

Employabilité



Equal II
Thème A

Revalorisation des compétences Revaltéco

Objectif : Améliorer l'accès à l'emploi et l'évolution des carrières par le développement de la qualification des individus sur le territoire de Seine-Saint-Denis

• Publics visés

> Les demandeurs d'emploi et les salariés, prioritairement résidant sur le territoire de Plaine de France

• Contexte, problématique et démarche du projet

> Essayer de qualifier et de faire accéder aux savoirs, à la compétence et à l'emploi, ceux qui vivent et travaillent sur un territoire, Plaine de France, qui change et se recompose à très grande vitesse, est un véritable défi pour les formateurs et les personnes jeunes et moins jeunes, salariées et demandeurs d'emploi qui vivent sur ce territoire.

> Celui-ci est en forte mutation d'emploi : remplacement depuis quelques décennies des emplois de l'industrie par des services et des entreprises technologiques recrutant majoritairement à partir du niveau bac +2, et développement fort du nombre d'emplois grâce à la restructuration du territoire, surtout sur Plaine Commune. Un territoire bien pourvu en organismes de formation pour la partie sud ouest et en déficit sur les autres parties, des communications assez difficiles d'un point à l'autre illustrées par l'éloignement de l'université Paris 13 par rapport à Villetaneuse.

> Aussi, Revaltéco s'est donné comme objectif : d'augmenter, de manière significative, le nombre de personnes qualifiées sur le territoire de Plaine de France, dans la perspective d'un meilleur accès à l'emploi ou d'une évolution professionnelle (faire jouer l'ascenseur social) ; d'améliorer la couverture formation en implantant des services en réseau avec les organismes du territoire, dans la maison de la formation et des compétences (MFC) qui va être construite à Villetaneuse.

> La démarche choisie est :

- mettre en place un partenariat diversifié (université, CNAM, AFPA 93, Greta Géforme 93, des organismes associatifs du 93 et 95, des organisations publiques, EPA Plaine de France et Plaine commune (communauté d'agglomérations) et une organisation experte, Algora) ;
- revisiter les parcours professionnels, à travers de sous groupes de travail et des expérimentations sur le terrain, pour identifier les passerelles existantes et éventuellement celles qu'il faudrait créer ou réactiver et déterminer la meilleure approche, par rapport à notre contexte, pour répondre à la fois aux besoins de qualification et de professionnalisation des bénéficiaires et des employeurs ;
- Expérimenter progressivement les contenus de la MFC, à partir de locaux provisoires, puis, l'organisation partenariale et en réseaux, de façon à être opérationnels quand les locaux définitifs seront prêts fin 2009.

• Résultats de l'opération

> Le projet n'est pas terminé, puisqu'il se poursuit jusqu'en 2008, cependant on peut identifier quelques apports :

- Beaucoup de dispositifs, d'actions de formation, de possibilités de passer des uns aux autres existent, il est juste nécessaire de mieux les identifier et les organiser ; cependant, quelques nouvelles passerelles pourraient être développées : par exemple, une phase intermédiaire entre l'information sur la VAE et l'inscription dans un organisme valideur, un espace « apprendre à apprendre » permanent et individualisé...

- Après un certain nombre de tâtonnements, le choix d'une démarche transversale pour conduire les activités expérimentales, puis celles de la MFC a été identifiée : l'analyse de l'activité, cela suppose :

.d'avoir un mode d'intervention commun, pour cela de proposer des étapes de professionnalisation / formation pour les formateurs, les conseillers... dans le champ de la conduite de différentes formes d'entretiens à travers l'analyse de l'activité (explicitations...);

.de collationner ou/et de développer un outillage adapté aussi bien aux demandes des personnes qu'aux demandes des entreprises. Nous travaillons à la mise au point d'un outil d'analyse de l'activité se présentant comme un ensemble de cartes d'activités, (revaltecarte ?) qui permettra aux trois acteurs (bénéficiaires D.E et salariés, employeurs, formateurs d'articuler au mieux les interventions : les employeurs pourront nommer avec précisions les compétences dont ils ont besoin ; les bénéficiaires, salariés, non salariés pourront disposer d'un état de ce qu'elles maîtrisent (savoirs, compétences) et de ce vers quoi elles veulent aller ; les formateurs pourront bâtir le parcours le mieux adapté aux choix de la personne et aux besoins des employeurs.

> Même si tout n'est pas finalisé aujourd'hui, Revaltéco vise à prendre en compte et à développer quatre dynamiques :

- Une réelle prise en compte des activités maîtrisées par les personnes, à partir de l'outil « carte d'activité » qui permettra un dialogue constructif entre employeurs, formés et formateurs

- Une prise en compte de l'expérience des personnes, à partir d'une appréciation des savoirs et compétences maîtrisées, pouvant déboucher sur une VAE ou /et éviter des « doublons » dans les parcours

- La construction adaptée de parcours utilisant les ressources formatives du territoire et hors territoire si nécessaire (grâce à la mise en réseau et la FOAD)

- Une sécurisation des parcours de formation reposant sur la base des trois principes cités : activités, expériences, parcours

> Pour arriver à ces conclusions (provisoires) :

- 50 parcours ont été analysés à partir de quatre organismes

- 6 actions expérimentales ont été conduites, une à partir d'un groupe alpha / FLe , une deuxième vers les métiers verts, une troisième et quatrième vers les métiers du bâtiment, une cinquième en direction de la reprise d'étude et la dernière en vue de s'inscrire dans les dispositifs Vae (une centaine de personnes)

> L'expérimentation reprise d'études a été un échec, ou bien les personnes étaient assez loin d'une entrée en DAEU ou bien elles rencontraient beaucoup de difficultés liées à leur contexte socio culturel, au contexte administratif et à une mauvaise maîtrise de la langue, plutôt qu'à un manque de connaissances /diplômes

