

régulièrement les règles de vie du réseau afin de maintenir une efficacité dans les travaux coopératifs et un bon fonctionnement général de réseau. C'est ainsi que les membres percevront les plus-values collectives générées et pourront faire profiter les commanditaires et le public de ces résultats.

Après 3 ans de fonctionnement du réseau des Espaces métiers, on peut récapituler les points d'ancrage et les éléments de progrès selon le tableau suivant :

Points d'ancrage et éléments de progrès du réseau EM

Forces	Sources d'amélioration
Développement du réseau des EM après une réflexion de fond au départ Modèle Espace métiers pensé et défini avant le lancement de son déploiement sous forme de réseau	Principale limite rencontrée : Difficulté pour la coordination régionale d'articuler le niveau fonctionnel et hiérarchique des CTEM qui remplissent une mission d'animation territoriale (plan fonctionnel) et qui rendent des comptes à la structure employeur de l'EM (plan hiérarchique) ⇒ Des échanges réguliers sur ce sujet
↳ Instauration naturelle et reconnue d'une double légitimité de la coordination régionale ➢ de la coordination vers ses bénéficiaires (relation de personne à personne) ➢ conventionnelle (de structure à structure)	... mais personne aujourd'hui n'a de légitimité pour représenter le réseau à lui seul ⇒ une discussion est en cours sur ce point et deux pistes de solution s'en dégagent 1. légitimité de personne via la coordinatrice régionale ? 2. légitimité de personne tournante, à organiser par la coordination régionale ?
Répartition claire des fonctions et rôles de chacun : chaque acteur a une place bien identifiée	... mais un point de vigilance permanent pour la coordination régionale, de rester à sa place, compte tenu des jeux d'acteurs présents

→ Coordonnées et contacts :

GIP ARIFOR
79, avenue de Sainte Ménehould
51037 Châlons-en-Champagne Cedex

Directrice : Sandrine Poittevin
Coordinatrice régionale Espaces métiers : Nathalie Poittevin
Tél. 03.26.21.73.36
Fax. 03.26.21.73.37
Site internet : www.espacesmetiers-champagneardenne.org
Courriel : npoittevin@arifor.fr

Groupe RFE : un réseau d'apprentissage mutuel en formation professionnelle continue

Le groupe Responsables de Formation Entreprises (RFE), un lieu d'échanges entre professionnels de la formation en Champagne-Ardenne

Le secteur de la formation continue est complexe dans la mesure où il comprend plusieurs sphères d'intervention et fait contribuer une multitude d'acteurs, ce qui en donne parfois une image de nébuleuse.

Dans ce contexte, il s'avère plus que nécessaire pour les responsables de formation de chercher des réponses avec d'autres personnes à des problématiques qu'ils rencontrent. Ce besoin est d'ailleurs souvent le déclencheur et une motivation pour s'intégrer dans un réseau de professionnels.

Secteur de la formation professionnelle

Des sphères étendues	Des acteurs multiples
- juridique	- organismes de formation
- ingénierie	- financeurs
- commerciale	- institutionnels
- logistique et organisationnelle	- structures de la formation initiale comme l'Éducation nationale
- transversale, à la croisée de la stratégie d'entreprise, des hommes, de l'organisation et de l'individu	- etc.

Le groupe RFE comporte une vingtaine d'adhérents de secteurs d'activité divers : AGEFOS-PME, Axon Câble, BBGR, Best Conseil, Carrard Services, Chamtor, Châlons-en-Champagne Habitat, Cristal Union, Devanlay Lacoste, GIP EFTLV, Groupama Nord Est, JVS, Le Bronze Industriel, Le Foyer Rémois, Lundin International, MHCS, OPCALIA, Sanef et Trèves.

Finalité et résultats attendus par les membres du groupe RFE

La finalité du groupe est de permettre l'accès à plusieurs types d'informations relatives au

secteur de la formation continue, ce qui s'avère indispensable pour l'exercice des missions des responsables de formation en entreprise.

