

## L'édito

Automne 2011 - N°9

### Une provocation indispensable.

Par Laurent Bonnard

En temps « normal », réfléchir sérieusement à la contribution des entreprises aux systèmes de formation tout au long de la vie, ce serait déjà un exercice redoutable : les idées toutes

faites ont la vie dure, les plates-bandes subventionnées sont jalousement gardées.

En ces temps de crise économique et financière, profonde et durable, c'est encore plus délicat : les budgets qui se resserrent n'incitent pas à l'ouverture, plutôt au repli général sur les prés carrés dûment balisés. Expériences faites à de multiples reprises, l'austérité n'est pas un accélérateur de solidarités et de renouveau.

Dans ces conditions, imaginer aujourd'hui, en plus, une stratégie d'alliance entre les différents acteurs concernés par la formation, avec des entreprises à leur juste place, c'est une véritable provocation. A Neuchâtel, l'université européenne d'été de la Freref vient pourtant de relever le défi. A la fin de ce mois d'août, du lundi matin au mercredi midi, neuf cents minutes d'exposés intenses, d'échanges en plénière et d'ateliers spécialisés (sans compter les heures de de conversations passionnées en coulisses) ont prouvé que l'ambition était justifiée, indispensable même.

Les ateliers, riches de points de vue professionnels différents –des entrepreneurs aux «académiciens», en passant par les nombreux spécialistes concernés- ont permis de dessiner une démarche qui n'était pas donnée au départ.

D'abord, poser les conditions-cadres des alliances, en gardant en point de mire l'échelle régionale qui fait l'unanimité. Et en particulier :

■ Veiller à ce que les acteurs soient placés sur pied d'égalité ; plus facile à dire qu'à faire...et s'il y a un rattrapage plus

urgent que les autres, c'est celui de la connaissance du monde des entreprises, à tous les âges et à tous les stades de la formation (des journées écoles-entreprises, par exemple).

■ Intensifier les efforts d'accompagnement du début à la fin de chaque programme de formation.

■ Soigner l'anticipation des besoins, grâce au traitement systématique des expériences acquises et à l'utilisation d'outils qui existent bel et bien, mais qui sont peu sollicités..

Contrairement aux apparences, ces points de convergence ne s'imposent pas d'eux-mêmes, semble-t-il. Mais ils resteront lettre morte, si la confiance n'existe pas, pierre angulaire de toutes les stratégies, quoi qu'on dise. Avec quelle insistance est-elle revenue au fil des interventions ! Comme le leitmotif de la gouvernance (qui prend les initiatives, qui lance le mouvement ?) et celui du nerf de la guerre, le financement : du pain sur la planche pour les prochaines sessions de la Freref, tant qu'à s'attaquer à des tabous...

Puisque nous en sommes là, rêvons encore un peu !

Rêvons à un savoir académique et un savoir du terrain placés sur pied d'égalité pour nourrir les alliances dans la formation. Même si dans l'absolu il est vrai qu'ils s'interpénètrent et que l'expertise citoyenne est à la mode.

Rêvons à un coup de pouce des chercheurs qui mettraient au point une grille d'évaluation scientifique et comparative des exemples concrets qui ont nourri cette université d'été...

Rêvons à la fin d'une illusion d'optique : entre acteurs sociaux, ce n'est pas le beau fixe et le travail en alliances ne coulera pas de source.

De l'université d'été au réseau d'été, il n'y a qu'un pas.



## LE DOSSIER DU MOIS :

**« 9ème Université européenne d'été à Neuchâtel sur « la dimension contributive de l'entreprise à l'Apprendre tout au long de la vie »**

La FREREF tient à remercier chaleureusement tous les intervenants, les animateurs, les rapporteurs des tables rondes ou des carrefours, pour leur contribution aux réflexions de cette 9ème Université européenne d'été. Elle adresse également tous ses remerciements aux participants pour leur mobilisation à Neuchâtel. Grâce à vous tous, les échanges de ces trois journées ont été extrêmement riches et nourriront nos réflexions et projets futurs.

