



*Le SPRO en région
Centre-Val de Loire,
c'est quoi?*



Janvier 2021

Sommaire

Le SPRO, les enjeux

L'histoire du SPRO

Un pilote : le Conseil régional Centre-Val De Loire

Le SPRO au niveau local

Les missions des coordinateurs

5 actions phares en région Centre-Val de De Loire

Annexes



Service Public Régional de l'Orientation

Le SPRO, les enjeux

« Le déploiement de l'orientation tout au long de la vie doit être affirmé comme **un enjeu fondamental de la construction des parcours professionnels de demain** pour les jeunes et les actifs.

*C'est passer d'une approche qui met l'accent sur l'aide nécessitant des décisions éducatives et professionnelles immédiates à une approche plus largement conçue qui permet aussi aux individus d'apprendre à gérer leur propre carrière en acquérant des compétences en matière de planification de carrière et d'aptitude à l'emploi »**

Le Service Public Régional de l'Orientation piloté par la Région Centre-Val de Loire, a pour finalité de :



permettre à chaque individu de la région d'être acteur de sa vie professionnelle et de développer ses capacités à s'orienter tout au long de la vie.



Il est organisé au plus près des territoires pour dynamiser les partenariats et les actions en lien avec les besoins locaux.

Trouver des moyens d'élargir l'accès des citoyens à l'orientation professionnelle toute leur vie durant :

- Co-construction d'une culture commune, d'une vision et de valeurs partagées
- Identification des besoins de professionnalisation

Lois et contexte réglementaire



Loi du 5 mars 2014 : création du SPRO en 2014

La loi définit la répartition des rôles entre l'Etat et la Région en matière d'orientation et favorise la mise en place du SPRO.

La Région coordonne les actions des organismes (autres que les CIO et SCUIO) participant au SPRO, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centre de conseil sur la Validation des Acquis de l'Expérience.

Loi du 5 sept. 2018 : évolution du rôle des Régions

Le SPRO évolue avec la loi qui prévoit notamment une extension des missions des Régions en matière d'orientation.



Le CPRDFOP* définit une stratégie de développement de la formation et de l'orientation professionnelles

La région élabore ce document contractuel au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP).

Il s'inscrit dans une logique de négociation quadripartite. Il définit, notamment, un schéma prévisionnel de développement du SPRO et les priorités relatives à l'information, l'orientation et la VAE.

☞ [Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale \(JO du 6.3.2014\)](#)

☞ [Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle \(JO du 24.7.2014\)](#)

☞ [Accord cadre Etat- ARF relatif à la mise en œuvre du SPRO et à la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle du 28 novembre 2014](#)

☞ [Loi du 5 septembre 2018 : Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

L'histoire du SPRO

■ Le SPRO, c'est quoi?

Le SPRO 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,
- **des services de conseil et d'accompagnement** en orientation de qualité et organisés en réseaux.

■ Le SPRO, pour qui?



Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

- **Tout public : quel que soit son âge ou sa situation** (emploi, recherche d'emploi, formation, insertion, jeunes de seize à dix-huit ans sorti sans un diplôme national ou un titre professionnel, publics les plus fragiles...)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) doit être mis en œuvre dans le cadre du SPRO à compter de janvier 2015. Il bénéficie à toute personne tout au long de sa vie professionnelle.

L'histoire du SPRO en région

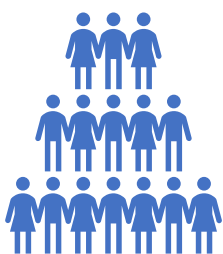


■ Quelle organisation ?



La région organise le SPRO et assure la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à la mise en œuvre de ce service public.

Il regroupe **les structures d'accompagnement et d'orientation sur les territoires** comme :



les Missions locales, CIO, BIJ/PIJ, Maisons de l'emploi, Cap emploi, Pole emploi, CCI, Chambre de métiers, Transitions Pro, APEC, APECITA, Groupement évolution, CRIA, PIC-VAE, GIP Alfa Centre-VDL.

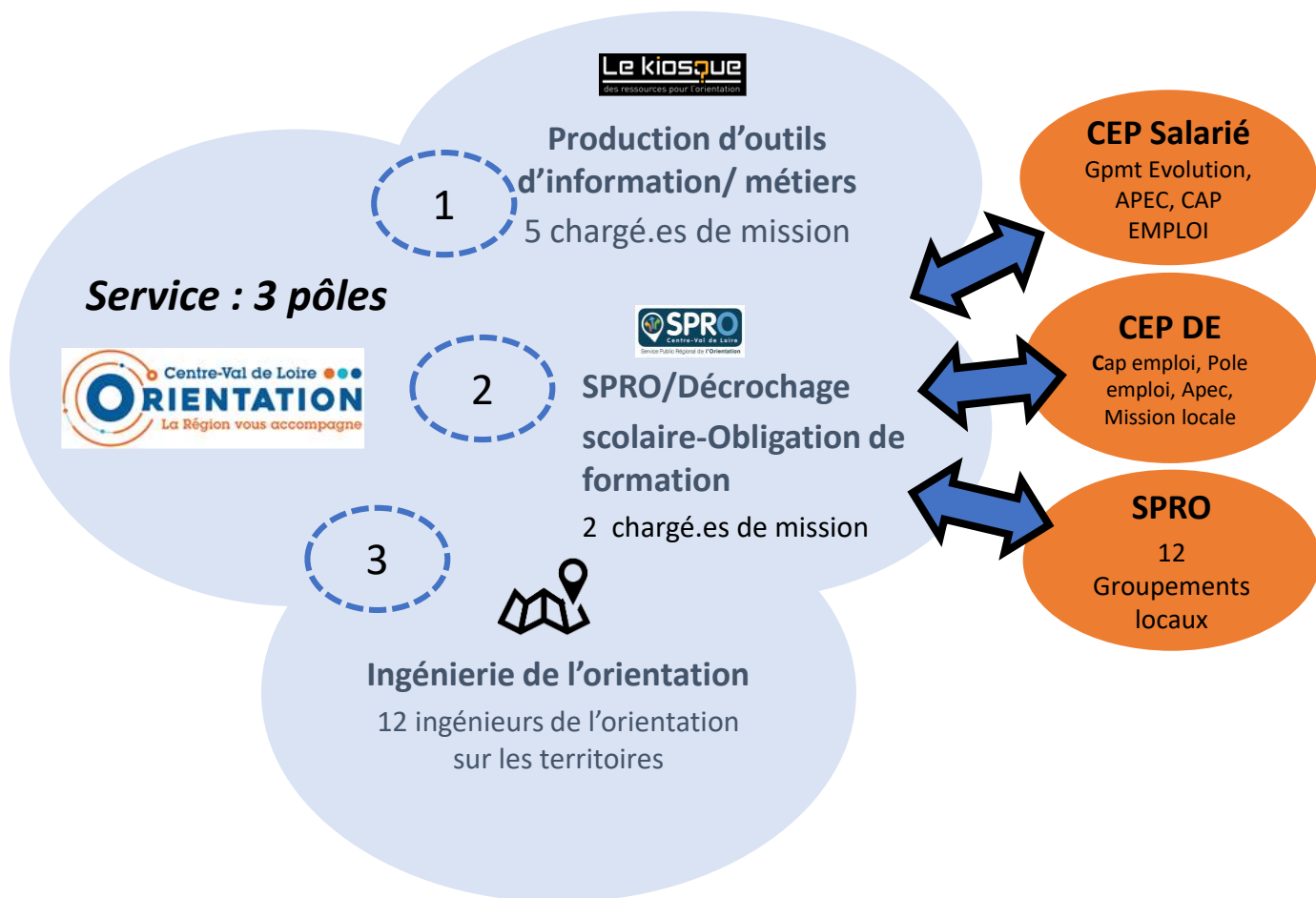


Un cahier des charges structure le cadre d'intervention :

