

Commission européenne

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Euroguidance

Europass

ECVET

EPALE

AEFA



Enseignement supérieur

Enseignement scolaire

Formation professionnelle

Education des adultes

Mobilité des enseignants / formateurs / apprenants

Coopération pédagogique

L'Agence au cœur d'un plan d'action autour des compétences fondamentales pour les adultes peu qualifiés et l'emploi

Une urgence:
73 millions d'adultes peu qualifiés en Europe

Des priorités européennes
Contexte national

34
coordinateurs européens

Coordination française:
Comité de Pilotage:
- 6 Ministères
- 11 grands acteurs

2012-2017

Groupes de travail & Expérimentations
Rôle d'impulsion et d'animation

Compétences, orientation, illettrisme, alternance & apprentissage

Adultes les plus éloignés de l'emploi & de la formation

<http://www.agence-erasmus.fr/page/agenda-europeen-des-adultes>

Contact : aeфа@agence-erasmus.fr

Le projet est financé avec le soutien de la Commission européenne et du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (DGEFP).

Compétences transversales en contexte professionnel

Une approche intégrative des compétences clés et des compétences dites « de base »

Mariela DE FERRARI - Experte ERASMUS+ AEFA Compétences transversales

Plan de la communication

I Définir les compétences transversales en contexte professionnel

- Les choix opérés par les acteurs de l'AEFA (ERASMUS+) 2014
- La mise en correspondance avec le socle CLÉA (2014 et 2015)
- La problématique de l'enseignement-apprentissage de l'écrit adulte

II Graduer et évaluer

- Critères de progression, niveau de maîtrise
- Finalités et contextes, modalités d'évaluation (2015-2016)
- La notion de « famille de situations », une entrée facilitante

III Expérimenter pour consolider et valider

- Entre mises en correspondance, appropriation et contextualisation

IV Les défis à relever

- Référentiels et graduations partagés
- Articulations entre formations initiale et continue

Définir les compétences transversales

Démarche méthodologique utilisée pour opérer des choix

Compétences? Quelle définition?

Selon Jacques TARDIF (2006)

- Une compétence est un savoir agir prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes (savoir, capacité cognitive, capacité métacognitive, savoir-faire relationnel, savoir-faire procédural, ressources physiologiques, ressources émotionnelles,...) et externes (réseaux, logiciels, banques de données, ressources documentaires, membres du collectif, moyens de l'environnement professionnel,...) à l'intérieur d'une situation dans un contexte donné .

Compétences transversales: de quoi parle-t-on?

- Ce sont des compétences mobilisables dans diverses situations professionnelles. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles soient toutes mobilisées simultanément dans toutes les situations professionnelles.
- Elles se déclinent en cinq dimensions :
 - organisation
 - adaptabilité et autonomie
 - sociabilité
 - communication
 - prise d'initiative et participation

Démarche méthodologique utilisée pour opérer des choix

- **Analyse comparative de dix expériences significatives, rédaction d'un glossaire**
- **Clarification de la notion de transversalité pour établir des choix**
- **Objectivation des compétences et recherche d'un consensus pour établir des choix critériés**

Identifier les compétences transversales
Les 10 expériences préexistantes analysées :

EXPÉRIENCES	PORTEUR DU PROJET
Evolution 21	AFPA
Gestion Anticipée des Compétences et de l'Emploi sur le Territoire (GACET) - Plateforme du Dijonnais	AGEFOS PME
Positionnement sur les dispositifs d'accès aux compétences clés en Région Pays de la Loire	CAFOC de Nantes
« Avenir Jeunes »	Région Île de France
Démarche de repérage des compétences clés en situation professionnelle en Région Basse Normandie	ERREFOM / ANLCI
Outil de Pré-Positionnement Savoirs de Base	FAF-TT
CQP « salarié Polyvalent »	Réseau des CHANTIERS ECOLES
Méthode de Recrutement par Simulation	PÔLE EMPLOI
Tutorat et Capitalisation des Compétences en Aquitaine	INSUP (Aquitaine)
Français et insertion professionnelle pour des métiers en tension	C.C.I. Paris IDF

Transversalité?

