



5^{ÈMES} RENCONTRES NATIONALES DU RÉSEAU EUROGUIDANCE : LES ACTES DE LA CONFÉRENCE

« Orientation et compétences : état des lieux et pratiques en France et en Europe »

Conférence en partenariat avec le Centre National Europass
et la Commission Nationale de la Certification Professionnelle

17-18 octobre 2016 – CIEP / Sèvres

Ouverture institutionnelle

La problématique des compétences et de leur adéquation avec le marché du travail constitue aujourd'hui un enjeu central pour l'Europe. La compétitivité, la croissance et l'emploi dépendent ainsi de notre capacité :

- à développer la qualité et la pertinence de l'acquisition des compétences,
- à renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et des qualifications
- à assurer une veille stratégique sur les besoins de compétences et la documentation pour un choix de carrière éclairé.

Tels sont les trois grands objectifs de la nouvelle stratégie des compétences pour l'Europe, lancée par la Commission européenne en juin dernier, et qui doit se déployer tout au long de l'année 2017 sous la forme de dix actions.

Cette nouvelle stratégie s'applique à une large gamme de sujets : de l'évolution des instruments de transparence et de certification à la validation des acquis de l'expérience, en passant par la mobilité. La mobilité d'éducation et de formation telle que la promeut le programme.

SOMMAIRE

Ouverture institutionnelle	P.1
Regards croisés sur la notion de compétences en éducation, formation et orientation	P.2
Table ronde 1 : Quelle prise en compte des compétences en France et en Europe ?	P.4
Table ronde 2 : La reconnaissance des diplômes et des compétences des réfugiés	P.5
Atelier 1 : Quelle valorisation des compétences des étudiants avec Europass ?	P.6
Atelier 2 : Les compétences transversales dans un parcours d'orientation	P.9
Atelier 3 : quels usages du RNCP et quels accompagnements pour les professionnels de l'orientation ?	P.11

Erasmus + constitue un vecteur d'acquisition de compétences contribuant à l'amélioration de l'employabilité et au rassemblement de la jeunesse européenne. C'est pour ces raisons que son budget devrait augmenter de 200 millions d'euros pour 2017-2020 afin de favoriser l'inclusion sociale par l'éducation et la formation. En effet, dans les circonstances migratoires exceptionnelles que connaît actuellement l'Europe, il est indispensable de tirer le meilleur parti des compétences des nouveaux arrivants et de les orienter correctement.





Cette cinquième rencontre du réseau Euroguidance ouvre des débats particulièrement stimulants. Les problématiques d'orientation et de compétences sont liées à l'Emploi. La législation renforce les droits des individus à la formation avec la loi du 5 mars 2014 : création du compte personnel de formation (CPF), création du service public régional de formation, refonte du financement de la formation des salariés... La loi Travail du 8 août 2016 instaure le Compte Personnel d'Activité (CPA), permet l'utilisation du CPF pour financer les bilans de compétence ou des formations à la création ou à la reprise d'entreprise. L'extension aux fonctionnaires est prévue en 2017 puis aux indépendants en 2018.

Le thème de la reconnaissance des diplômes et des compétences des réfugiés appelle une action rapide et pragmatique pour une intégration sociale et éducative réussie.

Cette actualité politique dense sert de fil rouge à la cinquième rencontre du réseau Euroguidance. L'Agence Erasmus + France / Education Formation, coordinateur et animateur du réseau Euroguidance, a ainsi proposé un programme sur les compétences en partenariat avec le centre national Europass et la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.



Maude HATANO CHALIVIDAN

DÉBATS

Regards croisés sur la notion de compétences en éducation, formation et orientation.

Pedro Moreno da Fonseca

CEDEFOP - Department for learning and employability

L'objectif initial du CEDEFOP était de traiter les problématiques d'éducation et de formation dans un contexte où ces notions n'étaient ni clairement établies, ni harmonisées. Son champ d'action en comprend désormais des nouvelles comme le développement des compétences et l'employabilité des citoyens.