- Les formations professionnalisantes des formateurs sont en cours (une quinzaine de personnes)

- Les axes de travail et les contenus de la maison de la formation sont pré-définis et 5 sous groupes de travail approfondissent les démarches et les contenus pour des expérimentations au fur et à mesure

• Apports de l'action transnationale

> Revaltéco a 2 ACT : un avec le projet Thésée (Belgique) : dans ce cas l'apport est technique / pédagogique dans Equal 1^{er} appel à projet les partenaires ont développé un système de passerelle pour fluidifier les parcours qui nous a beaucoup aidé, en contrepartie nous leur avons transmis de l'outillage sur l'accompagnement du bénéficiaire (livret revaltéco) et la démarche et de l'outillage sur les reconnaissances des acquis et sur la VAE

> 2 ème ACT : Union for inclusion avec les Gallois et les Polonais : Dans ces échanges, nous avons fait les constats suivants :

- Agir sur le territoire est primordial pour arriver à la meilleure adéquation possible des demandes et besoins
- Quelle que soit l'ancienneté de la désindustrialisation et du début de la restructuration économique du territoire des problèmes demeurent, ils évoluent, mais ils ont des conséquences en terme de désocialisation, de chômage, de coûts économiques... (comparaison entre la Pologne et la France et le Pays de Galles) travailler ensemble permet d'anticiper pour les pays plus récemment concerné
- Les contacts entre les partenaires et les bénéficiaires sont vraiment bénéfiques : faire ensemble fait progresser beaucoup plus vite que de « dire » les bénéficiaires ont partager des activités cuisine locale, imprimerie, informatique... et les partenaires du projet ont réalisé 4 activités ensemble :

- .Causes et conséquences du chômage dans le contexte de nos territoires
- .Profils et rôles professionnels comparés entre nos trois pays pour profiler un profil européen dans ce contexte
- .Les réseaux utiles, nécessaires pour être plus performants dans l'insertion / emploi
- .Un film tourné avec les partenaires / bénéficiaires des trois pays pour montrer que l'empowerment des bénéficiaires et des membres des quartiers / communautés joue un rôle très important dans la mise en œuvre de projets territoriaux

> Parmi ces trois projets, seule la France avait de l'expérience dans les projets européens, la partager avec les autres a été un plus pour eux à la fois au niveau administratif, organisationnel et pédagogique.

• Innovation dans les politiques et/ou les pratiques

> Valider les solutions mises en œuvre n'est pas encore possible ; cela le sera quand la MFC sera opérationnelle et que le flux des personnes qui s'y adresseront sera significatif. Cependant, à partir des expérimentations avec la démarche privilégiée par revaltéco les résultats en terme d'entrée dans des parcours qualifiants, d'inscription dans un dispositif VAE, de professionnalisation et d'emploi sont et seront déjà des indicateurs intéressants (sur les 50 premières personnes environ 60 % ont une solution positive)

• Egalité des chances entre les hommes et les femmes

> Globalement, le projet accueille plus de femmes que d'hommes en D.E , mais une proportion plus grande d'hommes en amont de la VAE et de la professionnalisation ; les précautions habituelles sont prises au moment de l'information et de la formation, particulièrement pour pallier au sentiment souvent partagé par les hommes que la formation ne sert à rien et au contraire à l'envie d'aller en formation de beaucoup de femmes même si celle-ci n'est pas nécessaire.

Lors des entretiens projet / suivi le conseiller insiste, quand cela est nécessaire avec les femmes, sur le fait qu'elles ont des compétences (l'analyse de l'activité aide beaucoup) et qu'elles peuvent les utiliser professionnellement et pas forcément dans des métiers très demandés comme aide ménagère...

Cependant, dans la formation en direction du bâtiment, les candidats étaient des hommes.

• Partenariats et gouvernance

> Les partenaires ont tous été impliqués, nous avons été vigilants qu'il n'y ait pas d'un côté des partenaires « opérateurs /exécution » et des partenaires « penseurs » ce qui était un risque avec notre partenariat.

> Le mélange institutionnels /politiques, universitaires et éducation nationale, organismes associatifs a été quelquefois difficile à organiser et à gérer, mais a aussi été tout à fait positif pour l'évolution du projet.

• Facteurs de succès pour la transférabilité des pratiques

> Il est un peu tôt pour répondre à cette question, la méthode et les supports ont besoin d'être développés et formalisés au fur et à mesure des expérimentations et des adaptations
Réponse pertinente au deuxième semestre 2008.

• Contraintes de moyens

> Actuellement, en période expérimentale et avec un flux peu important, elle demande du temps. Notre hypothèse est qu'en phase de fonctionnement normal on pourra faire mieux avec les mêmes moyens qu'actuellement, il faudra le vérifier

• Membres du partenariat national

- > Greta Géforme 93
- > Etablissement public d'aménagement EPA Plaine de France
- > Université Paris 13
- > ALgora,
- > Plaine Commune
- > AFPA 93, CNAM,
- > AFE Sarcelles
- > SFMAD Epinay et Stains

• Membres du partenariat transnational

- > Thésée Bruxelles formation – Belgique
- > Partnerstwo dia Zawidawia – Pologne
- > North merthyr tydfil regeneration partnership – Royaume-Uni

• Pour en savoir plus

- > **Site internet** : www.geforme93.forpro-creteil.org
- > **Contact** : Claudine BURGNET - patrick.houssier@forpro-creteil.org - ☎ 01 49 44 42 70
Greta Geforme 93 -
- > **Référence du projet** : N° Olimpe 2004-IDF-41468
- > **Période de réalisation** : 2005-2007