crefor

éclairage

n° 42
mai 2017

L'évolution de la professionnalisation des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation

www.crefor-hn.fr
Centre de ressources emploi formation

Crefor, mai 2017
Conception-réalisation : Dominique Rousselin-Legrand

Eclairage #42

Avant-propos

Ce nouvel Eclairage[1] porte sur la nécessaire professionnalisation des acteurs de l'emploi, de la formation, et de l'orientation dans un contexte de mutations économiques, sociétales et de travail.

Ce document analyse l'impact :

- *des différents textes législatifs,*
- *du passage du concept de formation tout au long de la vie (FTLV) à celui d'orientation-formation tout au long de la vie (OFTLV),*
- *des transformations du monde du travail et de la société.*

Il présente ensuite les axes de professionnalisation à privilégier et le rôle des Carif-Oref dans le développement des compétences de ces acteurs.

Il propose un point spécifique sur le Data dock, base de données résultant du décret qualité du 30 juin 2015, outil incontournable à savoir utiliser « positivement ».

Il vient en complément des publications du Crefor, de l'Errefom et des travaux communs utiles à la connaissance de l'environnement emploi-formation.

Nous remercions Frédéric Haeuw, (consultant en formation), Kathy Harlay (Agefiph Normandie), Elisabeth Marmontel (Errefom), Nathalie Preterre (consultante en formation), et à la Direction stratégie orientation et apprentissage (service orientation) du Conseil régional Normandie, pour leurs contributions qui apportent un éclairage concret normand.

Notre collecte d'informations s'est achevée le 15 mai 2017.

Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, ce dossier n'est pas une étude, il rend compte des principales informations sur le sujet. Nous mettons à votre disposition une adresse mel pour vos remarques et suggestions pole.info@crefor-hn.fr

[1] Voir la Collection Eclairage réalisée par le Crefor http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=coll_see&id=433

SOMMAIRE

1 Un environnement en perpétuel changement 3

Un univers législatif mouvant 3

Les évolutions sociétales 7

L'évolution des métiers 8

2 Les déclinaisons en région 10

L'évolution de la place de la Région dans la politique emploi-formation-orientation 10

Un partenariat renforcé pour faciliter l'accès à l'emploi 10

Le CPRDFOP : pilotage stratégique des formations et de l'orientation professionnelles 10

3 Comprendre et analyser les évolutions pour agir 14

Analyser le travail pour réinterroger ses pratiques 14

Montrer l'utilité sociale de la formation 14

Mettre en place rapidement de nouveaux savoirs 16

4 L'apport des Carif-Oref, à la professionnalisation des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation 23

Le Carif-Oref donne de la pertinence à l'information 23

Le Carif-Oref favorise « le travail en réseau » 25

Les offres de professionnalisation des Carif-Oref 28

5 L'enregistrement dans Data Dock, une opportunité 31

Le Datadock, une amorce de démarche qualité 31

Le Data dock, une opportunité à saisir pour les organismes de formation 31

Tous les financeurs ne font pas partie du GIE Data dock 33

6 La professionnalisation dans le cadre du SPRO 35

Le dispositif d'information est au cœur du processus d'orientation 35

Les outils et ressources à disposition pour le SPRO 35

L'enjeu du conseil en évolution professionnelle (CEP) 41

7 Sources 45

1 Un environnement en perpétuel changement

L'évolution de la société et du monde du travail impacte la formation professionnelle. Employabilité, performance de l'individu, compétitivité de l'entreprise témoignent de la diversité des attentes auxquelles les professionnels de la formation doivent faire face rapidement.
Le système juridique et réglementaire en mouvement permanent tente de remédier aux diverses inégalités dans le domaine de l'emploi et la formation.

Un univers législatif mouvant

Objectifs visés : insertion, égalité d'accès

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie *: principe d'égalité*

Les cinq objectifs de la loi :

- mieux orienter le fonds de la formation professionnelle vers **ceux qui en ont le plus besoin** (demandeurs d'emploi et salariés peu qualifiés),
- **développer la formation dans les PME,**
- insérer les jeunes sur le marché du travail (contrats en alternance),
- **simplifier, mieux informer, mieux orienter et accompagner** les salariés et les demandeurs d'emploi.

Dans le cadre de la sécurisation des parcours (titre III de la loi) ont été créés :

- le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (**FPSPP**) : instance paritaire,

Les appels à projets exceptionnels 2017 du **FPSPP** visent les métiers rares, les formations digitales et les réfugiés.

Source : http://www.paritarisme-emploi-formation.fr/actualites/article/les-appels-a-projets-exceptionnels-2017-du-fonds-paritaire-visent-les-metiers

- la préparation opérationnelle à l'emploi (**POE**) : nouveau dispositif,
- la portabilité du Droit individuel à la formation (**DIF**) (introduit dans le code du travail par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle).

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie Sociale *: affirmation de la volonté d'insertion, et du principe d'égalité*

- au DIF succède le compte personnel de formation (**CPF**) ,
  - ➢ portabilité de ses droits pour une plus grande sécurisation des parcours.
- nouveau dispositif : le conseil en évolution professionnelle (**CEP**),
  - ➢ **Conseil gratuit** mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.
- formation ouverte et à distance (FOAD) reconnue comme une modalité pédagogique à part entière[2].

[2] Pour répondre aux questions de la prise en charge financière de la FOAD après la loi du 5 mars 2014, le Forum des acteurs de la formation digitale (ex-Forum français pour la formation ouverte et à distance), FFFOD, publie un guide pratique sous forme de « FAQ » présentant un socle commun de règles de prise en charge. http://www.agefos-pme.com/fileadmin/user_upload/20-Partage/10-Employeur/guides/FAQ_FOAD_FFFOD_AGEFOSPME.pdf

☞ A voir sur le site Opcalia https://www.opcalia.com/organismes-de-formation/sinformer/la-reforme-2014/

Les mesures à retenir qui favoriseront le passage de la formation à l'accompagnement et de la notion d'individualisation à la notion de de personnalisation

- le CPF
- l'entretien professionnel (généralisation à toutes les entreprises et obligatoire tous les deux ans)
- le CEP (dispositif gratuit qui doit favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours).

Des aménagements pour faciliter l'insertion

Aménagement de certains dispositifs

- apprentissage
- VAE
- contrat de génération
- période de mise en situation en milieu professionnel…

Renforcement des compétences des Régions

- SPRO (cahier des charges)
- coordination de l'achat public de formation
- prérogatives affirmées en matière de formations sanitaires
- participation à la mise en place du CEP.

Réforme des instances pour encourager la concertation et coordination

Le Cnefop (remplace CNFPTLV) Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle.

La mission du **Cnefop** est d'inscrire, sur une liste rendue publique, les certifications et les labels « qualité » pour lesquels il a validé la conformité par rapport aux six critères du décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle.

Accéder aux listes des certifications et labels du Cnefop

Le Crefop [3](remplace CCREFP et CRE)
« Conseil **régional** de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles »

[3] Le Ceser normand dans sa contribution d'avril 2017 concernant le CPRDFOP, note « C'est désormais la Loi du 5 mars 2014 qui définit l'action de la Région dans le cadre du nouveau SPRO. Les dispositions particulières au décrochage s'inscrivent dans l'ensemble de dispositions plus larges relatives aux compétences régionales élargies en matière d'orientation professionnelle tout au long de la vie, ainsi qu'à l'organisation du SPRO. Il suggère d'intégrer dans la convention SPRO Etat / Région –volet décrochage scolaire, la volonté commune de travailler avec les acteurs socio-économiques des territoires et les collectivités locales. Il estime que **c'est au niveau du Crefop**, lieu de rencontre des partenaires engagés autour de la politique de lutte contre le décrochage, que la coordination régionale doit s'opérer ».

☞ ***L'Igas dans son rapport de février 2016 relevait la nécessité d'une territorialisation accrue des données sur la formation.***
La mise en place du Cnefop et des Crefop induit un besoin croissant de partage des données.
La gouvernance quadripartite implique la construction d'un outillage statistique conçu pour orienter le pilotage des dispositifs au plan national et la programmation des actions de formation au plan local.

Source : Evaluation des informations statistiques disponibles sur les politiques publiques et paritaires de formation professionnelle continue, rapport tome 1, Igas, février 2016. – 78 p.
http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-032R-Rapport-Tome_I.pdf

Objectif visé : la qualité

Le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue[4]. *Deux volets : la qualité et l'adéquation financière (juste prix)*

- détermination des critères permettant de s'assurer de la qualité des actions de formation,
- rôle du Cnefop précisé dans l'amélioration des démarches de certification de la qualité,
- les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 inscrivent sur un catalogue de référence les prestataires de formation.

La loi du 8 août 2016[5] relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : *organisation et financement sous forme de « parcours »*

La loi Travail du 8 août 2016[6] crée de **nouvelles obligations d'information sur le déroulement des parcours de formation**.

Source : Décret n° 2017-382, Journal officiel, 24 mars 2017
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034265142&dateTexte=20170327

La loi prévoit que les actions de formation peuvent désormais être organisées, et financées, sous forme de parcours qui peuvent comprendre :

- les séquences de formation,
- le positionnement pédagogique,
- l'évaluation,
- **l'accompagnement**.

Ces parcours doivent permettre en outre d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation. Ce qui donne une nouvelle dimension à l'action de formation : moins rigide et autorisant des **modalités d'apprentissage plus innovantes et plus individualisées**.

Source : Objectif formation n° 68, Carif Lorraine
http://www.lorpm.eu/upload/portail/Archive%20Objectif_Formation/Objectif_68.pdf

[4] En découlera la base de données de référencement Data dock

[5] Pour en savoir plus : le site du ministère http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/

[6] Les nouveautés Formation professionnelle de la loi Travail, dossier documentaire, Centre Inffo, septembre 2016. – 72 p.
http://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=16843

Parcours d'accompagnement personnalisés pour 3 publics spécifiques (prise en compte des caractéristiques du bassin d'emploi concerné) :

- salariés ayant refusé un accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi,
- les bénéficiaires de la Garantie jeunes,
- les travailleurs handicapés.

Nouveau dispositif : le compte personnel d'activité (CPA)

« Art. L. 5151-1. - Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de ***renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel*** *en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1. Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.*
« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un ***accompagnement global et personnalisé*** *destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 ».*

Objectif : lutter plus efficacement contre le chômage

La *loi NOTRe : La formalisation de l'articulation entre le CPRDFOP et la Stratégie régionale emploi (SRE)*

Depuis 2016 et suite aux dispositions de **la loi NOTRe du 7 août 2015**, qui place les régions au cœur des politiques économique, d'emploi et de formation professionnelle, l'Etat et les Régions ont entamé des **réflexions sur l'évolution de leur partenariat** pour **lutter plus efficacement contre le chômage[7].**
La stratégie régionale coordonnée EFOP-SRCEFOP, élaborée par l'Etat et la Région, doit s'appuyer, d'une part, sur le CPRDFOP, d'autre part sur la stratégie régionale pour l'emploi de l'Etat. Cette stratégie coordonnée est soumise au Crefop qui organise la concertation (au sein de son bureau) et en assure le suivi.

Source : Préparation du CPRDFOP normand, avis du Ceser Normand, avril 2017. – 47 p.
http://ceser.normandie.fr/images/stories/CESR/etudes/2017/contrib%20CPRDFOP%20du%20CESER%20Version%20dfinitive%20Avril%202017.pdf

[7] Voir chapitre suivant

Les éventuelles réformes à venir

Refondation du Code du travail *:* France Stratégie place la formation parmi les priorités.
http://www.strategie.gouv.fr/rapport/mission-de-prefiguration-de-commission-de-refondation-code-travail
La note, 38 p : http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-mission-code-du-travail-final-ok.pdf

Election présidentielle vers un "nouveau système économique" de la formation ?

Les préconisations *:*

- *renforcer l'information des salariés sur les dispositifs ;*
- *renforcer l'accompagnement des parcours professionnels ;*
- *créer encore plus d'autonomie ;*
- *élargir le spectre des formations éligibles au CPF ;*
- *aller vers la « désintermédiation », le salarié pouvant s'adresser directement à un organisme de formation pour choisir ce dont il a besoin ;*
- *inciter à investir dans le capital humain ;*
- *porter un effort particulier sur la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes ;*
- *refonder les mécanismes de financement ;*
- *valoriser « l'apprentissage », en informant mieux sur les débouchés professionnels des diplômes et en créant des filières mixtes entre les lycées professionnels et les CFA ;*
- *renforcer et élargir à d'autres acteurs le conseil en évolution professionnelle ;*
- *labelliser la qualité de la formation à tous les niveaux : aller plus loin dans la démarche qualité.*

Source : Inffo Formation n° 921, du 1er au 14 mai 2017. – pp. 2-3

Les évolutions sociétales

L'individu devient de plus en plus moteur de son parcours professionnel et de sa formation

- demande de qualification, de diplôme,
- maintien de ses compétences (actualiser ses savoirs régulièrement),
- maintien de son employabilité (s'adapter aux mutations),
- souhait de positionnement plus individualisé (entretien professionnel).

☞ A prendre en compte : l'immédiateté dans le mode de communication.

La demande sociale de VAE

*Confrontée à une **évolution du travail** qui a placé la compétence au cœur de ses préoccupations, la formation continue a été amenée à s'intéresser aux savoirs d'action.*
*Cette orientation vers **« l'agir » est inhérente aux évolutions de la société**, et à la mission de la formation continue de former « tout au long de la vie » : cette dernière ne peut se situer en dehors de la société dont elle est issue. On ne peut donc que confirmer l'existence des savoirs issus de la pratique dans les orientations, didactiques et formatives, des différents organismes chargés **d'accompagner les mutations sociales et éducatives**.*

- *Source : Penser l'éducation Hors-série 2007, Laboratoire Civiic, Université de Rouen. – pp. 197-201*

http://shs-app.univ-rouen.fr/civiic/revue/penser_l_education_22_Hors_serie.pdf

L'entreprise attend que

- le personnel soit plus **autonome**, capable de prendre des initiatives,
- la formation ait un **effet réel sur le travail** : des retombées perceptibles sur l'activité et la **performance de l'entreprise** (contribution d'une formation à la résolution d'un problème).

Parallèlement, le travail change

- organisations plus horizontales,
- omniprésence des nouvelles technologies [8] (compétences transversales),
- accélération de la vitesse de circulation des informations,
- importance de l'innovation,
- fin des trajectoires linéaires.

Ces nouvelles pratiques supposent

- des besoins plus individualisés pour plus d'autonomie (entretien professionnel, CPF…),
- des formations certifiantes allant avec la logique d'évolution professionnelle,
- un renforcement de la place de la technologie : tutoriel, plateforme, module de formation (gain de temps, moindre coût).

L'évolution des métiers

- besoin de montée en compétences (environnement, banque, numérique…),
- **développement d'activités nouvelles avec la révolution numérique [9],**
- prendre en compte la mutation du profil des futurs professionnels (nouvelle dimension citoyenne[10], sociale et environnementale) (compétences transversales),

Ce qui change, c'est aussi l'organisation des formations, aujourd'hui davantage pensée pour coller aux nouvelles pratiques de terrain. *Source : Le quotidien de la formation n° 2782, 20/03/2017*

[8] Axe important pour l'entreprise (compétitivité) et l'individu (employabilité).