Deux objectifs principaux sont poursuivis par ce groupe :

1. sur l'axe juridique, accéder à une veille mutualisée pour favoriser :
 - le recueil d'informations qui auraient échappé à sa propre veille
 - une meilleure compréhension des informations grâce à la confrontation de points de vue
 - l'appropriation et le réinvestissement des informations récoltées
2. sur l'axe ingénierie, connaître le tissu local d'organismes de formation pour :
 - varier les actions de formation et éviter de recourir systématiquement aux catalogues nationaux
 - rencontrer des interlocuteurs de proximité pour monter des projets de formation sur mesure.

🔍 Pilotage et animation du groupe RFE

Principes de fonctionnement visés pour le réseau

1. La mise en place d'une présidence tournante, avec la nomination d'un-e président-e environ tous les 2 ans.

Le Président actuel est Sylvain Thomas, Responsable de formation de la SANEF, une société concessionnaire et d'exploitation d'autoroutes.

Le Président a un rôle de représentation et d'animation globale du réseau RFE.

2. La volonté d'appliquer le principe du « Donner – recevoir » à tous les membres RFE en les incitant à participer, dans la mesure du possible, à l'ensemble des journées de l'année. En effet, le groupe RFE apporte un stock d'informations, transférables immédiatement ou

Le Président a un rôle de représentation et d'animation globale du réseau RFE.




Fonction	Structure	Rôle
Présidence	1 responsable de formation d'une entreprise membre	- Impulser des actions favorisant le fonctionnement du groupe RFE - Favoriser les échanges entre les membres du réseau - Encourager la recherche de solutions en groupe à des problématiques rencontrées par le groupe RFE
Animation	Le Président + Gip Arifor	- Organiser et coordonner la préparation des journées RFE sur le plan des contenus et des modalités d'animation - Rechercher des intervenants extérieurs et appuyer le déroulement des journées sur le plan méthodologique - Gérer le budget RFE et les adhésions des membres Avec l'appui du GIP ARIFOR pour l'ensemble des aspects logistiques, organisationnels et administratifs

bien en différé, dans les activités directes des responsables de formation (à titre individuel, en tant que professionnel) ou dans les activités de leur entreprise (à titre collectif, par partage avec les autres professionnels de son entreprise). A cet égard les journées sont de réelles occasions de découvrir des ressources insoupçonnées et de montrer l'intérêt et le respect portés à l'ensemble des membres du groupe RFE.

3. Des lieux de rencontres différents pour chaque journée afin de faciliter la connaissance mutuelle entre membres, tant au niveau individuel de chaque professionnel qu'au niveau de l'entreprise d'appartenance de ces membres. En effet, une localisation variée des rencontres implique pour l'entreprise d'accueil et donc le membre RFE :

- de se mobiliser obligatoirement pour faire connaître son entreprise (secteur, activités, problématiques, actualité, etc.) par divers moyens comme une visite de son entreprise, une présentation plénière... ce qui le valorise en tant que professionnel tout en augmentant la notoriété de son entreprise
- d'inciter les autres membres à s'intéresser aux problématiques spécifiques de son entreprise, de présenter la façon dont son entreprise les aborde et les traite, d'échanger sur des situations similaires avec les autres entreprises représentées afin de confronter les pistes d'actions envisagées ou solutions trouvées sur les situations étudiées.

Une identité de réseau à développer et une collaboration à renforcer

Type d'outil	Finalité / Usages	Plus-values
 <p>Plaquette « Du débat à l'action » reflétant le souhait d'instaurer un principe de donner – recevoir partagé par tous les membres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Informer et promouvoir le réseau ↳ Identifier de nouveaux membres proactifs ↳ Développer une culture commune pour le groupe RFE <p>Distribution aux membres RFE</p> <p>Diffusion auprès des entreprises par le Gip Arifor</p>	 <p>Affirmation des valeurs et des apports du groupe RFE</p>
<p>Journées rencontres RFE (4 à 5 par an)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Animer le réseau ↳ Fédérer les membres ↳ Trouver des réponses aux questions des membres <p>. Visite d'entreprises . Point actualités et tour de table de l'actualité prioritaire des membres . Echanges de pratiques . Interventions extérieures sur un thème technique . Groupes de travail / ateliers</p>	<p>Les apports du groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - amélioration des connaissances des secteurs d'activité, des bassins d'emploi, des réseaux de transport et logistique - enrichissement professionnel et personnel sur les problématiques de formation