Suite à l'étude des différents systèmes nationaux, l'agence a déterminé quatre axes de développement des systèmes d'orientation nationaux : la coordination des parties prenantes, l'accessibilité à tous les citoyens, la qualité de l'orientation et le développement des compétences de gestion de carrière.

Le rôle de l'orientation est aujourd'hui élargi aux compétences de gestion de carrière et d'adaptation aux changements du monde du travail tout au long de la vie. L'éducation et la formation ne doivent plus être conçues comme de simples processus d'acquisition de compétences, mais comme des moyens permettant aux individus de s'adapter aux différents environnements et de savoir mobiliser leurs compétences en fonction des situations.

Il convient alors de renforcer l'intégration entre l'enseignement des compétences de gestion de carrière et les services d'orientation. Ils doivent être conçus désormais comme des services de support académique. Un tel changement implique une modification du rôle des personnels des services d'orientation, des professeurs et des formateurs, qui devront renforcer leur coopération.

À ce jour, la manière dont les compétences de gestion de carrière sont considérées varie au sein des pays européens : enseignement intégré au programme, spécifique, cours optionnel ou indépendant. Le recours à des agences externes ou employeurs est particulièrement utile pour améliorer les contenus tout comme l'utilisation des technologies de l'information.

L'intégration progressive de l'orientation dans les champs de l'éducation et la formation constitue une opportunité pour modifier la manière dont l'enseignement est organisé, notamment avec le développement de l'apprentissage actif et de l'expérimentation.

La révision du cadre des compétences-clés doit permettre d'élever le débat et d'entendre la voix des états membres pour prendre en compte les réalités nationales. Elle constitue également une opportunité pour clarifier le rôle de l'orientation dans le système.



Maude HATANO CHALIVIDAN

*maître de conférences Université de Caen,
membre associé du Centre de Recherche sur la formation
du CNAM*

Trois moments clés peuvent être identifiés dans l'histoire de la notion de compétence.

Le premier est lié à la conquête spatiale lors de l'envoi du premier satellite par l'URSS. Les Etats-Unis se sont alors interrogés sur l'amélioration de leur système de formation. Le deuxième est lié à la contestation ouvrière des années 60 où les ouvriers italiens de Fiat se sont mobilisés pour revendiquer leur professionnalité, notion qui recouvre un certain nombre de compétences invisibles et donc non valorisées. Le troisième est lié aux politiques d'institutionnalisation de la formation des adultes en France. Avant les lois de 1971, qui ont rendu la contribution des entreprises obligatoire, il existait des dispositifs de formation professionnelle continue. Face au constat d'inadéquation entre le profil des ingénieurs et les besoins des industriels, des professionnels de l'éducation ont été interrogés pour construire des programmes de formation adaptés aux besoins.

Les compétences sont liées aux pratiques professionnelles. Elles permettent de penser différemment la formation, et peuvent faire l'objet de tensions et de négociations sociales.

Sans la définir réellement, des chercheurs ont essayé dans les années 90 de déterminer si la notion de compétence recouvrait une nouvelle manière de penser le travail, l'activité et les rapports sociaux. Cette réflexion a engendré un bouleversement du système des qualifications, entendu comme un système d'équivalence entre un niveau de certification/diplôme, un certain nombre de tâches attachées à un poste et une rémunération. Ce système, stable, s'appuyait sur des métiers reconnus.

À l'inverse, le système des compétences s'attache à déterminer ce que fait réellement l'acteur dans le cadre de son activité. À certification égale, la compétence peut être radicalement différente, et une même formation ne garantit pas une compétence équivalente.

Une définition de la compétence pourrait être : « Est compétente une personne capable de mobiliser, en situation de problème, des savoirs, des connaissances et des ressources diverses, afin de résoudre les problèmes pratiques auxquels elle est confrontée ».

Mais en se focalisant sur l'activité individuelle, ce système affaiblit les collectifs. Le système des compétences centré sur des segments d'activité, néglige les métiers. Se pose la question de leur identité et du développement sur le plan professionnel : en permettant des découpages d'activité relativement arbitraires, les compétences sont parfois déconnectées de sens.