- des conventions signées par territoire (regroupement de partenaires/coordonateur SPRO)
- un budget attribué pour la coordination et les projets locaux

Un pilote : le Conseil régional Centre-Val de Loire

■ Une organisation régionale : le service Orientation



Un pilote : le Conseil régional Centre-Val de Loire



■ La feuille de route régionale



AXE 1 -DEVELOPPER LA MARQUE ORIENTATION CENTRE VAL DE LOIRE

- Renforcer la présence territoriale en développant, structurant les partenariats locaux
- Redéfinir la participation des membres du SPRO sur les forums
- Renforcer l'identité SPRO en labellisant les actions SPRO



AXE 2 -SE DOTER D'UNE EXPERTISE COMPETENCES/ SECTEURS /METIERS

- Développer des journées de professionnalisation sur les métiers/ secteurs d'activités/compétences
- Favoriser la mise en commun de ressources territorialisées



AXE 3 - PROFESSIONNALISER LES ACTEURS ET DECLOISONNER/ SOUTENIR LES PROJETS LOCAUX

- Programme de professionnalisation régional et local des acteurs du SPRO
- Disséminer des actions/projets inspirants sur les territoires
- Soutenir, appuyer la fonction de coordination SPRO



AXE 4- INSCRIRE LA REGION DANS UNE DEMARCHE REGIONALE NATIONALE ET EUROPEENNE

- Evaluer, suivre la mise en œuvre du SPRO
- FSE et autres programmes européens
- Travaux transversaux



AXE 5 - RENDRE VISIBLE LES ACTIONS / VALORISER LES ACTIONS MENEES

- Valoriser les actions menées
- Essaimer les actions sur le territoire régional

Le SPRO, au niveau local

■ Une organisation territoriale

Les structures conventionnées organisent leur fonctionnement et coordination sur leur territoire pour :

- **construire une connaissance partagée** de l'offre de services développée sur les territoires par chacune des structures impliquées
- **élaborer des actions et des outils** pour rendre lisibles les services auprès des usagers;



Une convention de mise en œuvre du SPRO :

- constituer **un comité de coordination locale du SPRO** rassemblant les représentants de chacune des structures conventionnées ;
- désigner **un coordinateur local** et en informer le Conseil régional.



Un comité de coordination locale :

- Identifier des structures partenaires
- Élaborer un programme d'activités adapté au territoire et mobiliser les équipes
- Définir des besoins en terme d'outils de communication pour rendre lisible le SPRO
- Réaliser un bilan d'activité annuel du réseau local
- Participer aux travaux de consultation des usagers en vue d'améliorer les services rendus.
- Participer au suivi et évaluation du SPRO

Le SPRO, au niveau local



■ Une organisation territoriale



Département 18 / Un coordinateur départemental

- Prométhée CHER Eric MESEGUER Directeur adjoint
Partenaires : CIO, BIJ, PIJ, Missions locales (Bourges, Mehun St Florent sur cher, Sancerre, Vierzon, Aubigny, Cher Sud), Pole emploi (Bourges, Vierzon, St Amand-Montrond) CCI, CMA, Transitions Pro, Groupement évolution, Gip Alfa Centre VDL



Département 28 / Des coordinateurs locaux

- **Châteaudun / Nogent le Rotrou** : Mission Locale Ouest et Sud -Ludovic SARRAZIN/ Directeur
Partenaires : CIO, Mission locale Ouest et UD 28, Pole emploi (Nogent, Châteaudun), PIJ (Châteaudun, Perche), Phare 28, PIC VAE, CMA, Gip Alfa VDL Transitions Pro
- **Dreux** Maison de l'emploi du Drouais- Olivier PRE/ Directeur; Jean Philippe CLAUSSE/Chargé de mission
Partenaires : CIO, Mission locale Drouais, Pole emploi (Vernouillet/Dreux), Cap emploi, CCI, CMA, Transitions Pro, APEC, MEE, PIJ, Gip Alfa Centre VDL
- **Chartres** Maison de l'emploi et des entreprises –Séverine Mulier/Directrice; Sébastien ODON/ Chargé de mission
Partenaires : CIO, Pole emploi (Chartres, Lucé, Cap emploi, APEC, CMA, CCI, Transitions Pro, BIJ Chartres, PIJ, Groupement évolution, Gip Alfa Centre VDL



Département 36 / Des coordinateurs locaux

- **Châteauroux** : Mission Locale de Châteauroux Rose Anne LAFFICHE, Conseillère ML- Karine Vanderlooven CMA
Partenaires : CIO, Mission locale, Pole emploi, Cap emploi, CMA, CCI, Transitions Pro, Groupement évolution, Gip Alfa Centre VDL
- **Issoudun** : Mission Locale Arrondissement Issoudun, Dolores BOUÉ Directrice
Partenaires : CIO, Mission locale, Pole emploi, PIJ, Cap emploi, CMA, CCI, Gip Alfa Centre VDL
- **Le Blanc/La Chatre/ Argenton**: Mission locale Indre Sud Aboubaker GALLILE Directeur
Partenaires : CIO, Mission locale, Pole emploi, Relai Brenne IJ, Cap emploi, CMA, CCI, Gip Alfa Centre VDL

Le SPRO, au niveau local



■ Une organisation territoriale



Département 37 / Un groupement de coordinateurs locaux

Mission Locale du Chinonais - Marie RONDWASSER, Directrice, **Mission Locale Touraine** - Géraldine GODOT, Directrice, **Mission Locale Sud-Touraine** - Nathalie LAMOUR, Directrice, **Mission Locale Loire-Touraine** Nathalie PLOQUIN, Directrice

- **Partenaires** : CIO, Mission locale, Pole emploi, BIJ, Cap emploi, CMA, CCI, APEC, MOIP université Tours, Groupement évolution, GIP Alfa Centre Val de Loire, CRIA, CIDFF, Transitions Pro



Département 41 / Un coordinateur départemental

Mission locale du blaisois : Thomas PRIGENT Directeur - Christelle GAGNEUX, Conseillère

Partenaires : CIO, Pole emploi (Blois, Romorantin, Vendôme) Cap emploi, Missions locales (Blois, Romorantin, Vendôme), CMA, CCI, Transitions Pro, BIJ 41, PIJ (Contres, Noyer, Selles sur Cher, Vendôme, Mondoubleau, Romorantin, Mer), CIDFF 41, APEC, Groupement évolution, GIP Alfa Centre Val de Loire, CRIA



Département 45 / Des coordinateurs locaux

- **Orléans** : Maison de l'Emploi du Bassin d'Orléans Marie-Laure IMARAZENE, Directrice

Partenaires : CIO, Mission locale, Pole emploi, Cap emploi, CMA, CCI, GIP Alfa Centre Val de Loire, Transitions Pro, APECITA, APEC, CRIJ, PIJ (La Ferté, Beaugency, St Jean de Braye, Ingré), DOIP Université Orléans, Groupement évolution

- **Montargis/Gien** : AIJAM Mission Locale Montargis/Gien Sophie SAVIGNAC, Directrice, Elisabeth PARIS, Conseillère,

Partenaires : CIO, Mission locale, Pole emploi, CMA, CCI, Cap emploi, GIP Alfa Centre Val de Loire, Transitions Pro

- **Pithiviers** : Mission locale du Pithiverais Catherine DUVERGER, Directrice - Clément ANDREAULT, Conseiller

Partenaires : CIO, Mission locale, PIJ (Malsherbes, Pithiviers), Pole emploi, Cap emploi, CCI, CMA, GIP Alfa Centre Val de Loire, Transitions Pro

Le SPRO, au niveau local



Les enjeux de la coordination : Le pari de la coopération

- **Animer le déploiement du SPRO sur le territoire**
 - En créant un comité de coordination locale réunissant l'ensemble des partenaires ou structures conventionnées sur le territoire
 - Mobiliser les structures partenaires présentes sur le territoire
 - Identifier les structures susceptibles d'intégrer le SPRO
 - Mettre en œuvre le Cahier des charges SPRO
- **Contribuer à la mise en œuvre d'une offre de services en orientation lisible pour les usagers**
 - En définissant des priorités d'actions ou un programme d'activités commun adapté au territoire et mobilisant partenariats
 - En construisant une connaissance partagée de l'offre de services développée sur les territoires par chacune des structures impliquées dans le SPRO

Les missions du coordinateur : le pari de l'animation territoriale

- **Être la personne ressource SPRO du territoire**
 - En planifiant, organisant et animant les réunions du comité de coordination locale
- **Assurer l'interface avec le Conseil régional**
 - En transmettant à la Région le programme/bilan d'activités élaborés par le comité de coordination locale
 - En recueillant et analysant les besoins exprimés par le comité de coordination en termes d'outils, communication...
 - En étant l'interlocuteur-riche privilégié-e du Conseil régional pour assurer un dialogue constant entre le territoire et la Région

Les missions des coordinateurs

Compétences et talents du coordinateur



Un **TALENT** est une **COMPÉTENCE** doublée d'une **ASPIRATION**.

