

Annexes Kit pratique : Comment, à l'échelle d'un territoire, sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragiles dans le contexte des mutations économiques ? Auvergne-Rhône-Alpes

2016



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020





Auvergne – Rhône-Alpes

Vendredi 2 décembre 2016

Rencontre régionale à la
Préfecture de Région à Lyon
**Comment, à l'échelle d'un
territoire, sécuriser les
salariés les plus fragiles
dans le contexte des
mutations économiques?**

ANNEXES

I. FICHES DE FORMALISATION DES PRATIQUES 3

- 1. PLATEFORME DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS CENTRE ISERE 3
- 2. PLATEFORME DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS RHONE 8
- 3. DEMARCHE DE MOBILISATION EN HAUTE-SAVOIE AUTOUR DES COMPETENCES DE BASE 14
- 4. PARCOURS DE FORMATION « COMPETENCES CLES » DANS UNE SIAE 19

II. DIAPORAMA DE PRESENTATION22

- 1. PRESENTATION DE LA PLATEFORME DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS RHONE PAR LA MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LYON 22

I. FICHES DE FORMALISATION DES PRATIQUES

1. Plateforme de sécurisation des parcours professionnels centre Isère

INSTITUTIONNELLES ET PARTENARIALES	
<p>Politique de formation et ingénierie financière</p>	<p>2 niveaux d'engagement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plateforme de sécurisation des parcours professionnels avec pour objectif : anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels – Financement : région Rhône-Alpes - Action de la MDEF « ingénierie de formation » avec pour objectif : Développer l'employabilité et sécuriser la situation professionnelle de salariés de faible niveau de qualification d'entreprises industrielles, par l'organisation de formations sur les savoirs de base appliquées au contexte industriel et répondant aux besoins de l'entreprise : financement Etat <p>Les 2 niveaux sont très liés Financement des actions de formation : AGEFOS PME et entreprises</p>
<p>Engagements et partenariats institutionnels</p>	<p>2 niveaux de partenariat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des partenariats engagés depuis plusieurs années qui ont permis de développer des actions de sensibilisation et d'ingénierie de formation sur le territoire - des partenariats plus ponctuels pour des réponses à des demandes précises d'entreprises <p>Une dynamique partenariale importante sur le territoire</p>
<p>Partenariats opérationnels territoriaux</p>	<p>Partenariats au niveau de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • OPCA : AGEFOS PME, CONSTRUCTYS, UNIFORMATION • Structures d'accompagnement public : MIFE et CIBC • Structures d'accompagnement des entreprises : animateurs RH et service économique, associations d'entreprises <p>Partenariats actions Socles de compétences : AGEFOS PME – L'ESCALE (organisme de formation) – CRI – UT 38</p>

INGENIERIE	
Identifier les problématiques du territoire	<p>D'un point de vue démographique, le Centre Isère enregistre une progression de sa population nettement inférieure à la moyenne régionale.</p> <p>50 000 emplois salariés, dans le secteur privé et public, sont domiciliés dans le Centre Isère. Si l'emploi dans la sphère productive (industrie, services aux entreprises) rencontre des difficultés, l'emploi de la sphère dite présenteielle (activités rattachées à la présence, permanente ou temporaire, d'individus sur le territoire : santé et social, commerce de détail, restauration, transport en commun, bâtiment...) est en progression entre 2010 et 2015.</p> <p>Pourtant, malgré une baisse de l'emploi industriel, ce sont les entreprises de ce secteur qui éprouvent le plus de difficultés à recruter sur certains postes qualifiés. En 2015, malgré un taux de chômage initialement plus bas, le nombre de demandeurs d'emploi progresse plus fortement en Isère et en Centre Isère (+ 8 %) que dans le reste de la région Auvergne Rhône Alpes. Ce sont surtout les seniors qui sont concernés.</p> <p>Le secteur industriel, bien représenté jusqu'à présent sur le territoire, souffre d'une baisse d'effectifs (-9% contre une baisse régionale de -4%). Certaines activités ont particulièrement été touchées en 5 ans comme la métallurgie, la plasturgie et l'agroalimentaire.</p> <p>Le marché du travail du Centre Isère a subi plus que les autres territoires isérois, les conséquences de la crise économique avec un chômage qui a doublé en 10 ans, touchant plus particulièrement les chômeurs de longue durée.</p>
Ingénierie de parcours : du repérage à la réponse opérationnelle	<p>La Maison de l'Emploi intervient auprès des PME-TPE du territoire pour la gestion des compétences et l'anticipation des mutations socio-économiques. Plusieurs actions sont menées dans ce cadre, dont la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP)</p> <p>Le repérage des besoins se fait</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la base de la connaissance des entreprises et de diagnostics RH - à partir des besoins de formation exprimés par les entreprises <p>L'identification des problématiques se fait principalement lors de diagnostics RH qui peuvent être réalisés par le chargé de PFSP, l'animateur RH du territoire ou les OPCA, mais également par l'entreprise elle-même</p> <p>A partir de ces diagnostics, mise en place d'actions d'accompagnement, montage d'actions de développement de compétences, mobilisation et coordination des partenaires</p>
Ingénierie du partenariat	<p>Le dispositif Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP) repose sur une démarche partenariale qui a pour but d'encourager les acteurs en présence à accompagner les entreprises et les salariés dans leur mutation économique et/ou leur évolution professionnelle</p> <p>Il s'agit donc de travailler en synergie avec les différents partenaires pour bâtir avec eux des outils permettant de répondre aux mieux aux objectifs de la plateforme tout en veillant à respecter le positionnement de chaque partenaire</p> <p>Des conventions de partenariat sont établies avec les structures partenaires ; l'objectif de ces conventions est de formaliser les principes de collaboration</p>

MOBILISATION DES RESEAUX	
Mutualiser les offres de service	<p>Des objectifs communs : anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels mais une offre de service qui s’adapte à chaque fois aux besoins de l’entreprise et des salariés, et qui s’appuie sur la mutualisation des offres de service des acteurs.</p> <p>La Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP) joue un rôle d’ensemblier.</p> <p>Il s’agit de proposer une réponse personnalisée et globale aux besoins des salariés et de l’entreprise. L’adaptabilité est indispensable au déploiement des différentes phases du dispositif</p> <p>Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP) : Coordination et animation du réseau des partenaires</p>
Construire une culture commune	<p>Les actions « compétences clés », mises en place dans le cadre de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP), ont été présentées régulièrement en Groupe de Travail RH du territoire, au COPIL de la PFSP, dans un objectif de sensibilisation des acteurs</p> <p>Veille sur l’évolution des dispositifs et transmission des infos, partage informations et pratiques avec les partenaires</p>
Outiller les acteurs Partager les outils	<p>Des instances de partage et de pilotage d’action, ont été mises en place aussi bien pour le déploiement de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP), que pour le montage d’actions spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un comité de pilotage, qui se réunit deux fois par an et qui regroupe l’ensemble des partenaires de la Plateforme et des acteurs de l’Emploi-Formation sur le Centre Isère.(Elu Pilote du CTEF, Région, Etat (Direccte), OPCA, OPACIF, branches professionnelles, partenaires sociaux, Pôle emploi, chambres consulaires, animateurs RH, MIFE, CIBC, CIDFF, services économiques ▪ Un Comité d’Animation et de Régulation (CAR) qui réunit mensuellement l’ensemble des partenaires (Région (2D2E), Etat (Direccte), OPCA, OPACIF, branches professionnelles, partenaires sociaux, Pôle emploi, chambres consulaires, animateurs RH, MIFE, CIBC, CIDFF, services économiques) qui ont une action opérationnelle sur le dispositif afin de coordonner les actions, partager l’information sur le territoire et d’adapter au mieux la réponse de la plateforme aux besoins constatés. <p>Un reporting s’effectue auprès du Comité Technique Opérationnel (CTO) du CTEF sur les moyens mis en place et auprès du comité stratégique du CTEF sur les réponses données aux orientations fixées.</p> <p>Les outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Techniques de diagnostic RH - Techniques d’entretien - Élaboration de cartes de compétences - Supports de présentation (informations collectives) - Connaissances des dispositifs de formation, et de l’offre territoriale

