

Plans régionaux d'investissements dans les compétences - PRIC : capitalisation des initiatives régionales au stade des conventions d'amorçage 2018 et propositions en vue des conventions 2019-2022

Contribution du Groupe Amnyos

Le 4 septembre 2018



Sommaire

1. Liminaires	2
1.1 Un plan national sans précédent, largement déployé en régions.....	2
1.2 Une contribution d'Amnyos pour inspirer les travaux en cours sur les conventions pluriannuelles des PRIC.....	2
2. Des constantes, observables dans plusieurs régions, en cohérence avec les orientations nationales	3
2.1 La formation au numérique et par le numérique, deux approches complémentaires	3
2.2 Des approches propres aux softskills (compétences comportementales, non techniques) ou élargies aux compétences transversales.....	4
2.3 Une attention portée aux publics éloignés de la formation, mais pas encore d'action spécifique sur les modalités de « captage » de ce public	4
3. Les initiatives remarquables repérables au stade des conventions d'amorçage : tour d'horizon	5
3.1 Approche modulaire appliqué à des métiers ciblés, inclusion globale, circuit court, action amont sur les besoins de recrutement... Les contenus propres à certaines régions	5
3.2 Modernisation de l'appareil de formation, territorialisation, gouvernance, suivi-évaluation... Le soin à apporter aux « fonctions support » du PRIC.....	6
4. Nos propositions complémentaires à cette capitalisation	7
4.1 Des initiatives spécifiques pour « capter le public » : stimuler l'appétence et motiver l'entrée en formation des publics ciblés, en particulier ceux éloignés de la formation	7
4.2 De nouvelles façons d'apprendre : intégrer les situations de travail au cœur de la formation et reconnaître le rôle formateur de l'entreprise.....	8
4.3 Autres propositions : garantie d'emploi avant d'entrer en formation, partir du potentiel des personnes, etc.....	9
4.4 En perspective : mettre en cohérence l'effectivité d'un droit individuel à la formation avec les missions de service public régional.....	10
5. Annexe – repères sur le Groupe Amnyos	11

■ **Contacts :**

Jean DUTOYA, Directeur associé

Avec les contributions de Frédéric BERTRAND et Xavier MARCHAND

Tél.: 01 43 13 26 66 – Mail : info@amnyos.com

1. Liminaires

1.1 Un plan national sans précédent, largement déployé en régions

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) est une **initiative massive** en faveur de l'emploi et de la lutte contre le chômage, tant au plan quantitatif que qualitatif. Doté de 15 milliards d'euros sur 5 ans, devant bénéficier à 1 million de jeunes et 1 million de demandeurs d'emploi de longue durée, ce plan répond à un changement de paradigme : après une longue période misant avant tout sur la mise en activité professionnelle des demandeurs d'emploi, via les contrats aidés en particulier, le pari est celui d'un renforcement de leur employabilité via des formations adaptées et renouvelées dans leur contenu et leurs modalités de prescription ("*la meilleure protection contre le chômage, c'est la compétence*").

Ce plan répond en effet également à de nombreuses **ambitions qualitatives**, tirant les enseignements fournis notamment grâce au plan 500.000 formations supplémentaires¹ : parcours sans couture, place accrue du numérique, action parallèle sur l'appareil de formation et les modalités pédagogiques...

Plus de la moitié des crédits du PIC devrait être déployée dans le cadre de conventions régionales. Si les conventions d'amorçage ont été établies dans un **calendrier très court** (environ 3 mois, à partir de fin février 2018), elles comportent des initiatives utiles à relever et capitaliser pour penser les orientations pluriannuelles 2019-2022.

1.2 Une contribution d'Amnyos pour inspirer les travaux en cours sur les conventions pluriannuelles des PRIC

Cette rentrée 2018 se situe dans un moment charnière pour les PRIC : coïncée entre les conventions d'amorçage, dont les dernières ont été signées en juin 2018, et les conventions pluriannuelles 2019-2022, qui doivent être établies d'ici l'automne 2018.

Dans ce contexte mettant sous tension les acteurs régionaux emploi-formation, Amnyos propose à travers cette note une **contribution pour inspirer les travaux en cours** d'élaboration des conventions pluriannuelles 2019-2022.

