



RÉGION ACADÉMIQUE
ÎLE-DE-FRANCE



VOS COMPÉTENCES
POUR DEMAIN



WEBINAIRE ORGANISÉ AVEC LE FOREM LUNDI 15 MARS 2021

- EXPLICITER SON EXPÉRIENCE POUR
SITUER DES COMPÉTENCES GRADUÉES

EXPÉRIMENTATIONS MARS À JUIN 2021

L'APPROCHE COMPÉTENCES TRANSVERSALES GRADUÉES

RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES EN LIEN AVEC L'EMPLOYABILITÉ ET LES CERTIFICATIONS (RECTEC)

MARIELA DE FERRARI - EXPERTE ASSOCIÉE AU GIP FCIP DE L'ACADÉMIE DE VERSAILLES (FRANCE)



Lundi 15 mars 2021



PLAN

- **Présentations par Odile Dupont (Forem, partenaire stratégique) référente expérimentations**
- **Quelle approche des compétences « transversales »?**
- **Quels principes autour de l'évaluation à visée de positionnement?**
- **Comment explorer les liens entre expérience/activités situées/compétences graduées?**
- **Deux exemples expérimentés dans le cadre des projets AEFA France (agenda européen formation des adultes) et RECTEC paliers 1 à 4 (2016-2019)**
- **Echanges avec les participants**
- **Perspectives, accompagnement des expérimentations (expert RECTEC+ Stéphane VINCE, expert associé au GIP FCIP de l'académie de Versailles, porteur du projet)**

UNE APPROCHE INTÉGRÉE QUI IMBRIQUE ET DISTRIBUE LES COMPOSANTES TECHNIQUES/SPÉCIFIQUES

COMPETENCES TRANSVERSALES TOUT SECTEUR TOUT CONTEXTE

Dont composantes techniques, organisationnelles, communicationnelles-relationnelles, réflexives



Mobilisées dans des activités situées dans des contextes identifiés

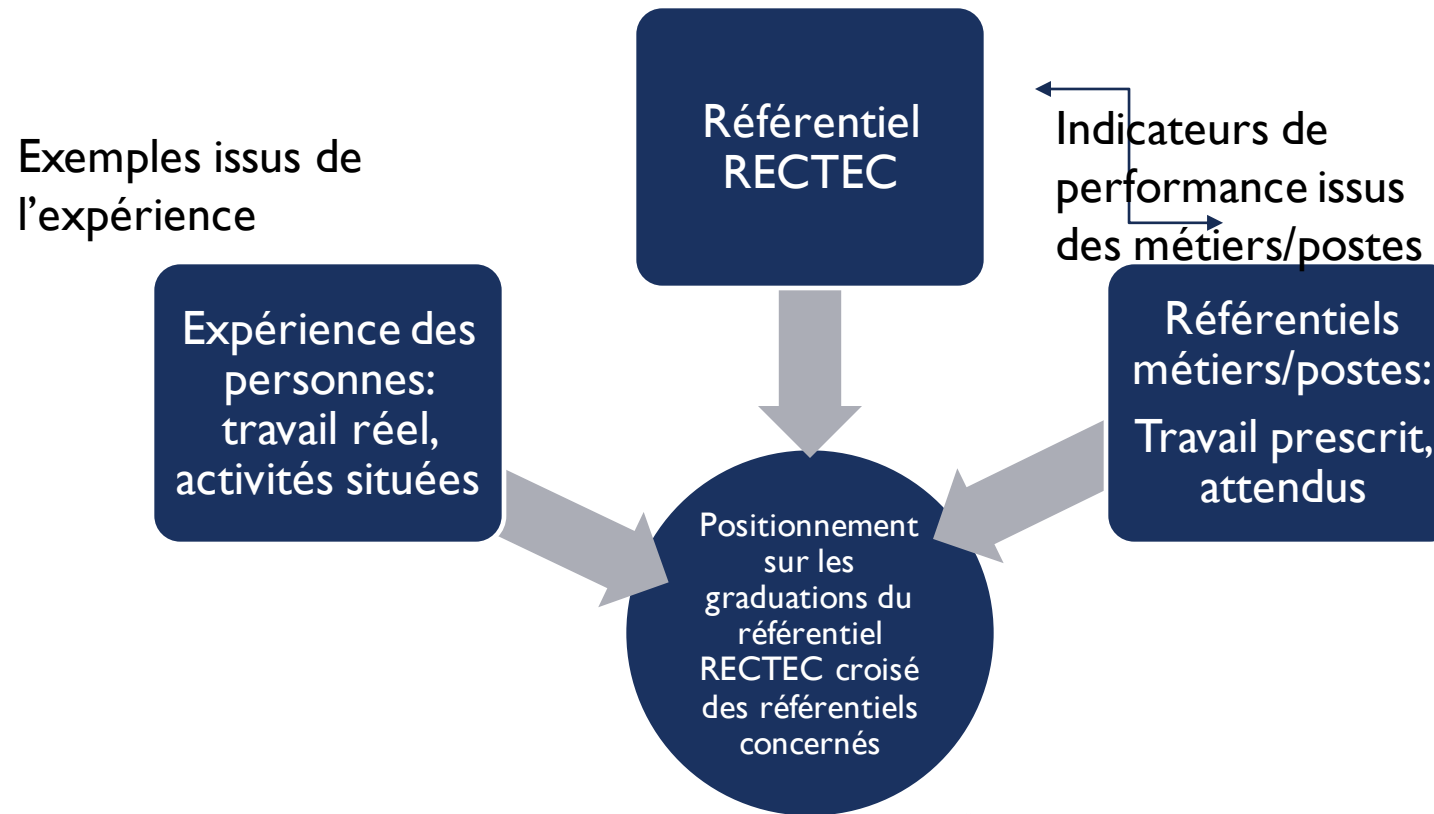
Travail public ou privé Dont universitaire et scolaire



