



Direction Générale  
Formation Education

Direction des programmes  
de formation et d'éducation

Nos réf. : AD/0567

Orléans, le 15 février 2011

## Compte rendu de réunion

<b>Rédacteur : DPFE / A DUMAS</b>	<b>Service : DGFE/ Direction des Programmes</b>
<b>Réunion Externe</b>	<b>Date de la réunion : 10 février 2011</b>

**OBJET** : réunion technique de préparation du séminaire du 14 mars 2011 (formation ambition 2020, GT4 : « Sécurisation des parcours et VAE »)

### **Participants : Nom et organisme**

- René-Paul ARLANDIS – DGFE / DPFE / Conseil régional du Centre
- Jean Marie BASTIANI – FONGECIF
- Guy BAUDRY - CFDT
- Martine BRODARD – DGFE / DFP / Conseil régional du Centre
- Martine BRYSELBOUT – DGFE / DFP / Conseil régional du Centre
- Marie COPPENRATH – Clic Attitude
- Amélie DUMAS – DGFE / DPFE / Conseil régional du Centre
- Caroline GADOU – DGFE / Conseil régional du Centre
- Hervé GALTAUT - IMT / FFP / Pôle Pharma
- Anne-Catherine GAPIN FREHEL – OPCA Construction
- Martine JUFFROY – DIRECCTE
- Valérie MAROLLE – Pôle Emploi
- Caroline PARIS - DGFE / DFP / Conseil régional du Centre
- Patrick UGARTE – MEDEF Centre

### **Objectifs de la réunion :**

- Préparer le séminaire consacré à la thématique de la sécurisation des parcours, dans le cadre des travaux participatifs « Formation Ambition 2020 »
- Ordre du jour :
  1. Présentation de la démarche
  2. Échange sur la notion de sécurisation des parcours / à partir de la situation du bénéficiaire
  3. Pourquoi un séminaire, pour quoi faire, sous quelle forme, avec quel étiage, pour quel output ? Et après le séminaire, que faisons-nous ? Comment se fait le lien avec la commission CCREFP ?
  4. Identification de projets / bonnes pratiques à mettre en avant pour le séminaire : apport des participants

### **1. Présentation de la démarche et échange sur la notion de sécurisation des parcours :**

Dans un premier temps, il est indiqué aux partenaires que le séminaire qui s'organise trouve son origine dans le cadre de la démarche participative « formation ambition 2020 », initiée par la Région à l'occasion de l'élaboration du contrat de plan régional de développement des formations (CPRDF).

Pour mémoire le CPRDF est élaboré au sein du Comité de Coordination Régional Emploi et Formation Professionnelle (CCREFP), par la commission C+FOR. Cette commission s'alimente des travaux participatifs animés par la Région et des travaux de diverses commissions créées au sein du CCREFP.

Plus particulièrement, la thématique Sécurisation des parcours sera traitée sous l'angle de l'individu. Une commission du CCREFP est dédiée à la GPEC et envisage d'ores et déjà les aspects liés à l'entreprise, aux filières, aux secteurs et au territoire.

A partir d'un schéma théorique sur la thématique sécurisation des parcours, il est montré : les liens entre GPEC et sécurisation des parcours ; la définition des différents ANI ayant permis d'avancer sur ces thèmes ; les différents publics et les temps de parcours concernés.

Ce schéma permet d'ouvrir le débat sur la situation du bénéficiaire à envisager et plus généralement sur le champ à prendre en compte.

Pour traiter ce sujet, il s'agit de repérer les manques, creux, là où il manque des solutions dans les situations de parcours des individus.

**Si l'on prend une entrée par « public », seront concernés par la thématique :**

- les publics sortis de formation initiale sans qualification,
- les publics n'ayant pas bénéficié d'une formation continue et donc fragilisés
- les publics en reconversion.

**Si l'on prend une entrée « temps de parcours » :** les temps des parcours individuels à sécuriser seraient :

- l'accès au premier emploi,
- la mobilité dans l'emploi
- les situations de rupture ou de fins de carrière.

D'emblée une entrée différente est proposée avec 4 catégories de bénéficiaires :

- Les salariés en contrat stable dans une entreprise mais fragilisé
- Les salariés précaires (CDD, intérimaires, en contrat aidés, en emploi saisonniers, salariés à temps partiel ...)
- Les salariés menacés ou en cours de licenciement
- Les demandeurs d'emploi.