MOBILISATION DES ENTREPRISES, DES SALARIÉS	
<p>Communiquer</p>	<p>La communication concernant l'offre Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prospection d'entreprises en lien avec les partenaires - Envoi de plaquettes de présentation de l'offre PFSP, diffusion des informations par le biais d'associations d'entreprises - Informations sur site internet, plus ponctuellement articles dans la presse <p>La communication sera différente selon qu'elle s'adresse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux responsables d'entreprises : production d'un argumentaire afin de prévoir les freins potentiels évoqués lors de la rencontre des directions d'entreprises et se donner des pistes de réponse permettant de rassurer l'entreprise et de la sensibiliser - Aux salariés - Aux partenaires
<p>Identifier des besoins et des intérêts communs</p>	<p>L'identification des besoins s'appuie sur une 1^{ère} analyse avec l'entreprise, puis des entretiens de diagnostics avec les salariés</p> <p>Ces 2 étapes facilitent l'émergence et la reconnaissance des besoins par l'entreprise.</p> <p>Il s'agit ensuite d'articuler besoins des entreprises et besoins des salariés. Dans le cadre de montage d'actions spécifiques, ces diagnostics peuvent être complétés par des « positionnements » réalisés par les Organismes de Formation (OF).</p>
<p>Apporter des réponses Faciliter les mises en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Appui aux entreprises pour les aider à mobiliser les dispositifs - Outiller les salariés pour leur employabilité - Optimiser les montages financiers - Ingénierie d'actions collectives - Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP) : rôle de facilitateur de projets - Réponses qui s'appuient sur la complémentarité des offres des partenaires

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	
<p>Identifier les besoins individuels</p>	<p>Pour pouvoir identifier les besoins individuels, il est important, en amont, de sensibiliser les salariés aux enjeux de la sécurisation de leur parcours et de les rassurer.</p> <p>Les besoins individuels sont identifiés lors des entretiens de diagnostic ou d'accompagnement dans le cadre de l'action Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP)</p> <p>Dans le cas de projets de formation, mise en place de positionnements par l'OF, avant le démarrage de l'action. Pour l'entreprise 1, ces positionnements qui se sont déroulés en entreprise, et ont ainsi permis de mieux prendre en compte les situations de travail</p>
<p>Accompagner dans l'action</p>	<p>Accompagnement et soutien partagés entreprise/salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprise : organisation et mise en œuvre de la formation - Salariés : diagnostic, suivi pendant et après l'action
<p>Développer les compétences Former</p>	<p>Le contenu des formations à chaque fois été adapté aux besoins des entreprises</p> <p>Après recueil des besoins de l'entreprise, en lien avec l'OPCA, définition d'un cahier des charges soumis à l'OF.</p> <p>L'OF établissait à partir de cette commande un contenu de formation. Contenu qui a été adapté en amont, suite aux échanges avec l'employeur et éventuellement les Instances Représentatives du Personnel (IRP), et pendant la formation en fonction de la situation et des besoins des salariés</p> <p>Pour chaque session, un bilan de mi-parcours a permis également quelques réajustements</p>

EVALUATION	
<p>Évaluer et valoriser les acquis</p>	<p>Evaluation en fin de formation par l'organisation d'un bilan auquel ont participé l'OF, les salariés, le dirigeant d'entreprise, l'OPCA et la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP). Il s'agit d'une évaluation « à chaud », qui toutefois a permis de repérer les progrès réalisés par les salariés</p> <p>Pour l'entreprise 1, suivi des stagiaires dans le cadre des réunions du Comité de suivi du PSE.</p> <p>Constat que les personnes concernées par l'action compétences clés sont très actives dans leur recherche de solution de reclassement (confiance, projet de formation actionné rapidement après entrée en CSP,...).</p>
<p>Évaluer les effets et les impacts des actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des besoins des salariés par l'entreprise - Prise de conscience pour les entreprises de l'intérêt et de l'importance des actions de formation compétences clés - Démarche collective d'entreprise à partir de l'identification de besoins individuels - Le collectif a favorisé une dynamique d'échanges entre salariés : impact sur les relations au travail - Développement de compétences pour les salariés, mais également effets sur aptitudes et comportements (reprise de confiance) - Action qui permet de renforcer un partenariat territorial
<p>Évaluer les dispositifs</p>	<p>Réalisation d'un bilan annuel de l'action Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP) qui est présenté lors d'un COPIL</p> <p>Pour l'action compétences clés, mobilisation d'un dispositif par l'OPCA à partir de la demande et des besoins des entreprises</p>

2. Plateforme de sécurisation des parcours professionnels Rhône

INSTITUTIONNELLES ET PARTENARIALES	
<p>Politique de formation et ingénierie financière</p>	<p>L'action s'inscrit dans le cadre la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP), dispositif financé par la Région Auvergne Rhône Alpes et le Fonds Social Européen.</p> <p>Afin de proposer aux salariés rhônalpins un accompagnement individuel, et d'accompagner les entreprises à mieux anticiper leur besoin de compétences, la Région Rhône-Alpes a créé en 2013 les Plateformes de Sécurisation des Parcours Professionnels, présentes sur tout le territoire de Rhône-Alpes.</p> <p>Il s'agit d'un outil d'anticipation des mutations économiques à destination des TPE/PME (- de 250 salariés) du Rhône visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ accompagner les entreprises à faire face aux questions liées à la performance RH : flexibilité, polyvalence, évolution des compétences, motivation au travail... ⊙ sécuriser l'employabilité et les parcours professionnels des collaborateurs en lien avec le projet d'entreprise <p>Les acteurs de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels ont une bonne connaissance de l'offre de formation déployée sur le territoire, en particulier sur les savoirs de base, et ils peuvent l'activer en fonction des besoins identifiés.</p>
<p>Engagements et partenariats institutionnels</p>	<p>Le pilotage institutionnel de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels Rhône est porté par la Région Auvergne Rhône Alpes.</p> <p>Le dispositif Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels s'intègre dans le plan d'action des Contrat Territorial Emploi Formation (CTEF) Grand Lyon Centre et Nord, Est lyonnais, Beaujolais Elargi et Rhône Sud et Ouest. La dynamique partenariale et institutionnelle est particulièrement forte sur le territoire du Rhône, facilitant la mobilisation et la coopération des acteurs</p> <p>Le pilotage opérationnel de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels Rhône est assuré par la Maison De l'Emploi et de la Formation de Lyon. En lien avec la Région, elle impulse le travail partenarial, valorisant les complémentarités et la mutualisation des moyens</p>
<p>Partenariats opérationnels territoriaux</p>	<p>Les relations tant opérationnelles que financières des différents partenaires impliqués dans la Plateforme ont donné lieu à l'établissement de conventions co-signées avec la Région Auvergne Rhône Alpes. Ces conventions servent à établir les relations tant opérationnelles que financières entre les différentes structures.</p> <p>Les partenaires de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels RHONE sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • OPCA : AGEFOS PME, OPCALIA, CONSTRUCTYS, UNIFORMATION, UNIFAF • Structures d'accompagnement des entreprises : Sud-Ouest Emploi, TECHLID, ALLIES, Maison De l'Emploi et de la Formation Beaujolais élargi • Structures d'accompagnement des salariés : CIBC du Rhône, CIDFF du Rhône, Ressources et Performance