Les sources mobilisées sont principalement de deux ordres :

- Les conventions d'amorçage et les articles de presse associés (*AEF notamment et presse locale*), en neuf régions métropolitaines principalement (*pas de convention en AURA, moindre information en Normandie, Bretagne, Corse*)
- Les travaux conduits par le Groupe Amnyos dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi.

Le document présente ainsi :

- Des constantes, observables dans plusieurs régions
- Des initiatives régionales remarquables, repérables au stade des conventions d'amorçage
- Des propositions et réflexions complémentaires du Groupe Amnyos

¹ Voir résultat du bilan qualitatif du plan 500.000 formations supplémentaires conduit par Amnyos pour DGEFP/DARES : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/autres-publications/article/rapport-d-evaluation-du-plan-500-000-formations-supplementaires>

2. Des constantes, observables dans plusieurs régions, en cohérence avec les orientations nationales

2.1 La formation au numérique et par le numérique, deux approches complémentaires

Un **programme national** de formation aux métiers du numérique a été lancé dès avril 2018, calibré pour 10.000 personnes (**KNUM**), en partenariat avec La grande école du numérique et Pôle emploi. Il vise à apporter une réponse aux emplois non pourvus sur ces métiers (80.000).

En régions, on peut signaler deux approches complémentaires :

- Une offre en direction des demandeurs d'emploi, par exemple dans le Grand Est des formations aux métiers de développeur et d'intégrateur web, s'adressant aux personnes en réorientation et plus particulièrement aux décrocheurs post-bac (quatre parcours de formation à destination de 60 jeunes), ou une formation au métier de "raccordeur" de fibre optique (pour une soixantaine de demandeurs d'emploi).
La région Nouvelle Aquitaine propose des actions de découverte numérique dans une optique d'inclusion plus globale (*voir chap. 3.1*).
- Une action en direction des organismes de formation, en expérimentant des formes d'apprentissage innovant sous format numérique en Nouvelle Aquitaine, en mobilisant les OF sur les enjeux de transformation numérique en BFC (*voir infra l'action Mut'OF plus globalement*), en accompagnant la transition numérique par la formation en IDF...

En marge du PIC, on peut également relever l'initiative de la Région Occitanie pour se doter d'un réseau régional de formation à distance, qui devrait être complètement accessible à partir du 1er janvier 2019.

En outre, la stratégie nationale pour un numérique inclusif, adoptée en mai 2018, comporte des recommandations et propositions supplémentaires susceptibles de venir alimenter les PRIC. On y trouve par exemple la **certification PIX** proposée par l'Education Nationale.

Le Département du Gard s'est d'ores et déjà doté d'un Plan d'inclusion numérique en cohérence avec cette stratégie nationale et intégrant la perspective de formations autour du numérique dans le cadre du PIC, en exprimant des besoins sur la formation de médiateurs numériques (*plan élaboré par Amnyos - Idate, validé en juillet 2018*).

PIX : un projet public de plateforme en ligne d'évaluation et de certification des compétences numériques, en cours de développement.

Son objectif est d'accompagner l'élévation du niveau général de connaissances et de compétences numériques et ainsi de préparer la transformation digitale de l'ensemble de notre société et de notre économie.

PIX permettra d'obtenir un profil de compétences associé à un score global sur 1024 pix. En conformité avec le cadre de référence européen DIGCOMP, PIX évaluera les compétences numériques sur 8 niveaux et 5 grands domaines : Informations et données; Communication et collaboration; Création de contenu; Protection et sécurité; Environnement numérique

Les épreuves évalueront les connaissances mais également les savoir-faire et la capacité à identifier les enjeux du numérique. Des modalités innovantes d'évaluation seront proposées, dépassant le cadre habituel des QCM et privilégiant la mesure in vivo de compétences à partir d'activités réalisées dans leur environnement numérique réel : interactions, manipulations de fichiers, résolutions de problèmes, productions créatives, évaluations par les pairs, etc.

PIX proposera, de manière optionnelle, un **mode « certifiant »**, permettant d'obtenir une certification officielle fiable et reconnue par l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et le monde professionnel. Ce test complémentaire nécessitera, dans un premier temps, une passation en présentiel dans les centres agréés par PIX : collèges, lycées, établissements d'enseignement supérieur, structures partenaires. Des solutions de passation du mode certifiant à distance seront étudiées par la suite, à destination des professionnels.