DES TALENTS AU SPRO

- ★ Partager son **EXPÉRIENCE** & sa **CONNAISSANCE**
- ★ Création de **VALEUR** via la **COMPLÉMENTARITÉ**
- ★ Chaque individu a des Talents et m'en a pas forcément conscience.



COORDINATION TERRITORIALE SPRO - Le référentiel -

- 1** **Recueil de la demande d'un usager**
L'usager et... sa demande, ses ressentis, ses émotions, ses besoins. **ACCUEIL - ACCOMPAGNEMENT - SUIVI.**
- 2** **Conseil personnalisé - Projet d'un usager**
L'usager et... l'identification, le développement de ses compétences... et son projet. **FAISABILITÉ.**
- 3** **Accompagnement - Mise en œuvre du projet**
L'usager et... son projet, son financement, ses ressources, son parcours. **STRATÉGIE d'ÉVOLUTION - PARCOURS.**
- 4** **Partenariat - Coordination de Projets Territoriaux & locaux**
Une politique de partenariat - Un comité local et... ses projets, ses axes de développement, ses priorités, son budget. **POLITIQUE REGIONALE & LOCALE**
- 5** **Professionnalisation - Formation**
Une entraide, un tutorat autour d'un contrat pédagogique et de ressources d'apprentissage. **SUIVI - ACCOMPAGNEMENT.**
- 6** **Communication - Marketing territorial**
Promouvoir un **SERVICE PUBLIC**, sensibiliser à la Transition Numérique & écologique. Participer aux rencontres entre professionnels
- 7** **Soft - skills - Compétences transverses : Supports - Méthodes**
Agir dans le collectif au regard de ses compétences. Bien communiquer - Collaborer. **TRAVAIL de GROUPE.**

Le SPRO, impact sur les professionnels-les coordinateurs



1

Des professionnels développant **une analyse, la compréhension des enjeux socio-économiques** de leur territoire.



2

Des professionnels contribuant au **partage des ressources, des informations** sur les métiers, secteurs, formations....sur un territoire.



3

Des professionnels développant de **l'ingénierie territoriale** : imaginer, structurer, organiser des projets locaux.



4

Des professionnels centrés sur **l'action, les expériences, les expérimentations territoriales**.



5

Des professionnels développant **des compétences et du pouvoir d'agir** au sein de leur structure et sur leur territoire.



6

Des professionnels mieux identifiés et repérés au niveau local = **un leadership reconnu sur le territoire construisant chemin faisant, du sens au concept d'orientation tout au long de la vie**.



Le SPRO, les impacts sur le territoire



1

Une meilleure **compréhension et analyse partagée** à l'ensemble des partenaires **des enjeux socio-économiques** du territoire.



2

Des ressources d'informations circulant davantage entre les partenaires sur un territoire.



3

La structuration d'une **ingénierie territoriale** : imaginer, structurer, organiser des projets partenariaux locaux.



4

Le développement **de projets, d'expériences, expérimentations territoriales** sur les questions d'orientation tout au long de la vie.



5

Le développement de **compétences** et du **pouvoir d'agir des professionnels** au sein de leur structure et sur le territoire.

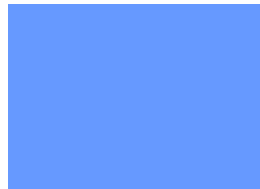


6

La co-construction, chemin faisant, **du sens au concept d'orientation tout au long de la vie** à un ensemble de professionnels issus de réseaux différents.



Des actions phares du SPRO en région Centre-Val de Loire



■ 5 exemples :



1

Des journées
d'interconnaissance

2

L'arbre des talents (Action
régionale)

3

Day tripper / High day
Un outil de partage des expériences
individuelles et collectives (SPRO36)

4

Hack ton orientation
(SPRO 28)

5

Dessine moi le travail!

1

Une formation-action

■ L'arbre des talents (Action régionale): 4 étapes



1- La construction d'un référentiel de la fonction de coordinateur SPRO (à partir des textes réglementaires et des témoignages/expériences des professionnels)



2- Des coordinateurs mise à contribution : dépôt de leurs compétences, expériences, outils sur une plateforme dématérialisée



3- Des échanges d'expériences (réussites, astuces, difficultés) animés en atelier pour partager/transmettre des savoir-faire



4- Un partage des arbres de talents : production de ressources pour le collectif (besoin en formation, transmission de savoirs)

Une formation-action

■ Exemple de partage d'expériences / compétences

ANIMER UN COMITÉ DE COORDINATION d'un projet territorial pour DÉFINIR UN PLAN D'ACTION

MOBILISER

Identifier les **BESOINS** de chaque participant

... la **POSTURE** de chacun : **Facilitateur**

Formaliser des Temps

Convivialité - Une Thématique
Nouveaux outils

Des travaux en sous-groupe

Cibler les centres d'intérêt - INVESTISSEMENT+

Valoriser les travaux - Compétences

Encourageant d'observer le résultat des travaux.

Stabiliser les équipes - Pour ne pas recommencer à chaque fois. **S'ENGAGER** - Un Vivier fixe



ANIMER

ORATEUR ≠ **Animateur**
Comment **faciliter** la prise de parole?

Des **FORMATIONS** - Monter en compétences

Des **TECHNIQUES** d'ANIMATION

Des **TIERS-LIEUX** originaux & inspirants
ex: la médiathèque.

Des **MÉTHODES** Fun!
Newsletter
Podcast
Design Thinking

Quittons nos mauvais réflexes!

~~Reunions~~
~~Institutionnelles~~



ENCLENCHER l'**ENVIE** de
COOPÉRER
LIBERTÉ de **TEMPS**, de
MOYENS

1

Les impacts de l'arbre des talents



■ Sur les bénéficiaires



- Développer des outils/méthodes permettant le repérage des compétences/talents en dehors des dispositifs classique de formation/VAE
- Activer des réseaux de partage et de transmission des savoirs faire/compétence

■ Sur les professionnels



- Repérer les effets du SPRO sur les évolution des compétences des professionnels du conseil, de l'accompagnement
- Valoriser les professionnels et leurs expériences
- Développer de véritables échanges et transmission des savoirs-faire/compétences entre professionnels

■ Sur le territoire



- Créer un réseau de professionnels actifs = dissémination des bonnes pratiques
- Créer une culture commune sur les concepts flous de l'orientation tout au long de la vie

2 Des outils

Day tripper / High day : Un outil de partage des expériences individuelles et collectives (SPRO36)

ça commence avec un capteur d'expériences et de compétences

Un journal de bord personnel, qui conserve, les moments de vie professionnelle et extra-professionnelle...

Capturer une expérience

Saisir très facilement un moment de vie (formation, loisir...).

Mon journal

Un carnet de bord de l'ensemble des expériences capturées.

Mes stories

Un espace pour avoir accès à tous les carnets publiés.