Adeline De Vore, Directrice de FREREF

**✓ UNIVERSITÉ D'ÉTÉ : QU'EN ONT PENSÉ LES CHERCHEURS ET CONTRIBUTEURS ?**

*Franck Levallois est intervenu lors de l'Université d'été. Il est responsable Formation et Développement du groupe BOBST. ACTU PME a eu la gentillesse de nous autoriser à publier dans notre Newsletter l'entretien avec cet acteur relatif à l'Université d'été. Vous trouverez [ici](#) l'article en question.*

**■ La formation continue dans une entreprise telle que le Group Bobst peut-elle être assimilée à un investissement au sens où elle retentit positivement sur vos résultats ?**

**Franck Le Vallois** : la sempiternelle question du rapport entre formation et résultats est à la fois légitime et hasardeuse. Légitime parce que la formation, au sens où on l'entend habituellement, représente un coût et que l'on s'interroge instinctivement sur les bénéfices en retour. Hasardeuse pour deux raisons : d'une part, parce qu'il faudrait s'entendre sur ces concepts de « formation » et de « résultats » ; d'autre part, parce qu'il y a trop de paramètres qui entrent en jeu, dont certains non mesurables. C'est particulièrement le cas des formations académiques ou du domaine des « soft skills ».

Chez nous, la transmission de nos valeurs et de notre savoir-faire, le développement des compétences et l'amélioration permanente, font partie de nos « gènes ». C'est un état d'esprit d'abord, une stratégie à long terme ensuite, aussi impératifs que l'innovation. Pour ne prendre que l'exemple de la formation initiale, les apprenti-e-s représentent près de 15% de nos effectifs, et cela n'a quasiment pas changé depuis 60 ans, indépendamment des conjonctures.

**■ En théorie, le suivi d'une formation continue à l'initiative de l'entreprise devrait susciter l'allongement de la relation d'emploi du bénéficiaire. Mais ce n'est pas toujours le cas. Comment le Group Bobst qui****investit sur ses collaborateurs peut-il éviter toute séparation à la suite de la formation ?**

**Franck Le Vallois** : nous n'avons pas le choix : la rapidité des changements est telle désormais que la formation tout au long de la vie est devenue une nécessité, à laquelle nous contribuons. La capacité d'apprendre est une qualité exceptionnelle de l'être humain. Dès sa naissance, il devient lui-même en se formant. C'est un mouvement naturel qui peut ne jamais se terminer, et qu'il s'agit d'accompagner intelligemment. En misant sur la formation continue de nos collaborateurs (Postgrade, HES, apprentissages techniques divers et autres développements organisationnels ou comportementaux), nous cultivons la motivation et le sentiment d'appartenance ; et nous augmentons notre performance pour mieux répondre aux besoins de nos clients.

**■ Du 29 au 31 août, se tiendra à Neuchâtel, l'Université d'été 2011 de la FREREF. En tant que l'une des entreprises participantes, quels seront les enjeux de cet événement ?**

**Franck Le Vallois** : c'est toujours une opportunité de pouvoir partager nos expériences de formation, la réalité de nos entreprises, nos pratiques, nos besoins et nos questions. Face aux défis auxquels nous devons faire face, nous avons également grand intérêt à inventer des chemins de coopération entre les différents acteurs concernés, et surtout à créer des passerelles entre les institutions de formation et les entreprises. L'innovation naît des échanges et des synergies, tandis que chacun a souvent tendance à se suffire à soi-même, au risque de piétiner ou de manquer de souffle. Le monde de la formation risque de tourner à vide sur lui-même, bien souvent déconnecté de la réalité, et les entreprises, de par leurs enjeux économiques, peuvent manquer de recul pour mieux réfléchir leur stratégie et leur développement. L'association et les allers-retours entre théorie et pratique, réflexion et engagement, permettent d'ouvrir des voies originales et fécondes.

