



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

**« Favoriser l'orientation en développant
les coopérations sur les territoires »**



“ VERS UNE INGÉNIERIE DES PARCOURS ”

Anne Massip responsable du Pole Appui Aux Projets des Acteurs *GIP ALFA CENTRE - VAL DE LOIRE*



Un contexte de réforme sur l'orientation et la formation professionnelle

- 1° L'accompagnement des actifs dédié à un type de public
- 2° Les clivages entre les statuts = Dispersion des structures dont la finalité est similaire
- 3° Une posture des professionnels liée à de la prescription
- 4° Le bilan de compétence et/ou la stagnation de la VAE = Des difficultés à mobiliser les outils de la reconnaissance des acquis
- 5° Une tension entre 2 conceptions = L'orientation centrée sur la personne et l'orientation contrainte par les règles du marché du travail

Un contexte de réforme sur l'orientation et la formation professionnelle

1° Une augmentation de la précarité

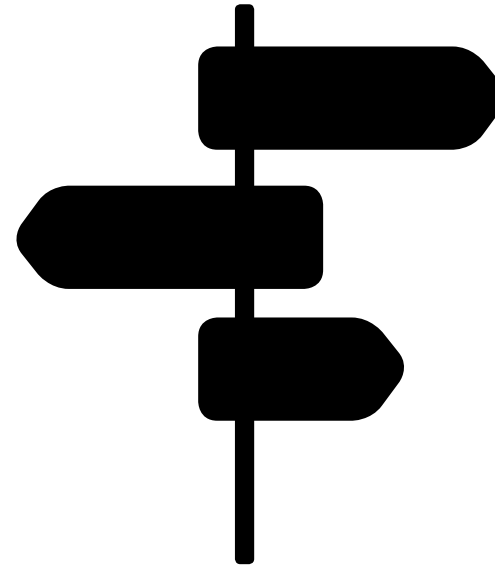
2° Un enjeu fort de développement des connaissances

3° Un faible effort de montée en niveau de qualification des salariés expérimentés / Difficulté pour les 2^{ème} parties de carrière

4° Une évolution des formes du travail & des transitions nombreuses et trajectoires professionnelles non linéaires

5° Une difficulté de recrutement d'un nombre d'entreprises

Loi du 14 juin 2013 & loi du 5 mars 2014



Dès 2008 :

Le Conseil de l'Union européenne indiquait que la capacité à s'orienter est déterminante pour donner aux personnes les moyens de se rendre acteurs dans la construction de leur parcours de formation, d'insertion et de vie professionnelle. Cette aptitude devrait être entretenue tout au long de la vie.

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie de conseil pour favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours

SPRO/CEP : Quels changements ?



Une posture délibérative et réflexive des professionnel.les

Des pratiques d'accompagnement centrées sur le développement du pouvoir agir des personnes

Le SPRO/CEP est un cadre d'accompagnement qui doit apporter aux personnes un espace pour élaborer des choix

Sortir de la logique de prescription vers une notion d'évolution professionnelle

" La personne est un sujet actif et créatif de son parcours et dans les choix à réaliser " André Chauvet

Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel



Un accès à la formation simplifié (application)

Un CPF en euros et non plus en heures

Un droit à l'accompagnement renforcé

Création de l'Agence Compétences (remplace la Copanef, le Cnefop et le FPSPP)