Mon Portrait

Portfolio attractif/cv dynamique



Mon profil

Toutes les informations pour consulter et gérer mon compte

Notifications

On reçoit régulièrement des informations et "missions"

Partage

Lien vers réseaux sociaux, mails...

Communauté(s)

Inscriptions et accès aux expériences des membres de ma communauté (e.g. : filière/métier, établissement, apprentis...)

ça continue avec des formats attractifs pour facilement documenter et valoriser des actions, réalisations, expériences



ça permet de valoriser et communiquer sur des expériences (compétences/talents/expériences)



2

Les impacts de Day Tripper/Highday



■ Sur les bénéficiaires



- Valoriser ses expériences, compétences, talents
- Activer des réseaux de partage des savoirs- faire, compétence, talents au sein d'un groupe, d'une communauté
- Communiquer, partager ses expériences, compétences, talents

■ Sur les professionnels



- Utiliser des méthodes/outils innovants numériques de capitalisation des expériences, valorisation des expériences
- Identifier, repérer les expériences , compétences, talents d'une personne ou d'un collectif et les valoriser

■ Sur le territoire



- Contribuer à faire évoluer les modes de recrutement par les compétences, talents
- Communiquer, partager autrement sur des projets, expériences du territoire

3

Des actions locales



Hack ton orientation (SPRO 28)

Une action départementale



Travailler autrement les questions de l'orientation



Elargir le champ des actions d'interconnaissance menées à l'échelle locale



Imaginer des outils facilitant l'orientation de tous les publics

Une action en plusieurs étapes :

Comprendre les problématiques des publics, réfléchir et agir



Des actions

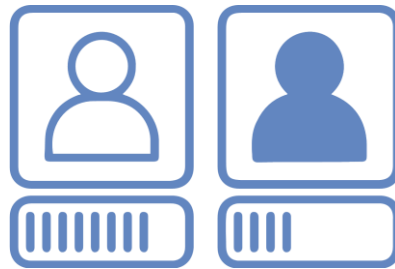
■ Hack ton orientation (SPRO 28)

Une action autour de 4 défis

Formation, compétence, expérience, de l'envie au projet individuel



La relation école
entreprise



Parler compétences
autrement



La marque employeur



Mieux se connaître pour mieux
choisir son orientation

3

Les impacts du Hackathon



■ Sur les bénéficiaires



- Contribuer à une réflexion collective = devenir contributeur actif sur les questions de l'orientation
- Mieux identifier qui je suis ? Et les champs des possibles?
- Construire un réseau élargi de professionnels, référents sur un territoire

■ Sur les professionnels



- Utiliser des méthodes/outils innovants d'animation « d'intelligence collective » sur des problématiques identifiées
- Sortir des solutions toutes faites/innover/être agile

■ Sur le territoire



- Dynamique territoriale sur l'ensemble du département : chantiers communs entre rural et urbain
- Décloisonner les réseaux/les dispositifs : monde économique et monde de l'orientation/formation

4 Des actions

■ Dessine moi le travail !

Que changer demain ? Quelles sont les représentations, les vécus sur ces métiers ?



1- Délimiter le projet. Cette étape consiste à faire des choix sur :

- Un secteur
- Un territoire volontaire
- Un public cible



2- Des ateliers d'échanges d'expériences

Organiser des ateliers pour débattre, échanger sur les représentations, vécus, difficultés lié au métier choisi.

Partenaires : Pole emploi, cap emploi, Mission locale, Lycées, MEE, employeurs, entreprises, jeunes, demandeurs d'emplois...



3- Synthèse et analyse du recueil des données

Analyser les données, paroles du public et employeurs pour repérer les éléments récurrents problématiques : les conditions du travail, freins au recrutement , la communication, valorisation du métier.



3- Une rencontre public visé /employeurs

Réunir les publics rencontrés (étape 2), jeunes, demandeurs d'emplois, employeurs, institutions dans un évènement fédérateur : permettre l'expression entre les différents publics sur les problématiques identifiés.

Donner à voir le résultat des échanges et prioriser collectivement les propositions = plan d'action pour les partenaires du territoire.

4

Les impacts de Dessine moi le travail!



■ Sur les bénéficiaires



- Transformer, faire évoluer ses représentations sur un métier, un secteur professionnel
- Rencontrer des professionnels, échanger véritablement sur les conditions, l'environnement du travail
- Elargir son réseau professionnel, personnes-ressources

■ Sur les professionnels



- Partager la passion d'un métier, d'un secteur professionnel
- Être à l'écoute des représentations des métiers, des conditions, environnement du travail et les faire évoluer dans la mesure du possible
- Faire évoluer ses représentation sur les bénéficiaires (jeunes et demandeurs d'emplois)

■ Sur le territoire



- Créer une dynamique territoriale sur un secteur professionnel choisi
- Décloisonner les réseaux : monde économique et monde de l'orientation/formation

5 Des actions

■ Des journées d'interconnaissance/ professionnalisation

Organisation au niveau régional ou local, en fonction des besoins, des rencontres journées de professionnalisation sur différents thèmes :

- Ingénierie financière de la formation professionnelle
- Accompagner l'identification des compétences des personnes dans une logique de parcours
- Affinez sa connaissance des données socio-économiques pour mieux les mobiliser dans les pratiques d'accompagnement
- Rencontres professionnelles d'interconnaissance entre les acteurs de l'orientation sur un territoire
- Présentation du diagnostic territorial
- Des ateliers/conférences sur les compétences
- Atelier sur « informer/former/recruter autrement sur les métiers »
- Des journées d'informations sur des secteurs professionnels, exemples : aide à domicile, santé, sociale et médico-social...
- Challenge numérique : partage des ressources numériques



5 Des actions

■ Des journées d'interconnaissance/ professionnalisation

- Méthode d'animation présentiel/distanciel/
ateliers/conférence/témoignage /échanges de
pratique
- Partenariats
Professionnels, entreprises, témoignages, OPCO, branches
professionnelles, consultants/experts, ORFE, Pole emploi, Région...



Les impacts des journées de professionnalisation

■ Sur les bénéficiaires



- Développer une meilleure connaissance des métiers/dispositifs et faire évoluer leur représentation
- Avoir une compréhension globale du fonctionnement du marché du travail et du paysage de l'orientation/formation

■ Sur les professionnels



- Développer des compétences = connaissance élargie des dispositifs, métiers, secteurs....
- Travailler autrement dans et hors de ma structure = posture professionnelle centrée sur le partenariat, la coopération

■ Sur le territoire



- Décloisonner les réseaux
- Construire une culture commune des dispositifs, des métiers
- Ancrer des partenariats et des coopérations territoriales



La convention régionale SPRO

ANNEXES

Convention entre l'État et la Région Centre – Val de Loire relative à la coordination du service public régional de l'orientation tout au long de la vie (SPRO)

Entre

l'État représenté par :

le préfet de la région Centre – Val de Loire, Michel JAU

le recteur de l'académie Orléans-Tours, Marie REYNIER

et

la Région Centre – Val de Loire, représentée par son Président, François BONNEAU.

Vu le Code de l'éducation, notamment les articles L. 214-16-1, L. 214-16-2, L. 313-7, L. 313-8 et L.612-3;

Vu le Code du travail, notamment les articles L. 6111-3 à L. 6111-6 ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment l'article L. 4111-2 ;

Vu l'accord-cadre conclu entre l'État et l'ARF en date du 28 novembre 2014 ;

Vu le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), pour la période 2011-2014 signé le 5 juillet 2011 ;

Vu l'avis du CREFOP du 17 décembre 2014

Vu la décision de l'Assemblée Plénière du 18 décembre 2014 ;

Il est convenu ce qui suit :

- o respect des principes d'égalité femmes-hommes, de non-discrimination et de la diversité des personnes ;
- - neutralité, objectivité et respect de la personne ;
- o respect du droit à l'anonymat, du caractère volontaire de la démarche et de la liberté de choix de la personne ;
- o prise en compte de la situation globale de la personne ;
- o obligation de confidentialité des échanges entre les professionnels dans le respect des règles déontologiques propres à chaque profession ;
- o neutralité de l'accueil, de l'information, du conseil et de l'accompagnement, en dehors de toute publicité sélective en faveur d'un opérateur ou d'une entreprise en particulier.