PIX se substituera au Brevet informatique et internet (B2i) et à la Certification informatique et internet (C2i) progressivement à partir de la rentrée 2017-2018.

Source : <https://pix.beta.gouv.fr/projet>

2.2 Des approches propres aux softskills (compétences comportementales, non techniques) ou élargies aux compétences transversales

Les softskills font l'objet d'une attention croissante, considérées comme une nouvelle expression des besoins de recrutement des entreprises, et une façon de répondre aux offres d'emploi non pourvues. On peut relever ainsi que Pôle emploi dispose d'un marché dédié aux savoir-être, doté de 1700 places en région Paca par exemple.

En région BFC, les compétences sociales, relationnelles et commerciales sont mises en avant comme étant à développer : en prenant appui sur des travaux d'enquête menés auprès des hôteliers et en considérant que ces besoins sont communs avec d'autres secteurs et filières, comme la santé ou le commerce.

Des travaux sont ainsi engagés pour créer les conditions du développement de ces softskills, sur une ingénierie à base de théâtre-forum, de serious game et de réalités virtuelles et augmentées (en lien avec Talent campus et Manzalab).

Plusieurs régions élargissent la formation sur les savoir être **en intégrant les compétences transversales** (bureautique, numérique, anglais...), c'est le cas de la région IDF par exemple.

2.3 Une attention portée aux publics éloignés de la formation, mais pas encore d'action spécifique sur les modalités de « captage » de ce public

En cohérence avec les objectifs nationaux du PIC, les conventions d'amorçage ciblent les publics éloignés de la formation, en faisant état dans certains cas de publics plus spécifiques :

- La région BFC mentionne les personnes en situation de handicap.
- Nouvelle Aquitaine porte une attention plus spécifique aux publics en situation de handicap psychique.
- La remobilisation des jeunes en insertion, en particulier ceux des quartiers politique de la ville, est mise en avant dans plusieurs régions (IDF, BFC, NA...) en ajoutant plus spécifiquement les décrocheurs post bac en Grand Est.
- Les transfrontaliers et saisonniers dans le Grand Est
- Etc.

On ne relève en revanche pas à ce stade d'initiative spécifique pour parvenir à « **capter** » ces publics et les motiver sur un projet de formation (*voir propositions en ce sens en chap. 4.1*). Ces initiatives sont d'autant plus importantes que des diagnostics préparatoires aux conventions pluriannuelles font état de tensions entre les objectifs quantitatifs du PIC et cette cible précise et relativement réduite.

Nous ne relevons pas non plus de réflexion particulière concernant l'intervention auprès des publics se situant dans le **halo du chômage** (personnes en recherche d'emploi et non-inscrites à Pôle emploi) : une partie des bénéficiaires de minima sociaux (RSA et AAH en particulier), des salariés précaires et « intermittents du travail », des seniors proches de la retraite...

3. Les initiatives remarquables repérables au stade des conventions d'amorçage : tour d'horizon

3.1 Approche modulaire appliqué à des métiers ciblés, inclusion globale, circuit court, action amont sur les besoins de recrutement... Les contenus propres à certaines régions

On peut relever des initiatives peu répandues entre régions :

- **Approches inclusives** en Nouvelle Aquitaine : actions de découverte et d'apprentissage des usages du numérique *pour tous et à tous niveaux*, actions linguistiques (*maîtrise des fondamentaux de la langue française pour permettre d'engager une démarche de qualification*), aides au **permis de conduire** quand il est indispensable au métier visé, **dispositifs particuliers pour les jeunes désocialisés et les personnes handicapées psychiques** (aide à la personne, propreté...). Au total, 4.000 parcours sont prévus en faveur de l'inclusion numérique et linguistique.

Des réponses pour les sans solutions. En complément de ces nouvelles actions, Pôle emploi Nouvelle Aquitaine se verra confier un volume d'AIF afin de soutenir les projets de qualification ne trouvant pas de réponse dans les dispositifs de droit commun.

