

Groupe de travail n°2 : Compétences transversales, compétences transférables : comment repérer les facteurs de mobilité professionnelle ?

Compte-Rendu Réunion du 10 mai 2016

De 10h à 16h

Salle Jean Monnet – 18, rue de Martignac, Paris 7^{ème}

1- Introduction et validation du compte rendu de la 4^{ème} séance

Le compte-rendu est validé, il sera mis en ligne sur le site de France Stratégie.

2- Auditions en plénières :

- Mariela de Ferrari, Co-Alternative, présentation du rapport AEFA- Erasmus + sur « les compétences transversales en contexte professionnel : objectiver, graduer, évaluer » (octobre 2014)

Cf. diaporama joint.

Le projet est piloté et financé par l'Union européenne, sous la tutelle du ministère de l'éducation nationale, de la DGEFP et de Pôle Emploi. Il est destiné aux personnes peu qualifiées (73 M. d'adultes non qualifiés en Europe).

L'objectif du projet était d'objectiver les compétences transversales sur la base de terrains d'expérimentation et d'en tirer des préconisations. Il s'agissait également de réfléchir aux modalités d'évaluation et de validation de ces compétences. Le travail a commencé en 2013, il se poursuit en 2016/2017 pour expérimenter les modes de validation. Un guide synthétique à destination des individus et des entreprises sera réalisé, pour diffuser l'information.

Les compétences transversales ont été définies en lien avec les 7 domaines du socle de connaissances et de compétences du référentiel Cléa <http://www.certificat-clea.fr/referentiel.html>.

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

La graduation de la compétence est organisée en 4 paliers : l'objectif est de pouvoir définir des compétences lisibles, et de rendre leur progressivité visible (que la personne puisse prendre conscience de ses acquis et de là où elle veut aller).

L'évaluation peut être réalisée par une auto-évaluation guidée, une mise en situation (de type MRS) ou une confrontation avec un évaluateur.

La question du contexte d'exercice des compétences transversales est encore en débat : une compétence validée dans un contexte spécifique est-elle reconnue et valable dans un autre contexte ? Comment s'assurer de sa transférabilité ?

La question de la capacité des individus à verbaliser (formaliser) les compétences est importante (c'est une compétence transversale en soi !) : notamment dans le cadre de la VAE.

- Présentation de l'approche des certifications par « Blocs de compétences » dont les blocs compétences transversales, par le FAFIH

L'élaboration de blocs de compétences (démarche très récente de rénovation des CQP de l'Hôtellerie restauration) repose sur le regroupement cohérent et homogène de compétences. Il s'agit « d'affecter » des blocs de compétences en l'état à des métiers et des CQP, y compris des métiers qui ne relèvent pas des mêmes secteurs. Il s'agit de sortir de la logique « en silo » des CQP. La création de nouveaux blocs est également possible. Cette démarche passe aussi par une harmonisation des termes. Les CPQ sont constitués de 5 à 10 blocs maximum. 1 bloc correspond à environ 70h. de formation. Chaque bloc correspond à une unité certifiante du CQP. Les salariés peuvent soit passer les certificats dans son intégralité ou passer blocs par blocs ou encore, passer uniquement un bloc qui manque à l'acquisition du CPQ. L'évaluation est réalisée en contrôle continu. Comme pour un diplôme, les blocs sont acquis à vie. Ils sont inscrits à l'inventaire.

Les compétences transversales sont peu traitées dans les formations (en terme d'objectifs pédagogiques).

L'évaluation de ces compétences peut s'appuyer sur une méthode « inductive » (partir de l'observation et de l'expérience pour arriver aux concepts). Il s'agit de la décontextualiser, et de l'évaluer dans un environnement différent de la situation de travail mais dans le cadre d'une situation simple.

La mise en place de CQP en blocs de compétences répond à un objectif de mobilité et d'évolution non linéaire des carrières des individus, de permettre également aux individus d'être accompagnés sur des métiers fragilisés ; l'enjeu est de renforcer la mobilité professionnelle en interne de l'entreprise ou en externe (4 CPNE sont regroupées au sein du FAFIH). Cette démarche peut aussi répondre à l'objectif de répondre à des besoins de main-d'œuvre dans le cas de métiers en tension ;

Les entreprises doivent désormais se saisir de ces nouveaux outils dans leur démarche de recrutement (bien identifier si elles pourront repérer à partir de quel métier elles pourront recruter).

