

Fiche descriptive des expérimentations RECTEC+

Porteurs de l'expérimentation

Coordonnées du/des partenaires RECTEC+, porteur(s) de l'expérimentation (nom/institution/email de référence)

Le Forem
Odile Dupont
Odile.dupont@forem.be

Coordonnées de l'accompagnateur/expert du projet RECTEC+ (nom/email)

Stéphane VINCE – stephane.vince@ac-toulouse.fr

Description du domaine d'activité visé par l'expérimentation et/ou lien avec les contextes du projet
Ex : Universitaire (mobilité, VAE,...), entreprise privée, administration (publique, locale, territoriale,...)

Service Public Wallon de la Formation et de l'Emploi (administration territoriale) : Direction territoriale Namur- Brabant wallon (Bassin namurois) : équipe de conseillers en insertion socioprofessionnelle et management concerné
Mirena : Mission régionale pour l'Emploi des Arrondissements de Namur et Dinant, agence de placement agréée par la région wallonne (statut d'ASBL)

I. Problématisation / Objet

Quels constats ou problèmes ont été identifiés ?

Le Forem adresse des chercheurs d'emploi à des partenaires externes pour des missions d'insertion professionnelle. Cet adressage peut manquer de précisions en ce qui concerne le niveau de compétences transversales du public visé.

D'autre part, la mission régionale chargée de l'insertion professionnelle souhaite objectiver les niveaux de CT attendues par les entreprises qui recrutent afin de sensibiliser/former les chercheurs d'emploi par rapport à ces attentes → mieux mettre en correspondance offre/demande d'emploi

Quel est ou quels sont les objectifs de l'expérimentation ?

L'expérimentation vise à améliorer l'échange d'informations concernant les chercheurs d'emploi entre les différents acteurs impliqués dans le processus d'insertion professionnelle → disposer d'une grille commune de lecture /de reconnaissance des compétences transversales en vue d'améliorer les processus d'accompagnement ; autrement formulé : collaborer sur base d'un référentiel, d'un vocabulaire commun centré sur les potentiels des chercheurs d'emploi

II. Contexte et dispositif d'expérimentation envisagé

1) Quelles sont les personnes (expérimentateurs et personnes visées par l'expérimentation) impliquées dans l'expérimentation (dénomination, caractéristiques, besoins et attentes) ?

Cette expérimentation visera les conseillers référents du Forem (bassin de Namur) et les Jobcoachs de la mission régionale de la même région ainsi que les managers respectifs des équipes. Les conseillers référents accompagnent les chercheurs d'emploi dans le cadre de leur recherche d'emploi. Ils proposent et conviennent d'un plan d'actions en fonction des besoins identifiés avec ces chercheurs d'emploi. Pour certains, un contrat avec une mission régionale est proposé afin d'être accompagné par des Jobcoachs. Pour certains candidats l'offre de service de la mission régionale semble répondre à leurs besoins. Dans ce cadre, un référentiel commun permettra au FOREM d'objectiver les besoins du candidat relatifs aux compétences transversales et à la MIRENA d'aider le candidat à les travailler et ce au regard du projet professionnel .

2) Quelles sont les institutions impliquées dans l'expérimentation (dénomination, caractéristiques, besoins et attentes) ?

Le Forem Namur, service accompagnement des DE : Direction territoriale Namur-Brabant wallon (bassin de Namur) : équipes de Gedinne, Beauraing, Rochefort, Dinant, Ciney, Andenne, Jambes, Gembloux et Sambreville. Objectif et mission : insertion socioprofessionnelle de qualité
Missions

Outiller et guider les demandeurs d'emploi vers leur insertion professionnelle et les travailleurs dans la gestion de leur carrière
Evaluer en continu les progrès réalisés.
Anticiper et répondre aux besoins en recrutement et en compétences des entreprises.
Contribuer à l'employabilité de tout citoyen via l'orientation et la formation tout au long de la vie.
Informier et guider les citoyens et entreprises dans l'obtention des aides financières.

