

Former par les compétences pour favoriser la croissance économique et l'emploi

Dominique GENTILE

Former par les compétences pour favoriser la croissance économique et l'emploi, tel est l'objet de mon intervention.

En effet, pour maintenir la **compétitivité** d'un pays sur la scène économique et géopolitique mondiale, **l'augmentation du niveau moyen des connaissances** est un enjeu collectif. C'est un enjeu pour la performance des entreprises et pour la défense de nos **valeurs communes** aussi.

Alors, pour répondre à certains points qui viennent d'être évoqués (notamment le 1 et le 2, cad le lien emploi/formation), nous allons examiner la manière dont l'évolution s'est produite, lentement mais irréversiblement, **dans la création de formations répondant aux besoins socio-économiques.**

Traditionnellement, la **conception de diplômes** se situait en aval de la conception de programmes de formation. La « qualité » d'un diplôme était liée à celle de la formation qui y conduit. D'ailleurs les critères d'habilitation pour délivrer des diplômes nationaux s'appuyaient sur des indicateurs portant **sur la pédagogie, la qualification des enseignants et leur capacité à développer des recherches dans des champs disciplinaires spécifiques.**

Cela demeure, bien sûr, mais on note, depuis une bonne dizaine d'année, du moins en France et en Europe, **une évolution importante de ces indicateurs** puisque, désormais, l'habilitation est accordée dans la mesure où le diplôme délivré par l'établissement habilité, notamment pour le titre d'ingénieur mais pas seulement, également pour de nombreuses autres formations de type master notamment ou DUT (BUT maintenant), renvoie à des **besoins identifiés sur le marché du travail et à sa conception réalisée dans le cadre de partenariats d'entreprises.**

Je me permets une parenthèse ici pour dire qu'en effet en France les choses ont évolué avec la loi de modernisation sociale de 2002 qui a introduit différents concepts, notamment **la VAE et le RNCP**, un répertoire comprenant

les formations universitaires et des titres professionnels, répondant à des **besoins d'une ou plusieurs branches professionnelles** et construits spécialement avec la **méthode « approche par les compétences »** dont je vais parler ensuite.

Une telle approche modifie le sens même du diplôme puisqu'il n'est plus seulement **la garantie d'un parcours de formation** réalisé sur une durée déterminée dans un champ disciplinaire spécifique. Il devient **un support de lisibilité des compétences acquises pendant ce parcours**. Ce qui implique désormais de la part des concepteurs de programmes de formation de pouvoir également **préciser l'usage** qui est fait des connaissances transmises dans un contexte de travail spécifique. On verra que cela est à la base de l'évaluation. Et pour cela, il est nécessaire de construire la formation en lien avec les compétences du ou des métiers auxquels elle est censée s'adresser.

Cette nouvelle orientation constitue un **changement très important dans l'ingénierie des diplômes**. Et aussi **dans la pédagogie** qu'elle implique. En effet, habituellement, l'ingénierie se développait autour de la conception de « modules » de formation visant à transmettre des savoirs, voire des procédures ou des méthodes, d'un niveau de complexité ou d'approfondissement plus ou moins homogène au fil des parcours. Ils étaient liés à une discipline spécifique puis associés à des « modules » similaires relevant d'une ou plusieurs disciplines proches ou complémentaires. Le questionnement sur l'usage de ces savoirs transmis pour le monde du travail n'était pas systématique sinon dans une logique « recherche » et les applications observées dans des activités professionnelles étaient perçues comme des enrichissements pour la discipline.

Mettre en évidence les liens entre un diplôme et le monde du travail implique une démarche bien différente puisqu'il s'agit de s'interroger dans un premier temps sur les évolutions socio-économiques dans un espace professionnel ou géographique donné, d'identifier les qualifications des personnes impactées, de repérer les compétences à développer, enfin de définir les disciplines impliquées. On a ici le déroulement de la méthode dite des référentiels. **On devine immédiatement la nécessité d'impliquer les professionnels, les entreprises** concernés par la formation, impliquer

signifiant les associer à la réflexion, à la construction des référentiels métiers et compétences (RAP référentiel d'activités professionnelles)) car ce sont eux qui savent bien sûr exprimer les besoins. **L'approche par les compétences est un travail d'équipe.**

Mais attention !

Entrer dans une logique de correspondance ou d'adéquation entre diplôme, formation et conjoncture du marché du travail n'est pas plus **pertinent** que se focaliser sur la transmission de savoirs disciplinaires si on ne s'intéresse pas **aux usages faits des connaissances et compétences acquises.**

Il est également important de noter que le concept de diplôme renvoie à une identité globale qui se distingue de la conception d'un module ou d'un parcours de formation. Le diplôme renvoie en effet à une combinaison d'unités cohérentes que l'on peut articuler à des champs disciplinaires mais, désormais, également, à des champs professionnels clairement identifiés pour permettre à leur titulaire et leurs employeurs de se situer en fonction d'activités socio-économiques particulières.

Cette nouvelle approche met en avant une méthode, celle communément appelée « **approche par les compétences** » ou « **méthode référentiel** ».

