Cartographie des compétences
Analyse de 7 référentiels
Formalisation d'un référentiel global

COMPÉTENCES TRANSVERSALES ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

AGEFOS PME LORRAINE

UNION EUROPÉENNE
L'Europe s'engage en France avec le FSE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Dans le cadre de l'EDEC (Engagement Développement de l'Emploi et des Compétences) signé par la CGPME Lorraine

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE

CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES /// PAGE 4

Résultats d'un travail partenarial d'analyse qui a permis l'émergence d'une typologie de compétences transversales et d'une définition associée.

/// Définition générique /// PAGE 4

/// Définition et typologie des différentes compétences /// PAGE 5

/// La migration et l'évolution des compétences dans le temps /// PAGE 8

/// Conclusion /// PAGE 9

DEUXIÈME PARTIE

ANALYSE DE 7 RÉFÉRENTIELS /// PAGE 10

Comparaison de 7 référentiels : mise en évidence des convergences ou tronc commun, des complémentarités et des particularités de chacun.

/// Les référentiels et leur positionnement par type de compétences socles et transversales /// PAGE 10

/// Analyse des manques, des convergences et des complémentarités entre les 7 référentiels /// PAGE 14

TROISIÈME PARTIE

RÉFÉRENTIEL GLOBAL : RCSP /// PAGE 16

Construction d'un "référentiel global des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels" (RCSP).

/// La pyramide inversée des compétences socles et transversales /// PAGE 16

/// Vers un nouveau Référentiel : "Compétences et Sécurisation des Parcours" RCSP /// PAGE 16

/// Pertinence du Référentiel CSP (Compétences et Sécurisation des Parcours) pour les individus et les entreprises /// PAGE 18

/// Implication possible des acteurs dans la mise en œuvre des compétences définies dans le Référentiel CSP /// PAGE 19

/// Utilisation possible du référentiel CSP dans les démarches de GPEC territoriale /// PAGE 19

QUATRIÈME PARTIE

ANNEXES /// PAGE 20

/// L'employabilité durable /// PAGE 20

/// RCSP & Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF lorrain) /// PAGE 22

/// RCSP - Sécuri'Pass /// PAGE 23

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux d'AGEFOS PME Lorraine (CGPME pour le collèg employeur et CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO pour le collège salarié) travaillent depuis 4 ans sur les questions des compétences d'employabilité durable et des compétences transversales des actifs, nécessaires à la pérennité des PME et TPE et à la sécurisation des parcours professionnels des individus.

Ces travaux sont renforcés par tous les constats issus des expérimentations mises en œuvre depuis plus de 10 ans par AGEFOS PME sur les questions du développement des compétences au sein des TPE et PME, de la sécurisation des parcours, de la GPEC, y compris territoriale (GPEC Ouest Vosgien [1], Actions GPEC sur 3 territoires lorrains, Nouvelle Approche des Compétences [1]…).

Ces différentes questions concrètes ont permis de faire des préconisations et de formaliser de nouveaux **modèles répondant aux attentes et aux besoins des entreprises, des individus et des territoires.**

Ainsi, les partenaires sociaux d'AGEFOS PME ont défini la sécurisation des parcours comme étant une réponse collective à des besoins diversifiés apportés à l'ensemble des individus et s'appuyant sur un système de garanties permettant la réalisation des mobilités et favorisant l'accomplissement des projets professionnels.

Le CPRDF lorrain (Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations) signé fin juin 2011 par le Conseil régional, l'État et le Rectorat, met en exergue ce sujet et justifie d'ores et déjà le travail mené par AGEFOS PME.

D'autant plus justifié par les termes énoncés dans le préambule du CPRDF lorrain : **"doter les salariés des compétences transversales et transférables est un objectif recherché, comme l'est l'orientation tout au long de la vie professionnelle dans la perspective de développer des compétences et des emplois".**

Néanmoins nous devons être conscients que l'irruption de plus en plus forte des compétences transversales dans la professionnalisation des individus et des entreprises nécessite d'ores et déjà un engagement des partenaires sociaux et des acteurs de l'emploi et de la formation.

La présentation qui va suivre s'emploie à clarifier, définir, identifier et structurer les compétences transversales dans le but d'opérationnaliser rapidement des dispositifs d'acquisition de ces compétences en fonction notamment des quatre types de parcours identifiés dans le CPRDF :

- formation initiale - premier emploi,
- mobilité subie - recherche d'emploi,
- parcours insertion,
- mobilité choisie - professionnalisation.

Ces travaux ont été menés par la Commission (paritaire) Régionale de Formation d'AGEFOS PME Lorraine avec le concours d'experts et de partenaires emploi-formation et en concertation avec les AGEFOS PME de Bourgogne et de Franche-Comté. Ils s'appuient également sur la note d'analyse Travail-Emploi du Centre d'Analyse Stratégique (Compétences transversales et compétences transférables…).

AGEFOS PME Lorraine

SIÈGE RÉGIONAL
3, rue de Berlange - 57140 WOIPPY
Tél. 03 87 32 03 90 - Fax 03 87 34 01 19
lorraine@agefos-pme.com

www.agefos-pme-lorraine.com

(1) Actions conduites en collaboration avec la CGPME.

FINALITÉS

L'enjeu pour l'avenir est bien de poursuivre une réflexion partagée en vue de rendre ces travaux opérationnels dans le cadre des démarches du CPRDF lorrain et plus largement de la mise en place de la GPEC Territoriale.

Compte tenu de l'importance croissante des compétences transversales dans la sécurisation et la professionnalisation des individus et des entreprises cela nécessitera un patient travail d'appropriation et d'innovation par tous les acteurs de l'emploi et de la formation.

C'est l'ambition affichée des partenaires sociaux que de poursuivre les travaux engagés au sein de la Commission Régionale de Formation d'AGEFOS PME Lorraine : formalisation du référentiel "Compétences et Sécurisation des Parcours", mobilisation des acteurs emploi/formation, des partenaires sociaux, des experts et des acteurs institutionnels… conception d'outils adaptés aux TPE-PME, mise en œuvre d'actions de formation (modules pouvant s'inscrire dans les parcours de formation initiale et/ou de formation continue), implication dans les démarches de GPEC Territoriale…

PREMIÈRE PARTIE CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES

EXEMPLES

COMPÉTENCES ET CAPACITÉS

Prenons par exemple la compétence "Organiser le travail". Celle-ci fait appel à plusieurs activités à réaliser, comme hiérarchiser les tâches, préparer les activités, organiser son poste de travail, gérer le temps, planifier.

Chacune de ces activités correspond à une partie élémentaire c'est-à-dire à une des capacités de "Organiser le travail", par exemple :

- *"Préparer la réalisation des activités" est une des capacités qui peut se décomposer en :*

> *préparer le travail ou les missions à réaliser,*

> *prévoir et mobiliser les ressources nécessaires à l'activité,*

> *anticiper les problèmes pouvant être rencontrés et préparer ce qui facilite leur traitement.*

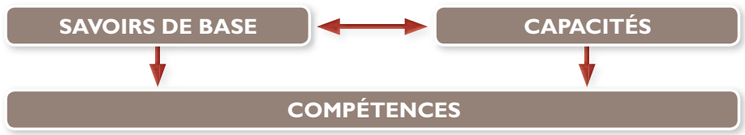
- *"Organiser son poste de travail" est une autre capacité qui peut se décomposer en :*

> *structurer le poste de travail et son environnement pour être efficace,*

> *nettoyer et ranger le poste de travail en fin de journée.*

Nous voyons à travers ce dernier exemple que la compétence "Organiser le travail" est beaucoup plus complexe que la capacité "Organiser son poste de travail".

/// Définition générique



Les savoirs de base

Ce sont les **savoirs généraux**, qui sont : lire, écrire, communiquer à l'oral et à l'écrit, compter, savoir se repérer dans le temps et dans l'espace, savoir utiliser les technologies de l'information, pour être autonome dans sa vie personnelle et professionnelle.

Nota : Les "savoirs de base" sont proches des compétences socles que nous définirons par la suite à ceci près que ces dernières doivent être contextualisées en fonction des situations de travail.

La capacité

Une capacité est une partie élémentaire d'une compétence qui permet d'agir dans le champ de celle-ci mais avec une opérationnalité et une valeur ajoutée limitées.

L'agrégation de plusieurs capacités dans un même champ d'activité forme une compétence caractérisée par un niveau de complexité supérieur à une simple capacité.

Exemple : "Préparer la réalisation des activités" est une des capacités de la compétence "organiser le travail".

Cette capacité peut se décomposer en :

- Préparer le travail ou les missions à réaliser,
- Prévoir et mobiliser les ressources,
- Anticiper les problèmes pouvant être rencontrés et préparer ce qui facilite leur traitement.

La compétence

Une compétence est un ensemble de capacités à choisir, mobiliser et combiner des ressources pour agir avec pertinence dans un contexte particulier :

- Ressources personnelles : savoirs (savoirs de base, connaissances…), savoir-faire (technologies, techniques…), savoir-être (culture, émotion…),
- Ressources de l'environnement interne ou externe à l'entreprise : informationnelles (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise…), organisationnelles, matérielles, managériales…

La compétence est un ensemble de capacités à agir et se manifeste dans l'action.

La compétence est toujours liée au contexte, à la situation particulière.

La compétence est composée de savoirs, de savoir-faire acquis à l'école ou dans la pratique, et de qualités personnelles.

/// Définition et typologie des différentes compétences

Les compétences socles

Ce sont des **compétences constituées du socle des savoirs généraux et appliqués** qui, mises en situation professionnelle, permettent de mobiliser des capacités techniques et/ou transversales pour réaliser les activités du poste de travail.

Les compétences socles sont donc des compétences de base ou clés qui s'appuient sur les savoirs de base, lire, écrire, compter…, et alimentent l'ensemble des autres types de compétences, qu'elles soient techniques ou transversales.

