

Journée Europass

**« La valorisation des compétences transversales :
un incontournable pour l'employabilité »**

**Strasbourg - Ecole européenne -
24 septembre 2019**



L'école européenne de Strasbourg a accueilli la 3ème édition des journées régionales Europass qui a réuni plus de 95 participants issus des mondes de l'éducation, de la formation, du recrutement et de l'emploi. Tous ces acteurs s'intéressent aux compétences transversales qui prennent de plus en plus d'ampleur dans les modalités de recrutement : pourquoi ? Comment les valoriser ? qu'en est-il au niveau européen ? Autant de questions autour desquelles intervenants et participants ont échangé lors de tables rondes et ateliers tout au long de la journée.

Ouverture de la journée :

***Olivier TEDDE, Chef d'établissement, Directeur de l'Ecole Européenne de Strasbourg,
Maude SIRE, Responsable Pôle Transversal, Département Promotion, Agence Erasmus+.***

Conférences

Compétences transversales, « soft Skills » ... Pourquoi s'y intéresse-t-on? Comment définir et valoriser ces compétences dans une logique d'employabilité?

Sarah Maire : Docteure en sociologie - Directrice d'étude et de recherche - Le Socialab.

Les compétences transversales sont avant tout une nébuleuse sémantique. Le terme est utilisé dans les milieux de l'éducation comme de l'emploi mais avec une approximation lexicale qui contribue à un grand flou. Les dénominations sont nombreuses pour désigner la même chose mais la notion d'un point de

vue sociologique est vide de sens et peut englober un périmètre aux frontières imprécises comme les « *life skills* ».

L'important c'est l'usage de la compétence. D'une part, nous avons des individus avec des compétences, un potentiel et un savoir- agir et d'autre part des attentes recherchées par autrui.

Pourquoi le sujet des compétences transversales connaît-il un engouement récent ?

Nous pouvons en effet noter une prolifération des travaux scientifiques, des théories et des référentiels sur le sujet. Les compétences font l'objet d'un véritable enjeu, « c'est la monnaie du 21ème siècle ». Cela explique les différentes stratégies politiques d'investissement dans les compétences dont beaucoup ont été initiées par l'union européenne : *life long learning, key competencies...*

Le rapport au savoir a aussi évolué avec le concept de l'apprentissage tout au long de la vie. Dans un contexte de digitalisation et de mondialisation, l'obsolescence des savoirs est rapide et la complexification des tâches et des métiers nécessitent d'avoir une certaine agilité. La notion d'être compétent est évolutive. De plus, quand on se sent compétent on le devient plus facilement.

Le rapport avec les compétences « dures » (*hard skills*) est donc étroit : c'est grâce aux « *soft skills* » qu'une personne peut acquérir des « *hard skills* ».

L'enjeu est triple : la formalisation des compétences, leur identification (conscientisation) et enfin la validation (mesure de la preuve).

De nombreux outils et expérimentations ont été mis en place : outils psychométriques, économétriques, sociologiques, mixtes... Parmi ces expérimentations, le « *Job ready* » développé par l'association Article 1 qui permet de s'autoévaluer grâce à ses expériences¹ ou encore *Kisamile*², projet réunionnais qui mobilise les jeunes et les acteurs socio-économiques pour valoriser les compétences acquises en milieu non formel et informel, transposables en milieu professionnel. Enfin un exemple d'expérimentation menée en Guadeloupe pour le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse³ qui met en place un dispositif d'entrepreneuriat étudiant grâce à la conception d'une grille de compétences et d'évaluation dans le cadre du projet « Coopérative Initiative Jeunes ».

Les définitions des compétences transversales sont donc plurielles, et leur appropriation reste liée à un contexte et à une utilisation. Quelques tensions sur le sujet également : les *soft skills* peuvent-elles créer de nouveaux risques d'inégalités face aux compétences ?



¹ <http://jobready.fr/>

² <https://prodij.re/kisamile/>

³ <https://www.lesocialab.fr/references/evaluationcij/>



Europass : la valorisation des compétences avec Europass aujourd'hui et demain

Marielle Gaudin et Laurent Lascrou – Chargés de promotion Agence Erasmus+

La valorisation des compétences est une priorité grandissante de la Commission européenne depuis la fin des années 90 avec le sujet de la transparence et de la lisibilité des compétences.