- **Action amont sur les entreprises et le recrutement** : la région des PDL expérimente « Parcours TPME » pour apporter des solutions aux difficultés de recrutement. La formation prévoit "un accompagnement rapproché" combinant ajustement de la formation, bilan à mi-parcours, points réguliers, **et formation d'un tuteur dans l'entreprise**. 500 à 600 parcours vont être proposés à des demandeurs d'emploi en 2018, pour un total de 401 à 800 heures de formation. **Un contrat de 6 mois minimum sera proposé au candidat à l'issue du parcours**. Selon les résultats de cette action, elle sera proposée pour la convention pluriannuelle du PIC.

Ce type d'action est de nature selon nous à pouvoir agir sur la formulation des besoins de recrutement par l'entreprise et faciliter la rencontre avec la demande d'emploi sur le territoire.

- **Une plateforme linguistique** est en projet dans le Grand Est en réponse aux besoins de recrutement des entreprises transfrontalières. Elle porterait sur les langues allemande, luxembourgeoise et anglaise.

- **Modulaire et appliqué à des métiers.** En Paca, l’amorçage est conventionné entre l’Etat et Pôle emploi. Une série de modules est proposée aux demandeurs d’emploi (*action de remobilisation et élaboration de projet, remise à niveau, savoir de base, découverte du métier, formations certifiantes/ qualifiantes/ professionnalisantes, techniques de recherche d’emploi...*), de façon intégrée à **38 métiers**, dans les secteurs suivants : arboriculture et viticulture, bâtiment, commerce, services à la personne, hôtellerie, café, restauration et tourisme, industrie, logistique, nettoyage, métiers de bouche, secrétariat, sécurité et transport.
- **Alternance.** La région Grand Est prévoit 1.050 places dédiées aux "SAS préparatoires à l’entrée en alternance". Le "SAS apprentissage Grand Est" verra sa capacité doublée avec 255 places supplémentaires, et organisé autour de deux volets : une phase d’orientation et une phase de consolidation de projet.

3.2 Modernisation de l’appareil de formation, territorialisation, gouvernance, suivi-évaluation... Le soin à apporter aux « fonctions support » du PRIC

Un certain nombre de « fonctions support » ont été prévues pour que les PRIC produisent tout leur impact.

Au premier plan figure la **modernisation de l’appareil de formation**, qui constitue l’un des trois axes des conventions pluriannuelles. La région BFC semble être la plus précise sur ce volet à ce stade. Dans la lignée du programme national « Mut’OF » particulièrement réussi en BFC puisque ce territoire concentre 20% des effectifs nationaux du programme (*voir encadré ci-après*), la région prévoit la mise en place d’un **espace de formation à destination des OF** grâce aux crédits du PIC. L’objectif est de fédérer les acteurs de la formation pour que, ensemble, ils se forment, se repositionnent dans un paysage qui évolue et développent des collaborations. Les modalités d’achat de formation et les manières de former seraient repensées pour susciter une **approche collaborative entre OF**.

La région Nouvelle Aquitaine se distingue également avec le développement de nouvelles formes de formation : un millier de demandeurs d’emploi devrait être concerné par **l’expérimentation d’apprentissage innovant, soit sous format numérique, soit en situation de travail**.

Zoom sur le dispositif Mut’OF en région BFC

Le rapport au savoir change dans le champ professionnel comme dans la société, amenant à questionner toute la chaîne de valeur des OF. Alors qu’une majeure partie des OF sont pris en étau entre un modèle économique à optimiser et des modalités formatives à réinventer, le dispositif Mut’OF vise à faciliter les transitions à opérer.

En près de 4 ans, 103 organismes ont profité de ce programme proposé par l’Agefos PME Bourgogne Franche-Comté, soit 237 participants pour 37 sessions de formations.

- Dans la première phase du dispositif, les modules couvraient 8 composantes particulièrement sensibles, dont « *comprendre la réforme* » (loi du 5 mars 2014), « *innovations pédagogiques* », « *approche compétences* », « *initiation à la GPEC* » ou « *travail collaboratif* ».
- Durant la deuxième phase, dédiée à la qualité et à la digitalisation, les 6 modules portaient sur les « *nouvelles exigences sur la qualité de la formation* », sur l’« *individualisation des parcours de formation* », ou encore sur la « *digitalisation de l’activité de l’organisme de formation* ».

