

Groupe de travail REC :

Compétences transversales, compétences transférables : comment repérer les facteurs de mobilité professionnelle ?

Compte-rendu réunion du 9 octobre 2015

Participants

Andji Kaele (AFPA), Sylvie Delattre et May Cha (APEC), Frédéric Tandeau (association Avec), Christelle Hougoinou, Bénédicte Delneste (C2R Bourgogne, représente le réseau des Carif-Oref), Morgane Peynen (C2RP), Guillaume Laurent (Carif-Oref Pays de la Loire), Alice Vielajus (Centre Inffo), Alexandra d'Agostino (Céreq), Carole Zavadski (CPNEF-SV), Isabelle Nébot-Houssaye (CNEFOP), Eric Vidal (CSF automobile), Chantal Caritey (DGEFP), Jean-Louis Gouju (DGSIP), Michel Boissonnat (Opcal FAFIH), Anne Massip (GIP Alfa Centre), Myriam Audouze (MDE Est du Val d'Oise), Dominique Huard (MDEF Mulhouse), Justine Ferro (MDEF Sénart), Jean-Michel Dupont (MENESR), Pierre Chanceaulme (Observatoire des métiers des télécoms), Véronique Chauvin (Observatoire des métiers du BTP), Noémia Marques (Observatoire des métiers dans les professions libérales), Charlotte Lefebvre (Opcalia), Catherine Gaveriaux (PLIE de Bohain en Vermandois, représente le réseau Alliance Villes Emploi), Nocilas Prokovas et Murielle Matus (Pôle emploi), Jeanne Jimenez (Prisme Limousin), Elisa Braley et Aline Bomba (Uniformation), Sandrine Aboubadra, Lucie d'Artois, Nicolas Le Ru (France Stratégie).

1. Validation du compte rendu de la séance 1 et de la feuille de route.

Le compte-rendu de la première séance reprenant notamment les travaux réalisés ou engagés par les différentes structures représentées dans le groupe de travail, ainsi que la feuille de route du groupe de travail ont été validés et sont donc désormais diffusés sur notre site (<http://www.strategie.gouv.fr/travaux/actualites-rec>).

2. Travaux en sous-groupes : recensement d'outils et démarches

Cinq outils/démarches ont été présentés en sous-groupes afin d'en réaliser des monographies :

- Observatoire des métiers du BTP (V. Chauvin) : Démarche d'enrichissement des référentiels métiers. Il s'agit d'un outil de sécurisation des parcours au sein d'une branche qu'est le BTP.
- MDE Mulhouse (D. Huard) : « mon métier de demain » (<http://www.monmetierdedemain.com/>) ;
- MDEF Sénart (J. Ferro) : EvoMétiers 3D (<http://www.evometiers3d.com/>) ;



- C2R Bourgogne (B. Delneste) : le « Passeport compétences Bourgogne » est un carnet de voyage professionnel qui accompagne l'individu tout au long de son parcours (compétences, objectifs, projet de formation, etc.).
- Gip Alfa Centre (A. Massip) : enquête qualitative sur « Les compétences mode d'emploi ».

Les travaux réalisés ont ensuite été présentés en plénière et feront l'objet de documents de type « fiches monographiques ».

3. Présentations en plénière

- Présentation du ROME par Pôle emploi (cf. PPT joint) :

Le ROME est un outil de référencement des métiers et emplois regroupés par domaines professionnels. Il a été élaboré grâce à une concertation menée avec de nombreux acteurs. Les fiches ROME sont composées d'intitulés génériques avec des déclinaisons par appellations qui caractérisent les emplois de la fiche.

Pour identifier les mobilités possibles entre différents emplois (soit différentes activités professionnelles qui font appel à des compétences spécifiques), plusieurs niveaux sont distingués :

- 1^{er} niveau : toutes les compétences et activités de base sont communes
- 2^e niveau : les contenus sont proches (fiches emploi/métier sont proches de celles correspondant au niveau 1).
- 3^e niveau : la distance de mobilité est un peu plus importante et parfois des formations ou acquisition de compétences sont nécessaires (sans toutefois constituer une réorientation importante).

Une des améliorations qui est souhaitée pour le ROME est alors de pouvoir « sortir » des métiers pour accéder directement aux activités ou aux compétences. Certaines PME qui recherchent des salariés polyvalents pourraient ainsi mieux cibler leurs recherches. Mais la difficulté est que tout le monde n'exprime pas les compétences de façon identique.

