Fiche descriptive des expérimentations RECTEC+

Porteurs de l'expérimentation

Coordonnées du/des partenaires RECTEC+, porteur(s) de l'expérimentation (nom/institution/email de référence)
Département Recherche et Développement – Digitalisation – Innovations Pédagogiques Région Académique Occitanie – GIP FCIP de Toulouse Stéphane VINCE – Paule LAGARDE Stephane.vince@ac-toulouse.fr et paule.lagarde@ac-toulouse.fr

Coordonnées de l'accompagnateur/expert du projet RECTEC+ (nom/email)
Joelle POCHELU (joelle.de-kerpoisson@ac-versailles.fr) et Gabriella SCRIPNIC (Gabriela.Scripnic@ugal.ro)

Description du domaine d'activité visé par l'expérimentation et/ou lien avec les contextes du projet Ex : Universitaire (mobilité, VAE,…), entreprise privée, administration (publique, locale, territoriale,…)
Le domaine visé : le service public de formation tout au long de la vie du Ministère de l'Education Nationale et plus précisément, le Rectorat de Toulouse via 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 poles 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 : 4 - Les CFC qui arrêtent en cours / à la suite de leur année probatoire : 1 - Ou qui changent vers des postes de Directeur opérationnel de Campus : 2

I. Problématisation / Objet

Quels constats ou problèmes ont été identifiés ?

Ex : manque de description des compétences transversales dans les référentiels métiers

Le référentiel métier du CFC s'appuie sur des compétences « techniques » ou « professionnelles », et peu sur l'importance des compétences transversales à mobiliser.
Le référentiel date et n'est plus totalement en prise avec la réalité des contextes et des situations professionnelles vécues par les CFC dans l'exercice de leurs fonctions.
En outre, le delta entre le travail precrit et le travail réel pour ces professionnels, peut être important selon les lieux d'exercice des CFC et l'organisation de chaque GRETA, voire de chaque service de GRETA.

Quel est ou quels sont les objectifs de l'expérimentation ?

Ex : amélioration du recrutement, des actions d'orientation, meilleure intégration dans l'entreprise, modification de procédure existante, VAE, Développement professionnel, mobilité interne, réorientation professionnelle …

Le métier de CFC est un métier de reconvertion qui attire des professionnels ayant eu une première vie professionnelle que ce soit dans les métiers de l'éducation, de l'insertion, de l'orientation et de plus en plus du commercial dans différents domaines spécifiques. De plus en plus de personnes intégrant la fonction de CFC n'ont aucune connaissance de l'Education Nationale, de sa culture, de son histoire et de ses codes.

L'objectif de l'expérimentation est donc :

- Améliorer à terme le processus de recrutement des CFC pour mieux identifier les profils adaptés au métier, à son contexte et contraintes actuelles
- Améliorer la formation initiale des CFC lors de leur année probatoire aurant des ses objectifs, ses contenus que dans ses modalités de différentiation pédagogique.
- A l'issue de l'année probatoire, un mémoire professionnel avec soutenance orale permet de valider ou non cette année et d'intégrer définitivement le CFC. La dimension réflexive du mémoire est prégnante. Le Referentiel RECTEC peut permettre aux CFC en année probatoire de développer leur position méta dans l'analyse de leurs activités et leur montée en compétences durant cette année particulière.
- Etudier la mobilité professionnelle subie ou choisie par d'anciens CFC et les conditions favorisantes en termes de compétences transversales pour la réussite de ces mobilités au sein de l'EN ou en dehors dans le secteur privé de la formation par exemple.

II. Contexte et dispositif d'expérimentation envisagé

1) Quelles sont les personnes (expérimentateurs et personnes visées par l'expérimentation) impliquées dans l'expérimentation (dénomination, caractéristiques, besoins et attentes) ?