La MIRENA accompagne vers et dans l'emploi des candidats, dits éloignés de l'emploi, répondant à des critères de public cible. De ce fait, elle joue un rôle d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi. L'objectif de la MIRENA est d'utiliser RECTEC comme référentiel permettant de positionner le candidat en début d'accompagnement et d'objectiver ses évolutions. Il servira également de support de médiation avec l'employeur dans le cadre du plan d'intégration du candidat dans l'entreprise, une fois celui-ci engagé.

- 3) Quel est l'échantillon de personnes impliquées dans l'expérimentation ?

Environ 80 personnes – conseillers référents, jobcoaches et managers des équipes → toutes catégories d'âges au-delà de 25 ans (tous au-delà de 25 ans, côté Forem)
La sélection est faite sur base de la fonction des personnes → toutes personnes occupant les fonctions sus-mentionnées

- 4) Y a-t-il éventuellement un promoteur pour soutenir/encourager ces expérimentations ?

Le responsable du service Accompagnement de la région de Namur et la directrice de la Mirena

- 5) Quelles sont les ressources logistiques nécessaires pour l'expérimentation ?

L'expérimentation se déroulera à distance via l'outil Teams cependant les documents nécessaires pour la prise de connaissance du référentiel et de la méthodologie seront transmis au préalable afin d'être imprimés par chacun.
Dès que la situation sanitaire le permettra, la formation se déroulera en présentiel afin de favoriser la connaissance mutuelle entre les partenaires

- 6) Quelle méthodologie est proposée pour l'utilisation du référentiel RECTEC+ ?

Dans cette expérimentation, il s'agit de « faire vivre » aux participants un auto-positionnement personnel sur base de leur descriptif de fonction et de leur expérience vécue dans cette fonction.
Après une présentation des documents (doc1, doc2 et référentiel), chacun sera invité à décrire individuellement une ou 2 activités situées (en fonction du temps disponible) grâce à une grille descriptive fournie.
A la suite de ce travail, des sous-groupes seront organisés (par 2 ou 3 personnes) afin de partager cette activité et de mettre en lien les compétences utilisées et le niveau de celles-ci par rapport à

l'activité. La 3^e personne aura pour fonction d'observer les échanges et de relever les éléments « interpellant » ou les constats. Chacun sera invité à occuper les 3 rôles : celui qui explique son activité, celui qui pose les questions complémentaires pour aider au positionnement et celui d'observateur.

Après ce travail en sous-groupes, une séance d'échanges et questions/réponses permettra de recueillir les constats/remarques, les besoins complémentaires, les interrogations pour envisager la mise en œuvre de la méthode avec les chercheurs d'emploi

Dans un premier temps, les managers participeront à cette séance qui sera ensuite organisée pour les conseillers référents et les jobcoaches.

III. Analyse de l'expérimentation

1) Comment s'est déroulée la préparation avec les acteurs impliqués ?

a) Comment a été présenté et perçu le référentiel avant l'expérimentation ?

Les documents ont été envoyés préalablement et ont bien été imprimés par les participants (qui en ont découvert l'usage en cours de séminaire)

b) Comment a été conçue l'appropriation du référentiel ?

Par la plongée dans leurs propres réalités/compétences déployées pour l'exercice de leur fonction

c) Des outils ont-ils été développés ?

Un Pwp de présentation du projet intégrant le contexte et les intentions de la région.
Des questions « wooclap » ont été intégrées pour ajouter de l'interaction à la présentation

d) Quel était le climat dans lequel s'est déroulée la préparation, quelles questions ou problèmes peut-on relever ?

Sérénité et intérêt manifeste de l'équipe des managers Forem.
Préoccupations : aspect chronophage de l'outil (pas assez de temps dans l'exercice de la fonction actuelle des conseillers visés pour scanner et remplir une telle grille) + vocabulaire potentiellement abscons pour une partie du public pris en charge.

Pour les conseillers (2 premiers groupes), une contextualisation a été nécessaire car celle-ci n'avait pas fait l'objet de suffisamment de communication en interne (pour les 2 organismes) ou celle-ci n'avait pas suffisamment été intégrée par les participants.

e) Comment est perçu / analysé le référentiel à la suite de l'expérimentation, par rapport à quoi ?

