

GROUPE Thématique 2 :
**« La nécessité d'un accompagnement
des parcours de vie »**

GROUPE 2

Animation : Isabelle HALLEUX, Université de Liège, Communauté Française de Wallonie-Bruxelles

Rapport : Agnès BERJON, INTERMIFE Rhône-Alpes

Problématique du groupe thématique : Quel accompagnement des personnes dans leur parcours de vie dans un contexte de crise ? Quelles recommandations à 10 et 20 ans ?

Interventions

• **Roselyne LE SQUERE**, Université Bretagne Sud : « *Accompagnement et validation des compétences des populations les plus vulnérables* »

Au travers de deux actions menées dans le cadre de programme européen (Tec-Toniq et In-Pair), auprès de travailleurs intérimaires, visant la reconnaissance et la valorisation des parcours personnels, professionnels et de formation :

- des outils adaptés aux besoins des publics fragilisés ont été créés (« Pass » et « Portefeuille de compétences », cf www.amitie.it/tec-toniq), permettant le repérage et la valorisation des compétences
- un film (6mn) présentant des témoignages de salariés intérimaires et d'agents des entreprises intérimaires dans un but de sensibilisation et de promotion du dispositif VAE

Résultats :

- de plus en plus de demandes de la part des personnes
- aider à réfléchir sur son parcours de vie (dans une approche globale intégrant les expériences personnelles, sociales et professionnelles), à reconnaître ses compétences, à se positionner, constitue un acte formatif en lui-même
- le repérage des compétences rend possible le transfert de celles-ci, pour une plus grande sécurisation des parcours
- ces outils de repérage, d'explicitation des tâches et de positionnement professionnel sont également utiles à l'entreprise qui par ce moyen entre dans une démarche GPEC (sensibilisation et formation des agents des entreprises intérimaires à cet accompagnement)

• **Carmen MOLINA**, Generalitat des Iles Baléares :

Au travers d'une expérimentation dans le cadre de la FREREF, d'une action de formation permettant à des adultes très fragilisés d'acquérir de nouvelles compétences, il s'agit de répondre aux besoins d'élévation des compétences des individus dans un cadre organisé adapté au public cible (méthodologie, accompagnement), favorisant la reconnaissance des acquis

• **Clémence NOWAK**, Direction de la Formation professionnelle, Région Champagne Ardenne : « *les enjeux de l'orientation pour les populations les plus vulnérables* »

La Région apporte son appui à la mise en place sur le territoire régional d'« Espaces Métiers », lieux ouverts à tous favorisant l'information et l'aide à l'orientation, et développe la mise en synergie des acteurs de pour une Orientation Tout au Long de la Vie

• **Hervé FERNANDEZ**, Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) : « *Compétences de base en situation professionnelle* »

Présentation du « Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle » (RCCSP), réalisé par l'ANLCI à la demande des partenaires sociaux. Ce référentiel qui représente à la fois un outil d'aide à l'orientation, à la formation et à la VAE, permet de passer d'une logique d'offre de formation à une logique d'analyse des besoins de compétences et d'aller plus loin dans l'identification des compétences des publics fragilisés.

PRECONISATIONS issues des débats avec la salle

- Nécessité et besoin encore plus accrus en période de crise, de mettre en œuvre des méthodologies et des outils d'accompagnement innovants et performants, dans une visée d'orientation éducative, permettant aux publics fragilisés d'apprendre à penser leur expérience et à devenir acteurs de leur parcours,
- Articuler dans les dispositifs une double logique (cf. Bernard Gazier : celle d'équiper l'individu au marché et celle d'équiper le marché à l'individu, en intégrant l'approche individuelle dans une dimension collective (entreprise, territoire..),
- Capitaliser et disséminer davantage les bonnes pratiques (intérêt des référentiels, en faisant attention à la construction d'outils insuffisamment mis en pratique),
- Face aux besoins grandissants d'accompagnement en période de crise, organiser à l'échelon des territoires (espace régional ?) un accompagnement individuel/personnalisé de masse nécessite la mise en réseau des acteurs et l'articulation de l'offre de service Accueil/ Information /Orientation/ Accompagnement
- Prendre en compte la temporalité du processus d'orientation qui s'oppose aux logiques gestionnaires et à court terme
- Intégrer davantage une dimension d'échange et de mise en réseau à l'échelon des régions européennes, pour l'expérimentation des méthodologies et outils,
- Nécessité d'une professionnalisation des acteurs dans cette finalité éducative d'un accompagnement adapté aux besoins des personnes et de leur environnement (territoire, entreprises..)