Ex : Etudiants, demandeurs d'emploi, professionnel en reconversion, formateurs,…

- Les actuels CFC en année probatoire (Toulouse)
- Une des CFC de l'année 2021 en cours d'arrêt et souhaitant se réorienter sur un poste de responsable pédagogique ou de formatrice
- 2 CFC expérimentés qui ont évolué vers des postes de Directeur Opérationnel de Campus Des métiers et des qualifications

2) Quelles sont les institutions impliquées dans l'expérimentation (dénomination, caractéristiques, besoins et attentes) ?

- La DRAFPICA de Toulouse en tant qu'administration recrutant employant les CFC
- Le Département R2D IP – Région Académique Occitanie – chargé de la formation initiale et continue des CFC
- Les 4 GRETA de l'académie de Toulouse qui bénéficient de la mise à disposition des CFC comme agents de développement de leur GRETA

Les attentes : de nombreux moyens en temps et en numéraire sont mobilisés pour le recrutement et la formation des CFC, acteurs clefs du système de formation tout au long de la vie de l'Education Nationale. Pour fidéliser les CFC et éviter le turn over, la contextualisation des situations de travail et l'identification des compétences transversales nécessaires à l'appropriation du poste peuvent être des leviers intéressants.

3) Quel est l'échantillon de personnes impliquées dans l'expérimentation ?
(nombre, catégorie d'âges des personnes visées par l'expérimentation et expérimentateurs, critères de sélection des candidats à l'expérimentation)

5 femmes recrutées comme CFC en juin 2020 et ayant démarré leur mobilité professionnelle sur poste dans des Greta de l'académie de Toulouse en septembre 2020.
1 des femmes va arrêter son projet d'être CFC + 1 CFC étant revenu dans son emploi d'origine ; 2 CFC étant devenu Directeurs Opérationnels d'un Campus des métiers et des qualifications.

4) Y a-t-il éventuellement un promoteur pour soutenir/encourager ces expérimentations ?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

5) Quelles sont les ressources logistiques nécessaires pour l'expérimentation ?
Ex : questionnaires, ordinateurs, plate-forme, jeu de cartes, locaux (si caractéristiques spécifiques nécessaires), …

- Pour les actions sur les CFC : utilisation de la carte RECTEC+, jeux de cartes créés lors de l'expérimentation Rectec (Stéphane VINCE), grille de repérage des compétences mobilisées en situation professionnelle de CFC au sein des GRETA. Articulation avec les 4 pôles du référentiel de CFC.

6) Quelle méthodologie est proposée pour l'utilisation du référentiel RECTEC+ ?

A ce jour, ce qui est certain, c'est de pouvoir tester sur les CFC :

- Jeudi 11 février : animation auprès des 5 CFC de Toulouse sur leur préparation à leur prochain oral (présentation des compétences développées en situation le 10 mars). Intégration de la carte RECTEC+ pour identifier les compétences transversales mises en œuvre dans la situation décrite – objet de leur mémoire + oral.
- Mercredi 24 et jeudi 25 mars : organisation d'un hackathon (à distance) pour la vingtaine de CFC en année probatoire de IASO – Interacadémique sud-ouest, Région académique Occitanie et Nouvelle Aquitaine. Utilisation de la carte RECTEC+ pour identifier les compétences mobilisées dans le cadre du hackathon et repérer les transferts possibles en situations professionnelles.

Pour les 4 CFC n'ayant pas poursuivi : des travaux de positionnement sur RECTEC+ et des entretiens d'explicitation de leurs motifs de mobilité professionnelle et des compétences transversales mobilisées pour la réussite de ces mobilités :
Un atelier est prévu en ce sens le 28 avril 2021

III. Analyse de l'expérimentation

Cette partie a pour objectif de décrire les étapes nécessaires à la mise en œuvre du référentiel dans le cadre du processus modifié.

1) Comment s'est déroulée la préparation avec les acteurs impliqués ?

a) Comment a été présenté et perçu le référentiel avant l'expérimentation ?

Le choix qui a été fait de ne pas communiquer de documents en amont des 3 modalités d'expérimentation n'a pas posé de souci auprès des CFC en cours.

