

SOUS L'IMPULSION DE L'UNION EUROPÉENNE, DES COMPÉTENCES DE BASE POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ONT ÉTÉ DÉFINIES. CES COMPÉTENCES CLÉS SONT AUJOURD'HUI UN ENJEU MAJEUR EN TERMES DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET D'ACCÈS À LA FORMATION.

> 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.

LE CADRE DE RÉFÉRENCE DÉCRIT 8 COMPÉTENCES CLÉS

1. Communication dans la langue maternelle
2. Communication en langues étrangères
3. Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies
4. Compétence numérique
5. Apprendre à apprendre
6. Compétences sociales et civiques
7. Esprit d'initiative et d'entreprise
8. Sensibilité et expression culturelles



Les compétences clés sont considérées comme étant aussi importantes les unes que les autres, dans la mesure où chacune d'entre elles peut contribuer à la réussite de l'individu vivant dans une société de la connaissance. Parmi ces compétences, nombreuses sont celles qui se recoupent et sont étroitement liées : des aptitudes essentielles dans un domaine donné vont renforcer les compétences nécessaires dans un autre. Pour être en mesure d'apprendre, il est essentiel de maîtriser les compétences de base dans les langues, l'écriture et la lecture, le calcul et les technologies de l'information et de la communication (TIC), et pour toute activité d'apprentissage, il est fondamental d'apprendre à apprendre.

Les formations à l'acquisition des compétences clés

L'Etat a mis en place depuis mars 2010 le dispositif « Accès aux compétences clés » qui succède aux actions des Ateliers de Formation de Base (AFB). Il s'agit de mieux mobiliser les publics qui ont des retards dans la maîtrise des fondamentaux à travers la notion d'acquisition de nouvelles compétences telles que définies par le cadre européen.

Ce dispositif bénéficie en priorité aux demandeurs d'emploi, jeunes sortis du système scolaire sans diplôme et salariés en contrats aidés. Les bénéficiaires font l'objet d'une orientation par des conseillers emploi (de Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi) dans une logique de projet d'insertion professionnelle.

D'autres acteurs interviennent aussi sur le champ des compétences clés :

- les branches professionnelles et les

OPCA peuvent financer pour les salariés des parcours de formation aux compétences clés soit à titre individuel ou dans le cadre d'actions innovantes ou expérimentales soutenues par l'Etat en faveur de l'accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques (EDEC, GPEC, VAE, contrats en alternance...) - le Conseil régional propose plusieurs dispositifs à destination des demandeurs d'emploi et notamment : les actions de formations collectives du PRF (programme régional de formation), la remise à niveau sur projet professionnel ainsi que le chèque formation qui permet de suivre des formations à distance « à la carte » sur le registre des compétences clés dans les P@T (Points d'accès à la Téléformation).

Une rubrique sera consacrée au chèque formation dans le prochain magazine.

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

Aujourd'hui, le nouveau programme d'accès aux compétences clés 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 réalisée dans un délai maximum de 5 semaines à compter de la prescription et consacrées :

- 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

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

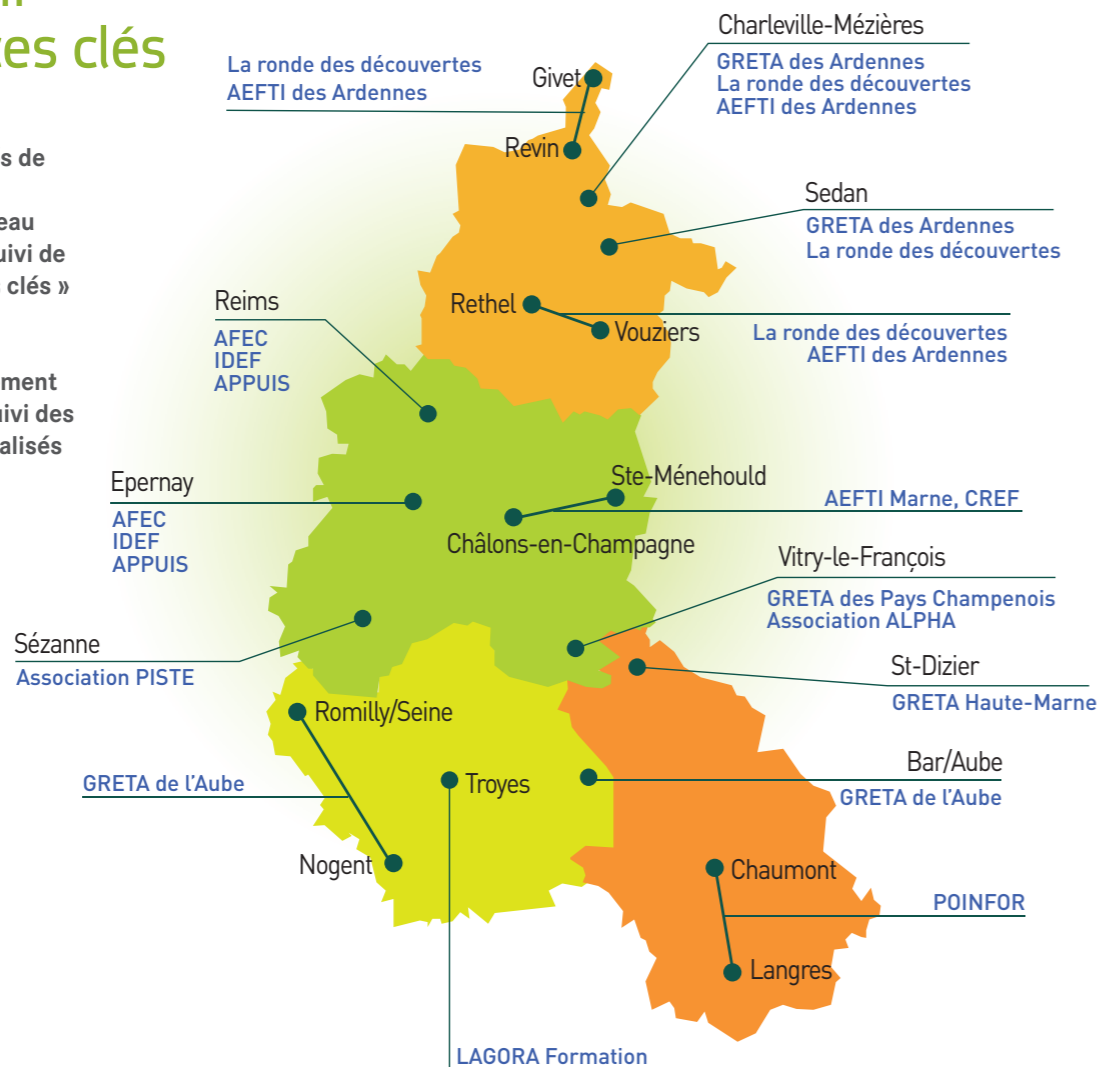
Entre 6 et 9 mois après la fin de la formation, une reprise de contact avec l'apprenant par le formateur pour recueillir les données suivantes :