[9] « L'automatisation et la numérisation de certaines tâches conduisent à **redéployer l'activité des personnes qui les réalisaient.** L'impact de la révolution numérique dépendra donc en grande partie de notre faculté à **acquérir les nouvelles compétences** requises et de l'efficacité **de nos** systèmes de formation initiale et continue et d'accompagnement des transitions professionnelles».
Source : Numérique et emploi : quel bilan ? , les synthèses de la fabrique, la Fabrique du numérique, avril 2017 http://www.la-fabrique.fr/wp-content/uploads/2017/03/S12-Num%C3%A9rique-et-emploi-quel-bilan.pdf

[10] Exemple : les ingénieurs du secteur de l'énergie ont souvent aussi un master en économie, de même qu'ils développent des compétences en sciences sociales, au bénéficie d'une capacité de compréhension des enjeux géopolitiques.

Illustrations

Secteur du jeu vidéo : besoin urgent de développement des compétences

Le besoin de nouvelles compétences face à des métiers en perpétuelle mutation : innovations technologiques, nouvelles habitudes de consommation des gamers, besoin urgent de développement des compétences pour leurs 5 000 salariés. De plus, le secteur est jeune et la pratique de la formation continue y est peu répandue.

Banque : les besoins en formation d'un secteur en mutation

Doublement impactées par la révolution numérique et la redéfinition de leur modèle économique. « Dans les cinq ou dix ans qui viennent, la révolution numérique va balayer des secteurs entiers d'activité ».
Un plan Marshall de la formation est nécessaire pour repenser la fonction de conseiller bancaire et pour sauver l'emploi http://www.observatoire-metiers-banque.fr/index.do

Le numérique, secteur d'emploi en pleine croissance

Les prévisions de création d'emploi dans le secteur du numérique sont également difficiles à établir, et ont d'ailleurs dernièrement été sous-estimées, souligne La Fabrique de l'industrie.
Syntec numérique prévoyait 15 800 emplois en plus dans la branche entre 2013 et 2018, ainsi que 20 900 emplois dans des « secteurs connexes ». Ce total de 36 700 a été atteint deux fois plus vite que prévu, au bout de deux ans et demi.
Alors que la Commission européenne quantifie à 900 000 la pénurie d'emplois dans le numérique en Europe d'ici 2020, "une certitude" est que la demande va croître.

L'importance de la formation pour l'avenir de l'industrie

Dans son rapport d'activité 2016, le Conseil national de l'industrie montre l'importance de la formation : *« enjeu crucial pour l'avenir de l'industrie qu'est le développement des compétences et de la qualification des salariés. Il convient de penser la formation comme un investissement et de coconstruire des solutions innovantes* ».

Sommaire

2 Les déclinaisons en région

Mettre en place une dynamique territoriale en favorisant les partenariats, garantir l'égalité des chances surtout pour les publics les plus fragiles, faire se rencontrer les aspirations individuelles et les réalités sociales sont les objectifs de la politique régionale normande.
Mais il faut avant tout s'approprier un nouveau territoire, conséquence de la loi NOTRe.

L'évolution de la place de la Région dans la politique emploi-formation-orientation

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a mis en place

- le SPRO,
- un Service public régional de la formation professionnelle,
- la possibilité pour les Régions de recourir aux habilitations,
- transfert des publics spécifiques : détenus, handicapés, compétences clés,
- réforme du financement de l'apprentissage.

Un partenariat renforcé pour faciliter l'accès à l'emploi

La loi NOTRe du 7 août 2015 a permis la formalisation de l'articulation entre le CPRDFOP et la SRE

Les articles 6 et 7 de **la loi NOTRe** (portant Nouvelle organisation territoriale de la République) et la plateforme État-Régions « Ensemble pour l'Emploi » ont défini un "cadre nouveau permettant de **renforcer le rôle des régions** et d'améliorer leur travail commun avec l'État en matière d'emploi, formation (plan 500 000), apprentissage, développement économique (PIA3, intelligence économique).

- parcours des demandeurs d'emploi mieux adapté aux enjeux du territoire,
- développement équilibré des voies de formation professionnelles sur le territoire.

http://regions-france.org/actualites/actualites-nationales/mise-oeuvre-de-loi-ministre-travail-repond-aux-interrogations-de-regions-de-france/

Source : Site Régions de France, mars 2017

Le CPRDFOP : pilotage stratégique des formations et de l'orientation professionnelles

Le contrat de plan régional de développement de l'orientation des formations professionnelles (**CPRDFOP[11]**) a pour objet de **définir la stratégie des différents acteurs régionaux en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes**.
Son ambition principale est de faire se rencontrer la demande des publics à former et celle des employeurs, **sans négliger les réalités sociales et les aspirations individuelles**. Il s'agit de **s'assurer que la formation réponde aux choix des individus** tout en les menant vers l'insertion professionnelle et d'être à l'écoute des employeurs pour leur permettre de disposer des

[11] Voir le diagnostic CPRDFOP, décembre 2016. – 83 p. http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=notice_display&id=48143

compétences dont ils ont besoin.

Source : Site du Conseil régional Normand https://www.normandie.fr/la-strategie-regionale

*Le **CPRDFOP** doit garantir **les conditions d'accès** de **tous les publics** à l'offre régionale de formation professionnelle présente **sur le territoire**, quel qu'en soit le ministère de tutelle (Education nationale, agriculture, jeunesse et sports, mer), initiale et continue.*

Les préconisations du Ceser normand dans le cadre du CPRDFOP 2017

*Dans le cadre de la préparation du futur Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP[12]), **le Ceser** a produit une **contribution avant la finalisation du projet** :*

- *passage devant le Crefop normand, juin 2017,*
- *approbation par l'assemblée régionale en septembre-octobre 2017,*
- *signature avec les partenaires en novembre 2017.*

Le Ceser relève le contexte nouveau à prendre en compte : l'échelle de la Normandie

- *« la poursuite de **l'appropriation du nouveau territoire** et de*
- *ses enjeux en matière d'emploi, formation et orientation professionnelle ».*

***« La Région**, **chef d'orchestre unique** pour coordonner l'observation amont et l'analyse des besoins en formation au regard de ses prérogatives d'élaboration du CPRDFOP ».*

Le Ceser note le rôle du Carif-Oref

*Un **diagnostic préalable** a été confié par l'Etat et la Région au **Carif-Oref normand** pour permettre aux partenaires de s'approprier l'état des lieux et les enjeux de la relation emploi formation à l'échelle de la Normandie.*
*Enfin la Région a mis en place parallèlement **des réunions territoriales** dont le but est d'organiser la **concertation sur les besoins particuliers des acteurs des territoires** en matière de formation professionnelle et d'évolution de la carte des formations. Ces rencontres 2017 constituent une **opportunité supplémentaire d'alimenter les axes stratégiques du contrat en préparation**.*
*Ces priorités visent à **faciliter les parcours d'orientation, de formation, d'insertion et d'évolution en emploi des normands.***

Observation et** anticipation **sont** fondamentales **pour répondre aux besoins de l'économie et de l'emploi.
*L'**anticipation** repose sur une **responsabilité collective dans :***

- ***l'observation des changements[13],***
- *la capacité à faire émerger les besoins liés aux **innovations en cours,***
  le partage et la complémentarité des solutions mises en œuvre,
- *leur **lisibilité** vis-à-vis du public et de tous les acteurs de la relation emploi-formation.*

Il est essentiel de :

- ***capitaliser la connaissance sur l'évolution des besoins,***
- *rendre nécessaire **une coordination organisée sur le long terme avec les acteurs multiples** : employeurs, structures d'accueil d'information et d'orientation, formateurs, prescripteurs, accompagnateurs, acteurs des territoires...*

---

[12] Le CPRDFOP définit pour les cinq années à venir les grandes lignes d'action en matière de formation et d'orientation professionnelles.

[13] « *Ces évolutions peuvent nécessiter des modifications des stratégies d'orientation, d'accompagnement, tout autant que des adaptations annuelles de l'offre de formation au plus près des besoins économiques de la nouvelle région. Identifier des domaines de **compétences nouvelles** ou des compétences de «niches» répondant à des attentes économiques qui dépassent les besoins régionaux ».*

*Les enseignements des outils d'observation et récemment du diagnostic de **l'Oref normand** montrent la **pertinence d'une analyse territorialisée des besoins de formation**.*

Le Ceser insiste sur :

- **la nécessité d'anticiper les besoins pour :**
- construire la carte des formations professionnelles tout au long de la vie,
- aider à l'orientation,
- mettre en **perspective de certains besoins liés** à **l'évolution des métiers.**

- **la nécessité de résultats pour la formation afin :**
- d'accéder à un emploi,
- d'évoluer dans l'emploi,
- de s'insérer socialement**.**

- **l'adaptation régulière de l'offre de formation professionnelle est une nécessité pour prendre en compte :**
- l'évolution des métiers,
- l'évolution des secteurs économiques,
- l'évolution des niveaux d'exigences.

Le Ceser souligne l'importance d'ouvrir ces échanges sur les zones territoriales

- *d'une part, à l'ensemble des acteurs de l'information et de l'orientation et les structures d'accompagnement vers la formation et l'emploi qui interviennent dans les parcours de formation des différents publics, jeunes ou adultes ;*
- *d'autre part, aux partenaires sociaux.*

***Il propose que les objectifs et les acteurs des animations territoriales soient formalisé dans le cadre du CPRDFOP** en tenant compte de ces préconisations, afin de donner à ces rencontres territoriales l'envergure attendue dans la chaîne amont de l'observation.*

Secteurs spécifiques à connaître et à prendre en compte

L'ESS –Economie Sociale et Solidaire

Des besoins spécifiques de formation

- ***besoins transversaux** des structures de l'ESS,*
- ***spécificités inhérentes** à ce type de développement économique[14],*
- ***professionnalisation des dirigeants** (dirigeants salariés que les bénévole).*

Le secteur du sanitaire et social

- ***évolution des métiers induite par les tendances actuelles** (contraintes budgétaires et réglementaires, contraintes démographiques et sociétales, évolution de la demande des*

[14] L'économie circulaire, tout comme l'économie sociale et solidaire sont des illustrations concrètes d'évolution sociétale. Concernant l'économie circulaire, il semble nécessaire d'associer des industriels à la définition de référentiel métier/compétence.)

usagers) ;

- *m**utations technologiques et organisationnelles** (pratiques des professionnels, les relations entre patients et professionnels du soin) ;*
- ***sécurisation des données** (besoins accrus en ingénieurs sécurité informatique).*

Innovations et métiers émergents dans l'Energie[15]

*Compte tenu du **poids économique** représenté par l'énergie en Normandie (production, distribution, transformation et industries à base de produits dérivés), **l'appréhension de l'évolution des métiers dans ce secteur représente un enjeu important** pour tous les types d'énergie (énergie marine renouvelable).*

Besoins spécifiques à connaître et prendre en compte

Les besoins transversaux d'évolution des compétences

***Développement du numérique dans les formations**, visant :*

- *à préparer les hommes et les femmes aux emplois de demain,*
- *à doter en compétences de base le citoyen évoluant dans la société numérique **afin d'éviter la fracture liée aux usages du numérique sur certains territoires**,*
- *la digitalisation de l'économie normande qui nécessite des formations spécifiques aux **métiers du numérique comme levier de l'excellence de l'économie normande.***

Le Ceser portera son regard plus particulièrement sur les outils numériques au service de la formation, sur le développement des usages pour doter les normands en compétences transversales pour évoluer dans l'emploi et pour éviter la fracture numérique sur les territoires pour les citoyens qui devront évoluer dans une « société digitalisée ». Il sera en mesure d'apporter des conclusions sur ces points fin 2017.

Les transformations ou les mutations de l'environnement économique, deux grandes tendances lourdes :

- ***la transformation numérique***
- ***la transition écologique et énergétique.***

Identifiées dans le SRDEEII ou dans le SRESRI mais aussi dans la loi de mars 2014, l'impact de ces mutations en termes d'emploi et de formation doit être pris en compte dans le CPRDFOP.

Source : Préparation du CPRDFOP, avis du Ceser normand, avril 2017. – 47 p.
http://ceser.normandie.fr/images/stories/CESR/etudes/2017/contrib%20CPRDFOP%20du%20CESER%20Version%20dfinitive%20Avril%202017.pdf

Sommaire

[15] Voir Activités innovantes et métiers émergents en Normandie, Carif-Oref normand, décembre 2016. – 168 p. http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=notice_display&id=48142

3 Comprendre et analyser les évolutions pour agir

Savoir repérer les grandes mutations : mutations économiques, sociétales, de travail mais aussi …
Savoir s'adapter à de nombreuses contraintes :

- *celle des **financeurs** (organisme paritaire collecteur agréé – OPCA – et commanditaires publics) qui veulent un **résultat immédiat à moindre coût**,*
- *celle des **individus** qui ont **des attendus personnels**,*
- *celle des **entreprises** qui veulent un **retour sur investissement**.*

Analyser le travail pour réinterroger ses pratiques

- **analyser préalablement le travail réel**[16] pour identifier les compétences à développer en formation,
- assurer une **articulation étroite entre le travail et la formation,**
- repérer les nouveaux besoins de formation,
- **penser la formation par finalité d'action,**
- identifier les compétences visées et les compétences validées par le secteur professionnel.

Source : La professionnalisation en formation, Richard WITTORSKI, Presses universitaires de Rouen et du Havre (PURH), 01/05/2016. - 306 p

Montrer l'utilité sociale de la formation

*« **Dans un environnement perpétuellement changeant**, la formation continue devient indispensable. La **nécessité d'actualiser en permanence ses savoirs**[17], savoir-faire et savoir-être fait de la formation un instrument essentiel du maintien des compétences des individus et, de leur employabilité. C'est aussi le filet de sécurité par excellence sur un marché du travail rendu plus flexible pour favoriser les mobilités et les reconversions ».*
La formation professionnelle continue doit permettre de :

- *« é**voluer rapidement afin de s'adapter aux mutations** de son environnement sociétal, compétitif et réglementaire,*
- *diffuser l'innovation pour créer des avantages stratégiques discriminants en faisant émerger les métiers de demain,*
- *réapprendre à apprendre ».*

Source : La formation change de dimension, livre vert, FFP, 18 novembre 2016. – 30 p. http://www.ffp.org/ressources/FFP_LIVRE_VERT_210x297_PDF.pdf

[16] Voir le programme de professionnalisation du Crefor, 2015 et 2016 « questionner le rapport au travail ».