Il a soulevé des difficultés auprès des CFC qui ont évolué vers des postes de Directeurs opérationnels (DO) : en effet, il a été nécessaire de bien renvoyer les documents 1 et 2 avant le deuxième rendez-vous afin de bien préciser les modalités d'organisation des 8 paliers et de leur permettre d'identifier les échelles d'impact des différents paliers.

b) Comment a été conçue l'appropriation du référentiel ?

Nous avons procédé différemment pour les 3 groupes cibles :

- Pour les CFC en année probatoire, nous leur avons présenté lors d'une première séance en février 2021 la roue des compétences vides et expliquer la correspondance entre les paliers de 1 à 8 et la CEC. Ils se sont positionnés une première fois puis nous leur avons présenté les descripteurs et les notions d'autonomie et de responsabilité pour qu'elles réajustent leur auto-positionnement. Une 2e séance a eu lieu le 10 juin pour préparer leur oral final du 14 juin. Ce travail d'auto-évaluation des compétences transversales développées durant leur année probatoire leur a permis d'anticiper les arguments à présenter devant leur oral final.
- Pour la CFC en mobilité, il lui a été présenté le tableau des compétences avec les descripteurs corresponsant à chaque palier pour évaluer à partir d'une situation professionnelle vécue et déclinée en taches les compétences transversales développées durant cette année et de se projeter sur les activités demandées dans l'offre d'emploi visée. Cela lui a permis de préparer avec succès, son entretien d'embauche pour être Médiatrice socio-professionnelle en septembre 2021.
- Pour les DO de Campus ex CFC, la présentation s'est faite en deux temps : leur a été présenté lors d'une première séance le tableau des compétences avec les descripteurs pour évaluer leurs compétences à partir d'une situation professionnelle vécue déclinée en tâches. Cela a provoqué une tension et frustration sur le positionnement qui leur semblait « évident » en palier 8 lors de la 1ère séance. Cette difficulté a fait l'objet d'un séminaire mené par Mariéla à destination des partenaires du projet. Lors du second entretien l'auto-positionnement sur l'ensemble de la fonction et non à partir uniquement d'une situation professionnelle déclinée en tâches a été plus bénéfique.

c) Des outils ont-ils été développés ?

Une carte de compétences des CFC. A venir une carte de compétences des DO.

Un tableau support d'entretien d'explicitation pour à partir d'une situation professionnelle vécue, la décliner en tâches , identifier les ressources et supports mobilisés, les CT , le dégré d'autonomie, de responsabilité et le palier RECTEC+.

d) Quel était le climat dans lequel s'est déroulée la préparation, quelles questions ou problèmes peut-on relever ?

RAS.

Suite au séminaire de Mariéla, les expérimentateurs ont adapté les envois de documents en amont et de posture pour mieux expliquer la logique de construction de la carte de compétences.

e) Comment est perçu / analysé le référentiel à la suite de l'expérimentation, par rapport à quoi ?

Des questions :

- Comment identifier des paliers où dans chacun sont réunis des niveaux croissants d'autonomie, responsabilité – voire complexité ? Par exemple : sur des postes, l'autonomie est forte sur des paliers 6 mais assez peu de responsabilité ; et à l'inverse, des responsabilités fortes en palier 7 mais sans une grande autonomie.
- Comment distinguer des auto-évaluations liées à des environnements professionnels ciblés (un poste de DO au sein de campus versus des domaines transversaux à un niveau international (les descripteurs du palier 8) ?
- Il y a de l'incompréhension et parfois de la concurrence entre les critères à privilégier pour se positionner sur les paliers : que doit-on privilégier ? l'échelle d'impact en termes local, régional, national ou international ou la responsabilité ou l'autonomie ? les exemples fournis dans les Doc 1 et 2 ne suffisent pas forcément et sont incomplets sur certains paliers, voire contradictoires entre les secteurs publics, privés et universitaires. Cela a été particulièrement soulevé par les DO de Campus qui comparé aux CFC, ont beaucoup plus d'autonomie, de responsabilité fonctionnelle mais pas de responsabilité pénale. C'est lié à l'organisation institutionnelle spécifique de l'Education Nationale qui décorrèle responsabilité officielle et responsabilité opérationnelle.