ARTICLE 1ER : OBJET DE LA CONVENTION

Dans le cadre défini par l'accord-cadre national en date du 28 novembre 2014, la présente convention a pour objet de préciser, pour les parties nommées ci-dessus, l'exercice de leurs compétences respectives dans la mise en œuvre du service public régional de l'orientation.

ARTICLE 2 : MODALITES D'EXERCICE DES COMPETENCES DE LA REGION

La Région, en charge de la coordination de l'action des organismes intervenant dans le champ de l'orientation professionnelle, devra :

- définir de manière concertée avec l'État, les partenaires sociaux et les réseaux des opérateurs de l'orientation un plan d'actions partagé qui sera annexé au futur CPRDFOP avec l'accord des parties prenantes ;
- assurer à ce titre la mise en place du réseau des acteurs du SPRO ;
- coordonner sur son territoire, en associant les services de l'État et les partenaires sociaux, la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP) par les opérateurs dudit conseil, présents localement et participant au SPRO ;
- favoriser toute innovation visant à l'amélioration du service rendu aux usagers ;
- mobiliser l'ensemble des réseaux de l'orientation en vue :
 - o de faciliter l'organisation du SPRO, dans une logique de complémentarité,
 - o d'une participation active aux initiatives visant à favoriser une connaissance réciproque des spécificités professionnelles de chacun ainsi que l'acquisition d'une culture commune permettant de réaliser cette complémentarité. La formation initiale et continue de chacun reste une prérogative de l'employeur,
 - o d'une participation active aux groupes de travail et manifestations initiés sous le pilotage de la Région et mis en œuvre dans le cadre du SPRO ;
- organiser en lien avec l'État le droit à une formation complémentaire qualifiante et à la formation professionnelle des sortants sans qualification professionnelle du système éducatif en contribuant à la cohérence et la complémentarité des différentes solutions proposées aux jeunes, que celles-ci relèvent de la formation sous statut scolaire, de l'alternance ou de la formation professionnelle continue. Ces dispositions s'articuleront avec celles inscrites dans une future convention relative à la lutte contre le décrochage (système interministériel d'échanges et d'information, plates-formes de lutte contre le décrochage, dispositif FOQUALE, etc.) en veillant à la prise en compte de l'ensemble des publics en situation de décrochage, issus des établissements locaux d'enseignement ou des centres de formation d'apprentis.

PRÉAMBULE

La présente convention prend appui sur l'accord-cadre conclu entre l'État et l'ARF, visé ci-dessus, auquel elle est annexée, ainsi que sur les constats ayant servi de base à la loi du 5 mars 2014.

Elle tire également les enseignements de la préfiguration menée en 2013-2014 dans des régions et académies volontaires, à partir de la charte qui lui était propre.

Cette convention repose sur plusieurs grands objectifs politiques et valeurs partagées par ses signataires :

♦ OBJECTIFS COMMUNS

Le service public régional de l'orientation tout au long de la vie (SPRO) participe à la réalisation des objectifs à deux niveaux d'intervention :

- Assurer un accueil physique ou numérique de proximité et une information fiable, actualisée, personnalisée sur les filières, les métiers, la formation, l'emploi, aux niveaux régional, national, européen et international, en :
 - o prenant en compte tous les publics, quels que soient l'âge, le statut ou la situation ;
 - o analysant chaque demande en vue de délivrer une première information personnalisée et anonyme ;
 - o offrant un panel d'outils d'information sur des supports diversifiés, en libre accès, afin de réaliser des recherches en autonomie ou accompagnées ;
 - o assurant le lien avec la structure la plus susceptible d'aider et d'accompagner la personne dans la réalisation de son parcours, chaque fois qu'elle le souhaite.
- Proposer des services et/ou des prestations de conseil en orientation et un accompagnement aux personnes concernées, en fonction des besoins et des demandes formulées, et ce tout au long de leur vie en :
 - o aidant à la définition des parcours et de leurs étapes, tout en élargissant le champ des possibles ;
 - o mobilisant les opérateurs du conseil en évolution professionnelle ;
 - o organisant la mise en œuvre des parcours par la mobilisation des outils d'information, des différents dispositifs territoriaux liés à la formation et à l'emploi, notamment ceux du service public de l'emploi (SPE), ceux des observatoires (GIP Alfa Centre, DRONISEP, branches...) et, si nécessaire, d'autres dispositifs et services relevant des politiques publiques (logement, transport, actions sociales, jeunesse, santé...);
 - o explicitant les informations données, pour faciliter leur appropriation par les usagers afin qu'ils soient en mesure de les mobiliser de manière autonome (dans une perspective d'éducation à l'information et aux médias numériques par exemple) ;
 - o faisant connaître les métiers, leurs évolutions et leurs conditions de recrutement et d'exercice.

♦ VALEURS PARTAGEES

Toutes les actions menées respectent les valeurs suivantes :

- égalité et simplicité d'accès pour tous les publics :
 - o services gratuits, libres et faciles d'accès, notamment pour les personnes en situation de handicap, organisés en proximité dans chaque territoire,
 - o continuité de services adaptés aux besoins des publics
- piloter et organiser la communication vers les bénéficiaires ;
- créer les conditions d'une animation concertée du SPRO (animation des différentes instances de concertation, suivi et évaluation...);
- évaluer, en lien avec l'État, les actions entreprises dans le cadre du SPRO afin de s'assurer de rendre un meilleur service aux usagers.

ARTICLE 3 : MODALITES D'EXERCICE DES COMPETENCES DE L'ÉTAT

L'État, à travers ses services déconcentrés et en lien avec ses opérateurs, chacun dans le respect de ses rattachements administratifs et hiérarchiques, de ses spécificités statutaires de ses missions et de ses priorités, devra s'assurer selon des modalités définies au niveau régional :

- de la mobilisation de ses services et opérateurs, dans une logique de complémentarité ;
- d'une participation active aux initiatives visant à favoriser une connaissance réciproque des spécificités professionnelles de chacun ainsi que l'acquisition d'une culture commune permettant de réaliser cette complémentarité. La formation initiale et continue de chacun reste une prérogative de l'employeur ;
- d'une participation active aux groupes de travail et manifestations initiés sous le pilotage de la Région et mis en œuvre dans le cadre du SPRO.

L'État veillera à partager les données de suivi permettant d'apprécier les actions entreprises au titre du SPRO, les bonnes pratiques ainsi que les difficultés rencontrées.

ARTICLE 4 : MODALITES DE COORDINATION DES POLITIQUES

A l'échelle de la région, le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) est l'instance de concertation et de suivi relative à la mise en œuvre du service public régional d'orientation.

Le cahier des charges régional élaboré en concertation avec l'ensemble des réseaux participant au SPRO sera signé par le Président du Conseil régional ou son représentant et le représentant légal de chaque structure représentée à l'échelle de la région.

Les modalités de participation des réseaux d'accueil, de conseil, d'information et d'orientation feront l'objet de conventions particulières entre la région et les acteurs locaux par bassin de vie.

ARTICLE 5 : DUREE

La présente convention prend effet à compter de sa date de signature.

Elle est conclue pour une durée d'une année renouvelable par tacite reconduction, dans la limite d'application du CPRDFOP.

Au cours de sa période de validité, elle peut être modifiée par avenant à la demande de l'une des parties.

ARTICLE 6 : CONDITIONS DE RESILIATION

En cas de non-respect des dispositions inscrites dans la présente convention, celle-ci pourra être dénoncée, par l'une des parties, à l'expiration d'un délai de deux mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles.