[17] Tous les employeurs en témoignent : face aux besoins croissants et réguliers en capacités cognitives et techniques, le diplôme de la formation initiale ne suffit plus. Dans ce contexte, les entreprises cherchent à développer de nouvelles modalités d'apprentissage qui puissent :
• Faire de l'environnement de travail une source d'amélioration continue
• Simplifier l'accès à des savoirs pertinents pour l'entreprise
• Impliquer les collaborateurs en les rendant maitres de leur développement en compétences.
Source : La formation change de dimension, livre vert, FFP, 18 novembre 2016. – 30 p. http://www.ffp.org/ressources/FFP_LIVRE_VERT_210x297_PDF.pdf

Les divers objectifs de la formation mis en avant par le CNEFP

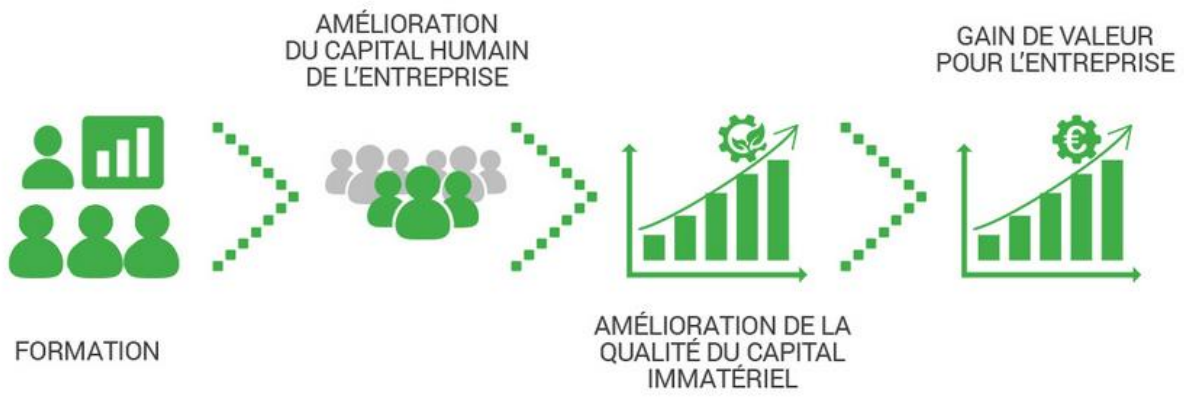
Le Centre national d'évaluation de la formation professionnelle (CNEFP) avait lancé en février 2015 une **évaluation des « pratiques d'ingénierie de formation en entreprise** et de leurs **effets sur les salariés les moins qualifiés ».**

Plusieurs enjeux se dégagent **:**

- une **nécessaire individualisation** : positionnement, adaptation des objectifs, individualisation des apprentissages pour valoriser les stratégies et les rythmes de chaque individu ;
- des **ponts entre les logiques de l'entreprise et les logiques de l'individu** : les logiques d'emploi et d'activité/métiers sont prévalentes dans l'entreprise ; l'individu deviendra un moteur de plus en plus important de son parcours professionnel et de sa formation ;
- des **ponts entre objectifs de formation** : parcours **d'insertion ou de reconversion,** enjeux d'intégration / insertion sociale et professionnelle des **personnes potentiellement fragiles ;**
- **des ponts entre acteurs internes et externes.**

L'enjeu de ces articulations, de ces « ponts » est très largement travaillé depuis plusieurs années et particulièrement avec la réforme récente de la formation professionnelle : à travers les dispositifs (GEIQ, **POE**, **Compte personnel de formation**, **Conseil en évolution professionnelle**), à travers l'évolution des pratiques de gouvernance nationale et territoriale, à travers les expérimentations sur le périmètre même de la formation (FEST…). Il reste sans aucun doute un enjeu **d'animation territoriale ou sectorielle**[18] à démultiplier, pour nourrir les liens entre les enjeux et pratiques des entreprises, les enjeux et pratiques de continuité professionnelle et la formation des salariés les moins qualifiés.

Source : Evaluation des pratiques d'ingénierie de formation en entreprise et leurs effets sur les salariés les moins qualifié, Rapport, CNEFP, avril 2016. – 111 p.



Source : Comment mesurer la performance d'une formation, 31 mars 2017. – 5 p.
http://www.goodwill-management.com/fr/goodnews/actualites/106-comment-mesurer-la-performance-de-la-formation

[18] Voir l'avis du Ceser normand sur le CPRDFOP 2017, avril 2017. – 47 p.
http://ceser.normandie.fr/images/stories/CESR/etudes/2017/contrib%20CPRDFOP%20du%20CESER%20Version%20dfinitive%20Avril%202017.pdf

Mettre en place rapidement de nouveaux savoirs

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications note que l'évolution des métiers de la formation porte sur une maîtrise plus grande

- des problématiques d'insertion professionnelle,
- d'accompagnement,
- du travail en réseau,
- du travail de veille concurrentielle, juridique, technologique.

Source : Organismes de formation. Un métier en évolution, Opcalia, 2016. – 8 p.
https://drive.google.com/uc?export=download&id=0B-Rl9i4pzt3WY0JwQi1wck5pZEE

Utiles à sa pratique professionnelle

- **connaissance des dispositifs emploi/formation** (VAE, CPF, CEP).

☞ **Passage d'une logique de formation à une logique d'accompagnement** : VAE, CEP, numérique…. Ce changement majeur suppose de mettre en place de nouvelles ingénieries (**appui sur des besoins réels)**.

Coller au réel, prévoir le futur

La formation professionnelle optimale sera celle qui proposera des contenus pour le présent, à savoir la **réalité d'un métier** en un temps t, et **des bases pour le futur**, c'est-à-dire des contenus de nature prospective.
Il faudra **mieux définir les faisabilités des formations** et, surtout, garantir le **niveau de performance atteint** en le rapportant aux prérequis incontournables.
Un nouveau droit opposable, celui de pouvoir bénéficier de la formation professionnelle idoine et donc efficace – sur le modèle du droit à l'orientation pour tous né de la loi de novembre 2009 sur l'orientation et la formation tout au long de la vie – représente en ce sens l'un des nouveaux enjeux sociétaux à venir pour faire que formation cesse de rimer avec privilèges.

Source : Former, de plus en plus, de mieux en mieux l'enjeu de la formation professionnelle, Fondapol, avril 2017. - http://www.fondapol.org/etude/olivier-faron-former-de-plus-en-plus-de-mieux-en-mieux-lenjeu-de-la-formation-professionnelle/

L'innovation[19] dans un but d'efficacité

Le sujet des compétences devient une question stratégique. Etre en capacité d'anticiper l'évolution des métiers d'aujourd'hui et l'émergence des métiers de demain. Le budget formation est alors considéré comme un investissement au service d'une **compétitivité durable**.
L'efficacité de la formation devient majeure. **Les entreprises attendent avant tout du résultat et privilégient les parcours mixtes** incluant présentiel et distanciel (blended-learning). Elles s'appuient aussi sur l'ensemble des dimensions de l'innovation dans l'acte de former :

- **innovation technologique** : tablettes, smartphones, Learning Management Systems, simulateurs, réalité virtuelle ;
- **innovation spatiale** : classe virtuelle, forums, learning expedition, showroom ;
- **innovation servicielle** : Fab lab, co-working, intrepreunariat, barcamp ;
- **innovation relationnelle** : social learning, classe inversée, reverse mentoring, tutorat.

[19] L'innovation ne se limite pas à la dimension pédagogique mais aussi à l'ensemble de l'activité : gestion, communication, relation avec les entreprises et les branches.

Pour maximiser les bénéfices du développement des compétences, les entreprises investissent de plus en plus dans une formation multimodale adaptée à l'environnement de travail.
Elles rendent leur organisation apprenante par des outils innovants (classes virtuelles, plateformes LMS, etc.) mais également par des outils classiques rendus parfois plus accessibles grâce au digital (apprentissage collaboratif, learning expedition, serious games, etc.).
Le nouveau slogan de ces entreprises. « Le développement des compétences se fait à tout moment (anytime), partout (anywhere), sur tout type de support (any device) et pour tous les contenus (any content) ».

Source : La formation change de dimension, livre vert, novembre 2016. – 30 p. http://www.ffp.org/ressources/FFP_LIVRE_VERT_210x297_PDF.pdf

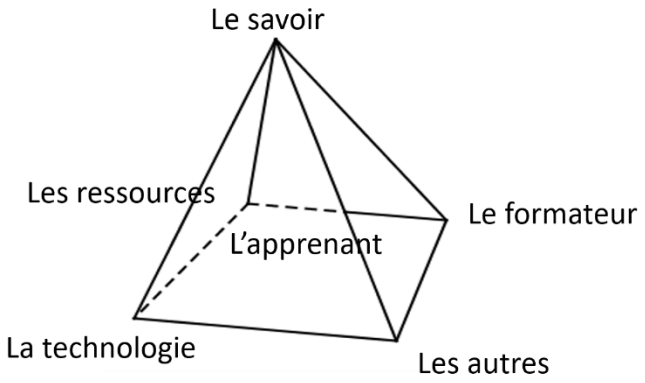
Valoriser de nouvelles façons d'apprendre

Le mardi 6 juin 2017 ont été lancés les premiers Trophées de l'Innovation en Formation. Une initiative du FPSPP, avec le soutien du COPANEF, pour mettre en lumière les innovations à même **d'améliorer le processus d'accès à la qualification et à l'emploi**.

Innover avec le numérique en formation

Frédéric HAEUW nous présente son analyse

Il fut un temps, pas si éloigné, où la question d'intégrer ou non le numérique dans les pratiques pédagogiques se posait : après tout, on s'en était bien passé jusqu'alors, et pour nombre de formateurs, les ordinateurs étaient au mieux un outil supplémentaire, au même titre que le tableau blanc ou le « Paper Board », au pire un gadget ou un effet de mode.
La question ne se pose évidemment plus dans ces termes aujourd'hui : à l'heure ou le numérique prend une place grandissante dans toutes les strates de notre vie, personnelle et professionnelle ; où la maitrise de la littératie numérique devient vitale pour exercer son rôle de parent, de citoyen, de travailleur ; où le savoir universel est accessible partout et en tout lieu (à condition de savoir le repérer et le qualifier) … **il serait illusoire, voire irresponsable, d'ignorer les transformations profondes que le numérique apporte sur le métier de formateur.** L'acte de former se situe, qu'on le veuille ou non, dans un écosystème éminemment marqué par **l'omniprésence du numérique**, que les apprenants apportent avec eux au bout de leurs mains, et qui, nécessairement, bouleverse l'équilibre ancestral d'un « sachant » déversant du savoir à un « inculte » : le triangle pédagogique « enseignant-apprenant-savoir » s'enrichit, prend du volume (comme le montre le schéma ci-dessous), ce qui oblige à rebattre les cartes.



Dans ma pratique de consultant et de formateur de formateurs, je constate que la plupart des professionnels ont bien conscience de ces changements ; même si certains trainent encore les pieds, car la situation **bouleverse des représentations profondément ancrées** de leurs rôles, rares sont ceux qui doutent encore du caractère profondément structurel des mutations en cours, d'autant plus que la concurrence croissante des offres non traditionnelles se fait sentir ; je pense bien sûr aux MOOC, mais aussi aux nombreux didacticiels gratuits qui permettent de s'autoformer en ligne. *L'avènement du sujet social apprenant* prédit par Joffre Dumazedier[20] il y a quelques années est devenu une réalité, et oblige les formateurs à être dans une **posture d'accompagnateur** des apprentissages plutôt que dans une posture d'expert ou dispensateur de savoir.
Dans ce contexte, et aussi eu égard aux changements apportées par la **loi du 5 mars 2014** qui a remplacé les obligations fiscales (obligation de dépenser) par des obligations sociales (obligation de faire), **la formation professionnelle doit être innovante pour renforcer son attractivité** autant auprès des entreprises que des bénéficiaires. Elle a pour ce faire plusieurs leviers que je vais détailler ci-dessous

Une innovation spatiale

Les ergonomes et les architectes ont parfaitement compris que la configuration des locaux induit fortement nos comportements. De ce point de vue, proposer des lieux d'apprentissage proches des organisations scolaires traditionnelles conduit les apprenants à reproduire inconsciemment les habitudes contractées lorsqu'ils étaient scolarisés et les formateurs en reprendre une posture d'enseignant. **Nous devons donc concevoir de nouveaux espaces d'apprentissage**, type Learning labs, dans lesquels les apprenants bougent, s'approprient les lieux, changent d'activités en fonction de leurs besoins et de leurs rythmes d'apprentissage. Les modalités sont multiples : ici plusieurs apprenants travaillent une étude de cas sur une table ronde; là, d'autres se concentrent sur un exercice individuel ; dans un coin de la pièce, plusieurs apprenants sont réunis autour du tableau blanc interactif avec leur formateur pour produire une carte mentale. La station debout est préférée à la station assise car le mouvement facilite le raisonnement et l'on apprend mieux debout qu'assis, comme le montre une étude très récente[21]. Une autre innovation intéressante, dans les CFA notamment, consiste à repenser la configuration des lieux pour juxtaposer les ateliers, les salles de technologie et les salles d'enseignement général, de façon à permettre la circulation de l'un à l'autre : ainsi, le savoir théorique est abordé en lien avec la situation professionnelle, et non de manière déconnectée comme c'est souvent le cas.

Une innovation dans l'organisation des temps de formation

La société 2.0 conduit à une grande porosité des temps sociaux. Les générations Z, notamment, portent dans leurs gènes cette capacité à être ici et ailleurs en même temps, de travailler tout en gardant un œil sur ses réseaux sociaux, d'apprendre en jouant, de communiquer par sms tout en regardant un film, de se divertir en voyageant... **Nous devons prendre acte de ces évolutions** dans la gestion des temps, à plusieurs niveaux. Dans les salles de classes ou les lieux de formation tout d'abord, en rompant avec la monotonie des organisations temporelles classiques : comment peut-on encore, dans une société du zapping, proposer durant deux heures une mono activité à un jeune qui, dans sa vie ordinaire, change d'activité tous les quart d'heure environ, quand il ne fait pas plusieurs choses à la fois ? Les neurologues cognitifs[22] ont montré que, dans le cas d'un cours magistral, la courbe de l'attention chute dès la dixième minute ! Pour lutter contre ce phénomène, **les formateurs doivent repenser leurs scénarii pédagogiques** et utiliser à bon escient les solutions technologiques à leur disposition : proposer un mini-quiz ou un vote avec un

[20] J. Dumazedier (2002) *Penser l'autoformation, Société d'aujourd'hui et pratiques d'autoformation*, Lyon, Chroniques sociales
[21] https://theconversation.com/etre-debout-en-classe-pourrait-aider-les-enfants-a-apprendre-57242)
[22] N. Medjad, P. Gil et P. Lacroix (2017) *Neurolearning, les neurosciences au service de la formation*, Eyrolles, Paris

outil comme Kahoot, utiliser Twitter pour permettre aux apprenants d'exprimer leur ressenti ou poser leurs questions durant la séance, faire produire une carte mentale en synthèse, proposer un challenge sur un serious game, etc.
Le second aspect sur la question des temps est bien évidemment celui de la multimodalité, et en particulier le recours à la distance, qui peut se faire de plusieurs manières : en instaurant une formation hydrique articulant formellement des activités en centre de formation et d'autres en dehors (domicile, entreprise, tiers lieux) ; en proposant des activités complémentaires à faire en amont ou en aval des temps au centre, de type classe inversée ; en permettant de retrouver les supports de cours dans différents formats (podcast par exemple) et sur tous les équipements, notamment mobiles ; **en prolongeant la formation grâce aux réseaux sociaux**, par exemple avec un groupe Facebook dédié à la formation dans lequel peuvent contribuer autant les apprenants que les formateurs.

Une innovation technico-pédagogique

Après les technologies pour enrichir l'interactivité en présentiel, parlons maintenant des supports pédagogiques. Internet est une mine extraordinairement riche pour trouver des ressources pédagogiques de grande qualité, pour qui prend la peine de rechercher et de ce point de vue, il **devient urgent pour les organismes de formation d'instaurer un « temps de veille obligatoire** » pour collecter les ressources et éviter de reproduire un énième support pour l'apprentissage de la règle de trois ! **Au-delà de cette collecte, le formateur doit néanmoins être aussi en mesure de produire lui-même** des ressources attractives, interactives, multimédias, proposant des « challenges » … et là aussi de nombreux outils gratuits existent, pour créer des activités de quelques minutes (petits grains de formation disponibles à tout moment) à quelques heures (modules de formation complets) sans compétence informatique particulière. Enfin, il peut également privilégier la production des apprenants en leur proposant de concevoir collectivement ou individuellement, des supports, des ressources, des didacticiels, des vidéos, des articles de blog…
Finalement, avec le numérique le formateur devient architecte, guidant, accompagnateur, aiguilleur, fédérateur, méthodologue, inventeur … autant de facettes qui enrichissent sa profession et lui redonnent ses lettres de noblesse !