Structure des compétences professionnelles

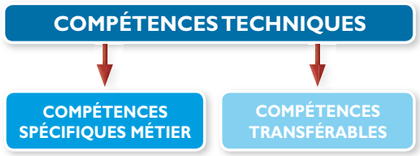
Les compétences socles constituent le pré-requis à la structuration des compétences professionnelles : techniques et transversales.

Les compétences techniques

Ce sont les compétences nécessaires à la réalisation des activités liées à un métier particulier.

Elles mobilisent principalement des savoirs techniques et technologiques mais également des savoirs de base.

Elles se décomposent en deux types de compétences…



Les compétences spécifiques métier

Ce sont les compétences techniques liées à la spécificité d'un métier.

Les compétences transférables

Ce sont les compétences techniques d'un métier qui, sous réserve d'une faible adaptation (technique, technologique, organisationnelle), peuvent être mises en œuvre dans un autre métier ayant des proximités avec le premier.

EXEMPLES

COMPÉTENCES SOCLES

- *"Lire et comprendre un texte" est un savoir de base. On l'adapte ensuite à des contextes professionnels (lire et comprendre une instruction de travail, se servir du mode d'emploi d'un nouvel outil…) et/ou à des actions d'activité courante (loisirs, activités personnelles…).*
- *"Posséder les acquis de base de la géométrie" et les appliquer à l'activité de menuiserie.*
- *"Calculer un pourcentage" et savoir l'utiliser pour réaliser la pente d'un toit conformément au plan de l'architecte.*

COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES MÉTIER

- *Souder des tubes sans fuite pour une installation de chauffage.*
- *Réaliser la cuisson de baguettes de pain croustillantes.*
- *Remplir un dossier de demande de prêt pour un client.*

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

Des opératrices de fabrication de lingerie dont les compétences peuvent migrer, moyennant une adaptation, sur des activités de fabrication de matériel électronique requérant la minutie d'une couturière.

EXEMPLES

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

- *Mettre en œuvre des calculs mathématiques de base utilisés dans son métier.*
- *Mettre en œuvre des activités liées à la démarche qualité.*
- *Utiliser les outils informatiques généraux.*
- *Résoudre des problèmes.*
- *Utiliser l'anglais dans son activité professionnelle.*
- *Organiser le travail, manager et animer un collectif de travail.*
- *Utiliser des méthodes efficaces d'apprentissage de nouvelles compétences professionnelles.*
- *Mettre en valeur son professionnalisme.*

Exemple de gradation dans le niveau d'une compétence transversale :

- *dans "manager et animer un collectif de travail", le niveau de compétence augmente avec l'effectif à manager (manager 5 personnes dans une TPE ne demande pas le même degré de compétence que manager 500 personnes dans une grosse PME),*
- *dans "résoudre des problèmes" l'assemblage d'une fenêtre en bois avec des angles droits ne présente pas la même difficulté que l'assemblage des différents modules d'un Airbus A 380.*

Structure des compétences professionnelles

COMPÉTENCES SOCLES

COMPÉTENCES TECHNIQUES ↔ **COMPÉTENCES TRANSVERSALES**

Les compétences transversales

Ce sont des compétences qui sont mises en œuvre dans différentes situations professionnelles de production de biens ou de services et qui s'appliquent donc à tous les métiers ou à un grand nombre d'entre eux.

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Les compétences transversales se décomposent en trois sous-catégories...

- **COMPÉTENCES OBLIGATOIRES**
- **COMPÉTENCES EMPLOYABILITÉ DURABLE**
- **COMPÉTENCES " + "**

Il existe une proximité dans les expressions "transférable" et "transversale" mais pourtant il ne faut pas confondre les deux termes…

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ≠ **COMPÉTENCES TRANSVERSALES**

/// **Les compétences transférables** sont des "compétences techniques" qui peuvent passer d'un métier à un autre (exemple : réaliser des opérations de couture en lingerie peut migrer vers réaliser la fabrication de matériel électronique).

/// **Les compétences transversales** quant à elles ne sont pas des compétences techniques et elles s'appliquent à tous les métiers ou à un vaste ensemble de métiers (exemples : organiser le travail, comprendre des documents en anglais).

Voir également l'étude réalisée par le CAS (Centre d'Analyse Stratégique) :
Note d'analyse Travail-Emploi n°219 (avril 2011).
CAS - 18, rue de Martignac - 75700 Paris SP 07 - tél. 01 42 75 60 00
strategie@strategie.gouv.fr - www.strategie.gouv.fr

Les compétences obligatoires

Ce sont des compétences transversales qui sont devenues obligatoires pour occuper un quelconque emploi. Elles font partie du référentiel de n'importe quel métier dans la production de biens ou de services au même titre que les compétences techniques.

Ces compétences transversales obligatoires se sont imposées dans tous les métiers au fur et à mesure du développement de la concurrence et de la mondialisation de l'économie. Si on ne les possède pas il est presque impossible de trouver un emploi.

Les compétences d'employabilité durable

Ce sont les compétences qui donnent à l'individu une employabilité durable lui permettant tout au long de sa vie professionnelle de trouver, de conserver ou de retrouver un emploi dans des délais raisonnables.

Les compétences d'employabilité durable se subdivisent en trois grands types :

COMPÉTENCES D'EMPLOYABILITÉ DURABLE

COMPÉTENCES D'APPRENTISSAGE

Les compétences d'apprentissage sont celles qui permettent à l'individu d'acquérir de nouvelles compétences tout au long de son parcours professionnel.

COMPÉTENCES DE MOBILITÉ

Les compétences de mobilité sont celles qui donnent au salarié des capacités de mouvement au sein de son entreprise, à l'extérieur, dans son secteur d'activité ou dans un autre.

COMPÉTENCES RESPONSABILISANTES

Les compétences responsabilisantes sont celles dont la mise en œuvre se caractérise par la prise de responsabilités du salarié qui les exerce dans une entreprise. Elles concernent toutes les catégories socio professionnelles.

Les compétences " + "

Ce sont des compétences transversales qui ne sont pas exigées des actifs par la plupart des entreprises et qui n'ont pas encore d'influence déterminante sur la durabilité de l'employabilité des individus.

C'est la "cerise sur le gâteau" qui peut constituer un plus lors d'un recrutement ou une réserve de l'employeur lorsqu'il a besoin d'un profil précis et qu'il se trouve en présence d'une personne surqualifiée.

PREMIÈRE PARTIE
CARTOGRAPHIE
DES COMPÉTENCES

EXEMPLES

COMPÉTENCES OBLIGATOIRES

- *"Appliquer les éléments d'une démarche qualité" liés à un poste de travail (quels que soient les métiers les entreprises appliquent une démarche et respectent des règles de qualité).*
- *"S'adapter à différentes situations de travail ou postes de travail" est devenu obligatoire dans les entreprises car les organisations flexibles qui se sont généralisées ont besoin de mobiliser la main d'œuvre différemment selon l'évolution des commandes clients.*
- *"Travailler en équipe" est devenu une nécessité dans la plupart des entreprises. L'individu seul ne peut plus prétendre réaliser une activité sans s'appuyer sur des travaux réalisés par d'autres.*
- *"Apprendre au contact des personnels compétents de son entourage professionnel".*

COMPÉTENCES EMPLOYABILITÉ DURABLE

- *Organiser le travail (organiser son poste de travail, gérer le temps de travail…).*
- *Assurer des relations avec des clients.*
- *Utiliser des méthodes efficaces d'apprentissage de nouvelles compétences en entreprise.*
- *Suivre des formations au cours de son activité professionnelle.*
- *Développer un réseau relationnel professionnel et général.*
- *Mettre en valeur son professionnalisme.*

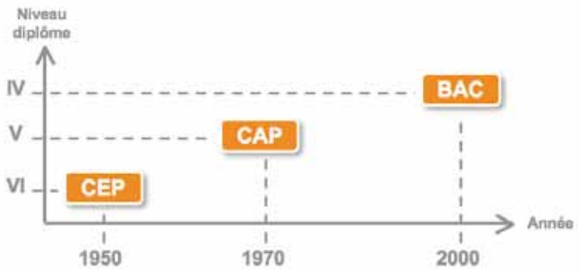
COMPÉTENCES " + "

- *Faire des recommandations d'embauche.*
- *Faire preuve d'amélioration, d'innovation, de créativité.*
- *Participer à des discussions formelles sur les méthodes de travail, l'amélioration des produits.*

PREMIÈRE PARTIE
CARTOGRAPHIE
DES COMPÉTENCES

/// La migration et l'évolution des compétences dans le temps

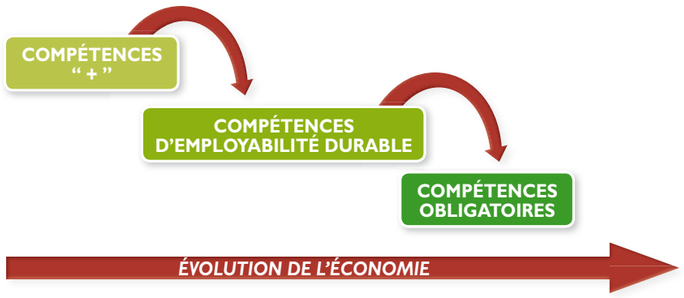
Évolution dans le temps des compétences à travers le diplôme de base pour accéder à l'emploi :



La base des compétences *nécessaire pour accéder à l'emploi n'est pas établie une fois pour toute mais elle augmente au fur et à mesure de l'évolution économique : "avant on pouvait être employable sans aucun diplôme, aujourd'hui il est indispensable d'avoir un diplôme ou une qualification reconnue et de plus en plus élevé".*

Ainsi la base de compétences qui fut longtemps "lire, écrire, compter" s'est enrichie de "l'utilisation de la bureautique, des Technologies de l'Information et de la Communication et de la compréhension de base d'une langue étrangère".

