

Nous étions une vingtaine de professionnels du conseil, de l'accompagnement, de l'orientation, de l'insertion à participer à ce nouvel « Atelier d'appropriation ».

1. « [La Roue](#) » et « [Mes chemins d'apprentissage](#) » en lien avec le [cadre de référence pédagogique](#) développé par Lire et Écrire – Cfr. Le Power point projeté en séance. Par Aurélie Audemar, chargée d'appui pédagogique auprès de Lire et Ecrire Communauté française, et Jean Péters, Lire et Ecrire Brabant wallon.

La matinée a commencé par une mise en situation. Nous étions invités à répondre à la question « Pourquoi se mettre d'accord sur un cadre de référence ? » et à argumenter nos choix. La méthode consiste à proposer aux participants un « débat mouvant » ; chacun se positionne en fonction de ce qu'il comprend par rapport à une affirmation ; le principe est de discuter en petits groupes, de se mettre d'accord sur un argument que l'on doit présenter aux autres, d'apporter les nuances nécessaires. Cette méthode permet de définir ce que l'on perçoit « derrière » les mots. Exemples d'affirmation proposée : « La formation consiste à orchestrer le débat entre les participants » ; « La formation consiste à conduire le groupe vers des objectifs fixés par l'institution » ; « Le cadre de référence pédagogique est toujours un projet politique ».

Lire et Ecrire en tant qu'organisation d'éducation permanente, née des mouvements ouvriers socialistes et chrétiens, de l'éducation populaire, a voulu clarifier la signification de l'alphabétisation, l'idée étant de pouvoir reprendre un pouvoir sur sa vie. Il était devenu essentiel de qualifier le type d'alphabétisation souhaité : quels sont les savoirs et les compétences à acquérir dans un monde chaotique ? Quelle vision de la société, de la démocratie, du politique, des médias, souhaite-t-on proposer ? Quel engagement par rapport à des enjeux comme la lutte contre la pauvreté, le réchauffement climatique, les crises migratoires ?

L'équipe a travaillé à partir de référentiels, par exemple, les « [compétences clés](#) » définies par l'Europe, [les sept savoirs d'Edgard Morin](#), les référentiels de compétences de base... Tout cadre est conçu avec une finalité, est traversé par une [idéologie](#) telle le vivre ensemble, ce qui doit être appris ou pas. Lire et Ecrire se situe dans une approche constructiviste, dans le sens « construire avec les personnes » car, il y a toujours une intention dans le « savoir écrire », on se réfère toujours à une situation précise. Lire et Ecrire avait déjà développé un test de positionnement mais il manquait un support permettant à l'apprenant de se reconnaître. En effet, toutes les compétences sont travaillées dès le début de la formation ; il n'y a pas de programme à proprement parlé. Les compétences sont traduites en grille, en pictogrammes, en portfolio (...); ceux-ci viennent en soutien à la formation. Les compétences sont représentées par une roue car elles sont interdépendantes entre elles.

- Les finalités : changement social, égalité, droits, émancipation, participation (référence à [Philippe Meirieu](#)) = le cercle intérieur ;
- Les moyens d'action : les différents langages (langages fondamentaux : français oral, écrit et mathématique), et ce que chaque langage signifie (y compris l'artistique et le numérique) = ce qui est transversal : les « pieds ».

- Les buts : par exemple, oser sortir de chez soi ou ce que je veux changer... = les compétences à développer = la « tête ».
- Les informations et savoirs indispensables : les ressources nécessaires pour comprendre, réfléchir et agir sur le monde = les « mains ».

La Roue est basée sur une pédagogie émancipatrice qui se focalise sur la personne, son projet individuel, les questions qu'elle se pose... Il faut approfondir et travailler à partir de ce que la personne sait et mettre ce savoir en perspective. Faire émerger un projet nécessitera des compétences du type « écouter, parler, écrire, se situer par rapport à ce projet, oser, faire, réfléchir sur les effets du projet sur sa vie... ». Tout cela sera traduit en étapes. La Roue carrée permet de visualiser le cheminement de la personne.

Le formateur s'approprie la méthode, de ce fait, le travail est différent d'un groupe à l'autre. Le projet du groupe va permettre le développement des compétences de chacun. La première étape consiste en un entretien individuel. A chaque séance, une façon de penser est proposée et la créativité est la bienvenue. L'important est de donner du sens au projet qui doit cadrer aussi par rapport à celui de l'institution ; il faudra évaluer en quoi le projet est intéressant pour chacun et s'il ouvre la voie à certains apprentissages. Le cheminement est essentiel, partager des constats. Le départ peut être un « arbre à problèmes » et les solutions à apporter. Le projet est réfléchi avec les participants. Il faut se mettre d'accord, envisager la discussion, écouter, connaître le groupe, instaurer une dynamique participative. Un programme de formation continue est créé à destination des formateurs ; l'intelligence collective amène des questionnements sur les méthodes utilisées. Le formateur s'approprie cette approche grâce à des méthodes participatives.