Europass, le portefeuille de compétences européen, a été créé en 2005 ; Il a été pionnier dans cette démarche de savoir expliquer et communiquer ses compétences, avec une attention particulière portée aux compétences transversales.

Le portefeuille de compétences Europass remplit 4 grandes fonctions : documenter les acquis d'apprentissage, autoévaluer ses compétences linguistiques ou numériques, valoriser les périodes de mobilité à l'étranger et présenter l'ensemble de ses compétences et qualifications.

Il comprend 5 documents, communs à 35 pays et disponibles en 28 langues : CV, Passeport des langues, Europass Mobilité, Supplément au Certificat et Supplément au Diplôme. Chaque document valorise également les compétences transversales. Le portefeuille numérique peut être complété avec toute autre preuve de compétences : lettre de recommandation, attestation de stage etc.

Aujourd'hui face aux nouveaux enjeux et à l'évolution de notre société et des besoins des citoyens, Europass se modernise pour rester un outil adapté.

Le nouvel Europass, en cours de développement, regroupera dès 2020 un ensemble d'outils et d'informations destinés à aider les individus à gérer les différentes étapes de leur carrière et de leurs apprentissages. A terme, Europass proposera une nouvelle fonctionnalité utilisant les données européennes pour les cartographier et anticiper ainsi les tendances du marché du travail et les besoins en compétences.

Europass s'articulera autour de quatre piliers principaux :

→ **Un e-Portfolio** aux fonctionnalités renouvelées.

→ **De l'information européenne** sur les possibilités d'apprentissage, les cadres ou systèmes de qualifications, les possibilités de validation de l'apprentissage non formel et informel, les pratiques de reconnaissance, les services d'orientation.

→ **Les titres de compétences numériques**, remis à une personne pour certifier l'apprentissage reçu quel que soit son contexte. Ainsi, un diplôme, une attestation de formation, un cours en ligne, une expérience de bénévolat pourront faire l'objet de titres certifiés numériques.

→ **Une Interopérabilité renforcée** pour être compatible avec d'autres plateformes. Les informations pourront ainsi être échangées et réutilisées pour les applications gérant des bases de données de CV, ou des profils d'utilisateurs.

La plateforme Europass devrait se déployer progressivement en 2020. Elle sera aussi destinée aux entreprises, qui pourront la consulter pour se renseigner sur une certification, ou vérifier l'authenticité d'un diplôme.

D'ailleurs certains responsables RH se sont déjà saisis d'Europass. Un exemple concret en vidéo :

<https://www.youtube.com/watch?v=jmLLf74XcAE>

Table ronde 1 : Quelle place des compétences transversales dans le recrutement ?

Dans un contexte où la plasticité du marché de l'emploi nécessite de nouveaux outils de profilage des besoins et de réponses aux besoins, à l'heure où les seules compétences techniques, les compétences métiers, ne suffisent pas à les définir, trois opérateurs témoignent sur la place et le poids des compétences transversales dans le recrutement.



Monster - Lucy Bedrossian: Responsable marketing B2B

Monster, acteur de l'emploi depuis 20 ans, met en relation les candidats et les entreprises.

L'entreprise a créé un observatoire des tendances de l'emploi. Elle a notamment réalisé une étude⁴ auprès de 450 employeurs de toute taille et tout secteur d'activité. L'objectif était de mesurer la place qu'ils accordaient aux *soft skills* dans le recrutement, avec l'intention d'ajuster au plus près les attentes dans l'accompagnement prodigué aux candidats.

Avec la nouvelle technologie, la compétence technique est devenue instable, donc parier sur les *soft skills* c'est parier sur une certaine stabilité. Toutes les entreprises aujourd'hui sont sensibilisées à l'évaluation des *soft skills*.

Comment détecter les compétences transversales ?

L'entretien d'embauche est le moment clé : la rencontre physique permet, pour 95% des recruteurs, une première évaluation des *soft skills*. Arrivent ensuite la prise de référence (37%), les tests de personnalité (35%), le CV (28%) et les réseaux sociaux (l'empreinte numérique).