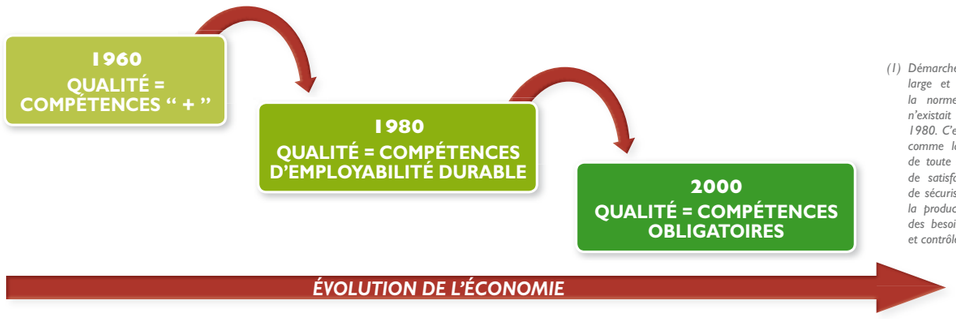
Migration des compétences transversales liée à l'évolution de l'économie :



Les compétences " + "*, comme les autres types évoluent avec les changements qui s'opèrent dans l'économie mondialisée. Les entreprises high-tech ont ainsi eu de plus en plus besoin de "compétences responsabilisantes" qui autonomisent les salariés, devenant ainsi des compétences d'employabilité durable.*

Certaines compétences " + " migrent vers des compétences "d'employabilité durable", qui elles-mêmes migrent progressivement vers des compétences "obligatoires" selon le schéma ci-contre.

Illustration de la migration des compétences transversales avec la démarche qualité[1] :

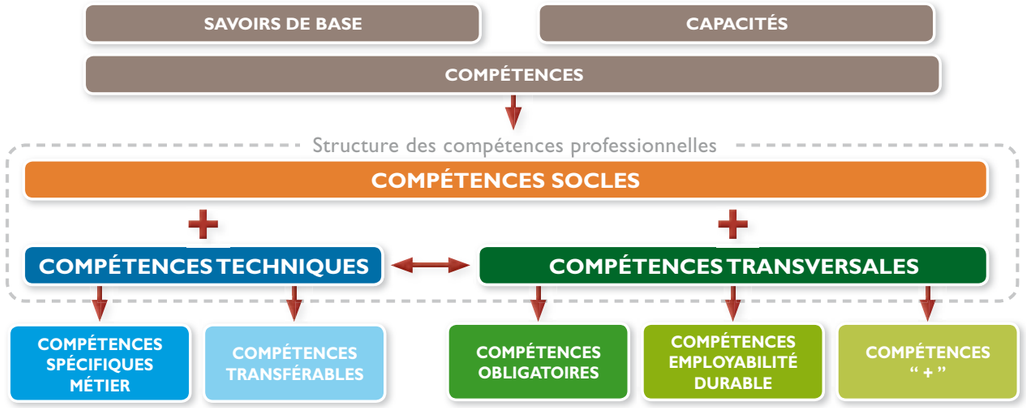


(1) Démarche qualité au sens large et pas au sens de la norme ISO 9001 qui n'existait pas en 1960 et 1980. C'est la qualité prise comme la mise en œuvre de toute action permettant de satisfaire les clients et de sécuriser les résultats de la production (identification des besoins clients, mesure et contrôle de la qualité)

/// Conclusion *(typologie et structuration)*

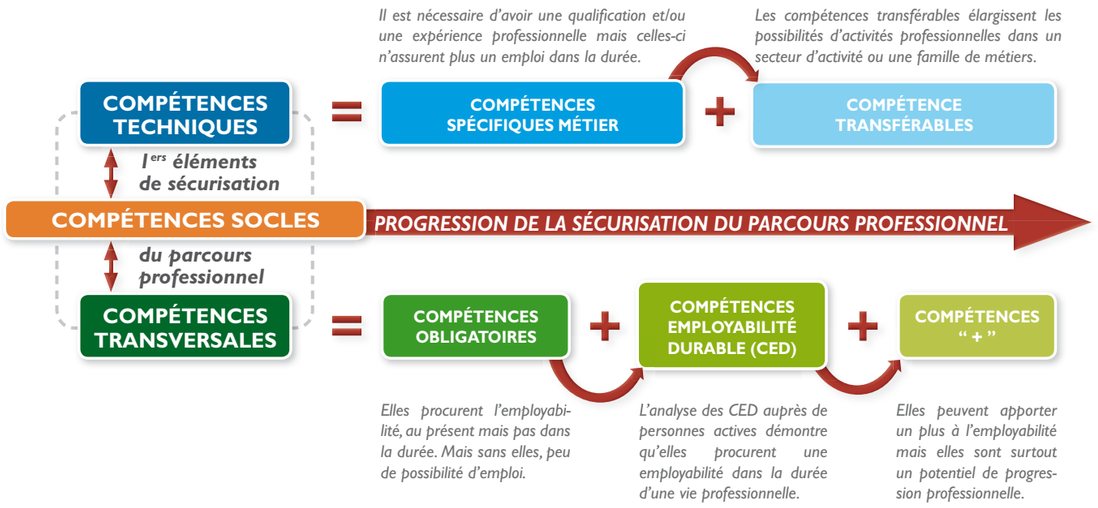
C'est grâce à l'analyse détaillée de 7 référentiels de compétences transversales que nous avons pu élaborer cette ***structure des compétences professionnelles qui, à notre connaissance, n'a pas d'équivalent.***

Structuration des compétences



Articulation des compétences permettant la sécurisation des parcours professionnels :

La ***"sécurisation des parcours professionnels"****, au sens large, définit l'accompagnement de l'ensemble des transitions professionnelles (insertion sur le marché de l'emploi, mobilité d'emploi à emploi, changement de statut professionnel, accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.), mais aussi l'évolution du salarié chez son employeur (formes d'emploi, qualité de l'emploi, perspectives de carrière, formation continue, etc.).*



DEUXIÈME PARTIE ANALYSE DE 7 RÉFÉRENTIELS

DEUXIÈME PARTIE
ANALYSE DE 7
RÉFÉRENTIELS

/// Présentation des référentiels par rapport aux compétences socles et transversales

Les 7 référentiels analysés

- **Compétences d'Employabilité Durable (CED)**
  Uteam et AGEFOS PME Lorraine, Bourgogne et Franche-Comté
- **Socle commun de connaissances et de compétences**
  Éducation Nationale et Union Européenne
- **Compétences clés en situation professionnelle**
  Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
- **Entreprises et compétences transversales sur le territoire du Bassin Houiller**
  AGEFOS PME Lorraine avec l'appui de Raphaël Hoch - consultant
- **+ Flex**
  AFPA
- **GACET** *(Gestion Anticipée des Compétences et de l'Emploi sur le Territoire)*
  AGEFOS PME Bourgogne avec la Maison de l'Emploi du Dijonnais
- **Compétences transversales - TORAM**
  AGEFOS PME Aquitaine - EPSECO - Insup Formation

Référentiel "Compétences d'Employabilité Durable - CED" M. Bricler/Uteam et AGEFOS PME Lorraine, Bourgogne et Franche-Comté.

Le référentiel compétences "d'employabilité durable" utilisé par les AGEFOS PME de Lorraine, Franche-Comté et Bourgogne pour créer des outils et méthodologies de communication et de capitalisation des compétences est le résultat de la recherche menée par Michel BRICLER en 2007.

Lors de la recherche effectuée en 2007 les compétences "obligatoires" ont été exclues du référentiel car elles ne permettaient pas de discriminer les actifs ayant un parcours professionnel sécurisé des autres ayant eu des périodes de chômage importantes. Ainsi, ce référentiel ne comporte que des compétences "d'employabilité durable".

Ce dispositif, qui définit la notion d'employabilité durable, vient en complément d'outils conçus au bénéfice de l'individu, pour faciliter sa réflexion et son engagement dans cette démarche, dans sa sphère professionnelle, mais aussi personnelle.

La spécificité du référentiel compétences "d'employabilité durable", outre qu'il met en évidence des compétences particulières qui sécurisent les parcours professionnels des individus, porte surtout sur les compétences "d'apprentissage" et les compétences de "mobilité" dont les contenus ne figurent quasiment dans aucun autre référentiel de compétences transversales.

AGEFOS PME LORRAINE — AGEFOS PME BOURGOGNE — AGEFOS PME FRANCHE-COMTÉ

Pour expérimenter ce dispositif, AGEFOS PME a bénéficié d'aides publiques EDEC et FSE

UNION EUROPÉENNE
L'Europe s'engage en France avec le FSE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Dans le cadre de l'EDEC (Engagement Développement de l'Emploi et des Compétences) signé par la CGPME Lorraine

Michel BRICLER, expert Uteam groupe UTC, auteur de la recherche sur les "Compétences d'Employabilité Durable" et la qualité de leur acquisition en 2007. Enquête qualitative par saturation d'information auprès d'une trentaine de personnes avec le soutien financier du Conseil Régional de Franche-Comté et logistique de Pôle Emploi. Exploitation de 330 pages de verbatim pour concevoir le référentiel CED (rapport de recherche Conseil Régional de Franche-Comté). Ces travaux ont été accompagnés par les AGEFOS PME Lorraine, Bourgogne et Franche-Comté ce qui a permis la co-réalisation d'outils méthodologiques et de vulgarisation.

Référentiel "socle commun de connaissances et de compétences" Education Nationale et UE

ministère éducation nationale enseignement supérieur recherche

UNION EUROPÉENNE
L'Europe s'engage en France avec le FSE

À l'origine le Ministère de l'Education Nationale a travaillé sur la définition d'un socle de compétences devant être acquis par chaque jeune engagé dans le système scolaire français (loi de 2005).