**Malgré l'essor économique et l'évolution vers des emplois à plus forte intensité de compétences, on n'observe pas d'accroissement global de l'offre de formation continue dans les entreprises en Suisse. Quelles en sont les raisons ?**

**Franck Le Vallois :** « l'essence de la formation n'est pas la formation mais ce à quoi elle se destine ». On se trompe trop souvent et on dépense à tort et à travers, pour des parcours de formation qui affichent de belles intentions sur leurs finalités, mais dont les résultats concrets et durables ne sont franchement pas à la hauteur des velléités initiales. Combien de « formations » ne servent à rien, sinon à divertir, à servir de prétexte ou d'alibi, à faire bonne figure, ou encore à répondre simplement à une obligation ? Inversement, ces 10 et 20 dernières années, qu'avons-nous capitalisé comme expérience et comme savoir-faire remarquables, les uns et les autres, en dehors de tout cursus de formation et même inconsciemment ? C'est donc la finalité qu'il faut interroger, et qu'il faut vérifier avec la plus grande honnêteté. Les chefs d'entreprise et leurs directions sont souvent plus clairvoyants qu'on ne l'imagine et ils n'hésiteront pas à investir sur des programmes dont les effets réels et à long terme répondront à leurs besoins.

**Pensez-vous que la mutualisation des expériences durant cet événement suscitera l'intérêt des entreprises à offrir davantage de formation à leurs employés ?**

**Franck Le Vallois :** la réponse est contenue dans le paragraphe précédent : si et uniquement si « ce à quoi cette formation se destine » fait sens pour elles et pour leurs collaborateurs. Pourquoi la formation ? Pourquoi tel ou tel développement ? Dans quel but ? Comment ? Avec quel réel impact ? Il y a trop de structures de formation dont on peut interroger la pertinence et trop de marchands d'illusion. Tandis que l'entreprise est naturellement formatrice en elle-même, par les événements inédits et continus qu'on y traverse et l'expérience qu'on y accumule. La formation, c'est la vie, ses nécessités, ses surprises et ses opportunités, ses provocations et ses risques... Ce sont des hommes et des femmes d'expérience dont nos organisations ont besoin, qui ont risqué leur peau, confronté leurs idées, échoué, qui se sont remis en question et qui se sont relevés plus forts, pour bâtir de nouveaux projets plus solides...

**La formation continue n'aurait-elle pas pour effet pervers de creuser davantage les écarts de ressources initiales en capital humain entre les moins diplômés et les plus diplômés ?**

**Franck Le Vallois :** C'est ce qu'on appelle « l'effet Matthieu », en référence à une interprétation incorrecte de

la « parabole des talents », au chapitre 25 de l'évangile de Matthieu : celui qui a beaucoup reçu au départ augment du double son capital, et reçoit encore le talent de celui qui n'en avait reçu qu'un et qui ne l'a pas fait fructifier. « A tout homme qui a, il sera donné, et il aura du surplus. Mais à qui n'a point, même ce qu'il a lui sera repris ».

Le risque que vous signalez existe et on le constate partout. Là encore, c'est une volonté stratégique autant qu'une politique sociale de l'entreprise. Certains dirigeants, chez Bobst, ont commencé par un apprentissage. Puis, ils ont poursuivi leur formation. Chacune et chacun, avec ses possibilités de départ, peut se voir offrir les étapes de développement qui lui correspondent, en fonction aussi de ses motivations. Et il ne faut jamais oublier que, si les hommes font les diplômés, les diplômés ne font pas les hommes.

Au cours de ma carrière, j'ai rencontré tant de diplômés dont l'humanité ne me faisait guère envie et dont la performance laissait à désirer, tandis que d'autres, nettement moins diplômés, engrangeaient les succès, et dynamisaient leur entourage par leur rayonnement communicatif. L'inflation des diplômés et la fascination de certains pour le « tout académique » est une grande erreur, que certains pays commencent à payer très cher. Dans notre entreprise, nos parcours de formation sont soumis à la règle des « trois U » : 1. Est-ce Utile ? 2. Est-ce Utilisable ? 3. Est-ce Utilisé ? Répondre au premier U est toujours facile, mais largement insuffisant.

