



**ETATS GENERAUX  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE  
DES PAYS DE LA LOIRE**  
Mercredi 7 Novembre 2018

*Synthèse des tables rondes et des interventions de la matinée*



**INTRODUCTION PAR PHILIPPE PARE, PRESIDENT DE L'URADEL ET SECRETAIRE GENERAL DU CAEC**

Philippe PARE se félicite de la réponse positive des acteurs du réseau à l'invitation du jour. Le nombre de participants présents est un premier critère de réussite de la journée.

**► Pourquoi cette journée ?**

Il s'agit d'enclencher la démarche ligérienne dans le cadre d'une démarche initiée par l'Enseignement Catholique au niveau national.

Les réformes de la formation professionnelle et de la voie professionnelle vont bouleverser ce qui est établi et organisé.

La démarche n'est pas une nouveauté. L'Enseignement Catholique des Pays de Loire, par le biais de sa démarche prospective, se prépare depuis plusieurs années aux mutations. Dans le cadre des réformes à venir, la pente du changement devient plus brutale et les processus de libéralisation vont bouleverser le cadre établi.

**► Quelle attitude adopter face aux changements à venir ?**

Nos instances se sont organisées dans cette démarche et de nouvelles formes de travail, plus collaboratives et contributives, doivent s'initier.

Chaque niveau doit s'emparer de nouvelles libertés et de nouveaux niveaux de responsabilité. De vrais changements sont attendus.

Adopter de nouvelles visions, bâtir de nouveaux partenariats, saisir de nouvelles opportunités autour d'une nouvelle posture du chef d'établissement : le chef d'établissement « développeur ».

L'interdépendance qui va s'amplifier ne doit plus être vécue comme un frein mais comme une dynamique.

**► Quelles articulations au sein de l'Enseignement Catholique ?**

L'URADEL et le CAEC doivent garantir les bonnes harmonisations dans le cadre d'une démarche collaborative totalement partagée. Les réflexions stratégiques sont propres au CAP (Comité Académique de Pilotage) tandis que les décisions et les interfaces relèvent de l'URADEL et du CAEC.

**► Comment relier les évolutions à venir au projet de l'Enseignement Catholique ?**

Pour mieux affronter les évolutions à venir, il est nécessaire de revenir à la racine de notre identité.

Les nouvelles réformes doivent permettre de rejoindre notre « ADN chrétien » : qu'est-ce qui mobilise tout ce que nous sommes pour transformer le monde ? comment être acteur de la construction d'un futur préférable au présent pour chacun et pour le plus grand nombre pour aujourd'hui et pour demain ? comment être soi-même le changement que nous voulons promouvoir ?

Le propre de l'éducateur chrétien consiste à transformer les obstacles en occasions de croissance.

Il convient de ne pas brader le temps de l'exploration avant de concrétiser les innovations par de l'exploitation.

Il convient d'associer le plus grand nombre au processus de changement et d'innovation.

Il convient également de ne pas se conformer à une empreinte mais de laisser la nôtre dans une démarche de service, de bien commun, de développement et d'audace.

**► Sur quels piliers doit reposer la mobilisation autour des états généraux de la formation professionnelle ?**

Développement – Coopération – Inspiration et innovation – Expérimentation – Partenariat



► **Témoignage d'Audrey**

Après un bac STMG, Audrey a poursuivi ses études en BTS Management des Unités Commerciales en alternance, suivi d'une licence en Management des Activités Commerciales.

Audrey témoigne de sa motivation dans ses choix d'études en alternance : la conviction profonde de l'importance d'acquérir une expérience professionnelle en lien avec la formation. L'expérience de terrain permet de monter en compétences et la formation l'enrichit.

La formation est riche des profils différents des étudiants.

► **Témoignage de Baptiste**

Baptiste est actuellement en BTS Hôtellerie-Restauration option B après un bac technologique en Hôtellerie-Restauration.