2) Quels sont les résultats obtenus ?

a) Comment ont-ils été obtenus ?

Ex : évaluation/satisfaction des acteurs/analyse des discours-verbatim, comparatif en début et en fin d'expérimentation… ?

Des verbatims et des cartes de compétences remplis. Un comparatif entre les séances.

b) Combien de personnes ont-elles été impliquées réellement par rapport à l'échantillon prévu ?

Ceux qui étaient prévus : 4 +1 CFC en année probatoire ; les 2 CFC devenus DO.

c) En quoi sont-ils conformes aux résultats prévus ?

Les compétences transversales ont été bien appropriées par tous les acteurs cibles :

- Un beau tremplin pour préparer des entretiens pour les 5 CFC et formaliser les compétences transversales mobilisées dans leur mémoire de certification finale. Cela leur a permis de prendre conscience des compétences qu'elles ont pu transférer de leurs expériences précédentes et d'une compétence particulièrement saillante « prendre en compte les usages sociaux et culturels » pour l'efficience de leurs activités de CFC ou pour la mettre en valeur lors d'un entretien d'embauche ;
- Un levier de discussion très intéressant pour faire émerger des différences entre autonomie/responsabilité entre CFC et DO. Les DO ont également mis en avant la plus-value de cette démarche pour étayer leurs échanges de pratiques et consolider leurs manières de faire dans cette nouvelle fonction en construction de Directeur Opérationnel de Campus.

Pour les expérimentateurs et l'institution de la DRAFPICA, cela nous a permis de mieux cibler les compétences transverses nécessaires à l'exercice de la fonction de CFC et à quel palier. Cela a permis de contribuer à repenser le parcours de formation initial des CFC et l'accompagnement individualisé dans la prise de fonctions.

d) Quels sont les enseignements à tirer de l'expérimentation ? Si c'était à refaire, comment améliorer la mise en œuvre ?

Il semble important de mieux préparer les documents et consignes à transmettre en amont des séances en présentiel.

Plus la fonction est positionnée à un niveau supérieur, plus les représentations des acteurs sur la légitimité de leur fonction et de leur positionnement à un niveau élevé crée des biais dans l'autopositionnement. Cela demande de prendre des précautions sur la présentation des paliers et la décorrélation avec leur vision des niveaux de l'Education Nationale.

Il pourrait etre intéressant de ne présenter que les paliers utiles : de 4 à 8 et pour les CFC et pour les DO

Et de les présenter en ordre aléatoire et non croissant pour éviter ces biais de représentations.
Les DO ont souligné une réserve sur l'utilisation dans le recrutement car selon eux, ce peut être perçu comme dévalorisant sans de multiples précautions.

3) Quelle est la plus-value de l'usage du référentiel dans le contexte envisagé par l'expérimentation ?

a) Quelles sont les compétences et les descripteurs associés qui ont été fortement mises en évidence ?

Toutes les compétences ont été mobilisées et mises en avant. Etrangement par rapport à d'autres expérimentation l'utilisant moins, le domaine sur les codes sociaux et culturels a été crucial dans l'environnement spécifique de la formation professionnelle dans l'éducation nationale.
En effet les CFC comme les DO de Campus ne viennent pas du sérail Education Nationale la plupart du temps et doivent comprendre et s'emparer des codes et cultures internes, mais ils doivent également collaborer et faire coopérer des milieux très différents : monde de la formation professionnelle et apprentissage, élèves, étudiants, universités, branches et syndicats professionnels, salariés, entreprises.

La compétence « coopérer et favoriser la collaboration » a également été mise particulièrement en exergue du fait de ce métier de chef d'orchestre qu'est le métier de CFC.

b) Quelles sont les compétences qui sont apparues occasionnellement ?

RAS

c) Quelles compétences n'ont pas fait l'objet de l'expérimentation ?

RAS

d) Y a-t-il des compétences ou des descripteurs qui ne sont pas formulés ?

