

# Réflexion sur l'élaboration croisée SRDEII et CPRDFOP

---

Présentation du projet de contribution

# Méthodologie

---

Un comité de coordination de 9 personnes

- économie-emploi
- FTLV

+ une personne de la commission mobilités

1 temps limité

5 réunions avec le groupe précédées et suivies de 9 réunions préparatoires avec les chargées de mission

1 saisine sur des questions dont le CESER s'est largement auto-saisi

- Orientation
- Approche compétences et organisation d'une journée de tables-rondes au mois de mai dernier
- Enjeux de bassins de vie
- Implication forte dans le CPRDFOP et le CRE

## Comité de coordination

- Mélanie BLANDIN
- Sophie COUVEZ
- Bénédicte DA PONT
- Emmanuelle EBEL-JOST
- Dominique LEDEME
- Christèle MARON-NIVEL
- Cathie MEPIEL
- Paul NKENG
- Sébastien WIRTZ

## Chargées de mission

- Valérie DELFAU
- Alice WYPYSZYNSKI

# Saisine SRDEII-CPRDFOP

---

« Votre contribution portera **sur les difficultés de recrutement des entreprises et la pénurie des compétences**. L'avis du CESER sera en particulier attendu **sur les attentes et besoins spécifiques des entreprises et sur les difficultés à recruter les profils adéquats**. »

- Les freins à lever du côté des jeunes, des étudiants et des demandeurs d'emploi.
- Les freins à lever du côté des entreprises, des employeurs.
- L'enjeu de l'attractivité des territoires enclavés.

# Introduction

---

**« Poser ou se poser les mêmes questions c'est prendre le risque d'apporter les mêmes réponses »**

tel est le constat du CESER saisi par la Région sur les réponses à apporter aux attentes et besoins des entreprises en vue de recruter le demandeur d'emploi au profil adéquat.

Pour le CESER il faut :

- ✓ **Interroger autrement** : entre employabilité et employeur-abilité.
- ✓ **Définir autrement** : de l'offreur de compétences au demandeur de compétences.
- ✓ **Accompagner autrement** : réciprocity et continuité du processus d'accompagnement pour l'offreur et le demandeur de compétences.

# Des constats récurrents

---

## De façon récurrente, le CESER pointe dans ses préconisations

- la question de la prise en compte des enjeux spécifiques et **notamment d'accessibilité et de lisibilité des dispositifs,**
- la prise en compte de la **réalité transfrontalière,**
- la question de la **promotion des métiers au plus tôt** dans le parcours **et tout au long de la vie,**
- la nécessité d'un **accompagnement de proximité:** informer – communiquer – accompagner,
- les moyens d'une démarche cohérente, consolidée, **capable d'expérimenter** de nouvelles modalités d'actions par le biais d'une **démarche itérative d'évaluation** systématique des dispositifs.

# D'une approche « adéquationniste » à une approche transversale

L'adéquationnisme consiste à trouver le candidat dont le diplôme ou l'expérience passée est en adéquation avec le poste recherché.

Les risques  
d'une vision  
adéquationniste

Se limiter à  
l'employabilité de  
l'offreur de compétences

Se limiter à ne regarder  
les compétences de  
l'offreur que par rapport  
à l'emploi

Se limiter uniquement à  
adapter les compétences  
par rapport à l'emploi

Questionner  
autrement

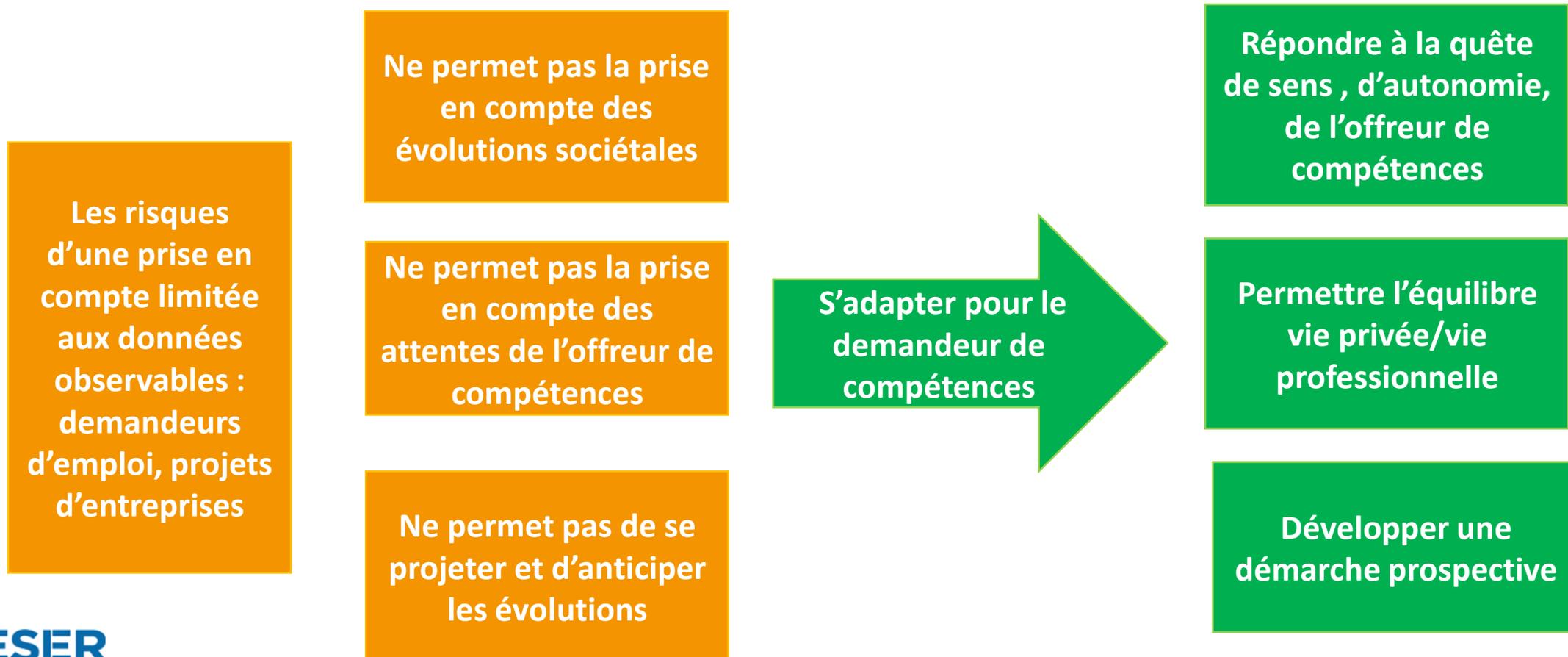
Interroger l'employeur-  
abilité du développeur de  
compétences

