



Ouverture institutionnelle : Sébastien Thierry

A l'heure où le programme Erasmus fête ses 30 ans, les compétences sont au cœur de l'actualité, dans un contexte national et européen très porteur. L'Europe met en place la nouvelle stratégie pour les compétences alors qu'en France, les compétences font partie des 3 axes majeurs du programme Erasmus +, avec le décrochage scolaire et le handicap. Le numérique vient influencer tous ces sujets, et opère ainsi une révolution silencieuse.

L'objectif du nouvel Europass, dont la révision de la Décision fait partie de 10 actions de la nouvelle stratégie en termes de compétences pour l'Europe, est de donner les moyens aux citoyens de présenter les compétences et certifications de façon conviviale, claire, et de favoriser leur orientation grâce à une plateforme de services visant à réaliser des choix éclairés.

La journée Europass, « portefeuille de compétences outil d'employabilité ? » a comme fil rouge les compétences, et leur valorisation dans un objectif d'insertion professionnelle. Elle rassemble sur un territoire, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, les acteurs de la formation, de l'éducation, du recrutement et de l'emploi, impliqués dans cette problématique.



Le portfolio se généralise dans le paysage de l'éducation et de la formation : quelle est son origine ? Comment comprendre ses enjeux et la démarche nécessaire pour une bonne utilisation ?

Philippe Didier Gauthier

L'histoire du portefeuille a commencé avec le mouvement des compagnons du devoir, et a poursuivi sa route jusqu'à l'émergence des Open badges.

Le portfolio est un espace de capitalisation de l'histoire personnelle de chacun d'entre nous. C'est un instrument que l'on s'approprie, plus qu'un outil dont on se sert, pour devenir un média de présentation de soi, qui enregistre en continu nos performances au travail. Il valorise les atouts professionnels et inclut une notion très forte de singularité.

La typologie du portefeuille de compétences varie selon les usagers : il peut être portfolio d'apprentissage, de présentation, ou d'évaluation dans un contexte d'éducation et de formation. Dans un environnement professionnel, il sera portfolio de carrière, de développement personnel, et d'auto-orientation tout au long de la vie.

La notion de compétences reste ardue à définir, mais elle se veut être un « Agir efficace reconnu par des pairs », nécessitant une traçabilité et une description structurée, et c'est en ce sens que le portefeuille de compétences devient une nécessité.

Quelques questions demeurent cependant :

Faut-il penser l'usage du portefeuille de compétences dans un cadre d'apprentissage tout au long de la vie et de délibération éthique et citoyenne?

Peut-il y avoir employabilité sans reconnaissance formelle des compétences transférables ?

Peut-on encore se passer d'un portefeuille de compétences au XXIème siècle ?



De A à Z, les caractéristiques d'Europass montrent comment le portefeuille de compétences européen et ses 5 documents, est destiné à tous :

Les individus valorisent leurs compétences et qualifications au travers d'un CV à réaliser en ligne.

Les établissements de formation reconnaissent les périodes de mobilité européenne de leurs apprenants avec l'Europass Mobilité.

Les établissements d'enseignement supérieur traduisent les diplômes en compétences et valorisent le parcours spécifique d'un étudiant, grâce au Supplément au Diplôme.

Les établissements de formation professionnelle utilisent le Supplément au Certificat, téléchargeable sur le site du RNCP pour décrire les acquis d'apprentissage.

Les professeurs de langues utilisent le Passeport des langues pour entraîner leurs élèves à s'autoévaluer sur leurs compétences linguistiques.

Les entreprises proposent un outil révélateur de compétences à leurs collaborateurs avec le portefeuille, etc.

Le bilan, au travers des études menées par le Centre national Europass, met en avant la *success story* européenne du CV Europass avec plus de 85 millions de CV réalisés depuis 2004.

Les autres documents, bien qu'en forte croissance, ne sont cependant pas utilisés à hauteur de leur potentiel. Les acteurs de la formation et de l'emploi sont de formidables relais pour informer sur leur existence et leur utilité.

Les études montrent que l'Europass Mobilité aide la majorité de bénéficiaires de mobilité à rédiger leur CV. Le Passeport des Langues positionne les compétences linguistiques grâce à une grille commune et reconnue par tous (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues, CECRL). Le Supplément au Diplôme est jugé utile pour l'insertion professionnelle des étudiants. Le Supplément au Certificat est un document téléchargeable à des fins d'employabilité. Enfin, le CV fait la part belle aux compétences transversales, indispensables aujourd'hui en milieu professionnel.