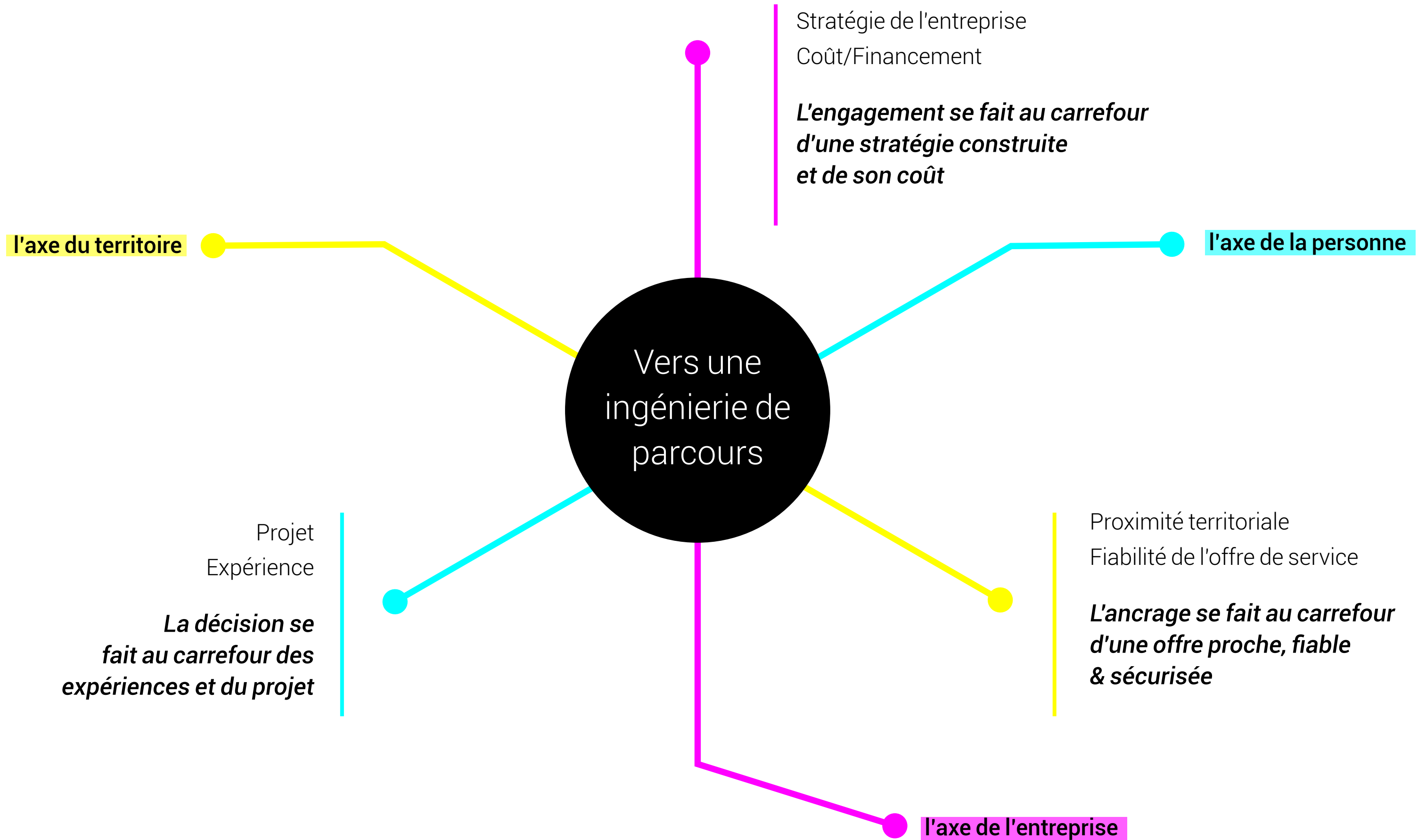
Modification du CEP : financement dédié par un opérateur sélectionné par appel d'offre

Un accès élargi au dispositif pour les demandeurs d'emplois : Plan Investissement Compétences

Une gouvernance refondue : les OPCA ne recueillent plus les fonds = URSSAF qui les transféreront à la caisse des dépôts et consignation

Vivre, c'est apprendre !





SOMMAIRE

“ Favoriser l'orientation en développant les coopérations sur les territoires en de direction...”



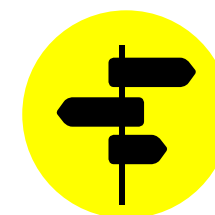
Des personnes

*Témoignages
6 leviers d'action
Coopération SPRO/CEP*



Des entreprises

*Diagnostic
2 approches de la mobilité
Coopération SPRO/CEP*



Des territoires

*Territorialiser
5 leviers d'action
Coopération SPRO/CEP*



Favoriser l'orientation en développant les coopérations en direction des personnes

" Re-donner du pouvoir d'agir et de l'agilité aux personnes... "

André Chauvet

Témoignages



Pierre

Pierre est un commercial aux Pages jaunes. Il a 53 ans. Des menaces de licenciements sont là depuis quelques années "ça sent mauvais !" comme il dit. Puis la semaine dernière, l'annonce a été faite de la fermeture de l'agence "c'est fini bien sûr, on me propose de me reclasser à 600 km de chez moi !"

Pierre travaille depuis 30 ans dans la même entreprise. Il est rentré sans diplôme et a gravi les échelons par son travail et son investissement. Il a eu des formations toutes ces années mais aucune qualifiante et longue.

Aujourd'hui Pierre est un peu en désarroi et ne sait pas très bien par quoi commencer...



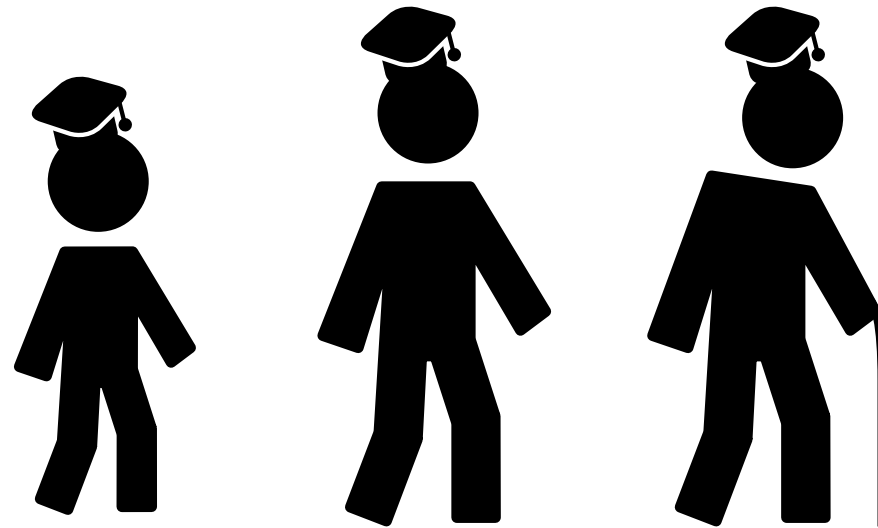
Sophie

Sophie travaille dans le secteur de l'optique. Elle 40 ans. Depuis plusieurs années, elle ressent que son secteur est plus en difficulté, la concurrence est rude. Elle décide d'anticiper et entreprend un parcours de formation qualifiant dans le secteur de la qualité, sécurité, environnement au CESI.