RAS

e) Comment sont perçues les graduations proposées pour chaque compétence ? Correspondent-elles aux postes/fonctions et/ou activités ?

2 questions :

- Comment identifier des paliers où dans chacun sont réunis des niveaux croissants d'autonomie, responsabilité – voire complexité ? Par exemple : sur des postes, l'autonomie est forte sur des paliers 6 mais assez peu de responsabilité ; et à l'invers, des responsabilités fortes en palier 7 mais sans une grande autonomie.
- Comment distinguer des auto-évaluations liées à des environnements professionnels ciblés (un poste de DO au sein de campus versus des domaines transversaux à un niveau international (les descripteurs du palier 8) ?

- Pour identifier le bon palier, que doit-on privilégier entre contexte spécifique et échelle d'impact ?

f) Y a-t-il des compétences ou des descripteurs qui, selon vous, devraient être reformulés/modifiés, lesquels, pourquoi ?

RAS

4) Quel(s) usage(s) ultérieur(s) pensez-vous faire du référentiels RECTEC+ ? L'usage expérimenté peut-il être installé au-delà de l'expérimentation ? Si oui, comment ? si non,pourquoi ?

Une réunion le 08 juillet 2021 va réunir toutes les académies de l'IASO – Inter-académique Sud-Ouest où les collègues vont apporter les compétences de RECTEC+ pour savoir comment l'intégrer dans les formations initiales des CFC.

5) Comptez-vous développer d'autres usages ? Lesquels ? Comment ?

Le référentiel des CFC doit être revu : nous allons essayer de faire passer RECTEC pour proposer un croisement des compétences techniques et transversales.

Protocole d'expérimentation

Les références des expérimentateurs, la partie I et II doivent être complétées en amont de l'expérimentation.

La partie III (Analyse) sera complétée à la suite de l'expérimentation.

I. Références des expérimentateurs

Le tableau « Porteurs de l'expérimentation » vise à recueillir les informations permettant de contacter les personnes qui seront impliquées dans l'expérimentation. Il faut préciser les fonctions/statuts et coordonnées du partenaires RECTEC et des partenaires associés.

L'accompagnant/expert est un partenaire RECTEC désigné comme référent pour répondre aux questions des expérimentateurs.

Ces références seront reprises dans les documents du projet (guide) afin de permettre la prise de contacts avec les personnes ayant mené les expérimentations.

II. Partie I

L'objet permettra de décrire les raisons de la mise en place de l'expérimentation. Pourquoi ? Quels sont les constats qui ont été faits et qui ont mené les expérimentateurs à envisager l'usage du référentiel RECTEC+ ?

III. Partie II

Précisions quant aux bénéficiaires

Dans l'expérimentation, il faut distinguer deux types de bénéficiaires :

(1) Les personnes qui vont bénéficier de l'activité lors de l'expérimentation. Exemples : pour la VAE, ce sont les étudiants ou les professionnels qui veulent bénéficier d'une certification ; pour la mobilité, ce sont les étudiants ERASMUS ; pour l'orientation, ce sont les demandeurs d'emploi ; etc.

(2) Les institutions bénéficiaires. Exemples : pour la VAE, ce sont d'une part les institutions de validation, mais aussi les organisations qui veulent recruter ; pour la mobilité, ce sont les universités qui envoient leurs étudiants, mais aussi les universités qui accueillent les étudiants ; pour l'orientation, ce sont les institutions qui orientent, mais aussi les organisations qui sont en demande de poste ; etc.

Les besoins d'une part et les résultats obtenus ne sont pas nécessairement exactement les mêmes selon qu'il s'agisse des personnes bénéficiaires ou les institutions bénéficiaires.

IV. Partie III

Précisions concernant les résultats de l'expérimentation

Afin de permettre l'analyse de l'expérimentation, tout élément utile sera joint à la fiche descriptive : Verbatim, schémas, matériel utilisé…

La rédaction peut se faire librement ou à l'aide de schémas ou méthodes de type SWOT ou autres.