Baptiste témoigne des conditions privilégiées de ses études actuelles : alternance au Georges V à Paris.

C'est un choix réfléchi, pour se mettre à l'épreuve et mesurer sa valeur.

A la base, Baptiste souhaitait plutôt faire un Bac Pro Cuisine. Ses parents ont su le convaincre de ses capacités pour envisager un parcours en Bac Technologique.

Baptiste insiste sur l'importance de questionner largement son entourage, des professionnels pour construire ses choix d'orientation.

Baptiste envisage à la suite de son BTS un séjour à l'étranger, la maîtrise des langues étrangères étant une condition indispensable dans son domaine professionnel.

► **Témoignage Florian**

Florian a fait tout son parcours en alternance. Après un Bac Pro Commerce et un BTS, il est parti aux Etats-Unis pour acquérir des compétences solides en Anglais. Florian a poursuivi en licence Pro puis il a fait le choix de partir 2 ans au Canada. Actuellement, il termine un parcours MBA (équivalence Master) en alternance dans le groupe Leroy-Merlin.

Après un parcours scolaire difficile (échec au brevet des collèges notamment), l'alternance a été un déclic. Florian témoigne de son besoin d'être mis en situation pour comprendre et donner du sens aux apprentissages.

Florian souligne également que son parcours en alternance et l'expérience acquise sont désormais des atouts auprès des entreprises.

Florian reconnaît que la formation en alternance est intense et nécessite beaucoup de travail personnel. Il s'agit en effet d'acquérir les mêmes connaissances qu'en formation sous statut scolaire.

Florian souligne enfin les atouts de ses expériences à l'étranger : celles-ci étaient indispensables pour devenir bilingue. L'enseignement scolaire des langues ne le permet pas. Florian souligne également des fonctionnements différents à l'étranger : il faut montrer au quotidien qu'on mérite sa place dans l'entreprise. Le contrat peut s'arrêter à tout moment.



## TABLE RONDE N°2 : ACCULTURATION SUR LA VOIE PROFESSIONNELLE ET TECHNOLOGIQUE AU REGARD DES MAJEURS DES REFORMES

*Laurent ZLOTKOWSKI : Directeur département OPCALIA*

*Véronique CALAS : chef d'établissement du lycée des Métiers – CFA – CFP Sainte-Catherine au Mans.*

*Jean-Marc CHOBLET : Responsable Campus Sacré-Cœur La Salle à Angers*

*Dominique MASSON : Responsable CFA – CFP Sainte-Catherine*

*Thierry JOURNAUD : DDFPT Lycée La Joliverie à Saint-Sébastien/Loire*

### ► **Formation initiale ou formation continue ?**

La formation initiale peut être mise en œuvre soit sous statut scolaire soit en apprentissage.

→ Il s'agit d'une formation diplômante.

La formation continue correspond à la formation tout au long de la vie, réservée aux salariés.

→ Il s'agit d'une formation qualifiante ou certifiante,

Les formations qualifiantes sont liées à la convention collective. Elles visent à qualifier des compétences.

Les formations certifiantes ont pris place depuis 2014. Elles débouchent sur un CQP (créé par une branche) ou sur un titre (créé par une école). Elles visent à certifier des compétences.

### ► **Rôle d'OPCALIA**

OPCALIA finance les formations à partir des contributions versées par les établissements. OPCALIA accompagne également les établissements dans la gestion RH.

### ► **Diplôme ou titre ?**

Un titre peut permettre de se spécialiser, suite à l'obtention d'un diplôme tout en intégrant une entreprise.

La notion de diplôme tend à disparaître dans des parcours, au profit de titres.

→ Exemple : titre de niveau II après un BTS. Ce titre correspond à une équivalence Licence et permet d'intégrer un Master.

La durée de formation d'un titre est d'une année.

La mise en place des titres a permis à des jeunes, en difficulté pour obtenir un diplôme, d'intégrer l'université.

