



Revue des compétences à mi-carrière

Jean-Marie Dubois et Aline Valette-Wursthen
Céreq

15 novembre 2019 – Nation Dissemination Event



Fondation d'Entreprise Syndex

Principal objectif du projet

Elaborer un outil numérique de revue des compétences à mi-carrière qui pourrait aider les salariés à mieux se préparer aux défis du marché du travail auxquels ils pourraient être confrontés à l'avenir.

6 équipes

- **Trade Union Congress – TUC** (Royaume Uni) : centrale syndicale nationale, fédération de syndicats du Royaume-Uni représentant la majorité des syndicats – **PILOTE DU PROJET**
- **Prospektiker** (Espagne) : entreprise spécialisée dans les études prospectives et stratégiques pour les secteurs public et privé
- **Työväen Sivistysliitto – TSL** (Finlande) : établissement d'enseignement encourageant les individus à participer et à influencer la société
- **Institut pour l'économie, la culture et le travail – IWAK** Université de Francfort (Allemagne)
- **Centre de recherche interuniversitaire sur les services publics – CRISP** - Université de Milan-Bicocca (Italie)
- **Centre d'études et de recherches sur les Qualifications – CEREQ** (France)

SOMMAIRE

1. Présentation des programmes et bonnes pratiques existantes en matière de revue des compétences à mi-carrière
2. Présentation de l'outil numérique « Valoriser mes compétences »
3. Premiers éléments d'évaluation



Première partie

Présentation des programmes et bonnes pratiques existantes en matière de revue des compétences à mi-carrière



Fondation d'Entreprise Syndex

ROYAUME-UNI

Deux exemples de projets développés par notre partenaire britannique TUC :

- Projet s'intéressant aux besoins des travailleurs seniors (2012) développé par le consortium des universités du Lancashire (auquel était associé TUC)
 - Sensibiliser des syndicats et des employeurs sur la nécessité de prendre en compte l'impact sur les travailleurs âgés des changements récents en matière politique et démographique, en particulier en ce qui concerne les compétences nécessaires à l'exercice de leur emploi actuel ou d'un nouvel emploi.
- Processus d'examen de la vie professionnelle à mi-carrière (2013) développé par l'Institut de l'apprentissage et du travail (Learning and Working Institute) et la branche formation de TUC (UnionLearn)
 - Proposer différents mécanismes d'aides aux chômeurs seniors pour les aider à réintégrer le marché du travail
 - Le projet « Rainbow Years » comme prolongement

ITALIE

Les experts s'accordent à dire que, dans le contexte italien essentiellement composé de petites et très petites entreprises, des pratiques socialement innovantes devraient être introduites, notamment au sein de ces entreprises.

Voici quelques exemples de projets européens :

- Projet européen ASPA « activer le potentiel des séniors dans l'Europe vieillissante » (2008-2010)
- Projet européen NO OUT « transmettre l'expérience des travailleurs âgés au travail social » (2005-2008)
- Projet européen IGLOO « apprentissage intergénérationnel dans les entreprises » (2007)

ALLEMAGNE

Voici deux exemples de programmes nationaux :

- Pacte pour l'emploi des séniors dans les régions - Perspektive 50+ (Ministère fédéral du travail et des affaires sociales) (2015-2025)
 - Pour réintégrer sur le marché du travail des chômeurs de longue durée de plus de 50 ans (notamment les personnes à mobilité réduite ou ayant des problème des santé) via des services individuels.

- Formation pour les salariés les moins qualifiés et les plus âgés dans les entreprises – WeGebAu (Agence Fédérale pour l'emploi)
 - Pour contrecarrer les conséquences de l'évolution démographique via l'acquisition d'une qualification formelle ou au moins des connaissances et des compétences demandées actuellement sur le marché du travail

FINLANDE

Voici un exemple de programme développé en Finlande :

- Programme développé par l'Université de Jyväskylä et financé par le Fonds Social Européen ciblant les salariés âgés de plus de 40 ans
 - Proposer des formations permettant à la fois d'améliorer la condition physique, ainsi que les compétences et connaissances professionnelles.

