

Etude de cas
Expérimentation RECTEC+
Paule Lagarde et Stéphane Vince

Contexte de l'expérimentation avec les CFC de l'académie de Toulouse

Le domaine visé : le service public de formation tout au long de la vie du Ministère de l'Education Nationale : Rectorat de Toulouse et notamment la DRAFPICA et les 4 GRETA de l'Académie de Toulouse.

Les Conseillers en formation continue (CFC) sont les agents de l'Etat chargés de mettre en œuvre les politiques nationales, académiques et du GRETA dans lequel ils sont affectés, politiques en matière de développement de la formation tout au long de la vie mais également de l'apprentissage.

Les CFC sont à cheval entre trois mondes professionnels : L'Education Nationale et notamment le lycée Professionnel, le marché de la formation continue et de l'apprentissage, et le secteur d'activité professionnelle dont ils sont responsables (ex : industrie, aéronautique, sanitaire et social, ...).

La fonction de CFC est réglementée par un référentiel de fonction qui identifie 4 pôles de compétences et les activités professionnelles afférentes : l'ingénierie de formation ; la mercatique et l'action commerciale ; le conseil à l'interne et la conduite d'actions et de projets. Ce référentiel date de 2005 alors que le métier a fortement évolué.

Ce référentiel identifie bien les capacités techniques nécessaires à l'exercice du métier mais ne contextualise pas les différentes situations professionnelles que les CFC ont à gérer, ni les compétences transversales à mobiliser pour pouvoir y faire face.

Il s'agit d'expérimenter le référentiel RECTEC+ sur la formation initiale des CFC et leurs mobilités professionnelles subséquentes :

- Ceux qui vont au bout de leur année probatoire
- Les CFC qui arrêtent en cours / à la suite de leur année probatoire ;

Ou qui changent vers des postes de Directeur opérationnel de Campus

Les différentes étapes de l'expérimentation avec les CFC

Avec les CFC en Année Probatoire : s'approprier sa nouvelle fonction et formaliser les compétences transversales mobilisées

Contexte	Objectifs	Méthode	Supports
Journée de préparation à la certification :	Identifier les compétences transversales liées à la	Présentation du projet et de	Référentiel de la fonction de CFC décliné en

<p>Rédaction d'un mémoire professionnel</p>	<p>fonction de CFC et développées lors de l'année probatoire ; Identifier les compétences acquises dans les expériences antérieures et transférables sur le poste de CFC</p>	<p>l'expérimentation RECTEC+</p> <p>Les 4 CFC se sont positionnées sur la roue de compétences vide sur les 8 niveaux</p> <p>Puis elles ont dû à partir du tableau des descripteurs des compétences, réévaluer leur positionnement en y associant des activités professionnelles</p>	<p>compétences et en activités prof types</p> <p>La roue de compétences RECTEC+ vide</p> <p>La roue avec descripteurs de chaque compétence</p>
---	--	---	--

Résultats : Cela a permis aux 4 CFC de verbaliser les compétences transversales indispensables à l'appropriation de leur fonction et d'en prendre conscience pour pouvoir les formaliser dans leur mémoire.

L'animateur de l'expérimentation a du lors de la dernière étape, contextualiser chaque compétence par des exemples de situations professionnelles du CFC.

Faciliter la mobilité du poste de CFC vers un autre poste

Contexte	Objectifs	Méthode	Supports
<p>Une CFC en année probatoire ne souhaite pas continuer</p> <p>Et postule sur un poste de médiatrice auprès d'apprentis et de formatrice</p>	<p>Identifier les compétences transversales liées à la fonction de CFC acquises lors de l'année probatoire et transférables sur le poste visé ;</p> <p>Préparer l'entretien d'embauche</p>	<p>Premier temps</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier une situation professionnelle vécue en tant que CFC : organiser des entretiens individuels de mi-parcours avec des stagiaires 2. Décliner les tâches précises 3. Pour chaque tâche ou chaque groupe de tâche, identifier la ou les CT mobilisées 	<p>Référentiel de la fonction de CFC décliné en compétences et en activités prof types</p> <p>Un support d'analyse d'activités et tâches professionnelles : fonction, activités, tâches, CT, autonomie, responsabilité, niveau</p> <p>Le tableau des compétences RECTEC+</p>

		<p>4. Identifier le niveau de 1 à 8</p> <p>Deuxième temps</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A partir de l'offre d'emploi visée, pour chaque activité professionnelle, identifier les compétences transversales à mobiliser 2. Préparer l'entretien d'embauche en mettant en correspondance, exemples de situations professionnelles vécues en tant que CFC et CT à mobiliser sur le nouveau poste 	Entretien d'explicitation avec méthode Vermeersch
--	--	---	---

Résultats

La CFC a pu positiver son expérience vécue en tant que CFC alors que ce fut à maints points de vue douloureux. Et elle a obtenu le nouveau poste visé.