Les certifications viennent en complément des diplômes et permettent de faire du « sur-mesure » au niveau des parcours.

### ► **Le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle)**

Un CQP vise un recrutement particulier pour une entreprise. Il vise à valider des compétences spécialisées dans un métier. Pour monter un CQP, le plus difficile est de trouver les entreprises partenaires.

La mise en place d'un CQP peut être demandée dans le cadre de la certification des salariés en entreprise, par Pôle Emploi ou par le Conseil Régional pour des salariés qui veulent envisager une reconversion.

Le CQP se fait en alternance.

Les référentiels des titres et CQP sont écrits avec les branches professionnelles. Les titres et CQP sont financés : le jeune ne paie pas pour sa formation.

Il est important d'identifier les besoins en formation des jeunes, dans la complexité actuelle, de les appréhender et de se mettre en mouvement. Des écoles privées hors réseau Enseignement Catholique ont déjà investi ce champ.

Un établissement, dans son pilotage par un chef d'établissement « développeur », se doit de travailler son ingénierie de formation en donnant du sens à la construction des parcours de formation.

Les branches vont travailler sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles vont ainsi identifier les types de formation les plus pertinentes.

### ► **Les contrats en alternance :**

Il existe 2 types de contrat d'alternance : le contrat de professionnalisation (formation continue) et le contrat d'apprentissage (formation initiale).

La réforme de la formation professionnelle prévoit un rapprochement de ces contrats mais pas de fusion.

Il est prévu un financement unique assuré par les OPCO, selon des critères de prise en charge déterminés par les branches professionnelles (le « coût contrat »).

Les recommandations de financement seront délivrées par France Compétences.

Pour l'apprentissage, il s'agit d'un gros changement puisque les contrats d'apprentissage vont être financés par les branches professionnelles, diplôme par diplôme.

La réforme de la voie professionnelle impacte plus particulièrement le Bac Pro avec l'apparition de familles de métiers. La 2<sup>nde</sup> Professionnelle devient indifférenciée, pour une spécialisation à partir de la classe de 1<sup>ère</sup>.

A la rentrée 2019, 3 familles de métiers voient le jour :

- ➔ Métiers de la construction durable, du bâtiment et des travaux publics
- ➔ Métiers de la gestion administrative, du transport et la logistique
- ➔ Métiers de la Relation Clients

A l'issue de la classe de 2<sup>nde</sup> ou de la classe de 1<sup>ère</sup>, les élèves pourront opter de poursuivre leur formation soit en statut scolaire soit en apprentissage. Cela doit permettre de répondre aux objectifs divergents des jeunes : poursuivre leurs études après le Bac ou viser l'insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle devient un indicateur dans le pilotage des établissements qui devra être remonté et affiché.

### ► **Mixité dans la voie professionnelle :**

La mixité s'aborde sous 2 angles dans la voie professionnelle :

- ➔ Mixité de parcours : correspond aux modalités du parcours de formation d'un jeune. Il peut commencer sa formation sous statut scolaire et la poursuivre en apprentissage.
- ➔ Mixité de publics : correspond aux profils différents des apprenants dans un même groupe « classe » dans un même groupe « classe » : des apprenants sous statut scolaire et en apprentissage se forment ensemble.

La réforme va conduire vers un mélange de la mixité de publics et de la mixité de parcours.

Dans le cadre de sa liberté et son autonomie, chaque établissement aura la possibilité de s'engager ou non dans la mixité des parcours et des publics.

La mixité ne s'improvise pas. Pour réussir sa mise en place, il convient de s'y préparer en équipe très en amont.

Elle oblige notamment l'enseignant à repenser la mise en œuvre de son enseignement. Un travail conséquent à partir des référentiels est à mettre en œuvre pour concevoir la différenciation des enseignements en fonction du public tout comme il est nécessaire d'identifier et d'articuler les compétences travaillées en entreprise et en formation. Le numérique est notamment une modalité facilitatrice.