En effet, devant mettre en relation compétences et connaissances à travers les acquis d'apprentissages (**les LO** learning outcomes pour les anglo-saxons), la construction d'une formation va passer par différentes étapes. De la construction du référentiel de compétences, constitué de la description des activités et tâches nécessaires d'exercer pour effectuer tel métier, on va remonter à la construction du référentiel de formation qui va relier **acquis d'apprentissages à compétences** ou composantes des compétences, s'il y a des composantes principales et des sous-compétences ou compétences secondaires.

Puis, et c'est le point crucial, il va falloir construire le **référentiel de certification**, qui, basé sur l'évaluation des compétences, va attester de ce que l'étudiant aura acquis au cours de la formation selon **une trajectoire de développement des compétences.**

L'évaluation n'est pas l'activité la plus aisée car évaluer des compétences,

fussent-elles scientifiques ou techniques, en dehors du contexte professionnel, nécessite de **générer des situations spécifiques et transposables**. Lors de l'évaluation d'un élève, les enseignants vérifient qu'il a acquis la capacité d'agir dans des situations diverses en combinant et en mobilisant de manière pertinente ses ressources (savoir-faire, connaissances) et celles de son environnement (moyens de l'entreprise, collègues) en fonction des objectifs professionnels à atteindre. La compétence est la capacité à mobiliser ou activer plusieurs **savoirs**, dans une situation ou un **contexte** spécifique. Cela pose donc le problème de la **transposition et la transférabilité** dans le processus d'évaluation.

Précisons cependant que l'approche par les compétences vient compléter un processus de formation, en le centrant sur les débouchés professionnels.

Cela étant dit, il ne faut pas que cette méthode ou méthodologie vienne se **substituer à la nécessité pour un jeune d'acquérir des connaissances, du savoir académique, compatible avec le savoir-faire et le savoir-être**. D'ailleurs à ce stade, on parlera de compétences transversales, comportementales. Dans une formation universitaire complète, l'acquisition de compétences doit englober celles liées à **des activités de recherche et d'innovation**, devant d'ailleurs permettre à certains de faire carrière par l'innovation et dans la création d'activités et d'entreprises.

Il s'agit donc dans cette nouvelle approche de savoir effectuer un « savant » **dosage entre acquisitions de compétences et de connaissances**, tout cela afin de former un individu capable de s'adapter et ou de changer dans le cadre de la **formation tout au long de la vie**.

Voilà donc un certain nombre de concepts évoqués que vous connaissez certainement.

La CITEF, que j'ai le plaisir de présider s'est spécialisée dans cette méthodologie. Nous avons travaillé avec plusieurs établissements afin de les accompagner à une refonte de leur cursus selon la méthode ApC. Nous avons édité un guide méthodologique et participé à différents séminaires et colloques. Dans le cadre d'un projet financé par l'AUF, intitulé LAC -

labellisation, accréditation, certification - , nous nous sommes intéressés à délivrer un **label francophone** à des établissements volontaires répondant à différents critères dont le caractère professionnalisant de leur formation. Je tiens à disposition pour celles et ceux que cela pourrait intéresser les critères et **notamment la grille correspondant à l'aspect professionnalisant de la formation.**

Pour terminer et conclure, permettez-moi de résumer mon propos par 6 recommandations, découlant de ce que j'ai dit :

1. **Décloisonner** l'orientation, c'est-à-dire améliorer l'information sur les formations et les métiers, connecter l'orientation à la réalité des professions en permettant le droit à l'erreur cad le retour vers une autre formation, pour éviter le décrochage
2. **Améliorer la préparation de la transition entre formation et emploi** : la formation en apprentissage et les autres programmes de formation professionnelle semblent être des voies efficaces de transition de l'école à l'emploi si tant est que les compétences acquises correspondent aux besoins du marché du travail.
3. **Développer massivement l'alternance et notamment l'apprentissage** à tous les niveaux du CAP au doctorat : l'apprentissage et l'alternance sont notamment des piliers majeurs de l'employabilité qui ne doivent pas être réservés aux formations professionnelles ou aux peu diplômés. Sans alternance, nous n'aurions pas de médecin et il s'agit même là de la première formation universitaire par alternance.
4. En finir avec l'idée que le diplôme initial détermine tout une vie : **la formation tout au long de la vie** vise à encourager une transition vers une « société basée sur la connaissance ». De nombreux responsables d'entreprise ont exprimé leur souhait de permettre à leurs cadres les plus expérimentés d'obtenir un doctorat comme marque importante de promotion intellectuelle et sociale.
5. **Sensibiliser à l'entrepreneuriat** pour faciliter la création d'activités sinon d'entreprises, acculturer un jeune à l'idée qu'il pourrait être le créateur de son propre emploi, chaque doctorant doit être amené à envisager la création ou la reprise d'entreprise comme un développement potentiel de ses travaux de recherche.
6. **Impliquer les partenaires socio-économiques** dans l'évolution des contenus pédagogiques Des **conseils de perfectionnement** réunissant des

représentants des enseignants, des étudiants, des alumni et des représentants du monde socio-professionnel doivent être créés par les établissements.

Je vous remercie de votre attention