

Visioconférence

« Orientation tout au long de la vie »

mardi 12 octobre 2021

Nous avons souhaité aborder ce thème en visioconférence car nombreux sont les porteurs de projet de tiers-lieu cherchant à informer, sensibiliser, favoriser le partage de savoirs autour des enjeux de l'orientation tout au long de la vie, ce que cela recouvre, mieux connaître les dispositifs existants mais également identifier quels peuvent être le rôle des tiers-lieux sur ce thème .

Cette note vise à synthétiser les grands thèmes abordés durant la visioconférence par les intervenants mais également par les participant.e.s au travers des questions qu'ils ou elles ont pu poser.

Objectifs

- L'orientation tout au long de sa vie : ce que cela recouvre, les changements sociétaux actuels (changements de métiers; de secteurs plusieurs fois dans une vie etc), les enjeux et retours d'expériences...
- Comment les tiers-lieux en relation avec les acteurs de l'orientation et de la formation peuvent contribuer à répondre aux enjeux d'orientation et de transition tout au long de sa vie.
- Présentation du CEP (conseil en évolution professionnelle) comme dispositif de droit commun

Partenaires

Olivier Chabot, olivier.chabot@evolpro.org

- président de l'APEP (Association paritaire pour l'évolution professionnelle en Nouvelle Aquitaine),
- préside la commission "Education, formation, emploi" au CESER,
- maître de conférences associé à l'Université de Bordeaux (responsable pédagogique de la licence professionnelle Emploi Formation Insertion)

Nicolas Huot, nhuot@cibc33.fr

Réseau EVA , chargé de développement des partenariats sur le réseau EVA, groupement de structures, pilote le CIBC de la Gironde et des co-traitants l'APEP, les Chambres consulaires, les CIDFF, Retravailler dans l'Ouest et Sud-Ouest.

Projet soutenu par la Région Nouvelle-Aquitaine et l'Union Européenne dans le cadre du « Programme Opérationnel FEDER / FSE 2014-2020 »



Grands axes évoqués

L'orientation tout au long de la vie, quels enjeux ?

Intervention d'Olivier Chabot

L'orientation tout au long de la vie a fait l'objet d'un rapport d'auto-saisine du CESER https://ceser-nouvelle-aquitaine.fr/sites/default/files/2021-01/20210128_RapportOTLVMomodifie_web.pdf

Mais avant d'en parler, il est utile de savoir ce que c'est que le CESER.

C'est la deuxième assemblée de la Région, une assemblée socioprofessionnelle, "la société civile organisée" dont les membres sont désignés par le.a Préfet.e constitué d'un collège des organisations syndicales de salariés, d'un collège des organisations syndicales patronales, d'un collège des organisations associatives, et enfin d'un collège de personnalités qualifiées; 180 membres en tout.

Le CESER doit rendre des avis sur les politiques régionales, il peut être saisi par le.a préfet.e ou le.a président.e du Conseil Régional. Il peut s'auto-saisir. Dans ce cas, le travail d'investigation dure environ un an (auditions et rapports existants - ressources humaines dédiées).

"L'orientation ne doit pas s'inscrire dans une vision adéquationniste"

Ces derniers temps, un sujet qui semble être un sujet majeur, c'est la difficulté de recrutement des entreprises à laquelle on pourrait répondre selon une vision adéquationniste par la constitution d'une liste des métiers et il suffirait ensuite de regarder la liste pour son orientation...Ce n'est pas tout à fait ça.

Pour introduire les choses, Olivier Chabot propose la vidéo suivante :

https://youtu.be/hy_pbqojbFO

Il s'agit de voir ici des parcours, non pas des parcours atypiques mais plutôt des parcours singuliers.

Car après tout ce sont des parcours faits de rencontres, raison pour laquelle la place de l'informel est importante : le hasard, la rencontre, une discussion dans un bar avec un ami.

Or aujourd'hui, on a affaire à des réflexions des organisations syndicales patronales du type "on recherche des chaudronniers, mais qui fabrique aujourd'hui des chaudrons ? cela pour dire que tout le monde s'accorde sur le fait que derrière l'intitulé du métier se cachent de nouvelles compétences. Les métiers changent.

Un parcours, ça se construit dans le temps, la formation prend du temps - recrutement, temps de la formation, etc. or les besoins des entreprises n'attendent pas"

Donc je me suis interrogé sur : qu'est ce qui conduit à exprimer ces besoins ?

