RECTEC+

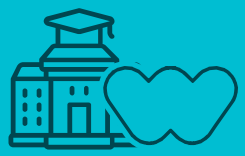
expérimentation

Roumanie, Juillet 2021

01

Contexte et objectifs

Recrutement et intégration professionnelle



Expérimentation conjointe université - entreprise

Porteurs de l'expérimentation
- Université « Dunărea de Jos » de Galați, Roumanie
- Webhelp Galați, Roumanie

Participants à l'expérimentation
- 3 étudiantes en dernière année d'étude, filières Langues étrangères appliquées et Langue et littérature françaises

Objectifs de l'expérimentation

Université
- offrir aux étudiants un accompagnement guidé pour une meilleure orientation et insertion sur le marché du travail
- permettre, à moyen et long termes, l'amélioration des curricula mis en place à l'université, par l'accent mis sur les compétences transversales à former chez les étudiants

Webhelp
- permettre la croissance accélérée de l'entreprise via un recrutement externe des profils management

Copyright © 2021 All rights reserved

02

Démarche méthodologique

Démarche méthodologique proposée pour l'utilisation du Référentiel RECTEC+ Recrutement et intégration professionnelle

Etape préparatoire, en amont de l'expérimentation

1

Préparation des étudiantes à la mise au travail, à l'immersion

- Sélection des candidats selon les critères établis avant l'expérimentation
- Entretien individuel avec chaque étudiante pour leur faire ressortir l'opportunité de l'implication dans l'expérimentation du Projet RECTEC+
- Entretien en groupe pour leur faire expliquer l'outil DiagOriente et pour obtenir, d'une manière guidée, leurs cartes de compétences
- Auto-positionnement de chaque étudiante sur la carte RECTEC+
- Analyse des profils de compétences tels qu'ils sont issus des auto-positionnements des étudiantes. Constat d'une tendance de surévaluation générale due au fait que les étudiantes ont réalisé le positionnement hors contexte de travail

L'expérimentation proprement dite

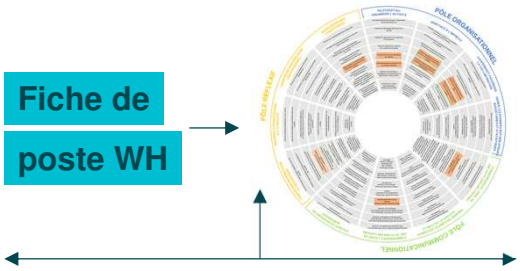
2

Etape d'observation

- Immersion dans l'environnement de travail pour découvrir les missions et les activités ainsi que la culture organisationnelle de WH.

Mise en correspondance des compétences phares requises par le poste avec les compétences de la carte RECTEC+

Fiche de poste WH



Etape de simulation

En partant des compétences phares WH, du Référentiel Rectec+, de la roadmap des situations de travail qui permettent de mobiliser / graduer / évaluer les compétences.
Pour chaque situation de travail, la démarche s'est déroulée en trois temps:

- Session d'observation : Cas de figure / Tools & Méthodes / Pratiques
- Réunion bilan pour échanger sur ce qu'a vécu le collaborateur, faire émerger les compétences RECTEC+ mobilisées pour l'accomplissement de chaque tâche
- Le debrief a été complété par des mises en pratiques en réel ou avec des exercices mini-jeux.

Etape finale

3

Fin de l'immersion et retour à l'université

Nouvel

- autopositionnement des étudiantes sur la grille DiagOriente adulte en fonction des activités significatives proposées par Webhelp.

But:

- obtenir un positionnement plus objectif vu que les activités cochées sont issues du contexte de travail auquel les étudiantes se sont déjà familiarisées.