INGENIERIE	
Identifier les problématiques	<p>En 2005, la Région Rhône-Alpes a créé le Contrat territorial Emploi Formation (CTEF) afin de mieux répondre aux besoins en emploi et en qualification des territoires par le renforcement de partenariat en la Région, l'Etat et les acteurs locaux.</p> <p>La Région Rhône-Alpes compte 27 CTEF.</p> <p>La réalisation de diagnostics sur la situation économique et sociale des territoires constitue une des étapes clés des CTEF ;le diagnostic est partagé avec l'ensemble des partenaires du territoire (professionnels de terrain, décideurs locaux, acteurs économiques)</p> <p>A partir des problématiques identifiées, le plan d'actions sur 3 ans permet de dégager le projet du territoire et les responsabilités dans la mise en œuvre des actions.</p> <p>La plupart de partenaires du dispositif Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels participent aux instances de concertation sur les territoires, à savoir Comité Stratégique et Comité technique Opérationnel.</p> <p>Le PRAO apporte un appui technique aux démarches de diagnostics territoriaux en proposant la publication de « Tableaux de bord Emploi Formation » par ZTEF et les « Portraits de Territoire ».</p>
Ingénierie de parcours : du repérage à la réponse opérationnelle	<p>La construction du parcours se déroule en 3 phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la rencontre de l'entreprise - l'information collective des salariés - l'accompagnement individuel des salariés volontaires <p>la phase de repérage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acteurs impliqués : AGEFOS PME, OPCALIA, CONSTRUCTYS, ALLIES, Maison De l'Emploi et de la Formation Beaujolais_élargi - Missions : démarche proactive, prise de contact avec les entreprises, rencontre avec le chef d'entreprise, animation d'une réunion d'information collective auprès des salariés. <p>la phase d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acteurs impliqués : CIBC du Rhône, CIDFF, ALLIES, Ressource et Performance - Missions : diagnostic, accompagnement individuel du salarié, mise en œuvre du plan d'actions, interface employeur.
Ingénierie du partenariat	<p>Le pilotage de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels Rhône (PFSP) est assuré par la Maison De l'Emploi et de la Formation de Lyon qui anime une instance de régulation et d'animation (CAR) qui réunit les partenaires institutionnels et opérationnels du dispositif.</p> <p>Le co-financement du dispositif par la Région Auvergne Rhône Alpes et par le Fonds Social Européen nécessite beaucoup de rigueur de la part des partenaires impliqués dans le suivi et la traçabilité de leurs missions.</p> <p>Le pilote du dispositif, en lien avec la Région, assure une interface opérationnelle importante pour réguler et faciliter le travail partenarial.</p>

MOBILISATION DES RESEAUX	
<p>Mutualiser les offres de service</p>	<p>Les objectifs de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels sont l'anticipation des mutations économiques et la sécurisation des parcours professionnels. L'enjeu pour les acteurs opérationnels, c'est de décliner cette offre de service en l'adaptant aux besoins de l'entreprise et de ses salariés.</p> <p>La réactivité et la complémentarité des acteurs sont la clé de voûte de ce dispositif.</p>
<p>Construire une culture commune</p>	<p>Dans le cadre des Comités d'animation et de régulation organisés et animés par la Maison De l'Emploi et de la Formation de Lyon (pilote du dispositif Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels Rhône), les différents partenaires opérationnels sont mobilisés afin de renforcer le travail partenarial dans une dynamique de complémentarité et d'adaptabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Echanges de pratiques - Mutualisation /actualisation des outils ou de supports - Suivi des indicateurs quantitatifs - Ajustement des stratégies d'actions proactives - Déploiement de nouveaux modules d'accompagnement (préparation à l'entretien professionnel) <p>Ponctuellement, des réunions techniques sont organisées sur des thématiques spécifiques.</p>
<p>Outiller les acteurs Partager les outils</p>	<p>La Maison De l'Emploi et de la Formation de Lyon, porteur du dispositif Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels Rhône, a un rôle central dans l'outillage des partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Outils de communication - Outils administratifs/reporting - Outils méthodologiques

MOBILISATION DES ENTREPRISES, DES SALARIES	
Communiquer	<p>La communication concernant l'offre Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels Rhône (PFSP) est portée principalement par les OPCA et les animateurs RH, parfois en binôme avec une structure d'accompagnement.</p> <p>Les supports de communication et les argumentaires sont différents selon qu'on s'adresse aux responsables d'entreprise et aux salariés.</p> <p>Les partenaires opérationnels de la PFSP ont co-construit des supports de présentation (power point à destination des employeurs et des salariés ainsi que des plaquettes. ces supports sont utilisés lors des rencontres avec l'employeur, lors des réunions d'information collective auprès des salariés.</p> <p>Un support argumentaire centré sur les enjeux RH a été également élaboré afin de prévenir les freins potentiels lors de la rencontre avec des responsables d'entreprises et des éléments de réponses permettant de le rassurer.</p>
Identifier des besoins et des intérêts communs	<p>L'identification des besoins est réalisée à 2 niveaux :</p> <p>Rencontre avec un décideur de l'entreprise : mettre en synergie les projets de l'entreprise et ceux du salarié, repérer les besoins de l'entreprise au regard d'un contexte économique et social</p> <ul style="list-style-type: none"> - remobiliser les salariés - professionnaliser les salariés (actions de VAE) - anticiper l'usure professionnelle - Informer les salariés (CPF) - Préparer un entretien professionnel - Fidéliser les salariés <p>Ce premier niveau de communication et de sensibilisation de l'entreprise est déterminant puisque le déploiement du dispositif Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels est à l'unique initiative de l'employeur. Il donnera son accord pour organiser en interne une réunion d'information collective qui va permettre à des salariés volontaires de se positionner pour être accompagnés.</p> <p>Entretiens individuels des salariés : la Maison De l'Emploi et de la Formation de Lyon oriente les salariés vers la structure d'accompagnement. Lors du 1^{er} entretien de diagnostic, le repérage des besoins et attentes du salarié sont identifiés et un plan d'accompagnement validé.</p> <p>La réussite du dispositif réside dans le fait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De comprendre les besoins du décideur en entreprise afin de le guider pour mettre en synergie les projets de l'entreprise et ceux du salarié. Une phase d'écoute en amont permettra donc de répondre à toutes les interrogations du décideur afin de délivrer le jour de l'Information Collective une information en lien avec les besoins de chacun. - De réaliser une Information Collective pour donner envie aux salariés d'adhérer au dispositif - De réaliser des accompagnements individuels pour les salariés en lien avec le projet de l'entreprise. A noter que les salariés ayant un projet personnel (hors projet d'entreprise) seront invités à utiliser d'autres dispositifs comme un Conseiller En Evolution Professionnelle par exemple (CEP) <p>La structure d'accompagnement a également un rôle post-accompagnement en réalisant un retour auprès du décideur</p>
Apporter des réponses Faciliter les mises en œuvre	<p>La première plus-value de cette offre de service, c'est son adaptabilité aux besoins de l'entreprise et des salariés. C'est une offre de proximité, qui propose une réponse individualisée au regard du contexte d'entreprise, des besoins et attentes identifiés.</p> <p>La deuxième plus-value de cette offre de service, c'est sa fonction de facilitateur. Le référent de l'accompagnement devient l'interlocuteur unique pour l'entreprise et le salarié et il favorise l'accès aux dispositifs et aux interlocuteurs</p> <p>L'ensemble des acteurs impliqués dans la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels contribue à la fluidité des parcours.</p>