- A propos de transversalité dans le cadre de l'Agenda Européen Formation des Adultes (AEFA) :
1. Une entrée « générique » correspondant à toute situation de la vie, en lien avec des dispositifs « compétences clés » et « savoirs de base » (FAF TT, ANLCI, dispositif Etat Compétences Clés 2014)
 2. Une entrée « situations professionnelles » où la transversalité concerne tout secteur et traverse l'ensemble des métiers, pouvant se décliner dans des contextes et pour des finalités variées (Région Ile-de-France, projet GACET AGEFOS PME Bourgogne)
 3. Une entrée « activité métiers » et la fréquence quantitative d'utilisation de ces compétences : plus les compétences sont utilisées, plus elles sont transversales (Evolution 21 AFPA, MRS Pôle Emploi, CCI Paris Ile-de-France passerelles CQP Propreté et Restauration)

Dans des logiques différenciées

● Associées

- aux compétences techniques/métiers voire secteurs (AFPFA, AGEFOS PME GACET, Pôle emploi)
- aux référentiels de certification professionnelle (CCI Paris IDF-FSE)
- à l'identification métier/développement projet professionnel (Avenir Jeunes, INSUP Aquitaine)

● Dissociées

- répertoriées séparément
- certaines de ces compétences sont considérées comme « socles » ou préalables au développement des compétences « obligatoires » et « d'employabilité durable » (Chantiers écoles, FAF TT, ERREFOM-ANLCL, CAFOC Nantes)

Un consensus trouvé sur 12 compétences, trois pôles

Démarche « carte de compétences »

Pôle réflexif	Pôle organisationnel	Pôle communicationnel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construire son parcours professionnel-D5 • Apprendre et se former tout au long de la vie-D6 • Gérer des informations • Adapter son action face à des aléas et à des situations d'urgence-D5 et D7 	<ul style="list-style-type: none"> • S'organiser dans son activité-D5 • Réaliser son activité selon les cadres réglementaires établis-D7 • Mobiliser les raisonnements mathématiques-D2 • Utiliser les outils numériques et l'informatique-D3 	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquer les codes sociaux inhérents au contexte professionnel-D4 • Communiquer à l'oral dans le monde professionnel-D1 • Communiquer à l'écrit dans le monde-professionnel-D1 • Travailler en groupe et en équipe-D4

Les 7 domaines et les sous-domaines du Socle: des compétences associées au monde du travail

Communiquer en français

D1

- Ecouter et comprendre, S'exprimer à l'oral, Lire, Ecrire
- Décrire et formuler

Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique

D2

- Se repérer dans l'univers des nombres, Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations, Lire et calculer les unités de mesure, de temps et des quantités
- Se repérer dans l'espace, Restituer oralement un raisonnement mathématique

Utiliser les techniques usuelles de l'informatique et de la communication numérique

D3

- Connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, Saisir et mettre en forme du texte, Gérer des documents, Utiliser la fonction messagerie,
- Se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le Web,

Les 7 domaines du Socle: des compétences associées au monde du travail

Travailler dans le cadre
des règles définies
d'un travail en équipe

D4

- Respecter les règles de vie collective, Travailler en équipe,
- Contribuer dans un groupe, Communiquer.

Travailler en
autonomie et réaliser
un objectif individuel

D5

- Comprendre son environnement de travail, Réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet,
- Prendre des initiatives et être force de proposition

Les 7 domaines du Socle: des compétences associées au monde du travail

Apprendre à apprendre tout au long de la vie

D6

- Accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées
- Entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel, Optimiser les conditions d'apprentissage de la théorie à la pratique professionnelle.

Maîtriser les gestes et postures, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement élémentaires-D7

- Respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité;
- Avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques; Contribuer à la préservation de l'environnement et à l'économie des énergies.

**Une poupée russe « à emboîter » et distribuer: l'apprentissage de l'écrit, cinq paliers
(du niveau A1.1 au niveau A1 du CECRL)**

- **Le calibrage des sous-domaines de la communication en français écrit:**
 - Lire
 - Ecrire, décrire, formuler
 - **La mise en correspondance avec les degrés d'illettrisme (1 à 3): l'identification et la reconnaissance des compétences écrites partielles correspondant à ces degrés (5 paliers pour l'apprentissage de l'écrit A1.1 et A1: découverte, exploration, appropriation, consolidation, généralisation)**
 - **Cartographier les compétences, contextualiser selon les finalités (insertion professionnelle, professionnalisation, certification)**

Rapport disponible en ligne: http://www.agence-erasmus.fr/docs/2171_rapport_aefa_cop4_v-diffusable.pdf

Graduer et évaluer

Les enjeux de la graduation

Pour l'individu

- **Reconnaissance des compétences partielles et des acquis**
- **Approche positive de l'évaluation**
- **Visibilité des progrès à effectuer par paliers qualitatifs**