Copyright © 2021 All rights reserved

03

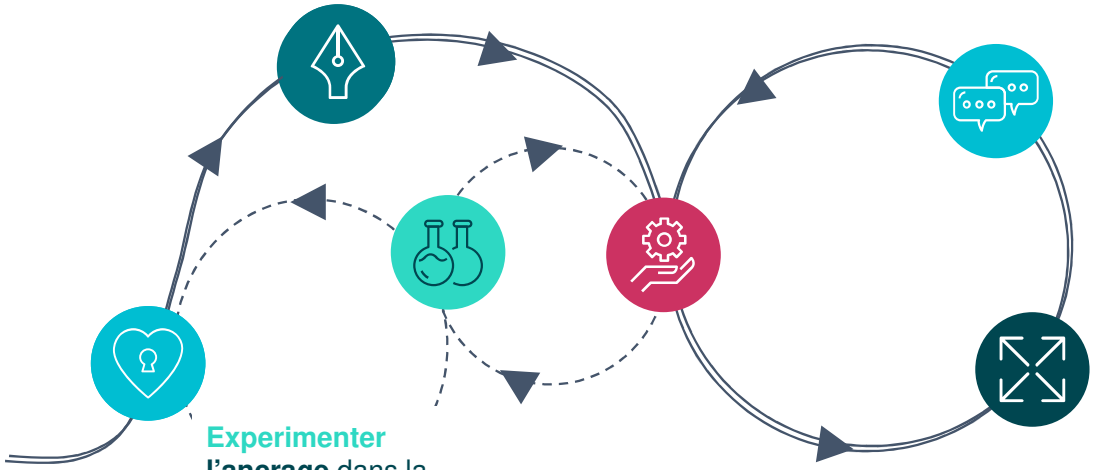
Défis et résultats

Une approche itérative :
Le Référentiel RECTEC+ comme outil de repérage, de reconnaissance et de valorisation

REPERAGE : Le Référentiel RECTEC+ comme outil de repérage, de reconnaissance et de valorisation

Valorisation des competences transversales

Notions d'appropriation, d'objectivation, de mobilisation et de valorisation des compétences acquises par l'apprenant dans des contextes formels et informels >
Université : Comment traduire, rendre lisibles et valoriser les compétences transversales?
Webhelp : Déterminer en quoi les compétences transversales sont déterminantes dans l'exercice d'un métier.



Experimenter
l'ancrage dans la situation de travail

Designer
Démarche d'évaluation des compétences transversales fondées sur des actions de **formation en situation** de travail

RET-EX:
Valider : comme outil de gestion des parcours professionnels qui sert à s'orienter, à développer son employabilité et, ensuite, à la gestion et au développement de sa carrière

Développer à grande échelle le modèle dans tous les processus RH (recrutement, formation initiale, formation continue, entretiens de développement professionnel, mobilité)

Insertion/ intégration professionnelle : accès à une fonction donnée dans le cadre d'un recrutement, d'une promotion, d'une évolution de carrière

Développement professionnel/ formation continue: pour accéder à des niveaux supérieurs, il faut détenir des compétences qui auront été prouvées et validées

Mobilité professionnelle/transition professionnelle
Mutualisation professionnelle/ transition professionnelle

Copyright © 2021 All rights reserved

7

Avant l’éxpérimentation

Auto-positionnement

Constat d’une tendance de surévaluation générale due au fait que les étudiantes ont réalisé le positionnement hors contexte de travail

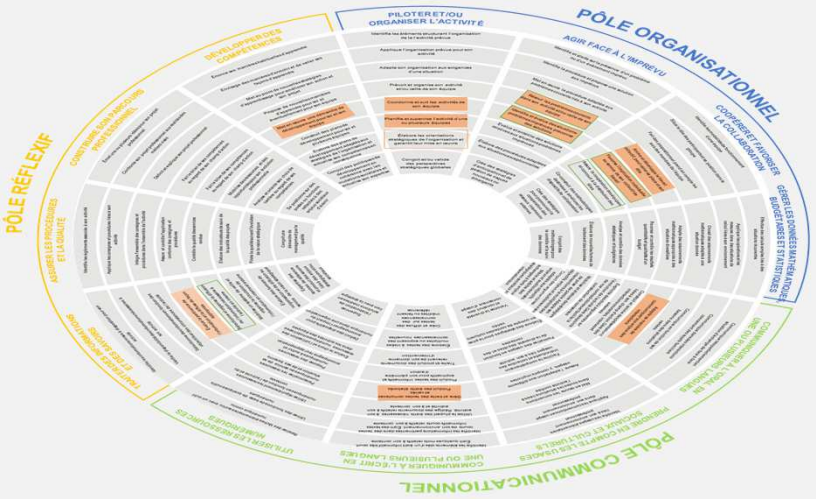
Les candidats pourraient être tentés de s’autoévaluer à un niveau supérieur en fonction d’un indicateur numérique plutôt qu’en fonction des propositions qui définissent les niveaux de compétences

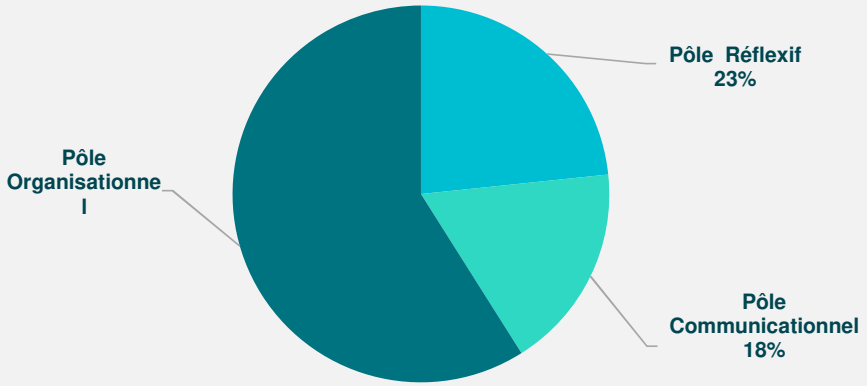
Mise en correspondence de la fiche de poste WH avec RECTEC+

Difficulté de mise en correspondance des deux à cause d’une échelle différente de graduation.