Service Public Régional de l'Orientation

Cahier des charges du Service Public Régional de l'Orientation



1. L'orientation est un droit pour tous

Toute personne dispose d'un droit, réaffirmé par la loi, à être **informée, conseillée et accompagnée** en matière d'orientation professionnelle. Le service public de l'orientation tout au long de la vie garantit à tous une **information gratuite, complète et objective** sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération (art L6111-3 alinéa 2).

Les acteurs du SPRO reconnaissent que l'orientation est un droit pour tous qui concerne tous les publics : **scolaires, étudiants, apprentis, salariés, actifs non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles**, ... en dehors de toute discrimination.

2. Le service rendu dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation

Rappel de l'art L6111-3 du code travail : « Le service public de l'orientation tout au long de la vie garantit 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, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre. »

L'accueil et l'information sont les premières étapes du droit à l'orientation.

Chaque organisme composant le SPRO sur son territoire d'intervention s'engage à :

- permettre à toute personne de bénéficier d'un premier accueil physique ou dématérialisé,
- analyser sa demande, repérer ses besoins,
- apporter une réponse à sa demande :
 - en mettant à sa disposition une documentation objective, adaptée et actualisée, physique et/ou dématérialisée, notamment en s'appuyant sur les outils mutualisés dans le cadre du SPRO,
 - en l'orientant vers le partenaire SPRO le plus adapté à son besoin et à sa situation,
- délivrer un service d'information individualisé et, si la demande de la personne relève du champ institutionnel d'intervention de la structure, un conseil approfondi personnalisé assuré par un professionnel qualifié.

Ces engagements visent à répondre à la demande de l'utilisateur par une délivrance de services en facilitant le parcours de l'utilisateur vers la structure adéquate. Cela nécessite pour tous les professionnels intervenant dans le SPRO d'avoir une bonne connaissance :

- de l'offre de services existante aux niveaux local, régional et national ;
- des besoins spécifiques des usagers, en prenant en compte diverses études dont les résultats de « l'enquête interrégionale sur les usages et les attentes des publics auxquels s'adresse le SPRO en Pays de la Loire, Centre et Bretagne » ;
- du contexte socio-économique du territoire.

3. Articulation entre le Service Public Régional de l'Orientation et le Conseil en Evolution Professionnelle :

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) constitue pour tout actif un appui qui doit favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Préambule

L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. Une orientation éclairée et choisie vise à favoriser la construction du projet personnel et professionnel, faciliter l'insertion dans l'emploi et sécuriser les transitions professionnelles dans un environnement économique mouvant.

Dans son article 22, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale affirme que « toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle. ».

La politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et établissements d'enseignement supérieur est définie, au niveau national, par l'Etat. Il met en œuvre dans ces établissements une politique éducative de l'orientation de façon à développer chez tous les élèves et étudiants une compétence à s'orienter et permettre la découverte du monde économique et professionnel, grâce à différents dispositifs.

La Région organise le service public régional de l'orientation tout au long de la vie et coordonne sur son territoire les actions des organismes qui concourent à ce dernier, structurés en réseau, en direction des publics jeunes et adultes. L'objectif est d'organiser un service qui tienne compte des évolutions du contexte économique et social, des usages, des comportements et des besoins des personnes, ainsi que des objectifs de développement économique des territoires.

Pour la région Centre, engagée dans les travaux de préfiguration du service public régional de l'orientation (SPRO), ce nouveau service s'appuie sur l'accord-cadre national, inspiré de la Charte de l'expérimentation du SPRO.

Le nouveau service public régional de l'orientation s'inscrit dans les valeurs et principes du service public dû à l'ensemble des citoyens qui sont :

- Universalité, égalité, gratuité et proximité d'accès
- Neutralité, objectivité et respect de la personne.

Le SPRO est centré sur la meilleure réponse aux besoins des usagers, jeunes et adultes. Pour ce faire, il prendra en compte les résultats de l'étude réalisée par les régions Centre, Pays de Loire, Bretagne et les CARIF-OREF associés.

Le présent cahier des charges vient préciser les conditions d'exercice et de mise en œuvre du SPRO.

Il s'applique à toutes les structures signataires de la convention régionale du SPRO, sur l'ensemble du territoire régional.

Concrètement, il s'agit d'un service de proximité et d'une prestation individualisée.

Le cahier des charges du CEP est défini par l'arrêté du 16 juillet, publié au Journal officiel du 24 juillet 2014.

Trois niveaux indépendants les uns des autres jalonnent le parcours du bénéficiaire :

- Premier niveau : un accueil individualisé
- Deuxième niveau : un conseil personnalisé
- Troisième niveau : un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Chacune des étapes mises en œuvre « dépendra des souhaits et des besoins du bénéficiaire, en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet ».

Au premier niveau, l'accueil individualisé est réalisé dans le cadre du SPRO. « Le premier niveau d'accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. »

Le conseil personnalisé, deuxième niveau, est délivré par les opérateurs du CEP : Pôle emploi, Cap emploi, l'APEC, les missions locales et les Opacif. Le bénéficiaire clarifie sa demande, identifie ses compétences, en particulier celles qui sont transférables en vue d'une évolution professionnelle et définit son projet. Cette étape « implique une co-construction avec la personne de son projet d'évolution professionnelle reposant sur deux principes : la prise en compte de son degré d'autonomie et du niveau de maturation de son projet ; le respect de son initiative, de ses souhaits et du rythme d'avancement de son projet ».

Lors du troisième niveau, le bénéficiaire et le conseiller (opérateur CEP) co-construisent le plan d'action. A ce stade, le conseiller accompagne la mise en œuvre du projet. « Le plan de financement étant consubstantiel à la définition du plan d'actions, il appartient au conseiller en lien avec le bénéficiaire de vérifier la faisabilité de son projet. [...] Lorsque le plan d'actions, co-construit par le bénéficiaire et son conseiller, prévoit une ou plusieurs actions impliquant un financement dédié (ex. : une formation, un accompagnement à la VAE ou une prestation complémentaire), le conseiller en examine la faisabilité financière et recherche les financements adaptés à son projet et à sa situation. »

4. Les modalités de délivrance du service

Les structures conventionnées s'engagent collectivement à assurer la complémentarité et la continuité du service rendu à l'utilisateur localement. Cette démarche se fait dans le respect des compétences et des spécificités de chaque réseau concourant au SPRO.

Les services d'information dématérialisés peuvent être mobilisés pour compléter l'offre locale.

¹ D'autres organismes peuvent être désignés régionalement.

5. Gouvernance et pilotage

La gouvernance du SPRO s'exerce au sein du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Le comité technique régional SPRO, animé par la Région, est garant de la mise en œuvre du projet régional. Il est composé des partenaires régionaux de l'orientation tout au long de la vie. Ce comité technique est chargé de :

- impulser la dynamique du service public régional de l'orientation dans les réseaux ;
- établir un état des lieux régulier des collaborations en identifiant les bonnes pratiques à mutualiser ;
- proposer le programme d'appui aux acteurs du SPRO ;
- définir les informations à partager par les partenaires pour faciliter l'accompagnement des usagers ;
- fixer des préconisations opérationnelles ;
- aider à la mise en œuvre d'actions collaboratives rendant l'information sur les métiers et les formations plus lisibles et plus accessibles au grand public.

6. Modalités de fonctionnement et coordination dans les territoires

Les structures conventionnées organisent leur fonctionnement et leur coordination sur leur territoire pour mettre en œuvre le SPRO.

Afin d'assurer l'existence et la lisibilité de l'organisation territoriale du SPRO, il conviendra de :

- construire une connaissance partagée de l'offre de services développée sur les territoires par chacune des structures impliquées dans le SPRO ;
- élaborer des actions et des outils pour rendre lisibles les services auprès des usagers ;

Quel que soit le mode d'organisation choisi, les structures conventionnées :

- s'engagent à mettre en œuvre le présent cahier des charges ;
- constituent un comité de coordination locale du SPRO rassemblant les représentants de chacune des structures conventionnées ;
- désignent un coordinateur local et en informent le Conseil régional.

