



L'ACTIVATEUR DE POTENTIELS

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 formation
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 des compétences transversales, des compétences rares, des compétences émergentes...

Parcours d'insertion construit à partir de la définition d'un projet



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

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



Analyse et valorisation du potentiel individuel, présomption de compétence



Favorisons l'engagement

Nous formulons une hypothèse forte : les personnes qualifiées d'invisibles, c'est-à-dire ni en emploi, ni en formation, ni en recherche active, qui ont aujourd'hui « baisser les bras » peuvent être remobilisées par la mise en œuvre de 3 leviers :

Sentiment de compétence



Sentiment de contrôle



Aide à la stratégie

Les badges numériques nous permettent aujourd'hui d'organiser la reconnaissance ouverte des compétences informelles dans des systèmes de confiance réunissant acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation, et acteurs économiques. Au-delà de la valorisation du potentiel des actifs éloignés du marché de l'emploi, il s'agit de réaliser une carte des possibles leur permettant de choisir et s'engager sur une trajectoire en fonction de leurs objectifs.





Nos convictions

- ① On apprend en faisant . La compétence n'a de sens que dans l'action contextualisée. Même si nous avons besoin d'être accompagnés pour ce faire, nous identifions nos compétences dans une analyse réflexive portée sur nos expériences. Mettons en place des expériences diversifiées .
- ② La reconnaissance précède la connaissance . Elle passe par la considération et la confiance que nous accordons à la perception d'autrui sur sa situation, sur son environnement personnel et professionnel. Appuyons-nous sur la présomption de compétences.
- ③ Chacun peut reconnaître et être reconnu . Nous sommes tous acteurs de notre parcours de reconnaissance, et nous devons tous à ce titre pouvoir contribuer à la construction de l'écosystème dans lequel nous évoluons. Affirmons une approche participative .
- ④ La reconnaissance doit être utile . L'identification des compétences, les badges numériques, sont des clés. Pour qu'ils soient utiles, il faut avant tout construire les portes qui peuvent s'ouvrir grâce à ces clés. Rendons visibles les possibles du territoire .



Nos outils



L'expérience : c'est par l'expérience vécue, dans le moment présent que nous pouvons identifier les compétences mises en oeuvre. Ces expériences sont multiples : la situation de travail bien sûr, mais aussi des activités bénévoles, sportives..., avec un intérêt particulier porté sur le jeu - sérieux ou non. Ces expériences sont proposées par une diversité d'acteurs sur le territoire.



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.

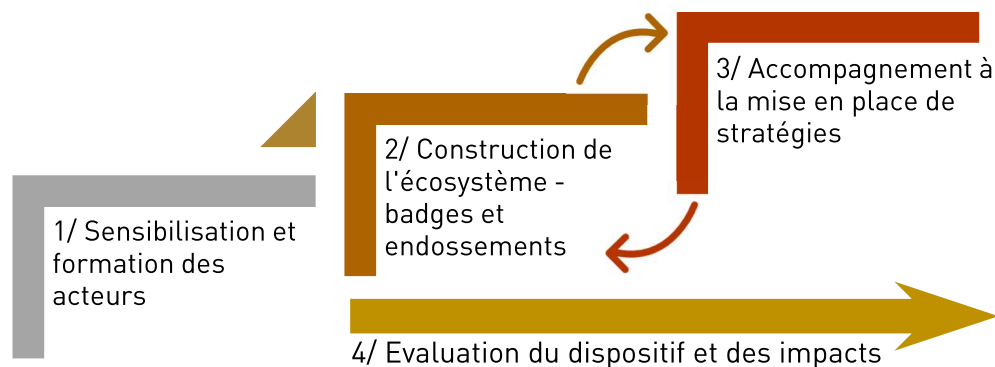


Les badges numériques : ils sont l'outil de la reconnaissance. Les badges permettent aux acteurs de l'écosystème territorial de rendre visible leurs potentiels, leurs intentions, leurs attentes, leurs collaborations - l'articulation des badges entre eux permet de rendre visibles les parcours et les stratégies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



L'accompagnement à la stratégie : chaque acteur est accompagné dans sa stratégie par des personnes ressources pour la reconnaissance. Il peut s'agir de pairs qui ont envie de partager leur expérience et leur réussite, de conseillers en insertion professionnelle, de mentors issus du monde de l'entreprise. Toutes ces personnes partagent des principes d'action et des outils communs, ils collaborent mutuellement au service du territoire.