**En raison de la rapidité des mutations technologiques et démographiques, pensez-vous que les investissements en faveur de la formation continue prendront encore de l'importance à l'avenir ? Si oui, pourquoi ?**

**Franck Le Vallois :** je vais me répéter ! Il faut lever le nez du guidon de la formation, ne pas prendre le moyen pour la fin, savoir où on veut aller et dans quelles conditions. La formation n'est qu'un des nombreux vecteurs de notre développement, et elle peut encore prendre de multiples formes. Ceci dit, l'adaptation permanente aux mutations de plus en plus rapides ne nous laisse guère le choix d'une transformation continue de nos mentalités, de nos comportements, de nos connaissances. Cette course en avant effrénée, avec toutes les conséquences que nous connaissons ou devinons, nous renverra de plus en plus le miroir de nos objectifs et de nos valeurs. C'est le sens de nos engagements qu'il faut interroger. Ce sont les valeurs que nous transmettons, que nous transpirons, dans les faits et non dans les discours, dont nous et nos enfants récolteront les fruits. La formation ne pèsera pas lourd à l'heure des bilans : elle n'aura été qu'un des vecteurs de nos intérêts et de nos ambitions.

Interview réalisée par Thierry Dime dans ACTU PME. Avec tous nos remerciements.

Copyright © Actu PME - Tous droits réservés

## LES ALLIANCES ÉDUCATIVES

par Michel Delivert

■ Une nouvelle fois la FREREF, pour son Université d'été organisée à Neuchâtel, a su mobiliser les acteurs européens du monde de la Recherche, de l'Education, de la Formation Professionnelle et cette année, des entreprises nous ont fait part de leurs préoccupations, de leurs témoignages, de leurs initiatives et de leurs expériences réussies.

La FREREF, au travers des thématiques de débat, d'échanges et de partage qu'elle propose, donne à tous l'occasion de s'évader de son quotidien opérationnel pour réfléchir, notamment sur les fondements de nos actions respectives, mais également sur leur devenir et sur les perspectives qui sont à notre portée et qui s'imposent à nous pour :

- Agir résolument au bénéfice de la Formation tout au long de la vie
- Favoriser l'emploi et l'insertion des jeunes
- Favoriser l'emploi et la réinsertion des seniors
- Anticiper et accompagner les ruptures professionnelles
- Simplifier et faire converger les actions de chaque acteur dont nous sommes
- Faire évoluer les systèmes qui s'imposent à nous et agir, tant au niveau des états européens, des régions européennes, des territoires dans lesquels nous oeuvrons et nous devons œuvrer

Dans ce sens et compte tenu des actions menées et engagements portés par tous et toutes, les alliances éducatives ne pourraient-elles pas être une des solutions à la formation tout au long de la vie ?

Représentant de la France au sein de cette Université, notre atout réside dans les partenaires sociaux qui sont parties prenantes dans le système de la Formation professionnelle. C'est une des raisons pour lesquelles cette dernière est très avancée. Elle est au service de la compétitivité des entreprises, du maintien de l'employabilité des salariés. Tellement avancée qu'elle en devient peut être complexe, tant pour les bénéficiaires que pour les acteurs. Il faut noter que pour les membres de la FREREF, la formation professionnelle n'a pas les mêmes dispositifs, les mêmes enjeux, les mêmes dispositifs, les mêmes financements, les mêmes processus décisionnels et de mise en œuvre.