Référentiel RECTEC+

Positionnement réalisé d’une manière plus concrète, toujours a travers le référentiel, mais centré sur les savoirs et leur niveau de mobilisation, dans la situation de travail et en réponse à la tâche proposée.





Copyright © 2021 All rights reserved

L’éxpérimentation proprement dite

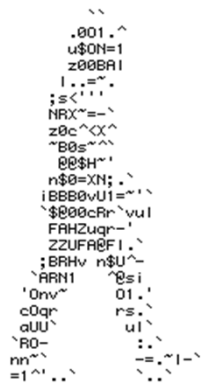
Expérimentation

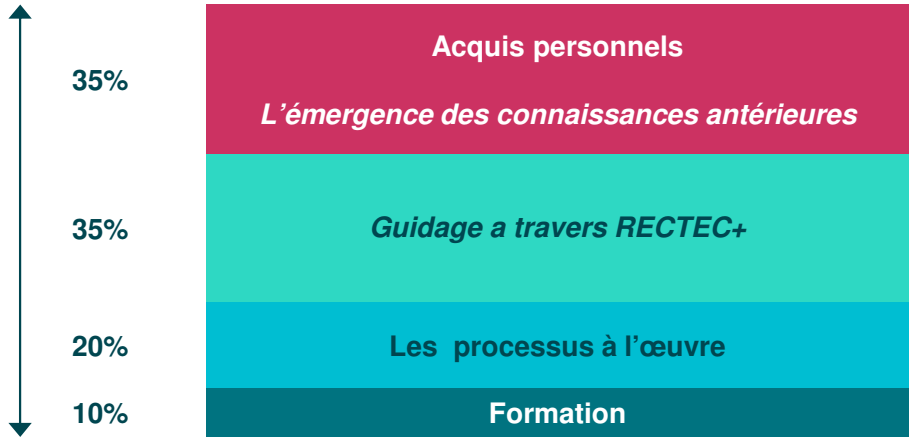
RECTEC+ outil de guidage dans notre démarche exploratoire de repérage, d’appropriation et d’apprentissage des compétences transversales dans le contexte de travail

- La mise en correspondance des compétences phares requises par le poste avec les compétences de la carte RECTEC+ a permis d’enclencher une véritable instrumentalisation de l’outil en créant du lien avec les aspects concrets du métier pour les apprenants mais aussi un regard différent sur nos attentes explicites à partir des fiches de poste et des annonces de recrutement. (carte traduite de la fiche de poste et celle qui est dessinée après le retour d'expérience des étudiantes, diapo suivante)

L’expérimentation s'est avérée très utile au sens d’utilisable pour (re)penser les pratiques de travail, de formation et de professionnalisation.