Il est demandé de ne pas cloisonner la réflexion sur le seul individu : il s'agit de coordonner : l'entrée individu ne doit pas se limiter à l'individu acteur, il y a le salarié et les IRP ; l'entreprise et l'encadrement.

De plus l'Etat et la Région sont des coordinateurs mais ils ne sont pas tout seuls : ils utilisent notamment les outils des partenaires sociaux.

Il est indiqué ensuite l'importance de s'attacher aux publics les plus fragiles.

Une intervention rappelle que la Sécurisation des parcours doit concerner l'ensemble de la masse des salariés et non pas s'attacher à des publics prioritaires dont les situations seraient « exceptionnelles ».

Pour autant la proposition de schéma prend bien en compte l'ensemble des situations et des publics. Toujours sur ce point, il est indiqué que l'on ne peut pas nier que certains publics sont sans qualification : ils peuvent être une cible, tout comme l'évolution de certains métiers ou de certaines filières, pourrait justifier qu'ils soient prioritaires de la même façon. Les clés d'entrée possibles sont nombreuses.

Pour finir il est indiqué qu'il ne serait pas réaliste d'opposer les réponses individuelles ou collectives.

Pour rebondir sur le débat de la sécurisation des parcours des individus, il est noté que la difficulté est

avant tout culturelle : les bénéficiaires n'ont pas conscience de cette nécessité, de l'intérêt de s'interroger sur leur parcours. Le travail sur l'appétence doit être le point de départ de la réflexion sur ce thème.

Il est montré le manque de prise en charge au niveau du territoire, et le rôle des IRP pour expliquer au salarié qu'il a des compétences et qu'il doit se prendre en main pour fiabiliser son parcours.

Pour synthétiser, il est observé que la formation intervient souvent trop tard, en période de crise, notamment parce que la formation n'est pas perçue comme une solution. Il faut créer ce mouvement qui part de l'individu, pour intégrer la formation dans son parcours, en période d'emploi, de chômage, etc. Les problématiques de temps de vie, de mobilité, les aspects culturels doivent être appréhendées.

La réflexion doit être continue : prendre en compte les publics prioritaires dans une logique curative, et envisager une logique préventive, où l'individu est co-acteur de son parcours.

Il est rappelé que les actifs / habitants de la Région apparaissent plutôt en demande de formation : lors de la semaine de la formation, en mars 2009, un stand d'information installé place d'Arc a permis d'accueillir spontanément un grand nombre de personnes en attente d'informations, ou qui avaient des projets en cours. En parallèle, si l'on regarde les sondages sur la formation, une majorité de répondant indique qu'ils souhaitent se former. La volonté, l'appétence dans ces cas, existent, mais les outils pour accompagner pas forcément.

Le FONGECIF précise qu'il a fait 8 000 entretiens et 4 000 accompagnements en 1 an.

La situation des publics illettrés est plus compliquée à traiter.

Pour clore le débat, on note à la fois des freins liés à l'information, à la mobilité, à la culture des individus.

## 2. Identification de projets / bonnes pratiques à mettre en avant pour le séminaire : apport des participants

La réunion se poursuit avec l'identification de bonnes pratiques liées à la sécurisation des parcours des individus.

Les éléments du débats sont organisés en deux temps : les thèmes transverses et les bonnes pratiques.

### ▪ **Des thèmes transverses à prendre en compte**

Tout d'abord, les dispositifs existants (DIF, VAE, bilan de compétences...) ne sont pas la clé d'entrée qui doit être favorisée. Au contraire, c'est la situation ou le parcours des individus qui impliquera l'usage de tel ou tel dispositif.

Le partenariat des acteurs apparaît est le mode d'action principal à toutes les initiatives possibles et ce tout au long de l'opération.

L'information et l'accompagnement des publics est apparu comme le préalable à toute sécurisation, comme un facteur de motivation / d'appétence fort et une condition pour construire un projet personnel.

L'adaptation de l'offre de formation apparaît comme une structuration de fonds à opérer, nécessaire à la sécurisation des parcours des individus : une réponse en terme de formation, adaptée et réactive,

permettra aux individus de mieux gérer leur parcours, de manière opérationnelle et réaliste.

▪ **Huit bonnes pratiques à présenter**

**1. Information des publics - Etoile + (Région Centre)**

A partir de l'expérience de la Région sur le projet étoile +, la Région Centre pourra mettre en avant l'enjeu de la coordination des acteurs de l'information et de l'orientation, au niveau des territoires.