- 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.

Les organismes de formation du dispositif compétences clés

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.



QUESTIONS À...

Marie Liesse Nimier

animatrice régionale du dispositif compétences clés au sein du GIP ARIFOR

Existe-t-il une ingénierie pédagogique plus favorable qu'une autre au développement de 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 ■

Un programme de formation pris en charge par l'Etat et le FSE

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.

Les prescripteurs en Champagne-Ardenne sont les conseillers **de Cap Emploi, de Pôle emploi et des Missions locales PAIO.**

L'animation régionale du dispositif est confiée au Gip Arifor.

Contacts :

→ **Marie Liesse Nimier**
animatrice régionale du dispositif compétences clés
tél : 03 26 21 83 19
email : mlnimier@arifor.fr

→ **Séverine Vigourt**
chargée de documentation au Centre de Ressources Illettrisme
tél : 03 26 21 83 20
email : svigourt@arifor.fr

➤ Réseau public régional d'intérêt économique général pour une amélioration de l'offre de formation

PAR MICHÈLE LEFLON, VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL, FORMATION PROFESSIONNELLE ET ORIENTATION

En juin 2009, la Région Champagne-Ardenne a adopté le principe de la création progressive d'un Réseau public régional de formation professionnelle pour l'intégralité de sa compétence dans le domaine de la formation.

D'un point de vue juridique, la Région s'appuie sur les directives européennes qui définissent et encadrent les notions de Service d'intérêt économique général (SIEG).

En créant un « Réseau Public Régional » et non un « Service Public Régional » la Région reconnaît que SIEG et service public à la française ne sont pas identiques (mais la loi ne permet pas la création d'un vrai service public). Elle entend laisser ses frontières ouvertes aux stagiaires des autres régions et ne pas se renfermer sur elle-même.

L'objectif premier de la Région est bien de construire un réseau public régional de la formation tout au long de la vie afin de garantir le droit à l'orientation, à l'acquisition des savoirs de base et à la qualification pour toute personne, quels que soient son statut et sa situation (demandeurs d'emploi et salariés en transition professionnelle).

Le lancement de ce réseau public permet de franchir une nouvelle étape dans la mise en œuvre du droit individuel à la formation tout au long de la vie. Cette année la Région a donc expérimenté le mandatement et droits spéciaux* de ses prestataires de formation. Ils seront actifs dès septembre 2010.

La nouvelle organisation proposée par la Région devrait lui permettre d'avoir une maîtrise plus importante sur la qualité de l'offre de formation de son programme régional et sur sa lisibilité à travers les obligations de service public.

Pour les organismes de formation il s'agit également d'une nouvelle étape avec des obligations nouvelles (tant au niveau de la qualité des formations que d'une comptabilité analytique par exemple), mais aussi l'assurance d'être financés pour les obligations de services publics qui leur seront demandées (hébergement, transport...).

* Le mandatement et droits spéciaux sont l'acte par lequel une autorité publique charge - oblige - un prestataire d'un SIEG et lui impose les obligations de service public qui en découlent. Le service ne serait pas assuré spontanément par le prestataire s'il ne considérait que son intérêt commercial. Ainsi, ce mandatement va s'accompagner de l'octroi de droits spéciaux. Contrairement au conventionnement ou à l'agrément qui consiste à autoriser à donner une prestation, le mandatement est une obligation de donner une prestation.

RÉGION

CHAMPAGNE ARDENNE