Une identité de réseau à développer et une collaboration à renforcer (suite)

Type d'outil	Finalité / Usages	Plus-values
Espace privé RFE (espace collaboratif d'échanges à distance)	↳ Poursuivre les travaux des journées	Traces et formalisation des actions du groupe RFE
	↳ Capitaliser les comptes-rendus et supports des journées	
	↳ Mutualiser les réponses d'ordre juridique	
	↳ Formaliser la veille sur les thèmes de préoccupation des membres	
	. Consultation du site par les membres RFE en fonction de leurs besoins	Stockage des informations construites collectivement pour réinvestissement direct ou ultérieur par les membres
	. Mise en ligne de contenus par les membres RFE pour partager	Outil de veille, d'information, de communication et de partage pour les membres
	. Alimentation par le Gip Arifor pour les thèmes de veille et le suivi du programme annuel RFE (mise en ligne des comptes-rendus, d'actualités, etc.)	

Un programme annuel arrêté par consensus entre les membres RFE

Actions prévues sur 2010 : cinq journées rencontres.

- 1 Managers : les former pour agir et pour former leurs équipes, sous la forme d'échanges de pratiques
- 2 Externalisation de la gestion administrative de la formation, sous forme d'intervention extérieure et d'ateliers pour le retour d'expériences
- 3 Actualités juridiques sur la Réforme de la formation et ses décrets d'application, sous forme d'intervention externe
- 4 Comparaisons entre accords d'entreprises : GPEC, seniors, égalité professionnelle, diversité, sous forme d'intervention extérieure et d'échanges de pratiques
- 5 Démarches en matière de prévention, stress au travail, addictions : le rôle du responsable formation.

Une charte de fonctionnement du réseau RFE en cours d'élaboration

- Moyen : mise en place d'un groupe de travail RFE / ARIFOR pour proposition d'un projet de charte à l'ensemble des membres RFE, pour discussion et ajustement du projet puis validation d'un document final consensuel
- Objectifs : faciliter l'appropriation des principes de fonctionnement du réseau RFE, formaliser des critères pertinents de sélection pour intégrer de nouveaux membres et poursuivre le développement d'une culture.

🕒 Quelles conditions de développement pour le groupe RFE ?

Le développement et l'évolution du groupe RFE sont associés à des questionnements sur le Comment aller au-delà du noyau dur historique du groupe RFE ? Comment développer les contributions des membres pour les membres ? Comment bien vivre la vie en groupe ?

Axes de développement et pistes d'actions associées
Fidélisation des membres et augmentation du taux de participation aux journées RFE et à l'espace de travail collaboratif	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ poursuivre les démarches facilitant la connaissance mutuelle des membres entre eux afin d'instaurer confiance réciproque et faire émerger une collaboration sur le terme ⇒ définir en commun les thèmes annuels des journées par vote démocratique
Réflexion sur le recrutement de nouveaux membres RFE	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ projet de formalisation d'une charte mentionnant les principes clés attendus pour le fonctionnement en réseau ⇒ moment privilégié de réflexion et de prise de recul pour imaginer l'évolution du réseau Quelle taille idéale pour ce réseau ? Si trop grand, augmentation des risques dans les échanges et les relations interpersonnelles, si trop petit, risque de tourner en rond ! Quels signes de réussite, critères de satisfaction des membres ? ⇒ écueil à éviter, celui de trop professionnaliser le groupe RFE, ce qui induirait alors d'augmenter le niveau de résultats attendus... et qui ne correspondra pas forcément aux attentes et besoins des membres RFE
Précision sur la place du Président dans le groupe RFE	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Qui est-il ? Un membre plus du groupe ? Comment rester dans la vie du groupe tout en assumant un rôle supplémentaire de coordination ? Un positionnement à préciser davantage ou à laisser informel comme actuellement ?
Instauration du lien entre notion d'investissement et participation au groupe RFE	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ démontrer que « perdre » une journée en RFE permet de récolter quelque chose d'utile par la suite (gain de temps, innovation par ex.), d'où l'importance de garder des traces des rencontres (compte-rendu, supports hébergés sur l'espace privé, etc.), vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses pairs ⇒ faire sentir que la cotisation annuelle est vite amortie en 4 jours
Maintien et développement de la dynamique d'échanges de pratiques aux côtés de temps forts de prestige	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ en tenir compte pour mobiliser les membres RFE lors de journées avec des interventions de la part de conférenciers de renom mais sans oublier que le groupe RFE est avant tout un lieu d'échanges de pratiques et qu'il existe d'abord par la contribution de ses membres, avant celle d'apports extérieurs
Développement de coopérations de groupe	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ tout travail en groupe induit la notion d'être redevable envers les membres du groupe et de contribuer aux travaux même si ce n'est pas l'envie de tel membre à tel moment ⇒ toute coopération en réseau pose la question des affinités naturelles entre humains, ce qui introduit l'idée de concession et de gestion des relations ⇒ toute sollicitation entre membres RFE hors des journées de rencontre induit d'en optimiser le traitement, par exemple en capitalisant les questions/réponses dans une FAQ accessible dans l'espace privé RFE