Le comité de coordination locale a pour missions principales :

- l'identification de structures susceptibles d'intégrer le SPRO ;
- l'élaboration d'un programme d'activités commun adapté au territoire et la mobilisation des équipes internes pour y prendre part ;
- la définition des besoins en terme d'outils de communication pour rendre lisible le SPRO sur le territoire ;

L'animation et le suivi du programme régional d'appui aux acteurs du SPRO sont confiés au GIP Alfa Centre.

8. Communication

Les structures composant le SPRO s'engagent à respecter la charte graphique définie régionalement et à utiliser les outils de communication mis à leur disposition. Ils assurent ainsi l'identification du SPRO par les usagers au niveau local, notamment par l'apposition du logo SPRO fourni par le niveau régional.

9. Suivi et évaluation du SPRO

Le SPRO en région Centre s'inscrit **dans une démarche globale d'amélioration continue du service**, à l'attention :

- des membres de chaque structure partie prenante,
- et des bénéficiaires des services proposés.

Chacune des structures composant le SPRO s'engage à participer au suivi de la mise en œuvre du projet (a) et à l'évaluation globale du service rendu aux usagers (b). Ces objectifs de suivi et d'évaluation impliqueront la mise en œuvre d'outils communs (c).

- a) La démarche de suivi permettra de porter un regard sur la construction du SPRO au cours de l'année 2015.
- b) L'évaluation quant à elle permettra, de mesurer :
 - dans un premier temps l'évolution de l'interconnaissance des membres du SPRO entre eux, au niveau de leur territoire. Cette première évaluation permettra de répondre aux besoins d'appui des membres qui seraient identifiés.
 - dans un second temps, une évaluation centrée sur les usagers sera conduite, pour mesurer en particulier l'évolution de la lisibilité des services proposés pour tous les publics et la qualité du service rendu.
- c) Ces deux démarches de suivi et d'évaluation impliquent la **définition d'outils et d'indicateurs communs**, partagés au niveau régional, que l'ensemble des structures du SPRO s'engage à définir et utiliser.

Un groupe de travail participatif « suivi, évaluation, et indicateurs » sera mis en place pour mener à bien l'ensemble de ce projet. Les propositions qui seront faites par ce groupe de travail seront validées par le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) ou sa commission spécialisée avant d'être mises en œuvre.

10. Modalités de révision

Le présent cahier des charges pourra faire l'objet d'évolutions sur proposition du conseil Régional du Centre au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) ou à sa commission spécialisée.

- la réalisation du bilan d'activité annuel du réseau local à partir d'outils et tableaux de bord fournis par la Région⁵. Ce bilan est adressé au Conseil régional. La synthèse régionale des bilans locaux du SPRO est présentée par la Région au Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) ou à sa commission spécialisée ;
- la participation aux travaux de consultation des usagers en vue de l'amélioration des services rendus.

La personne en charge de la coordination locale du SPRO veille au déploiement du SPRO sur son territoire et contribue à la mise en œuvre d'une offre de services en orientation harmonisée et lisible pour les usagers. Elle a pour missions principales :

- la mobilisation des structures participant au SPRO présentes sur le territoire / bassin de vie ;
- la planification, l'organisation et l'animation de réunions du comité de coordination locale ;
- la transmission à la Région du programme et du bilan d'activités élaborés par le comité de coordination ;
- le recueil et la synthèse des besoins exprimés par le comité de coordination en termes d'outils de communication, etc. ;

La personne en charge de la coordination locale du SPRO est l'interlocuteur-trice privilégié-e du Conseil régional pour assurer un dialogue constant entre le territoire qu'il représente et la Région..

7. L'appui aux acteurs du SPRO

La mise en œuvre du SPRO s'appuie sur les compétences des professionnels impliqués. La nécessaire complémentarité entre les réseaux, sur chaque territoire, implique la conception d'un programme régional d'appui aux acteurs afin de partager des éléments de culture commune et de développer leurs compétences.

Les bénéficiaires sont tous les professionnels engagés dans le SPRO.

Ce programme ne se substitue pas aux plans de formation internes des structures, ni aux programmes proposés au sein des réseaux mêmes. Il respecte les identités professionnelles et statuts spécifiques de chacun et crée les conditions d'un partage d'outils et d'expériences.

Les coordinateurs locaux sont associés à la définition et à la mise en œuvre des actions. Par ailleurs, pour mener à bien leurs missions, les coordinateurs locaux pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique mis en œuvre par le GIP Alfa Centre dans le cadre du programme d'appui aux acteurs.

Le programme tient compte des principes évoqués ci-dessus et propose, dans sa forme, des actions variées et innovantes de journées techniques, d'échanges de pratiques, séminaires, etc. organisés au niveau local et régional. Il prendra également en compte les études relatives aux évolutions de l'emploi dans la région ainsi que les travaux scientifiques sur le sujet.

Chaque structure composant le SPRO s'engage à participer régulièrement aux actions figurant dans le programme régional d'appui aux acteurs du SPRO.

⁵ Cf. paragraphe 9 – suivi et évaluation du SPRO : les outils seront développés dans le cadre d'un groupe de travail participatif mis en œuvre par la Région.

Les partenaires du SPRO

Les structures partenaires du SPRO relèvent principalement des réseaux suivants :

- AFDAS
- APEC
- APECITA
- Information Jeunesse (BIJ / PIJ / CRIJ)
- CAP Emploi
- Centres d'Aide à la Décision des Chambres de Métiers et de l'Artisanat
- CIO – Centres d'information et d'Orientation
- FAFSEA
- FAFTT
- FONGECIF
- Maisons de l'Emploi
- Missions Locales (sièges et antennes)
- OPCALIM
- Points A des Chambres de Commerce et d'Industrie
- Pôle Emploi
- SUIO – MOIP (Services d'orientation des Universités)
- UNIFAF
- UNIFORMATION

Les structures partenaires offrant des services dématérialisés :

- Etoile.regioncentre.fr ; N° de conseil Pro 0 800 222 100
- Onisep.fr ; monorientationenligne.fr

Partenaires ressources

Des structures « partenaires ressources » peuvent être parties prenantes de la dynamique territoriale :

- Branches professionnelles
- Chambres d'Agriculture
- CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles)
- CRIA (Centre Ressources Illettrisme et Analphabétisme)
- Point Relais Conseil Validation VAE



*Le référentiel de la
fonction de coordinateur
du SPRO
(co-construction partenariale)*

ANNEXES

REFERENTIEL D'UNE FONCTION DE COORDINATION TERRITORIALE SPRO

I. **Accueil - Recueil de la demande d'un usager**

1. Sensibiliser un usager aux objectifs et aux modalités de délivrance d'un service public
2. Définir la trame d'un entretien de premier accueil d'un usager d'un service public
3. Accompagner un usager à gérer ses ressentis et ses émotions pour préparer l'expression de ses besoins
4. Accompagner un usager à clarifier son besoin et à exprimer sa demande
5. Orienter un usager vers un professionnel ou un prestataire pour répondre à son besoin ou à sa demande
6. Mettre à disposition d'un usager une information personnalisée pour répondre à son besoin et à sa demande
7. Co-élaborer un état des lieux partagé du besoin ou de la demande d'un usager et de ses décisions
8. Assurer le suivi de la satisfaction du besoin et de la demande d'un usager
9. Transmettre les données sur le besoin et la demande d'un usager en respectant la RGPD