Elle est licenciée, comme elle avait pressentie. Mais elle poursuit sa formation et réussit son diplôme. Elle se positionne sur des offres d'emplois.

Aujourd'hui Sophie a 2 propositions, l'une au CNFPT et l'autre dans une entreprise privée pour organiser la RSE.

La nécessité de développer ses compétences tout au long de sa vie



Accéder à l'information et interpréter l'information. Comment la personne apprend, consomme de l'information et décide ?

" Ce n'est plus seulement l'accès à la ressource, mais c'est sa sélection, son interprétation dans une situation singulière en une connaissance utile qui permette à chacun d'agir "

André Chauvet

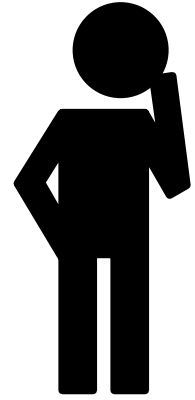
Rendre explicite ces expériences multiformes car elles deviennent des enjeux de repositionnement professionnel

" L'expérience est une intégration silencieuse "

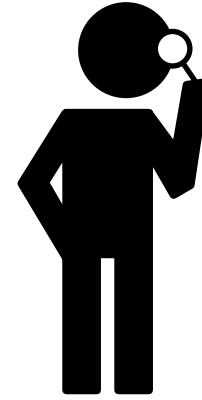
Gaston Pinaud

Les 6 leviers d'action pour accompagner les personnes

Selon André Chauvet



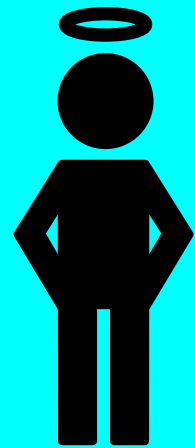
Problématiser



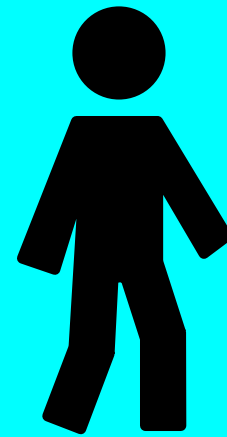
Le rapport aux ressources



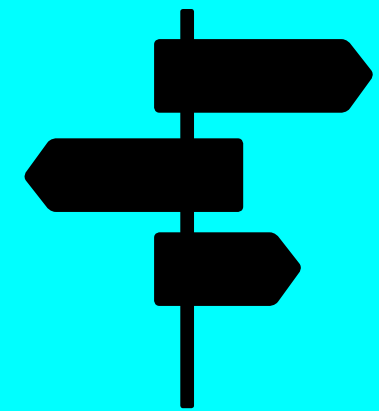
Tracer des esquisses



Agir à bon escient

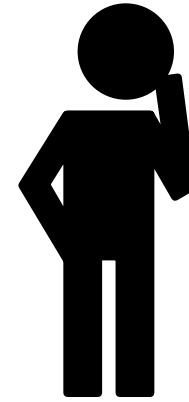


L'art du détour agile



Construire du sens chemin faisant

Problématiser ou l'art de repérer le potentiel de la situation



Où en suis-je ?

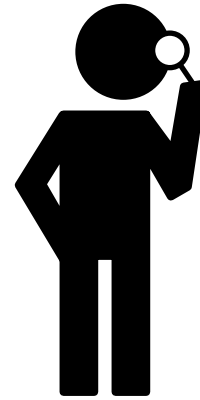
Analyser la demande, besoin d'écoute & écoute de la situation
Ni ne rien faire, ni trouver une solution de départ immédiate
Regarder la situation dans ce qu'elle cache de possible
Agir par des Micro-actions, qui changent la configuration
Mobiliser les ressources disponibles



SPRO d'Issoudun/Châteauroux

Travaux sur la mobilité professionnelle = des demandeurs d'emplois se déplacent sur un territoire qu'ils ne connaissent pas, explorer et rencontrer les structures, entreprises...

Le rapport aux ressources : l'art de veiller et de fureter



Mes cartes, mes atouts ?

Quelles sont les ressources disponibles ?

Investiguer et partir à la rencontre de ce que l'on ne connaît pas !

