

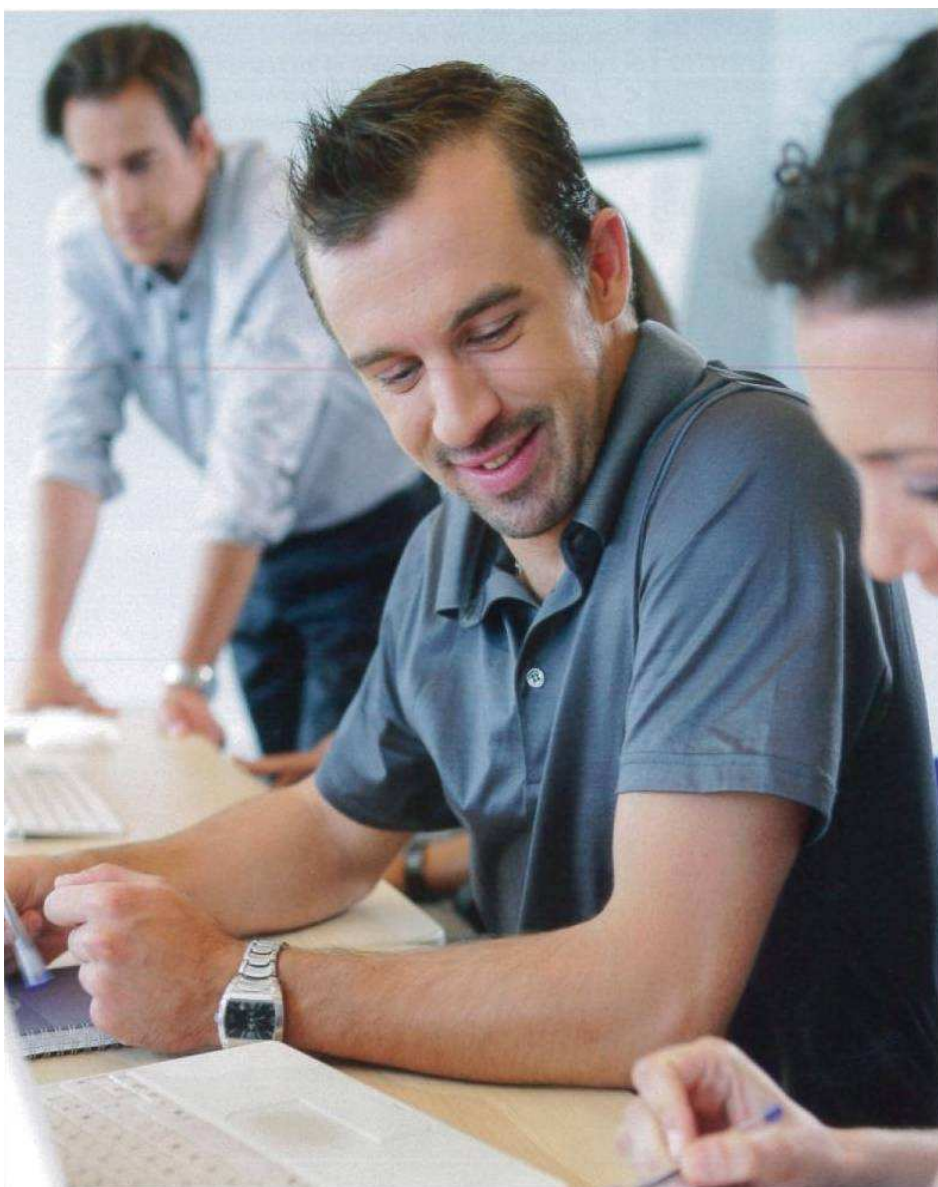
> Les compétences clés

Une nouvelle dynamique pour la formation

L'origine des compétences clés

« L'union doit devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

C'est à partir de cette déclaration du Conseil européen que s'établit en 2006 la recommandation du parlement européen portant sur la nécessité d'acquérir des compétences clés obtenues par l'éducation et la formation tout au long de la vie. En effet, le Conseil européen de Lisbonne de 2000 a reconnu que l'Europe rencontrait des difficultés pour s'adapter à la mondialisation et passer à une économie fondée sur la connaissance, en se basant notamment sur le constat que plus d'un tiers de la main d'œuvre européenne est faiblement qualifiée. Il concluait qu'il était nécessaire d'adopter un cadre européen définissant des compétences de base pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ce travail a notamment abouti à une recommandation du parlement européen et du conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés.



Les enjeux du dispositif d'accès aux compétences clés

L'intitulé du dispositif met sur le devant de la scène la notion de compétence et bien sûr, elle engage le changement dans la formation. Ce changement suppose de passer d'une formation à des savoirs vers une formation à des compétences avec une orientation pédagogique qui doit établir davantage un rapport à l'action en cherchant à finaliser les savoirs.