Graduées et corrélées aux 8 niveaux du Cadre européen des certifications (CEC)

Paramètres qui régissent les graduations: autonomie, responsabilité et complexité

EXPLICITER POUR IDENTIFIER, RECONNAÎTRE, SITUER





QUELS PRINCIPES AUTOUR DE L'ÉVALUATION À VISÉE DE POSITIONNEMENT?

DES PRINCIPES STRUCTURANT LA DÉMARCHE ÉVALUATIVE

- **Les modalités d'évaluation sont connues des évalués ainsi que les contenus des évaluations – questions sur les aspects à expliciter données toujours en amont - .**
- **CO : au moins deux regards, deux expressions sur un même objet (les activités et les actions produites par les évalués; les compétences et les graduations du référentiel)**
- **L'évaluation et le positionnement sur les graduations se construisent par les liens élaborés par la mise en réflexivité entre expérience – compétences - graduations**

DES PRINCIPES STRUCTURANT LA DÉMARCHE ÉVALUATIVE

- **Evaluer , donner de la valeur à des apprentissages, des actions et des interactions effectués dans un ou des contexte-s situé-s, aux finalités et aux caractéristiques spécifiques,**
- **Qui donne de la valeur? L'apprenant, les pairs et le pilote-expert depuis quelles références? – ce que chacun tient pour su, vrai, pertinent d'après ses schèmes – JC Coulet (Université de Rennes II, pour un modèle dynamique de la compétence), le cadre de référence commun et explicite (référentiel RECTEC+ repères structurants postes de travail, référentiels de certification...)**
- **L'auto-évaluation guidée s'organise en phases distinctes et explicites, organisées par un processus d'explicitation et une phase de co-évaluation permettant de confronter les points de vue sur le degré de maîtrise des compétences (positionnement sur les graduations)**

DES PISTES MÉTHODOLOGIQUES POUR ÉVALUER EN UTILISANT LE RÉFÉRENTIEL RECTEC+

Pour introduire le référentiel de compétences deux démarches sont possibles, d'autres pourraient être imaginées par vos expérimentations...