Il existe actuellement un point de blocage dans une mise en œuvre large de la mixité, lié aux statuts différents des enseignants et des formateurs.

La DGESCO a indiqué, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de la voie professionnelle, que le statut des enseignants du public va faire l'objet d'une modification. Cela devrait suivre ensuite pour l'enseignement privé.

### ► **Les campus des métiers et des qualifications**

Les campus des métiers et des qualifications regroupent des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, de formation initiale ou continue, du CAP au Bac +5. Ils visent à soutenir, par la formation, les politiques territoriales de développement économique et social.

Les objectifs visés sont les suivants :

- ➔ Promouvoir les métiers et les carrières
- ➔ Rassembler des entreprises, des opérateurs de formation, les branches professionnelles et institutionnelles
- ➔ Accroître la lisibilité des formations
- ➔ Favoriser l'insertion professionnelle
- ➔ Renforcer les coopérations entre système éducatif et système économique

Ils recherchent des synergies entre les lycées professionnels et polyvalents, les centres de formation des apprentis, les organismes de formation, les établissements d'enseignement supérieur, les laboratoires de recherche ainsi que des entreprises.

La mise en réseau de tous les acteurs doit permettre de répondre aux besoins en formation.



*Sylvain APAIR – MEDEF Pays Choletais*

*Nicolas DUCEPT – Dirigeant MECA PACK à Pouzauges*

*Philippe LEFEBVRE – Dirigeant de l'Atelier St Michel et SCT Développement à La Chataigneraie*

*Laurent ZLOTKOWSKI – Directeur de département OPCALIA*

► **Quelles sont les besoins des entreprises ?**

Le monde dans lequel nous évoluons est de plus en plus rapide. Il est difficile d'objectiver des formations sur une longue durée.

Il convient de se centrer plus précisément sur les codes vis-à-vis de l'entreprise et sur l'importance du savoir-être. Le rôle de l'école doit être d'emmener les enfants vers leur excellence et non vers l'excellence. Il n'est pas concevable d'orienter vers la voie professionnelle uniquement les jeunes en difficulté scolaire.

Des mutations sont enclenchées pour rapprocher l'école et l'entreprise. L'école change, se met en lien avec la réalité du terrain et c'est bien !

Le MEDEF promeut des actions à destination des enseignants, comme par exemple l'action « Les Boss invitent les profs ». Il y a encore des freins, au niveau de l'éducation nationale pour promouvoir les actions des entreprises auprès des enseignants.

L'entreprise regarde l'apprentissage comme un apport structurel.

Les constats d'échec actuels ne sont pas liés aux moyens - ils existent – mais à une absence de résultats. Comment mieux optimiser la gestion des moyens ?

► **Les jeunes sortant de formation correspondent-ils aux besoins des entreprises ?**

Dans plusieurs secteurs d'activité, la faible embauche des jeunes formés en LP est dommageable. Il y a inadéquation entre la formation dispensée et la réalité du travail.

Par exemple, dans les métiers de la mode, la formation est centrée sur des métiers créatifs. Or les entreprises de ce secteur ont des besoins en production.

Les difficultés de recrutement obligent les entreprises à se transformer. La formation professionnelle est une réponse rapide pour répondre aux besoins des entreprises.

Il convient de souligner que 60 à 80% des métiers qui auront besoin de recruter en 2030 n'existent pas aujourd'hui. Il faut donc une certaine agilité à l'adaptation. L'entreprise cherche à avoir des compétences, ce qui doit permettre d'identifier les besoins en formation et de construire les cursus correspondants.

Il est également nécessaire d'accompagner les reconversions professionnelles.

► **Quels sont les critères d'un recrutement en entreprise ?**

Quand l'entreprise est dans une démarche d'anticipation, elle privilégie le recrutement par l'apprentissage.