Perçu comme outil potentiellement performant et précieux pour l'épanouissement/confiance en soi et comme brique pour l'insertion socioprofessionnelle

Pour les conseillers et les jobcoachs, le référentiel apparaît pertinent mais doit être plus contextualisé en fonction du public accompagné et des métiers sur lesquels ces demandeurs d'emploi sont « positionnés »

7) Quels sont les résultats obtenus ?

a) Comment ont-ils été obtenus ?

Débriefing en staff distinct avec les managers Forem ayant participé au séminaire.

b) Combien de personnes ont-elles été impliquées réellement par rapport à l'échantillon prévu ?

Forem : 6 managers de proximité (sur 8 max' ; raison absences = santé) et 1 manager des managers sur 1
Mirena : 1 manager et 2 jobcoachs impliqués dans le projet AgreeJob (projet Interreg)
Environ 38 conseillers/jobcoachs

c) En quoi sont-ils conformes aux résultats prévus ?

Mise en pratique de la logique de compétences transversales et appropriation « en éclairé » pour les conseillers de 1^{ère} ligne

d) Quels sont les enseignements à tirer de l'expérimentation ? Si c'était à refaire, comment améliorer la mise en œuvre ?

Splitter en deux moments distincts : théorie, mise en exercice seul, débrief en commun (mécanique planifiée pour la suite)
Introduire dans le processus d'appropriation, la vision globale de la fonction occupée. Dans cette expérimentation, l'introduction du descriptif de fonction a été proposé pour identifier une ou plusieurs activités qui pouvaient servir de base pour l'auto-positionnement

Pour les conseillers, l'initiation s'est déroulée en 2 parties (théorie, moment individuel et ensuite travail en sous-groupe) : une difficulté est apparue rapidement car les conseillers et les jobcoachs n'avaient pas été informés de la nécessité de planifier un moment de travail individuel. → il a été nécessaire d'adapter le travail en sous-groupes.

- 8) Quelle est la plus-value de l'usage du référentiel dans le contexte envisagé par l'expérimentation ?
- a) Quelles sont les compétences et les descripteurs associés qui ont été fortement mises en évidence ?

Communiquer à l'oral		
Utiliser les ressources numériques		
Piloter et organiser l'activité		
Assurer les procédures et la qualité		
Lors d'un vote durant l'animation, les managers avaient sélectionnés ces CT comme indispensables dans leur fonction :		
Piloter et/ou organiser l'activité	9	75%
Agir face à l'imprévu	1	8,33%
Coopérer et favoriser la collaboration	2	16,67%

- b) Quelles sont les compétences qui sont apparues occasionnellement ?

RAS

- c) Quelles compétences n'ont pas fait l'objet de l'expérimentation ?

RAS

- d) Y a-t-il des compétences ou des descripteurs qui ne sont pas formulés ?

RAS

- e) Comment sont perçues les graduations proposées pour chaque compétence ? Correspondent-elles aux postes/fonctions et/ou activités ?

Ok pour l'exercice mais avec le public visé en finalité (DE éloigné de l'emploi), cela nécessitera une adaptation en fonction de ce public

- f) Y a-t-il des compétences ou des descripteurs qui, selon vous, devraient être reformulés/modifiés, lesquels, pourquoi ?

« Les phrases du référentiel sont assez abstraites et ne me parlent pas toujours »
→ importance de donner des exemples de contexte particuliers

- 9) Quel(s) usage(s) ultérieur(s) pensez-vous faire du référentiels RECTEC+ ? L'usage expérimenté peut-il être installé au-delà de l'expérimentation ? Si oui, comment ? si non, pourquoi ?

Améliorer le processus d'insertion via une vision commune des CT entre acteurs de l'insertion & employeurs

Quelques questions posées lors de l'expérimentation :
Comment faire le lien entre le niveau de l'auto-positionnement et le niveau attendu dans l'emploi spécifique ?

10) Comptez-vous développer d'autres usages ? Lesquels ? Comment ?