Le Groupe Amnyos a été retenu pour mettre en œuvre ce programme en couvrant les différentes facettes stratégiques, juridiques, RH et pédagogiques. Le bilan auprès des stagiaires a fait apparaître une satisfaction : ceux-ci pointant pointé « l'effet miroir » du dispositif, car la modalité formation-action amenait chaque stagiaire à se servir – durant les sessions – de documents et de productions issus de leur propre organisme.

La **territorialisation des actions et de la gouvernance** est une seconde fonction essentielle au PRIC :

- Les Pays de la Loire ont prévu une déclinaison du Crefop à l'échelle des 5 départements (en associant les Conseils Départementaux) et de 18 territoires uniques de solution (**CLEFOP**).
- La région CVL a organisé 23 « **cordées de territoires** » en mai et juin 2016. Faisant le lien entre emploi/ formation et développement économique, ces rencontres entre acteurs économiques visent à identifier les compétences clés nécessaires aux entreprises du territoire et doivent produire des synergies d'acteurs.
- La région BFC organise et stimule les coopérations entre OF dans les territoires (Cf. supra).
- La Région Occitanie organise ses actions autour de 18 bassins d'emploi.

Concernant le **suivi et l'évaluation du PRIC**, la région CVL prévoit une disposition spécifique en la matière avec la mobilisation du **Coparef** pour l'identification des besoins en compétences, la mise en œuvre "d'actions opérationnelles et ciblées préparatoires à l'emploi" et l'évaluation des résultats du PIC.

4. Nos propositions complémentaires à cette capitalisation

4.1 Des initiatives spécifiques pour « capter le public » : stimuler l'appétence et motiver l'entrée en formation des publics ciblés, en particulier ceux éloignés de la formation

L'atteinte des publics ciblés par le PIC - tant au plan qualitatif (*voir chap. 2.3*) qu'au plan volumétrique (à fortiori dans un contexte de chômage inférieur à 8% dans certains territoires) - nécessite de prévoir une batterie de mesures dédiées à cet objectif :

- Motiver l'intérêt d'engager une action de formation en s'appuyant sur un acteur se situant en micro proximité des cibles visées (jeunes des quartiers, DETLD en zone rurale...) et disposant d'une relation de confiance avec celles-ci : éducateurs sportifs, régie de quartier, travailleurs sociaux... Nous préconisons ainsi la constitution et l'animation d'un « **réseau de tiers de confiance** » ©, en capacité de repérer l'intérêt d'envisager une action de formation selon le profil de la personne, d'argumenter sur cet intérêt et de mettre en relation la personne avec le prescripteur de formation le plus adapté.
- Doter les prescripteurs d'une capacité renforcée de **valorisation des acquis** du stagiaire (forme de VAE partielle simplifiée et accélérée) et de **modularisation** de la formation, avec l'objectif de rendre l'investissement formation le plus adapté au regard des expériences et capacités de la personne.

- Adapter les modalités pédagogiques, en intégrant de nouvelles façons d'apprendre, telles que le « **pair à pair** » ou pair aidance, promu notamment avec France Apprenante, dont Amnyos est membre actif depuis sa création.
- Nouer des **partenariats spécifiques avec les Départements** sur l'accompagnement social et l'insertion (RSA, jeunes sortants de l'ASE – *aide sociale à l'enfance*, bénéficiaires du FAJ – *fonds d'aide aux jeunes*, publics en situation de handicap...). Ces partenariats peuvent être l'occasion de négocier l'accompagnement social d'autres stagiaires de la formation au-delà des usagers des services sociaux du Département.
- **Sécurisation administrative et financière** de l'étape formation du parcours (sécuriser les changements de statut au plan financier et des aides connexes...).

Ces mesures sont à prévoir pour des publics éloignés de la formation (*DETLD, minima sociaux, décrocheurs scolaires, niveaux V et infra...*), mais également les publics privilégiant l'activité salariée ponctuelle au détriment de la formation (*intérim, contrats aidés, contrats courts, salariés précaires...*).