Développer des connaissances, la curiosité & le goût de l'exploration

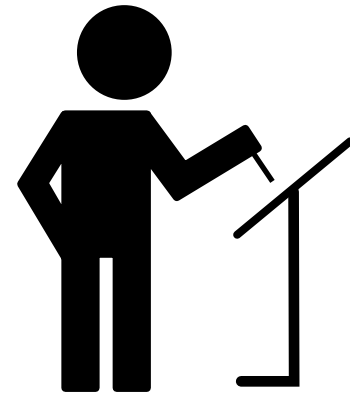
Comment mieux connaître les ressources de l'environnement ?



SPRO de Châteaudun

Visites d'entreprises, participation à un forum national sur l'industrie

Tracer des esquisses



Quels choix possibles ?

La question n'est plus tant que souhaitez-vous?

Mais dans la situation qu'est ce qui vous parait le plus adapté?

Les projets relèvent de l'esquisse

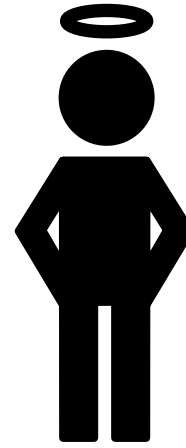
Construire des scénarii



SPRO de Dreux

Ateliers Cléor en direction du grand public, dans le cadre de la semaine de l'orientation/ Cleor = un outil au service de l'exploration

Agir à bon escient



Comment agir ?

Le mouvement est nécessaire, c'est l'amorce d'un plan

Mettre en place les conditions pour un changement opportun

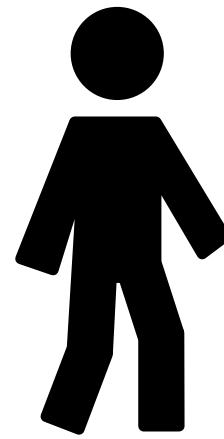
Opérer une action non invasive, discrète, agile & réversible



PIC VAE

Travail à la construction de scénarii : la VAE est-elle pertinente au regard du contexte et du projet? Rencontre avec les certificateurs ou responsable de formation.

L'art du détour agile



Comment avancer ?

S'affranchir des logiques linéaires et planificatrices exclusives

Avoir une logique itérative fondée sur des régulations incessantes

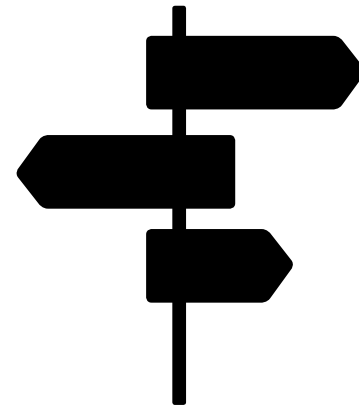
Veiller à la transformation du contexte au fur et à mesure



SPRO Saint Florent sur Cher

Le village des métiers = permettre l'information et l'échange par des démonstrations et des réalisations concrètes, modifier son regard, ses représentations sur un métier, un secteur.

Construire du sens chemin faisant



Quel sens ?

Le rôle du conseiller est de favoriser le pouvoir d'agir de la personne

Ce n'est plus la motivation pour le but qui devient la seule clé mais bien la capacité à construire du sens simultanément à ses décisions

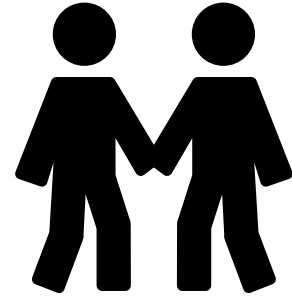
Il s'agit d'anticiper, de tracer les lignes du futur et de prévenir, et accorder de l'attention aux conditions d'évolution professionnelle

" Notre priorité est de [conseiller et accompagner en] facilitant ces anticipations et le développement des capacités ! "

Sen 2009

Rôle du SPRO

Une dimension pédagogique du développement des compétences à s'orienter = un rôle de formateur



" La fonction centrale du conseiller est de mettre en scène l'information la rendre appropriable, pour qu'elle passe du potentiel à l'effectif, du possible à l'actuel, du savoir à la stratégie "

André Chauvet

Quel rôle ?

Rôle de traducteur de la complexité et de facilitateur

Clarifier la nature de l'appui (*quoi ?*)

La manière dont l'appui se décline dans l'interaction (*comment ?*)

De la planification **< aux actions régulées**

Du projet **< à la construction de scénarii**

De la capacité d'adaptation **< à l'agilité**

De la motivation **< au pouvoir d'agir**



Village SPRO

Forums de l'orientation centrés sur l'analyse et l'écoute des besoins
Relais vers les "bonnes" structures dans le salon

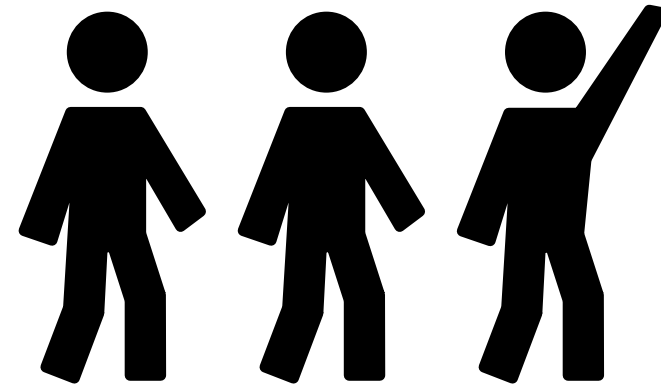


Favoriser l'orientation en développant les coopérations en direction des entreprises

" Concentrer l'accompagnement et le conseil professionnel vers les individus sans faire bouger les lignes du côté des entreprises, c'est entériner les défauts et les dysfonctionnements de notre marché du travail... "

Paul Sautelmann

Une révolution en marche



Quelles études ?