- Présentation de l'approche par les « aires de mobilité » développée par la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

La branche est caractérisée par un fort taux de temps partiels (76%), une majorité de femmes (97%), et 54% ont plus de 43 ans. Il s'agit souvent de personnes en 2^{ème} ou 3^{ème} partie de carrière, dans un contexte de pénibilité important. La branche s'est donc saisie de la problématique de la mobilité de ses salariés et à l'issue d'un EDEC, a travaillé avec le cabinet Geste sur la définition d'aires de mobilité (outil à destination principalement des employeurs mais mis à disposition des salariés).

La branche forme beaucoup, mais pourtant les évolutions sont relativement limitées (notamment à cause de quotas imposés par les Régions qui limitent les progressions dans la structure et le nombre important de petites structures). Les aires de mobilités sont définies à partir des compétences acquises sur le poste. Et une grille permet d'identifier vers quels métiers les personnes peuvent évoluer.

Un outil pratique a été développé pour les employeurs, afin d'accompagner le personnel, construit en 2 parties :

- Guide d'entretien – 2e partie de carrière ;
- Une cartographie des aires de mobilité

La branche n'a pas encore de retour chiffré sur l'utilisation de l'outil, mais l'outil est considéré par les structures comme pratique et opérationnel ; ils correspondent bien aux attentes et aux situations de terrain. Les salariés en ont cependant probablement peu connaissance (pas encore de site internet de branche, donc aujourd'hui l'information passe uniquement par l'intermédiaire de l'employeur).

Il reste un travail de communication auprès des petites structures pour qu'elles ne voient pas la mobilité comme une contrainte

3- Point d'étape sur les travaux du sous-groupe mis en place sur les « Certifications de branche » : les CQPI et autres dispositifs de certification

Participants :

Christine Afriat (MENESR), Dimitri Forges (l'UNION), Charlotte Lefebvre (OPCALIA), Andji Kaele (AFPA), Michel Boissonnat et Alice Clot-Mondragon (FAFIH)

Objectifs du sous-groupe de travail :

Analyser les différentes certifications mises en œuvre par les branches : quels en sont les objectifs RH ? Permettent-elles de certifier des compétences transversales et/ou transférables? Quels sont les avantages et les limites de ces certifications ? Quels usages et quelle utilité pour les individus, les entreprises et les branches (ex : dans quelle mesure favorisent-elles un changement de secteur ou de métier) ? Rôle de la formation initiale et de la formation continue dans l'acquisition de ces compétences ?

Une proposition de plan à intégrer dans le document final du groupe de travail

- **Etat des lieux et typologie des outils de certification de branche.** La place des CQP dans le panorama des certifications professionnelles Les 4 (ou 5, si les CPI sont traitées à part) outils proposés : les objectifs initiaux (RH), éléments de bilan, quantitatif et qualitatif : portée et usages (ce qu'on sait en dire pour les branches, les entreprises et les individus) : CQP de branches inscrits au RNCP, les CQP « ouverts », les CQP par blocs de compétences, les CQPI, les CPI
- **Comment ces outils favorisent-ils la reconnaissance de la transférabilité ou la transversalité des compétences pour améliorer les mobilités et les recrutements ?** Les avantages et les limites : pour les branches, pour les individus, pour les entreprises ? (cf. tableau ci-dessus). Traiter y compris de la question des individus non-salariés des branches concernées (les CQP sont-ils accessibles et sous quelles conditions aux demandeurs d'emplois, jeunes sortants de formation initiale, salariés d'autres branches ?)
- **Les pistes et les propositions :** Approfondir la question de l'usage et de ces outils pour les branches, les individus et les entreprises ; Réaliser des études de cas destinées à analyser l'offre de certification sur deux ou trois métiers (diplômes éducation nationale, titres Ministères, certifications de branches) afin de déterminer comment la formation initiale et la formation continue peuvent favoriser l'acquisition de compétences qui permettent les mobilités (passage d'un métier à l'autre)

Il est proposé d'organiser une phase intermédiaire de présentation des travaux au CNEFOP et au COPANEF pour réfléchir à la façon de se saisir de ces travaux.

Une option est prise avec le CNEFOP pour une présentation des travaux lors d'une séance plénière à l'automne (octobre ou novembre).

Une réunion du comité stratégique du REC sera également l'occasion de présenter l'état de la réflexion, sachant que deux options sont possibles :

- Prolonger la réflexion à travers de nouveaux groupes de travail au sein du REC,
- Que d'autres acteurs se saisissent des propositions pour les mettre en œuvre

4- Travaux à partir d'une proposition de plan de livrable du groupe de travail

- Amendements et échanges sur la proposition de plan (cf. projet joint)

Rappel : le livrable est destiné aux acteurs de l'intermédiation.