Enfin il est important de déterminer qui reconnaît la compétence. Si les compétences d'un salarié sont reconnues par son manager, restent-elles valables en cas de changement d'entreprise ?

Les caractéristiques de la notion de compétence.


Les compétences sont tout d'abord situées et contextualisées. Si elles sont uniquement mobilisées face à un problème concret, comment les enseigner dans le cadre d'une formation ? Comment les certifier, comment les évaluer dans le cadre d'un entretien d'embauche ? En l'absence de mise en situation, seul le discours sur la compétence peut être évalué.

Les compétences sont en outre détenues par les personnes, dès lors comment les transmettre, les communiquer et les enseigner ?

Les compétences sont par ailleurs finalisées : elles ne sont pas décrétées mais mises en œuvre. Sur ce point, la VAE n'a pas rencontré le succès escompté. Elle ne se limite pas à présenter ses activités pour valider des unités de diplôme, mais à produire un métadiscours sur la compétence. Les candidats doivent décrire et analyser leurs activités et y sélectionner des éléments s'inscrivant dans le référentiel de compétences ou de formation du diplôme ou de la certification concernée. Ce système nécessite un accompagnement et une compréhension de la démarche, qui est complexe, notamment pour les personnes éloignées de l'emploi.

Enfin, les compétences sont marquées axiologiquement. Elles donnent lieu à un jugement. Le fait qu'un salarié se sente compétent ne signifie pas nécessairement que sa hiérarchie partage ce sentiment.

Le débat se déplace aujourd'hui vers les questions d'employabilité, de différents types de compétences ou encore de l'expérience. Il se porte sur les environnements capacitants et la capacité : si un environnement ne permet pas à l'acteur de déployer ses compétences, elles ne peuvent se réaliser. Enfin, les questions autour des métiers, de leurs identités et de leurs savoirs se reposent désormais avec acuité.



« Quelles approches pour prendre en compte les compétences? »

Intervenants :

Georges Asseraf (Président de la CNCP),

Brigitte Trocmé (Adjointe à la sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie - DGESCO),

Christian Janin (Président du Comité Paritaire National pour l'Emploi et la Formation),

Franck Jarno (Sous-directeur des formations et de l'insertion professionnel - DGESIP).

Au niveau de la CNCP : certifier des blocs de compétences

L'enregistrement des certifications au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) constitue un enjeu fort de reconnaissance en termes de niveau, financement et visibilité. À la suite de la VAE, les travaux ont permis à un ensemble d'acteurs (certIFICATEURS, partenaires sociaux, mais aussi universités, politiques) de forger un ensemble de repères communs sur la notion de compétence ; celle-ci est devenue centrale dans la construction des diplômes et certifications, qui ne sont plus systématiquement connectés à la formation. Les certifications professionnelles de taille importante nécessitent une découpe en blocs de compétences pour devenir plus facilement accessibles par la VAE, en différentes étapes ; le CPF constitue un outil formidable dans cette perspective.

Dans l'Enseignement professionnel : dissocier formation et certification

L'approche par compétences structure de longue date les diplômes de l'enseignement professionnel, définis par référentiels d'activités, compétences nécessaires et savoirs pour les acquérir, modalités d'évaluation. La compétence conduit ici aussi à dissocier la certification de la formation. Le contexte actuel et européen, pour faciliter la formation tout au long de la vie, invite à organiser les certifications professionnelles en acquis d'apprentissage et unités. Evaluer les compétences correspond aussi à évaluer la capacité d'un candidat à tenir un discours sur ses compétences : cette approche permet de confier l'évaluation à de nouveaux acteurs autres que le formateur ou certificateur habituel, possiblement dans le cadre d'une mobilité à l'étranger.