Apprenti

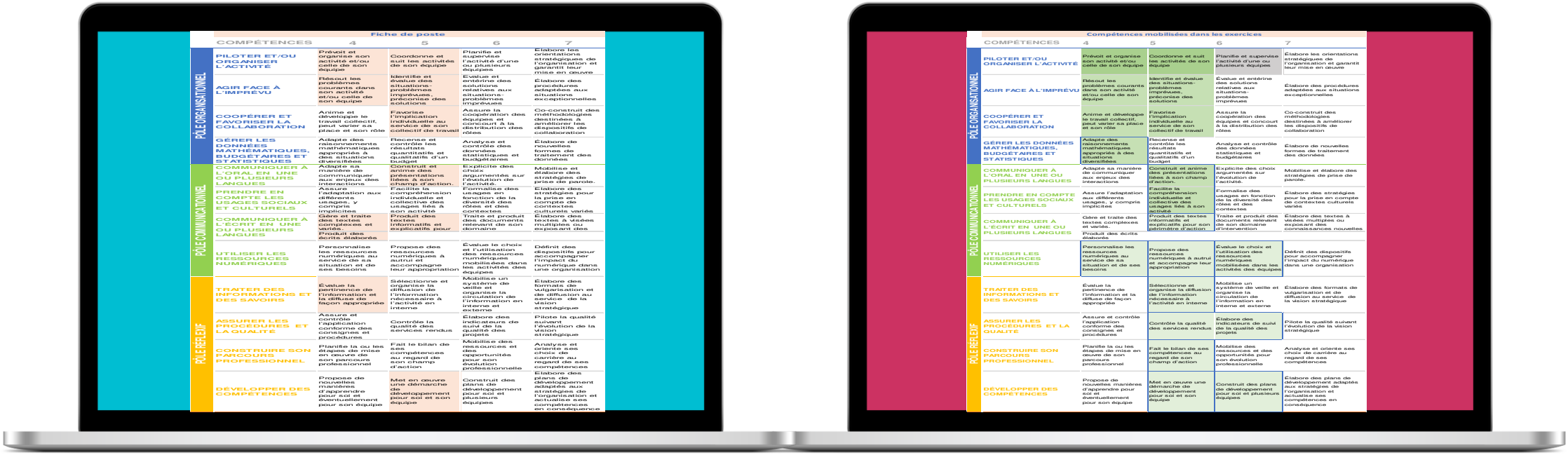




Copyright © 2021 All rights reserved

Après l’éxpérimentation

Carte des compétences traduite de la fiche de poste WH vs Carte des compétences mobilisées lors de l’immersion



Copyright © 2021 All rights reserved

Après l'éxpérimentation

L'analyse des résultats porte sur:

1 **Les compétences transversales mobilisées lors de l'expérimentation et les niveaux actualisés (4 et 5 par rapport au positionnement initial dont la moyenne était 6)**

Pôle organisationnel :
- piloter et/ou organiser l'activité ;
- agir face à l'imprévu ;
- coopérer et favoriser la collaboration ;
- gérer les données mathématiques, budgétaires et statistiques - implicite

Pôle communicationnel :
- communiquer à l'oral en une ou plusieurs langues ;
- communiquer à l'écrit en une ou plusieurs langues ;
- utiliser les ressources numériques

Pôle réflexif :
- assurer les procédures et la qualité

2 **L'autopositionnement hors contexte de travail vs l'autopositionnement dans le contexte de travail**

- tendance de surévaluation initiale confirmée
- niveaux (quasi) identiques d'auto-positionnement sur chaque compétence pour toutes les étudiantes dans le travail prescrit et le travail réel

3 **Le croisement fiche de poste traduite en CT et CT mobilisées en travail réel**

- degré important de correspondance (surtout pour les CT du pôle organisationnel)
- des CT non-sélectées initialement ont été identifiées comme intervenant dans la réalisation des tâches respectives (par ex. utiliser les ressources numériques ou assurer les procédures et la qualité)

Copyright © 2021 All rights reserved

04

Enseignements tirés

Enseignements tirés

Temporalité

- choisir un autre moment de l'année universitaire pour dérouler l'expérimentation vu le calendrier très chargé des étudiants en fin d'année académique ;
- allouer une période plus longue pour le déroulement de l'expérimentation et surtout éviter la supersposition avec la session d'été qui implique pour les étudiants en 3ème année la rédaction du mémoire de licence ;
- sélecter des étudiants en 2ème année d'étude pour les raisons évoquées ci-dessous.

Imbrication des référentiels

- faire, en amont, une mise en correspondance entre la fiche du poste Webhelp et la carte RECTEC + afin d'identifier les compétences phares mobilisées par le poste en question ;
- procéder par la suite à l'autopositionnement des étudiants par rapport aux compétences sélectées en étroite liaison également avec les paliers d'autonomie, responsabilité, complexité ;
- inclure les niveaux 3-4 du cercle lors de l'autopositionnement guidé des étudiants sur la carte RECTEC+.

Copyright © 2021 All rights reserved

Enseignements tirés

Impact sur l'université

Besoin réel de/d':

- revisiter les synopsis des cursus et les pratiques d'enseignement afin de mettre l'accent non seulement sur les compétences professionnelles, mais aussi sur les compétences transversales, y compris leur graduation;
- analyser les débouchés professionnels des diplômés pour faire ressortir les compétences transversales phares mobilisées;
- organiser des activités extracurriculaires centrées sur une meilleure intégration des compétences transversales dans le parcours éducationnel des étudiants.

Impact sur Webhelp

La mise en place de l'expérimentation a relevé plusieurs points de réflexion et pistes d'amélioration à prendre en compte dans les futurs process de recrutement :

- revoir les compétences transversales requises pour chaque rôle afin de clarifier les profils recherchés
- s'appuyer sur les référentiels proposés par les experts afin de structurer et objectiver les fiches de postes
- adapter les process d'évaluation des candidats tout en intégrant le référentiel RECTEC afin de les rendre plus efficaces, mais aussi très simple à comprendre, à la fois pour les recruteurs ainsi que les candidats

Copyright © 2021 All rights reserved

Merci !