L'Union Européenne a de son côté défini en 2006 un "Référentiel de compétences clés européen". Puis la France s'est appuyée sur ce référentiel européen pour définir le socle commun de connaissances et de compétences qui s'applique à partir de 2011 dans le système scolaire français.

Ce référentiel regroupe notamment les compétences socles définies dans la première partie. Les compétences socles qui composent ce référentiel sont des prérequis pour accéder à toutes les autres compétences professionnelles.

Certaines des compétences de ce référentiel sont de type obligatoire et d'autres de type compétences "d'employabilité durable". À l'issue de leur scolarité, les jeunes ont donc déjà commencé à acquérir des compétences d'employabilité.

Les compétences définies dans ce référentiel se rapprochent beaucoup de celles contenues dans le RCCSP (ANLCI présenté ci-dessous) et pour cause puisque celui-ci se donne pour objectif de reconstituer les compétences socles chez des personnes en situation d'illettrisme.

Le "socle commun de connaissances et de compétences" présente ce que tout élève doit savoir et maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire. Introduit dans la loi en 2005, il constitue l'ensemble des connaissances, compétences, valeurs et attitudes nécessaires pour réussir sa scolarité, sa vie d'individu et de futur citoyen. Un livret personnel de compétences permet de suivre la progression de l'élève. À compter de 2011, la maîtrise des sept compétences du socle est nécessaire pour obtenir le diplôme national du brevet (D.N.B.).

Recommandation 2006/962/CE du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].

Référentiel "compétences clés en situation professionnelle - RCCSP" ANLCI

anlci

Le référentiel a été conçu à l'initiative de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) comme un outil mis à disposition des professionnels de la formation pour lutter contre l'illettrisme.

Pour établir ce référentiel, l'option retenue a été de cerner les compétences à comparer avec les autres référentiels en ne retenant que les têtes de chapitre compte tenu de la structure très particulière de l'outil qui comporte des pôles de compétences extrêmement généraux et des degrés de capacité…

Ainsi, 23 propositions de degrés de capacité professionnelle ont été distinguées comme compétences à comparer.

Il faut noter que le référentiel CCSP a été conçu selon une méthodologie proche de celle utilisée pour le référentiel compétences "d'employabilité durable". C'est en effet en partant de situations de travail bien réelles mises en évidence par une analyse des tâches en entreprise que les compétences de base pour les mettre en œuvre ont été formalisées.

Ainsi le référentiel CCSP et le référentiel compétences "d'employabilité durable", par leur méthodologie de conception, sont de précieuses bases de données pour construire des dispositifs d'acquisition de compétences non académiques et s'appuyant sur la réalité du travail en entreprise.

Le résultat de l'analyse montre logiquement une majorité de compétences Socles articulées autour de savoirs de base comme la lecture, l'écriture de documents professionnels et leur compréhension ainsi que les éléments de calcul et géométrie.

Les compétences "d'employabilité durable" et les compétences "obligatoires" sont également présentes dans le référentiel. Elles ont pour objectif de développer des actions permettant de reconstituer les compétences socles tout en acquérant les compétences obligatoires et d'employabilité durable indispensables à la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation d'illettrisme.

Version 1 du référentiel CCSP et du guide d'utilisation, mars 2009 ANLCI, 1, place de l'école, BP 7082, 69348 Lyon cedex 7. La méthodologie de conception du référentiel CCSP s'appuie sur une analyse de situations de travail (AST) en entreprises pour remonter aux compétences socles (lire, écrire, compter…) qui les alimentent. Des actions de formation sont réalisées dans différentes régions sur la base de ce référentiel en direction de personnes en situation d'illettrisme.

Référentiel "entreprises et compétences transversales" AGEFOS PME Lorraine et ULTREÏA Conseil (R. Hoch)

Pour expérimenter ce dispositif, AGEFOS PME a bénéficié d'aides publiques EDEC et FSE

UNION EUROPÉENNE
L'Europe s'engage en France avec le FSE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Dans le cadre de l'EDEC (Engagement Développement de l'Emploi et des Compétences) signé par la CGPME Lorraine

Ce dispositif, conduit par AGEFOS PME Lorraine sur le Bassin Houiller avec l'appui d'un expert en conseil et développement des compétences, vise à développer et promouvoir un processus de gestion des compétences au niveau du territoire qui :

- partirait du **besoin des entreprises,**
- permettrait un **retour rapide à l'emploi** des individus,
- et **renforcerait l'employabilité des actifs.**

Les cibles repérées sont les TPE-PME de moins de 50 salariés. Elles composent 98% du tissu économique et emploient plus d'un salarié sur deux.

Ce sont les emplois peu qualifiés qui sont prioritaires, puisqu'ils représentent la population la plus touchée par la mobilité externe et la moins concernée par la formation professionnelle continue.

L'approche définie réside dans l'implication dès le départ de **l'ensemble des acteurs** (institutionnels et entreprises) dans l'élaboration d'un processus de retour rapide à l'emploi et de renforcement de l'employabilité.

Le dénominateur commun de la démarche : **la compétence transversale**.

À l'issue de la démarche, après élaboration du référentiel, des outils ont été mis en œuvre à destination des entreprises et des acteurs du territoire, et ont permis, dans une approche expérimentale, d'accompagner 12 jeunes dans l'élaboration de leur projet professionnel.

Le référentiel montre une voie vers la conception d'un outil de positionnement des compétences transversales comprenant les trois catégories fondamentales :

- Compétences "socles",
- Compétences "obligatoires",
- Compétences "d'employabilité durable"

Le travail réalisé s'est organisé en plusieurs étapes avec les entreprises du bassin houiller et les acteurs de l'emploi.

- ***Première étape du processus : définir et partager un langage commun.***

  > Les acteurs de l'emploi se sont réunis pour travailler sur les concepts de compétences transversales et compétences de mobilité professionnelle.

  > Ce langage collectivement partagé a servi de fondation au processus de GPEC territorialisée et de cadre pour les rencontres avec les entreprise.

- ***Deuxième étape du processus : repérer les compétences transversales.***

  > Élaboration d'un référentiel de compétences transversales sur la base de 30 entretiens menés avec les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés du bassin houiller.

  > Validation du référentiel en deux temps : par les acteurs de l'emploi, puis par un questionnaire auprès de 200 entreprises de moins de 50 salariés.

  Cette expérimentation a permis d'observer, de capitaliser et de valider que les compétences transversales pèsent massivement dans la décision de recrutement et la gestion des compétences.

- ***Troisième étape du processus : rédiger le référentiel "compétences transversales".***

Référentiel "+ Flex" AFPA

C'est un référentiel de 25 compétences "transversales" utilisé pour le dispositif de formation FLEX de l'AFPA (voir encadré).

Ce référentiel est lié au positionnement particulier de l'AFPA dans le dispositif de formation professionnelle et à la relation spécifique de l'association avec Pôle Emploi, qui doit offrir des réponses rapides aux besoins de compétences exprimés par les entreprises.

Ce référentiel a pour objectif de répondre le plus efficacement possible à la demande de Pôle Emploi. Ainsi, ce dispositif donne lieu à la mise en œuvre de formations pour tous les actifs, et plus particulièrement ceux non occupés.

Cette approche explique que ce référentiel est le plus spécifique des 7 avec une majorité de compétences "obligatoires", indispensables pour trouver ou retrouver un emploi. Ce focus peut s'expliquer par la nécessité d'offrir une réponse rapide aux demandeurs d'emploi en formation afin de faciliter leur recrutement par les entreprises proposant des postes bien identifiés par une analyse des situations de travail.

Enfin, ce référentiel comporte aussi des compétences " + " et "techniques".

L'acquisition de ces compétences est souvent associée à des compétences identifiées en situation de travail. "FLEX" est un outil de l'AFPA qui a pour but de développer différents types de compétences transversales, utiles pour l'emploi à travers 4 parcours permettant à l'individu de devenir : "Plus au point avec les savoirs clefs", "Plus à l'aise dans l'entreprise", "Plus relationnel dans mon emploi", "Plus performant pour évoluer".

Référentiel "GACET" *(Gestion Anticipée des Compétences et de l'Emploi sur le Territoire)* - Plateforme du Dijonnais

Pour expérimenter ce dispositif, AGEFOS PME a bénéficié d'aides publiques

C'est un travail mené par AGEFOS PME Bourgogne avec la Maison de l'Emploi et de la Formation du Bassin Dijonnais.

La carte des compétences transversales a été élaborée selon 4 secteurs d'activité. Elle a donc un champ plus réduit que les autres référentiels qui généralisent leur portée à toute activité.

Pour élaborer ce référentiel au bénéfice du territoire, de ses entreprises et de ses salariés, les partenaires ont défini une méthode permettant de travailler non pas sur des prévisions d'emploi, mais sur le repérage d'activités communes dans une même famille de métiers, pour différentes entreprises d'un même secteur d'activité ou de secteurs d'activité différents.

Ces activités partagées ont été traduites sous forme de compétences attendues pour les mener à bien, constituant des "troncs communs de compétences" servant de référence à la formation individualisée des demandeurs d'emploi, dans le cadre d'un dispositif modulaire.

Le référentiel GACET est issu d'une démarche partenariale entre AGEFOS PME Bourgogne et la Maison de l'Emploi et de la Formation du Bassin Dijonnais, travaillée de manière expérimentale en permettant de répondre à deux objectifs majeurs :

- *adopter à tous niveaux un nouvel angle d'approche du marché du travail, fondé sur les compétences, pour donner de nouveaux horizons, plus larges que ceux apportés par la seule approche métiers,*
- *structurer des partenariats de travail, basés sur un partage des concepts, des démarches et des processus entre les acteurs du territoire en charge de l'accompagnement des entreprises, de l'orientation des personnes et les organismes de formation.*

Référentiel "compétences transversales TORAM" *(Techniques, Organisationnelles, Relationnelles, Adaptatives, Managériales)* AGEFOS PME Aquitaine - EPSECO - Insup Formation

Pour expérimenter ce dispositif, AGEFOS PME a bénéficié d'aides publiques

Ce référentiel est le fruit de travaux conduits par AGEFOS PME Aquitaine accompagnée par des experts de différents organismes de formation et de conseil (voir encadré).