Le Ministère du travail

50 % des emplois seront transformés dans les 10 ans
10 à 20% seront créés & autant vont disparaître

32% des entreprises en France disent que le manque de main d'œuvre adaptée est une véritable barrière à l'embauche

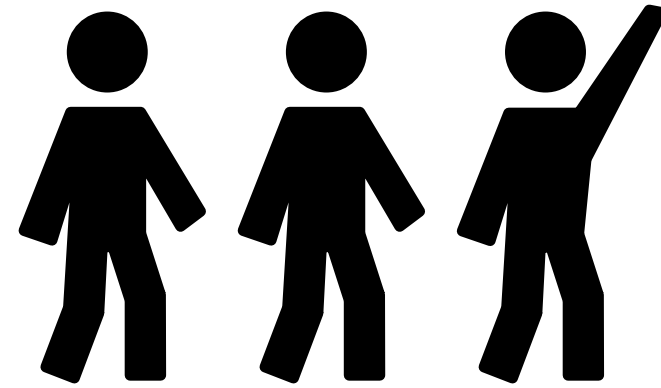
Le Rapport Dell et " l'institut pour le futur " 2017

85% des emplois n'existent pas encore
(avec l'impact de l'informatique, de la robotique, et de l'intelligence artificielle)

La durée de vie d'une compétence est de 5 ans

Cela oblige à repenser les parcours et une nouvelle ère industrielle où les employeurs ont et auront intérêt à investir dans la formation

Une révolution en marche



Quelles études ?

Pour les DRH

De nouveaux parcours à imaginer et à personnaliser avec des modèles de formation incluant le coaching, le mentoring, et toutes les nouvelles approches en ligne et en présentielle.

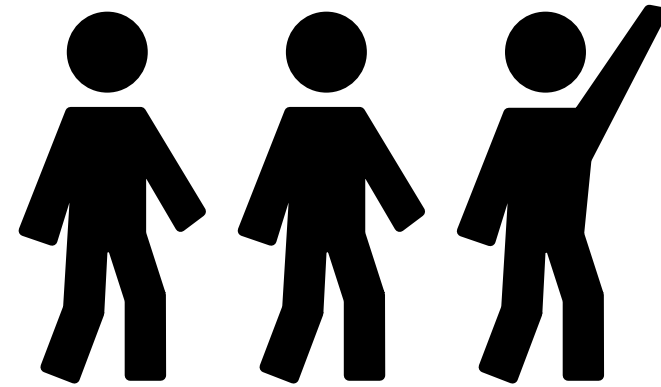
Co-construction entre la direction et les salariés pour choisir comment faire évoluer sa carrière et comment accroître ses compétences

Pour les Managers

Ils vont devenir des chefs d'orchestres, gérant des équipes pluridisciplinaires souvent plus expertes qu'eux, les managers vont perdre le contrôle

L'équipe va le gagner en prise d'initiative, de partage de vision

Une révolution en marche



Quels enjeux ?

La révolution est d'accepter qu'il faille se former en continu, se remettre dans une posture d'apprentissage et pour les entreprises encourager les collaborateurs à explorer de nouvelles possibilités avec les nouvelles modalités d'apprentissage (Mooc Fest...)

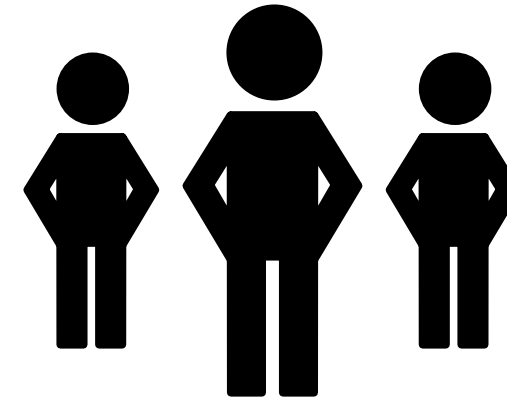
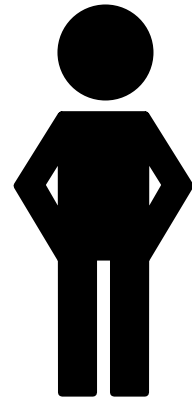
Il s'agit d'un choc culturel qui va permettre de revoir l'organisation du travail, mais aussi des entreprises.