Les entreprises doivent aussi s'adapter face aux difficultés de recrutement. Il convient, lors d'un entretien d'embauche, de baisser en technicité. Le code majeur est le savoir-être, sur lequel il convient de se centrer lors d'un recrutement et s'intéresser à la personne. Recruter, c'est prendre des risques.

Les entreprises doivent augmenter la volumétrie de jeunes à recruter. Il convient de s'assurer de la motivation et des talents pour se former et acquérir les compétences nécessaires. Le recruteur doit savoir lire les aptitudes et le potentiel. Les jeunes sont, quant à eux, très attentifs à l'ambiance de travail.

Les chefs d'établissement aussi doivent de plus en plus adopter le profil d'un chef d'entreprise.

► **Quel regard sur la réforme de la formation professionnelle ?**

Donner plus de prérogatives aux branches permettra de mieux adapter la formation aux besoins.

L'entretien professionnel est un point d'appui : il doit permettre de mettre en phase les souhaits d'un salarié avec les besoins de l'entreprise.

Le sens de la réforme offre la possibilité à chacun de changer de métier tout au long de sa vie. Il convient donc de favoriser la mobilité professionnelle.

En 2021, chaque organisme de formation devra avoir un label de certification. Les CFA sont concernés par cette disposition.

Le sourcing, qui consiste à identifier des candidats correspondant aux profils recherchés par les entreprises, va devenir un levier pour trouver des jeunes apprentis.

Un OPCO sera identifié en fonction du secteur d'activité économique. Cela permettra de gagner en lisibilité.

### ► **Quelles sont les attentes vis-à-vis de l'Enseignement Catholique ?**

Essentiellement de l'écoute et de la curiosité par rapport aux besoins en formation.

Les établissements doivent chercher à construire des formations qui n'existent pas pour casser les modèles existants.

Il convient également d'inviter les enseignants à venir passer du temps en entreprise pour mieux comprendre les besoins, les technologies actuelles.



### **POINT D'ETAPE SUR LES TRAVAUX DU CCROP (Comité de Coordination des Réseaux et des Organisations Professionnelles)**

*Philippe PARE – Directeur Diocésain de la Mayenne et Secrétaire Général du CAEC*

*Philippe CLEAC'H – Directeur Diocésain de Loire-Atlantique et référent pour la carte des formations pour l'URADEL*

*Véronique CALAS – Déléguée Régionale de l'UNETP*

*Patrick BIZET – Président de l'AREPPAL*

### ► **Que retenir de l'ensemble des interventions sur les tables rondes ?**

Philippe PARE : explosion des CQP – diversification des parcours de formation

Philippe CLEAC'H : flexibilité – agilité

Patrick BIZET : savoir-faire de l'Enseignement Catholique - capacité à se mobiliser

Véronique CALAS : épanouissement des jeunes – nécessité de travailler avec les entreprises – nécessité pour le réseau de s'organiser

### ► **Quels sont les objectifs du CCROP ?**

- Comprendre les réalités auxquelles sont confrontées les CE
- Réfléchir aux modalités pour faire vivre les réformes

Il existe des réseaux et des organisations professionnelles qui ont besoin de partager leurs visions, d'identifier les enjeux et les pistes de réflexion à proposer à l'institution.

Les états généraux de la formation professionnelle sont, au niveau national, à l'initiative de RENASUP et du CNEAP. L'Enseignement Catholique des Pays de la Loire a été un des premiers territoires à s'emparer de la démarche et de la nécessité de travailler en réseaux.

Les organisations professionnelles sont des associations d'établissement représentées par leurs chefs d'établissement, qui mutualisent.

Les réseaux travaillent sur des outils techniques.

Les réseaux et organisations professionnelles sont conscients de la nécessité d'une régulation tout comme de la nécessité de faire preuve d'agilité et de disposer d'une autonomie.