ESPAGNE – Pays basque

Voici 3 exemples de pratiques d'évaluation des compétences :

- Procédure pour évaluer et certifier les compétences professionnelles – Institut Basque sur les qualifications et la formation professionnelle
 - Reconnaître l'expérience/le travail et démontrer les connaissances des salariés seniors sans qualification
- Application sur les qualifications professionnelles (GAITUZ) – Service Basque de l'emploi
 - Outil de visualisation du parcours de formation qu'une personne peut certifier (qualifications et certifications professionnelles), quel que soit le parcours qu'elle a suivi pour acquérir des compétences.
- Outil numérique de développement personnel (Ikasmina) – Province de Gipuzkoa
 - Promouvoir la formation tout au long de la vie via une évaluation des principales compétences transversales et la construction d'un plan de développement personnel

FRANCE

Les dispositifs sont nombreux :

- Compte personnel de formation (CPF)
- Conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- CPF de transition professionnelle (ex-CIF)
- Reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » (ex-période de professionnalisation)
- Contrat de professionnalisation



Deuxième partie

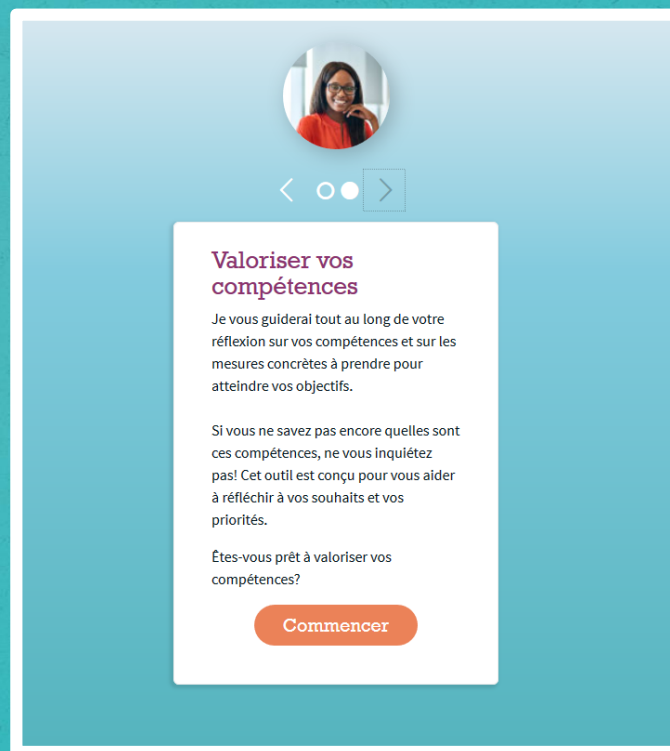
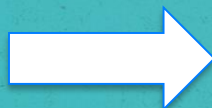
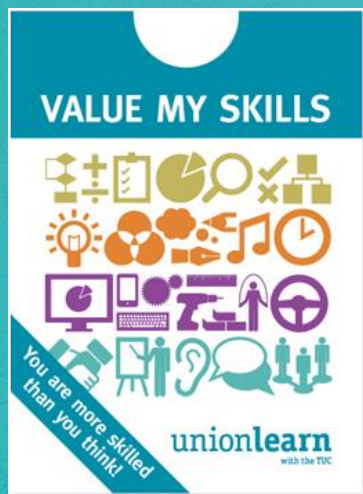
L'outil numérique « Valoriser mes compétences »



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Fondation d'Entreprise Syndex

