

Le printemps de la formation professionnelle

Conférences – échanges – découvertes. Le rendez-vous incontournable de tous les partenaires emploi & formation de la Région Grand Est !

Ouverture

Nicolas Schmit, Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'insertion

Vidéo diffusé de Nicolas Schmit, qui informe :

- 7 employeurs sur 10 ont des difficultés pour trouver les compétences,
- L'Europe investie dans le développement des compétences. Il est nécessaire de mettre en avant les travaux en cours : agenda européen des compétences,
- D'ici 2030, objectif que 60 % des adultes suivent une formation continue 1 x/an
- Le numérique nécessite le développement de compétences spécifiques dans l'enseignement et la formation professionnelle,
- La question du cadre européen des stagiaires : condition de travail, rémunération et protection sociale,
- La mobilité est une des priorités de la formation professionnelle (notamment Erasmus+) dont les apprentis représentent 18% des bénéficiaires.
- Espace européen de l'éducation :
 - Nouveaux cadres de mobilité d'apprentissage,
 - Changement de mentalité : culture d'un apprentissage tout au long de la vie

Franck Leroy, Président de la Région Grand Est & Valérie Debord, 1ère Vice-Présidente déléguée à l'emploi, la formation, l'orientation et l'apprentissage

- Le monde se transforme : numérique, écologie, économie, ... ce qui impact la société,
- Des changements sont à venir : les métiers, les reconversions,
- Difficulté de recrutement notamment avec la diminution du chômage,
- Objectif de la journée : les orientations politiques pour la formation
- Les compétences sont l'enjeu du siècle : nécessité d'un apprentissage tout au long de la vie,
- Adaptation des Hommes à l'actualité de la société : métiers/ formations/ diversités de compétences
- La Région, acteur de la formation professionnelle depuis 1986
- Intervention de la région sur le marché du travail : vision globale de la région, résonance avec les territoires afin de répondre aux enjeux de proximité.
- Travail avec les branches professionnelles sur les titres et référentiels et avec les organisations salariales, patronales, les OPCO
- Résolution digitale : formations à distance. Important de ne pas oublier que le lien humain reste indispensable sur les territoires.
- De nouvelles modalités pédagogiques sont à construire avec l'importance des rapports humains.
- Le COVID accélère les mutations et rapports au travail
- L'Europe investie sur les formations et les compétences avec un élan européen : digital/ transition écologique/ révolution énergétique.

Présentation

Etude Prospective : les métiers à l'horizon 2030 - Cindy Morian & Théophile Mabit, OREF Grand Est

Partage de données chiffrées : démographique et économique. De nombreux postes sont à pourvoir et des métiers sont en tension. Il est nécessaire de comprendre les raisons de la tension pour mettre en place un plan d'action :

- Formation, accompagnement à la reconversion,
- Orientation des jeunes dans l'optique de diminuer le déséquilibre,
- Observation et anticipation des besoins.

Conférence

Le monde du travail : quelles perspectives ? Julia de Funès, philosophe

Les conditions à mettre en place pour un collectif fructueux :

- Travail individuel fort en amont du collectif,
- Sens, objectif, stratégie claire,
- Conscientisation d'un risque (intérêt ou menace) pour l'individu.

La montée en compétence ne peut se faire que par la contradiction, la confrontation des idées afin de monter ensemble en compétence.

La nouvelle génération montre un besoin de se sentir acteur, autonome (authentique) dans la vie professionnelle. Le travail n'est plus un aboutissement mais un moyen. Besoin de prendre les rênes de sa professionnelle. Nécessité d'agir à partir de soi-même.

Les conditions de l'action :

1. Prendre un risque

Prendre un risque = capacité à jouer avec les aléas, la contingence.

Il y a moins de risque à prendre un risque que de ne pas en prendre du tout.

L'intuition = expérience, familiarisation d'un milieu

2. Le sens

La technique (les moyens) est l'inverse de du sens (la finalité).

Le sens du travail : salaire, rencontres, situations personnelles, ... Le travail est un moyen au service d'autres choses dans la vie.

Le travail et l'entreprise : ce sont des moyens et non des sens !

3. La confiance

La confiance en soi et la confiance aux autres.

Confiance vient de « *confidere* » : avec foi, avec croyance. « On croit en lui, en elle » qui est donc l'opposé de la connaissance !

Plus on est « transparent » (preuves), moins on est dans la confiance. Si on est dans l'ignorance, on est UNIQUEMENT dans la confiance.

La condition managériale

Le courage managériale (déresponsabilité) : arrêter ce qui ne fait pas sens.

En France, peur de l'échec ++ (cf ouvrage qui compare USA et France – « *De la démocratie en Amérique* »).

« Nous ne décidons jamais, nous dirigeons toujours » : on donne le sens dans les faits que nous vivons. Nous ne choisissons pas ce qui nous arrive mais nous décidons du sens que nous leur donnons.