### ► **Pourquoi la nécessité d'un travail en réseaux ?**

Le travail en réseaux doit être force de propositions autour des problématiques suivantes, au regard des réformes :

- Comment se mettre à travailler en équipe ?
- Comment sécuriser les flux d'élèves ?
- Comment sécuriser les emplois ?

Un travail sur ces questions est nécessaire pour qu'au final il n'y ait que des « gagnants ».

Il sera nécessaire également de s'ouvrir à d'autres réseaux extérieurs à notre organisation. Comment l'organiser ? Quelles sont les limites de cette ouverture ?

Il est nécessaire de penser l'organisation du travail en réseau. Comment répartir le travail du chef d'établissement et de ses équipes ?

Ce sont des équipes qui pilotent les établissements et non pas une personne. La responsabilité est partagée.

### ► **Comment s'organiser pour travailler avec les branches professionnelles ?**

Les niveaux d'interpellation des branches professionnelles sont multiples ; national, régional, territorial, local.

Quelle feuille de route établir pour aller à la rencontre des branches professionnelles ?

Même si nos établissements sont tournés vers l'international, ils sont d'abord et avant tout au service d'un territoire.

Les branches professionnelles ne sont pas toujours prêtes à nous recevoir, faute de temps. Il conviendra d'opter pour une répartition entre les chefs d'établissement pour aller rencontrer les branches professionnelles.

Grâce aux liens et aux partenariats existants, il est parfois plus facile d'approcher une branche par l'intermédiaire des chefs d'entreprise.

Les rencontres avec les branches professionnelles restent un point à travailler. Les OPCO auront certainement un rôle à jouer, que nous devons exploiter. La démarche doit également se structurer à l'échelon national, avec une tête de réseau identifiée pour aller à la rencontre des OPCO.

### ► **Comment doit s'organiser l'Enseignement Catholique des Pays de la Loire ?**

Notre réseau doit avoir la possibilité d'être réactif pour s'adapter aux demandes des entreprises tout en disposant d'un cadre. Une charte, définissant le cadre mais laissant de la souplesse, est indispensable.

La charte existante doit être réinterrogée et retravaillée, à la fois dans son contenu propre mais aussi dans son articulation avec les autres textes de référence qui organisent le travail collaboratif de l'Enseignement Catholique des Pays de la Loire. Les textes se placent dans une vision prospective partagée.

L'URADEL existe car existent les diocèses et les directeurs diocésains qui impulsent du sens sur leur territoire.

L'URADEL est une tête de réseau, interlocuteur reconnu auprès des collectivités et des partenaires à l'échelle régionale.

Comment rendre les établissements encore plus utiles pour leur territoire ? C'est le sens à donner à la notion de développement évoquée en introduction de la matinée.

Jusqu'à présent, nous avons plutôt une culture de l'obéissance aux textes. Il faut enclencher une dynamique de changement car nous ne sommes plus appelés à être des exécutants mais des contributeurs.

Le CAEC devra accompagner et susciter l'initiative qu'il conviendra ensuite d'harmoniser.

Le texte de référence sur la prospective date du 27 février 2017. Il est nécessaire de le réactualiser, notamment au regard des textes sur la réforme de la voie professionnelle. Ce texte doit être vivant pour s'adapter aux réalités contextuelles et aux évolutions.

Les réformes doivent être une opportunité. Nous allons vers de nouveaux modèles d'établissement. L'alternance, l'ingénierie de formation sont de vrais métiers. Les réseaux doivent être au service des établissements pour les accompagner dans la technicité.

L'Enseignement Catholique doit apporter des réponses aux questions suivantes :

- Qu'est-ce que l'excellence pour un jeune ?
- Comment réenchanter la formation professionnelle ?
- Comment répondre à la finalité de la formation professionnelle : former des citoyens au regard de notre projet ?

Les enjeux sont forts et les réponses à toutes ces questions seront de toute façon collectives. C'est plus précisément un enjeu d'intelligence collective.

« L'équipe est toujours plus forte que le plus fort de l'équipe. »