De nombreux guides et supports existent pour aider les acteurs à communiquer et mettre en place Europass dans leur environnement.



Table Ronde 1 : L'accompagnement à la démarche portfolio passe par la verbalisation des compétences : comment les acteurs de la formation et de l'éducation aident les individus à mettre des mots sur les compétences ? Quels outils sont utilisés pour aider les citoyens à ce travail introspectif ?

Véronique Gerber – Pascale Mann – Yvan Couallier

Le PEC créé en 2009, réunit 35 universités aujourd'hui et concernait déjà 100 000 étudiants en 2013. La mission des Universités est aussi d'accompagner les étudiants vers la professionnalisation, de les aider à décrire, verbaliser et illustrer leurs expériences et leurs compétences.

Le réseau d'accompagnateurs du PEC est donc formé pour guider les étudiants dans cette démarche réflexive, et les aide aussi à travailler sur leurs compétences transversales (soft skills) si importantes aux yeux des recruteurs.

Dès 2018, le PEC évoluera pour proposer aux étudiants une plateforme accessible tout au long de la vie.

Le réseau Euroguidance, pour l'orientation et la mobilité en Europe, promeut les atouts de la mobilité et notamment le développement incontestable des « Hidden competencies » acquises lors de ces expériences. Après des plus jeunes, la démarche consiste à faire s'interroger les élèves entre eux pour révéler les bénéfices du vécu, grâce à un effet de miroir.

Une autre méthode allemande met en jeu des photographies liées à des métiers en situations concrètes pour aider à verbaliser les compétences.

Créée en 2002, la VAE vise à reconnaître les compétences au travers de l'expérience vécue par les adultes en situation de travail. Seules 350 000 personnes y ont eu recours depuis sa création. Pourtant depuis la loi travail de 2016, une seule année d'expérience suffit pour s'inscrire dans cette démarche. C'est un outil de mobilité professionnelle.

La VAE consiste en un livret de validation couplé d'un entretien avec un jury. Ce dernier est une étape essentielle et ses membres sont formés pour aller chercher les preuves de compétences, sans exclure les personnes moins à l'aise dans la verbalisation. Le congé VAE facilite l'accompagnement basé sur l'individualisation indispensable, même si en pratique elle n'est pas toujours facile à mettre en œuvre.