Source : Frédéric HAEUW, consultant et formateur de formateurs, 31 mai 2017 *http://www.haeuw.com/*

S'adapter aux mutations du travail

« Le sujet n'est pas la disparition du **travail mais sa mutation**. Dans ce contexte, nous avons plus que jamais besoin de nous adapter : il faut investir notre capital humain dans une **économie innovante**».

- **Dans ce contexte de transformation du travail, d'accélération de la vitesse de circulation des informations et par là-même des innovations :**

« **L'outil essentiel demeure : la formation**. L'Intelligence artificielle (IA) est un chantier de formation professionnelle essentiel : **importance des compétences transversales** (soft skills), une telle formation passe par une **éducation informatique générale** et une mobilisation de la société sur les formations initiales (entreprises, secteur de l'éducation populaire) mais aussi une inventivité dans les formations sur poste, les formations en conception, ce qui implique une forte mobilisation des entreprises elles-mêmes.

Source : Anticiper les impacts économiques et sociaux de l'intelligence artificielle, France Stratégie, 21 mars 2017. – 43 p. http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport-intelligence-artificielle-ok.pdf

http://www.strategie.gouv.fr/publications/anticiper-impacts-economiques-sociaux-de-lintelligence-artificielle

Gérard Mestrallet, président de Face, a appelé à une coopération sur le plan national, territorial et européen, entre les entreprises de formation adhérentes à la FFP et les 5 650 entreprises rassemblées au sein de Face à travers un réseau de cinquante cinq clubs locaux. « Les entreprises de formation portent une responsabilité sociale et sociétale particulière qui fait écho à nos engagements sur le plan de la RSE » . Il s'agit « de faire de la formation un outil de l'efficacité au service de l'intérêt de la collectivité ».

La proposition d'un partenariat entre la FFP et Face, « pour créer une alliance véritable », s'inscrit dans la réflexion suivante : « Nous devons générer une nouvelle culture de la formation au-delà des dispositifs. La mobilisation spontanée des individus est un vœu pieux et l'offre de vos entreprises de formation risque de ne pas suffire. C'est pourquoi nous devons réaffirmer que la formation professionnelle fait partie intégrante de la RSE de manière à réinscrire l'alternance dans une véritable co-formation (entre entreprises et organismes de formation) et pour que les entreprises s'adaptent aux mutations et innovent en continu », a exposé Gérard Mestrallet.

Source : Le quotidien de la formation n° 2792, 3 avril 2017

FEST « l'Autre transformation du monde de la formation » soutenu par la DGEFP et 12 Opca[23]

La FEST : une approche sensiblement différente des autres modalités de formation.

L'**apprenant** est en effet **co-acteur et co-auteur de son parcours et co-producteur** de ses propres savoirs expérientiels : il apprend essentiellement en travaillant même s'il bénéficie d'un appui (tutorat, experts internes, managers) et de moyens pédagogiques dédiés (supports d'auto formation par exemple).

Source : Henri Occre, CCampus, novembre 2016, http://www.blog-formation-entreprise.fr/formation-en-situation-de-travail-ou-en-est/

« Après la transformation digitale, la formation en situation de travail (ou **FEST** acronyme choisi par la DGEFP. »

La FEST, action de formation éligible : troisième voie d'accès à la formation à côté du stage et de la FOAD.

Source : Blog CCampus, 2016 http://www.blog-formation-entreprise.fr/3-approches-possibles-en-fest/

[23] Actalians, Afdas, Agefos-Pme,Constructys,Fafih, Fafsea, FAF-TT, Opcalia, Opcalim, Opca Transports, Unifaf, Uniformation.

FEST et autres modalités pédagogiques

	FEST	Stage	Tutorat Alternance	Blended learning	Formation sur le tas	Auto formation
Espace temps formation	Situation de travail	Organisme de formation	Situation de travail	Tous types	Situation de travail	Situation de travail ou « chez soi »
Intention pédagogique	Référent / Apprenant	Concepteur	Tuteur	Concepteur / apprenant	Aucune	Apprenant
Planification	En partie formalisée	Formelle	Peu formalisée	En partie formalisée	Non formalisée	Peu formalisée
Méthodes et moyens	Pédagogie expérientielle	Pédagogie présentielle	Techniques tutorales	Tous types	Aucune	EAP
Encadrement pédagogique	Référent	Formateur	Tuteur	E-Tuteur	Aucune	Selon type de ressources
Traçabilité	Forfait temps / PIF	Temps passé	Qualification du tuteur	Forfait temps / PIF	Aucune	Aucune
Pré-requis et Evaluation	Positionnement amont / Validation des compétences	Pré-requis Attestation	Certification	Selon finalité	Aucune	Selon finalité
Type de savoirs	Contextualisé / Explicite et tacite	Générique / Explicite	Contextualisé / Explicite et tacite	Tous types	Contextualisé / Tacite	Générique / Explicite
Cadre légal	En devenir	Action de formation	Alternance	FOAD	Aucun	Aucun

c-campus

Source : Blog CCampus, 25 janvier 2016 http://www.blog-formation-entreprise.fr/fest-ou-ast-1-essaie-de-definition-operationnelle/

☞ **Le point sur la FEST #3 :** Trois approches possibles en formation en situation de travail, janvier 2017, http://www.blog-formation-entreprise.fr/3-approches-possibles-en-fest/

☞ voir aussi la formation expérimentale en situation de travail (FEST) http://www.consultant-formateur-independant.org/libre-acces/evenements-de-nos-partenaires/faites-la-fest-les-jeu-dis-de-lafref-le-23-fevrier-dernier/

Développer les compétences numériques

AGEFOS PME s'engage pour le numérique

Face à la révolution digitale et ses conséquences sur notre économie, AGEFOS PME, membre fondateur de la Grande Ecole du Numérique, agit concrètement auprès des branches professionnelles en portant le premier **Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)** consacré à la transition majeure du 21e siècle.

Le numérique, un enjeu sociétal incontournable

L'étude « Perspectives » menée par AGEFOS PME, publiée en novembre 2016, pointe la nécessité d'accompagner la croissance des entreprises et leur transition numérique, notamment par la formation professionnelle.
Pour mener le projet à bien, AGEFOS PME, apporte son expertise par une démarche méthodologique et participative, qui passe par la consultation des **CPNEFP** (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de branches et par l'analyse de l'évolution et le

besoin de valorisation des compétences digitales. Cela permettra de **développer et d'expérimenter des moyens de formation innovants et transférables** visant à accroître la culture du numérique dans le monde de l'entreprise de demain.

Source : Site AGEFOS PME, 12 avril 2017 http://www.agefos-pme.com/site-national/actualites/actualites/actualite/agefos-pme-s-engage-pour-le-numerique/?tx_ttnews%5BpS%5D=1446648933

La transition numérique vecteur de création d'emplois ou vecteur de transitions professionnelles

Le Conseil numérique a identifié 2 niveaux de besoins :

- développer une vision stratégique des mutations à entreprendre,
- former les personnes en place, formation pour essaimer sur le territoire.

Source : communiqué de presse, Conseil du Numérique, mars 2017. – 2 p.
https://cnnumerique.fr/wp-content/uploads/2017/03/CP-Le-CNNum-remettra-ses-travaux-sur-la-transformation-num%C3%A9rique-des-PME-ce-mercredi-8-mars-FINAL.pdf 46 p.

L'État crée un groupement d'intérêt public pour développer les compétences numériques

Accompagner l'élévation du niveau général de connaissances et de compétences numériques tout au long de la vie, telle est l'ambition de **Pix**, nouveau groupement d'intérêt public (Gip) créé par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en partenariat avec le Cned et l'université de Strasbourg représentant l'université ouverte des humanités

Au-delà du Gip, Pix désigne un projet public de plateforme en ligne d'évaluation et de certification des compétences numériques. Gratuit et déjà disponible en version beta, l'outil sera déployé officiellement à la rentrée de septembre 2017. Ciblant à la fois les jeunes de l'enseignement secondaire et supérieur, **les actifs de tous secteurs en emploi ou non** et, plus largement, les « citoyens », Pix entend accompagner l'élévation du niveau général de connaissances et de compétences numériques. L'objectif annoncé est de « **préparer la transformation digitale de l'ensemble de notre société et de notre économie** ».

Accessible de façon autonome, le service proposera aussi un **mode encadré avec un accès dédié permettant aux équipes pédagogiques et responsables de formation continue de suivre l'évolution de leurs publics et de concevoir des stratégies de formation sur mesure**.

Dès la rentrée 2017–2018, Pix se substituera progressivement au Brevet informatique et internet (B2i) et à la Certification informatique et internet (C2i).

☞ *Accéder à la version beta du projet Pix : https://pix.beta.gouv.fr/*

Source : Le quotidien de la formation n° 2817, 11/5/2017

Sommaire

4 L'apport des Carif-Oref, à la professionnalisation des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation

***Les Carif-Oref sont des vecteurs** d'informations[24], ils transforment les données en connaissances utilisables. Ils favorisent les partenariats et les échanges de pratiques[25] qui contribuent à une meilleure connaissance de l'environnement et des territoires .*

Le Carif-Oref donne de la pertinence à l'information

Créer de l'information qualifiée à partir d'une profusion de ressources

- recueillir des données,
- les **traiter et les transformer en connaissances** afin d'alimenter les acteurs de la formation dans leurs pratiques,
- **promouvoir la connaissance des différents dispositifs** (VAE, CPF, CEP, SPRO),
- **aider à se familiariser avec de nouvelles modalités incontournables** : FOAD, MOOC,
- faciliter les échanges de pratiques,
- repérer les supports qui créer du lien et de l'information (blog, plateforme …).

Passer d'une approche exploratoire des outils à une approche opérationnelle de leur utilisation[26]

Un témoignage de l'Agefiph Normandie et du réseau des Cap emploi

Début 2016, l'**Errefom** et le **Crefor** ont animé des sessions de professionnalisation à destination des conseillers des Cap emploi de Normandie, intitulées « Conseil en évolution professionnelle : des outils pour connaître l'environnement socio-économique ».
En étroite collaboration avec l'**Agefiph**, les équipes « professionnalisation », « centre de ressources » et « observatoire » de l'Errefom et du Crefor, se sont associées pour construire un module pédagogique permettant aux conseillers Cap emploi d'avoir une connaissance partagée des outils mobilisables dans le cadre du CEP.

A partir d'un état des lieux sur les outils déjà connus et utilisés dans leurs pratiques professionnelles courantes, les sessions poursuivaient les objectifs suivants :

- **renforcer l'approche « marché du travail** » des conseillers, de manière à leur permettre de disposer d'une vision élargie des emplois / secteurs porteurs d'insertion ;
- **développer la connaissance des conseillers sur les métiers émergents** en lien avec les perspectives de développement économique du territoire ;

[24] Des outils d'information à l'usage des professionnels de l'AIO, Eclairage n° 40, juin 2016 ; http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=12996
[25] Mise en réseau dans le cadre du SPRO, coopération et partage d'information.
[26] Voir l'article dans le Mag n° 1, Crefor/Errefom, novembre 2016. – pp. 20-21
http://www.cariforefnormandie.fr/sites/default/files/publications/LEMAG-2016-CORRECTIONS-DECEMBRE-bd.pdf

- **travailler sur la représentation des métiers** permettant aux conseillers professionnels de disposer d'un large spectre dans leur travail d'accompagnement de la personne, et ainsi, d'élargir les possibilités pour les personnes.

En effet, dans la société actuelle, il existe encore beaucoup de représentations sur le handicap, les capacités et les incapacités qui en découlent, doublées de représentations, parfois erronées ou partielles, sur les « métiers », et les aptitudes dont il faut disposer pour les exercer.
Cette méconnaissance peut avoir pour conséquence de restreindre la palette des métiers vers lesquels les personnes handicapées font le choix de s'orienter ou de se réorienter.
Pour y palier, les conseillers Cap Emploi doivent conduire un gros travail auprès de ce public, tout en s'inscrivant dans les attendus au niveau de la délivrance du conseil en évolution professionnelle :

- **au niveau 1 du CEP**, au titre de la fonction orientation.

Le cahier des charges du CEP précisant que « le bénéficiaire peut accéder à une information sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations, prenant en compte l'émergence des nouvelles filières et de nouveaux métiers ». Y compris dans le champ de la fonction publique.

- **au niveau 2 du CEP**, au titre de l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel.

Un retour globalement très positif sur les 6 sessions qui ont été mises en place.

La formation a été perçue comme rassurante et enrichissante, au sens où elle a permis aux conseillers de :

- de confirmer que les outils qu'ils utilisent sont adaptés par rapport à la finalité visée,
- **de découvrir ou se réapproprier certains outils,**
- **de confronter et de partager leurs pratiques.**

Les conseillers ont pu mettre en pratique des exercices qu'il peuvent ré exploiter dans leur relation en face à face avec les personnes, pour leur faire prendre conscience de la nécessité d'élargir leur périmètre de projection et d'investigation, tant en terme de filière, de secteur d'activité, que de mobilité géographique.
L'intervention de professionnels (le CDG, l'ANFH), pour témoigner des **réalités du terrain** au quotidien a été très appréciée et complémentaire à l'approche par les outils.

Ces sessions ont suscité auprès des conseillers l'envie de multiplier, en complément de **l'utilisation des outils, le recours** aux dispositifs existants pour permettre aux personnes de s'informer sur les métiers, les secteurs d'activité, … (ex : journées portes ouvertes dans les centres de formation, les manifestations de la Cité des Métiers, la semaine de l'industrie, …).
Des actions « découverte des métiers » ont également été mises en place, associant différents acteurs (employeur, Pôle Emploi, centre de formation et cité des métiers) et seront renouvelées.

L'usage des outils numériques dans les pratiques *a été renforcé* (ex : emploi store, trouver ma formation, …), que ce soit en face à face avec les demandeurs d'emploi ou sous forme d'ateliers, pour rendre les personnes davantage actrices de leur parcours.
Les informations véhiculées par certains outils sont aussi utilisées par la Direction et/ou le référent formation dans l'animation des équipes (ex : l'espace info de l'ERREFOM).
Ce type de formation a été perçue comme intéressante, notamment pour accompagner un nouveau conseiller, dans sa prise de fonction.

Pour ceux qui en ont déjà bénéficié, une journée d'approfondissement, permettant d'aller plus loin sur deux ou trois outils préalablement identifiés a été un besoin exprimé.

En continuité des sessions, certains Cap Emploi se sont également dotés de nouveaux outils (ex : PASS Avenir/Parcoureo, fiches CIDJ, Transférence, Tests psychotechniques, …) et/ou ont continué à former leurs collaborateurs (ex : ADVP, gestion de conflits).
Un travail a été effectué pour identifier et retenir une liste de sites enregistrés comme favoris, avec différentes clés d'entrée :

- pourquoi tel outil, pour quel type de profil, de besoin, pour quelle problématique.