Pour revenir aux alliances éducatives et à la France et après avoir écouté chacun des acteurs, nous agissons, non pas en synergie mais en parallèle et indépendamment sur des segments et périodes de vie des citoyens français :

- Les enfants
- Les adolescents
- Les jeunes adultes
- Les jeunes demandeurs d'emploi
- Les salariés
- Les demandeurs d'emploi expérimentés, en fonction de

leur statut de « cadre » ou de « non cadre » et leur durée d'inscription en tant que « demandeurs d'emploi »

- Les raisons de leur perte d'emploi...
- Leur zone de résidence et le territoire économique dans lequel ils habitent

De plus et comme toute culture, nous sommes conviés à mieux réussir que nos générations précédentes, à être orientés vers un métier plus valorisant que celui qu'ont vécues ces dernières. Nous sommes souvent orientés et conditionnés à vivre notre vie professionnelle dans un métier idéal et vers lequel on a été orienté.

Les réalités d'aujourd'hui et de demain semblent foncièrement différentes : dans un contexte de mondialisation, d'un besoin de flexibilité dont ont besoin les entreprises et notre vie quotidienne, nous allons devoir changer plusieurs fois de situation....

Alors comment faire pour être ADAPTABLE ?

Je crois plutôt au concept de l'AGILITE

Selon le dictionnaire, être AGILE, c'est être habile pour changer la position de son corps qui requiert une combinaison d'équilibre, de coordination, de réflexes et de forces pour se mouvoir, prendre des risques.

A mon sens, les systèmes d'éducation et de formation doivent viser 3 objectifs :

- L'AGILITE Intellectuelle pour comprendre l'environnement dans lequel on se situe
- L'AGILITE Technique pour œuvrer dans l'environnement dans lequel on évolue
- L'AGILITE Relationnelle pour agir et se mouvoir dans l'environnement dans lequel on se situe

C'est dans ce sens que les alliances éducatives et le rôle des acteurs partageant les mêmes convictions, prendront tout leur sens :

Dire à un enfant que d'aspirer à un métier est fondamental mais surtout lui dire que sa vie sera certainement faite de plusieurs métiers ...

■ Dire à un adolescent que faire des calculs mathématiques aura un sens pour gérer des budgets, faire des prévisions, gérer des activités et des entreprises et que de ne pas faire de fautes en orthographe lui garantira plus de sérieux et de professionnalisme vis-à-vis de ses clients

■ Dire à un jeune adulte que, même en sortant d'un système universitaire qui ne lui garantit aucun métier, il aura les connaissances et l'agilité nécessaire pour s'orienter vers un métier ; les entreprises savent faire confiance et former à leur métier

■ Dire à un salarié qu'évoluer n'est pas forcément évoluer en terme « hiérarchique » ; mais que multiplier les compétences et les expériences est une garantie de maintien et de développement de l'employabilité dans l'entreprise et en dehors de celle-ci

■ Dire à un senior en recherche d'emploi que ses expertises ne sont plus celles attendues par les entreprises mais que ces dernières sont en quête de nouvelles compétences et expériences et pour lesquelles il est prédisposé pourrait lui permettre d'accepter d'envisager un nouveau métier, même en tant que débutant, est possible.

Ce qui rassure tout humain, c'est de comprendre et d'appréhender ce qui va se passer demain et dans ce sens, les chercheurs ont une vraie légitimité à s'inscrire dans tous les systèmes d'éducation et de formation, au côté des enseignants, peut-être trop éloignés de la finalité de leur

vocation et des prestataires de formation, trop proches du développement des savoir-faire.

C'est avec ces ambitions et ces finalités qu'OPCALIA Rhône-Alpes oriente ses actions et développe, entre autres des alliances et des partenariats avec des acteurs de l'Education (AFDET), des acteurs de l'emploi (Pôle emploi) et de la formation professionnelle. C'est également dans ce sens qu'il se veut être en ensemblier au service de la performance des entreprises, de la gestion de leurs Ressources Humaines et de l'employabilité de leurs salariés et des actions en faveur de l'accès ou de la réinsertion dans l'emploi.