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	
<p>Identifier les besoins individuels</p>	<p>EXEMPLE D'UN ACCOMPAGNEMENT AYANT DONNE LIEU A UN PARCOURS DE FORMATION « COMPETENCES CLES »</p> <p>Lors du 1^{er} entretien individuel, la consultante du CIBC du Rhône a réalisé un diagnostic de la situation professionnelle de la salariée.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Quelques éléments de situation : <ul style="list-style-type: none"> - 31 ans, salariée en CDI, temps plein - Fonction d'aide à domicile auprès des résidents de cette entreprise - Plus de 5 ans d'expérience dans le secteur du service à la personne - Aucune qualification, scolarité à l'étranger (cours de français) ➤ Les attentes de cette jeune professionnelle <ul style="list-style-type: none"> - Obtenir un diplôme pour être mieux reconnue professionnellement au sein de son entreprise ➤ Les besoins exprimés <ul style="list-style-type: none"> - Etre informée sur le dispositif VAE - Etre accompagnée dans son projet VAE <p>La consultante du CIBC a présenté les modalités d'accompagnement dans le cadre de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels et la salariée a signé le contrat d'engagement.</p>
<p>Accompagner dans l'action</p>	<p>2^{ème} rdv au CIBC : Info-conseil VAE Information individualisée sur le dispositif VAE (objectifs, critères de recevabilité, interlocuteurs, procédures...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarification de la pertinence de la démarche VAE au regard de la situation de la salariée • Repérage des expériences significatives • Identification des pistes de certification accessibles au vu de l'expérience <p>La consultante propose à la salariée de produire un court écrit (description d'une journée de travail) pour le prochain rdv afin d'engager un travail sur ses acquis d'expérience. Très spontanément, la salariée évoque des problèmes à l'écrit mais qu'elle fera le travail demandé.</p> <p>3^{ème} rdv au CIBC : Repérage de difficultés à l'écrit La consultante s'assure du bon niveau de compréhension et d'appropriation du dispositif VAE par la salariée.</p> <p>L'analyse de la fiche activité produite va permettre à la salariée d'aborder ses difficultés à communiquer par écrit en français. C'est sans peur ni honte, qu'elle évoque ses difficultés, la façon dont elle les contourne dans son milieu professionnel. Elle prend conscience que cela constitue un obstacle pour son projet VAE et plus globalement un frein à son évolution professionnelle.</p> <p>Les professionnels de la VAE sont amenés à détecter des situations d'illettrisme, la démarche VAE est souvent un révélateur car elle repose sur la production d'un dossier d'évaluation.</p> <p>Durant l'échange, elle souligne qu'elle a déjà demandé à l'employeur une formation en français mais que sa demande n'a pas aboutie.</p> <p>Le repérage de ces difficultés ne la démotive pas, au contraire, elle sollicite l'accompagnement de la consultante pour mettre en place une formation en français, avant de s'engager dans la démarche VAE.</p> <p>Dans d'autres situations, la principale difficulté est que l'on est face des personnes non demandeuses de formation. Un accompagnement individuel est souvent nécessaire pour redonner confiance à la personne et qu'elle trouve la motivation de réapprendre ou d'améliorer ses savoirs. Sa motivation peut être professionnelle mais aussi personnelle. Cet accompagnement consiste aussi à démontrer à la personne que la formation pour adultes n'est pas l'école.</p> <p>4^{ème} rdv au CIBC : Accompagnement au projet de formation en compétences clés En amont de ce rdv, la consultante du CIBC a contacté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le responsable de l'entreprise pour lui présenter le projet VAE de la salariée et le convaincre de la pertinence à mettre en place une action de formation sur les savoirs de base. Ce nouveau responsable s'inscrit positivement dans le projet de la salariée et m'indique que l'OPACIF

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	
	<p>concerné pour le financement de la formation est le FONGECIF.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le conseiller FONGECIF de l'antenne du Rhône, partenaire du CIBC, m'indique les prochaines étapes pour le montage du dossier CIF. Il s'engage à recevoir rapidement la salariée et à m'associer étroitement au suivi de son dossier (tél/mail). <p>Lors de ce 4^{ème} rdv, la consultante du CIBC informe la salariée des contacts qu'elle a pris avec l'employeur et le FONGECIF. Elle l'aide à formaliser son inscription en ligne sur le site du FONGECIF ; elle clarifie les prochaines étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rdv avec le conseiller FONGECIF ▪ Orientation vers un OF pour une phase d'évaluation ▪ Suite évaluation, proposition pédagogique + devis envoyé au conseiller FONGECIF ▪ Validation de la proposition et montage du dossier CIF <p>La consultante l'assure qu'elle fera un point de suivi régulier avec elle et le conseiller FONGECIF</p> <p>5^{ème} rdv : montage du dossier CIF</p> <p>Suite aux différentes interfaces (Organisme de Formation, FONGECIF, salariée, RH entreprise), le projet de formation « socle de connaissances et de compétences professionnelles » validé et le centre de formation retenu, la consultante aide la salariée à constituer le dossier CIF (lettre de motivation, la demande d'autorisation d'absence à l'employeur) afin de le présenter à l'employeur pour le compléter.</p> <p>Suite passage en commission, le dossier CIF a été accepté. La durée totale de la formation est de 511 heures, à raison de 35h par semaine, 5 mois</p> <p>Entrée en formation</p> <p>La salariée est entrée en formation en Mai 2016 ; elle est très investie dans la formation et envisage toujours son projet VAE.</p> <p>L'accompagnement individuel de cette salariée s'est déroulé sur 7 mois, en présentiel et en distanciel.</p>
Développer les compétences Former	<p>L'objectif de cette formation est de permettre à un salarié d'acquérir et de faire valider les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.</p> <p>Elle est constituée de 7 domaines de compétences dont la communication en français à l'oral et à l'écrit.</p>

EVALUATION	
Évaluer et valoriser les acquis	L'évaluation pédagogique des acquis est réalisée par le centre de formation.
Évaluer les effets et les impacts des actions	<p>Dans le cadre de l'accompagnement individuel, la consultante assure un suivi régulier du salarié pendant son parcours de formation. Ses retours sont très positifs. Elle souhaite préparer le prochain entretien professionnel pour mieux argumenter son projet VAE ;</p> <p>Cette formation a déjà un impact sur sa posture professionnelle et son appétence à se former et à évoluer professionnellement.</p> <p>Le dispositif Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels ne permet pas une évaluation des actions engagées par les salariés. Un bilan qualitatif de l'action peut être fait par le consultant au responsable de l'entreprise concerné.</p>
Évaluer les démarches, les dispositifs et leurs effets	L'évaluation du dispositif Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels est conduite par la Maison De l'Emploi et de la Formation de Lyon, porteur du dispositif. A partir des reportings trimestriels réalisés par les partenaires opérationnels de la plateforme, il consolide un nombre significatifs d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

3. Démarche de mobilisation en Haute-Savoie autour des compétences de base

INSTITUTIONNELLES ET PARTENARIALES	
<p>Politique de formation et ingénierie financière</p>	<p>En 2015, le projet s'inscrit dans le cadre du Plan d'action du Comité Technique Opérationnel (CTO). Le CTO met en œuvre le plan d'actions issu du Comité stratégique (dont la mission principale est de poser/partager un diagnostic sur la situation économique et sociale du territoire et de définir des priorités d'actions communes) et favorise la coordination des acteurs du territoire impliqués sur les thématiques de l'emploi, de la formation et du développement économique.</p> <p>La thématique « Illettrisme » est inscrite dans les orientations stratégiques de l'instance « Etat/Région » du territoire, ce qui démontre une prise de conscience de l'ensemble des acteurs institutionnels de l'importance du sujet pour le territoire.</p> <p>Le financement de l'action, en particulier la réalisation du diagnostic, la préparation et l'animation du petit-déjeuner, a été pris en charge par le Conseil Régional Rhône-Alpes et l'UT Direccte 74.</p>
<p>Engagements et partenariats institutionnels</p>	<p>Le Comité Technique Opérationnel est co-présidé par l'Etat et la Région Rhône-Alpes, et est composé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Structure d'Animation du CTEF, - l'UT Direccte 74, - le Conseil départemental 74, - les Communautés de communes, - l'Education Nationale, - le PLIE Uni-Est, - la Chambre Syndicale de la Métallurgie Haute-Savoie, - la Maison des Entreprises d'Annecy, - les partenaires sociaux employeurs (MEDEF 74, CGPME, UPA), - les partenaires sociaux salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, CGT, UNSA), - des organisations professionnelles (CSM, SNEDEC, AVC, CAPEB, BTP 74, Fédération HCR, représentants des agences de l'intérim), - l'Alpège, association d'aide et de conseil pour le recrutement et l'accompagnement RH des entreprises locales, - le CRIA74 (Centre Ressources Illettrisme de Haute-Savoie), - des OPCA (ADEFIM, AGEFOS PME, FONGECIF, OPCALIA), - le Pôle-Emploi, - des prescripteurs (missions locales, CIDFF, Cap-Emploi), - le CIBC, - la Maison de l'Emploi, animateur du territoire en termes d'emploi, de formation, de création d'entreprises, ... qui porte le Centre Ressource Illettrisme 74, - les chambres consulaires.
<p>Partenariats opérationnels territoriaux</p>	<p>Des actions partenariales de mobilisation/sensibilisation sont menées depuis plusieurs années sur les thématiques de l'illettrisme, analphabétisme, FLE ... sur le territoire (avec l'Alpège, le MEDEF, l'ADEFIM, l'UT DIRECCTE 74, le Comité d'Actions Economiques CAE, la Maison de l'Economie et du Développement de Annemasse...). Le constat de difficultés pour la mise en place d'actions intra ou inter-entreprises est néanmoins émis par l'ensemble des acteurs opérationnels.</p> <p>Des rencontres ou actions développées par la Maison des entreprises d'Annecy, ont également pu permettre de révéler des besoins ou des intérêts d'entreprises autour de la problématique de non maîtrise des compétences clés/de base des salariés.</p> <p>Une action développée dans le cadre du Plan d'action du Comité Technique Opérationnel (CTO) est décidée pour relancer la dynamique autour de la problématique des connaissances de base et réalimenter des dispositifs d'accompagnement existants sur la thématique (programme de formation inter-entreprises développé par l'Alpège par exemple).</p> <p>La déclinaison du projet porté par le CTO, au niveau local, s'est concrétisée par la réunion d'un groupe de travail opérationnel (GTO).</p> <p>Ce groupe était composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du Conseil Régional représenté par l'élue pilote et la Structure d'Animation du CTEF Faucigny Mont-Blanc