🔗 Principales caractéristiques du groupe RFE

Le groupe RFE est d'abord un réseau d'appui et d'apprentissage mutuel pour les professionnels en charge de la fonction formation dans une entreprise.

En effet, par la veille qu'il structure et met en commun, ainsi que par les échanges réguliers et préparés entre pairs lors des journées annuelles, le groupe RFE contribue au maintien et au développement des connaissances et compétences individuelles des professionnels de la fonction formation.

Dans ce type de réseau, chaque contributeur est à la fois formateur et formé. Un réseau d'apprentissage réciproque cherche donc plutôt à rendre possible l'enrichissement des uns et des autres par l'échange de savoirs et de savoir-faire, par l'apport d'aides réciproques, en faisant de sorte que chacun soit apporteur et offreur.

Dans leur fonctionnement, ces réseaux reposent beaucoup sur les relations interpersonnelles et contribuent à tisser du lien social entre leurs membres.

La finalité principale n'empêche pas le Groupe RFE de poursuivre des finalités secondaires, celles de partage et de mutualisation de pratiques d'une part, par exemple sur le « Comment former les managers d'aujourd'hui », de mutualisation de ressources d'autre part, en co-finançant le recours à un expert extérieur.

→ Coordonnées et contacts :

GIP ARIFOR
 Contact : Sandrine Poirier
 79, avenue de Sainte-Ménéhould
 51037 Châlons-en-Champagne Cedex

Groupe RFE

«Président» : Sylvain Thomas

Co-animation ARIFOR : Sandrine Poittevin

Pages internet : www.arifor.fr

Courriel : spoirier@arifor.fr

Développeurs de l'alternance : une expérience régionale de fédération des acteurs de l'emploi autour de l'alternance

Prémices d'un réseau autour de l'alternance à partir de l'apparition de développeurs alternance, nommés par région au niveau national

La Direction régionale Pôle emploi, via sa Direction support des opérations, remplit les missions :

- 1 de déploiement de services emploi dans le réseau Pôle emploi Champagne-Ardenne et d'appui de ce réseau dans l'exercice du métier visant l'accompagnement et le suivi des demandeurs d'emploi et des entreprises
- 2 de gestion des relations partenariales (co-traitants / sous-traitants ; entreprises / branches / OPCA / ARIFOR... ; institutionnels et politiques)
- 3 d'administration de la plate-forme de production (mise en œuvre de services emploi) :
 - centre d'appels du numéro unique dédié à l'inscription des demandeurs d'emploi, le 3949 (14 salariés)
 - gestion des prestataires pour la mise en place d'ateliers comme « Les techniques de recherche d'emploi » (18 salariés)
 - service marketing et commercial pour la conduite d'études (segmentation d'entreprises par ex.), le démarchage d'entreprises et le recueil d'offres d'emploi (environ 4 000 offres recueillies par an), le placement de demandeurs d'emploi... Un numéro unique pour les entreprises est mis en service le 3995 (7 salariés)
- 4 à partir d'avril 2010, animation du réseau des Equipes d'Orientation Spécialisées autour des psychologues du travail en vue de l'intégration de 28 salariés issus des centres AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), dont des ATO (Agents techniques d'orientation).