Des industries du futur

L'automobile, l'aéronautique, le ferroviaire sont en train de créer l'industrie 4.0 qui inclurait plus d'intelligence, de capteurs et de machines

Compétences & entreprises : 2 approches



Le choix d'une démarche individuelle

L'entreprise fait le choix d'accueillir les demandes en fonction des demandes spontanées et /ou repérées par le DRH, de salariés volontaires.

C'est construire son parcours professionnel pour évoluer, anticiper et se qualifier.

Avoir une vision dynamique de la mobilité interne et des salarié.es qui prennent en charge la gestion de leurs compétences.

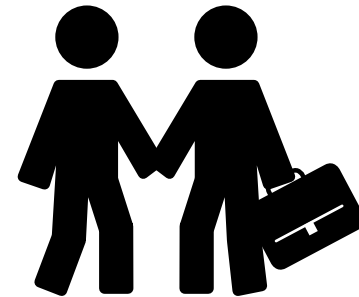
Le choix d'une démarche collective

L'entreprise fait le choix d'accompagner des salarié.es volontaires et ciblé.es en fonction de choix stratégiques identifiés par le DRH et la direction

C'est faire face à de nouvelles exigences réglementaires en matière de qualification, anticiper une évolution d'un métier ou postes dans l'entreprise.

Au service conjointement de l'entreprise et du salarié dans une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Rôle des SPRO/CEP



Quels enjeux ?

Une ressource pour informer et sensibiliser sur les dispositifs considérés encore complexes par les chef.fes d'entreprise

Traducteur de dispositif et des missions des acteurs de la formation

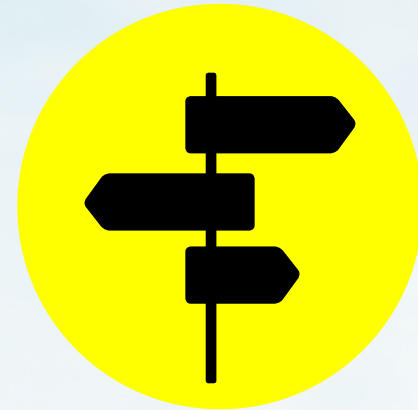
Accompagner une réflexion entre RH et politique de qualification

Travailler en étroite collaboration avec les acteurs/ professionnel.les intervenant dans l'entreprise (OCPA, Branches professionnelles...)



SPRO Châteauroux

Rencontres SPRO / chef.fes d'entreprises à Châteauroux
Forums Smile à Orléans pour présenter les métiers de l'artisanat

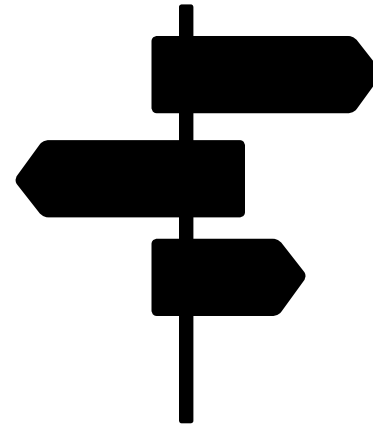


Favoriser l'orientation en développant les coopérations en direction des territoires

"Le territoire devient un lieu d'intelligence collective et de savoirs permettant de mobiliser, d'ajuster et de produire des ressources des projets"

Cayre, Chambon, Trognon, 2014

Territorialiser, c'est ...



Quels enjeux ?

Territorialiser, c'est mettre au centre la question du développement de la qualification des individus, de leurs compétences et de leur employabilité à l'échelle des territoires.

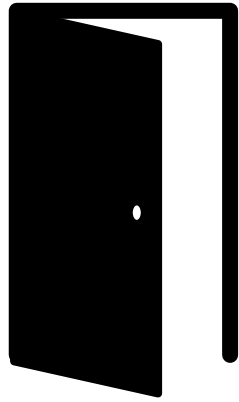
C'est imaginer, construire des parcours pour permettre aux individus d'anticiper, de faire évoluer leurs compétences, leurs métiers pour et avec le territoire. Un territoire à l'échelle humaine, de vie, de mobilité possible et tenable.

***" C'est accepter de passer à une logique de carrière,
à une logique de parcours "***

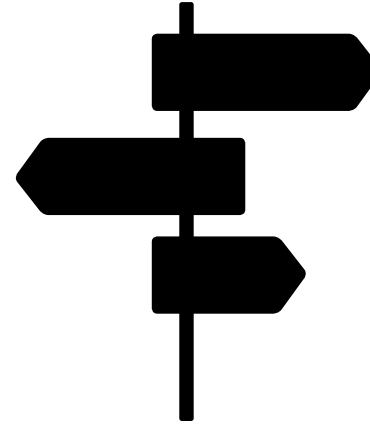
(Scouarnec, 2009)

En ne laissant pas l'individu porter seul cette charge, mais collectivement, penser et construire des partenariats facilitant ces transitions professionnelles.