En conclusion quelques mots clés sur l'accompagnement

- **Indispensable** plus que nécessaire en période de crise
- Il prend en compte les **parcours de vie « entière »**, intégrant les dimensions formelle, non formelle, personnelle, sociale, collective, professionnelle,
- Défini comme un « côte à côte éducatif pour aider à penser son expérience », il suppose **des lieux d'information, d'orientation et de consultation, des dispositifs, des méthodologies, des outils, notamment de valorisation des compétences** (clés, transversales, de base ..)
- Il est non seulement accompagnement des personnes mais **prise en compte des contextes et des environnements**
- Il nécessite d'articuler et de rapprocher les différents champs d'intervention (Accueil/ Information /Orientation/ Accompagnement/ GPEC..) à l'échelon du **territoire, dans une synergie des réseaux et dans un partenariat social**
- Relevant de l'OTLV, il est au cœur des **enjeux individuels et sociétaux pour que chacun puisse prendre une place dans la société de connaissance**

« **Compétences de base en situation professionnelle** »

→ **Hervé FERNANDEZ**, Secrétaire général de l'ANLCI : herve.fernandez@anlci.fr

Description rapide de la situation

Pour agir efficacement et faire de la formation de base un facteur de sécurisation des parcours professionnels des personnes les plus fragiles, nombreux sont les partenaires de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (partenaires sociaux, entreprises, organismes paritaires collecteurs agréés, collectivités territoriales, Etat) qui ont exprimé le souhait de disposer d'un outil opérationnel leur permettant d'avoir une idée précise de ce que les personnes qu'ils auront à former ont déjà acquis et de ce qu'il faudrait qu'elles acquièrent pour disposer de cette « base de la base » indispensable dans leur emploi.

L'ANLCI s'est donc engagée, avec l'appui du Cabinet RECIF, dans l'élaboration d'un référentiel commun des compétences de base servant de cadre à l'analyse des compétences clés mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

Contexte

Les difficultés à lire, écrire, comprendre un message simple de la vie quotidienne peuvent freiner le retour à l'emploi, l'accès à une qualification ou simplement l'entrée dans des démarches de professionnalisation. Elles peuvent aussi être un obstacle aux adaptations subies ou choisies par les entreprises, à la mobilité des salariés et des agents des collectivités territoriales, à leur évolution dans l'emploi. En France aujourd'hui, 8 % de ceux qui travaillent sont confrontés à l'illettrisme (enquête Information et vie quotidienne INSEE-ANLCI, 2004-2005).

Les formations de base mises en œuvre dans le cadre de la politique de lutte contre l'illettrisme permettent d'améliorer la performance économique des entreprises et facilitent l'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

Rôle de la politique de la Région

Ce référentiel aide les acheteurs de formation (organismes paritaires collecteurs agréés, entreprises, services de l'Etat et des collectivités territoriales) à finaliser leur commande en s'appuyant sur des références partagées. Il permet aussi aux organismes de formation de proposer des réponses adaptées qui prennent en compte les compétences déjà maîtrisées par les stagiaires et celles qu'il faudrait qu'ils maîtrisent pour tenir leur poste de travail ou réussir leur projet professionnel.

Aspects innovants

Pour produire ce référentiel, les équipes de l'ANLCI ont procédé d'une manière pragmatique, sans recenser ce que les personnes devaient prétendument savoir mais en inversant la démarche : en partant de situations de travail bien réelles, il s'agissait d'analyser les tâches et de formaliser les compétences de base exigées pour les remplir.

Ce référentiel est ainsi le fruit d'un travail réunissant plusieurs membres et experts de l'ANLCI, une dizaine d'OPCA (FAF Propreté, Agefos pme, FAF TT, GFC-BTP, Forthac, Unifaf, Fafih, Intergros, Opcaim, Forcemat), le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, les ministères de l'Emploi, de l'Education nationale et de l'Agriculture, les régions Ile-de-France et Basse Normandie, et le cabinet Récif.

Ce référentiel¹ est articulé avec :

- Le cadre de référence européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, exposé dans la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006.

- Le cadre de référence de l'ANLCI qui distingue quatre degrés de compétences :

1. Repères structurants
2. Compétences fonctionnelles pour la vie courante.
3. Compétences facilitant l'action dans des situations variées.
4. Compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance.