INSTITUTIONNELLES ET PARTENARIALES	
	<ul style="list-style-type: none"> - de la Chambre Syndicale de la Métallurgie Haute-Savoie, - de la Maison des Entreprises, - du MEDEF 74, - de l'ADEFIM, - de l'Alpège, - du CRIA 74, - de P. Moulette intervenant du CRIA 74.

INGENIERIE	
<p>Identifier les problématiques du territoire</p>	<p>La vallée de l'Arve est un territoire industriel dans la métallurgie composé majoritairement de TPE et PME. Dénommée « technic vallée », c'est la première concentration mondiale de décolletage avec plus de 600 entreprises de décolletage et autres activités de sous-traitance : mécanique, découpage/emboutissage, plasturgie, traitement de surfaces....</p> <p>La vallée de l'Arve a pour particularité d'être habitée par une population plus jeune et moins qualifiée qu'en région Auvergne-Rhône-Alpes (63% de la population sont sans diplôme ou titulaires d'un niveau V et V bis).</p> <p>Les membres du CTO ont pu apporter chacun leur expertise du territoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le MEDEF, sa très bonne connaissance des problématiques rencontrées par les entreprises en termes d'évolution des métiers, de charge de travail, de cyclicité d'activité ; sa bonne connaissance des dirigeants d'entreprises de la Vallée, ce qui a facilité la prise de contact avec certains d'entre eux ; et enfin sa très bonne connaissance des techniques et méthodologies d'approche et de communication envers les entreprises du territoire ; - L'Alpège, sa très bonne connaissance des problématiques rencontrées par les entreprises sur la question des savoirs de base (sensibilité, niveau d'implication, disponibilité pour s'engager sur ce type de thématique...) - L'UT Direccte74, sa très bonne connaissance des populations ciblées et de la typologie des salariés présents sur ce secteur géographique - Le CRIA 74, sa très bonne connaissance de la problématique de l'illettrisme sur tout le territoire, et plus particulièrement de celles rencontrées en entreprise par l'intermédiaire de l'intervention de Pascal Moulette
<p>Ingénierie de parcours : du repérage à la réponse opérationnelle</p>	<p>Le groupe de travail opérationnel s'est donné comme cahier des charges de mener une action pour mobiliser/sensibiliser les entreprises du territoire à la non-maîtrise des compétences de base des salariés (maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels). Pour ce faire, l'organisation d'un « évènement » à destination des entreprises (Dirigeant, DRH, Cadres hiérarchiques, collaborateur-manager...) a été adoptée, autour d'une approche technique et opérationnelle de la gestion des compétences de base et de ses enjeux. Ce groupe de travail s'est réuni à 4 reprises dans un intervalle de 3 mois.</p> <p>La Maison des Entreprises d'Annecy, sous l'impulsion du MEDEF et de la Chambre Syndicale de la Métallurgie s'est alors proposée pour travailler à la mobilisation des entreprises, dans un premier temps autour d'un mini-diagnostic des besoins. Sa très bonne connaissance du territoire et des entreprises de la vallée de l'Arve et son positionnement comme relais d'informations de proximité (animation de groupes thématiques emploi/formation, accompagnement RH, ...) pour l'ensemble des acteurs économiques locaux, en font un interlocuteur privilégié pour ce type de démarche. Pour le MEDEF, cette action « rentre » aussi dans le cadre de leurs accords avec l'UT DIRECCTE 74 qui comporte un volet « analyse des besoins des entreprises » et plus particulièrement les besoins en lien avec la problématique des salariés peu ou pas qualifiés (bas niveaux de qualification).</p> <p>8 à 10 entreprises qui pouvaient avoir un écho favorable à ce type d'actions, suffisamment en « capacité d'ouverture » sur la thématique des compétences de base (le terme « illettrisme n'ayant jamais été utilisé), ont été contactées pour la réalisation du mini-diagnostic. Une entreprise de 52 personnes s'est assez vite positionnée et a montré son intérêt.</p>
<p>Ingénierie du partenariat</p>	<p>Le CRIA 74, en partenariat avec le CTO, porteur du projet, s'est chargé de l'organisation et de l'animation des rencontres du Groupe de Travail Opérationnel.</p>

MOBILISATION DES RESEAUX	
Mutualiser les offres de service	<p>Le Centre Ressource Illettrisme de Haute-Savoie (CRIA 74) a été mandaté par l'élue pilote du CTO pour mettre en œuvre la décision du Comité Stratégique de développer des actions sur la thématique de la lutte contre l'illettrisme, en incitant à un rapprochement avec la Maison des entreprises, intéressée par le sujet.</p> <p>La Maison des entreprises a mis à disposition du projet sa connaissance des problématiques du territoire et sa base de données d'adhérents afin de cibler les entreprises susceptibles de manifester un intérêt pour le projet.</p>
Construire une culture commune	<p>L'ensemble des partenaires du groupe de travail a longuement partagé sur les questions de vocabulaire (parler d'illettrisme, ou de compétences de base, ou de compétences professionnelles...) et sur les questions des moyens et dispositifs à utiliser pour sensibiliser les entreprises à la problématique du relèvement des compétences des personnels peu qualifiés.</p> <p>La solution d'utiliser la terminologie « compétences professionnelles » à l'occasion d'un petit-déjeuner thématique a été retenue.</p>
Outiller les acteurs Partager les outils	<p>L'outil mini-diagnostic développé par P. Moulette permet d'outiller l'entreprise pour la mise en évidence, et la compréhension des situations dans lesquelles se trouvent les salariés en difficulté dans la maîtrise des connaissances de base. Il permet aussi d'apporter des éclairages sur les impacts sur la performance tant sociale qu'économique, tant individuelle que collective, de ces situations.</p>

MOBILISATION DES ENTREPRISES, DES SALARIES	
Communiquer	<p>La communication avec l'entreprise volontaire pour la réalisation du mini-diagnostic a été facilitée par l'initiative et l'intervention de la maison des entreprises d'Annecy.</p> <p>Les salariés ont été mobilisés dans la phase de mini-diagnostic par leur DRH, puis par l'intervenant du CRIA 74, sur la base d'un projet présenté comme un « audit de l'évolution des métiers et des compétences ». Les mots « illettrisme » ou « analphabétisme » n'ont jamais été exprimés.</p> <p>Les résultats du mini-diagnostic ont été présentés à l'occasion d'un Comité de Direction de l'entreprise CoDIR, afin de favoriser une prise de conscience et un traitement collectif des conclusions de l'étude. A l'issue de ce CoDIR, l'entreprise diagnostiquée s'est montrée partante pour témoigner de son expérience et des résultats à l'occasion d'un évènement mobilisant les entreprises de la vallée de l'Arve (via un petit-déjeuner).</p>
Identifier des besoins et des intérêts communs	<p>Afin de sensibiliser les entreprises locales à la problématique des compétences de base, compte tenu de l'évolution des métiers, des emplois et des exigences, le groupe de travail a décidé de l'organisation d'un petit-déjeuner de sensibilisation des entreprises de la Vallée de l'Arve, en s'appuyant sur le cas concret d'une entreprise locale via les résultats d'un mini-diagnostic.</p> <p>Ce mini-diagnostic consiste à étudier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les situations de travail, • l'adéquation profil/emploi, • les effets d'un manque de maîtrise des compétences de base (compétences techniques de base, lecture, écriture, se situer dans l'espace et dans le temps, compétences informatiques, ...) dans ces situations. <p><i>Les effets sont analysés tant d'un point de vue social (effets psychologiques, sur le stress, sur le bien-être,...) qu'économique et financier (effets sur la productivité, la qualité, l'organisation du travail, la répartition des tâches, l'absentéisme, les accidents de travail...).</i></p> <p>Le mini-diagnostic consiste en :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Etude du quotidien professionnel des salariés (postes, missions, fonctions, rôles...) par observation in situ 2- Réalisation d'entretiens semi-directifs (de 30 mn à 1 heure en fonction des salariés) avec l'ensemble (entreprise de 5 à 10 salariés) ou un échantillon de

MOBILISATION DES ENTREPRISES, DES SALARIÉS

	<p>salariés représentatifs de la structure (dont Direction, Représentant de la DRH, Responsable Production, Managers et ouvriers). Ces entretiens sont individuels, et les résultats sont anonymés.</p> <p>3- Ces entretiens de diagnostic sont complétés par un à deux entretiens (d'environ 1h) avec les responsables hiérarchiques directs des salariés rencontrés, pour l'estimation financière des dysfonctionnements détectés comme étant en lien avec la problématique de non-maîtrise des compétences de base.</p> <p>Dans le cas de l'entreprise diagnostiquée, qui compte 52 salariés ont été réalisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 entretiens avec les membres du Comité de Direction (CoDir) • 9 entretiens avec du personnel du service de la « reprise » (6) (reprise, contrôle et tri éventuel de la production réalisée) et du service « qualité » (3). <p>Le diagnostic quantitatif a été fait dans un second temps, par l'intermédiaire de 4 entretiens avec les membres du Comité de Direction et 1 entretien avec une personne de la reprise. Il a révélé que le coût des dysfonctionnements inhérents à un manque de maîtrise des compétences de base de 6 salariés était de 124 300 €, soit 4.4% de la masse salariale de l'entreprise.</p> <p>Le diagnostic qualitatif a révélé des situations de mal-être au travail, de stress, de panique, de contournement des difficultés, ...qui viennent impacter la performance sociale et l'état psychologique des salariés.</p> <p>Le diagnostic quantitatif a en particulier mis en évidence des coûts liés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à des pertes de temps (par exemple quand les responsables sont obligés de répéter 3, 4...10 fois les mêmes choses), • à des problèmes d'organisation (par exemple quand l'absence de ceux qui détiennent le savoir oblige à revoir l'ensemble du planning de fabrication), • à des pertes de production (par exemple quand le manque de respect des consignes oblige à retrier l'ensemble des pièces qui viennent d'être produites), • à des surcoûts de rémunération (par exemple quand le manque de capacité du personnel disponible oblige à faire appel à des intérimaires), • à des blocages en termes de développement (par exemple quand le bureau des études et développement se crée des barrières et se freine dans ses projets de développements compte tenu des lacunes du personnel en place). <p>Globalement, le mini-diagnostic a permis d'identifier, ou de conforter des hypothèses, des problématiques communes et des intérêts communs à travailler sur l'élévation du niveau de connaissances et compétences. Il a également aidé l'entreprise à identifier des enjeux collectifs liés aux perspectives d'évolution de l'entreprise et au développement nécessaire des compétences professionnelles de l'ensemble des salariés.</p> <p>L'outil permet d'apporter un échange, qui permet de sortir de la logique individuelle, pour être dans une logique collective d'action.</p>
<p>Apporter des réponses Faciliter les mises en œuvre</p>	<p>Le mini-diagnostic a permis de conforter des éléments pressentis par les membres du CODIR, sur les difficultés rencontrées par certains salariés. Il a permis de mesurer l'importance des difficultés et le mal-être de certains salariés et de faciliter la prise de conscience des régulations opérées par les salariés en difficulté, comme des besoins de chacun.</p> <p>Le premier réflexe aurait consisté à proposer des formations aux salariés détectés au travers du mini-diagnostic.</p> <p>L'entreprise n'a finalement pas fait ce choix pour deux raisons principales :</p> <p>1- Certains salariés ont clairement exprimé, à l'occasion des entretiens, qu'ils ne souhaitaient pas suivre de formation, et qu'ils se sentaient bien dans leur fonction actuelle → risque de rejet des actions de formation proposées (refus, absence, ...);</p>

MOBILISATION DES ENTREPRISES, DES SALARIES	
	<p>2- L'entreprise est dans une période de forte évolution (évolution des métiers, des technologies...) qui implique une réflexion sur les attendus à moyen et long terme en termes de profils de salariés, de compétences et savoir-faire. Toute action doit s'inscrire dans une logique d'anticipation de ces besoins futurs.</p> <p>Compte-tenu de ces éléments, le choix de l'entreprise s'est porté dans un premier temps sur une démarche d'étude et analyse de l'ensemble de ses métiers et postes de travail.</p> <p>L'objectif est de définir les métiers de demain, les besoins en compétences de demain, pour intégrer toute future action de formation dans le projet de l'entreprise.</p> <p>En inscrivant la réflexion dans une logique collective, la Direction de l'entreprise poursuit plusieurs objectifs :</p> <p>1- faire en sorte que chaque salarié puisse trouver sa place dans le nouvel environnement de travail (adéquation ressources/emplois) ou puisse être accompagné si l'avenir s'envisage à l'extérieur de l'entreprise ;</p> <p>2- faire en sorte que l'entreprise puisse disposer des ressources nécessaires à son développement et à la mise en œuvre de son projet (adéquation besoins/ressources) ;</p> <p>3- faire en sorte que chaque salarié puisse valoriser ses connaissances et ses acquis dans une nouvelle organisation afin d'apporter une valeur ajoutée à l'ensemble ;</p> <p>4- faire en sorte d'adapter certains postes et certains emplois aux ressources disponibles (éviter au maximum d'avoir à se séparer d'un salarié, qui serait vécu par l'entreprise comme un échec).</p>

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	
Identifier les besoins individuels	Le mini-diagnostic a permis à l'entreprise (via son CODIR) de découvrir ou de confirmer les situations et besoins individuels des salariés, susceptibles d'être retraduits dans le cadre d'une action de formation.
Accompagner dans l'action	L'Alpège, via sa structure d'appui et de conseil aux entreprises de la Vallée de l'Arve va accompagner l'entreprise dans une démarche de GPEC pour faire en sorte que chaque salarié puisse trouver une place dans l'organisation à venir.

EVALUATION	
Evaluer et valoriser les acquis	<p>Les orientations choisies par l'entreprise à la suite de la présentation des résultats du diagnostic permettent de révéler sa logique d'action, son ambition, et son ouverture sur les situations-problèmes présentés.</p> <p>Dans le cas de l'entreprise diagnostiquée, les choix d'actions ont permis de valoriser son orientation stratégique « citoyenne », et sa volonté de trouver des solutions internes aux problématiques révélées par le mini-diagnostic en utilisant l'ensemble des ressources et compétences existantes.</p>
Évaluer les effets et les impacts des actions	<p>Une démarche de diagnostic peut permettre de mobiliser l'ensemble de la ligne hiérarchique. L'outil mini-diagnostic permet à l'entreprise de faire une photographie des difficultés rencontrées par les salariés des services audités, de révéler les régulations précises ou stratégies de contournement opérées pour faire face à ces difficultés. Il permet également de mesurer l'impact financier des dysfonctionnements tant en termes de perte de temps, que de productivité ou encore que de masse salariale, qui affectent la performance de l'entreprise.</p> <p>Dans un second temps, à la suite de l'action qui sera mise en place, ce même mini-diagnostic pourra servir de base à l'évaluation des améliorations par une mesure concrète des effets et des baisses/disparitions des dysfonctionnements. L'outil mini-diagnostic devient ainsi un outil d'évaluation tant des progrès des salariés que de la performance de l'entreprise.</p>

4. Parcours de formation « compétences clés » dans une SIAE

Action de formation de salariés du Relais ASEVe (SIAE) en 2015 et 2016

OF prestataire : CLES (Créer du lien par l'échange de savoirs – Association loi 1901) / Partenaire : OPCA UNIFORMATION

INSTITUTIONNELLES ET PARTENARIALES	
Politique de formation et ingénierie financière	<p>La lutte contre l'illettrisme est une priorité de l'OPCA UNIFORMATION depuis 1999 et un tiers des fonds consacrés à cette thématique sont à la charge directe d'Uniformation.</p> <p>L'action est financée par des fonds mutualisés de l'OPCA Uniformation : le FIES (fonds d'intervention de l'économie sociale).</p> <p>Le FIES apparaît comme un moyen permettant d'agir contre l'illettrisme et de répondre à des besoins de formation ne rentrant pas dans le cadre des appels à projets (contraintes spécifiques).</p>
Engagements et partenariats institutionnels	
Partenariats opérationnels territoriaux	

INGENIERIE	
Identifier les problématiques du territoire	<p>Les deux actions de formation réalisées par CLES en 2015 et 2016 font suite à un besoin de formation en FLE et savoirs de base, exprimé directement par le Relais ASEVe (SIAE) à son OPCA.</p> <p>Au-delà de ces problématiques générales, on constate des difficultés de mobilité sur le territoire (ruralité).</p>
Ingénierie de parcours : du repérage à la réponse opérationnelle	<p>Grâce à des entretiens réguliers et un travail collaboratif entre l'organisme de formation et le conseiller en insertion de la structure, le parcours de formation construit par CLES s'intègre au parcours d'accompagnement des salariés de la SIAE.</p> <p>Il n'y a pas d'ingénierie de parcours sur laquelle s'appuyer.</p>
Ingénierie du partenariat	<p>Il n'y a pas de lien direct entre l'OPCA et le prestataire de formation, ni entre l'OPCA et le salarié en SIAE.</p> <p>Il serait intéressant de travailler à la création d'un dispositif de formation illettrisme/FLE pour les salariés des SIAE, en particulier en milieu rural.</p>

MOBILISATION DES RESEAUX	
Mutualiser les offres de service	<p>Les missions des OPCA ont évolué et se sont élargies, de telle sorte qu'ils ne sont plus seulement financeurs mais accompagnent, conseillent, orientent les entreprises et les salariés. Cela implique un maillage partenarial. Pourtant, les étapes et les acteurs de l'offre restent cloisonnés.</p> <p>Une construction collective de l'offre de service serait peut-être plus pertinente, avec une participation des OF, pour une offre de service plus adaptée (éclairage pédagogique).</p>
Construire une culture commune	<p>On constate des différences importantes de langage et de représentations, entre les différents acteurs.</p>
Outils des acteurs Partager les outils	<p>Le partenariat implique que les acteurs soient informés et disposent d'outils communs pour faciliter les interactions et améliorer la cohérence des actions.</p>

MOBILISATION DES ENTREPRISES, DES SALARIES	
Communiquer	<p>Des réunions d'information ont été organisées par l'OPCA avec les acteurs des SIAE, via le réseau Chantier Ecole, pour faire connaître les modalités de financement du FIES.</p> <p>Des informations collectives ont été organisées par l'OF pour présenter la formation aux salariés.</p>
Identifier des besoins et des intérêts communs	<p>Par la SIAE : l'insuffisante maîtrise du français (FLE) et des savoirs de base est identifiée dès l'entrée du salarié sur le chantier (phase de repérage), ainsi que les problèmes de mobilité qui sont un frein au suivi de formations en centre.</p> <p>Par l'OF : utilisation de supports de pré-positionnement linguistique et savoirs de base (mutualisés par l'OPCA FAF TT) pour confirmer et formaliser les besoins ; entretiens menés par la formatrice de CLES avec les salariés d'une part, le conseiller en insertion et les encadrants techniques d'autre part, pour croiser les attentes de chacun.</p> <p>L'intérêt de la formation aux savoirs de base pour le salarié et l'employeur est admis par tous dans le cadre des ACI. Mais on constate qu'une phase de présentation et d'échange est indispensable pour que les salariés entrent effectivement en formation.</p>
Apporter des réponses Faciliter les mises en œuvre	<p>En général, lorsqu'une offre préexiste, elle est inscrite au catalogue d'Uniformation ou sur le CARIF-OREF et est relayée par le conseiller de l'OPCA. Pour cette action, notre organisme a choisi de construire l'offre avec la SIAE pour proposer une formation adaptée aux besoins et de la présenter directement aux salariés.</p> <p>L'élaboration d'un catalogue de formations ou le référencement des offres sous la forme d'une fiche détaillée (nombre d'heures, conditions de réalisation...) a le mérite de les rendre visibles mais pas forcément adaptables, ni attrayantes pour les employeurs et les salariés.</p>

ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION	
Identifier les besoins individuels	<p>Réalisation d'un pré-positionnement par l'OF lors des entretiens individuels avec les salariés. Pas d'évaluation initiale pour ne pas mettre les salariés en difficulté, les positionnements pédagogiques sont réalisés sur les premières séances de formation.</p>
Accompagner dans l'action	<p>La formation sur site donne l'occasion de rencontres régulières entre la formatrice et le conseiller en insertion (échanges autour des projets individuels, des éventuelles difficultés...) et permet d'intégrer la formation au parcours d'accompagnement individuel du salarié par la SIAE.</p> <p>Elle peut être une phase préparatoire à des formations qualifiantes ou certifiantes (préparation des tests d'entrée et des entretiens, reprise de confiance) et complète le travail d'orientation effectué par le conseiller en insertion.</p>
Développer les compétences Former	<p>La formation sur site répond aux difficultés de mobilité rencontrées par les salariés des SIAE sur les territoires ruraux. Cela permet aussi un travail collaboratif entre le formateur et les membres de l'équipe qui accompagnent le salarié. Les locaux, les affichages, le matériel à disposition peuvent également faire l'objet d'une exploitation pédagogique.</p> <p>L'hétérogénéité des profils et des besoins implique une individualisation de la formation. Suite aux entretiens de la formatrice avec les salariés, les encadrants techniques et le conseiller en insertion, un programme personnalisé est proposé au stagiaire avant son entrée en formation, avec un total de 87 heures réparties sur les 5 modules thématiques.</p> <p>Certaines contraintes propres à la formation des salariés de SIAE doivent être prises en compte : des entrées et sorties permanentes et un taux d'absentéisme important (lié aux difficultés sociales mais surtout à la spécificité des contrats d'insertion : stages, formations...).</p>

EVALUATION	
Évaluer et valoriser les acquis	<p>La certification CléA est une valorisation possible des acquis de la formation. Le rôle de notre organisme est d’informer (employeur et salariés), évaluer et orienter éventuellement vers la certification.</p> <p>Il serait pertinent de mettre en lien les différents référentiels utilisés dans la formation aux savoirs de base : CléA, RCCSP et CECRL.</p>
Évaluer les effets et les impacts des actions	<p>L’organisme de formation organise des bilans intermédiaires et finaux et soumet aux salariés des enquêtes de satisfaction.</p> <p>Le retour des encadrants techniques tout au long du parcours et lors des bilans est un élément indispensable de l’évaluation.</p> <p>Les questions qui se posent sont les suivantes : Comment valoriser l’impact de la formation sur les compétences mises en œuvre sur le terrain ? Comment intégrer les encadrants techniques à l’évaluation dans la perspective du CléA (travail en équipe, autonomie, sécurité) ? Comment valoriser les impacts positifs ne rentrant dans aucun cadre de référence (confiance en soi, gestion du stress...)?</p>
Évaluer les dispositifs	

II. DIAPORAMA DE PRESENTATION

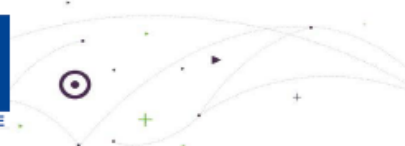
1. Présentation de la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels Rhône par la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon





*La Plateforme de Sécurisation des
Parcours Professionnels (PFSP) propose
un accompagnement sur mesure adapté à
la situation de l'entreprise... et des
salariés*

La mise en place est à l'unique initiative de l'employeur dans une
démarche constructive pour avancer ensemble

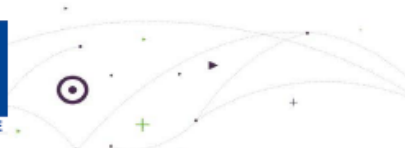


Concrètement comment cela se passe?

Un accompagnement professionnel individualisé adressé à tous les salariés

- ▶ Une **prestation en 2 étapes**, basée sur le volontariat des salariés
 - ✓ Une réunion d'Information Collective de sensibilisation (au sein de l'entreprise, chez un partenaire de l'opération...)
 - ✓ Un point carrière individuel sur leurs besoins et attentes en lien avec le projet de l'entreprise
 - Un accompagnement individualisé moyen de 6 heures

Un service entièrement gratuit, entièrement pris en charge par le FSE et la Région Auvergne Rhône Alpes



Quels sont les avantages pour chacun?



Pour la Structure

- ✓ Donner des **perspectives** aux collaborateurs pour les mobiliser et les fidéliser
- ✓ **Accompagner et répondre** à leurs questions en matière d'évolution professionnelle
- ✓ **Outiller** les salariés pour renforcer leur **employabilité**
- ✓ **Les faire accompagner** sur les volets **formation** ou encore la préparation de leur **entretien professionnel**



Pour les salariés

- ✓ Faire un **point sur leur carrière**, réfléchir à leur **situation professionnelle**
- ✓ Identifier les actions à mettre en œuvre pour favoriser leur **maintien dans l'emploi**, pour accroître leur **employabilité**, leur **évolution professionnelle**
- ✓ Etre accompagné dans la **mise en œuvre** des mesures identifiées spécifiquement pour eux et dans l'éventuel montage financier



Se faire accompagner sur Quoi, Comment?



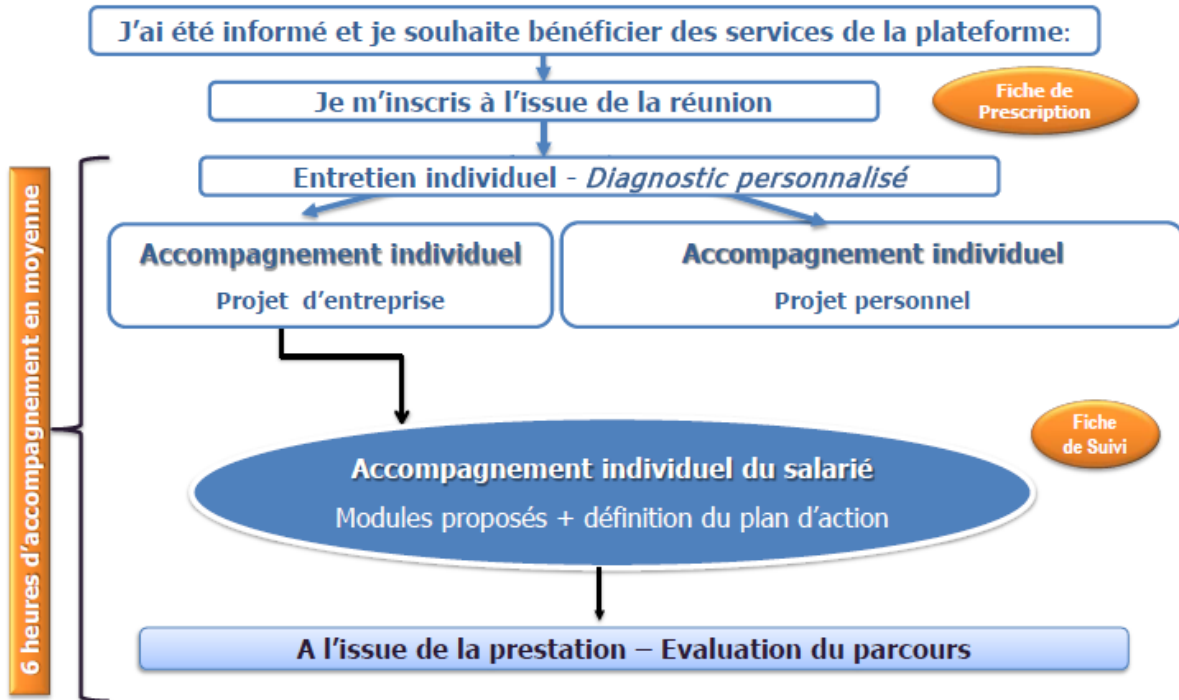
Sécuriser son parcours professionnel?

C'est s'intéresser à sa propre évolution, gérer sa carrière, anticiper les évolutions...

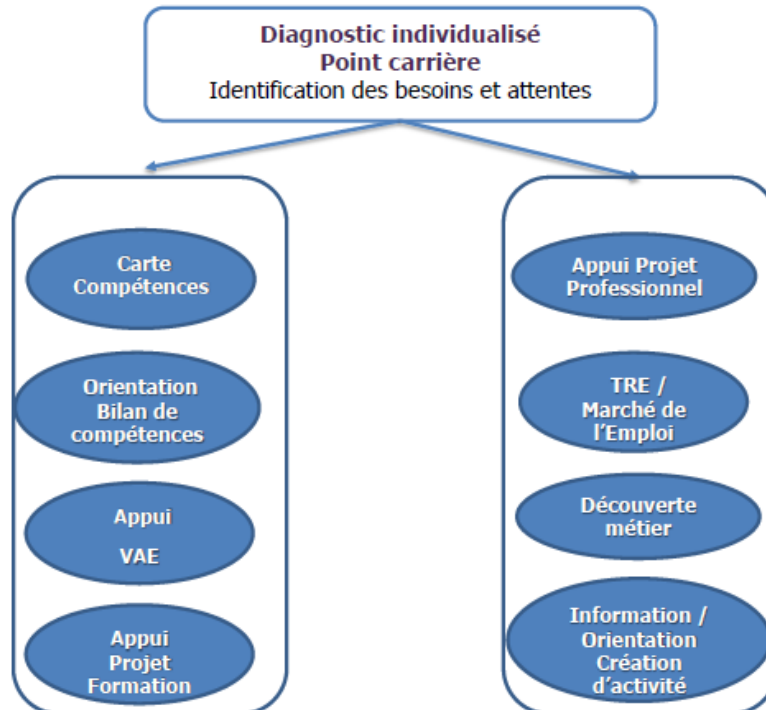
Etre Acteur en passant à l'Action!

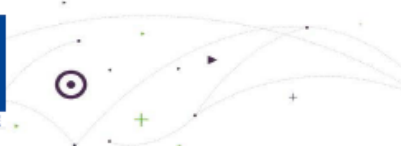


La plateforme de sécurisation des parcours professionnels est un service qui répond à toutes les interrogations que vous vous posez...



Exemples de modules d'Accompagnement





En conclusion...

La Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels (PFSP) est un dispositif entièrement financé par le FSE et la Région Auvergne Rhône Alpes

- ➔ A l'initiative de l'employeur
- ➔ Au service des structures et des salariés
 - ✓ Réaliser un point sur **leur carrière**,
 - ✓ Réfléchir à leur **situation professionnelle**
 - ✓ Être accompagné dans la **mise en œuvre** des mesures identifiées spécifiquement pour eux et dans l'éventuel montage financier

**Etre Acteur de sa carrière d'aujourd'hui...
...et préparer celle de demain!**