Le référentiel "compétences transversales - TORAM" a été conçu par analyse de différentes sources existantes de compétences transversales complétée par la validation des 20 compétences qui la compose par des responsables d'entreprises choisis dans des secteurs d'activité variés.

Le référentiel "compétences transversales - TORAM" partage beaucoup de similarités avec le référentiel compétences "d'employabilité durable". Il s'intéresse d'une part aux compétences transversales permettant une employabilité immédiate c'est-à-dire les compétences "obligatoires" et d'autre part aux compétences "d'employabilité durable" qui sécurisent dans la durée le parcours professionnel.

Le référentiel TORAM permet un rapprochement entre les caractéristiques des personnes (salariés) et les caractéristiques des profils de postes sous l'angle des compétences transversales. Il peut aider à définir les axes de formation en matière de compétences transversales, adaptées à la situation de travail.

Les experts de l'Epseco et de Insup Formation se sont appuyés sur des travaux réalisés sur les compétences transversales et ont soumis à des représentants d'entreprises les contenus pour déterminer les compétences prioritaires. Ce travail piloté par AGEFOS PME Aquitaine doit donner lieu à des expérimentations d'acquisition des compétences par des salariés et demandeurs d'emploi.

DEUXIÈME PARTIE
ANALYSE DE 7 RÉFÉRENTIELS

/// Analyse des manques, des convergences et des complémentarités entre les 7 référentiels

Sont présentées les compétences communes (socles et transversales) entre les 7 référentiels. N'apparaissent dans cette présentation que les compétences que l'on retrouve dans au moins 2 référentiels.

COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIELS						
"SOCLES"	**RCED** *AGEFOS PME*	**Socle CCC** *Éduc. nationale*	**RCCSP** *ANLCI*	**ECT** *AGEFOS PME*	**+ FLEX** *Afpa*	**GACET** *AGEFOS PME*	**TORAM** *AGEFOS PME*
Maîtriser la langue française		✔	✔	✔	✔	✔	✔
Maîtriser les principaux éléments de mathématiques, de culture scientifique et technologique		✔	✔	✔	✔		

COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIELS						
TRANSVERSALES "OBLIGATOIRES"	**RCED** *AGEFOS PME*	**Socle CCC** *Éduc. nationale*	**RCCSP** *ANLCI*	**ECT** *AGEFOS PME*	**+ FLEX** *Afpa*	**GACET** *AGEFOS PME*	**TORAM** *AGEFOS PME*
Utiliser les éléments d'une démarche qualité			✔		✔	✔	✔
Travailler en équipe				✔	✔	✔	✔
Pratiquer une langue étrangère		✔		✔	✔		
Utiliser les TIC et l'informatique de bureau		✔		✔	✔		
Travailler en sécurité et respecter les règles de sécurité, d'hygiène et d'environnement					✔		✔

Légendes des abréviations

Socle CCC : *socle commun de connaissances et de compétences*
RCCSP : *Référentiel Compétences Clés en Situation Professionnelle*
ECT : *entreprises et compétences transversales*
GACET : *gestion anticipée des compétences et de l'emploi sur le territoire*
TORAM : *techniques, organisationnelles, relationnelles, adaptatives, managériales*
RCED : *référentiel "compétences d'employabilité durable"*

COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIELS						
TRANSVERSALES "EMPLOYABILITÉ DURABLE"	**RCED** *AGEFOS PME*	**Socle CCC** *Éduc. nationale*	**RCCSP** *ANLCI*	**ECT** *AGEFOS PME*	**+ FLEX** *Afpa*	**GACET** *AGEFOS PME*	**TORAM** *AGEFOS PME*
Assurer des responsabilités	✔	✔	✔	✔	✔		✔
Organiser le travail	✔		✔	✔	✔	✔	✔
Utiliser des méthodes efficaces d'apprentissage de nouvelles compétences en entreprise	✔			✔	✔	✔	✔
Assurer une relation avec les clients	✔				✔		✔
Former des personnels	✔			✔	✔		✔
Développer, gérer et maîtriser l'information professionnelle dans son activité	✔			✔	✔	✔	
Assurer son auto-formation dans différentes situations d'apprentissage	✔	✔	✔	✔			
Manager et animer un collectif de travail	✔			✔	✔		
Accéder à une formation professionnelle complémentaire et/ou à un niveau supérieur	✔		✔	✔			
Suivre des stages de formation continue au cours de son activité professionnelle	✔			✔			✔
Mettre en valeur son professionnalisme	✔			✔		✔	
Mettre en place sa propre activité	✔			✔			

COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIELS						
TRANSVERSALES "+"	**RCED** *AGEFOS PME*	**Socle CCC** *Éduc. nationale*	**RCCSP** *ANLCI*	**ECT** *AGEFOS PME*	**+ FLEX** *Afpa*	**GACET** *AGEFOS PME*	**TORAM** *AGEFOS PME*
Il n'y a pas de correspondance de compétences " + " entre les référentiels							

Légendes des abréviations

Socle CCC : *socle commun de connaissances et de compétences*
RCCSP : *Référentiel Compétences Clés en Situation Professionnelle*
ECT : *entreprises et compétences transversales*
GACET : *gestion anticipée des compétences et de l'emploi sur le territoire*
TORAM : *techniques, organisationnelles, relationnelles, adaptatives, managériales*
RCED : *référentiel "compétences d'employabilité durable"*

TROISIÈME PARTIE
RÉFÉRENTIEL
GLOBAL : RCSP

TROISIÈME PARTIE
RÉFÉRENTIEL GLOBAL : RCSP

/// Vers un nouveau référentiel (général) : Référentiel Compétences et Sécurisation des Parcours (RCSP)

Réalisé par la commission régionale de formation AGEFOS PME Lorraine.

RCSP - *QUATRIÈME PARTIE* : LES COMPÉTENCES “ + ”

- Faire preuve d’amélioration, d’innovation et de créativité
- Faire des recommandations d’embauche
- Participer à des discussions sur les méthodes de travail, l’amélioration des produits

RCSP - *TROISIÈME PARTIE* : LES COMPÉTENCES D’EMPLOYABILITÉ DURABLE

- Assurer des responsabilités
- Organiser le travail
- Manager et animer un collectif de travail
- Développer, gérer et maîtriser l’information professionnelle dans son activité
- Accéder à une formation professionnelle complémentaire et/ou à un niveau supérieur
- Former des personnels
- Créer et diriger sa propre activité
- Entretenir et développer des relations professionnelles internes et externes à l’entreprise
- Assurer son auto-formation dans différentes situations d’apprentissage
- Assurer une relation avec les clients
- Mettre en valeur son professionnalisme
- Suivre des stages de formation continue au cours de son activité professionnelle
- Entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel
- Rechercher et intégrer un emploi dans une nouvelle région
- Développer un réseau relationnel professionnel et général
- Utiliser des méthodes efficaces d’apprentissage de nouvelles compétences en entreprise
- Se tenir informé sur son environnement économique, professionnel et social
- Anticiper sa recherche d’emploi
- Assurer des missions nécessitant une mobilité géographique

RCSP - *DEUXIÈME PARTIE* : LES COMPÉTENCES OBLIGATOIRES

- Mettre en œuvre les éléments d’une démarche qualité
- Travailler en sécurité, respecter les règles de sécurité, d’hygiène et d’environnement
- Comprendre et pratiquer les bases d’une langue étrangère
- S’adapter à différentes activités et postes de travail
- Travailler en autonomie
- Travailler en équipe
- Maîtriser les Techniques de l’Information et de la Communication et l’informatique de bureau

RCSP - *PREMIÈRE PARTIE* : LES COMPÉTENCES SOCLES

- Maîtriser la langue française
- Maîtriser les principaux éléments de mathématiques, de culture scientifique et technologique
- Maîtriser les éléments clés de la vie sociale et civique
- Apporter des arguments dans le cadre d’une réunion ou en vis-à-vis
- Maîtriser les méthodes d’apprentissage
- Pouvoir s’appuyer dans la vie sur des éléments de culture humaniste
- Analyser et préparer l’exécution d’une tâche
- Savoir écouter les autres, comprendre et faire la synthèse

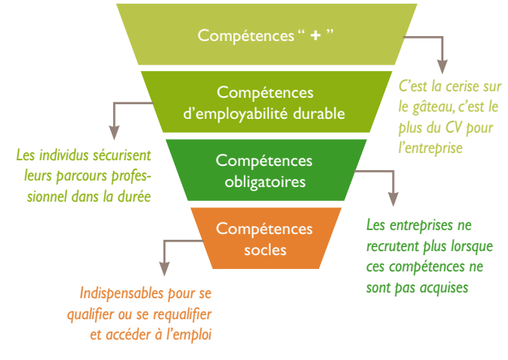
La pyramide inversée des compétences socles et transversales

Ce référentiel liste l’ensemble des compétences qui sont apparues dans le contenu des référentiels étudiés. Il est structuré de la même façon que la pyramide des compétences socles et transversales (cf page suivante) en reprenant les différents types de compétences.

Compte tenu de la diversité des 7 référentiels nous pouvons faire l’hypothèse que la grande majorité des compétences transversales figurent dans ce document. Il pourra cependant être enrichi, notamment en déclinant des capacités qui viendront préciser les compétences.

D’autre part le contenu du référentiel et le placement des compétences, s’il est valable actuellement au vu des travaux de recherche et d’étude (des 7 référentiels), évoluera dans le temps.