Concernant la création et la logistique de l'outil, derrière les « fiche métier » se trouvent des données textuelles. Derrière l'outil se cache donc des procédés de recherche sémantique permettant de rechercher les informations, un système d'appariement de mots est donc nécessaire.

Une veille sur les métiers est réalisée afin de maintenir à jour les éléments, celle-ci s'appuie notamment sur les demandes des utilisateurs ainsi que sur les branches professionnelles. A ce jour, trois actualisations (voire quatre parfois) sont réalisées chaque année. Pour identifier les métiers accessibles sans expérience ni formation, une recherche par centres d'intérêts est également possible (ex : « j'aime m'occuper d'enfants »).

Pour ce qui est de la version actuelle du ROME, il est important de noter que seules les compétences transférables sont identifiées (et non les compétences transversales telles que les langues). Mais dans la mise à jour à venir, il sera possible de prendre en compte des savoirs être.

- Présentation de l'outil « Transférance » par la fondation JAE

Cet outil est le fruit d'un travail de collaboration mené avec l'Université de Laval au Québec (cf. référence bibliographique sur le site internet - http://www.fondation-jae.org/transference_presentation.php).

Le référentiel métier de cet outil a été créé par des professionnels en exercice, un travail de création d'une typologie de compétences – ainsi que leurs traductions en métiers – ont été réalisés. Dans cet outil, la notion de compétence est appréhendée comme un comportement observable (objectivable) qui se manifeste dans le cadre professionnel et qui peut se transférer d'un métier à un autre ou d'une activité à une autre. Les contextes d'exercice ne sont pas pris en compte, tout comme les niveaux spécifiques de mise en œuvre. Le référentiel est organisé en 74 compétences. Les compétences transférables ont été définies avec des chercheurs et des enquêtes auprès de professionnels. L'outil est utilisé par des Missions Locales, des CIBC, des organismes de formation, des chambres consulaires, des cités des métiers, et autres acteurs de l'orientation.

4. Conclusion de la journée et prochaines étape

Plusieurs éléments de réflexion sont ressortis des discussions de la journée :

- La notion de « passeport » de compétences : importance de formaliser le parcours ou la trajectoire professionnelle pour un individu pour favoriser sa mobilité, c'est l'objet de plusieurs des outils présentés
- L'usage et l'utilité des outils/dispositifs : dans quelles mesure les salariés et les demandeurs d'emploi utilisent les outils, formalisent leurs compétences, quelle utilité dans leur parcours ?
- Comment identifier si les outils, au-delà de l'identification des compétences, permettent également une mobilité géographique ?
- Les présentations questionnent la définition de la compétence transférable : doit-elle être décontextualisée, identifiée à un niveau très fin pour être transférable ? Ou au contraire systématiquement associée à sa finalité et son contexte ? Comme faire en sorte que la compétence transférable ait un caractère « universel » entre emploi/orientation/formation ?
- Qui porte et valorise la compétence ? Doit-on, à travers l'accompagnement renforcer les capacités des individus à valoriser leurs compétences et/ou assurer une traçabilité à travers un passeport plus normé ? Est-ce que le savoir-être peut-ainsi être « marketé » ? On voit de plus en plus à travers notamment les sites (linkdin, leboncoin) que cette notion de « savoir se vendre » devient déterminante ; si les deux systèmes cohabitent (marketing/reconnaissance normée) la définition de la compétence est-elle la même ?
- Comment s'acquièrent les compétences, de façon formelle à travers l'acquisition de qualifications ou non ? Cependant, il est également important d'analyser ces compétences au regard de l'environnement professionnel pour en découvrir le caractère transférable.
- Il est important de mieux identifier et qualifier le type de mobilité dont il est question (mobilité choisie ou subie), sachant que l'objectif est de muscler les gens.

Concernant le mode de fonctionnement du groupe de travail, l'idée est partagée par l'ensemble des personnes présentes que ce format de fonctionnement (travaux en sous-groupes et présentations en plénière) était très satisfaisant et permettait tout autant

d'échanger sur les bonnes pratiques, que d'avancer de manière concrète pour le groupe. La prochaine séance se déroulera donc selon le même format.

La prochaine séance aura lieu le jeudi 10 décembre de 10h à 16h.