Les compétences les plus recherchées sont : l'adaptabilité/l'agilité, l'esprit d'équipe, la rigueur. Dans les plus petites entreprises, la motivation et l'implication sont davantage prisées.

Plus l'entreprise est grande, plus elle formalise l'évolution et l'évaluation des *soft skills* dans le parcours.

Pôle emploi - Cyprien Fischer : Adjoint au directeur des opérations

Pôle Emploi est passé d'une approche basée sur la nomenclature métier, avec pour cadre référentiel le code ROME, à une approche plus centrée autour des compétences, c'est à dire en intégrant les compétences du savoir-être via le dispositif « Mon profil compétences⁵ ». Cette approche est liée à un contexte de recrutement où l'analyse des compétences « métier » est trop cloisonnée : les entreprises

⁴ <https://ecommerce.monster.fr/LiteReg/livre-blanc-recrutement.aspx>

⁵ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/mon-profil-de-competences-pour-partager-efficacement-mes-competences--@/article.jspz?id=703931>



ne cherchent plus des candidats à un seul métier, mais bien des profils polyvalents et plus adaptables aux changements.

L'approche par compétences c'est l'opportunité d'avoir à la fois plus d'offres et d'affiner l'espace de rencontre entre un candidat et un recruteur.

La compétence est la capacité à exercer une activité dans une situation donnée avec trois dimensions : le savoir – le savoir-faire – le savoir être professionnel.

Les savoirs être professionnels (ou compétences transversales) s'envisagent sous 3 angles : individuel (curiosité, prise de risque, autonomie) collectif (communication, travail en équipe, capacité à fédérer) et environnemental (rigueur, stress, engagement).

Cette nouvelle approche par les compétences de Pôle Emploi facilite la mise en œuvre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) qui exige une entrée par compétences et par blocs de compétences.

Par ailleurs, Pôle Emploi instaure une nouvelle méthode de recrutement, MRS⁶ (Méthode de Recrutement par Simulation), qui vise à détecter le potentiel d'un candidat à faire face aux différentes situations d'un emploi.

AssessFirst - Etienne Leleu : Customer Success Manager

Le recrutement prédictif vise à évaluer le potentiel des candidats entendu comme son niveau de performance et son niveau d'épanouissement. Il interroge trois champs : la personnalité, la motivation et le cognitif.

Le retour d'expérience montre que 90% des erreurs de recrutement proviennent de l'inadéquation du champ comportemental du recruté à l'environnement de l'entreprise.

Prédire, c'est évaluer la capacité d'une personne à être à la fois performante dans son métier et épanouie et s'appuyant sur ses *soft skills*.

Les tests visent à apporter du quantifiable dans le subjectif.

Les 4 dimensions intellectuelles observées sont la compréhension, l'analogie verbale, le raisonnement abstrait et le numérique. Les facteurs de la motivation dépendent de l'environnement de l'entreprise, du management et de l'appétence pour les tâches réalisées. Les tests de personnalité évaluent 5 grands domaines (méthode du « Big Five » ou « Ocean » des travaux de McCrae et Costa)⁷: le leadership, la prise en compte des autres, la créativité (adaptabilité), la rigueur dans le travail, l'équilibre émotionnel. Le recrutement prédictif se base sur des tests scientifiques et reconnus, effectués en ligne par le candidat. Les résultats sont ensuite comparés avec le profil attendu par le recruteur pour donner un pourcentage de matching. Les résultats sont fiables à 85%.

Par exemple, l'entreprise BHV Le marais utilise les tests AssessFirst et évalue une performance de +30%.

⁶ <https://www.pole-emploi.fr/employeur/le-recrutement-par-simulation-@/article.jspz?id=60657>

⁷ Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R.; *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992



Atelier 1 – Comment valoriser les compétences transversales avec Europass ? Quel statut de la preuve ?

Animé par Laurent Lascrou : Chargé de promotion à l'Agence Erasmus +

Les participants ont débattu sur le crédit et la valeur des preuves apportées notamment dans le portefeuille de compétences Europass et ont répondu à plusieurs questions.

→ Une compétence non prouvée peut-elle avoir de la valeur ?