Entre les Partenaires sociaux :

construire un langage commun autour des nouveaux outils

Les changements suite à la loi de mars 2014 ont conduit à repositionner la responsabilité des employeurs : point à réaliser tous les deux ans avec chaque salarié sur son évolution professionnelle, obligation de matérialiser celle-ci tous les 6 ans, en plus de l'objectif de progression d'un niveau en cours de carrière. En contrepartie du nouveau système de financement de la formation, les salariés bénéficient de nouveaux outils : Conseil en évolution professionnelle (CEP), droit à se former au socle de connaissances et compétences professionnelles (Cléa), et bien sûr le Compte Personnel de Formation (CPF). Celui-ci implique une contrainte d'éligibilité des formations qui doivent aussi être certifiantes ; portant sur un volume d'heures réduit, il a nécessité une réorganisation des formations en blocs de compétences, ainsi qu'une réflexion sur la formation en situation de travail (initiée avec la DGEFP). Dans la lignée de ce langage « compétences » partagé entre partenaires sociaux, un nouveau chantier s'ouvre pour la construction de certifications de compétences professionnelles interbranches.

Dans l'enseignement supérieur : lier l'orientation et l'insertion professionnelle

En lien avec les travaux du RNCP et le principe de formation tout au long de la vie, la compétence constitue un enjeu central pour l'Enseignement supérieur. La compétence « savoir s'orienter » concerne tant l'orientation, dès le choix des études, que l'insertion lors de l'entrée dans la vie active. La description des diplômes par référentiels de compétences permet à ce niveau une meilleure visibilité et lisibilité partagées entre monde de la formation et monde professionnel.



« La reconnaissance des diplômes et des compétences des réfugiés »

Intervenants :

Anissa Drizi (ENIC NARIC),
Anja Block (Bundesagentur für Arbeit – Agence fédérale pour l'emploi allemande),
Erwan Kezzar (co-fondateur et associé Ecole Simplon),
Sophie Bigot de Préameneu (CASNAV Lille).

Le thème de la reconnaissance des compétences des réfugiés prend tout son sens dans un contexte européen marqué par les flux migratoires. Sur cette table ronde ont été présentées des approches complémentaires : de la reconnaissance des diplômes des réfugiés à leur intégration dans des parcours de formation destinés à les mener vers l'insertion.



Le Centre ENIC NARIC France appartient à un réseau européen coordonné par la Commission européenne, l'UNESCO et le Conseil de l'Europe.

Sa mission principale consiste à délivrer un document de reconnaissance de diplôme étranger, sous forme d'une attestation de comparabilité ou d'une attestation de niveau d'étude. Ces documents facilitent la lecture des parcours académiques effectués à l'étranger en les situant par rapport à la nomenclature française des niveaux de formation et au cadre européen des certifications (CEC). Cela peut aussi intéresser l'entreprise, notamment en matière de rémunération.

Très actif dans le domaine de la reconnaissance des diplômes des réfugiés, le centre travaille en étroite collaboration avec le ministère. Il participe aussi à l'élaboration de recommandations dont l'accompagnement des universités.

En Allemagne, l'accroissement des demandes d'asile est perçu comme une opportunité dans un contexte de chômage faible et de vieillissement démographique. 47 % des demandeurs d'asile ont moins de 30 ans. Deux défis sont à relever : l'acquisition de la langue allemande à des fins d'insertion et la reconnaissance des compétences acquises -sachant que 70 % des demandeurs ne disposent pas de compétences formellement attestées. Un autre enjeu est de promouvoir le travail auprès des femmes. Le service public pour l'emploi allemand œuvre à l'efficacité de l'intégration de ces personnes sur le marché du travail en mettant en place des formations certifiantes s'étalant sur 3 mois destinées à un public ayant des bases en allemand.

Ce service travaille également avec des chercheurs sur l'élaboration d'un test d'évaluation des compétences en lien avec le contexte professionnel allemand. Deux tests actuellement à l'essai visent les activités professionnelles en tension.

L'objectif est de repérer lors d'un entretien individuel les compétences non certifiées. Puis le test d'évaluation détermine si le demandeur d'asile doit bénéficier d'une formation, d'un processus d'apprentissage ou encore de cours de langue.

En France, l'école Simplon, entreprise sociale et solidaire, utilise la formation au numérique comme un levier d'insertion professionnelle pour des réfugiés dont la situation administrative permet de travailler. L'école propose des formations intensives de six mois gratuites pour un public anglophone autonome, disposant de connaissances en informatique et capable de s'autoformer.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre du programme national « La France s'Engage ».