« Mes chemins d'apprentissage » est un outil d'évaluation formative qui permet d'aborder ce qui a changé dans la vie de l'apprenant. Il est composé de quatre parties : Mes questions, projets, envies - Mon carnet de bord (au jour le jour, les faits appris, les événements dont je suis fier) - Mes compétences, mes savoirs, mes positionnements - Mes documents administratifs, officiels.

Des grilles d'analyse sont disponibles : la Roue et la « Toile d'araignée ». L'important est de s'interroger sur la conscience d'avoir appris et la capacité d'en parler. La personne peut ajouter des photos, se situer par rapport à soi, au formateur, aux référentiels extérieurs. Indiquer ses compétences à l'aide d'un référentiel partagé avec le formateur permet une évaluation individuelle.

2. Le Référentiel de compétences transversales [RECTEC](#) présenté par Madame Odile Dupont, Direction générale des produits au Forem.

L'objectif de la présentation de Madame Dupont est d'expérimenter, de se mettre en situation.

Le référentiel RECTEC est accroché au cadre d'employabilité en lien avec le développement professionnel et a été financé par Erasmus + ; le projet est coordonné par l'Académie de Versailles et plus particulièrement par Mme Mariela de Ferrari. Ce référentiel prend en compte les compétences nécessaires pour la certification. Le site

internet reprend l'ensemble des documents, les rapports, le guide, le référentiel...
<http://rectec.ac-versailles.fr/>

Madame Dupont nous invite ensuite à définir ce que recouvre le concept de « compétence » et à partager notre définition avec les autres participants. Des mots comme « graduation », « savoirs », « savoir-faire », « savoir-être », « transversal », « transposable », « non-technique », « ressources individuelles et collectives activées pour une finalité dans un contexte et mises en œuvre... » ... sont énoncés. Les définitions sont nombreuses (cfr. Notamment les travaux de [Jacques Tardif](#)).

Un travail commun est en cours pour proposer un glossaire. Le concept de « soft skill » se rapproche davantage de la notion de « savoir-être » ; il s'agit d'une partie d'une attitude mise en œuvre pour être compétent.

Le projet Savoir-Faire Comportementaux ou [SFC](#) est également financé par Erasmus +. Le Savoir-Faire comportemental peut être activé dans un contexte de travail ou dans plusieurs contextes de travail différents et se rapproche de la notion de compétences techniques transversales. Un MOOC, cours à distance est accessible gratuitement pour ceux et celles qui souhaitent en savoir plus sur cette notion.

Dans un second temps, Odile Dupont nous propose de compléter un tableau d'expériences. Elle nous invite à lister les activités menées en lien avec les compétences que nous avons activées dans ce cadre ; cet exercice nous permet d'identifier des compétences ainsi que les niveaux associés. Nous nous basons sur une grille qui aide à l'identification de ces compétences : interagir à l'oral, interagir à l'écrit, utiliser les ressources numériques, mobiliser des ressources mathématiques et logiques, prendre en compte les conventions sociales, gérer les informations, organiser son activité, prendre en compte les procédures liées aux cadres réglementaires, agir face aux aléas, travailler en groupe et en équipe.

Ce travail individuel est ensuite partagé en groupe. L'explication est importante, lorsque la personne explique, la seconde apporte un regard ou un positionnement.

Le Référentiel est conçu comme une roue à quatre niveaux en lien avec les niveaux du [CEC](#), cadre européen des certifications. La continuité du projet prévoit quatre niveaux supplémentaires. Les compétences y sont formulées de façon générique, elles doivent bien sûr être contextualisées. Des expérimentations ont été réalisées dans plusieurs cadres différents (Orientation, mobilité professionnelle, certification, et formation ...).

Les participants voient dans l'outil un intérêt réel ; il s'agit d'un cadre pratique qui pourrait permettre à des demandeurs d'emploi de développer une certaine estime d'eux-mêmes. Notamment, il peut être utile pour valoriser les jeunes DE, à partir d'une activité concrète (ex rédaction d'un CV). La mise en évidence de compétences cachées, grâce à des activités banales permet de valoriser certains acquis, de se rendre compte de compétences mobilisées dans un contexte donné. L'approche possède une dimension « humaine » et est basée sur une méthode interactive qui souligne que personne n'est inemployable. Un tel outil peut aider une personne à redémarrer un parcours. Il y a un réel intérêt à faire connaître l'outil et à le partager.

Ce référentiel peut être utilisé afin de mettre en évidence les expériences de la personne, permet au formateur de poser un regard sur celles-ci. La grille facilite l'auto-positionnement : « Je me reconnais compétent » en croisant avec le regard de l'autre. Le référentiel vise également l'évolution de la personne, la capitalisation des compétences et prend en compte le projet qui reste à définir. