



L'ACTIVATEUR DE POTENTIELS

1 ENJEUX ET OBJECTIFS

Dans un contexte caractérisé à la fois par des difficultés de recrutement, et par une rupture de certains publics vis-à-vis du marché de l'emploi, de l'offre de formation, de l'accès aux droits, il nous semble nécessaire d'**élargir le champ des possibles** en agissant à la fois sur la transformation des process et des organisations, et sur l'engagement des individus pour l'identification et le développement de leur potentiel.



Objectif

Accès à l'emploi
Accès à la qualification
Création d'entreprise



Changeons de paradigme pour ouvrir le champ des possibles

Gestion des compétences reposant sur l'identification des compétences stratégiques (travail prescrit)



Articulation entre compétences stratégiques et compétences individuelles (travail réel)

Positionnement des actifs au regard de référentiels (référentiel de certification, référentiel de branche, fiche de poste...)



Identification et reconnaissance des compétences **transversales**, des compétences **rares**, des compétences **émergentes**...

Parcours d'insertion construit à partir de la définition d'un projet, voire préconstruits sans la personne concernée



Carte des **possibles** – ce qui m'est accessible, ce qui m'est utile personnellement

Repérage des freins à l'emploi, des déficits au regard d'un attendu



Valorisation du **potentiel** individuel, présomption de compétence



Articuler les systèmes de reconnaissance au niveau territorial

Nos hypothèses et principes d'action sont inspirés par les recherches sur l'empowerment, notamment les travaux de Yann Le Bossé, et par les travaux menés par l'Open Recognition, auxquels nous participons au sein de l'association Reconnaître en France. Nous avons accompagné plusieurs organisations dans la mise en place de dispositif d'identification et de reconnaissance des compétences de personnes fragilisées.

L'enjeu est aujourd'hui d'expérimenter l'articulation des écosystèmes qui sont aujourd'hui mis en place par des acteurs qui ont des objectifs différents (développement économique, formation, emploi...), sur plusieurs échelles territoriales (national / régional / local).

Nous pensons que l'échelle du bassin d'emploi est pertinente pour :

- valider de façon opérationnelle nos hypothèses et principes d'action sur les parcours de reconnaissance,
- produire des méthodes et outils utiles pour l'articulation des systèmes de reconnaissance



Acteurs clés



Cartographe

Sensibiliser et former sur les **principes de la reconnaissance ouverte**, sur les **outils**. Administrer la plateforme de création des badges numériques (Open Badge Factory). Participer au développement de nouveaux outils pour les utilisateurs (Open Badge Passport ou autre).



Pédagogues

Mobiliser les partenariats sur le territoire pour élargir les possibles des actifs sans emploi, en termes d'objectifs et d'étapes. Aider les partenaires à **analyser les situations proposées** (situation de travail, de loisir, bénévolat, atelier...) pour identifier en quoi ces situations peuvent permettre d'identifier et/ou d'acquérir des compétences. Proposer ou coconstruire des grilles d'observation. Proposer des situations - notamment serious games - pour compléter celles qui sont disponibles sur le territoire.



Passeurs

Aider les utilisateurs dans leur **stratégie de reconnaissance** et leurs **parcours d'insertion** : situation, objectifs, adéquation, actions à mettre en place (étapes d'identification et/ou d'acquisition des compétences). Les passeurs utilisent l'écosystème élaboré pour la reconnaissance ouverte des compétences informelles, mais également les dispositifs de droit commun visant la reconnaissance formelle : accès à la qualification, par la formation ou la VAE, certificat CléA...

En plus des partenaires identifiés, toutes les structures d'accompagnement vers l'emploi, les services sociaux, les structures d'insertion par l'activité économique... peuvent potentiellement demander que leurs conseillers soient formés pour être passeurs.

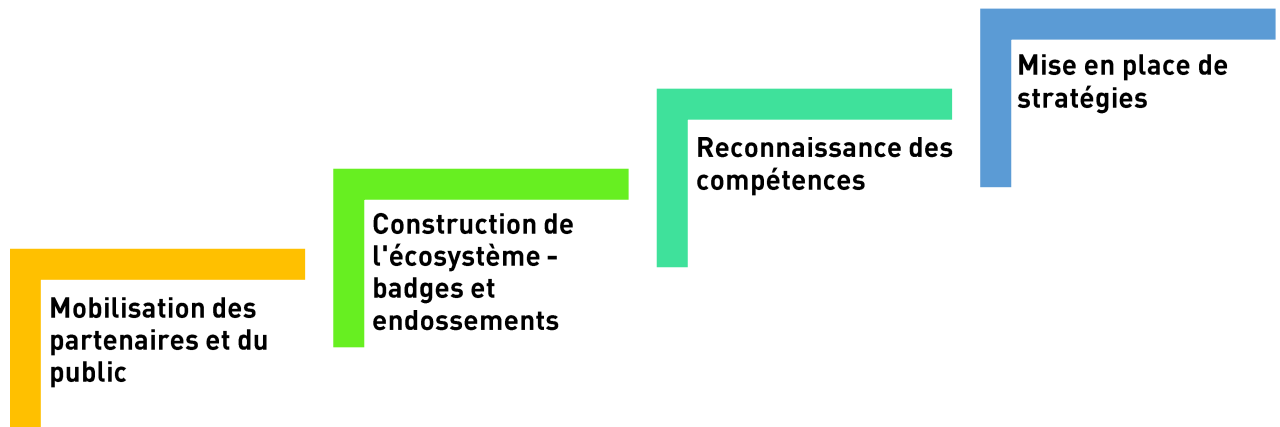


Zélateurs

Aller à la rencontre des habitants. Promouvoir le dispositif de reconnaissance territorial. Expliquer les objectifs, les modalités, guider vers le lieu physique, les réseaux sociaux. Tout le monde peut être zélateur.



●→◆ Process



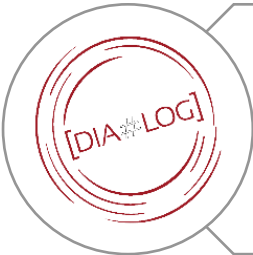
Il nous est difficile de parler de parcours car le sens même du projet est **l'adaptation aux situations** et aux demandes des personnes afin de favoriser leur engagement. On peut néanmoins repérer des étapes, et un ordre logique – même si une personne peut entrer dans le process à l'une ou l'autre de ces étapes.



Nos outils



L'expérience : c'est par l'expérience vécue que nous pouvons identifier les compétences mises en œuvre. Les "pédagogues" veillent à ce que ces expériences soient apprenantes, notamment en alternant action et réflexion, pratique et théorie. Ils créent des expériences apprenantes : par exemple, outils de réalité augmentée, conduite de drones, serious game, fabrication d'objets...



L'accompagnement à la réflexivité : DIA#LOG, c'est ainsi que nous avons nommé la solution qui nous permet d'outiller le processus réflexif par une alternance entre capture d'expérience, identification des compétences, valorisation de ces compétences en mixant auto-évaluation et demandes de feed-back. Chaque individu ou collectif peut construire son e-portfolio (plateforme Mahara).



Les badges numériques : ils sont l'outil de la reconnaissance. Les badges permettent aux acteurs de l'écosystème territorial de rendre visible leurs potentiels, leurs intentions, leurs attentes, leurs collaborations - l'articulation des badges entre eux permet de rendre visibles les parcours et les stratégies possibles (plateforme Open Badge Factory)).



Des Comités de la reconnaissance

Une fois par mois, sur une journée entière, un Comité de la Reconnaissance. Ce comité est ouvert à toutes et tous. Chaque partie prenante, bénéficiaire, habitant du territoire peut faire part d'un sujet qu'il souhaite aborder et indiquer les modalités qui lui conviennent : horaire, présentiel/distanciel, représentation par un tiers... Il est pour cela sollicités en amont afin d'établir un ordre du jour.

Les comités de la reconnaissance ont pour objectif :

- définir la stratégie de déploiement du projet sur le territoire
- identifier les écarts entre prévisions et réalisations
- évaluer les impacts positifs et les axes de progrès
- formuler des propositions et préconisations afin de nourrir la réflexion globale

Un espace collaboratif, ligne téléphonique et permanences sur le territoire pour que chacun puisse accéder aux informations sur le projet à tout moment et selon des modalités diverses.

L'un des objectifs de ce projet est la professionnalisation des acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation sur l'identification des compétences et l'accompagnement dans la mise en œuvre de stratégie. Le comité de la reconnaissance met en place des échanges de pratiques afin de favoriser l'évolution des postures professionnelles sur le territoire.



Un comité scientifique à nos côtés :

Lemna
Laboratoire d'Économie et de
Management Nantes-Atlantique

Laetitia PHEL



Schany TAIX



Serge RAVET



André CHAUVET



Julien BARON

Pourquoi en Nord Est Vendée :



Caractéristiques du territoire : Le Haut Bocage Vendéen est un territoire dynamique et riche d'un tissu économique composé de TPE-PME dans des secteurs aussi variés que l'industrie agroalimentaire, l'agriculture, la métallurgie, la logistique et les transports, la menuiserie, l'ameublement, les services et le tourisme. Situé au Nord de la Vendée, ce territoire regroupe 6 communautés de communes pour une population d'environ 172 500 habitants. Parfois qualifié par la presse de « miracle vendéen », ce territoire présente un des taux de chômage les

plus bas de France avec notamment un taux à 4.5% (source : Pôle Emploi décembre 2018) sur la communauté de communes des Herbiers. Régulièrement confronté à des difficultés de recrutement, ce territoire cultive l'innovation entrepreneuriale dans un esprit qui reste celui des entreprises familiales qui y œuvrent.

Le constat : La dynamique de développement économique associée au faible taux de chômage entraîne des difficultés de recrutement de plus en plus importantes sur le territoire. Les entreprises estiment à plus de 62% leur difficulté de recrutement selon l'enquête en besoin de main-d'œuvre (BMO) de Pôle Emploi pour 2019. Ce taux de tension est particulièrement fort dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de l'agriculture. Au niveau régional, l'enquête BMO 2019 a révélé que les principaux motifs évoqués pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque d'expérience professionnelle (69,8%), le manque de motivation (62,9%), le manque de compétences techniques (56,2%) ainsi que le manque de formation, les problèmes de compétences relationnelles, l'expression à l'écrit ou à l'oral ainsi que l'éloignement géographique. A terme, les difficultés de recrutement peuvent freiner le développement économique des entreprises du Haut Bocage Vendéen.

Cependant, il reste près de 10 000 demandeurs d'emploi (toutes catégories confondues) sur le territoire sans compter les actifs qui ne s'identifient pas ou plus auprès de Pôle Emploi.

Globalement, l'ensemble des professionnels de l'accompagnement rencontrent de plus en plus de difficultés à capter l'intérêt et à mobiliser les personnes fragilisées ou éloignées de l'emploi. Les formats d'accompagnement proposés peuvent apparaître difficiles du fait de la perte de confiance en leurs capacités.

La santé apparaît de manière récurrente comme une problématique des publics éloignés de l'emploi. Reconnu ou non, le handicap vient ajouter un critère de discrimination à l'emploi ou au maintien dans l'emploi et, avec lui, un sentiment renforcé du « je ne sais plus rien faire ». Donner une valeur à la compétence dans un cadre hors professionnel permet alors de booster la confiance en soi et de reprendre contact de manière plus sécurisée avec le travail. Couplée avec une prise en compte des capacités liées à la santé (évaluation et moyen de compensation), l'inscription dans un parcours professionnel cohérent peut de faire en mettant toutes les chances du côté de la personne.

L'accompagnement des jeunes en rupture professionnelle et sociale est confronté aujourd'hui à un environnement qui évolue de plus en plus vite, un environnement à la complexité croissante, soumis à une **faible prédictibilité**, voire à son inexistence : des transitions sociales et professionnelles toujours plus nombreuses et moins prévisibles, une **insécurité sociale** grandissante, des choix régulièrement à reconsidérer, des **contraintes et aléas** plus nombreux. Cet environnement à la complexité et aux temporalités croissantes génère pour le public accompagné par la Mission Locale une forte insécurité et une grande indécision.

Ce constat a été partagé avec les autres structures d'accompagnement du territoire, les référents socioprofessionnels municipaux et départementaux, les conseillers de Cap Emploi, et des structures d'insertion par l'activité économique ; ils souhaitent aujourd'hui se doter de méthodes et d'outils permettant une **approche collective des compétences**, un **partage en réseau des informations et des ressources** à mobiliser, en lien avec les besoins des entreprises, pour faire face aux situations rencontrées.

Soutenez le projet !

Pour en savoir plus et vous associer à ce projet, vos contacts :
Caroline Rouillé et Marie Noëlle Guinaudeau du **CIBC Pays de La Loire**
☎ 02.85.75.76.90/06.89.38.46.74 - contact@cibcpdll.fr