## **TOUS MOBILES ? ORGANISATIONS FLEXIBLES ET POLITIQUES D'EMPLOYABILITÉ.**

**Par Martine Leboulaire  
(cité ici, et publié dans « Entreprise et Personnel »)**

Au cours des deux premières décennies, les entreprises n'ont cessé de chercher à s'adapter à des contextes économiques et sociaux en constante transformation. Elles ont développé des modes de fonctionnement toujours plus flexibles afin de répondre à des injonctions multiples : compétition sur un marché désormais mondial, rapidité des évolutions technologiques et des transformations de l'appareil productif (industriel ou de service)... Cette flexibilité a porté tant sur les outils techniques, les ressources économiques que sur le travail et l'emploi.

La flexibilité croissante du travail et de l'emploi a d'abord été quantitative. Elle s'est notamment traduite par des allègements d'effectifs, une segmentation des statuts d'emploi, l'éclatement des formes de mobilisation du travail, annualisation et modulation du temps de travail, développement du temps partiel, des horaires atypiques...

Cependant, le registre quantitatif a semblé ne pas suffire. Il n'a répondu que partiellement aux besoins d'adaptation des entreprises alors qu'entre temps, de nouveaux défis se sont annoncés. En France et plus largement en Europe de l'Ouest, le retournement démographique va entraîner des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités. Les difficultés de

recrutement ne concernent pas seulement les compétences de haut niveau, mais elles portent sur l'ensemble des niveaux de qualification. Parallèlement, les perspectives d'allongement de la durée de vie au travail questionnent les trajectoires professionnelles et les pratiques de parcours de carrière internes ; d'autant plus dans des environnements turbulents et instables. Une approche qualitative de la flexibilité, plus récente, tournée notamment vers la gestion des ressources humaines, tente de fournir des réponses à ces problèmes multiples.

Adaptation permanente des organisations, adaptabilité des salariés, polyvalence, mobilité, élargissement des compétences... à la différence des précédentes décennies, les entreprises ont renoncé à la perspective de retrouver un fonctionnement stable à court ou moyen terme. Le mouvement dans lequel elles sont engagées et par lequel elles tendent désormais à gérer leurs ressources humaines est devenu permanent. Dans l'industrie comme dans les services, cette intensification de la flexibilité qualitative contribue à remettre en cause, plus ou moins profondément, le contrat social liant salarié et entreprise. Elle induit un nouveau modèle du monde du travail ; il s'agit désormais d'anticiper et de gérer les

« transitions critiques » entre plusieurs moments de la vie active (éducation, chômage, activité professionnelle rémunérée ou non...), en entreprise ou hors de l'entreprise, et de préparer les salariés en conséquence.

Cette étude commence par exposer les nouveaux enjeux de la mobilité et de la gestion des parcours professionnels pour ensuite présenter les pratiques d'entreprises. Elle identifie différents degrés de flexibilité et de mobilité et décrit les effets produits par ces politiques RH. Les enjeux les plus récents portent sur l'introduction de la notion d'employabilité, notion revisitée depuis la première acceptation des années quatre-vingt-dix. L'idée d'une coresponsabilité de l'employeur et du salarié appelle aujourd'hui de nouvelles exigences du côté de l'entreprise.

Enfin, cette étude passe en revue les leviers d'action que l'entreprise devra dorénavant savoir mobiliser. Nous verrons que l'enjeu ne réside pas dans l'invention de nouveaux outils. Il porte essentiellement sur la capacité de l'entreprise à mobiliser (ou à remobiliser) les outils RH pour répondre à ces nouveaux défis d'employabilité des salariés et d'adaptation à des contextes internes et externes toujours plus incertains.



