

FÉVRIER

## 02 Tour d'horizon de la compétence en Europe

Le Conseil de l'Union européenne a adopté, le 28 novembre 2011, une résolution pour un «agenda européen renouvelé dans le domaine de l'éducation et de la formation des adultes» (AEFA), qui met l'accent sur le rôle de l'éducation des adultes pour faire face aux défis que constituent la sous-qualification de 73 millions d'adultes en Europe aujourd'hui et l'extrême faiblesse du recours à la formation parmi eux (3,9% engagés dans une formation en 2011) de même que la décroissance de la population active enclenchée en 2012, le tout sur fond de chômage élevé et avec un marché du travail requérant une adaptabilité certaine.

Avec le soutien d'un Comité de Pilotage composé de 6 Ministères et 11 grands acteurs nationaux et régionaux, l'Agence Erasmus+ France / Education & Formation, coordinatrice nationale de l'AEFA, organise diverses activités de concertation et de recherche autour du thème des compétences fondamentales pour les adultes peu qualifiés et l'emploi : groupes de travail, conférences, expérimentations, publications et visites de terrain en Europe. Ses priorités stratégiques sont les suivantes :

-**La promotion de l'alternance et l'employabilité** : études des conditions d'accrochage des jeunes et moins jeunes pour une entrée en alternance réussie ;

-**L'accompagnement des adultes** les plus éloignés de l'emploi ;

-**L'évaluation des compétences transversales / sociales** ; outils, techniques, méthodes.

Cette dernière priorité a retenu toute notre attention pour l'évidente filiation a posteriori qu'entretient vis-à-vis d'elle le travail mené par Id6 avec ses partenaires européens en vue d'élaborer Skillpass-game. Dans le cadre de l'Agenda, cette priorité s'est matérialisée par la proposition d'un référentiel de 12 compétences professionnelles transversales et de critères d'évaluation selon les publics et les enjeux de l'orientation, à l'initiative d'un consortium de techniciens, experts et chercheurs s'intéressant de longue date à cette problématique (CAFOC de Nantes, Co-alternatives, AGEFOS PME).

Cet outil est désormais disponible et opérationnel pour instrumenter tout type de démarche d'insertion / de formation (Orientation / Construction d'un parcours professionnel ; Reconnaissance des Compétences). Il s'adresse aux demandeurs d'emploi, aux salariés, aux personnes en reconversion professionnelle (subie ou choisie), ainsi qu'aux salariés de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique).

Pour mémoire, l'Union européenne définit les compétences-clés comme « [...] un ensemble transposable et multifonctionnel de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes nécessaires à tout individu pour son épanouissement et développement personnel, son intégration sociale et sa vie professionnelle [...] ».



Les auteurs du référentiel adhèrent totalement à cette approche mais se limitent pour leur part à l'appréhension des compétences en situation professionnelle. Pour eux, la compétence est un savoir-agir fondé sur la mobilisation et l'interconnexion de ressources pour constituer des stratégies permettant d'affronter efficacement des situations-problèmes considérées comme complexes.

La maîtrise de chacune des douze compétences est graduée en quatre paliers. Ainsi graduée, toute progression même minime peut être objectivée et valorisée (sur le principe de la reconnaissance des compétences partielles). Dans le cadre de la mise en œuvre du Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles, un rapprochement des deux référentiels est étudié. Une diffusion auprès des acteurs territoriaux est engagée afin de mobiliser les réseaux vers un outil commun.

En l'état, ce référentiel nous apparaît comme le plus abouti et le plus adapté aux évolutions que connaît le monde du travail aujourd'hui.

Il est également optimisé pour faciliter une démarche d'évaluation des compétences concernées, évaluation qui peut emprunter trois voies différenciées en fonction des objectifs qui lui sont assignés :

- **l'autoévaluation à visée réflexive**, permettant à l'individu de se situer à partir de descripteurs de la compétence,

- **la co-évaluation** (confrontation entre pairs ou avec un évaluateur externe) à visée formative qui permet à l'individu de se confronter à d'autres regards sur la base de critères et d'indicateurs,

- **l'évaluation externe** via des modalités multiples et croisées (entretien, explicitation de situations professionnelles et extra-professionnelles ayant mobilisé – mobilisant – des compétences, simulations, ...) à visée d'orientation et de confrontation avec l'auto-évaluation ; à visée certificative permettant la reconnaissance sociale des compétences évaluées.

Le lien entre compétences et métiers a également fait l'objet d'un travail particulier, articulé autour de la notion de situation significative.