(Ex : Est-ce que le métier que j'ai choisi est compatible avec mes contre-indications, Comment identifier les métiers en tension, Est-ce que j'ai une bonne représentation des activités d'un métier, …)

*Il pourrait être intéressant de **partager sur ces sujets à un niveau plus large***, avec les autres acteurs du **SPRO**, pour identifier des **attentes, des besoins communs**. Les rencontres organisées par la Région dans ce sens sont tout à fait pertinentes et les Cap Emploi y participent activement.

Source : Kathy HARLAY, Agefiph Normandie avec la collaboration du réseau des Cap Emploi

Le Carif-Oref favorise « le travail en réseau »

Espace d'échange de pratiques, travail en réseau

Il crée les conditions pédagogiques pour permettre de mieux se connaître et se comprendre ; de tisser des réseaux territoriaux.
Ils offrent un espace d'échanges, ouvert au travail en réseau et à la **conduite de projets régionaux partenariaux**.
Ces démarches aident les organismes de formation à améliorer leurs prestations, afin qu'elles soient mieux adaptées aux caractéristiques du public, aux besoins du marché du travail et aux exigences des commanditaires.

Quelques exemples d'échanges de pratiques

Le COMCEP : Forum de la communauté de métier du CEP dont l'apport est considéré comme indiscutable

Cette **communauté de métier digitale**, exclusivement accessible aux conseiller-ères CEP, transversale, professionnelle, régulée vise à permettre à chacun, au quotidien :

- **d'échanger et d'apprendre sur le métier** entre pairs, de mutualiser bonnes pratiques et difficultés du travail, de disposer de ressources pertinentes et de qualité et de pouvoir échanger sur leurs usages ;
- de répondre à l'enjeu national qui est de proposer un service de qualité sur l'ensemble du territoire, quel que soit l'institution et le lieu où le service est proposé ;
- de faciliter la mutualisation et le **partage des pratiques entre les différents réseaux**, chaque réseau étant porteur d'une expertise qui lui est propre.

Source : Comcep, 29 mars 2016. – 33 p. www.uodc.fr/forums/comcep/

Epale, plateforme d'échanges des acteurs de la formation

Pour répondre aux **besoins d'échange et de coopération des professionnels de l'éducation et de la formation des adultes,** la Commission européenne a créé la plateforme Epale (European Platform for Adult LEarning).
Plateforme collaborative, Epale permet de **partager des ressources** (blogs, actualités, évènements, articles…) et **d'échanger autour de problématiques ou de pratiques communes**.
Tous les professionnels de l'éducation et de la formation des adultes, qu'ils soient enseignants, formateurs, chercheurs, universitaires ou encore décideurs, peuvent intégrer la communauté Epale et **contribuer à améliorer la qualité des offres de formation des adultes en Europe**.
Le lancement en France de la plateforme Epale, a eu lieu le 5 novembre 2015 à Paris.

Le dispositif **Safran en région Poitou-Charentes** développe des temps de rencontres et d'échanges sur des formats courts, **pour les professionnels de l'orientation (**en particulier aux acteurs impliqués dans le **SPRO et le CEP).**

http://www.arftlv.org/actualites/19131/SAFRAN__formations_pour_professionnels_orientation.aspx

Le programme 2017 : http://www.arftlv.org/actualites/19079/SAFRAN__Zoom_actions_mars_avril_2017.aspx

Les journées d'interconnaissance dans le cadre de l'orientation en Normandie

Une illustration concrète de travail partenarial

Dès la fin du semestre 2011[27] et dans le cadre de la mise en place du Service public de l'orientation (SPO), une volonté régionale de mener un travail partenarial a émergé au sein des groupes de travail territoriaux . Au fil des travaux, la grande majorité des acteurs ont confirmé ce besoin partagé.
Les journées d'interconnaissance s'inscrivent dans cette continuité, elles sont construites par les professionnels du réseau SPRO de Normandie avec le soutien logistique de la Région (rédaction et envoi des comptes-rendus, accompagnement des projets pour leur aboutissement).
Tous les réseaux sont intéressés et chacun est amené à y contribuer selon les moyens, notamment humains, dont il dispose.

Chaque groupe construit sa journée, qui vise à

- fournir de l'information,
- optimiser les échanges de pratiques et de collaboration,
- créer une synergie.

Le nombre de participants varie, il se fait sur inscription.
Trois journées d'interconnaissance se sont déjà tenues :

- Le Havre – 23 septembre 2016
- Rouen – 28 février 2017
- Vernon – 04 avril 2017

[27] Voir dans l'Eclairage n° 30, septembre 2013 – pp. 12- 15 : la contribution du Comité technique régional sur la mise en place du SPO. http://infodoc.crefor-hn.fr/doc_num.php?explnum_id=7287

☞ Celle de Dieppe se tiendra le 28 septembre 2017.

Une construction identique : une introduction, des ateliers thématiques et la découverte par l'échange.

1) introduction :

- les **chargées de mission Orientation de la Région** présentent le cadre législatif du SPRO et le contexte de mise en œuvre en Normandie,
- le **Carif-Oref Normand** présente ses outils d'information, notamment ses nouveautés.

2) **les ateliers proposent de résoudre ensemble des mises en situation.**
3) **la découverte sur stands ou en speed info dating permet des rencontres et la présentation** d'offres de services.

☞ A noter : La formule « info meeting-dating » qui limite le temps d'échange sur les stands, crée de la frustation mais crée un rythme et oblige à la concision. Cet exercice intéressant semblerait à renouveler.

Les thématiques d'animation varient selon l'animation territoriale.

La variation porte sur les thématiques abordées ; toutefois, les thématiques de l'**accompagnement** et de l'**insertion** reviennent pour les trois journées d'interconnaissance du Havre, de Rouen et de Vernon et les souhaits pour les futures journées portent :

- sur le CEP,
- sur l'accueil des migrants (pour les villes).

Un bilan positif pour les opérateurs et pour la Région.

On constate un souhait général d'approfondir les collaborations (agenda collaboratif, outil de liaison). Les suggestions émanant des questionnaires d'évaluation le montrent (transmettre les coordonnées des intervenants et des participants, prévoir plus de temps d'échange, reconduire ces journées).

Les apports de ces journées portent sur :

- la consolidation des connaissances (mieux être en capacité d'orienter la personne vers le bon interlocuteur et/ou le bon dispositif),
- l'élargissement du réseau (mettre un visage sur un nom ce qui facilite les échanges ultérieurement),
- la variété des échanges (être moins chacun de son côté),
- l'envie d'aller plus loin (ex : les sessions de professionnalisation du Carif-Oref).

La matière de ces journées permet d'outiller :

- les professionnels du réseau de l'orientation.

En conclusion, la récurrence de l'évènement va dépendre dans le temps de la « stabilité » et de la disponibilité des équipes.

La fréquence et le mode de renouvellement qui semble se dégager à l'unanimité, viserait une périodicité entre 18 et 24 mois.

- Le Havre va faire une demie journée thématique en fin d'année 2017 autour du compte personnel d'activité (CPA),
- Les autres territoires pensent plutôt orienter leur action 2017-18 vers le public.

Un point important à relever

Dans le projet de coordination de l'orientation en Normandie, il faut maintenir un équilibre entre actions vers les professionnels et actions vers les publics.

Source : Direction Stratégie Orientation et Apprentissage, service orientation, Conseil régional Normandie, juin 2017

Les offres de professionnalisation des Carif-Oref [28]

Les offres de professionnalisation des Carif-Oref permettent :

- la **compréhension et la prise en compte du contexte socio-économique** et des enjeux territoriaux pour l'ensemble des acteurs ;
- l'**acquisition et le développement des compétences des professionnels dans les domaines de la gestion, du management, de l'organisation, de l'orientation, de la pédagogie et de la coopération ;**
- **les échanges entre professionnels ;**
- l'intégration du **numérique** dans les pratiques ;
- **la mise en conformité avec les critères du décret Qualité de l'offre de formation** (SPRO) ;
- **la maîtrise de l'environnement professionnel (**en termes de publics, de dispositifs, de commanditaires...) ;
- une adaptation aux évolutions contextuelles et aux nouveaux enjeux ;
- le **développement d'une culture « métier** » commune.

Source : La professionnalisation des formateurs, collection le point sur, Centre Inffo, 2014. - 110 p.

Des actions de professionnalisation qui se développent dans un contexte d'incertitude et d'immédiateté

Nathalie PRETERRE, consultante en orientation, témoigne des mutations actuelles

Depuis quelques années j'anime en Normandie et dans d'autres régions, des sessions de formations à destination des professionnels de l'AIOA, de l'emploi et de la formation sur des thématiques variées et en lien avec l'orientation professionnelle. C'est à partir de cette expérience que le CREFOR m'a proposé de témoigner de quelques constats et évolutions observés ces dernières années.

Pour accompagner les **mobilités choisies ou subies**, des professionnels « jalonnent » et « **sécurisent » le parcours** qui apporte, pour celui qui s'y engage, son lot de plaisirs et de déconvenues, de réussites et d'échecs, d'opportunités et de résistance. Ces professionnels du **conseil et de l'accompagnement au changement**, sont amenés à **prendre en compte les transformations du travail, de l'emploi et de la formation**, à mobiliser des outils et dispositifs variés, et à garder le cap en écoutant au mieux les questions et problématiques que leur posent leurs « clients ». Force est de constater que ces transformations s'accélèrent et que les éléments à travailler dans le champ de l'orientation sont composites.

Les questions que **chacun se pose tout au long de sa vie professionnelle, sont à la fois simples et complexes. Simples et souvent entendues, ces demandes comme par exemple,**

- « je souhaite faire une formation »,

[28] Voir sur le site du Réseau des Carif-Oref (RCO), les programmes de professionnalisation : http://www.intercariforef.org/reseau/th%C3%A9matiques/professionnalisation-des-acteurs

- « je voudrais changer de travail de métier »,
- « je dois avoir un diplôme ».

Sont aussi complexes, car il y a d'autres questions derrière la première question!

- « quelle est la formation qui me correspond et dans laquelle je pourrais trouver un travail ? » ;
- « dans quel métier, activité, structure pourrais-je m'épanouir et concilier vie personnelle et professionnelle ?... » ;
- « quel diplôme me permettrait de faire que je veux faire ? »

Ainsi, répondre à la simple question nécessite d'engager une recherche, un débat, une exploration qui peut mener loin et qui aujourd'hui se caractérise par de l'incertitude, de la complexité, de la diversité.

Les informations et les possibilités sur les formations sont mouvantes, visibles ou moins visibles **et peuvent offrir de nouvelles opportunités ou au contraire fermer des portes. Un dispositif sur lequel le professionnel et le bénéficiaire pouvaient compter disparaît. La réforme professionnelle, les textes législatifs modifient le système, l'organisation, les procédures. Les acteurs qui œuvrent dans le champ sont parfois être eux- mêmes mouvants.** Un bénéficiaire qui avait un projet réaliste et certain peut le remettre en cause et abandonner ce vers quoi il s'était engagée. Compte personnel d'activité, Conseil en évolution professionnelle, Emploi d'avenir, congé Individuel de Formation, bilan de Compétences, validation des acquis de l'expérience, Aide individuelle à la formation ... Les possibilités offertes sont multiples et les outils et dispositifs mobilisables pour conduire une vie professionnelle sont variés selon les objectifs, le statut, l'âge, la région, les nouveautés législatives. Or un accès peut, à un moment donné, être modifié ou suspendu. Bref, ce qui était su et sûr hier, n'est plus juste et connu aujourd'hui, et pour celui qui accompagne les changements professionnels les choses s'accélèrent, le présent est instable, se raccourcit et il lui faut travailler avec de nouveaux outils et savoirs faire et avec les envies et besoins des bénéficiaires qui peuvent bouger.

Ces dernières années, l'orientation professionnelle a fait l'objet d'un encadrement législatif, réglementaire, tant national qu'européen important. Le SPRO qui doit garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération notamment au travers d'outils dématérialisés a donné lieu à une **multiplication des sources d'informations. Le** professionnel a accès à de si **nombreuses données qu'il en a parfois le tournis. Aussi, la diversité des façons d'agir se multiplie et la personne vient avec une demande à la fois connue et inédite qu'il faudra travailler de façon singulière.**

Accompagner des parcours individuels, singuliers et inédits et pouvoir compter sur du collectif

Ce qui a été amorcé dans les années 1990 avec le bilan de compétences s'est prolongé avec le droit individuel à la Validation des Acquis de l'Expérience et confirmé avec le CEP institué par la loi de 2014 qui doit rendre possible pour tout actif l'activation d'un service lui permettant d'être informé, conseillé, accompagné dans ses transitions professionnelles, dans ses choix. **L'individualisation, la personnalisation**, la singularité de l'acte d'orientation permettant à la personne d'être auteur de ses choix sont donc réaffirmés. C'est à la personne de mobiliser ces possibilités et aux professionnels de l'accompagner à travers information, conseil et accompagnement. Réussir son évolution professionnelle, sa reconversion, sa création d'activité, sa stabilisation de parcours, passe par des chemins variés et inédits, et **le professionnel pour ne pas être trop en insécurité dans son travail et pour en développer la qualité doit pouvoir**

compter sur les ressources variées dont celles d'un collectif de travail. Le travail étant de plus en plus délicat, les modalités de parcours pour aller vers un changement, une qualification, une certification se diversifiant, les enjeux individuels et collectifs étant si forts que le professionnel a besoin de débattre de son travail, d'améliorer ses connaissances, de développer ses acquis au sein d'un collectif.
Travailler ensemble sur sa situation de travail est un besoin et une demande très présente aujourd'hui. **Les espaces de formation sont des temps privilégiés pour développer ses connaissances, pour croiser ses façons de faire avec celles des collègues, pour imaginer et penser des solutions nouvelles et réfléchir son expérience**, pour tirer des leçons des situations travaillées grâce à l'expérience de formation. A l'heure où les choses vont vite dans le travail, il est essentiel de prendre du temps pour travailler sur et au plus près des situations de travail, grâce à des **études de cas, des retours d'expérience, des échanges de pratiques**. Face à la complexité de l'activité réalisée, c'est en échangeant sur ses situations de travail que les conseillers ont à vivre ou vont avoir à vivre, que chacun peut développer son expérience, et améliorer le questionnement et la prise en compte des différentes variables pour aider le bénéficiaire.

Aussi, si les modalités de travail changent, si le numérique et le web offrent de nouveaux outils pour la professionnalisation avec la possibilité de forums, de classes virtuelles, de MOOC, de e portfolio, de travail et de regroupements à distance, il est nécessaire et **impérieux de confronter les points de vues et d'échanger sur ses pratiques pour les renforcer, les conforter mais aussi pour les questionner, les ajuster et les améliorer**. Il est également important de rencontrer celui qui intervient avant ou après son propre travail, pour le connaître et le reconnaître et pour articuler et compléter les services rendus par chacun.

Enfin un autre constat.

Aujourd'hui, les professionnels intervenant dans le champ de l'AIOA ont des trajectoires diverses. Au vu de la diversité des parcours qui amène aux métiers de conseillers professionnels, en VAE, en insertion professionnelle, en mobilité professionnelle, il est important que le professionnel puisse compter sur le groupe et sur les ressources qu'offrent des actions de professionnalisation accessibles. Et si les nouveautés dans le champ de l'orientation, ont été des opportunités pour accéder à des emplois de conseil ou d'accompagnement, ces emplois ne sont pas forcément stabilisés. Le professionnel est donc lui-même impacté par ces changements sur son territoire et **il lui faut travailler sa trajectoire professionnelle et son évolution professionnelle**.