4.2 De nouvelles façons d'apprendre : intégrer les situations de travail au cœur de la formation et reconnaître le rôle formateur de l'entreprise

Depuis les années 2000, l'ampleur et la vitesse des mutations des organisations amènent à sortir des salles de formation – où *les savoirs sont par nature décontextualisés (de manière variable selon les modalités pédagogiques)* – et à privilégier la **formation sur l'espace-temps du travail** : *workplace learning*². En corollaire, les référentiels métiers comme les référentiels de formation donnent de plus en plus de place à la notion de situation de travail. Ceci se constate en Europe et dans les pays de l'OCDE³. Pour développer la compétence, la formation quitte le champ du prescrit pour se rapprocher du travail réel⁴.

A ce stade, la Nouvelle Aquitaine est à notre connaissance la seule région repérée prévoyant l'expérimentation d'apprentissage innovant **en situation de travail**.

L'expérimentation nationale lancée en 2015 en matière de **formation en situation de travail – FEST** constitue pourtant un point d'appui à prolonger dans le cadre des PRIC (*expérimentation pilotée par la DGEFP, le Copanef et le FPSPP, avec l'appui opérationnel de l'Anact*). Elle visait à développer la formation en situation de travail (FEST) et à en concevoir le cadre juridique afin que cette modalité soit éligible au plan de formation. Le Groupe Amnyos a mené cette expérimentation dans le champ de l'aide à domicile (*voir encadré infra*).

² Cf. travaux sur la notion de *workplace learning* développée notamment par Billett, S. (2001). *Learning through work: workplace affordances and individual engagement*. Journal of Workplace Learning, 13(5).

³ Cf. Actes du 4^{ème} colloque international de Didactique Professionnelle 2017 à Lille.

Source : <http://didactiqueprofessionnelle.ning.com/page/actes-du-4ieme-colloque-de-didactique-professionnelle-2017-a-lill>

⁴ Voir l'article de F. Minet, in Fernagu-Oudet, S. & Batal, C. (2016). Révolution du management des ressources humaines : des compétences aux capacités. Paris : Septentrion.

Expérimentation de la FEST dans le champ de l'aide à domicile

Didaction Conseil (Filiale du Groupe Amnyos) œuvre à l'élaboration de cette modalité formative depuis 2010, notamment dans le secteur sanitaire et médico-social. Il a été sélectionné par Uniformation pour tester la FEST dans la branche de l'Aide à domicile lors d'une mission menée en 2017.

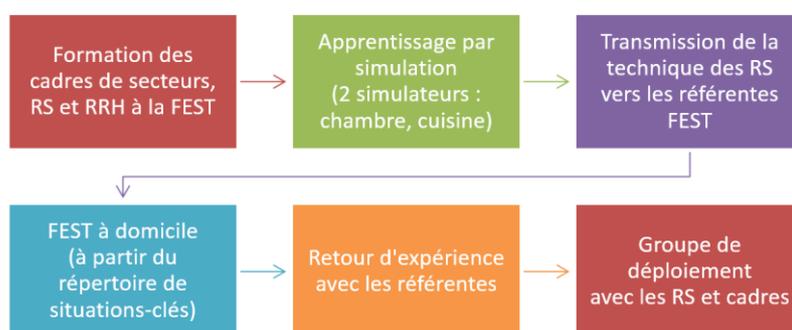
Dans une structure lorraine, 30 responsables de secteur et RRH ont été formés à la FEST afin d'être garants de la technique dans leurs équipes. Puis un groupe-test a déployé la FEST aux domiciles de bénéficiaires selon un répertoire de situations-clés. Voir schéma ci-après.

Les intérêts :

- Proposer une solution complémentaire à l'alternance, plus intégrée à l'entreprise
- Eviter la dialectique entre « se former » et « travailler », faire les 2 en 1, directement en entreprise
- Valoriser la valeur ajoutée formative de l'entreprise

Les résultats :

- Montée en compétences : les progrès se constatent au fil des séances (*la FEST, comme technique d'apprentissage, comporte une phase d'appréciation du degré de maîtrise des situations de travail*)
 - Gain économique : la formation ralentit mais ne suspend pas la production
- Valeur identitaire et managériale : la FEST est une activité pair-à-pair qui renforce la reconnaissance de la professionnalité. Elle s'appuie sur un répertoire de situations constitué par analyse du travail (selon la méthode issue de la didactique professionnelle⁵).