Les fonctions de cet outil sont les suivantes :

- Conseiller, évaluer et orienter les personnes en insertion sur la base de leurs compétences
- Identifier des besoins de formation
- Valider les compétences acquises et professionnaliser les salariés en poste afin de les qualifier et/ou de les faire évoluer
- Faciliter les démarches de développement des compétences dans le cadre des mobilités professionnelles choisies ou subies :
- Elaborer des cahiers de charges de la demande de formation ; négocier des cahiers des charges des actions de formation

Place pour la coopération européenne

Les développements qui ont suivi la diffusion du référentiel des compétences clés en situation professionnelle de l'ANLCI depuis mars 2009, et notamment son utilisation par les milieux professionnels (collectivités territoriales en tant qu'employeurs, branche du textile, branche des matériaux de construction, petites et moyennes entreprises, accompagnement des chômeurs) seront présentés aux partenaires membres du réseau européen des agences de lutte contre l'illettrisme. Son guide d'utilisation sera enrichi par les enseignements tirés de l'expérience d'autres pays de l'union européenne qui utilisent des outils comparables.

A partir de référentiels de ce type et d'une coopération européenne centrée sur l'accompagnement des salariés les plus fragiles en période de crise, il peut être envisagé de poser les bases d'une première certification qui atteste la maîtrise d'un socle de compétences clés mobilisables en situation professionnelle.

¹ http://www.anlci.gouv.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/grille_referentiel.pdf

**« Accompagnement et validation des compétences
des populations les plus vulnérables »**

⇒ Par **Roseline Le Squère**, Université de Bretagne Sud, France

La Charte des universités européennes pour l'apprentissage tout au long de la vie précisait fin 2008 que : « Actuellement, les sociétés européennes sont en passe d'ignorer un énorme vivier de potentiel humain. »

Dans une société dite « en crise », aider, accompagner les publics les plus fragilisés par rapport à l'emploi semble indispensable ; et il faut pour cela trouver des outils innovants, adaptables aux obstacles de ces publics.

Deux exemples de projets européens seront présentés :

- TEC-TONIQ Travail temporaire, Egalité et Compétences : Vers une Transférabilité Opérationnelle d'une démarche d'Innovation et de Qualité **2007/2009 (projet Leonardo Da Vinci - piloté par l'Université de Bretagne Sud)**

Projet qui vise la reconnaissance, la valorisation des compétences des travailleurs intérimaires et la sécurisation des parcours professionnels.

- In-paire : Individualisation des Parcours d'Accompagnement des publics fragilisés en Reprise d'Etudes **2008/2009 (projet FSE - piloté par l'Université de Bretagne Sud)**

Projet qui vise à proposer des outils et solutions d'individualisation qui répondent aux besoins des personnes en formation continue.

Nos objectifs sont :

- ◆ Des parcours réussis pour les publics cibles ;
- ◆ Une réponse aux acteurs de la formation et de l'emploi pour une meilleure reconnaissance et une certification des compétences des publics cibles ;
- ◆ La production d'outils communs mais adaptables pour une meilleure reconnaissance des acquis et gestion des compétences ;
- ◆ Favoriser la pérennisation de l'emploi ;
- ◆ Faire progresser la diffusion et le transfert de pratiques innovantes chez les acteurs de la formation et de l'emploi ;
- ◆ Agir sur les systèmes et les pratiques.

Notre philosophie :

→ Un accompagnement des parcours personnels, professionnels et de formation qui vise la sécurisation des parcours professionnels.

**« Population salariée à risque : les 30 à 45 ans
qui ne possèdent pas les compétences de base
pour acquérir de nouvelles compétences »**

→ **Carmen Molina**, Conselleria d' Eucacio i Cultura, Director general de Formacio Proffesional i Aprentatge Permanent, (cmolina@dgpap.caib.es)

Description rapide de la situation

Le projet concerne les adultes (30-45 ans) qui ne possèdent pas les compétences nécessaires pour acquérir de nouvelles compétences. Ces populations aux faibles qualifications et niveaux d'étude sont les premières victimes des ralentissement économique.

Contexte

La crise économique touche en premier les salariés les moins qualifiés. Dans plusieurs pays en Europe, dans les régions touchées par le recul d'activités économiques essentielles à leur développement, des risques de discrimination sont apparues (manifestations dénonçant les travailleurs étrangers comme des facteurs d'aggravation du chômage).

Rôle de la politique de la Région

Il est du ressort de la politique régionale de mener une politique anticipatrice. La formation vise à doter ces personnes sans diplôme de formation des compétences de base nécessaires pour consolider ou améliorer leurs qualifications professionnelles. Il sera nécessaire de :

- déterminer les compétences de base pour chaque profil et niveau professionnels, afin de permettre des certifications partielles et cumulables.
- développer la conscience de leurs besoins de formation tout au long de la vie.
- établir les mécanismes et procédures d'évaluation et de validation des compétences de base.
- adapter la formation des adultes a la nouvelle situation en réorganisant et en adoptant des méthodes innovantes.
- développer la reconnaissance des acquis de la formation par l'Etat et par les Régions européennes.

