionnelle Continue du Nord pas de Calais s'est impliqué de manière volontariste dans l'évolution des pratiques professionnelles afin de proposer de nouvelles modalités de formation (digitalisation, formation sur situations de travail...) adaptées aux besoins des entreprises, des collectivités et des individus.

Ainsi, de nouvelles modalités d'apprentissage voient le jour (multimodalité, e-learning...), une variété accrue de situations d'apprentissage sont proposées afin de « casser » les frontières d'une salle de formation classique.

Cela se fait avec l'accompagnement des équipes pédagogiques et un plan de professionnalisation adapté.

<https://ec.europa.eu/epale/fr/blog/bonnes-pratiques-pour-la-qualite-de-la-formation-le-label-eduform-de-leducation-nationale>

RÉAGISSEZ
SUR EPALE

ÉDITION JANVIER 2019

AVEC LE CONCOURS DE

AGENCE ERASMUS+ FRANCE/ EDUCATION FORMATION
EPALE FRANCE
CENTRE INFFO

Les articles sont consultables sur la plateforme EPALE
<https://ec.europa.eu/epale/fr>