Pour le système

- **Mise en correspondance avec les référentiels métiers et les attendus**
- **Mise en correspondance avec les certifications professionnelles**
- **Identification des compétences transférables à d'autres métiers**

Graduer le niveau de maîtrise de la compétence : une logique de progression articulée autour de 4 paliers dans une entrée situationnelle

- ***Palier 1 : Mise en œuvre partielle en contexte connu, observation, identification***
- ***Palier 2 : Réalisation avec compréhension de l'environnement***
- ***Palier 3 : Adaptation à des situations variés et prise en compte des enjeux***
- ***Palier 4 : Analyse critique, propositions d'amélioration, anticipation***

Exemple de graduation pour l'axe de compétence: Réaliser son activité selon les cadres réglementaires établis

1. Les paramètres inhérents à la graduation de la compétence:

- Etendue des connaissances des normes
- Possibilité d'adapter ses manières de faire selon les normes d'un environnement donné
- Mise en lien d'éléments multiples permettant de comprendre le sens des réglementations

2. Les indicateurs du Socle de Connaissances et Compétences Professionnels distribués dans les paliers de chaque compétence transversale

Descripteurs de la compétence	Indicateurs et exemples illustrant la mobilisation des compétences
<p>Cercle 1 Identifie les normes associées aux activités d'un métier donné</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprend les pictogrammes de sécurité, - Enumère les éléments indispensables à la sécurité et aux exigences des activités récurrentes - Nomme les aspects à considérer pour le respect de l'environnement
<p>Cercle 2 Applique les mesures règlementaires dans un environnement donné</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respecte les indications fournies par les affiches, les produits, les machines dans le cadre d'une situation professionnelle - Adopte les recommandations et les normes dans l'organisation de son activité - Met en œuvre les normes, ajuste son action en fonction (applique les mesures de sécurité pour un site donné, porte les EPI en fonction du matériel utilisé pour une tâche...) - Connait et utilise les documents de référence (étiquette, fiche produit, process, mode d'emploi protocole,...) pour vérifier les normes à appliquer
<p>Cercle 3 Explicite le sens et la valeur des réglementations dans un/des environnements de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaît et réagit à un signal sonore, énonce sa valeur (dysfonctionnement, et/ou danger) - Identifie dans des affichages obligatoires dans l'entreprise les éléments du règlement intérieur relatifs à la sécurité - Enumère les normes et les aspects à respecter sur son service et/ou son site ainsi que les interlocuteurs responsables de la sécurité
<p>Cercle 4 Analyse les enjeux liés au respect des normes et des règlements</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etablit des liens entre cadres règlementaires, normes, production et qualité - Compare et inventorie les avantages et les inconvénients entre le rapport aux normes et les conditions de travail - Explicite l'importance du respect des normes et de la réglementation (au sein d'une organisation donnée) et précise pourquoi

Les logiques de progression par pôles de compétences

- **Pôle réflexif**: de l'observation/décryptage d'environnements connus à l'analyse (par observation/décryptage) de l'inconnu
- **Pôle organisationnel**: de la prise en compte du « plan » comme un programme à suivre à l'usage de plans comme « cadres »
- **Pôle communicationnel**: de la maîtrise d'actes discursifs simples en situation de communication connue/informelle à l'usage d'actes discursifs complexes en situation formelle/tendue, à fort enjeu

Evaluer les compétences transversales

- **Finalités :**
 - Orientation / Construction d'un projet professionnel
 - Formation / Développement des compétences ciblées
 - Reconnaissance des compétences / Mobilité professionnelle (subie ou choisie)
- **Publics et contextes:**
 - Les personnes en recherche d'un (premier) emploi.
 - Les personnes en recherche de mobilité dans l'emploi.
 - Les personnes en reconversion professionnelle (subie ou choisie).
 - Les personnes en Insertion par l'Activité Economique.

Comment évaluer?

- **Modalités retenues :**
- **Auto-évaluation** (guidée) : l'individu évalue sa propre maîtrise des compétences identifiées en situation d'entretien ou en situation d'évaluation collective.
- **Mise en situation** (évaluation externe) : l'individu est placé dans une situation réelle ou simulée au sein de laquelle il lui est demandé de réaliser des tâches, résoudre un problème, de mettre en œuvre des stratégies.
- **Confrontation** : A l'issue d'une auto-évaluation ou d'une mise en situation, le jugement de l'individu est confronté à la vision de l'évaluateur.