Aspects innovants

Les travaux européens sur les compétences et le référentiel européen des qualifications (EQF) ne visent qu'à la marge les personnes à très bas niveau de qualification. La démarche entreprise par l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme) en France concerne toutes les populations qui n'ont pas les bases indispensables de la « literacy » mais qui développent dans leur activité professionnelle ou quotidienne des compétences qui peuvent être reconnues et développées. Ce Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle pourrait servir de base à une réflexion sur les formations à engager..

Place pour la coopération européenne

Il serait intéressant d'étudier la faisabilité d'un projet inter-régional et d'y inclure en particulier la démarche initiée par l'ANLCI sur le Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle

Les enjeux de l'orientation pour les publics les plus vulnérables en Champagne-Ardenne

→ **Clémence NOWAK**, Direction de la Formation professionnelle, Région Champagne Ardenne

L'exemple développé par la Région Champagne-Ardenne vient compléter les exposés précédents relatifs à la validation des compétences des populations les plus vulnérables ainsi que la démarche du référentiel des compétences en situation de travail.

Comme la loi française de décentralisation du 13 août 2004 le précise dans ses textes, il a été confié aux Régions françaises, la coordination de tous les outils liés à l'orientation.

Contexte champardennais :

1 337 672 habitants, soit 2,2 % de la population française

- Ardennes : 286 761 habitants
 - Aube : 298 375 habitants
 - Marne : 565 396 habitants
 - Haute-Marne : 187 140habitants
-
- Densité 52 habitants au km² (France : 112)
 - Population urbaine 62,8 %
 - Population rurale 37,2 %
 - Population active 525 391 personnes
 - Plus de 40 200 étudiants
 - 61 806 lycéens
 - 8 093 apprentis et pré-apprentis

Budget Global de la formation professionnelle : 70 Millions €

Budget consacré à la partie structuration information, orientation sur les métiers, les formations et l'emploi : environ 3 Millions €

La Région Champagne-Ardenne perd des habitants ; ses étudiants et les jeunes professionnels sont souvent amenés à se tourner vers d'autres régions, notamment l'Île-de-France. Par ailleurs, de nombreux départs à la retraite, prévus dans la décennie à venir, peuvent mettre les entreprises en risque de pénurie de main d'œuvre. Enfin, d'importants besoins de formation sont créés par les évolutions du marché de l'emploi et l'adaptation des compétences de la population active.

Dans un contexte économique et démographique difficile, la Région Champagne-Ardenne a fait le choix d'inverser la tendance, par une politique volontariste basée sur une connaissance partagée des atouts et des difficultés.

Elle développe de manière constante un outil de formation adapté non seulement aux besoins et aux attentes des publics concernés, jeunes et adultes, aux spécificités des territoires, mais aussi aux exigences actuelles et futures d'un développement économique permettant la satisfaction des besoins de la population. Elle ne peut faire l'impasse sur le contexte actuel de crise économique, bien que les difficultés économiques sont importantes depuis plusieurs années déjà dans cette région (déclin de l'industrie textile, de la sidérurgie, fermeture importante d'entreprises sous-traitante de la métallurgie, de l'automobile,...)

Le développement de la formation tout au long de la vie devient une démarche fondamentale et d'autant plus importante que les opportunités de développement économique et scientifique ont besoin d'être soutenues par une ressource humaine de qualité et que la faiblesse

des niveaux de formation générale actuels, la tendance à la résignation peuvent être inversées par une politique volontaire, dynamique et déterminée.

Les atouts de la région sont nombreux et doivent être confortés.