Plusieurs éléments de preuves peuvent exister comme des études ou des rapports mais ils doivent tous converger pour démontrer la valeur d'une compétence. L'intérêt pour une personne est de mobiliser la compétence qu'elle souhaite en fonction de l'usage. Il est nécessaire d'apprendre à valoriser les savoirs et de les expliquer à travers des exemples probants pour apporter de la clarté à des fins de lisibilité.

→ Qu'est qu'une preuve valable ? pour qui et pour quoi ?

Une preuve valable est l'accumulation de plusieurs preuves concordantes mais cela restera toujours subjectif. Dans tous les cas le plus important est de montrer sa singularité pour se démarquer.

→ Qui est compétent pour juger de la valeur d'une preuve ?

La personne elle-même ; la personne qui délivre la preuve et selon sa propre méthodologie (mais quid de son honnêteté ?) ; une tierce personne peut juger de façon objective la valeur d'une preuve mais cela présente aussi des difficultés puisqu'elle devra disposer d'un ensemble de documents pour l'aider dans cette tâche.

Pour les recruteurs la période d'essai est nécessaire : il s'agit de mettre la preuve à l'épreuve.

→ Quels outils idéals pour valoriser les compétences transversales ?

Il est nécessaire de réunir un faisceau d'indices pour établir une cohérence. Le CV est toujours d'actualité. L'entretien professionnel est le moment de vérité : on ne ment pas. Exemple des compétences linguistiques déclarées qui peuvent être immédiatement vérifiées en situation. On peut préparer son rendez-vous professionnel avec des badges ou autres mais il y aura toujours de la subjectivité car tous les outils ont leurs limites. L'importance est la relation de confiance.

Atelier 2 - Comment lever les freins à la valorisation des compétences transversales ?

Animé par Laura Rodriguez, Gestionnaire Europass Mobilité à l'Agence Erasmus +

A l'aide d'un support ludique, les participants ont identifié les difficultés les plus fréquemment rencontrées pour valoriser les compétences transversales et proposer des solutions pour faciliter la démarche.



Les freins s'expliquent par une certaine pudeur à parler de soi, et parfois une appréhension sur l'utilisation que les destinataires pourraient faire de ces informations.

L'accompagnement se veut être le principal levier à la valorisation des compétences transversales pour les identifier dans un 1^{er} temps. Donner des exemples permet de désacraliser la démarche en partant des expériences. Etre dans un climat de confiance se révèle indispensable pour livrer ses compétences et il n'y a surtout pas d'âge pour commencer le processus.

Atelier 3 -Quelle expérimentation concrète de référentiel de compétences transversales dans les processus de recrutements.

Animé par Joëlle Pochelu coordinatrice du projet RECTEC – GIP FCIP Académie de Versailles et Joël Vincent conseiller plateforme GRH de la Préfecture de Corse.

Les participants ont découvert l'utilisation concrète de l'approche RECTEC et du référentiel de compétences de l'AEFA (Agenda Européen Formation des Adultes) dans les processus de recrutement de la Préfecture de Corse.

L'approche RECTEC, avec la carte des compétences transversales, est basée sur une entrée par les situations professionnelles analysées selon leurs niveaux de complexité, d'autonomie, de responsabilité et de fréquence. Elle peut s'adapter aux finalités des dispositifs où elle est utilisée, comme ici dans la fonction publique en la calibrant aux niveaux 5 et 6 du CEC.

La carte RECTEC, ainsi adaptée, a été utilisée dans le cadre d'un recrutement afin d'objectiver les compétences transversales attendues. Ce travail d'analyse et de clarification a permis de qualifier plus objectivement les différentes candidatures, au stade de l'analyse des CV, puis lors de l'entretien. Les descripteurs de paliers de compétences évoquant clairement les situations professionnelles auxquels ils se réfèrent servent de guide de questionnement. Le recruteur sait clairement quelles questions poser et quelles situations professionnelles investiguer.

Le groupe a semblé vivement intéressé par ses usages qui permettent d'outiller des pratiques qui parfois souffrent d'un certain flou méthodologique, dommageable tant pour les bénéficiaires que pour les professionnels.

Atelier 4 - Compétences transversales : de quoi parle-t-on ?