D'abord il y a une vue faussée du "marché du travail"

Entre le marché ouvert et le marché caché, on a finalement une vision du marché du travail complètement faussée.

Le marché ouvert était estimé à 60 % du marché et le marché caché 40 % il y a 20 ans.

Aujourd'hui pour déterminer un métier en tension : on fait un croisement statistique entre les gens en recherche dans ce métier et les offres publiées, cela marche si tout le monde dépose ses offres...or ce n'est pas le cas

D'autres chiffres édifiants :

3 millions d'offres d'emploi sont déposées à Pôle emploi chaque année

DPAE 30 millions - déclaration préalable à l'embauche obligatoire

En réalité, on est donc dans un rapport de 10/90 entre le marché ouvert et le marché caché.

C'est assez malhonnête de faire croire que tout le système est basé sur une évaluation erronée des choses.

Autre exemple : dans le cadre des politiques de branche qui sont un cadre de négociation d'une convention collective. Quand une branche se met en place, on met en place des commissions, la politique de branche est issue du travail de ces commissions (en particulier la Commission paritaire nationale emploi formation CPNEF). En Nouvelle Aquitaine, on a moins de 10 commissions paritaires pour 300 conventions collectives et 750 branches patronales.

Quand le président du MEDEF vous parle de soudeurs qui manquent, il vous parle d'un besoin de soudeurs dans les entreprises des entrepreneurs adhérents du MEDEF mais par ex. les besoins de la SNCF ne sont pas représentés ou pris en compte dans cette vision qui ne considère que le secteur privé. Par exemple, l'IUMM considère uniquement les besoins de son secteur, "on a besoin de soudeurs", donc on monte des formations de soudeurs dispensées par les adhérents en direct, c'est de l'éco-circulaire de la formation.

Le hic c'est que les politiques de l'emploi ont particulièrement fait peser l'enjeu de l'emploi sur l'individu. Sans parler de la fameuse sortie disant qu'il suffit de "traverser la rue pour trouver un emploi", c'est une idéologie très intégrée dans la société.

Or il semble plus pertinent de partir des besoins de la personne, en accompagnement et non pas "au dessus" mais bien "à côté" de la personne.

Passer d'une logique de l'offre d'emploi à une logique d'adaptation aux besoins et d'accompagnement des personnes

Ma théorie de l'escargot : on va d'un besoin à sa satisfaction en suivant un parcours qui va de la pointe jusqu'au bas de la coquille en un mouvement hélicoïdal qui éloigne la réalisation du besoin premier.

Au point de départ, on part d'un besoin : un besoin de RH pour collaborer avec vous sur votre projet. A ce stade, vous n'avez pas exactement une idée précise sur le profil, la fiche de poste...souvent ce qui se passe, c'est qu'on en parle autour de soi, dans son environnement proche et petit à petit on va s'éloigner du besoin et quand on va arriver à l'offre d'emploi ce sera plus précis et plus exigeant parfois éloigné de son propre besoin de départ. Si vous préférez partir sur la relation de confiance, vous allez vous centrer sur la personne et la relation. Plus vous vous éloignez de votre cercle de confiance, plus vous allez essayer de vous rassurer par différents biais en prenant des garanties. Or dans ce process on va vers l'irrationnel, du besoin de départ vers un besoin plus idéalisé de type "mouton à 5 pattes", expression usitée à Pôle emploi.

La clef c'est la rencontre, je crois qu'il faut revenir à de l'humain, à ce qui favorise la rencontre. C'est tout l'intérêt des tiers-lieux grâce à leur ancrage sur le territoire. Je vais vous citer un slogan des années 70 : "vivre et travailler au pays" ! Travailler autour de chez soi, autour du lieu de vie...c'est un but intéressant.

Le sujet autour de l'offre d'emploi est donc trompeur. D'ailleurs Alain Supiot, juriste, dit que "si on accepte le terme de marché du travail c'est que l'on accepte l'idée que l'homme est une marchandise".

