

ANPE

Accompagnement des changements d'organisation

L'ORGANISATION

Agence Nationale pour l'Emploi

En une vingtaine d'années, l'ANPE a vécu plusieurs transformations de son organisation et ses métiers se sont redéfinis autour de l'intermédiation sur le marché du travail. Si aucune Agence Locale ne peut créer de l'emploi pour répondre au déficit permanent, ses personnels peuvent agir simultanément pour rendre les contextes économiques locaux plus compréhensibles pour les demandeurs d'emploi et pour faire émerger le plus grand volume d'offres sur les bassins d'emploi. À l'origine cadres d'emplois très différenciés comme « chargé de relation entreprise », « conseiller à la formation », « conseiller à l'orientation », l'Agence a créé le métier de « conseiller à l'emploi » dont la finalité est la mise en relation de personnes en recherche d'emploi avec des entreprises de toutes sortes.

LA DEMANDE QUI NOUS A ETE FAITE

Les Centres de Formation de l'institution ont été des acteurs importants de l'accompagnement des équipes et des personnels. Ceux ci ont sollicité notre équipe sur deux sujets :

1. Partager la culture de la connaissance de l'entreprise détenue par les chargés de relation entreprise.
2. Introduire une démarche de positionnement stratégique au niveau de l'Agence Locale

ACTION DES INTERVENANTS

Proposition d'organiser deux séminaires de 3 à 4 jours, structurés par des simulations. Inviter des professionnels et de nouveaux embauchés à partager leur expérience et à entrevoir plus clairement leur mission.

Des professionnels en Agence Locale et de Centres de Formation ont constitué les groupes d'élaboration des jeux pédagogiques.

Connaissance de l'entreprise : appréhender l'entreprise de l'intérieur de ses dynamiques marketing, organisationnelles, économiques, compétences. Comprendre comment l'Agence Locale peut dialoguer avec l'entreprise en perpétuel changement, dans sa mission d'intermédiation.

Analyse socio-économique de l'environnement : se situer sur un bassin d'emploi « école » pour dégager les priorités de son action à moyen terme dans le cadre d'une stratégie d'institution. Véritable démarche managériale d'unité, à l'issue du séminaire les participants sont plus armés pour identifier le sens de leur action sur le bassin, aux cotés des autres acteurs sur le champ de la formation et de l'emploi.

LES POINTS SIGNIFICATIFS

Les deux contrats de progrès signés par l'Agence avec l'État ont bouleversé une institution souvent bouc émissaire des tensions sociales liées à la dégradation du marché du travail durant ces dernières décennies. Perte de sens du travail, perte de repères professionnels, adoption d'un management par les objectifs, les équipes et les personnes avaient du mal à entreprendre les changements en particulier en termes d'organisation en équipe professionnelle. Les séminaires des Centres de Formation, puis les accompagnements d'Agences Locales sur un même bassin d'emploi ont contribué à enclencher les nécessaires inventions d'organisations locales.