La pédagogie active implique un temps d'adaptation pour les formés. A la fin, ils reçoivent une attestation de développeur web et regroupent leurs réalisations techniques sous forme d'un « book » destiné à faciliter leur insertion.



La mission du CASNAV -service académique de l'Education nationale- est l'accueil, l'évaluation, le suivi et l'intégration scolaire d'élèves mineurs allophones ou nouvellement arrivés (EANA). La démarche consiste à analyser leur situation au regard des compétences acquises (dont scolaires) et leurs projets au moyen d'entretiens approfondis et d'outils adaptés (correspondance des systèmes éducatifs français et étrangers, évaluation linguistique du français, test de niveau en maths). Ce positionnement mène à l'inclusion scolaire ordinaire complétée si besoin par des cours de français langue étrangère. Au-delà, l'objectif est bien de conduire les jeunes jusqu'à la certification.

Si la question de la maîtrise linguistique est un des facteurs favorisant l'intégration, la reconnaissance des compétences mobilisables dans un contexte donné est aussi un élément déterminant l'intégration par l'insertion professionnelle à plus ou moins court terme. En effet, à partir d'un certain niveau de reconnaissance de compétences, une personne peut se voir offrir une formation linguistique, une formation voire une expérience professionnelle accélérant son insertion.

ATELIER 1



« Quelle valorisation des compétences des étudiants avec Europass? »

Intervenants :

Jean-Pierre Boissin (Coordinateur du réseau national PEPITE),
Pascale Brevet (Coordinatrice Pépites Bourgogne Franche Comté),
Ouhmanie Legeard (Référente CNCP Université de Franche Comté),
Cécilia Brassier-Rodriguez (Maître de conférences Université de Clermont Ferrand).

Le dispositif PEPITE (Pôle Etudiants Pour l'Innovation le Transfert et l'Entrepreneuriat) a été lancé en 2014 par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère du travail. Il a pour objectif de favoriser la culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation des étudiants de moins de 28 ans.

Cette initiative a permis l'élaboration du statut national de l'étudiant entrepreneur (SNEE). L'étudiant peut ainsi bénéficier d'une mise en réseau avec d'autres entrepreneurs, de lieux de coworking, d'une offre nationale de cours en ligne, d'un double tuteur enseignant et praticien, et la possibilité de financement avec des prêts d'honneur.

Un prix PEPITE a permis la distinction de 53 lauréats nationaux pour les projets d'étudiants passant à l'acte de création d'activité.

Aujourd'hui, les priorités du réseau sont le renforcement de la sensibilisation et de la formation auprès des universités et des grandes écoles (120 000 étudiants ont été impactés en 2014-2015), un nouveau programme pépites Starter pour accélérer l'incubation et le financement et la certification des compétences (management, savoir être, technicité) via un référentiel : le Passeport PEPITE.

Le contenu du Passeport permet d'associer chaque élément à un référentiel de compétences en entrepreneuriat. Il recense ainsi l'ensemble des compétences et permet la lisibilité et la reconnaissance de ces actions en matière d'entrepreneuriat et d'innovation : séminaires, modules de formation, jeux de simulation, projets et stages, participation à des concours de création d'entreprises.



La valorisation de l'engagement et des compétences entrepreneuriales est un atout vis-à-vis des partenaires, des financeurs des futurs entrepreneurs et des employeurs. Le Passeport PEPITE a été généralisé aux 29 PEPITE avec un catalogue d'actions et un référentiel de compétences commun.

Ces éléments peuvent par la suite être retranscrits dans le Supplément au Diplôme. Afin d'éviter les doubles saisies (notamment concernant celles de la rubrique 6), le travail est réparti entre le Bureau de la Vie Etudiante, le service des Relations Internationales et les différentes composantes liées au diplôme.

Le Supplément au Diplôme a pour principaux objectifs de consigner les acquis d'apprentissage des étudiants, d'améliorer la lisibilité des diplômes de l'enseignement supérieur auprès des employeurs, en France comme à l'international. Sa mise en œuvre complexe est parfois réussie comme à l'université de Franche Comté fédère l'ensemble des services et des acteurs pour le délivrer.