La pyramide inversée des compétences socles et transversales permet de présenter une logique globalisante qui rappelle l’utilité de chacun des types de compétences et met en évidence une logique de progression dans l’acquisition des compétences transversales en partant d’un “socle”.



TROISIÈME PARTIE
RÉFÉRENTIEL
GLOBAL : RCSP

/// Pertinence du "RCSP" pour les individus et les entreprises

Le Référentiel Compétences et Sécurisation des Parcours concerne tous les publics : jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, salariés en situation d'illettrisme, salariés en mobilité choisie ou contrainte… mais il s'adresse à eux de manière différenciée en fonction des acquis dans les différents types de compétences.

Il concerne également les entreprises qui pourraient s'appuyer davantage sur des salariés possédant une bonne partie des compétences transversales leur permettant d'évoluer et de s'adapter plus facilement à des changements technologiques ou de marché, de changer de poste voire de métiers…

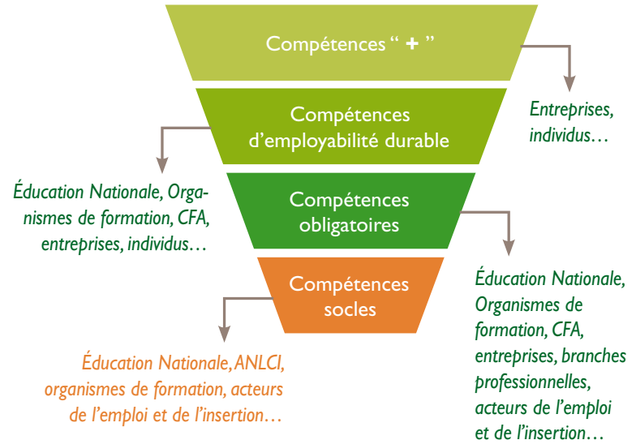
Exemples d'utilisation du RCSP en fonction des publics ou entreprises :

Publics et entreprises impactés par le Référentiel "Compétences et Sécurisation des Parcours"	Types de réponses en terme d'acquisition de compétences socles et transversales
1. Jeune sortant de la formation initiale avec un diplôme professionnel de base	■ Développer au maximum des compétences obligatoires (démarche qualité, travailler en sécurité, s'adapter à différentes situation de travail…). ■ Acquérir certaines compétences d'employabilité durable (organiser son travail, se tenir informé, utiliser des méthodes efficaces d'apprentissage en entreprise, développer son réseau relationnel personnel et professionnel…).
2. Demandeur d'emploi en situation difficile d'insertion, ne possédant pas tous les savoirs de base ou salariés en situation d'illettrisme.	■ Mettre à niveau et/ou acquérir le maximum de compétences "socles" voire "obligatoires" (la langue française, les méthodes d'apprentissage…). ■ Acquérir certaines compétences d'employabilité durable.
3. Salarié en mobilité choisie	■ Acquérir le plus possible de compétences d'employabilité durable (notamment des compétences de "mobilité"). ■ Développer des compétences " + ".
4. Demandeur d'emploi sortant de plusieurs contrats précaires	■ Accéder à des dispositifs d'acquisition de compétences "obligatoires".
5. Entreprise employant des personnes en situation d'illettrisme	■ Développer des formations de mise à niveau des compétences "socles".
6. Filière d'entreprises en mutation (changement technologiques, métiers, organisation…)	■ Faire un plan de formation à l'acquisition de compétences "d'employabilité durable"

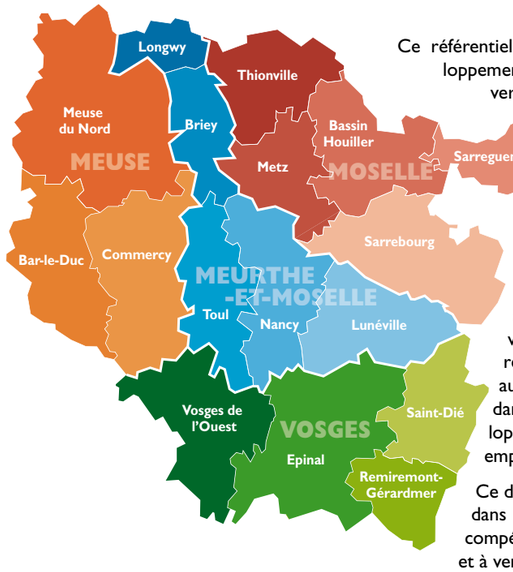
/// Implication possible des acteurs dans la mise en œuvre des compétences définies dans le RCSP

Ne sont cités dans cette présentation que les acteurs de la formation et de l'emploi, dans l'approche formation des actifs – ceux, effectivement prioritairement concernés par la mise en œuvre des dispositifs d'acquisition de compétences transversales définies dans le RCSP.

La définition et la mise en œuvre du RCSP nécessitent également des interventions des partenaires sociaux (exemple : inscription au RNCP).



/// Utilisation possible du RCSP dans les démarches de GPEC territoriale



Ce référentiel permet d'aborder le développement des compétences transversales pour l'ensemble des actifs : salariés des TPE et PME, demandeurs d'emplois. Il s'adresse à tous les publics, et plus particulièrement aux plus précaires.

L'un des objectifs de cette démarche est de doter les actifs des compétences transversales et transférables, et de rechercher l'orientation tout au long de la vie professionnelle dans la perspective de développer des compétences et des emplois.

Ce dispositif a donc toute sa place dans les démarches de gestion des compétences territoriales initiées et à venir.

Par un travail de veille et d'observation auprès des entreprises, sur le territoire, dans le cadre d'une démarche collaborative et partagée entre acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation, le référentiel permettra de mettre en exergue les compétences nécessaires au territoire, et d'opérationnaliser rapidement des dispositifs d'acquisition de ces compétences pour les actifs du territoire.

Ces parcours de formation construits collectivement (État, Région, collectivités territoriales, partenaires sociaux…) dans une dynamique partenariale et territoriale répondent à des besoins diversifiés au bénéfice de l'ensemble des actifs. Ils s'appuient sur un système de garanties permettant la réalisation des mobilités et favoriseront l'accomplissement des projets professionnels. Ils s'inscriront notamment dans les quatre types de parcours identifiés dans le CPRDF lorrain : formation initiale – premier emploi –, mobilité subie – recherche d'emploi, parcours d'insertion, mobilité choisie – professionnalisation.

ANNEXE 1
L'EMPLOYABILITÉ DURABLE

/// Qu'est-ce que l'employabilité durable ?

L'employabilité d'un individu est sa capacité à répondre aux exigences du poste qu'il occupe dans une entreprise ou qu'il souhaite occuper s'il est à la recherche d'un emploi. Les exigences d'un poste sont les compétences techniques que le salarié doit posséder pour réaliser l'activité qui lui est demandée dans de bonnes conditions.

Cependant, tout évolue : les nouvelles technologies, la concurrence, l'allongement de la carrière professionnelle entraînent de nouvelles exigences professionnelles. Il devient ainsi très difficile, voire impossible, d'occuper le même poste de travail ou de conserver le même métier toute sa vie, et ce mouvement s'amplifiera demain.

Il ne faut donc pas seulement être employable aujourd'hui mais l'être aussi demain, dans 5 ans et dans 25 ans… Il faut donc maintenant développer une "Employabilité Durable" qui sécurise la vie professionnelle.

L'employabilité durable est la capacité d'un individu, à tout moment de sa vie professionnelle, de conserver, de retrouver ou de trouver un emploi dans des délais raisonnables tenant compte de la situation économique.

L'employabilité durable, c'est ce qui évitera à un individu d'être fragilisé en cas de difficultés touchant son entreprise, son secteur d'activité ou son poste de travail.

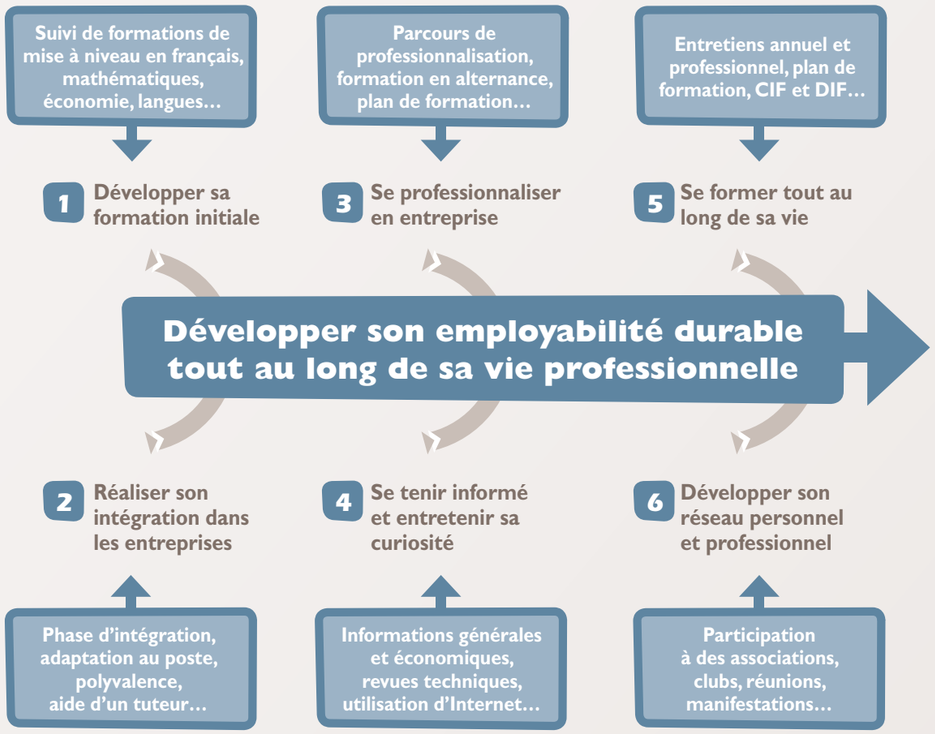
L'employabilité durable nécessite des compétences spécifiques qui doivent être développées pour minimiser les risques potentiels de chômage.