Animé par Mariela De Ferrari experte associée compétences transversales – GIP FCIP Versailles et Marielle Gaudin : Chargée de promotion Agence Erasmus +.

Les participants ont approfondi la notion de compétences transversales en réfléchissant eux-mêmes à leurs propres compétences.

A partir de listes d'expressions, les participants ont pu s'interroger sur ce qu'est réellement une compétence transversale et noter la différence entre compétences, qualité, et traits de personnalité. Pour qu'il y ait compétences, il faut qu'il y ait action et qu'elle soit rattachée à un contexte donné. Les compétences transversales 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 comportent cinq dimensions liées à l'organisation, l'adaptabilité et l'autonomie, la sociabilité, la communication, la prise d'initiative et la participation.

Les compétences transférables sont des compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive), mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel.

Table ronde 2 : les compétences transversales du côté de l'Europe.

Au programme de cette table ronde les compétences transversales à l'échelle du vieux-continent et notamment à travers la présentation de projets Erasmus+.



Marion Poutrel : Chargée de programme enseignement supérieur – France Education international. Projet Erasmus+ ExtraSup

L'originalité de ce projet est d'avoir conçu une méthode à disposition des établissements d'enseignement supérieur pour fabriquer leur propre modèle de reconnaissances des acquis extra-curriculaires des étudiants.

Le projet a permis d'élaborer un kit méthodologie à l'usage des établissements d'enseignement supérieur mais aussi de l'ensemble des parties prenantes sur le terrain (étudiants, milieu associatif, société civile, ...).

L'idée est qu'il n'y a pas de « bonnes pratiques » pour mettre en place la reconnaissance de ce type de compétences mais plutôt des « cas d'usage ».

L'important est le lieu d'acquisition des compétences qui se veut être non formel.

Le kit méthodologique est conçu en 2 parties :

- Préparer le dialogue pour rassembler sur parties prenantes autour de la thématique
- Passer à l'action en encourageant le principe des expérimentations.

2 méthodes sont proposées : la roue PDCA d'amélioration continue ou la feuille de route.

<http://www.extrasup.eu/>



Joëlle Pochelu : Coordinatrice du projet - GIP FCIP académie de Versailles et Mariela De Ferrari Experte associée compétences transversales – GIP FCIP Versailles. Projet RECTEC

Le projet RECTEC (Reconnaitre les Compétences Transversales en lien avec l'Employabilité et la Certification) s'est attelé à nommer, objectiver et graduer les compétences transversales par l'élaboration d'une carte des compétences établie à partir de descripteurs corrélés au Cadre Européen de Certification, pour en somme proposer un référentiel destiné à orienter, former, certifier, recruter.

Les 2 aspects innovants du projet sont le calibrage des compétences transversales par l'élaboration d'échelles de « niveau de maîtrise », à l'image du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL) d'une part, la mise en correspondance de ces niveaux de maîtrise avec ceux du Cadre Européen des Certifications (CEC) et les exigences des métiers et secteurs professionnels correspondant aux premiers niveaux de certification, d'autre part.

La contextualisation des compétences transversales au niveau professionnel rend complémentaires tous les répertoires de compétences clés et de base circulant dans les espaces francophones européens et induit une imbrication innovante par la mutualisation des multiples projets et dispositifs – instructions de base, alphabétisation, compétences clés.

4 productions intellectuelles sont disponibles : un glossaire, un référentiel composé de descripteurs, un guide et un protocole scientifique.

<http://rectec.ac-versailles.fr/>

Conclusion de la journée - Nicolas Planchon : Animateur - Agence Elc2

L'abandon d'une tentative de définition s'impose puisque l'acceptation de la compétence transversale est plurielle et se partage entre un émetteur et un destinataire.

La compétence reste une mise en action, une mobilisation de la capacité à...

Les compétences techniques et transversales sont corrélées les unes aux autres. Les compétences transversales ne sont pas discriminatoires mais leur concept mérite d'être vulgarisé pour que leur valorisation puisse être accessible à tous.

La compétence de la journée elle-même est d'avoir permis la porosité des mondes car la multiplicité des acteurs (éducation, formation, orientation, RH, entreprises...) a fait la richesse des débats et de la conférence et à partir du moment où la notion est partagée, elle est entérinée...