La particularité du document est l'individualisation du parcours de l'étudiant. Pour faciliter sa complétion, l'université a développé un « masque de saisie » grâce auquel, les étudiants pré-remplissent toutes les caractéristiques (prix, mémoires, projets tuteurés, stages, engagements citoyen, associatifs, sportifs, informations diverses) avant la validation par les responsables des composantes.

Le SD est ainsi automatisé et plus de 6 000 étudiants en ont bénéficié. Le succès conduit aujourd'hui à l'extension et à l'amélioration du masque de saisie, avec l'intégration du Passeport PEPITE.

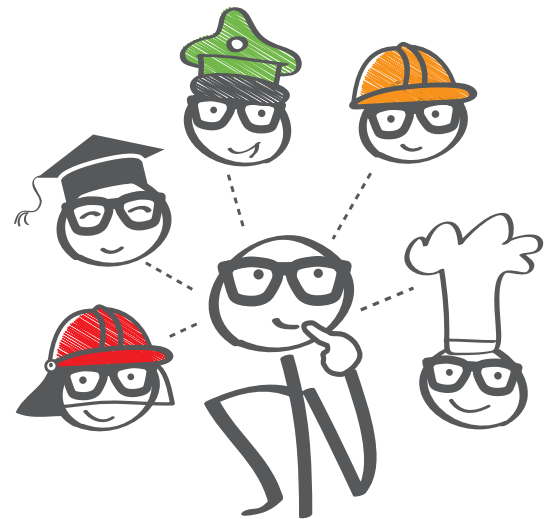
La mobilité internationale est une autre source d'acquisition de multiples compétences et l'Europass Mobilité, autre document du portefeuille Europass, vise à la lisibilité de ces acquis auprès de l'entreprise. Aujourd'hui un candidat à l'emploi doit valoriser sa capacité à tirer profit de toutes les situations d'apprentissage formelles, non formelles et informelles car ce sont elles qui permettent aux employés d'évoluer en fonction des attentes de leur environnement professionnel. Il convient de détailler les compétences acquises lors de ces expériences afin de les rendre visibles aux yeux des employeurs.

Deux études qualitatives réalisées auprès d'étudiants de licence et master et d'entreprises ont tenté d'analyser l'efficacité communicationnelle du l'Europass Mobilité.

De par sa structure en trois parties (informations administratives sur les parties prenantes, description du parcours de mobilité et compétences acquises), l'Europass Mobilité permet de répondre à son objectif de reconnaissance des acquis de la mobilité. Cependant le constat commun révèle un manque de notoriété du document par les parties intéressées.

Néanmoins, lorsque l'Europass Mobilité est expliqué, tous reconnaissent son utilité pour authentifier les informations et fournir les preuves supplémentaires des compétences acquises en mobilité.

Ces résultats amènent l'auteur à préconiser des pistes d'amélioration comme augmenter la visibilité de l'Europass Mobilité auprès des étudiants et des entreprises mais également de l'ensemble des personnels qui encadrent les mobilités, avec des actions de communication ciblées.





Portefeuille européen de compétence, Europass aide les citoyens à présenter de manière claire leurs compétences et qualifications grâce à ses 5 documents : CV, Passeport des langues, Europass Mobilité, Supplément au Certificat et Supplément au Diplôme. La démarche compétences, la reconnaissance européenne, les documents standards, et le multilinguisme sont autant d'atouts pour encourager la poursuite d'étude ou l'insertion professionnelle.



Euro pass : de nouvelles études en 2016

- Enquête **Europass Mobilité** auprès de plus de 9 000 apprenants et personnels pour évaluer les modes d'utilisation du document par les bénéficiaires.
- Enquête **Europass Mobilité** auprès d'un échantillon de 330 établissements l'ayant délivré pour recueillir leur opinion sur l'intérêt du document.
- Enquête **Supplément au Certificat** en collaboration avec la CNCP pour connaître l'utilisation faite du document par les bénéficiaires. Enquête à échelle européenne.