Source : Nathalie PRETERRE DESHAYES, psychosociologue, spécialisée dans le champ de l'orientation professionnelle, de l'accompagnement, des transitions professionnelles. https://nathaliepreterredeshayes.wordpress.com/

La charte normande du SPRO illustre le rôle attendu du Carif-Oref

« Les Régions conduisent des réflexions sur les volets de professionnalisation des acteurs, d'organisation et de mutualisation des ressources à destination des professionnels, en mobilisant à cette fin, l'expertise des Carif/Oref *et de la (les)Cité(s)des Métiers de Haute et Basse-Normandie, dans leurs domaines de compétences respectifs. Dans ce contexte, ces structures seront associées de manière permanente et/ou ponctuelle aux travaux du comité de pilotage ».*
« Le ***Crefor et l'Errefom constituent à cet égard des pôles de ressources et expertise indispensables*** *au bon fonctionnement du SPRO ».*

Source : La charte du SPRO, septembre 2015. – 16 p.

5 L'enregistrement dans Data Dock, une opportunité

Les organismes doivent impérativement connaître et maîtriser les incidences du décret qualité du 30 juin 2015[29] afin de se positionner de manière optimale sur le marché de la formation. Le nouvel entrepôt de données « Data dock », peut être perçu comme une première « marche » dans un processus d'amélioration, d'où la nécessité de bien savoir mettre en valeur et savoir formaliser ses pratiques.

Le Datadock, une amorce de démarche qualité

Entrepôt de données en vue du référencement par les financeurs

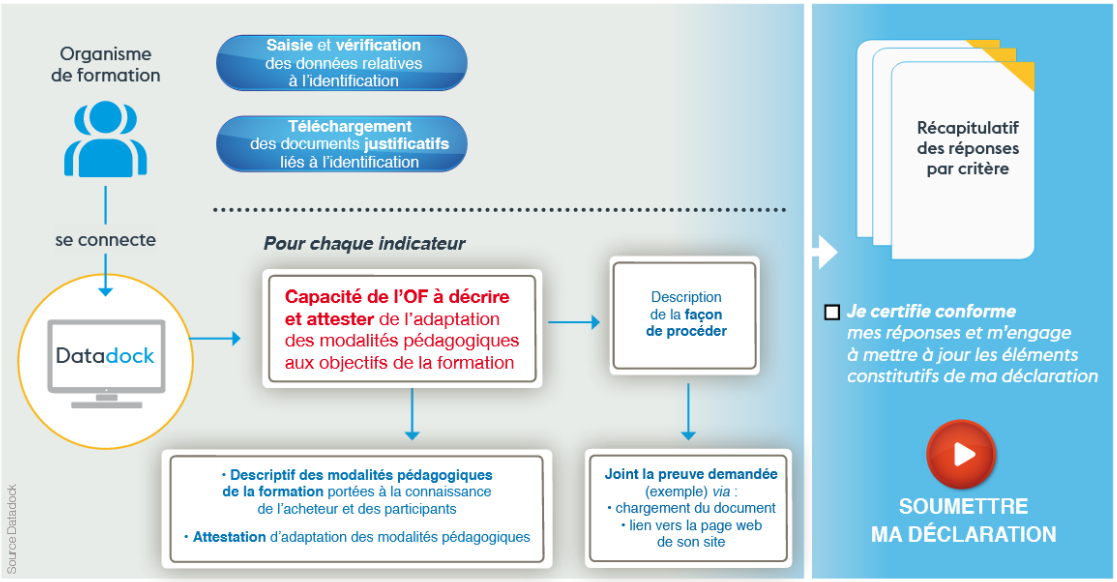
Depuis le 2 janvier 2017, le site Datadock, dédié à la simplification des démarches déclaratives pour répondre aux critères du décret qualité, est accessible.
Une période de transition jusqu'au 30 juin 2017 a été prévue pour permettre aux différents financeurs d'accompagner les organismes, afin qu'ils répondent aux exigences du décret « qualité » du 30 juin 2015.
Pendant le premier semestre, le financement des actions de formation des organismes non référencés sera maintenu.

Le Data dock, une opportunité à saisir pour les organismes de formation

- pour faire le point sur ses pratiques
- pour améliorer sa crédibilité
- pour amorcer une démarche qualité plus poussée
- pour renforcer les relations avec les Opca
- pour évaluer le **juste prix** et ainsi pouvoir discuter sur des bases objectives
- pour valoriser l'**innovation** (complexe à identifier, d'où la nécessité de savoir la valoriser)
- pour évaluer le **retour à l'emploi**.

[29] Le ministère du Travail et de l'emploi a élaboré une fiche d'actualité datée de janvier 2017 présentant la mise en œuvre du décret sur la qualité des formations ; notamment le référencement. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche-actualites-qualite-actons-formprocontinue.pdf

Déclaration dans le Datadock d'un organisme de formation
sans labellisation reconnue par le Cnefop



Source : Inffo formation n° 918, 15 au 31 mars 2017

Une **hotline 09.77.40.55.20** est mise à disposition des prestataires de formation pour les accompagner dans leur processus d'enregistrement sur le Data dock.

Source : site Data dock http://www.cpformation.com/datadock/

Le rôle d'accompagnement des fédérations et des Opca

Concernant cet entrepôt de données, Urof, Syfci ne sont pas inquiets, la FFP semble plus mitigée. Ils apportent une assistance en communiquant par des réunions d'information.

☞ L'enregistrement dans Data dock ne dispense pas d'autres saisies

- se déclarer auprès de la **Direccte**

Toute personne morale (société, association…) ou physique (travailleur indépendant, auto-entrepreneur…) qui réalise (même accessoirement ou occasionnellement) des prestations de formation professionnelle continue au sens du code du travail, c'est-à-dire :

- ➢ **des actions de formation**
- ➢ **des bilans de compétences**
- ➢ **des actions de VAE.**

http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/organismes-de-formation-fonctionnement/organismes-formation

- se déclarer dans la base des **Carif**

Ces banques de données [30] sont jugées « **indispensables aux services d'information, d'orientation et de placement chargés de faciliter l'insertion ou la reconversion,** dans le monde du travail, des demandeurs d'emploi comme des salariés ». Elles doivent assurer deux fonctions sur des territoires qui prennent forme avec la mise en place de la décentralisation :

[30] Qui alimentent la base du Cari-Oref normand : www.trouvermaformation.fr

- la collecte et la maintenance des informations au niveau régional
- leur diffusion à l'ensemble des points d'accueil, d'information, d'orientation et de conseil du public.

L'exigence de qualité priorise les informations sur l'offre de formation diffusée aux demandeurs d'emploi par les prescripteurs (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi), et au grand public quel que soit son statut (service public de l'orientation).
La qualité repose sur la facilitation des imports automatiques, via les fournisseurs régionaux d'informations. Elle nécessite d'entretenir une relation privilégiée avec les prescripteurs et les financeurs, et **d'accompagner les organismes de formation pour la saisie des données**.

Source : L'information sur L'offre de formation. 30 ans d'expertise des Carif-Oref, décembre 2013. – 36 p.
http://www.intercariforef.org/reseau/system/files/L%27information%20sur%20l%27offre%20de%20formation.pdf

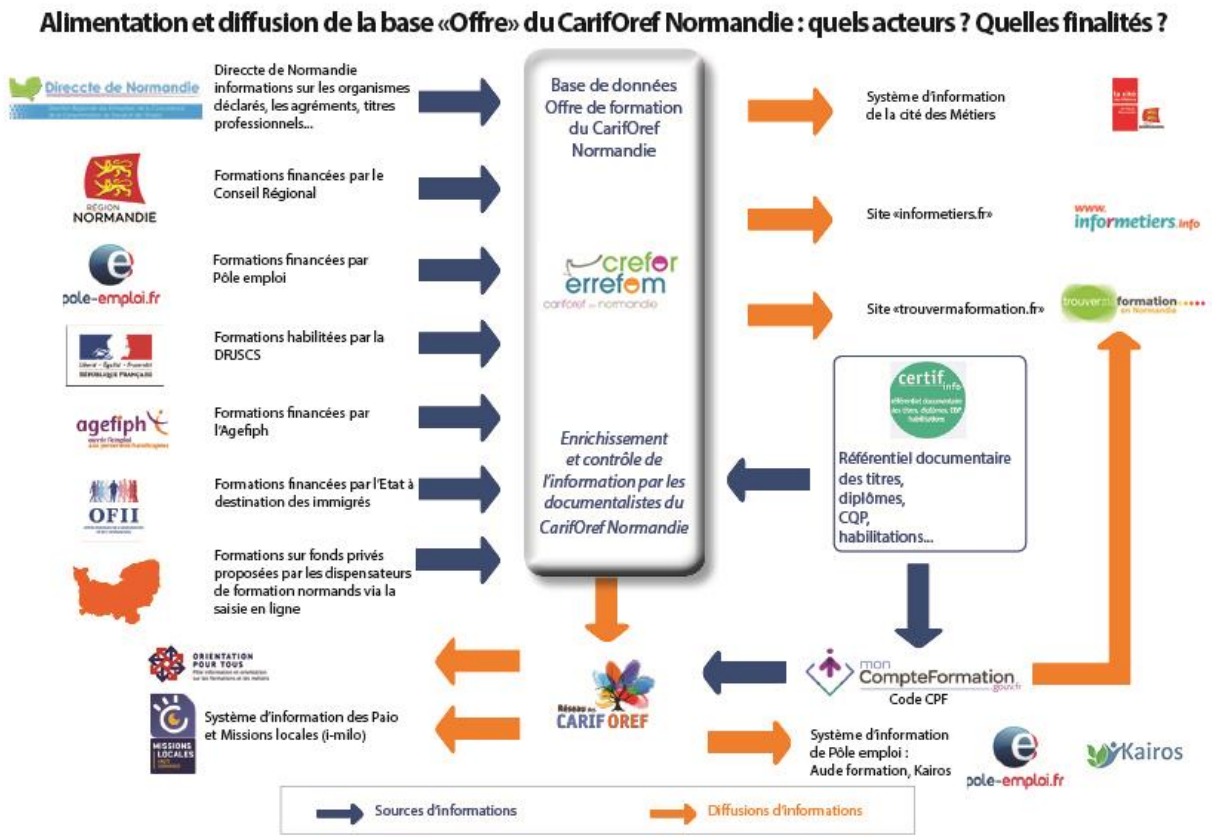


Schéma d'alimentation de la base offre de formation du Carif-Oref normand, Crefor, avril 2017

Tous les financeurs ne font pas partie du GIE Data dock

Adaptation de ce référentiel à leurs propres spécificités

AGEFOS PME propose en plus une « charte qualité » pour « développer le professionnalisme des acteurs de la formation »

La **signature de** la charte **et l'enregistrement sur le Data dock** représentent « les premières conditions pour un référencement de l'organisme de formation » par l'Opca.

Dans le cadre de cette charte, AGEFOS PME s'engage à « participer à la professionnalisation » des prestataires et à leur « faciliter l'accès » aux financements.
http://www.agefos-pme.com/site-national/actualites/actualites/actualite/la-qualite-de-loffre-de-formation-au-cur-de-laction-dagefospme/

Voir sur le site : http://www.agefos-pme.com/site-national/organisme-de-formation/reglementation-et-qualite/charte-et-referencement/

L'Agefiph publie un premier catalogue Qualité Formation adapté aux notions de handicap et d'accessibilité

Le catalogue sera régulièrement réactualisé pour y inclure progressivement l'ensemble des organismes de formation attributaires des marchés de l'Agefiph.
Consulter le catalogue Qualité à date

Source : Agefiph, juin 2017

Pôle emploi publie son catalogue de référencement

Pôle emploi publie le catalogue qui référence les organismes de formation qu'il finance.
Le catalogue sera actualisé chaque fin de trimestre. A chaque actualisation, les organismes de formation présents au catalogue en seront informés par Pôle emploi.

Consulter le catalogue Qualité à date.

Instruction n° 2017-16 du 19 avril 2017, bulletin officiel Pôle emploi n° 2017-35 du 19 avril 2017
Sont indiquées :
- les spécificités des différentes versions du catalogue jusqu'au 30 juin
- les principes applicables aux organismes de formation titulaires de marché AFC, bénéficiant d'un financement AIF ou POEI
- les principes directeurs du contrôle a postériori de la qualité effective des formations.

Le programme de travail 2017 de la commission Qualité du Cnefop

Un rapport sur les démarches qualité menées dans le champ de la formation professionnelle paraîtra au second semestre 2017, il étudiera (entre autres) :
- **la mise en œuvre du décret « qualité »,**
- **la conduite d'un premier bilan des conditions d'élaboration des catalogues de référence des prestataires de formation et l'identification des impacts sur les processus de financement,**
- **l'impact sur le déploiement des démarches « qualité » par les prestataires de formation,**
- **l'identification des conséquences pour le marché de la formation,**
- les conséquences du développement du numérique sur la formation professionnelle,
- **l'évolution de la FOAD,**
- **l'innovation pédagogique en formation professionnelle.**

Source : Cnefop **Voir aussi Commission Systèmes d'Information 2017 :**
http://www.cnefop.gouv.fr/IMG/pdf/programme_de_travail_2017_commission_systemes_information.pdf?3435/f7f72d17c56b7a96abb0d1a1936b8ca3b453d8d9

Sommaire

6 La professionnalisation dans le cadre du SPRO

La loi de 2014 a instauré le SPRO. La Région doit organiser le SPRO qui comporte désormais le CEP, processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs.
Suite à la loi NOTRe, ***les compétences en matière d'orientation s'exercent désormais à l'échelle d'un territoire élargi. Dans ce contexte, les conditions d'un « 1er accueil » efficace et pertinent, doit être rapidement mis en place*** *afin de permettre la meilleure* ***lisibilité*** *auprès des publics des besoins en compétence recensés et des parcours qui s'offrent à eux dans l'ensemble des voies de formation et sur tous les territoires.*

Source : Contribution du Ceser normand sur le CPRDFOP, avril 2017. – 47 p.
http://ceser.normandie.fr/images/stories/CESR/etudes/2017/contrib%20CPRDFOP%20du%20CESER%20Version%20dfinitive%20Avril%202017.pdf

Le dispositif d'information est au cœur du processus d'orientation

Des besoins accrus en matière de conseil et d'accompagnement[31]

- **la multiplicité des sources informationnelles et leur diversité nuit à l'accessibilité de l'information utile**,
- **la dématérialisation des fonds documentaires contribue à augmenter le foisonnement de l'information,**
- **la nature des informations mises à disposition est variable.**

Les outils et ressources à disposition pour le SPRO

Dans un contexte où l'accès à la formation professionnelle du plus grand nombre est souhaité, **les outils et les ressources à disposition des opérateurs de l'orientation se doivent de produire :**

- **une information plus qualitative**
- **une information plus accessible**
- **un service plus homogène.**

Un socle de références communes à tous les opérateurs

Pour assurer la continuité de service lors du passage du bénéficiaire à un autre opérateur ou un autre niveau de service (langage commun et interface permettant de prendre les relais sans tout recommencer).