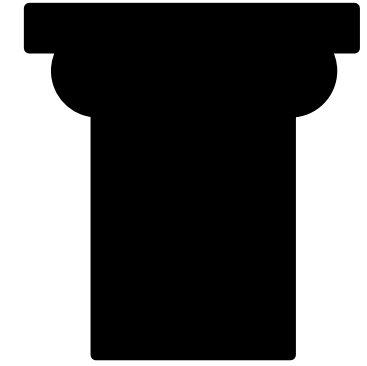
Les 5 leviers d'action pour développer les coopérations territoriales



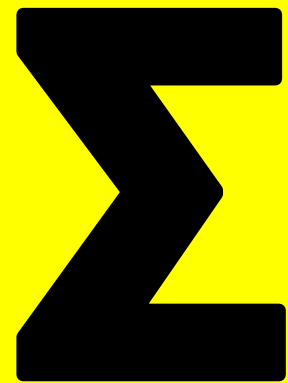
Désenclavement des dispositifs



Coordination des acteurs



Structuration de l'offre



Complémentarités des financements



Pilotage territorial

Du désenclavement des dispositifs

Quelques constats

Les usages de la formation, VAE et bilan de compétence sont plutôt mitigés. Laisser les individus porter seuls leurs stratégies de parcours professionnels, ou les entreprises gérer seules leurs ressources humaines en interne, sont autant d'actions qui, mises en œuvre de manière isolée, sont insuffisantes.

Auto-formalisation et repérage des compétences



SPRO Châteaudun

Forum sur les compétences pour les professionnel.les

Construire des parcours hybrides de formation



SPRO Issoudun

Présentation des dispositifs CRIA sur le permis de conduire

Plans de formation internes aux entreprises et situations



FEST (ANACT)

Une expérimentation de formation en situation de travail

Espace de dialogue dans les entretiens professionnels



SPRO Châteauroux

Rencontre entre employeurs et acteurs SPRO pour présenter le CEP

Dialogue social & gestion des compétences



Blois COMETE 41

Emission de radio, présentations par 3 professionnel.les d'un secteur

Un système de coordination des acteurs

Quelques constats

Le dispositif considéré compliqué et comme peu lisible ; l'intervention de nombreux acteurs (certificateurs, accompagnateurs financeurs...) manque de lisibilité de la chaîne de service ; les délais de traitement et de mise en œuvre sont trop longs ; les employeurs acceptent plutôt au cas par cas des demandes individuelles sans véritable politique de promotion de formation dans la gestion de leurs ressources humaines.

Accompagner les parcours d'évolution professionnelle



SPRO Bourges

Un programme pour l'accompagnement des jeunes en situation de handicap. Renforcer et rationaliser les solutions

Le juste positionnement sur la formation/certification



SPRO 45

Forum d'interconnaissances ateliers sur les méthodes d'accueil et d'accompagnement et d'orientation

Coordonner les acteurs, c'est créer une chaîne de service sur les territoires



SPRO Dreux

Forum sur l'alternance = La coordination des acteurs a permis d'organiser un accueil individualisé et personnalisé.

La lisibilité des missions et des rôles, se connaître et se reconnaître



SPRO Tours

Le guide des structures (SPRO Tours) et le guides des structures du SPRO (Site étoile & GIP)

La dynamique de projet



SPRO Montargis

Via un forum d'interconnaissances = échanges de pratiques entre professionnel.les

La structuration de l'offre


Quelques constats

Une offre inégale sur les territoires, les zones rurales ou enclavées restent encore des territoires fragilisés en carance de réponses. Les organismes de formation ont des difficultés à proposer des actions en proximité par manque de candidats. Les employeurs hésitent par manque de confiance dans la conduite de ses stages.


La lisibilité de l'offre de service

 **SPRO Tours**
Echanges de pratiques entre les différents chargés d'accueil des SPRO

La fiabilisation de l'offre de service

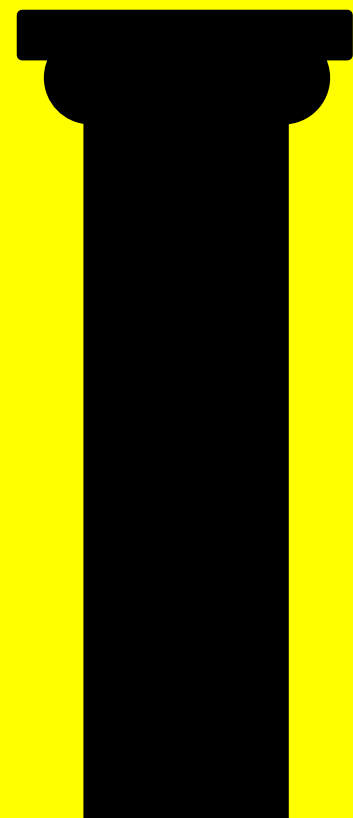
 **SPRO Bourges**
Challenge numérique = Mieux diffuser et utiliser les différents outils (Etoile, Cléor, ONISEP, Emploi Store...)