Depuis que la cotisation à l'assurance chômage est décorrélée des cotisations du salarié, on va vers une dérive qui prend moins en compte l'individu dans son parcours professionnel. Nous sommes une démocratie sociale depuis la fin de la guerre, notre système social est financé par les cotisations sociales prélevées sur les salaires. L'OIT, organisation internationale du travail a été créée suite à la Déclaration de Philadelphie <https://www.ldh-france.org/1944-DECLARATION-DE-PHILADELPHIE/> "Il n'y aura pas de paix sans justice sociale" et que "le travail n'est pas une marchandise". C'est important de revenir à ces fondamentaux.

Donc, je conseille une prise en compte de la singularité (respect de la personne dans son entièreté et non ramenée à une catégorie quelconque), de la relation (une posture de l'accompagnement qui consiste à se placer à côté et non au dessus) et de l'importance de la rencontre (remettre la relation humaine au centre)

Si je reviens à ma théorie de l'escargot, il faut analyser le besoin, c'est quoi le besoin de la structure, il ne faut pas répondre à une offre avec un CV formaté pour mais répondre à un besoin = ce qui veut dire qu'il faut rentrer dans les premiers cercles de décision, se faire connaître des personnes qui peuvent avoir des besoins.

Ce qui marche bien en recherche d'emploi, c'est d'aller demander des conseils, aller rencontrer des pros pour demander des conseils.

Par exemple dans l'Apprentissage où les conditions d'âge déterminent le salaire, les candidats au dessus de 26 ans doivent être rémunérés au SMIC. Beaucoup d'employeurs

regardent le coût du contrat avant d'embaucher. Il est très efficace dans cette situation d'aller demander conseil auprès d'employeurs potentiels sur le parcours envisagé: "je suis... et j'ai tel âge. J'envisage de suivre une formation en alternance dans tel métier. ...quels sont vos conseils?"

Tout cela est éminemment humain et si le besoin est là ça peut aboutir à une embauche car la discussion ne portera pas a priori sur le coût du contrat mais sur le projet !

"La clef, c'est la rencontre."

Question : les Tiers-Lieux peuvent-ils être des acteurs de la GPECT (gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale) ?

"Oui clairement. Ils peuvent être des acteurs de solutions qui vont au-delà de la gestion court termiste.

Le Lean Management ou le Juste à Temps à la japonaise ont inspiré la gestion de l'emploi qui est notamment faite comme ça = résultat des formations courtes (aboutissant à des salaires bas ;-)

Je pense qu'il y a un sujet autour des groupements d'employeur (quitte à en envisager une nouvelle forme...), fédérateur d'un monde économique sur un territoire, des structures associatives, coopératives sur la base de l'idée de la mutualisation des ressources et richesses.

Attention cependant au risque de vouloir tout faire dans le tiers-lieux et à la diversification à outrance des missions du tiers-lieu. Il faut faire attention car vous risquez de perdre votre âme, il n'y a pas de fin à cet empilement de missions, par contre je crois que dans les questions d'orientation et de lieu favorable à la rencontre et aux connexions, les tiers-lieux ont un rôle à jouer. Nous faisons avec la Coopérative un travail avec l'Union Régionale des Organismes de Formation de Nouvelle-Aquitaine qui vise à accompagner les tiers-lieux non pas pour se substituer aux professionnels mais à "mettre en lien" les personnes d'une certaine façon, qui vise à créer le corpus d'une formation de "facilitateur d'avenir" !

Présentation du CEP (conseil en évolution professionnelle) comme dispositif de droit commun

Intervention de Nicolas Huot - Le dispositif le CEP, conseil emploi formation

Aujourd'hui le monde l'emploi et de la formation est un monde complexe Peut-être qu'on nous laisse à dessein évoluer dans ce "complexe" peut-être pour faire de nous tous des chaudronniers sans que nous nous posions plus de questions ! (c'est une boutade, naturellement mais bon...)

Le CEP existe depuis 2015, il s'agit d'un nouveau métier : le conseil en évolution professionnelle. Aider tout à chacun pour y voir plus clair dans son orientation

professionnelle, il a un rôle de GPS, pour aider les personnes à s'orienter à se guider : pas faire à la place des personnes mais partir des envies de leurs valeurs, passions, besoins pour les orienter.

Depuis 2020, le CEP est effectif via le réseau EVA en Nouvelle Aquitaine. Son accès est gratuit et confidentiel. La posture du conseiller c'est d'être neutre et accessible sur tout le territoire.