**2. L'information et l'accompagnement des adultes (Pays de la Loire)**

Au-delà de cette première pratique, une visio conférence pourrait être organisée avec la Région Pays de la Loire pour présenter le projet qu'il vienne de mettre en place offrant à tout actif qui le souhaite, au-delà d'un échange téléphonique, un ou plusieurs entretiens de 45 minutes.

**3. Information des salariés - Formation des IRP (CFA IMT)**

Le CFA de l'IMT a mis en place des formations à l'attention de ses Instances Représentatives du Personnel, afin de leur apprendre à communiquer vers leurs collaborateurs : « comment est-ce que je peux parler du DIF à mon collaborateur ? Comment le convaincre de l'importance de se mobiliser sur son parcours ? ».

**4. Qualification des publics issus de CDD - CIF CDD (Pôle Emploi et FONGECIF)**

Afin de sécuriser les parcours des publics en contrat précaire, Pôle Emploi identifie les demandeurs d'emploi dont le motif d'inscription est une fin de CDD et leur propose systématiquement un CIF CDD.

**5. Proposer des offres de formation adaptées aux besoins des individus : modularisation et « réingénierie » de la formation (Consultant Clic Attitude)**

Pour apporter la réponse la plus pertinente et réactive aux besoins de formation des individus, un travail de fond est conduit, commandité par la Région Centre à Clic Attitude (Marie COPPENRATH) pour reconstruire l'offre de formation du territoire, par module et surtout en repensant la formation dans le sens des compétences à acquérir. Il s'agit de se défaire des logiques de modules cloisonnés, et de recréer des modules dans une logique associant certification ET compétences, à l'attention de publics divers.

**6. Qualifier les salariés de l'hôpital de Sancerre par la VAE (CFDT)**

Au niveau local, la CFDT de l'hôpital de Sancerre a mobilisé et accompagné les salariés dans une démarche de VAE, dispositif choisi pour sécuriser leur situation professionnelle. A partir d'une mobilisation des salariés et de leurs représentants, la démarche a été portée en lien avec la DRH de l'hôpital.

**7. Valoriser et sécuriser la sortie d'un dispositif de contrats aidés (?)**

Face au constat que les publics en contrat aidé ont une préoccupation faible de la formation qu'ils doivent conduire, l'ambition des acteurs est de les qualifier pour sécuriser leur situation au sortir du contrat aidé. DE plus, il a souvent été observé la frustration des personnes qui ne sont pas recrutées par leur employeur en fin de contrat et leur difficulté à surmonter ce « retour au point de départ », sans stabilisation professionnelle. Une action a été conduite pour les accompagner au cours des six derniers mois de leur contrat, afin de leur permettre de s'approprier leur devenir, en visant la stabilité dans un métier qu'ils ont appris au cours de leur contrat aidé.

**8. Elargissement des compétences de salariés du secteur de l'aide à domicile (OF porteur)**

Afin d'élargir les compétences et le domaine d'activité professionnelle de certains publics, il a été mis en place des formations spécifiques « **petits travaux de petit bricolage-jardinage** », **pour des salariés sur secteur de l'aide à domicile**. Ce dispositif permet aux individus d'intervenir sur un nombre d'heures de travail plus élargi.

### **9. Accompagnement de l'entreprise dans la construction de projet (entreprise / MEDEF)**

Le MEDEF souhaiterait présenter une entreprise ayant mis en place des projets pour les salariés, en mobilisant des outils tels le bilan d'étape professionnel ou l'entretien professionnel.

### **3. Présentation pour le séminaire : méthode**

La méthode de présentation des bonnes pratiques serait :  
10 minutes par porteur ;

1. Présentation de l'action ;
2. Identification des difficultés rencontrées ;
3. Solutions proposées par le porteur.

Suite aux échanges, des questionnements complémentaires sont apparus qu'il semble opportun de prendre en compte dans la présentation des partenaires :

4. Dans quelle mesure cette action sécurise-t-elle les parcours des individus ?
5. Pourquoi cette action a-t-elle été réussie ou a-t-elle été un échec ?
6. Peut-on la reproduire ou est-elle transférable et sous quelles conditions ?

L'ensemble de ces 6 points de questionnements pourraient être la trame à suivre par les porteurs des bonnes pratiques identifiées.

Il est rappelé que ces propositions seront faites à Mme MIALOT et qu'elles seront amendées ou validées par ses soins.

Il est proposé de fournir les éléments de présentation des bonnes pratiques retenues pour le retour de vacances, à savoir le 7 mars 2011.