- Une industrie et une agriculture performantes et des perspectives d'évolution qui dynamisent les besoins de formation pour les adapter aux gisements d'emplois dans l'agro alimentaire, les biotechnologies et les services à la personne compte tenu des visions prospectives et des choix de développement économiques et technologiques (pôle de compétitivité – Schéma Régional du Développement Économique et de l'Emploi) ;
- Un secteur tertiaire avec des marges de progression importantes ;
- Une image attractive de la formation professionnelle qui capte les élèves et permet aujourd'hui la poursuite de parcours de formation jusqu'à l'enseignement supérieur ;
- L'élévation des niveaux de formation, en formation initiale et la diminution des retards et des redoublements dans les lycées au cours des années récentes ;
- Des structures d'enseignement supérieur qui gagnent en notoriété et le développement de l'accès à l'enseignement supérieur grâce aux classes préparatoires, STS et licences professionnelles dans les établissements de proximité ;
- Une bonne couverture territoriale et une bonne qualité en équipements notamment des lycées, des CFA, des centres AFPA (immobilier – technique – internats), des GRETA ;
- Des acteurs économiques organisés et capables de réfléchir à leurs besoins de formation (industrie – BTP – agriculture – tourisme/hôtellerie/restauration – sanitaire et social) ;
- L'opportunité, à moyens constants, d'intervenir sur la qualité des formations, compte tenu de la baisse générale des effectifs ;
- Un tissu relationnel fort entre les acteurs qui doit permettre à la Région de jouer son rôle de chef de file dans la mise en cohérence des politiques de formation.

Sans ignorer une réalité très contrastée et des déséquilibres préoccupants

- L'importance des actifs et notamment des jeunes, sans qualification et la nécessité de qualifier autrement des salariés dans le cadre des mutations industrielles ;
- Le déséquilibre entre la formation générale et la formation professionnelle dans les lycées et dans l'enseignement supérieur ;
- L'exode des étudiants et des jeunes professionnels vers d'autres métiers ou d'autres territoires et le fait que les jeunes qui partent se former à l'extérieur de la région n'y reviennent pas ;
- Des offres de formation continue inégalement réparties dans les territoires et, parallèlement, la nécessité de renforcer une capacité d'innovation de l'appareil de formation ;
- La segmentation et le manque de cohérence du système d'information, d'orientation et d'accompagnement des parcours professionnels et d'accès à la VAE ;
- Le déficit des formations nécessaires à l'accompagnement de la reprise de l'artisanat et des petites entreprises compte tenu des besoins de renouvellement de leurs responsables ;
- L'identification des concurrences entre établissements de formation constatant le délaissement de certaines de leurs sections et la gestion des arbitrages des cartes de formation ;
- Le déficit de lieux de coordination permanents permettant de définir des objectifs collectifs partagés par la Région et ses partenaires.

L'ambition politique du schéma régional de la formation « tout au long de la vie »

Outil de réflexion et d'anticipation pour l'avenir de la Champagne-Ardenne et de ses habitants, le Schéma Régional se positionne résolument sur le champ de la formation « tout au long de la vie ». Il prend appui sur les principes directeurs de l'action politique de la Région : la promotion de l'égalité des chances, la cohésion territoriale et la prospective des métiers de demain.

- Mettre en cohérence la formation tout au long de la vie
- Promouvoir l'égalité des chances.
- Assurer la cohésion territoriale.

La dominante rurale de la région, aggravée par un solde migratoire négatif, ne doit pas se traduire par l'émergence de zones de « non-formation ». Il s'agit donc non seulement de savoir tirer profit des structures de proximité existantes en les adaptant aux besoins exprimés (formation initiale, alternance, formation pour adultes), mais aussi de valoriser les potentiels de chaque territoire en mettant en exergue les sources de leur développement. Les particularités sociales et économiques locales apparaissent ainsi comme des éléments déterminants pour l'élaboration d'un outil de formation pertinent, évolutif et ce faisant, attractif pour les Champardennais comme pour les habitants des régions limitrophes.

L'objectif est de redonner à chacun confiance en l'avenir en anticipant les mutations économiques et sociales à venir : inciter les jeunes à intégrer des cursus porteurs d'emploi, les aider à poursuivre leurs études jusqu'à un niveau de qualification le plus élevé possible, donner aux adultes la possibilité de se former tout au long de la vie pour mener à son terme son projet personnel et professionnel et pour que les changements économiques, lorsqu'ils impactent le cursus professionnel des personnes, ne soient plus perçus comme une fatalité, mais comme une opportunité pour un nouveau départ.

Une méthode inédite de démarche concertée.

Dans le droit fil du principe de « fédérer pour réussir », crédo du Président de la Région Champagne-Ardenne, le schéma régional de la formation tout au long de la vie a été élaboré en concertation large pendant un temps conséquent.

Cette méthodologie s'est ainsi intégrée dans les politiques de développement de la formation tout au long de la vie :

- Les Espaces métiers
- La Conférence régionale de l'Orientation

3 idées forces qui cadrent notre démarche :

- **INNOVER (en créant des Espaces métiers, soit une cité des métiers adaptés à notre région),**
- **DECLOISONNER (conférence régionale de l'orientation, la VAE),**
- **FEDERER (concertation et pilotage)**