4.3 Autres propositions : garantie d'emploi avant d'entrer en formation, partir du potentiel des personnes, etc.

- Associer à la formation une **garantie d'emploi** : établir en amont de l'entrée en formation des formes d'engagements des employeurs à recruter les personnes formées, en particulier dans les métiers en tension et au-delà des actions de formation préalable au recrutement - AFPR, limitées à 400h. Une expérimentation a été menée en ce sens outre-mer en bénéficiant d'un aménagement du contrat de professionnalisation dans le cadre de la loi Egalité réelle outre-mer (Opcalia l'a appliqué par exemple aux métiers de bouche dans les Antilles).

⁵ Pastré, P. (2011). La didactique professionnelle. Paris : Puf.

- Enrichir l'expérience formation en la couplant avec de l'aide à la recherche d'emploi, en cours et surtout en fin de formation (voire également un accompagnement au maintien en emploi)
- Préparer les prescripteurs à la construction de parcours de formation en partant du **potentiel des personnes** au-delà de leurs expériences et formation. Amnyos- Didaction a établi une méthode pour établir des passerelles vers un nouveau métier ou vers un élargissement du métier pratiqué (*par exemple de cariste à opérateur logistique*) : il s'agit de la méthode **promissio**©, appliquée dans le secteur de l'intérim et auprès de PLIE depuis environ deux ans.
- **Favoriser les entrées/ sorties permanentes**, en testant d'autres formes de financement que l'heure groupe
- Etc.

4.4 En perspective : mettre en cohérence l'effectivité d'un droit individuel à la formation avec les missions de service public régional

La mise en œuvre du PIC et des PRIC doit éviter le **double écueil** d'une confiance démesurée dans la liberté individuelle de chacun comme dans un système trop administré.

La réforme de 2018 trace les contours de ce possible équilibre en confirmant, d'une part, le droit individuel à la formation et sa traduction juridique via le CPF, et en renforçant d'autre part la transparence du marché par un système d'information intégré et en instaurant par ailleurs une nouvelle formule du conseil en évolution professionnelle.

Mais la réforme porte également en elle de nouveaux enjeux de sécurisation alors qu'elle ouvre possiblement la voie à un **système massivement organisé autour de la relation contractuelle entre le titulaire du CPF et un organisme de formation**, les co-financeurs intervenant le cas échéant par abondement comme tiers-payeurs.

La question de la coordination de ce système orienté par la demande avec le service public régional de la formation et de l'orientation est alors au cœur des nouveaux enjeux de sécurisation. La notion de service public régional, développée depuis 2004 en contrepied des réflexions de la commission européenne sur la libéralisation des échanges des biens et des services, paraît aujourd'hui contrebalancer le risque de libéralisation excessive du système de formation français. Contrepoids fondé sur le **triple pilier** d'un primat donné à l'élaboration des projets individuels ancrés dans les réalités de territoire, de l'accès de tous aux services d'orientation et de formation, et de la gratuité ; contrepoids indispensable si l'on considère que **le droit à la formation ne tient pas lieu de projet, et que les compétences - même en bloc - ne font pas un parcours et une évolution professionnelle !**

Plus que jamais la sécurisation des situations individuelles suppose de réinscrire les projets personnels dans la perspective du temps long, celui de la qualification et de l'évolution professionnelle, celui, collectif, du territoire et des politiques sectorielles. A cet égard, nous pensons que le Conseil en évolution professionnelle peut sous certaines conditions jouer un rôle de ré-ancrage territorial des projets individuels.

5. Annexe – repères sur le Groupe Amnyos

- Raison d'être : "**faire grandir vos idées, réussir vos projets**", pour produire du progrès social et économique
- **Une PME de conseil indépendante**, par la structure de son capital et la diversité de ses clients (*publics et privés : Etat, collectivités, partenaires sociaux, réseaux associatifs et de l'ESS...*), **créée il y a 25 ans** (1993)
- Une équipe de 40 salariés, dont **35 consultants pluridisciplinaires** : économistes, sociologues, politologues, juristes...
- Une **couverture nationale** (métropolitaine et ultramarine) et s'appuie sur un réseau complémentaire de partenaires (*entreprises de conseil, consultants indépendants, laboratoires et centres de recherche, associations et réseaux professionnels, prestataires spécialisés...*).
- Un **agrément ESUS** : entreprise solidaire d'utilité sociale, attestant de notre engagement sur les résultats de nos actions et de notre éthique professionnelle
- Labellisé **BPI Excellence** : pour notre caractère novateur et croissance sur une période longue
- Membre de France Apprenante, de la Société Française de l'Evaluation – SFE...