Coproduire une offre sur les territoires

 **SPRO Issoudun/Châteauroux**
Forum sur la mobilité et identification de toutes les structures, associations pouvant soutenir une démarche

Adapter les offres aux besoins des acteurs

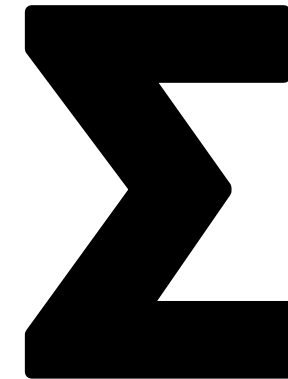
 **SPRO Orléans**
Cellule Orléanaise Handicap/Jeune
Trouver des solutions adaptées pour éviter les ruptures




Financements et complémentarités

Quelques constats


La complexité des financements, des interlocuteurs, des procédures, des démarches. Malgré l'apparence d'une couverture des frais, les politiques des OPCA-OPACIF sont très différentes suivant les secteurs professionnels et ne permettent pas systématiquement de garantir une prise en charge totale des frais pour les employeurs et les salariés.



La lisibilité des sources de financement

 **SPRO Orléans**
Forum sur les financements, Analyse de situations concrètes : mettre à plat les hypothèses de financements, les démarches à réaliser les interlocuteurs à contacter

Accompagnement des projets individuels (CEP)

 **SPRO GIP**
Renforcer la posture des accompagnateurs via des journées de professionnalisation sur le Conseil en Évolution Professionnelle

Faciliter et accélérer le parcours

 **SPRO**
ATR = Assure ta rentrée !

Un système de pilotage territorial

Quelques constats

L'information seule ne déclenche pas l'action. Mais Il y a bien d'autres facteurs qui sont nécessaires. L'engagement dans un projet de formation pose la question de plusieurs rapports où l'objectif et le subjectif s'entremêlent. Les organisations du travail et les pouvoirs publics ont un rôle capital à jouer dans l'accompagnement des actifs.

Repérer et associer les réseaux existants sur les territoires



SPRO & Région

Conventions partenariales SPRO par territoires

Problématiser les RH et l'évolution des compétences



SPRO Bourges

Vidéos de métiers qui recrutent sur les territoires (entreprises, métiers, formations)

Socialiser et diffuser des expériences réussies



SPRO & GIP

Le guide des bonnes pratiques

Co-produire des outils facilitant l'appropriation



Nogent le Rotrou

vidéo sur les entreprises du territoire sur l'agroalimentaire à la suite d'un diagnostic

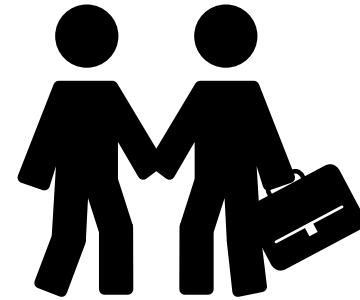
Mettre à disposition des chargés de projets



SPRO & Région

La coordination des différents groupements SPRO

Rôle des SPRO/CEP



Quels enjeux ?

Lieu ressource sur les territoires

Fluidifier / articuler les étapes

Articuler RH et politique de qualification

Développer les partenariats

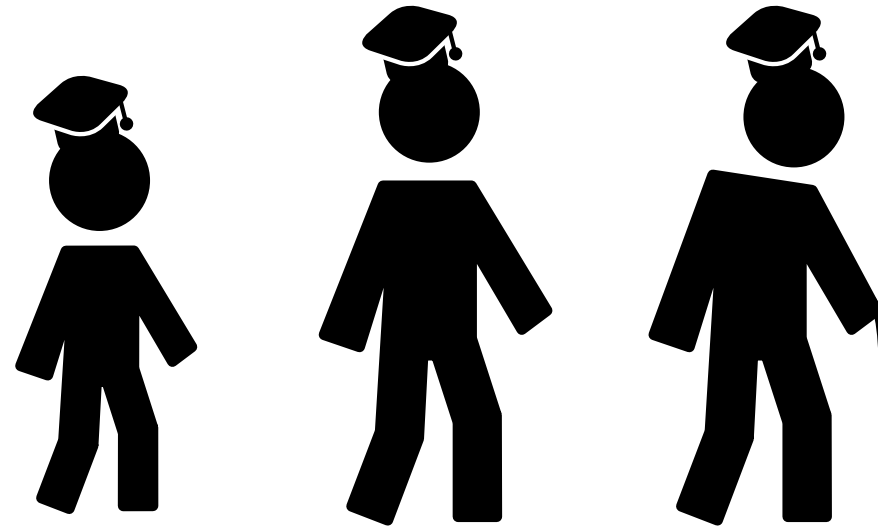
Développer les coopérations avec les acteurs du territoire :
SPRO et CEP, emploi, insertion....



SPRO de Tours

Rencontres SPRO / Forum d'interconnaissance entre professionnels

Conclusion



Un outil de construction de parcours professionnels, questionne les individus mais il questionne aussi les professionnels, les entreprises, les organisations, les territoires.

C'est dans ce contexte, qu'il convient donc de penser, la structuration des partenariats et le pilotage de ce système complexe centré sur la qualification des individus sur les territoires.

Les régions, avec leur champ de compétences élargi et renforcé sur l'orientation, seront au cœur de ces enjeux et doivent devenir les leaders de ces dynamiques partenariales sur les territoires.