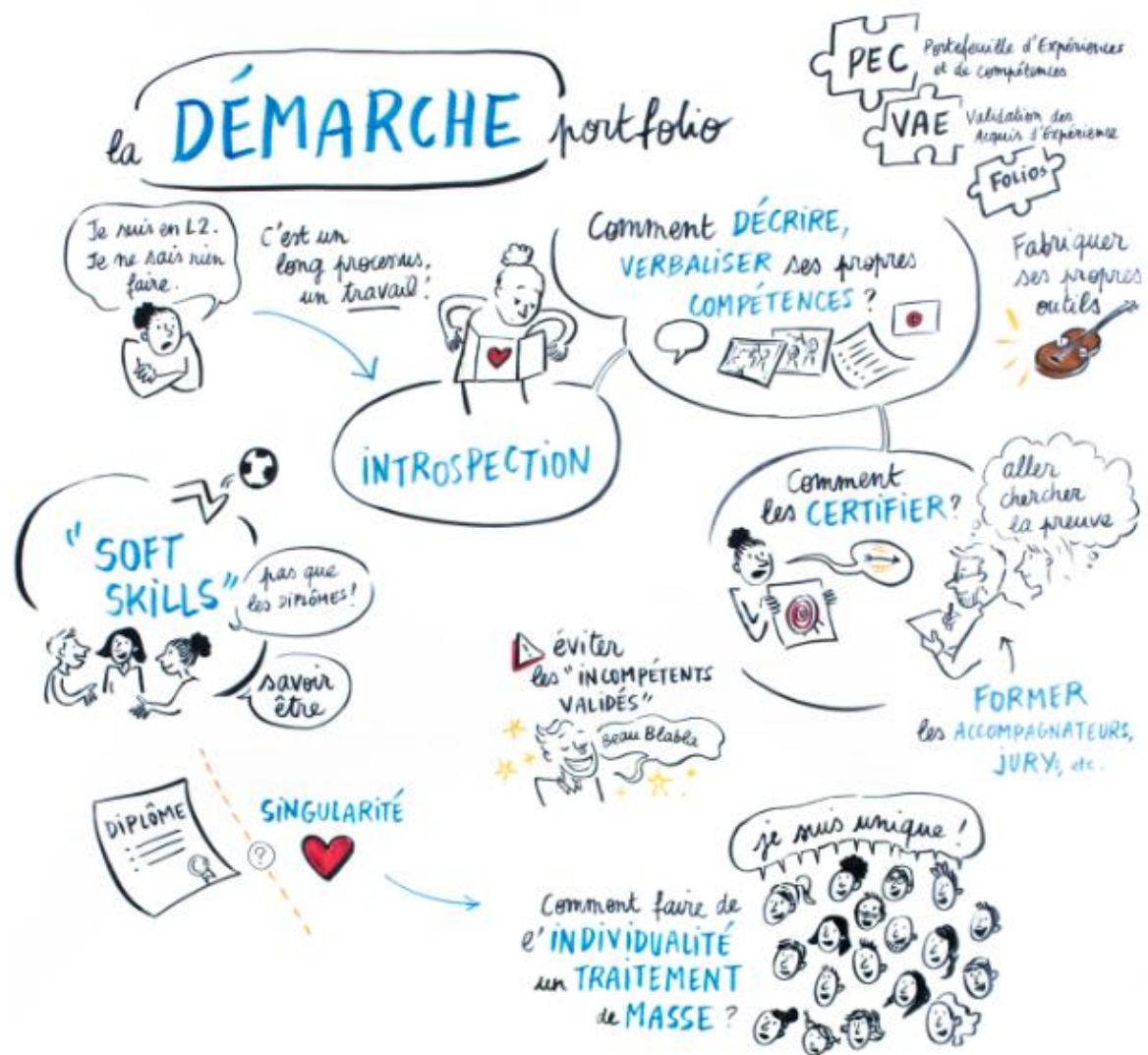


Table Ronde 2 : L'auto-évaluation dans un portefeuille de compétences. L'auto-évaluation occupe aujourd'hui une place prépondérante dans les portefeuilles de compétences: quel crédit lui accorder ? Comment les compétences linguistiques et numériques peuvent être autoévaluées ?

L'auto évaluation linguistique : Catherine Blons-Pierre

L'autoévaluation se définit comme le jugement de sa propre efficacité à partir de ses observations. Un constat : seulement 3% des apprenants ont pu pratiquer l'auto-évaluation à l'occasion des cours de langues étrangères. La capacité à s'autoévaluer s'acquiert.

Suite à l'analyse de différents outils (Dialang*, TEF*), peu de candidats ont une bonne perception de leurs propres compétences, au regard des évaluations « objectives » qui leur sont administrées. Cette conclusion pose bien les

limites du recours aux descripteurs du CECRL lorsque les usagers ne maîtrisent pas bien le référentiel dans son ensemble.

La grille du CECRL, utilisé dans le Passeport des Langues, semble trop académique, difficilement compréhensible par des non-initiés, et donc complexe à utiliser. Pour y remédier, une des propositions serait de proposer aux utilisateurs du Passeport des Langues des formations à l'autoévaluation de préférence hybride (distance + présentiel) car elle n'est pas un processus naturel dans des systèmes éducatifs où règne l'évaluation sommative par le biais de tests et d'examens.

* *Dialang* - 2014 : outil d'autoévaluation pour 14 langues de l'Union européenne, déclinée en 5 compétences, et vérifiée par des tests de niveaux pour prendre conscience des divergences.

* *TEF* (Test d'évaluation de Français de la CCI de Paris) - 1998 : examen de référence internationale qui mesure le niveau de connaissances et de compétences en français.

L'autoévaluation des compétences numériques : Nathalie Denos

PIX est un projet de plateforme en ligne d'évaluation et de certification des compétences numériques, en cours de développement. Elle propose gratuitement aux citoyens de mesurer, développer et valoriser leurs compétences numériques.

Le déploiement de PIX concerne aujourd'hui 60 établissements du supérieur ainsi que plus de 100 lycées et collèges et vise les grandes entreprises dès 2018.

Cette évaluation est une évaluation pour soi, de savoir faire, de connaissances mais aussi de la capacité à identifier les enjeux du numérique. Elle est basée sur un référentiel de 5 domaines (information et données/ communication et collaboration/ création de contenu/ protection et sécurité/ environnement numérique) sur chacun 8 niveaux.

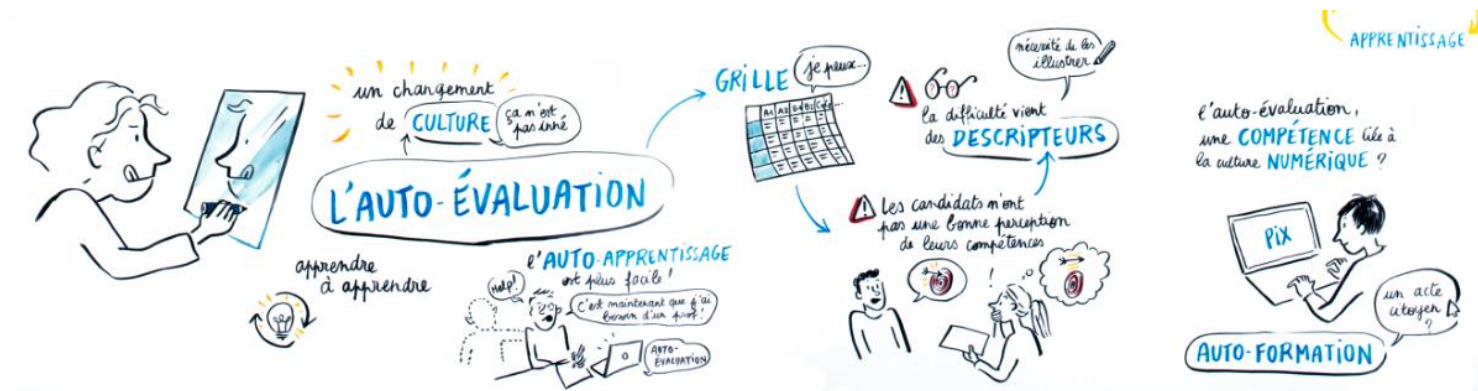


Table Ronde 3 : Le rôle du portefeuille de compétences dans l'insertion professionnelle. Les portefeuilles de compétences accompagnent les individus tout au long de la vie personnelle et professionnelle. Si son utilité est avérée pour les citoyens, cet outil est-il adapté aux besoins des employeurs lors des recrutements ?

Yannick Morel - Patrick Peysson

7 jeunes diplômés du supérieur sur 10 passent par l'APEC pour trouver un emploi. Ils sont largement formés sur le projet professionnel et différents outils sont utilisés, comme Motiva pour la motivation ou encore TOSA pour les compétences digitales. Il est cependant évident qu'une démarche de portfolio est un réel avantage. La personne a ainsi réfléchi sur ses compétences en termes de réalisations, moyens, résultats et a déjà montré sa capacité à l'autoréflexion. L'APEC, conscient de l'importance du portefeuille, est ainsi associé à la démarche PEC des universités.

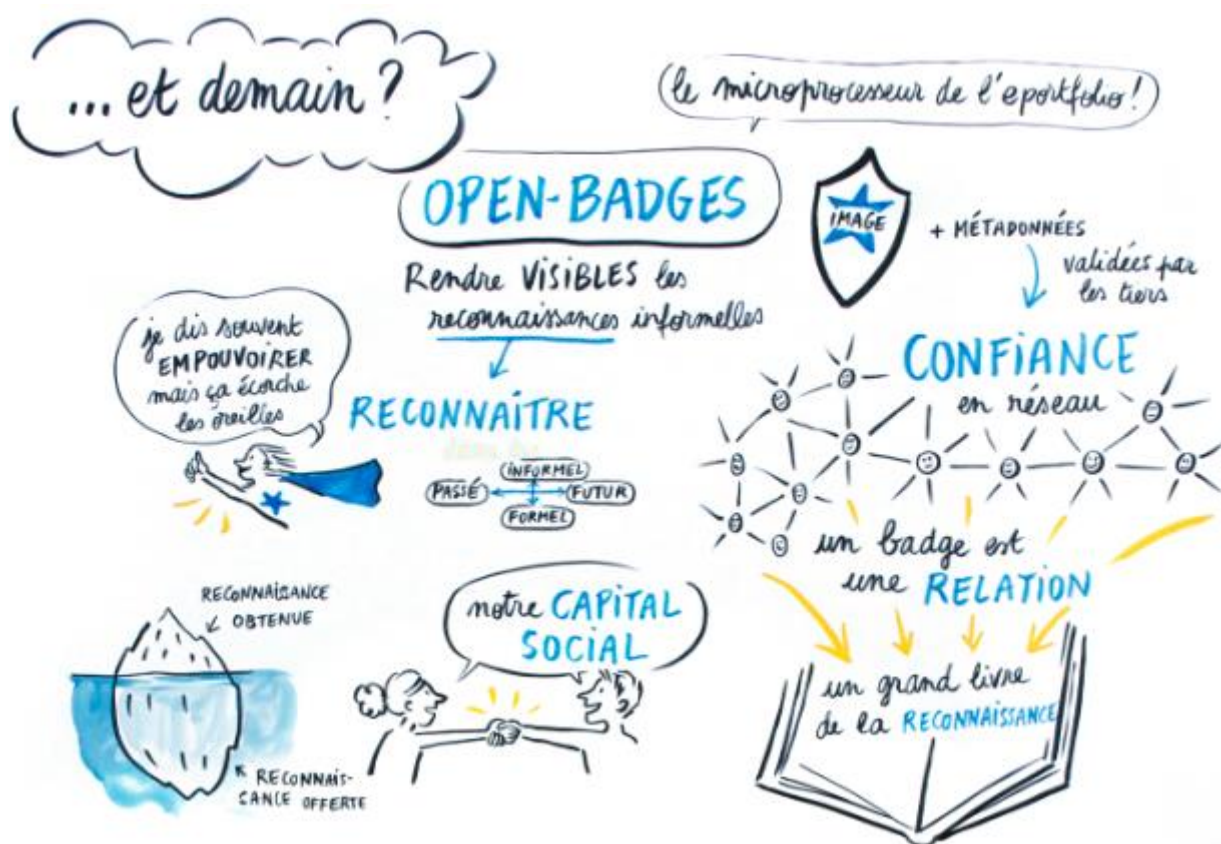
Au sein du groupe Auchan, l'usage du portefeuille de compétences a été adopté en interne et est l'outil de base de l'entretien annuel d'évaluation. Ainsi 14 compétences sont d'abord autoévaluées par le collaborateur puis confrontées à la vision du supérieur hiérarchique. Les compétences transversales ne sont pas en reste, la compétence relationnelle est unanimement jugée la plus importante dans cette entreprise. Ainsi les compétences des salariés peuvent être détectées et testées et les besoins de formation plus facilement identifiés. C'est un outil interne pour la gestion des carrières.



Open badges : Serge Ravet

Les open badges, créés en 2011, servent à rendre visibles les apprentissages informels. Un badge est une image qui contient des métadonnées. C'est une mise en relation de confiance entre un émetteur et un récepteur. Ils ont l'avantage d'être infalsifiables. La notion d'endossement est essentielle dans la mesure où elle est une marque de reconnaissance de la compétence

Le CV Europass grâce à son format numérique pourrait aujourd'hui être transformé en open badge. Avec les badges, la reconnaissance précède la connaissance et son utilisation en réseau est basée sur une notion de confiance très forte qui laisse entrevoir de nouvelles formes de reconnaissance.



Le futur Europass : Marie-Pierre Chalimbaud

Europass évolue aussi suite à l'impact du numérique dans les champs de l'éducation et de la formation, mais également suite aux crises économiques et politiques majeures des 10 dernières années. Une nouvelle logique se dessine et le programme Erasmus + se recentre sur l'inclusion et l'employabilité.

On observe un triangle dynamique à travers Europass entre compétences disponibles (des citoyens), compétences recherchées (besoin en compétences des entreprises) et compétences à acquérir (orientation et offre de formation),

en lien avec la certification. Elles s'articulent autour d'une colonne vertébrale, ESCO, taxonomie des compétences, de l'emploi et des qualifications.

La future plateforme numérique Europass apparaît comme un nœud entre le dispositif existant et les nouvelles technologies. L'organisation de celle-ci doit bénéficier aux apprenants, aux recruteurs, aux certificateurs comme aux fournisseurs de formation.




Contacts Europass :

Marielle Gaudin marielle.gaudin@agence-erasmus.fr

Laurent Lascrou laurent.lascrou@agence-erasmus.fr

Fresque :

 @Aline Rollin - contact@alinerollin.com