Autrement dit, lorsqu'un salarié est **simplement employable** à un moment donné, il doit être vigilant afin de pouvoir suivre les évolutions rapides des métiers, sinon il risque de perdre son emploi.

Si un salarié témoigne d'une **employabilité durable,** c'est qu'il a su s'adapter rapidement à l'évolution des métiers, des entreprises, de l'économie, et conserver ainsi un emploi.

/// Comment aider un individu à développer et capitaliser ses compétences ?

La démarche à adopter pour développer son employabilité durable



Savoir évoluer dans son emploi ou rebondir pour en retrouver un : cinq actions conduisant à l'employabilité durable

1. **Oser changer de poste ou d'entreprise** (ou d'environnement de travail) au cours de sa vie professionnelle montre sa capacité d'adaptation à des situations nouvelles.
2. **Prendre des initiatives, être responsable** dans son poste démontre sa capacité à prendre en charge de nombreuses situations professionnelles différentes.
3. **Se former pendant sa vie professionnelle :** participer à des actions de formation professionnelle internes ou externes montre sa volonté de progresser en compétences et de s'adapter aux changements technologiques et d'organisation de l'entreprise.
4. **Changer de niveau ou progresser dans sa qualification professionnelle** favorise l'évolution professionnelle dans différentes entreprises.
5. **Développer ses relations professionnelles et personnelles** et savoir les mobiliser aide dans sa vie professionnelle.

/// Les conditions favorables pour développer les compétences d'employabilité durable

Selon une étude réalisée sur les "compétences d'employabilité durable" [1], six modes essentiels d'acquisition des compétences et des capacités ont été répertoriés.

Modes d'acquisition des compétences et capacités	Conditions favorables d'acquisition des compétences que chaque individu peut créer ou susciter auprès de son entreprise
1 ***Bénéficier de tuteurs et de formateurs de bon niveau en entreprise***	■ Demander à l'employeur d'être accompagné par un tuteur dans la phase d'intégration dans l'entreprise ou lors d'un changement de fonction ou poste.
2 ***Réaliser des apprentissages en situation de travail***	■ Se confronter à de nouvelles situations de travail pour apprendre. ■ Prendre des notes lorsqu'on apprend une nouvelle façon de faire.
3 ***Développer et mettre en œuvre une motivation pour acquérir des compétences***	■ Développer son envie d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences. ■ Se former individuellement par différents moyens, lecture, émissions sur les activités professionnelles et l'économie, Internet. ■ Demander à bénéficier de formations professionnelles qui lui paraissent importantes.
4 ***Effectuer des formations sous différentes formes***	■ Participer aux formations proposées par l'entreprise ou en demander. ■ Réaliser des formations par la voie de l'alternance travail/formation. ■ Réaliser des formations professionnelles dans le cadre du Congé Individuel de Formation ou en utilisant le Droit Individuel à la Formation.
5 ***Varier les situations de travail et les activités***	■ Accepter ou proposer de changer de poste ou de fonction dans l'entreprise. ■ Changer d'entreprise lorsque c'est nécessaire pour progresser.
6 ***S'appuyer sur les connaissances de base de sa scolarité***	■ Entretenir ou renforcer, le cas échéant, ses connaissances de base nécessaires au développement de ses compétences professionnelles.

(1) Rapport d'étude sur la "Qualité appliquée aux compétences d'employabilité durable" de Michel BRICLER, avril 2007.

Autres outils et documents proposés pour accompagner l'acquisition et le développement des CED…

▸ *Disponibles sur simple demande auprès d'AGEFOS PME Lorraine.*

▸ *Guide "Entretien professionnel"*

▸ *"Passeport de compétences pour une employabilité durable"*

▸ *Guide pratique de l'employabilité durable*

▸ *Guide grand public "Employabilité durable"*

ANNEXE 2

RCSP & Contrat de Plan Régional de Développement des Formations *(CPRDF Lorrain)*

Les partenaires sociaux d'AGEFOS PME Lorraine travaillent depuis plusieurs années sur les questions des compétences transversales des actifs, nécessaires à la pérennité des PME et TPE et à la sécurisation des parcours professionnels des individus.

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations par le Conseil Régional de Lorraine, l'État et le Rectorat dans son préambule, énonce :

> *"Doter les salariés des compétences transversales et transférables est un objectif recherché, comme l'est l'orientation tout au long de la vie professionnelle dans la perspective de développement des compétences et des emplois".*

Cette volonté affichée met effectivement en exergue le sujet des compétences transversales et justifie d'ores et déjà des travaux menés par AGEFOS PME dans le cadre du RCSP (Référentiel Compétences et Sécurisation des Parcours).

Le RCSP, grâce à la structuration des compétences, a pour objectif d'opérationnaliser des dispositifs d'acquisition de ces compétences et ainsi d'apporter des réponses formation aux actifs quelle que soit leur situation professionnelle en accord avec les parcours définis dans le CPRDF.

- Formation initiale - Premier emploi
- Mobilité subie - Recherche d'emploi
- Parcours insertion
- Mobilité choisie - Professionnalisation.

Le RCSP concerne tous les publics : jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, salariés en situations d'illettrisme, salariés en mobilité choisie ou contrainte…

Mais il s'adresse à eux de manière différenciée en fonction de leurs acquis dans les différents types de compétences, et de leur parcours professionnel.

L'approche formative du RCSP participe à la construction et à la mise en œuvre de parcours de développement des compétences et de (re)qualification permettant ainsi aux actifs lorrains de disposer d'un accompagnement personnalisé, et de sécuriser leur parcours professionnel.

Cette démarche permet aussi aux entreprises lorraines de développer leurs compétences, leur garantissant ainsi de mieux appréhender les enjeux économiques et sociaux auxquels elles seront confrontées, comme leurs salariés, dans les années à venir.

Les travaux qui ont permis d'élaborer le RCSP sont issus de constats réalisés suite à des expérimentations permettant de répondre aux attentes et aux besoins des entreprises, des actifs et des territoires.

Ces démarches opérationnelles ont permis aux partenaires sociaux d'AGEFOS PME de faire des préconisations et de formaliser de nouveaux modèles d'accompagnement. Le RCSP et l'offre de formation associée s'inscrivent dans cet objectif et doivent participer à l'amélioration de l'offre de formation professionnelle.

Pour travailler en ce sens, les acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle seront associés à la poursuite des actions (réponse formation, conception d'outils adaptés…), permettant à ceux qui le souhaitent de s'approprier le référentiel, et d'apporter des réponses innovantes au bénéfice des actifs, des TPE-PME, des territoires, et donc du développement économique et social de la Lorraine.

Exemple de réponse apportée par le RCSP pour les actifs lorrains selon leur parcours professionnel :

Parcours identifiés dans le CPRDF lorrain	Réponse apportée par le RCSP en termes d'acquisition de compétences transversales	
Formation initiale ■ ***Premier emploi***	■ **Jeune avec un diplôme professionnel de base :** • Développer des compétences obligatoires : intégrer la qualité dans son travail, travailler en sécurité, s'adapter à différentes situations de travail… • Acquérir certaines compétences d'employabilité durable (organiser son travail, utiliser des méthodes efficaces d'apprentissage en entreprise…).	■ **Jeunes en situation de décrochage scolaire de niveau V :** • Développer des compétences socles et obligatoires pour accéder à une formation en alternance/apprentissage : (analyser et préparer l'exécution d'une tâche, maîtriser les méthodes d'apprentissage, s'adapter à différentes activités et postes de travail…).
Mobilité subie ■ ***Recherche d'emploi***	■ **Demandeurs d'emplois sortant de plusieurs contrats précaires :** • Développer/mettre à niveau des compétences obligatoires : travailler en autonomie, intégrer la qualité dans son travail…	■ **Salarié de Ier niveau de qualification dans une entreprise en difficulté :** • Développer des compétences obligatoires (maîtriser les techniques de l'information et de la communication et de l'informatique de bureau. • Développer/mettre à niveau les compétences d'employabilité durable : suivre des stages de formation continue, entretenir et développer son réseau (interne-externe).
Parcours d'insertion	■ **Demandeur d'emploi en situation difficile d'insertion, ne possédant pas tous les savoirs de base :** • Mettre à niveau des compétences "socles", voire obligatoires (la langue française, calcul, les techniques de l'information, de la bureautique, et de la communication…).	■ **Demandeur d'emploi jeune, en difficulté, sans expérience et sans diplôme, ne possédant pas tous les savoirs de base :** • Acquérir les compétences "socles" voire "obligatoires" (langue française, calcul, méthode d'apprentissage…) lui permettant à l'issue d'accéder à la formation par alternance.
Mobilité choisie ■ ***Professionnalisation***	■ **Salarié souhaitant garantir son maintien en emploi :** • Acquérir le plus de compétences d'employabilité durable (notamment utiliser des méthodes efficaces d'apprentissage, suivre des stages de formation continue, mettre en valeur son professionnalisme…).	■ **Salarié avec un projet professionnel d'évolution (interne ou externe):** • Acquérir le plus de compétences d'employabilité durable (notamment créer et diriger sa propre activité, développer son réseau relationnel professionnel et général, entretenir et développer des relations professionnelles internes et externes à l'entreprise…). • Développer des compétences "+" : faire preuve d'amélioration, d'innovation et de créativité…

ANNEXE 3

RCSP - SÉCURI'PASS

AGEFOS PME Lorraine a créé le dispositif Sécuri'Pass, pour les entreprises lorraines et leurs salariés. Cette offre est une réponse aux questions relatives aux compétences transversales et à l'acquisition/renforcement de ces dernières, compétences indispensables aux TPE-PME pour assurer leur développement économique et participer à la sécurisation des parcours professionnels des Lorrains.