Remarques et propositions exprimées par les membres du groupe de travail sur le premier projet de plan du livrable du groupe de travail :

- Projet de glossaire ? Un glossaire est en cours de réalisation, il sera annexé au rapport.
- En quoi les compétences transversales/transférables peuvent faire un bloc de compétences ?
- Ajouter un point qui parle des freins à l'identification des compétences chez les employeurs et chez les individus
- Montrer que sur certains métiers la transférabilité des compétences est complexe - ne marche pas (en raison de freins sociétaux ou de l'identité propre au métier,...) ; illustrer avec des exemples de compétences transversales ou techniques.
- Un enjeu de vulgarisation et de sensibilisation pas seulement pour les recruteurs et les conseillers mais aussi pour les individus pour renforcer leur autonomie et qu'ils s'emparent de leur carrière et de leur évolution
- Préciser dans le préambule le contexte national et territorial dans lequel on se situe (réforme de la formation, mise en place du CPF et du CEP, etc...)
- Faire le lien avec la formation : comment intégrer la question des compétences transversales et transférables dans les formations ?
- Réfléchir à la façon d'informer, solliciter et activer les acteurs territoriaux (Régions notamment) pour engager des débats à l'issue des travaux
- La question du numérique et du rôle d'internet dans l'identification des compétences et le rôle de « matching » n'a pas été abordée durant les travaux : le soulever comme une question avec risques et opportunités (ex : emploi store et gojob <http://www.emploi-store.fr/portail/services/gojob>) ; en particulier, opportunité de dé-segmenter ou au contraire de renforcer la segmentation sur le marché du travail ; les outils d'auto-évaluation en ligne : quels impacts du déclaratif ? creuser ces question dans les pistes et propositions
- Question des processus d'acquisition de ces compétences – qui est centrale – et peut être liée à l'expérience de travail mais aussi à la formation initiale/continue.
- Question de la reconnaissance et des usages et de l'effectivité des outils. Question de la mobilisation des acteurs : il y a des expérimentations, des travaux, des outils qui avaient réussi à aboutir, mais pour lesquels la mobilisation des acteurs et la diversité de ces acteurs n'a pas été simple ; le territoire n'est-il pas l'espace sur lequel on peut mobiliser des acteurs pluriels ?
- Besoin d'un paragraphe au début qui rappelle la position du GT pour ne pas figer le débat sur les questions de définitions qui ne seraient peut-être pas partagées par l'ensemble des acteurs intéressés par nos travaux : on ne déconstruit pas la question des compétences en y mettant la dimension transversales (variables qui s'ajoutent les unes aux autres plutôt que de prendre le dessus sur les autres).
- Attention également aux blocs de compétences qu'il ne faut pas manipuler séparément : l'agrégation de plusieurs blocs de compétences ne fait pas un diplôme. Quelle complémentarité entre les différentes offres de certification ? Approche non pas par les formations mais par les compétences qui amène à réfléchir sur des ingénieries de parcours (proposition/piste).

- Insister sur la complémentarité entre les différentes offres de formation en particulier entre formation initiale et formation continue pour optimiser les parcours : l'approche par blocs de compétences peut-être un bon moyen (ex : entre une Licence et un CQP)
- Comment faire en sorte que les référentiels (métiers et formation) deviennent dynamiques ? (ex : observatoire dynamique des métiers de l'OPIIEC <http://observatoire-metiers.opiiec.fr/numerique>)
- Distinguer les entreprises selon leur capacité à s'emparer des différents outils et de l'accompagnement proposé par les branches et les CPNE
- Faire le lien sur la question des pratiques de recrutement des entreprises avec le groupe de travail 4 sur les modes d'alimentation des métiers
- Préciser que les compétences transversales et transférables ne sont pas les seuls facteurs de mobilité
- Préciser dans la typologie des outils quel est le référentiel utilisé (ROME, AFPA, AEFA) ; lien et question à faire avec l'opendata

5- Conclusion et prochaines étapes

Prochaine séance : 1 ou 2 présentations sur le rôle de la formation initiale et continue dans l'acquisition des compétences + travail entre temps sur le plan.

- Nouveau plan envoyé aux membres du GT le 30 mai
- Contribution des membres du GT pour le 15 juin
- Version retravaillée le 22 juin (rewriting)

Prochaine réunion du GT : mercredi 29 juin de 10h. à 16h.