Le process



1/ La réussite du dispositif passe en premier lieu par une acculturation des acteurs du territoire sur ce qu'est la reconnaissance ouverte des compétences informelles. Lors de cette première étape, il est essentiel que chacun puisse voir en quoi cette reconnaissance vient compléter et enrichir les dispositifs existants, et en quoi cela peut lui être utile. Les partenaires de 1^{er} niveau du territoire (membres du consortium et soutiens) décident collectivement des modalités les plus pertinentes.

⇒ Communication, Formation, Evènement-débat sur la reconnaissance, Exposition, Jeu-découverte... Cette acculturation se poursuit tout au long du projet par la formation d'ambassadeurs, actifs sans emploi ou du monde de l'entreprise, qui sensibilisent leurs pairs.

2/ Sur la base d'intérêts individuels ou collectifs, les acteurs commencent à être accompagnés dans la création de badges de compétences : compétences attendues et compétences individuelles détenues. Dès lors qu'il y a intérêt/objectif commun, les acteurs sont invités à négocier les critères d'obtention. Ils doivent être liés à une expérience pouvant être accessible à toutes et tous. Les acteurs sont systématiquement invités à réfléchir à l'articulation de leurs badges avec les autres badges créés au sein de l'écosystème.

⇒ Groupes de travail autour d'un intérêt commun, Hackathon, Identification des compétences individuelles dans l'action et/ou réflexivité sur une expérience antérieure qui peut mener à la création d'un badge non disponible dans l'écosystème.

3/ Les organisations sont accompagnées dans la mise en place de stratégies pour favoriser l'atteinte de leurs objectifs : réponse aux besoins en recrutement pour les entreprises, mobilisation des publics pour les organismes intermédiaires

⇒ Négociation des critères, Mise en place d'expériences permettant l'identification ou l'acquisition de compétences, Mise en place de modalités d'accueil et d'intégration facilitantes

Les actifs sans emploi sont accompagnés dans l'identification et la valorisation de leurs compétences, la « lecture » des possibles (ce qui m'est accessible, ce qui m'est utile), l'engagement dans un parcours.

⇒ Information sur les possibles : emplois, formations, qualification par la validation des acquis de l'expérience, création d'entreprise

⇒ Analyse de l'adéquation entre attendus (badges à obtenir) et situation présente (badges détenus)

⇒ Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'action

4/ Un acteur neutre a pour mission d'analyser le dispositif et ses impacts. Les préconisations réalisées sont utilisées en vue d'une amélioration continue de l'offre de services sur le territoire.

⇒ En début de projet, aide dans le choix des indicateurs de suivi et d'évaluation

⇒ Analyse des attentes des acteurs

⇒ Formulation objective, puis validation ou non des hypothèses formulées (notamment sur les conditions de l'engagement, et sur l'effet mobilisateur du jeu)



Acteurs clés du consortium



Les cartographes

Sensibiliser et former sur les principes de la reconnaissance ouverte, sur les outils. Former les passeurs. 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)



Les 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, 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.



Les passeurs

Aider les utilisateurs dans leur stratégie de reconnaissance de compétences : 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 reconnaissance formels : accès à la qualification, par la formation ou la VAE, certificat CléA... Les passeurs évoquent les objectifs pour lesquels des parcours ont été mis en place par les partenaires du projet, mais aussi les autres opportunités de territoire ou hors territoire, ou la création d'entreprise. Les modalités de rencontre des passeurs sont les plus diversifiées possibles pour répondre aux attentes de tous les publics. 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 passeur.



Les observateurs

Aider au suivi et à l'évaluation du projet. Sur la base de rencontres réalisées avec des utilisateurs, faire des préconisations pour favoriser la mobilisation des publics, développer le caractère incluant des organisations et des dispositifs. Evaluer l'impact des actions menées sur les différentes catégories de publics, permettre d'identifier les bonnes pratiques afin de préparer un éventuel essaimage.