Source : Le SPRO des ressources à partager, Cnefop, avril 2015. – 77 p.
http://www.cnefop.gouv.fr/IMG/pdf/cnefop_-_rapport_spro-des_ressources_a_partager_-_vd_20-04-2015.pdf?1238/afd4056c78a995cbcc8730ced582b49eed936a79

Illustration avec la création du diplôme de conseiller SPRO

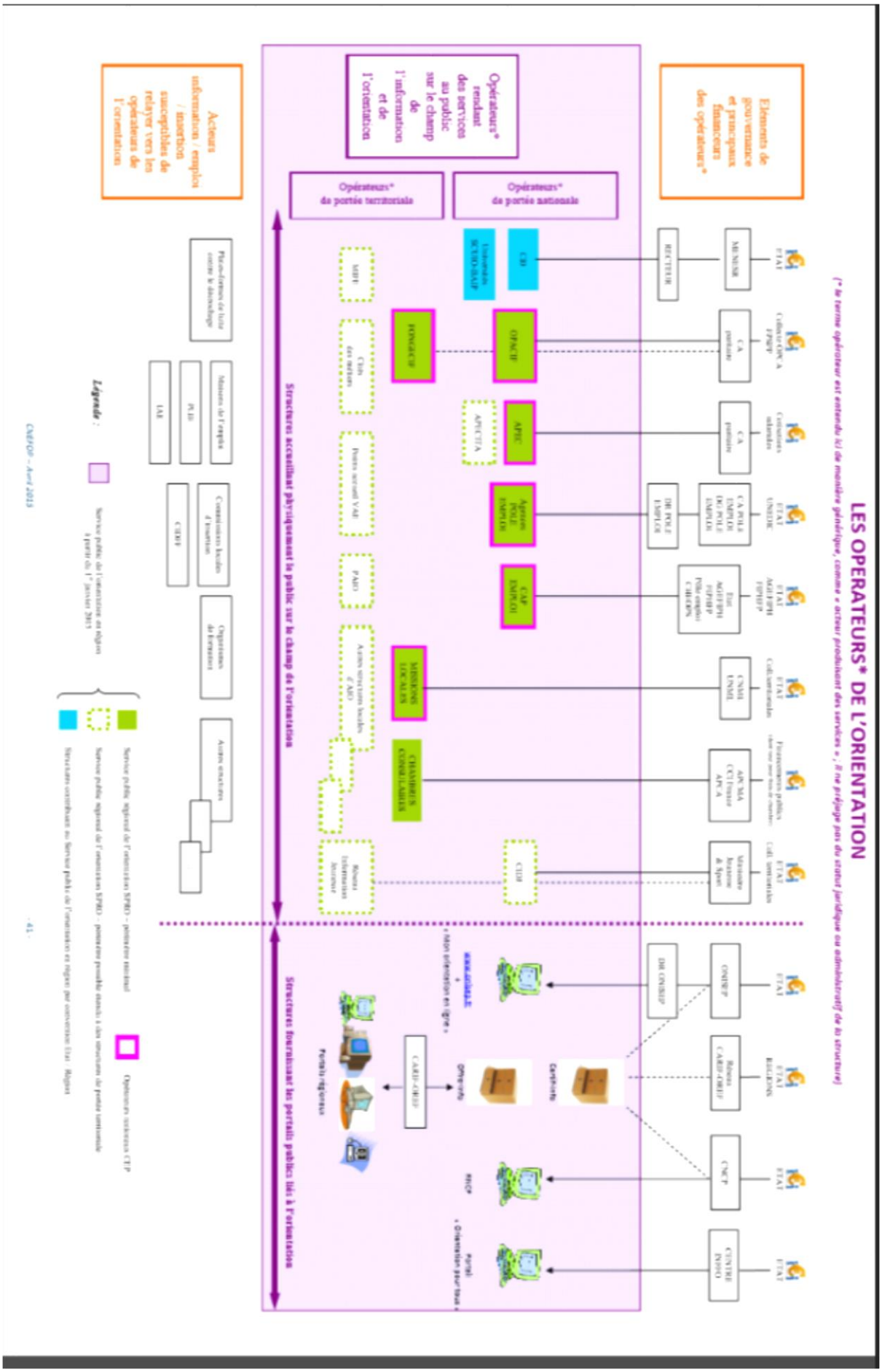
L'université Paris-VIII Vincennes - Saint-Denis et la Cité des métiers de Paris créent un diplôme de niveau 1 (bac +5) de conseiller en service public régional de l'orientation (SPRO)
Destiné prioritairement aux conseillers en exercice au sein du SPRO, ce nouveau diplôme de formation supérieure spécialisée d'université (DFSSU) répond à une **double ambition** : **professionnaliser les acteurs et contribuer aux objectifs mêmes du SPRO.**
Une plateforme internet de capitalisation et d'échanges dédiée aux pratiques d'orientation sera créée.
Trois thématiques dont :

[31] Les Carif-Oref prennent toute leur place pour sélectionner les informations à fournir aux professionnels.

- **l'information actualisée et territorialisée** en matière d'orientation, formation et emploi,
- **la connaissance des publics et des dispositifs** d'orientation-formation existants,
- **l'analyse des pratiques de conseil** et des demandes d'orientation contemporaines**.**

DFSSU Pratiques de conseil en service public régional de l'orientation : **http://www.fp.univ-paris8.fr/Pratiques-conseil-spro-orientation**

Source : Le quotidien de la formation n° 2792, 3 mars 2017


LES OPERATEURS* DE L'ORIENTATION
(* le terme opérateur est entendu ici de manière générique, comme « acteur produisant des services », il ne préjuge pas du statut juridique ou administratif de la structure)
Eléments de gouvernance et principaux financeurs des opérateurs*
Opérateurs* rendant des services au public sur le champ de l'information et de l'orientation
Opérateurs* de portée nationale
Opérateurs* de portée territoriale
Acteurs information / emploi / insertion susceptibles de relayer vers les opérateurs de l'orientation
Structures accueillant physiquement le public sur le champ de l'orientation
Structures fournissant les portails publics liés à l'orientation
Légende :
CNEFOP – Avril 2013
- 41 -

Source : Le SPRO des ressources à partager, Cnefop, avril 2015. – p. 41
http://www.cnefop.gouv.fr/IMG/pdf/cnefop_-_rapport_spro-des_ressources_a_partager_-_vd_20-04-2015.pdf?1238/afd4056c78a995cbcc8730ced582b49eed936a79

Les premières rencontres de l'Orientation en Normandie : Une journée POUR les professionnels PAR les professionnels

Une mise en pratique « concluante »

Les premières rencontres de l'Orientation en Normandie se sont tenues le 23 mars 2017 dans les locaux de la Région, sur le site de Rouen. Au programme : le message de David Marguerite, Vice-Président de la Région Normandie en charge de la formation et de l'apprentissage, pour donner un cap aux rencontres, des témoignages pour donner à voir, des ateliers pour travailler ensemble et enfin André Chauvet grand témoin pour aider à donner du sens puis échanger sur des perspectives possibles avec Joëlle Quillien, Directrice de la Stratégie, de l'Orientation et de l' Apprentissage !

Ces premières rencontres ont été initiées par la Région Normandie, en charge de la coordination des acteurs de l'orientation en Normandie (SPRO). Elles ont été le fruit d'un groupe projet, de l'implication d'un groupe d'animateurs et de la contribution des personnes présentes !

Le temps des rencontres, l'hémicycle est devenu « agora », les intervenants au centre, entourés de l'ensemble des participants. « *Cet évènement dans ce lieu met l'accent sur notre rôle « démocratique », citoyen, social ».*

Un objectif à ces rencontres : mieux coopérer entre réseaux pour un service au public de qualité harmonisé sur les territoires

Avec 22 territoires, 15 réseaux et structures en présence, ces rencontres étaient axées sur la coopération, l'articulation entre les différents partenaires des territoires. 220 professionnels se sont retrouvés. Ils étaient conseillers, directeurs, responsables d'activité, de service, chargés de mission, chefs de projets, informateurs, coordonnateurs… en provenance des missions locales, des CIO, des Cap emploi, de Pôle emploi, des chambres de commerce et d'industrie…Tous les réseaux et structures du SPRO étaient là !

Une journée « tous » terrains

Des témoignages et une table ronde ont permis de mettre en lumière chacun des 5 départements normands et des professionnels issus, à chaque reprise, de différents réseaux. Les témoins parlaient de leur expérience propre. Les exemples relatés étaient pour certains

innovants, pour d'autres plus classiques. Leur point commun : des professionnels de différentes structures avaient choisi d'articuler leurs pratiques pour mieux servir leurs publics et aussi mieux se connaître.

Une journée pour travailler ensemble

Les participants aux rencontres se sont répartis en **douze ateliers organisés selon quatre thèmes différents** et selon un principe de **mixité des professionnels** en fonction de leur structure et territoire de provenance. Les thèmes sous forme d'objectifs :

- assurer le continuum au sein du SPRO Normand,
- favoriser l'autonomie des publics,
- s'approprier les données socio-économiques de son territoire en tant que professionnel,
- innover dans le domaine de l'orientation.

Dans chacun des ateliers, un **rapide diagnostic pour repérer les écarts par rapport à l'objectif et une réflexion en 3 points pour réduire les écarts** : « on continue », « on tente », « on arrête ». Des productions affichées le jour même, comme autant de pistes pour les décideurs régionaux !

Une méthodologie basée sur le collectif et la co-construction

Les animateurs des ateliers étaient issus des différentes structures et réseaux du SPRO. Ils se sont préparés préalablement aux rencontres du 23 mars et ont constitué une véritable EQUIPE pour offrir aux participants des conditions de rencontre homogènes et cohérentes.

De la pratique à la conceptualisation

André Chauvet, était le « grand témoin » des rencontres. Spécialiste des questions d'orientation et d'accompagnement des trajectoires professionnelles, il a accepté un rôle « d'équilibriste ». Il est intervenu en seconde partie de rencontres pour restituer son analyse après avoir observé nos réalités (témoignages, productions d'ateliers…).

Un invité-surprise : la troupe de théâtre Acid Kostic.

Le jeu et le rire pour participer à créer du lien, de la convivialité, de la prise de distance…

Un bilan sans équivoque : des rencontres appréciées par les participants et les organisateurs

71 personnes ont répondu au questionnaire d'appréciation. 95% des personnes étaient satisfaites du programme proposé et la manifestation a répondu aux attentes de 90% des participants. « Echanges riches et esprit positif et humain. Très engageant et motivant. Bravo pour l'innovation ! » « Une belle volonté d'innovation. Un beau travail d'équipe et de collaboration. Bravo à tous » ; « Journée très enrichissante… Interventions très pertinentes » ; « Merci pour l'accueil et les échanges »

Quelques-unes des conclusions des ateliers :

« On tente »

• Une **animation territoriale structurée à l'échelon régional et à l'échelon local ;**

• L'obtention de moyens financiers pour soutenir les initiatives du SPRO avec des objectifs, un échéancier, une équipe ;

• Une **plateforme** pour valoriser le SPRO (un espace collaboratif, un catalogue des initiatives qui peut être virtuel sur un même portail, une carte de visite des professionnels, un guide des différentes structures)/ Cellule ou plateforme de convergence qui permettrait un 1er niveau de culture socioéconomique et pourrait réorienter vers le bon interlocuteur pour plus d'expertise (site web qui regroupe les infos, données récentes, découpage territorial fin, adéquation entre l'offre et la formation, homogénéisation de la collecte et de l'exploitation des données) ;

• la **vulgarisation de l'information socioéconomique**, le même vocabulaire (**Carif-Oref** pour traiter l'information adaptée aux structures) ;

• **le développement de la professionnalisation sur la connaissance des outils socioéconomiques** • Un outillage plus lisible sur le CEP ;

• le développement de l'immersion, de la mise en pratique, de la pérennité des chantiers d'insertion ;

• le **développement des outils numériques** pour attirer le public serious game ; des recherches pertinentes sur internet ; la réduction de la fracture numérique ;

• l'évaluation par les partenaires, par les publics ;

• ….

« On continue »

• **le travail sur la posture** (ne pas faire à la place du jeune ; encourager - y croire ; faire monter en compétences ; travailler à la mobilisation du projet - retrouver confiance en eux) ;

• **le collectif** (la garantie jeune – favoriser la mixité du public, les ateliers collectifs de recherche d'emploi, les ateliers d'estime de soi, la confiance en soi ;

• **la rencontre Directe** (les dispositifs comme l'immersion, les enquêtes métiers, les visites d'entreprise, forum…, les emplois aidés, les expériences de terrain, l'IAE ; favoriser leur envie de découverte (projet de création d'une association d'un évènement) ;

• **le travail en réseau - projet en commun - partage des pratiques** (le travail en partenariat pour organiser des évènements /la mise en commun des acteurs) • LA POURSUITE de la professionnalisation des acteurs • LA PRESERVATION des identités de chaque structure ;

• **des outils de données socio-économiques** qui fonctionnent (Insee, chambres consulaires, Pôle emploi, Carif-Oref, Université, Onisep, CIDJ) ;

• **des informations locales** (presse, communauté d'agglo) ;

• …

« On arrête »

• les blocages institutionnels ;

• le cloisonnement géographique et la vision parcellaire de la réalité du terrain ;

• le mille-feuilles des dispositifs/La multiplication des dispositifs – de vouloir mettre des gens dans les cases/de morceler, multiplier, complexifier les dispositifs ;

• la surcharge administrative ;

• la prescription, la pression, la normalisation, le jugement, découper un cheminement ;

• …

☞ Retrouvez tous les moments et les productions de ces rencontres ainsi que l'évaluation complète avant l'été sur le site de la Région **https://formation.normandie.fr/rubrique/orientation** **et du Carif-Oref de Normandie http://www.cariforefnormandie.fr/**

Source : Elisabeth MARMONTEL, Référente du domaine Ingénierie, Formation, Pédagogie, Errefom, juin 2017

L'enjeu du conseil en évolution professionnelle (CEP)

Selon André Chauvet, le CEP/SPRO serait le service qui structure l'ensemble des ressources

*« Le maître mot : **la personnalisation**. Constat que dans le cadre de ce service, la personnalisation des informations devient primordiale »*

Le CEP n'est pas un service en plus. C'est un service centré sur les besoins, les demandes et usages du public. Il doit :

- *« permettre au public de mobiliser des ressources et d'exercer ses droits,*
- fournir des informations *au plus près du **territoire,***
- *fournir une offre de services lisible et évolutive,*
- *fournir un **service personnalisé,** pour chaque personne (compatible avec priorités et situation de l'individu) » .*

Pour André Chauvet, le « premier niveau de service doit être plus qu'un aiguillage, mais bien un appui à la compréhension des informations recueillies ».

Une clarification nécessaire de la posture du professionnel

Le cahier des charges du CEP **insiste sur la dimension facilitation dans la posture du professionnel.**

« Le conseil en évolution professionnelle permet au bénéficiaire :

- ***de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel** ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle,*
- *d'accéder à une **information individualisée »…***

« L'offre de services du conseil en évolution professionnelle se structure autour de trois niveaux :

- *premier niveau : un **accueil individualisé***
- *deuxième niveau : un **conseil personnalisé***
- *troisième niveau : un a**ccompagnement** à la mise en œuvre du projet professionnel ».*

Premier niveau : un accueil individualisé

A ce premier niveau de service, le bénéficiaire peut accéder** à une information[32] sur les tendances socio-économiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations, prenant en compte l'émergence des nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique. Elle est **actualisée, territorialisée sur la base de diagnostics territoriaux et adaptée à un usage grand public.