Buffet déjeunatoire et espace démo

Imprimante 3D (Fabéon), lunettes de réalité virtuelle (Création virtual), kit de vieillissement (ALAJI), Skills Game (Région Grand Est et Almédia), Do You Speak Jeun'Est (Région Grand Est).

Voir en Annexe : Skills Game et application (Do You Speak Jeun'Est).

Ateliers

- Table-ronde : Accompagner par la formation les secteurs au cœur des transitions industrielles, numériques et environnementales.
- Conférence-échange : L'expérience au cœur de la promesse employeur.
- Table-ronde : Les innovations technologiques et pédagogiques au service des parcours de formation.
- Table-ronde : Les entreprises au cœur de la formation **Participation de Patrice Kolbert, membre du COPIL RR.**
- Table-ronde : Les Soft Skills **Participation du RR Lorraine.**

Les Soft Skills

1. Du point de vue de la philosophie :

Transformation de la civilisation. Tous les 550 ans, apparaît un nouveau cycle de civilisation :

- Ere Grecque (-700 à -150) *harmonie par la sagesse*
- Ere Romaine (-150 à 400) *la paix par l'ordre*
- Ere Féodale (400 à 950) *la vérité par Dieu*
- Ere Gothique (950 à 1500) *le salut par la foi*
- Ere Moderne (1500 à 2050) *la liberté par le progrès*

Même constat à chaque inter-cycle : toutes les transformations s'accélèrent -> disparitions des anciennes croyances et création de nouvelles à partir de petites communautés.

L'Ere Post-moderne : 2050-2600 : quel paradigme ?

- Menaces et opportunités
- Crises multiples et simultanées

Les différents scénarios envisagés :

- Effondrement de la société
- Transhumanisme (augmentation des inégalités mais la technologie préserve l'effondrement)
- Néohumanisme (usage plus raisonné de la technologie et plus de collectif)
- Utopic (société écologique : estime de soi, des autres et de la nature)
- Transcendance (ère sans limite, montée de conscience)

La société jusqu'à présente pyramidale se crée de plus en plus en réseau (notamment à l'aide des nouvelles technologies et d'internet). Actuellement partage rapide de l'information en réseau (notamment réseaux sociaux) mais prise de décisions toujours pyramidale par les dirigeants politiques.

Les Softs skills, ce sont des compétences (qui ne sont pas des compétences techniques) :

- C'est ce qui se passe quand on est confronté à une situation que le cerveau ne peut pas traiter (hors schémas habituels)
- C'est l'intelligence dans des situations déstabilisantes
- Elles sont sollicitées dans des mises en situations d'adaptations ++

Par exemple : quand on fait le même trajet en voiture tous les jours, notre cerveau fonctionne en « automatique », si un arbre tombe sur la route, notre cerveau devra s'adapter et fera appel aux soft skills.

L'OCDE définit des Softs skills.

Les Softs skills permettent le travail en collectif, en systémique, le relationnel à 80% :

- Co-construction par le groupe.
- Groupe qui relève l'estime de soi.

Le levier de la performance, le cadre systémique pour la confiance :

- Inclusion dans le groupe,
- Reconnaissance,
- Ouverture (le manager montre ses forces et ses failles)

Le cadre de sécurité psychologique : « *La confiance est le grand simplificateur. Si les gens se disaient la vérité, 80% à 90% des problématiques des entreprises seraient résolues.* » Will Schutz

2. Du point de vue de l'Insertion par l'Activité Economique :

Dans les structures de l'IAE :

- Faire confiance à la personne avec un travail -> contrat de travail
- Travailler avec les autres
- Autonomie
- Formation technique pour reprendre confiance sur l'apprentissage,
- Conscientiser ses compétences (ex : AFEST),
- Valoriser ses compétences : formations collectives

3. Du point de vue des nouvelles générations :

Présentation d'une application numérique, ALOFAGE :

- Outils en plusieurs langues
- Créé entre 2015 et 2017
- Cofinancé par ERASMUS +
- Outils gratuits pour les jeunes, les associations, les enseignants
- Kit de valorisation de 5 compétences qui permet aux jeunes éloignés de l'emploi de prendre du recul sur leurs expériences, mettre des mots sur leurs compétences

Restitution et clôture de la journée

3 mots qui résument l'atelier :

- L'expérience au cœur de la promesse employeur :
Entre employeurs et demandeurs d'emploi, comment faire pour que ça match ?
 - Se connaître
 - Empathie
 - Coconstruire l'expérience
- Accompagner par la formation les secteurs au cœur des transitions industrielles, numériques et environnementales :
 - Anticiper
 - Adapter
 - Communiquer
- Les innovations technologiques et pédagogiques au service des parcours de formation :
Mettre les apprenants au cœur en les rendant acteur -> parité formateur/stagiaire
 - Confiance
 - Hybridation
 - Expérience
- Les entreprises au cœur de la formation
Tenter de former de nouveaux publics (en reconversion)
 - Oser
 - Coconstruire
 - Accompagner
- Les Soft Skills
Inter-cycle civilisationnel, changement de paradigme
 - Changement
 - Capacité d'adaptation
 - Le cadre