[http://www.agence-erasmus.fr/docs/2171\\_rapport\\_aefa\\_cop4\\_v-diffusable.pdf](http://www.agence-erasmus.fr/docs/2171_rapport_aefa_cop4_v-diffusable.pdf)

FÉVRIER

## 02 Retour d'expérience à l'école de la 2e chance

L'Ecole de la 2ème Chance de Roubaix est l'une des premières structures à utiliser Skillpass-game dans le cadre du cursus qu'elle propose aux jeunes. Cet article relate l'expérience la plus longue à ce jour d'un utilisateur du dispositif d'identification des compétences transversales. Basé sur le témoignage d'un formateur sensible à toutes formes d'innovation, pédagogique comme technologique, il dresse un portrait utile d'un usage en constant réajustement, s'adaptant aux contraintes multidimensionnelles s'imposant au formateur (durée de la formation, flux des effectifs participants, disponibilité des salles informatiques...) aussi bien qu'aux résultats de l'action en termes d'apprentissages (compréhension des notions abordées, appréhension de la technique d'auto-explicitation, capacité à construire un CV mindmapping...).

### Dans quel contexte est utilisé Skillpass-game ?

À l'Ecole de la 2ème Chance, les jeunes sont accueillis pour 9 mois et commencent traditionnellement ce parcours par une période d'intégration s'étalant sur 2 semaines. C'est au cours de cette période que le dispositif Skillpass-game est mobilisé dans celle de Roubaix, privilégiant une approche préparatoire des jeunes à l'abord de notions telles que celles de compétences, de capacités, d'expériences, etc. Ces vocables sont d'autant plus importants à maîtriser qu'ils jalonnent leur parcours d'insertion et constitueront les bases d'une méthode de valorisation de soi réutilisable tout au long de leur vie active. D'autres E2C utilisent Skillpass-game en mi- et fin de parcours dans le cadre de la capitalisation des acquis issus du parcours E2C et de sa valorisation sur le marché du travail.

### Quels sont les objectifs sous-tendant l'usage de Skillpass-game ?

Outre l'apprentissage d'un vocabulaire spécifique, il s'agit également de mieux se connaître soi-même, comme le met en avant le formateur de l'E2C roubaissienne : « ils [les jeunes] apprennent des choses sur eux-mêmes notamment en construisant leur CV mind-mapping avec les démarches d'explicitation et d'auto-explicitation qui y conduisent ». En effet, au 3ème chapitre du jeu, le manuel d'usage propose au formateur de recourir à la technique dite de l'entretien d'explicitation (ou du moins, grossièrement, à ses bases..) pour permettre aux jeunes de repérer dans leurs parcours respectifs des situations d'apprentissage (informel/non formel) génératrices de compétences. Par la co-explicitation (3 jeunes travaillant en groupe) puis l'auto-explicitation (en solo), les jeunes sont mis ou se mettent en posture d'évocation pour accéder à leur « mémoire du revécu » ou « conscience réfléchie » et ainsi réaliser qu'ils ont développé des compétences.



### Comment exploiter Skillpass-game en pratique ?

Skillpass-game permet aux jeunes de détailler ses compétences via un vocabulaire adapté auquel les jeunes joueurs se familiarisent progressivement au fil du jeu. Ainsi des sessions de complétion du portfolio du héros, Kaméha, permettent à l'utilisateur d'apprendre à décortiquer une expérience, fût-elle de l'ordre des loisirs (ex. : organiser une répétition), sous le prisme des compétences transversales. Comme le souligne Olivier Burcker, ces aller-retour entre l'expérience du héros et celle du jeune sont parfaitement fonctionnels et porteurs de sens pour les jeunes. Et de préciser l'aide précieuse que fournit le manuel d'usage associé à Skillpass-game et qui met en scène ces alternances héros/jeune, correspondant également à des va-et-viens entre des phases d'immersion dans le jeu et d'autres de travail réflexif, individuel et collectif, hors écran.

Skillpass-game implique donc une animation dynamique, tirant parti des ressorts du collectif pour capter l'attention des jeunes et les sortir du jeu. Cependant, les temps de réflexion individualisés trouveront également leur place aux prémises de la démarche d'explicitation, notamment, lorsque les jeunes sont invités à (se) raconter leurs expériences pour ensuite en choisir une à partager avec ses pairs (i.e. par la formation d'un trinôme, amené à tourner, composé d'un jeune racontant son expérience, d'un second posant des questions et d'un troisième prenant en note les compétences qu'il relève de l'expérience ainsi explicitée).

Au regard de l'exigence qualitative d'une telle pratique, il est compréhensible que les effectifs de jeunes par session soient réduits à l'Ecole de la 2ème Chance (10 à 12 jeunes). Au-delà, les bénéfices individuels seraient moindres, indique notre témoin formateur, et l'animation nettement plus délicate. Les deux premières séances sont volontairement plus courtes (1h30 pour chacun des deux premiers chapitres) afin de laisser davantage de temps aux moments d'explicitation et d'auto-explicitation durant lesquels l'animation hors-écran prend le dessus sur l'immersion ludique. « Avec la formation et le guide, c'est assez facile », rassure le professionnel de l'E2C, rôlé à l'usage en quelques semaines d'usage. Et d'ajouter qu'il n'est pas nécessaire d'être un « pro des nouvelles technologies » pour se lancer dans l'aventure, mais que pédagogiquement, « il vaut mieux se poser un peu sur l'animation et s'aider du manuel si on ne peut pas assister à la formation ».

[www.id6tm.org](http://www.id6tm.org)

 Skillpass-game