La notion de « famille de situations »

- **Dans le cadre de l'expérimentation, un regroupement de situations significatives a été analysé à partir des travaux du CAFOC de Nantes:**
- **(19 métiers, plus de 70 situations de travail)**
- **Secteurs professionnels explorés:**
 - **Logistique**
 - **Restauration collective**
 - **Economie Sociale et Solidaire: bâtiment, restauration, propreté, services à la personne, recyclage**
 - **Médico-social**
 - **Distribution d'objets**

L'analyse des situations

Activité/tâches principales

1. Préparer-produire/effectuer-rendre compte
2. Suivre-veiller-contrôler
3. Organiser-classer-archiver-gérer
4. Accueillir-accompagner-orienter-clore

Centration sujets/objets

- Activité centrée sur l'humain (clients, soignés, accompagnés) prégnance des compétences relationnelles, communicationnelles
- Activité centrée sur des objets (prédominance des process, des normes) mobilisation de compétences organisationnelles et ancrées sur des normes/règles
- Activité mixte polycentrée (sur l'humain et sur des objets): compétences communicationnelles/techniques /organisationnelles très imbriquées

A propos du secteur tertiaire les métiers de l'aide administrative

Situation	Contenus
Participer	A du travail collectif pour acheter, faire des choix
Préparer	Des rapports, des cahiers des charges
Proposer	Une option, un choix, des modèles
Reprendre/Finaliser	Selon les décisions collectives, ajuster, transmettre

Situation Professionnelle	Suivre	Veiller	Contrôler	Rendre compte de quoi (à qui)	Compétences mobilisées
Où ? Quand ?					
Quoi ?					
Comment ?					

Mariela DE FERRARI - Experte ERASMUS+ AEFA Compétences transversales

Les constats issus des premières expérimentations 2015

- **Des professionnels-experts demandeurs d'outillage pour les publics peu qualifiés, en particulier dans les CIBC appelés à évaluer dans le cadre du S2CP (CLÉA)**
- **Des échos très positifs sur l'entrée « familles de situations » à vérifier, formaliser, différencier selon finalités et contextes**
- **La plus value de la reconnaissance des compétences partielles, sortir du « acquis/non acquis »**
- **Les outils de traçabilité des compétences transversales identifiées/reconnues en lien avec les compétences métiers**
- **L'opérationnalité du référentiel: des usages progressifs (extraction compétences et croisements avec les postes de travail et les référentiels métiers)**

EXPERIMENTER POUR STABILISER ET VALIDER

Mise en perspective 2016-2017

Entre correspondances, appropriation et contextualisation ...

AEFA 3 - 2016-2017

projet européen RECTEC 2017-2019

- **Poursuite et élargissement des expérimentations: parcours publics migrants (dispositif de formation spécifique et parcours de professionnalisation)**
- **Graduation et calibrage des compétences Socle à expérimenter en lien avec les compétences transversales. Liens avec référentiel « orientation » et « blocs de compétences », usages dans le cadre du CEP (Conseil en évolution professionnelle)**
- **Contextualisation et mobilisation des compétences transversales selon finalités: de la transversalité aux compétences « métiers ». Quelle méthodologie?**
- **Validation des contextes d'usage et de la variation éventuelle de certaines compétences suivant le contexte (insertion /validation d'un projet professionnel; entre-deux – IAE ou reconversions-; salariés en poste – reconnaissance des compétences –formations en situation de travail**
- **Un modèle d'évaluation à caractériser et formaliser**
- **Mise en correspondance CEC (cadre européen des certifications) 4 premiers niveaux: Belgique, France, Luxembourg (projet RECTEC Reconnaître les compétences transversales pour l'employabilité et les certifications)**

IV Les défis à relever

**Référentiels et graduations partagés
Articulations entre formations initiale et continue**

Partager référentiels et graduations

- **Etablir des modalités de correspondance entre les référentiels de sortie de la scolarité obligatoire et ceux de l'insertion et les certifications professionnelles**
- **Analyser les liens entre les compétences transversales (en termes de situations de communication et d'exigences métiers/Activités assurées) et le cadre européen des certifications, en particulier pour les quatre premiers niveaux**

Penser les articulations pour la reconnaissance des compétences

Education formelle – formation initiale

- Repenser les modalités de reconnaissance des compétences transversales graduées en lien avec certaines disciplines concernées par les compétences transversales

Education informelle-formation continue

- Repenser les dispositifs publics à visée d'insertion professionnelle, d'intégration, de certification pour les quatre premiers niveaux

Merci de votre attention

Echanges avec les participants