- **Entrer par les compétences et les graduations, la caractérisation des paliers, pour aller ensuite sur la mise en lien avec des activités réelles**
- **Entrer par les compétences sans les graduations (carte évidée), faire expliciter des exemples d'activités/situations dans l'expérience concernée par chaque expérimentation**

MÉTHODOLOGIE D'EXPLORATION DE L'EXPÉRIENCE



LE FOREM



1. Avant toute chose, suivant la finalité et le contexte de l'exploration, on identifie la temporalité liée à l'expérience à expliciter pour la relier aux compétences graduées (actuelle, partielle, totale)
2. Explorer le-s poste-s, les expériences (stages, mobilité par exemple) les plus significatifs et les situer sur la grille 5 à 8 (document 1). Faire préciser des exemples concrets d'autonomie, responsabilité (activités et projets) et de complexité en lien avec les interactions et les situations liées aux activités
3. S'appuyer sur le document 2 (activités et contextes) pour faciliter l'identification des activités les plus significatives.
4. Faire préciser les compétences les plus mobilisées pour chacune de ces activités (carte circulaire évidée) et suivant le nombre de postes explorés, on pourra faire expliciter de une à quatre activités situées (activité séquencée – préparer/réaliser/vérifier/en rendre compte; quoi/ auprès de qui/ où/quand/comment)
5. Présenter les compétences graduées par paliers (tableau 8 paliers) et faire analyser la compétence du palier identifié pour le poste ou les activités explorées. Certaines compétences peuvent être mobilisées à un degré supérieur ou inférieur à celui du poste occupé. Par exemple « un-e chargé-e de projets » - palier 5 - peut gérer de façon autonome des projets européens et organiser des réunions transnationales à fort enjeu stratégique au niveau du pôle communicationnel (français/anglais à des degrés différents) – pouvant monter jusqu'au palier 7-

Les modalités d'explicitation sont multiples suivant le contexte et la finalité de l'expérimentation : la guidance de cette auto-évaluation pourra être complétée d'une évaluation proposée par la personne qui guide, et/ou par d'autres associées à la finalité de l'explicitation (tuteurs entreprise ou université, formateurs, conseillers mobilité ou orientation....) Quant aux modalités d'animation, elles aussi sont plurielles et s'adaptent à chaque contexte (individuel, semi-collectif, collectif)

La durée de l'explicitation varie également suivant les paramètres énoncés plus haut.



IDENTIFIER L'EXPÉRIENCE À EXPLICITER ET SITUER DANS LES GRADUATIONS

EXPERIENCE

ACTUELLE	PARTIELLE	COMPLETE
<ul style="list-style-type: none"> - Stage ou mise au travail dans le cadre d'une formation initiale ou continue - Poste de travail (privé ou public) 	<ul style="list-style-type: none"> - Une période pertinente suivant contexte et finalité de l'explicitation (bilan professionnel annuel, postes occupés en lien avec une mobilité subie ou choisie..) 	<ul style="list-style-type: none"> - L'ensemble du parcours professionnel y compris pré-professionnel dans le cadre de la Validation de l'expérience ou d'un bilan de compétences ou d'une (ré)orientation...
<ul style="list-style-type: none"> - <i>De l'activité prescrite à l'activité située (circonstances, interactions, gestion des imprévus rencontrés....)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Analyse comparative situations significatives et compétences mobilisées (explicitation graduations...)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Prise de recul afin d'associer les postes et les activités similaires ayant mobilisé/développé des compétences et des graduations</i>

DEUX EXEMPLES D'EXPLICITATION ADAPTÉS AUX CONTEXTES ET À LA FINALITÉ

- 14 femmes en Contrat Unique d'Insertion à l'académie de Créteil (assistantes administratives et assistantes de vie scolaire) finalité de l'explicitation : identifier les compétences mobilisées par les postes de travail et expliciter les besoins en compétences pour son parcours professionnel – déroulé joint en annexe de ce diaporama – publié dans rapport AEFA 2015 disponible sur [http://www.agence-erasmus.fr/docs/2500_aefa_rapport_cop4_2015_vf-\(2\).pdf](http://www.agence-erasmus.fr/docs/2500_aefa_rapport_cop4_2015_vf-(2).pdf)
- Candidats au CAP AEPE (certificat d'aptitude professionnelle « petite enfance ») niveau 3, souhaitant obtenir ce diplôme par la VAE (validation des acquis de l'expérience) pages 36 à 41 guide RECTEC disponible sur le site <http://rectec.ac-versailles.fr>

ECHANGES AVEC LES PARTICIPANTS

PERSPECTIVES POUR LA MISE EN ŒUVRE ET L'ANALYSE DES EXPÉRIMENTATIONS PORTÉES PAR LE FOREM