Les différents dispositifs associés au Sécuri' Pass participent à la fois à la sécurisation économique des entreprises, des parcours professionnels des salariés, et au renforcement de l'attractivité du territoire.

1 /// Le diagnostic entreprise "SECURI'PASS"

Ce diagnostic est réalisé par le conseiller AGEFOS PME avec le chef d'entreprise (ou son représentant), et permet, à partir d'une photographie de l'entreprise (activité, effectifs, pratiques RH, projets…) de faire le point sur sa situation pour ensuite réagir aux vues des problématiques soulevées.

Un plan d'actions est établi par le conseiller avec des préconisations en réponse aux besoins immédiats dans les domaines de l'emploi et de la formation. Cette proposition en lien avec la stratégie de l'entreprise permet d'aborder l'investissement formation pour les salariés au bénéfice du maintien de la compétitivité de la PME, et donc de l'emploi, mais aussi de l'évolution et de la mobilité professionnelle.

2 /// Le diagnostic entreprise "approche globale"

Ce diagnostic est réalisé par le conseiller avec le chef d'entreprise (ou son représentant), et permet d'accompagner les TPE-PME dans la mise en œuvre de leur projet stratégique par le développement et/ou l'acquisition de nouvelles compétences. Sont abordées les questions et évolutions potentielles liées à l'activité et les projets de l'entreprise, les approches "seniors", l'égalité homme femme, les compétences collectives et d'une manière plus générales, les pratiques RH.

Davantage dans l'anticipation, ce diagnostic permet au dirigeant de prendre le recul nécessaire pour envisager les solutions les plus appropriées. Une synthèse accompagnée des préconisations en matière de gestion des compétences collectives et individuelles lui est remise par le conseiller.

3 /// Les ateliers salariés

AGEFOS PME Lorraine organise et co anime avec le FONGECIF des réunions d'informations collectives pour les salariés. Lors de ces ateliers, les dispositifs existants dans le cadre de la Formation Professionnelle Continue (CIF - DIF - VAE - Bilan de compétences, entretiens professionnels, …), sont présentés aux participants leur permettant d'avoir accès à toute l'information dont ils ont besoin pour se former, faire le point sur leur parcours professionnel et leurs compétences, valider leur expérience et définir un projet dans le cadre de la sécurisation de leur vie professionnelle et en devenir acteur.

Ce dispositif est proposé par AGEFOS PME depuis fin 2009, et rencontre un grand intérêt auprès des entreprises lorraines et de leur salariés.

Il est actuellement décliné sur les territoires, en partenariat avec les différents acteurs associés à des démarches de GPEC Territoriale.

Il est également travaillé avec des représentants des branches professionnelles adhérentes à AGEFOS PME qui souhaitent développer les compétences des salariés de leur secteur, et utiliser ces ateliers d'information pour communiquer auprès d'eux, sur l'ensemble des dispositifs formation.

4 /// Le diagnostic individuel

Ce diagnostic, réalisé lors d'un entretien conduit par un consultant-expert, est proposé au salarié sur une ½ journée. Au cours de cet échange, le salarié bénéficiaire aborde son parcours professionnel et personnel, les compétences associées et son projet éventuel. Il est ainsi amené à prendre du recul sur son parcours professionnel, à se positionner dans une logique de construction de parcours et incité à envisager des pistes d'action.

Une synthèse et des préconisations lui sont ensuite adressées par le consultant, lui permettant d'envisager la mise en œuvre des actions de formation nécessaires au développement et/ou maintien de ses compétences.

Trois déclinaisons proposées à ce jour en fonction de l'entreprise et de la situation du salarié :

- diagnostic Classique (projet du salarié),
- diagnostic Senior (projet du salarié ou copartagé avec l'entreprise, avec zoom spécifique),
- diagnostic GPEC (projet copartagé entreprise et salarié).

Les salariés les plus en difficulté peuvent bénéficier d'un accompagnement complémentaire du consultant-expert leur permettant de concrétiser leur projet : VAE, formation, bilan de compétences, DIF…

Ce dispositif est proposé par AGEFOS PME depuis fin 2009, et évolue chaque année, en fonction des expériences terrains et de la demande des entreprises et des salariés. Il est également travaillé avec des représentants des branches professionnelles adhérentes à AGEFOS PME qui souhaitent développer les compétences des salariés de leur secteur, et utiliser ce dispositif comme un outil au bénéfice de leurs salariés et de la sécurisation de leur trajectoire professionnelle.

5 /// La réponse formation

AGEFOS PME Lorraine a développé une offre de services spécifique, à destination des entreprises et des salariés lorrains, qui apporte une réponse aux problématiques de compétences clés en situation professionnelle (dont l'illettrisme).

Cet accompagnement se déroule en quatre phases :

- une sensibilisation de l'entreprise lors des rendez-vous réalisés par son conseiller AGEFOS PME,
- le repérage et la formalisation de ses besoins formation, et plus particulièrement en matière de lutte contre l'illettrisme et de compétences clés,
- la réalisation et la formalisation d'un diagnostic d'opportunité, aux vues de la stratégie de l'entreprise, des projets ou des éventuels dysfonctionnements rencontrés,
- la définition, la contextualisation et le financement de l'action de formation à mettre en place afin de s'assurer qu'elle réponde aux enjeux de l'entreprise et du salarié.

Par ce biais, AGEFOS PME Lorraine s'engage à promouvoir l'acquisition des compétences socles pour :

- renforcer les performances économiques des entreprises et du territoire,
- sécuriser l'emploi des salariés lorrains, et à moyen terme leurs parcours professionnels.

/// AGEFOS PME Lorraine

Un paritarisme actif et engagé

Créée (agréée par arrêtés ministériels) et gérée par les partenaires sociaux – CGPME (collège employeur), CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO (collège salarié) – AGEFOS PME Lorraine développe ses missions au service de la formation des salariés depuis 1973.

Le conseil d'administration de Lorraine compte 20 administrateurs représentant à parts égales :

- la CGPME Lorraine (représentant les entreprises),
- chacune des confédérations syndicales régionales (représentant les salariés).

Le conseil d'administration prend toutes les mesures pour mettre en œuvre les stratégies nationale et régionale. Il gère les fonds collectés sur la région. Il initie et suit les projets mis en œuvre en Lorraine avec le soutien d'une Commission Régionale de Formation, également paritaire.

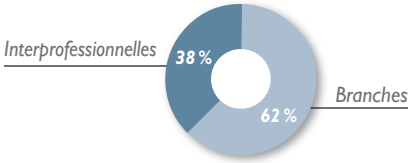
Faciliter la mise en œuvre de projets emploi-formation territoriaux

- 1 siége régional à Woippy (Moselle)
- 45 collaborateurs
- 14 conseillers (plus de 3 000 visites d'entreprises par an)
- 7 500 entreprises adhérentes au titre du plan de formation
- 6 550 entreprises adhérentes au titre de la professionnalisation
- 130 000 salariés couverts, soit 1 salarié sur 5 en Lorraine

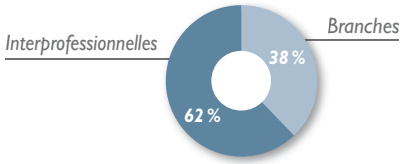
Dans le cadre de la réforme de formation professionnelle, 50 branches font confiance à AGEFOS PME pour l'année 2013 (pour en connaître la liste, rendez-vous sur le site Internet **www.agefos-pme-lorraine.com**, rubrique "Nous connaître").

Des approches complémentaires : *interprofessionnelles, inter-branches et branches*

Entreprises
de moins de 10 salariés

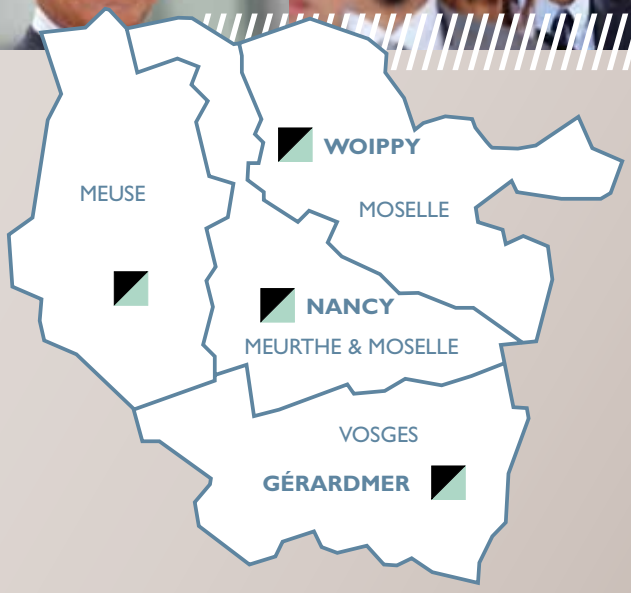


Entreprises
de plus de 10 salariés



© AGEFOS PME Lorraine / AGCP • 12 2012 • Dépôt légal en cours • Modèle déposé, toute reproduction, même partielle, est strictement interdite.

Impression Digit Offset



AGEFOS PME LORRAINE

AGEFOS PME Lorraine

SIÈGE RÉGIONAL
3, rue de Berlange
57140 WOIPPY
Tél. 03 87 32 03 90
Fax 03 87 34 01 19
lorraine@agefos-pme.com

www.agefos-pme-lorraine.com

Action co-financée par le Fonds Social Européen et l'EDEC

UNION EUROPÉENNE
L'Europe s'engage en France avec le FSE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Dans le cadre de l'EDEC (Engagement Développement de l'Emploi et des Compétences) signé par la CGPME Lorraine