NOUVEAUTÉ :

Un **kit pédagogique Europass** est disponible auprès du Centre national Europass pour outiller toute personne souhaitant réaliser des séquences d'information sur Europass. Il comprend des présentations complètes, des vidéos, des résultats d'enquêtes, des infographies, des documents de promotion...



www.agence-erasmus.fr/page/europass



« Les compétences transversales dans un parcours d'orientation »

Intervenants :

Miika Kekki MSc Econ - Lifelong Guidance Expert Finland,
Mariella de Ferrari - Responsable Innovation CO Alternatives,
Brigitte Morfin - DGEFP.

L'atelier questionnant les compétences transversales dans les parcours d'orientation a soulevé trois interrogations : Comment les compétences acquises au cours d'expériences de mobilité peuvent-elles valoriser les parcours d'orientation ? Comment sont-elles abordées par les conseillers d'orientation au cours des entretiens avec les jeunes, les étudiants, les adultes ? Quelles sont les attitudes des entreprises par rapport à celles-ci ?

-> Un projet de recherche finlandais a été présenté : Hidden Competences (compétences cachées) porté par le CIMO* et le Nordic think tank Demos Helsinki.

Les principales conclusions de ce rapport sont la différence de point de vue entre les étudiants qui considèrent l'expérience internationale comme utile dans leur future vie professionnelle et les employeurs qui ne privilégient pas ce critère dans leur recrutement. En même temps, des grandes tendances mondiales font évoluer les environnements de travail et la prise en compte des compétences internationales apparaît comme un nouveau besoin. Outre les compétences linguistiques, la connaissance culturelle et la tolérance (supposés comme socle de base), trois nouveaux facteurs sont apparus : la productivité, la résistance et la curiosité.

-> Un rapport de l'AEFA concernant l'évaluation des compétences transversales en contexte professionnel d'adultes peu qualifiés ou éloignés de l'emploi a été présenté. Trois étapes le structurent : La définition des compétences transversales à partir de l'analyse d'expériences pré existantes. Elles peuvent être associées à des référentiels, des métiers, des qualifications. La graduation et l'évaluation du niveau de maîtrise de la compétence : Définition de descripteurs, degré de progression, finalités (orientation, projet professionnel, qualification) et évaluation.

L'expérimentation : les salariés ont besoin d'être accompagnés et outillés. Un constat a mis en évidence la nécessité de mieux articuler le suivi et l'accompagnement à l'emploi et la plus-value de la reconnaissance des compétences partielles afin de sortir du « acquis/non acquis ».

-> Comment ces compétences transversales sont-elles abordées par les conseillers ?

« Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes. » (Loi du 5 mars 2014).

Le bénéficiaire doit être au centre du système, ce qui nécessite d'avantage de visibilité des organismes, une connaissance mutuelle des réseaux et la professionnalisation des acteurs (se pose la question de la certification des conseillers). Actuellement, il n'y a pas de référence théorique commune de la notion de compétence. Un travail est en cours sur la définition et la manière d'acquérir la compétence avec la nécessité de prendre en compte les caractéristiques de la personne et une connaissance de l'offre de formation. Deux points forts dans cette démarche sont à noter : l'aide au bénéficiaire pour prendre du recul sur la compétence acquise et l'aide à la capitalisation des compétences dans un autre contexte professionnel.



Des outils et productions Euroguidance au service de la mobilité

L'objectif du réseau Euroguidance est de produire et de diffuser des informations concernant la mobilité en Europe. Un certain nombre de supports ont été réalisés dont deux vidéos:

- > Une sur la mobilité accessible à tous : <https://youtu.be/qWi6HakMTts>
- > L'autre pour promouvoir le portail européen Learning Opportunities and Qualifications <https://youtu.be/TnKoS4RHfaw>
- > **Nouveauté!!** Un guide à l'usage des enseignants et des personnels éducatifs: la mobilité en Europe et à l'international



- > Un site pour les professionnels de l'orientation et le grand public.
<http://www.euroguidance-france.org>

Il comprend différentes entrées sur les possibilités d'études et de formation en Europe (fiches thématiques, cursus intégrés, doubles diplômes, formations médicales...); différentes entrées par pays, une rubrique sur les possibilités d'études hors d'Europe, sur les aides régionales de financement de la mobilité ainsi que sur les stages.