## ACTUALITÉ DE LA FREREF

### Le réseau euroapprentissage

Avez-vous déjà entendu parler d'**Euroapprentissage** ? Etes-vous intéressés par les questions de mobilité des apprentis ? Si oui, ce réseau vous intéressera. Créé en 2010 à l'initiative de l'APCM, l'Association Permanente des Chambres de Métiers, Euroapprentissage réunit dix-sept partenaires au sein de son réseau (Régions, Réseaux, organismes intermédiaires, etc.). Ces acteurs européens pilotent ensemble ce grand projet dans le but de soutenir la mobilité des apprentis en Europe. Euroapprentissage compte déjà plus de 130 membres, dont des Régions provenant de toute l'Europe (France, Allemagne, Finlande, Angleterre, etc.), des associations phares en matière de mobilité, des Régions dynamiques, des réseaux de Centre de Formation des Apprentis, etc.

Du côté opérationnel, le réseau Euroapprentissage organise quatre à cinq fois par an des séminaires de contact et des sessions de *Peer Learning* (Apprentissage par les Pairs). Il favorise ainsi la rencontre entre les membres et partenaires et facilite de cette manière le discours et la mise en place d'une véritable « sphère européenne de la mobilité des apprentis ». L'adhésion est totalement gratuite et se fait directement sur le site, sur invitation de la FREREF (cliquez sur « becoming member » puis remplissez les données sur votre institution).

Le prochain séminaire se déroulera à la CFWB à Bruxelles, les 16 et 17 novembre prochains, sur le thème de la **contribution des entreprises dans la mobilité des apprentis**. Cette session de Peer Learning s'adosse ainsi directement à l'Université européenne d'été de la FREREF, qui a évoqué la contribution des entreprises au Lifelong Learning. Nous serions heureux de recevoir vos contributions ou des suggestions d'experts pour cette session de Peer Learning.

Si votre curiosité est éveillée, n'hésitez pas à vous inscrire le plus rapidement possible sur [www.euroapprenticeship.eu](http://www.euroapprenticeship.eu), de participer de vive voix aux différents séminaires proposés et de rencontrer des acteurs travaillant sur les mêmes thématiques que vous-même.

De plus, nous organiserons également un séminaire de contact pour nos membres le mois de Février, cette fois à Lyon. Cet événement ayant lieu durant le Mondial des Métiers, qui sera l'occasion inédite de rencontrer les acteurs de l'orientation, de la formation et de l'éducation.



## ACTUALITÉ DES RÉGIONS

### CHAMPAGNE-ARDENNE :



Les Régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace ont organisé à Châlons-en-Champagne, le 27 septembre 2011, une journée d'information thématique intitulée « Quels financements européens pour la formation des adultes ? ». Cette journée, organisée dans le cadre du projet « Eurosynergies » a été l'occasion de présenter aux organismes de formation et aux structures chargées de l'insertion et de l'emploi, les multiples possibilités de financement offertes par les programmes européens.

Contact : Direction des affaires européennes et internationales de la Région Champagne-Ardenne  
[tperrocheau@cr-champagne-ardenne.fr](mailto:tperrocheau@cr-champagne-ardenne.fr)

 ZOOM SUR UNE RÉGION**La Région Lorraine et les projets européens d'éducation et formation.**

■ Le nouveau Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles signé le 30 juin 2011 a réaffirmé l'importance de la formation qui doit être partie intégrante du quotidien de tous les Lorrains et être un facteur de sécurisation des parcours de vie.

Pour répondre à cet objectif, la Région Lorraine a mis en place une approche originale pour améliorer la participation des Lorrains à des projets européens d'éducation et de formation dans le cadre du réseau **PASTEL**.

PASTEL (la Plateforme d'Assistance Technique Européenne en Lorraine) est un réseau qui a été constitué au début de la période de programmation européenne 2007–2013. Il a été mis en place suite à un constat : malgré la situation géographique avantageuse de la Lorraine au cœur de l'Europe et seule région française frontalière avec 3 autres Etats-membres (Belgique, Luxembourg, Allemagne), les opérateurs lorrains n'ont pas su se positionner pleinement sur les centaines de programmes européens sectoriels et les programmes de coopération (type INTERREG) lors des périodes de programmation précédentes. L'objectif était donc d'aider les porteurs de projets lorrains à accéder aux aides européennes et de les accompagner dans le développement de partenariats européens dans le cadre des programmes sectoriels et de coopération.