II. **Conseil personnalisé - Elaboration du projet d'un usager**

1. Définir la trame d'un entretien d'accompagnement pour définir le projet d'un usager
2. Accompagner un usager à gérer ses ressentis et ses émotions pour préparer la définition de son projet
3. Animer une session de recueil des souhaits et besoins de développement de compétences d'un usager
4. Accompagner la définition ou la construction du projet d'un usager (plan d'action)
5. Accompagner l'identification des compétences requises par le projet d'un usager
6. Accompagner l'analyse de l'opportunité et de la faisabilité du projet d'un usager
7. Accompagner l'identification des ressources permettant de développer et de reconnaître des compétences
8. Co-élaborer un état des lieux partagé de la définition d'un projet d'un usager (plan d'action)
9. Assurer le suivi, le soutien de la définition du projet d'un usager (plan d'action)
10. Transmettre les données sur la définition du projet d'un usager en respectant la RGPD

III. **Accompagnement - Mise en œuvre du projet d'un usager**

1. Sensibiliser un usager aux modalités d'accès et de financements de son accompagnement
2. Définir la trame d'un entretien d'accompagnement pour mettre en œuvre le projet d'un usager
3. Identifier les prestataires et les ressources complémentaires utiles à la mise en œuvre du projet de l'usager
4. Identifier les prestataires et les ressources complémentaires utiles à l'ingénierie du parcours de l'usager
5. Accompagner l'élaboration d'une stratégie d'évolution et de parcours professionnels
6. Accompagner la mise en œuvre du projet d'un usager et de son parcours
7. Animer une session d'intermédiation entre le prestataire et l'usager pour accompagner la réalisation de son parcours
8. Mettre à disposition d'un usager une information personnalisée pour la mise en œuvre de son projet
9. Co-élaborer un état des lieux partagé de l'avancement du projet d'un usager et de son parcours de développement
10. Evaluer et soutenir la mise en œuvre du projet d'un usager
11. Assurer le suivi budgétaire de mise en œuvre du projet d'un usager
12. Transmettre les données sur la mise en œuvre du projet d'un usager en respectant la RGPD

IV. Partenariat - Coordination de projets territoriaux et locaux

1. Définir une politique de partenariat et de coordination territoriale
2. Concevoir le scénario d'adaptation d'un projet local en vue de son déploiement
3. Concevoir le plan de déploiement d'un projet local
4. Concevoir un projet local par agrégation de solutions existantes
5. Identifier les structures composant un comité local de coordination d'un projet territorial
6. Animer une session de recueil des besoins des structures d'un comité local de coordination d'un projet territorial
7. Co-élaborer un état des lieux partagé des besoins et des souhaits d'un comité de coordination d'un projet territorial
8. Animer une réunion de retours d'expériences d'un projet local pour son amélioration
9. Animer un comité de coordination d'un projet territorial pour décider des axes de développement et des priorités
10. Animer un comité de coordination d'un projet territorial pour décider d'un plan d'action
11. Accompagner le déploiement d'un projet local
12. Animer un comité de coordination pour mettre en place une action ou un événement
13. Réaliser le bilan du programme d'actions d'un comité locale de coordination d'un projet territorial
14. Développer le prototype ou la maquette d'un projet local
15. Analyser un document pour comprendre les attentes d'une politique régionale et locale
16. Assurer le suivi budgétaire d'un comité local de coordination d'un projet territorial (suivi de la subvention)
17. Assurer le suivi du plan d'action d'un comité local de coordination d'un projet territorial
18. Assurer le suivi du déploiement d'un projet local
19. Echanger avec le représentant d'une institution pour comprendre les attentes d'une politique régionale et locale
20. Partager des données sur les usagers entre opérateurs en assurant leur protection (RGPD)

V. Professionnalisation – Formation

1. Définir une politique de formation et de professionnalisation
2. Concevoir une action de professionnalisation et de développement de compétences
3. Mettre en relation deux opérateurs pour une aide ou un tutorat
4. Mettre en relation plusieurs opérateurs pour une entraide ou un échange de pratiques
5. Accompagner l'élaboration du contrat pédagogique d'un tutorat ou d'un échange de pratiques
6. Animer une action de professionnalisation et de développement de compétences
7. Accompagner la co-construction d'une ressource d'apprentissage
8. Assurer le suivi d'une aide ou d'un tutorat
9. Assurer le suivi d'une entraide ou d'un échange de pratiques
10. Evaluer une action de professionnalisation et de développement de compétences

VI. Communication - Marketing territorial

1. Définir une stratégie de communication et de promotion d'un service public
2. Concevoir une action de promotion d'un service public

3. Sensibiliser aux impacts de la transition écologique sur l'emploi et les besoins en compétences.
4. Sensibiliser aux impacts de la transition numérique sur l'emploi et les besoins en compétences.
5. Animer une action de promotion d'un service public
6. Elaborer un plan d'actions de communication et un plan média
7. Réaliser un support de communication à destination d'institutions
8. Réaliser un support de communication à destination du grand public
9. Evaluer une action de promotion d'un service public
10. Définir le programme ou le déroulé d'une rencontre entre professionnels
11. Animer une rencontre entre professionnels orientée diagnostics territoriaux
12. Animer une rencontre entre professionnels orientée ingénierie (conception) de projets territoriaux
13. Animer une rencontre entre professionnels orientée mise en œuvre de projets territoriaux
14. Participer à une rencontre entre professionnels orientée diagnostics territoriaux
15. Participer à une rencontre entre professionnels orientée ingénierie (conception) de projets territoriaux
16. Participer à une rencontre entre professionnels orientée mise en œuvre de projets territoriaux

VII. **Softs skills - Compétences transverses : Supports – Méthodes**

1. Reconnaître l'autre comme un allier potentiel en valorisant les résultats de son travail
2. Reconnaître ses propres talents (chacun a des talents)
3. Reconnaître ses propres limites c'est à dire ses vulnérabilités (personne n'a tous les talents)
4. Intervenir dans un groupe pour éclaircir les points d'accord et les divergences
5. Ecouter sans préjugé, questionner et reformuler les propos de l'autre
6. Animer un débat sans faire apparaître son propre point de vue ou son expertise
7. Gérer une situation de stress, de crise ou d'urgence
8. Prendre une décision et agir pour un bien commun plutôt que pour un intérêt personnel
9. Prendre seul et rapidement une décision en cas de risque ou de situation d'urgence
10. Impliquer les collègues dans les prises de décision les concernant directement ou indirectement
11. Prendre l'initiative de modifier un plan d'action pour anticiper des événements
12. Faire la synthèse d'informations multiples et pluridisciplinaires
13. Construire un argumentaire ou un pitch
14. Faire part d'une critique constructive
15. Recevoir une critique en la rendant constructive
16. Garantir la distribution de la parole dans un groupe selon une juste proportion
17. Partager ses émotions et ses expériences pour en tirer un enseignement
18. Communiquer un message avec conviction et pédagogie
19. Négocier un projet individuel ou collectif
20. Dialoguer avec des personnes de culture, de niveau social et de métier différent
21. Prendre la parole en public
22. Mettre en évidence les complémentarités de compétences pour faciliter la collaboration
23. Méthode d'enquête
24. Méthode d'animation de forum ouvert ou de world café
25. Support de carte mentale ou schéma heuristique (Mind Mapping)
26. Logiciel de communication asynchrone (wiki...)
27. Logiciel de communication synchrone (visio-conférence...)
28. Méthode d'innovation et de co-création
29. Outil de GPEC territoriale



Participation des **coordinateurs SPRO**: Eric Meseguer (Cap emploi18), Sébastien Odon (MEE Chartres), Ludovic Sarazin ML Châteaudun), Jean Philippe Clausse (MEE Dreux), Christelle Gagneux (ML Blois), Rose Anne Laffiche (ML Châteauroux) et Karine Vanderloeven (CMA 36), Marie-Laure Imarazene (MDE Orléans –Métropole) et Victor Housset (GIP ALFA), Clément Andréault (ML Pithiviers), Elisabeth Paris (ML Montargis/Gien), Géraldine Godot (ML Tours), Natalie Lamour (ML Sud-Touraine), Nathalie Ploquin (ML Loire-Touraine), Marie Rondwasser (ML Chinonais).



Pilotage Région CVL :
Anne ZILLHARDT
Sébastien MARTIN