Comment regarder  
autrement les  
compétences d'un offreur  
de compétences ?

Comment adapter aussi  
l'emploi aux compétences  
de l'offreur?

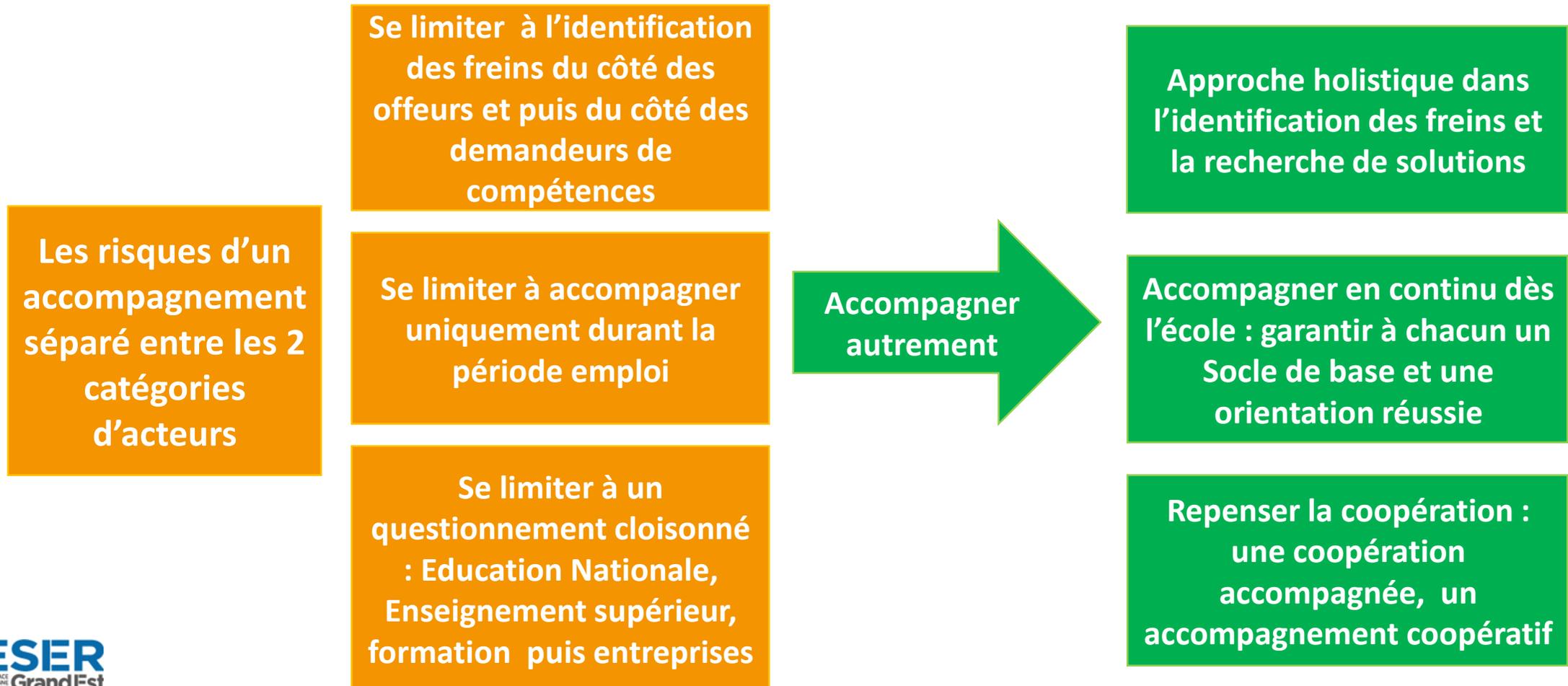
# Environnement et contextes de travail face aux « difficultés de recrutement »

Toutefois, il semble qu'au-delà de réponses génériques voire générales, le « demandeur de compétence » devra répondre aux attentes des « offreurs de compétences » en proposant du « sur-mesure ».



# Processus d'accompagnement continu

Un accompagnement qui s'inscrit dans un parcours de vie : passer du face-à-face au côte à côte



# Conclusion

---

« Vers une complexité fertile, ancrée en prospective »

La complexité d'écriture des schémas repose sur la mise en cohérence des actions à mener pour nourrir réciproquement le SRDEII et le CPRDFOP

Pour ne pas prendre le risque d'apporter des réponses insatisfaisantes à des questions récurrentes, il s'agit de dépasser le développement de compétences **uniquement** pour s'adapter mais bien d'aller vers une approche parcours davantage centrée sur l'individu et ses projets.

Le CESER recommande **d'aller au-delà** d'une approche d'adéquation au poste mais **de se questionner et d'observer autrement en s'inscrivant dans une réelle approche prospective.**