En fonction de votre statut vous allez être orienté vers l'APEC, vers Pôle Emploi, vers une mission locale, ou vers Cap emploi si vous êtes en situation de handicap par exemple, et si vous êtes salariés du secteur privé ou indépendants vous serez orienté par nous, le réseau EVA.

Le CEP du réseau EVA, on peut le rencontrer pour développer des compétences, pour préparer un entretien avec son manager, parce-que l'on veut progresser ou alors complètement changer de métier....

Pour revenir à l'adaptation aux besoins...

50% des métiers de demain ne sont pas encore connus donc on sait qu'il y a une évolution en permanence des besoins.

On peut donc rencontrer un conseiller pour développer ses compétences, se reconvertir, créer son activité, rechercher une certification, ça peut servir à la mobilité interne ou externe (dans sa branche ou une autre)

Bref, on peut venir rencontrer et être accompagné par un CEP pour toute situation professionnelle...

Nous avons établi un baromètre il y a peu de temps en Nouvelle Aquitaine :

63 % des personnes veulent évoluer dans les 2 prochaines années

L'important dans la philosophie d'accompagnement c'est la neutralité du conseil dans la recherche d'évolution individuelle.

Il est difficile d'évoquer son envie d'évolution dans certains cas.

On peut l'évoquer avec son manager, d'ailleurs les cadres le font pour beaucoup mais on peut aussi avoir besoin du Conseil en évolution professionnelle pour sa stratégie personnelle et parfois parce-que l'on ne veut pas en parler à son employeur...

Le processus d'accompagnement

1er rdv 1h30 / 2h - analyse partagée avec la personnes - plan d'action

on lui remet une synthèse de cet échange

suivi si besoin ou souhait d'évolution ou de plan d'actions

Le CEP n'est pas là pour faire un bilan de compétences, un bilan c'est 24h de travail d'analyse. Le CEP peut orienter vers un bilan. Mais sur le Bilan, on est accompagné pendant quelques mois régulièrement et on va au fond des choses. Le CEP est une première porte, il est adapté pour déterminer des choix, VAE, bilan, quel diplôme ? quels pré-requis, Etc...

Projet soutenu par la Région Nouvelle-Aquitaine et l'Union Européenne dans le cadre du « Programme Opérationnel FEDER / FSE 2014-2020 »



Pourquoi pas mettre en lien les tiers-lieux et EVA pour des ateliers sur les reconversions, le développement des compétences, l'orientation, on peut envisager tout type de partenariat qui permette de déployer le réseau.

À propos du Réseau EVA

Les opérateurs régionaux du Réseau EVA délivrent le service conseil en évolution professionnelle aux salariés du secteur privé et aux travailleurs indépendants.

Le réseau se compose de groupements sur 8 régions françaises : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Guadeloupe, Mayotte, Nouvelle -Aquitaine, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Associés autour du principe de co-construction, de la proximité territoriale et de la complémentarité des compétences, les membres du Réseau EVA se positionnent comme interlocuteurs de confiance, qui délivrent un service concret, accompagnant les bénéficiaires dans leurs choix professionnels jusqu'à la mise en œuvre de leurs projets.

À propos du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)

Le Réseau EVA, opérateur régional du Conseil en évolution professionnelle [CEP] des actifs occupés (salariés non cadres de droit privé et indépendants) en Nouvelle-Aquitaine, reçoit et accompagne gratuitement chaque personne s'interrogeant sur son évolution professionnelle, et ainsi leur permettre de faire le point sur leur situation professionnelle, s'informer sur les métiers et qualifications du territoire, structurer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, accéder aux dispositifs de formation, et être appuyés dans leurs démarches.

En quelques chiffres : 110 lieux d'accueil en Nouvelle-Aquitaine, plus de 110 conseillers en évolution professionnelle, plus de 10 400 salariés et indépendants accompagnés en 2020

Pour aller plus loin : www.mon-service-cep.fr/region/nouvelleaquitaine

Pour prendre RDV : 09 72 01 02 03

Bonus

- [Annuaire CEP Nouvelle-Aquitaine](#)
- [Présentation CEP Nouvelle-Aquitaine](#)
- [Flyer CEP Nouvelle-Aquitaine](#)



Projet soutenu par la Région Nouvelle-Aquitaine et l'Union Européenne dans le cadre du « Programme Opérationnel FEDER / FSE 2014-2020 »