Plusieurs marques mais une seule entreprise permettant aux équipes de collaborer sans limite, en associant nos partenaires académiques et professionnels.



AMNYOS, La maison mère, portant les activités de conseil et l'impulsion de projets



Didaction Conseil : Le spécialiste de l'ingénierie des compétences (analyse du travail, processus d'apprentissage et d'acquisition des compétences, référentiels métiers et de formation...). ([site web](#))



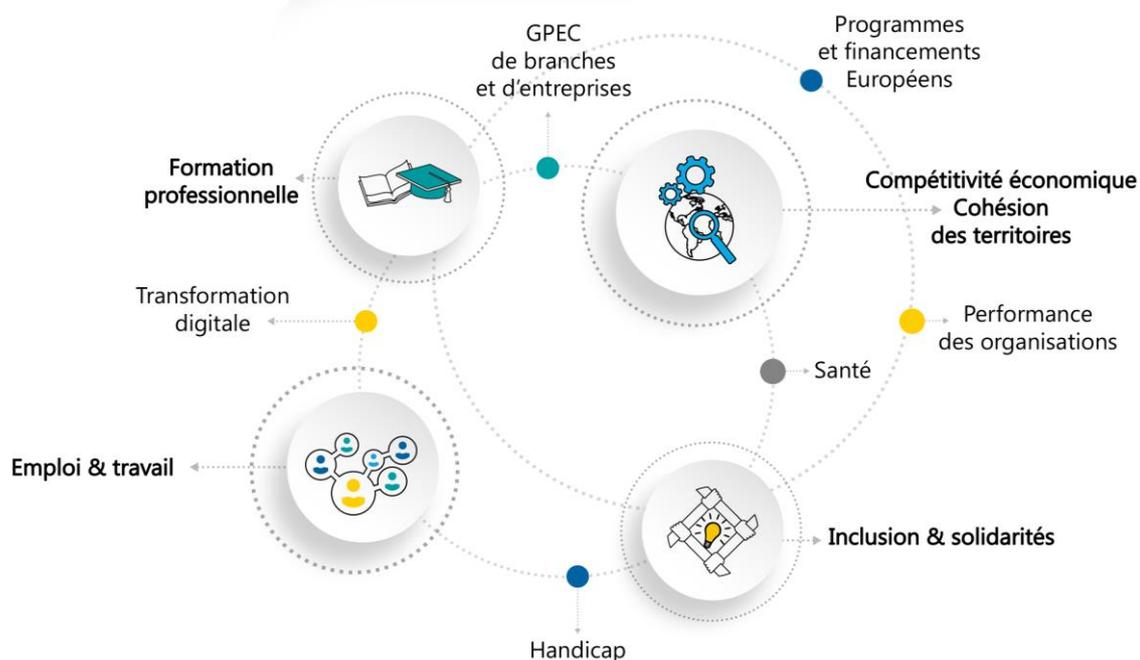
Boumendil & Consultants : l'expertise juridique en droit social et la communication professionnelle spécialisée. ([site web](#))



Circé consultants, créé par Jean Marie Luttringer, est également une marque du groupe Amnyos. En janvier 2006, les activités ont été intégrées au sein du pôle Formation du groupe Amnyos.

Une offre de service qui intègre et cultive les relations du champ emploi-formation avec le développement économique, des compétences et de l'innovation, les organisations du travail, la cohésion sociale et les solidarités.

NOS THÉMATIQUES D'INTERVENTION :



Une gamme de prestations allant de l'étude à l'évaluation en passant par l'AMO

Des implantations territoriales pour une relation de proximité et un impact effectif

NOS MÉTHODES ET PRESTATIONS :



Des partenaires relais dans chacun des outre-mer suivants :