Verbatim : « cela m'a permis de faire ressortir les compétences et ma progression en tant que CFC et comment les mettre en œuvre dans un poste différent. Je n'en avais pas forcément conscience avant. Je suis étonnée de voir comment d'une activité qui semble anodine, j'ai pu en tirer des enseignements surtout pour me projeter dans un autre poste. »

« Ce fut un point d'appui pour mon entretien, relier les différentes activités de l'offre d'emploi et les différentes compétences. J'ai pu argumenter sur ma légitimité à prétendre à ce poste ».

CT les plus opérantes : usages sociaux et culturels, piloter-organiser, communication, agir sur les imprévus.

ETUDE DE CAS

Forts de ces deux premières étapes d'expérimentation, nous avons entamé une troisième étape avec 2 CFC expérimentés qui sont devenus Directeurs Opérationnels de Campus des Métiers et des Qualifications, un dans le Bâtiment Connecté et l'autre en Développement Durable.

Présentation de la démarche

Nous leur avons présenté comme une expérimentation et avec un minimum d'informations considérant qu'ils devaient découvrir les compétences sur le moment.

Un temps de 2 heures est planifié.

Démarche

Nous utilisons la même démarche qu'avec la CFC en souhait de mobilité.

1. **Identifier et formaliser une situation professionnelle vécue en tant que DO, et la décliner en tâches**
2. **A partir du tableau des compétences transversales, identifier les CT mobilisées en situation**
3. **Pour chaque tâche ou groupe de tâches, identifier le palier et l'argumenter.**

En cours de route, nous introduisons et explicitons les notions d'autonomie et de responsabilité.

Nous constatons que les 2 DO sont un peu perdus, mal à l'aise et se positionnent en fonction de leur représentation du niveau que doit avoir un DO et non en fonction de la tâche professionnelle explicitée, et donc globalement pas moins que le palier 6, malgré nos rectificatifs à l'oral, disant que l'important c'est la tâche réalisée.

Nous devons alors expliciter les périmètres conçus pour les paliers 7 et 8 et le type de postes ou de responsabilité et les périmètres nationaux ou internationaux que cela implique.

Une tension s'installe. Des incompréhensions sont formulées. Le travail d'analyse ne peut se finaliser.

Lors du débriefing, les 2 DO réagissent :

- **Pas assez d'explicitation au départ des périmètres d'actions visées et notamment sur les échelles d'impacts de ses actions**
- **Cela a amené de la frustration et une déconsidération de leur représentation de leur poste de DO voire en termes de valorisations personnelle.**
- **Nécessité de faire la différence entre l'analyse d'une tâche et l'ensemble du poste**
- **Contextualiser les descripteurs par des exemples de tâches demandées aux DO**
- **Ne pas mettre tous les paliers mais seulement ceux pertinents pour le poste analysé, voire les indiquer en mode aléatoire et non en progression pour couper les représentations de comment se donner à voir à ses interlocuteurs**
- **Introduire les notions d'autonomie et de responsabilité dès le démarrage**

Retour des expérimentateurs

Les deux animateurs n'ont pas le même niveau de connaissances de RECTEC+ et de sa logique de construction.

Paule Lagarde n'avait pas intégré malgré les deux expériences précédentes, ces notions d'échelles d'impact et des périmètres d'actions nécessaires pour se positionner en paliers 7 ou 8.

Elle a donc induit en erreur les 2 DO en leur demandant de se centrer sur la tâche et non sur l'ensemble du poste.

Questions

Un deuxième temps est prévu avec ces deux DO

Quelle démarche et outils utilisés pour pouvoir aller au bout de l'expérimentation ?