Il s'agit de distinguer 2 formes de travail : celle où l'apprenant réagit face à un contenu proposé et celle où l'apprenant agit face à une situation donnée.

C'est la 2^{ème} qui permet d'envisager un dispositif de formation davantage focalisé sur l'action: l'action en regard d'un but à atteindre, l'action face à des problèmes à résoudre ou des événements à gérer.

On fait alors appel à une ingénierie des compétences qui s'ouvre sur l'environnement et cherche la manière de l'utiliser pour construire des situations d'apprentissage et plus précisément pour construire des situations de travail organisées pour être « apprenantes ». Cette ingénierie se caractérise, ainsi que le précise Guy Le Boterf, comme une ingénierie de contexte et non plus comme une ingénierie de programme ou de contenu.

Elle va contraindre les organismes à développer une intelligence pédagogique des situations formatives pour répondre qualitativement au cadre et aux enjeux de ce nouveau dispositif ■.



Le dispositif d'accès aux compétences clés piloté par la Direccte

LE PUBLIC CIBLE

Les bénéficiaires :

- **Demandeurs d'emploi**
- **Jeunes de 16 à 25 ans révolus sans emploi, sortis du système scolaire**
- **Salariés à titre individuel (ne souhaitant pas en informer leur employeur)**
- **Salariés en structure d'insertion par l'activité économique ou en contrat aidé, sous réserve du respect des trois conditions cumulatives ci-après :**
 - la formation doit avoir lieu en complément des obligations de formation de l'employeur
 - la formation doit avoir lieu intégralement durant le temps de travail
 - l'employeur doit maintenir l'intégralité de la rémunération du salarié.

Les salariés n'entrant pas dans ces catégories peuvent avoir accès à ce dispositif mais sur financement de leur OPCA ou sur le plan de formation de l'entreprise.



Aujourd'hui, le nouveau programme d'accès aux compétences clés pris en charge par l'Etat et le FSE, constitue un enjeu majeur avec une offre de formation qui vise à lutter contre l'illettrisme et à développer une ou plusieurs compétences clés en lien direct avec le projet d'insertion dans l'emploi des personnes.

Les modalités suivantes sont privilégiées : l'accueil des publics en entrées et sorties permanentes, la personnalisation de la prestation, l'utilisation de supports de formation contextualisés, adaptés au projet de la personne.

Comment se déroule un parcours de formation ?

1^{ère} phase: Une prestation initiale

Cette phase comprend 5 heures dont 2 heures d'entretien entre le formateur et l'apprenant. Cette phase est consacrée :

- Au recueil des attentes de l'apprenant et de son projet d'insertion professionnelle
- Au positionnement pédagogique
- A la définition d'un contrat pédagogique
- A la remise d'un livret unique à l'apprenant.

2^{ème} phase: des séances de formation

Un minimum de 40 séances (d'une heure chacune) à un maximum de 400 séances pour construire un parcours personnalisé d'apprentissage (en formation collective ou en autoformation guidée) axé sur l'acquisition de compétences clés dans les domaines suivants :

- Compréhension et expression écrites
- Mathématiques, sciences et technologies
- Anglais
- Bureautique et Internet
- Vie sociale et civique
- Autonomie et esprit d'initiative
- Sensibilité et expression culturelles
- Apprendre à apprendre.

3^{ème} phase: une prestation finale

2 heures d'entretien entre le formateur et l'apprenant consacrées :

- A des échanges autour des évaluations finales et de la poursuite du parcours
- A la remise d'une attestation décrivant les compétences ou aptitudes acquises par l'apprenant.

4^{ème} phase: une étude à six mois

Entre 6 et 9 mois après la fin de la formation, une reprise de contact avec l'apprenant par le formateur pour recueillir les données suivantes :

- La situation professionnelle
- Les diplômes, titres et attestations obtenus
- L'appréciation de l'apprenant relative à l'atteinte des objectifs fixés à son entrée dans le dispositif compétences clés.

La participation à la formation et le rythme hebdomadaire sont compatibles avec une recherche d'emploi (18 heures de formation maximum par semaine) et ne remettent pas en cause le droit des demandeurs d'emploi indemnisés au versement de leurs allocations mais ne donne pas lieu à une rémunération spécifique.

L'OUTIL DE GESTION « ROSACE »

Les opérateurs sont dotés de l'outil national extranet dénommé ROSACE « Réseau pour l'Orientation et le Suivi de l'Accès aux compétences clés » créé par la DGEFP. L'objectif de Rosace est d'améliorer le fonctionnement de la prescription et le suivi des parcours de formation réalisés par les apprenants.