Pour les professionnels de l'orientation un espace ressources dédié avec notamment de la documentation concernant l'orientation en Europe, les grands axes de la résolution de 2008, des comptes rendus de colloques et conférences organisés par le réseau ainsi que des publications européennes.

En outre, le site présente un certain nombre de matériels utilisables dans des salons (flyers, fiches récapitulatives, etc.), des outils pédagogiques (ex fiches relatives au Parcours Avenir), des publications diverses (guides sur le conseil en mobilité).

L'ensemble du site est en accès libre, tous les professionnels de l'éducation peuvent accéder aux ressources mises en ligne et s'inscrire à la Newsletter. Un moteur de recherche par mots-clés permet également de trouver rapidement les informations recherchées.



Quels usages du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et quels accompagnements pour les professionnels de l'orientation ?

Intervenants :

Brigitte Bouquet, rapporteure générale de la CNCP,
Fabien Beltrame, chef du département orientation professionnelle et formation Pôle Emploi,
Catherine Claude-Morel, DGEFP.

Le RNCP met à disposition des usagers, professionnels ou non, un répertoire lisible et actualisé qui regroupe les certifications conçues et délivrées en fonction d'un objectif professionnel déterminé. Il a pour objectif de favoriser la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), de faire réfléchir sur l'adéquation avec l'emploi, notamment grâce à l'indexation du ROME, de faciliter l'accès à l'emploi. Il donne une valeur juridique et administrative aux certifications enregistrées.

Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des emplois (ROME) de Pôle Emploi est le système de rapprochement entre les compétences acquises par la qualification d'un individu et celles attendues par l'entreprise. Pôle Emploi a aidé à « ROMER » les certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La nouveauté est l'enregistrement au RNCP des « blocs de compétences. Celles-ci permettent à terme, d'obtenir une certification ou d'améliorer son employabilité.

L'enjeu est de réduire l'écart entre bonne qualification /emploi stable et qualification fragile /emploi précaire, par la voie de la certification des formations éligibles au RNCP. Il est donc nécessaire que les blocs de compétences, pour être enregistrés, gardent du sens par rapport à des compétences ciblées et non uniquement par rapport à un volume horaire financé. Cette exigence incite les certificateurs à repenser l'ingénierie de leurs certifications. L'instauration des blocs de compétences doit permettre de proposer des parcours itératifs.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) évolue avec la loi Travail du 8 août 2016 et réduit l'exigence en termes d'expérience à 1 an au lieu de 3. Les périodes de formation en milieu professionnel sont prises en compte et les parties acquises en VAE le sont à vie.

Une nouvelle expérience de VAE collective apporte une réponse opérationnelle à des besoins collectés sur le territoire. Elle permet la création de plateaux techniques d'accompagnement à la validation, de compléments de formation, la possibilité de parcours mixte, et la mise en place de pré-jury pour des demandeurs d'emploi ciblés.

L'objectif de ces dispositifs est de favoriser la modularité des parcours entre formation expérience et validation. La dimension internationale des parcours devrait aussi pouvoir être mieux intégrée.

Dans de nouvelles perspectives: une refonte du ROME avec une entrée par « blocs de compétences ainsi qu'un moteur de recherche plus convivial pour le RNCP en 2017. Dans une volonté d'harmonisation européenne, un travail est également en cours pour standardiser et développer des portails internationaux permettant d'inclure les questions de mobilité dans les parcours.



Rédacteur en chef : Laurent Lascrou
Ont participé à la rédaction des actes : Marielle Gaudin,
Graziana Boscato, Yvan Couallier, Isabelle Dekeister, Elisabeth Kunze,
Alice Vielajus, Vincent Joseph, Dorothée Gabanou



Erasmus+

Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait n'engagent pas la responsabilité de la Commission européenne.
Décembre 2016.