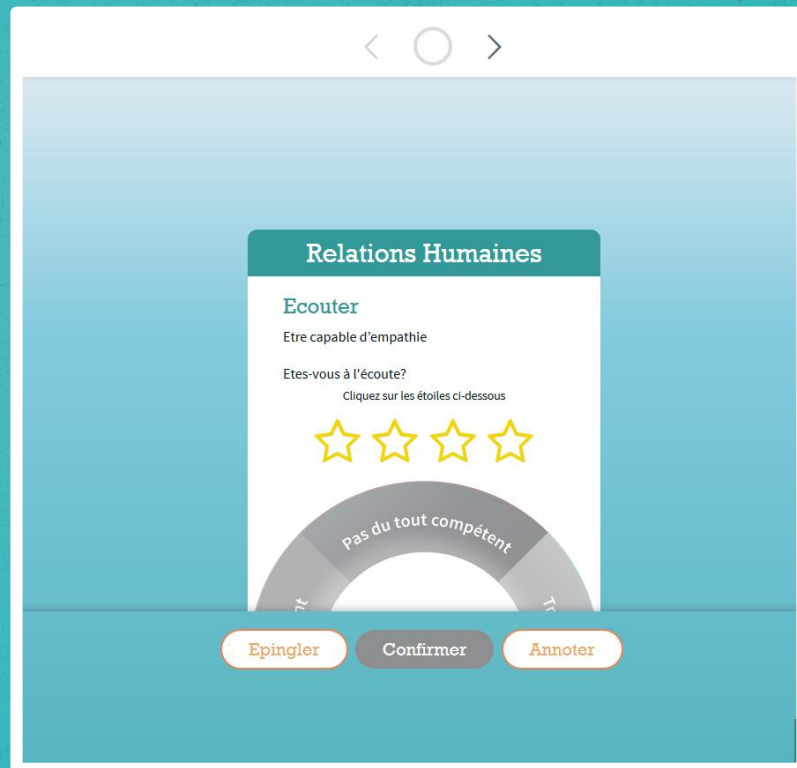


4 domaines de compétences

- Traitement de l'information
- Créativité
- Relations humaines
- Savoir-faire

4 niveaux de compétence en auto-évaluation

- Très compétent
- Compétent
- Peu compétent
- Pas du tout compétent



Aperçu de mes compétences

Cliquez sur chaque case pour en savoir plus.



Traitement de l'information



Relations humaines



Créativité



Savoir faire



Mon plan d'action

Savoir faire: Peu compétent

Réparer	Epingler
Utiliser des outils électriques	Epingler
Assembler	Désépingler
Utiliser des outils manuels	Epingler
Découvrir comment les choses fonctionnent	Epingler
Précision	Epingler

Fermer

Traitement de l'inf...
5 Très compétent 8 Compétent
0 Peu compétent 0 Pas du tout compétent

Créativité
2 Très compétent 6 Compétent
Peu compétent Pas du tout compétent
Très compétent Compétent
6 Peu compétent 1 Pas du tout compétent

Mon plan d'action

Un plan d'action

Une fiche par compétence

avec :

- Un objectif de période de mise en œuvre
- La définition d'une action
(Rencontrer telle personne, Prendre de l'information sur tel sujet)

Mon plan d'action en matière de compétences

Résoudre des problèmes

Dans le menu déroulant Sélectionnez... ▼

Je vais Sélectionnez... ▼

un emploi, un cours, un nouveau projet

dans les 3 prochains jours, je vais appeler

0/100

[Sauvegarder](#) [Annuler](#)



Troisième partie

Premiers éléments d'évaluation



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Fondation d'Entreprise Syndex

Du côté des accompagnateurs (représentants syndicaux)

➤ Retours sur l'outil numérique

- Outil simple, facile à utiliser, ludique
- Nombreux sujets abordés
- Permet aux personnes de réfléchir sur leur parcours et leur projet professionnels
- Manque d'exemples pratiques pour rattacher les compétences à l'exercice de leur travail, à leur quotidien

➤ Retour sur leur rôle d'accompagnateur

- Important car ce sont les échanges qui font sens notamment pour les personnes n'ayant pas l'habitude d'utiliser l'outil informatique ET les personnes peu qualifiées.
- Pour faire prendre conscience aux personnes qu'elles ont des compétences, pour les aider à s'évaluer et si besoin les mener vers des certifications adaptées (VAE)
- Nécessité que cet accompagnement soit poursuivi par la suite afin de concrétiser le plan d'action

Du côté des personnes accompagnées

➤ Retour sur l'outil numérique

- Outil simple, clair et facile à utiliser
- Aide à la confirmation de certaines compétences et l'identification de nouvelles (même si avis subjectif sans évaluation extérieure)
- Aide à la prise de conscience de leurs capacités
- Aide à l'identification d'un plan d'action en adéquation avec leur projet professionnel, principalement en matière de formation

➤ Retour sur l'accompagnement

- Apports : explications de la démarche générale, utilisation de l'outil, lancement de la réflexion sur leurs compétences, aide à la compréhension de certaines questions, caractère rassurant d'être accompagné.
- Certains souhaiteraient que l'accompagnement soit prolongé par la suite (pour la mise en place du plan d'action notamment).

Merci de votre attention

Jean-Marie Dubois

Chargé d'études

jean-marie.dubois@cereq.fr

Aline Valette-Wursthén

Chargée d'études

aline.valette@cereq.fr



Työväen Sivistysliitto TSL



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union