Pour cela il paraissait intéressant de mutualiser les compétences et les expériences des chargés de mission en charge des affaires européennes en Lorraine et donc de constituer un réseau de différents partenaires impliqués sur les programmes sectoriels européens au niveau de la région Lorraine. Il a ainsi été proposé aux principales collectivités territoriales de Lorraine, aux services de l'Etat, aux Universités lorraines, aux Chambres régionales consulaires, aux associations et centres de diffusion de l'information européenne (Délégation Lorraine Champagne-Ardenne à Bruxelles, Réseau Entreprise Europe, centres d'information Europe Direct, Centre Régional d'Information Jeunesse de Lorraine...) de constituer ce réseau co-présidé par la Région Lorraine et la Préfecture de Région.

Dès sa mise en place, le réseau PASTEL s'est intéressé en particulier au Programme européen d'Education et de Formation tout au long de la vie (EFTLV), car les attentes étaient fortes dans ce domaine et seuls quelques opérateurs lorrains étaient actifs dans le cadre de ce programme. Pour cela différentes actions ont été mises en place :

- Des actions d'information pour les porteurs de projets lorrains sur les différentes actions du programme EFTLV.
- Des actions de valorisation de projets européens d'éducation et de formation (réalisation d'une brochure avec le Région Champagne-Ardenne) et d'identification des personnes ressources en Lorraine sur les questions européennes

■ L'accompagnement des opérateurs sur les actions du programme EFTLV (montage de projet, recherche de partenaires, suivi administratif et financier, évaluation, audit-contrôle...). Chaque année sont ainsi organisés des ateliers d'accompagnement pour offrir une assistance technique individualisée en particulier concernant les programmes Leonardo et Erasmus.

Pour cela, le réseau est en lien étroit avec l'Agence Europe Education Formation France avec qui un partenariat étroit a été mis en place et la Délégation Académique aux Relations Européennes Internationales et à la Coopération pour co-organiser des réunions d'information et des ateliers. Les résultats sont très encourageants sur les actions du programme EFTLV avec une augmentation significative du nombre de projets déposés et obtenus par des opérateurs lorrains, en particulier les lycées dans le cadre des actions de mobilité.

En complémentarité avec les projets développés par les différents acteurs lorrains, le Conseil Régional de Lorraine a développé des projets groupés de mobilité à destination des jeunes dans le cadre des programmes Leonardo Da Vinci et Erasmus. L'accent a été mis notamment sur la mobilité des apprentis et des jeunes demandeurs d'emplois grâce à des projets de mobilité Leonardo da Vinci et sur la mobilité des étudiants des formations sanitaires et sociales lorraines grâce à un projet de mobilité Erasmus. La Région Lorraine est la première région française à avoir mis en place un consortium de stages Erasmus pour les formations sanitaires et sociales.

Les membres du réseau PASTEL ont cherché à assurer une complémentarité entre les dispositifs régionaux et les programmes européens et se sont efforcés d'initier de nouveaux projets pour les publics qui ne bénéficiaient pas ou peu de financements européens. Dans ce cadre là, la participation aux travaux de la FREREF depuis 2007 a été très positive pour le Conseil Régional de Lorraine, lui permettant d'identifier des partenaires européens pour ses projets et d'accéder à une véritable plateforme d'échanges de pratiques en matière d'éducation et formation.

La Région Lorraine a proposé d'accueillir l'Université d'été de la FREREF en 2012 en lien avec les activités de la Grande Région dont elle assure la Présidence actuellement. Cette Université d'été représente un enjeu intéressant puisqu'elle contribuera à renforcer la visibilité européenne de la Lorraine et de la Grande Région. Une dixième Université européenne d'été de la FREREF qui devrait ainsi renforcer la coopération interrégionale en matière d'éducation et de formation, un rendez-vous à ne pas manquer !