***Le rôle du conseiller consiste à aider** le bénéficiaire **à se repérer** dans le paysage des informations, des services et des outils disponibles (espace ressources documentaires, espace info bilan, portails d'informations et tutoriels…), à **découvrir un ou plusieurs environnements** professionnels et/ou métiers et à acquérir une méthode d'analyse de l'information.*

Deuxième niveau : un conseil personnalisé

*Il est **adapté à la situation de la personne**, à son **besoin et à son degré d'autonomie** ainsi qu'à sa problématique d'évolution professionnelle.*

*Le deuxième niveau de conseil personnalisé, **doit permettre au bénéficiaire de** bénéficier d'une méthodologie de construction du projet professionnel **de formaliser son projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie**.*

Troisième niveau : l'accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet

*Lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, l'opérateur du conseil en évolution professionnelle doit contribuer à en **faciliter la concrétisation**. C'est **l'objet de l'accompagnement personnalisé**.*

A ce titre, le conseiller :

- ***identifie les financeurs potentiels**, y compris dans le cas d'un projet de formation mobilisant le compte personnel de formation ;*
- ***vérifie les critères d'éligibilité** et les conditions de recevabilité financières ;*
- *prend contact pour le compte du bénéficiaire avec les financeurs afin soit d'assurer la couverture entière du coût de l'action projetée, soit de diminuer le reste à charge pour le bénéficiaire.*

[32] Voir chapitre 4 : Le rôle des Carif-Oref.

L'individualisation de l'offre de services

*La qualité du service rendu au bénéficiaire du conseil repose sur la **capacité des professionnels à répondre à la diversité des besoins exprimés** par les publics.*
***Elle implique que ces professionnels soient en capacité d'exercer les missions nécessaires au processus d'appui à la personne** et son projet, respectent une éthique professionnelle, satisfassent à l'obligation d'actualiser leurs compétences.*

Source : Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029287549

Tous ces éléments prouvent la nécessité de la professionnalisation

- le rôle important des Carif-Oref[33],
- aider les personnes à prendre des décisions en zone d'incertitude devient un enjeu professionnel majeur.

« La veille informative comme stratégie. L'importance de l'information : donner du sens au parcours ».

Source : Orientation : la lente émergence d'une nouvelle offre de services, André Chauvet, février 2017
http://andrechauvetconseil.com/images/PDF/AChauvetCEPSPROEnjeuxetConditionsdedeveloppementjanvier2017.pdf

Repérer, reconnaître et valoriser les compétences transférables et transversales

Le Réseau Emplois Compétences de France Stratégie**, publie son rapport sur les **compétences transférables et transversales.
*Le compte personnel d'activité (**CPA[34]**), le compte personnel de formation (**CPF[35]**) et le conseil en évolution professionnelle (**CEP**) représentent de **formidables opportunités de sécuriser les parcours professionnels individuels**.*

Nécessaire effort d'information et de pédagogie pour s'assurer que tous les actifs, en particulier les plus fragiles, s'approprieront ces outils

***Les compétences transférables ou transversales tendent de plus en plus à « concourir » sur le marché du travail comme critères de recrutement importants**, aux côtés du diplôme et de l'expérience professionnelle. Leur prise en compte permet de diversifier le potentiel des offres d'emploi auxquelles les candidats peuvent légitimement postuler et donne aux entreprises la possibilité d'élargir les profils des candidats pour une offre, en particulier pour répondre à des difficultés de recrutement.*

Source : Compétences transférables et transversales, quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises, Réseau Emplois Compétences France Stratégie, avril 2017. – 95 p.
http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/gt2_competences-ok.pdf

---

[33] Capacité à apporter des informations pertinentes, actualisées et territorialisées. Capacité à mettre en place des échanges de pratiques entre professionnels.

[34] Le CPA, *mis en place en janvier 2017, **permet à chaque individu de formaliser son profil professionnel**, en déclarant ses compétences, afin d'accéder à la galaxie des métiers qu'il peut envisager, c'est-à-dire des métiers où il pourrait transférer et exercer les compétences qu'il détient.*

[35] Le CPF, droit ***attaché à chaque individu** tout au long de sa vie professionnelle, donne accès à des formations qualifiantes qui permettent d'acquérir des compétences répondant aux besoins des employeurs et en phase avec les secteurs d'activité les plus porteurs.*

Intégrer les objectifs de mixité des métiers dans l'offre de services du CEP

La mixité des métiers

Evoquée dans l'avis du Ceser normand concernant le CPRDFO, la mixité des métiers est un *facteur d'égalité professionnelle et* ***levier d'amélioration de l'emploi****. Elle est aussi une* ***condition primordiale de la diversité et de l'émancipation individuelle*** *qui impose de rompre avec les stéréotypes et représentations intériorisées pour* ***choisir librement son orientation professionnelle)****.*

Dans le rapport de l'Igas, remis en avril 2017*, qui propose* ***plusieurs axes pour renforcer la mixité*** *dont :*

- *modifier le cahier des charges du* ***CEP,***
- *fixer des objectifs opérationnels chiffrés pour les organismes de formation* ***à intégrer dans les critères qualité, intégrer également des objectifs dans les CPRDFOP.***

Source : Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers, IGAS, IGAENR, 20 avril 2017
http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-090R.pdf

Sommaire

7 Sources

Textes juridiques

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie Sociale (JORF n° 0055 du 6 mars 2014, Version consolidée au 19 novembre 2015)
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576

Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030820633&categorieLien=id

Historique/réforme de la formation

Entre politiques paritaires et pratiques de formations : le temps de l'évaluation, journée d'études du 14 décembre, CNEFP, 2016 http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/cnefp/les-documents/cnefp-journees-d-etudes

Evaluation des pratiques d'ingénierie de formation en entreprise et de leurs effets sur les salariés les moins qualifiés, CNEFP, 21 novembre 2016. - 111 p.
Accéder au document
Accéder à la synthèse
Présentation au Cnefop

Libérer la formation. Manifeste pour une formation réellement continue et inclusive, FFP, 21 novembre 2016. - 111 p. Accéder au document

Evaluation des informations statistiques disponibles sur les politiques publiques et paritaires de formation professionnelle continue, rapport tome 1, Igas, février 2016. – 78 p.
http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-032R-Rapport-Tome_I.pdf

Métier formation

La collecte d'informations QUALITE a commencé, Inffo formation n° 918, 15 au 29 mars 2017. – pp. 9-14
http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/inffo_formation_no_917.pdf

Etude qualitative sur l'usage du RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) par les acteurs de l'orientation, Rapport d'étude qualitative, BVA, mai 2016. – 66 p.
http://www.modernisation.gouv.fr/sites/default/files/fichiers-attaches/enquete_usage_rncp_mai2016.pdf

Conception et activité du formateur, n°204 - 2015-3, Education Permanente, septembre 2015
http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1735

La formation à l'épreuve du numérique, AFPA Hors-série 5, Education Permanente, 2013-2
http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1721

Organismes de formation, un métier en évolution, Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, Opcalia, novembre 2012. – 8 p. https://drive.google.com/uc?export=download&id=0B-Rl9i4pzt3WY0JwQi1wck5pZEE

Numérique

Parcours d'information des jeunes : quelles passerelles entre le physique et le numérique ? Rapport d'étude n°2016-05 - Cécile DELESALLE / Gérard MARQUIE – Injep, 2016 – 95 p.
http://www.injep.fr/sites/default/files/documents/rapport-2016-05-parcours-information.pdf

Le web 2.0 et pratiques en orientation : des pistes pour baliser et sécuriser la transition vers l'e-orientation
Isabelle CARRU-ROUCH / Christelle MASSON - Prao – 2015 – 12 p.
http://www.rhonealpes-orientation.org/prao/orientation/evolutions-des-pratiques-de-l-aio/l-orientation-et-le-web/web-2-0-et-pratiques-en-orientation-97885.kjsp

Professionnalisation

Apprendre pour demain, Yves BAROU, collectif de l'Afpa, 2017. - 329 p.
http://infodoc.crefor-hn.fr/index.php?lvl=notice_display&id=49274

Analyses du travail et intentions formatives, Hors-série Afpa n° 9 , Education Permanente mars 2017. – 199 p.
http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1743

Le grand livre de la formation. Techniques et pratiques des professionnels de la formation, collectif d'auteurs, Dunod, 2016. – 559 p.

- La professionnalisation en formation, Richard WITTORSKI, PURH, mai 2016. – 306 p.

La professionnalisation des formateurs, collection le Point sur, Centre inffo, janvier 2014. – 108 p.

Référencement

Site Data dock **:** https://www.data-dock.fr/

S'engager dans une démarche qualité, Opcalia, 2017
https://www.opcalia.com/organismes-de-formation/se-developper/sengager-dans-une-demarche-qualite/

Datadock, le référentiel inter-financeur, Opcalia, 2017. – 8 p.
https://drive.google.com/a/opcalia.com/file/d/0Bx-txu7gepjBb2s2V2Z1VUZtSTA/view?usp=drivesdk

La charte sur la qualité de l'offre de formation, Agefos-PME, février 2017. - 4 p.
http://www.agefos-pme.com/fileadmin/user_upload/20-Partage/30-Organisme-formation/fichiers/qualite/Charte_Qualite_AGEFOS_PME.pdf

La procédure d'évaluation et de référencement des organismes de formation, Agefos-PME, février 2017. - 4 p.
http://www.agefos-pme.com/fileadmin/user_upload/20-Partage/30-Organisme-formation/fichiers/qualite/Procedure_Referencement_AGEFOS_PME.pdf

Agefiph : https://www.agefiph.fr/Personne-handicapee/Projet-professionnel-et-formation/L-Agefiph-publie-un-premier-catalogue-Qualite-Formation

SPRO

Conseil en évolution professionnelle/SPRO : arrière-plan, centralité, enjeux et conditions de développement, André CHAUVET, janvier 2017. – 11 p.
http://andrechauvetconseil.com/images/PDF/AChauvetCEPSPROEnjeuxetConditionsdedeveloppementjanvier2017.pdf

Appui au déploiement du SPRO et du CEP dans les territoires, Réseau des Carif-Oref - 2016 - 8 p.
http://www.intercariforef.org/reseau/content/appui-au-d%C3%A9ploiement-du-spro-et-du-cep-dans-les-territoires

L'usager au cœur de l'amélioration du Service public régional de l'orientation et du Conseil en évolution professionnelle. Expérimentation territoriale, Anne-Hélène LE GUENNEC - Fongecif Bretagne - 2016 - 74 p.
http://www.doc.gref-bretagne.com/index.php?lvl=show_cart

Mettre en œuvre le conseil en évolution professionnelle (CEP) en Mission locale : vadémécum à l'usage des professionnels, Union nationale des Missions locales - juin 2016 - 22 p.
http://www.unml.info/assets/files/espace-docu-ml/cep-vademecum.pdf

Etat des lieux de l'offre de professionnalisation des acteurs du SPRO et des opérateurs CEP. Groupe technique Professionnalisation des acteurs RCO, décembre 2015. – 17 p.
http://www.intercariforef.org/reseau/system/files/Etat%20des%20lieux%20Offre%20RCO%20pour%20SPRO%20et%20CEP.pdf

Évaluation des préfigurations du service public régional de l'orientation (SPRO), rapport - Inspection générale de l'Education nationale - 2015 - 112 p.
http://www.education.gouv.fr/cid93061/evaluation-des-prefigurations-du-service-public-regional-de-l-orientation-spro.html

Service Public Régional de l'Orientation : des ressources à partager, rapport Cnefop, avril 2015 – 77 p.
http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-et-avis/rapports/cnefop-rapport-spro.html

Accord-cadre Relatif à la mise en œuvre du service public régional d'orientation tout au long de la vie (SPRO) et à la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle, 2014. -7 p.
http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/reforme-formation-2014/SPRO-accord-cadre-VF.pdf

Normandie

Services et opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) en Normandie, Carif-Oref normand, 28/09/2016. - 27 p.
http://infodoc.crefor-hn.fr/admin/catalog.php?categ=edit_explnum&id=47597&explnum_id=13384

Charte commune du Service Public de l'Orientation en Normandie, septembre 2015 – 16 p.
https://www.normandie.fr/sites/default/files/documents/politiques/formation/charte_spro_normand.pdf

Rubrique SPRO du site de la Région Normandie
https://www.normandie.fr/service-public-regional-de-lorientation
Le CPRDFOP : http://cprdfop.normandie.fr/

Sitographie

Afref : lieu de veille, d'ouverture, d'échange, de débat et de recherche.
http://fr.afref.org/index.php/activites/jeudi-de-l-afref/les-jeudis-par-thematiques

Centre Inffo, Droit de la formation :

- loi du 5 mars 2014 http://www.droit-de-la-formation.fr/loi2014/
- La loi Travail http://www.droit-de-la-formation.fr/loi-travail?

Ceser normand : http://ceser.normandie.fr/

Cnefop : voir les travaux des différentes commissions
http://www.cnefop.gouv.fr/rapports-et-avis/

Blog **CCampus :** Innovation pédagogique
http://www.blog-formation-entreprise.fr/category/innovation-pedagogique/page/10/

Blog de **Denis CRISTOL**, Innover en formation, Veille "Innover en formation" Pratiques d'animation collaborative,
http://4cristol.over-blog.com/programme-innover-en-formation

Blog de **Frédéric HAEUW :** Innovation et usage du numérique dans la formation des adultes
http://www.haeuw.com/

Jean-Marie LUTTRINGER Conseil : Droit et politiques de formation http://www.jml-conseil.fr/

Paritarisme emploi-formation : site d'information sur l'activité paritaire dans la formation et l'emploi http://www.paritarisme-emploi-formation.fr/

Vidéos

Formation, de la Qualité à l'Efficacité. 2017
Le consultant Jean-Pierre WILLEMS et l'organisme de formation MyConnecting proposent une web conférence pour identifier les facteurs de qualité et d'efficacité de la formation.
https://www.youtube.com/watch?v=Q3Gv41PJNoA

La Qualité en formation, février 2017
Conférence introductive de Stéphane REMY et point de vue des Opca et des Opacif sur le sujet.
http://www.acteursfpc.paysdelaloire.fr/index.php/evenements/les-actes-des-rencontres/194-rencontres-professionnelle-la-qualite-en-formation

Interview de Carine CHEVRIER, Déléguée générale de la DGEFP
Carine CHEVRIER, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) depuis le 5 janvier 2016 aborde le sujet de la qualité de la formation pour l'année à venir. http://www.cpformation.com/interview-de-carine-chevrier-deleguee-generale-de-la-dgefp/

Les vidéos de l' **Association Française de Réflexion et d'Echange sur la Formation (Afref)** sur Dailymotion
http://www.dailymotion.com/AFREF#video=x10d7yo

Sur le site du Crefor, consulter :

- Les domaines d'expertise
- Les bases de données et
- Les publications

Sur le site de l'Errefom, consulter :

- La formation en continu
- Mesures et dispositifs emploi-formation
- Les onglets : observation, politiques régionales

☛ Ainsi que le portail d'information des 2 structures http://www.cariforefnormandie.fr/

Sommaire

Eclairage
est une publication gratuite du CREFOR
Directeur de la publication : Luc CHEVALIER.
Information et rédaction : Dominique ROUSSELIN-LEGRAND
© Eclairage 2017

CREFOR - 115, boulevard de l'Europe - BP 1152 - 76176 ROUEN cedex 1
crefor@crefor-hn.fr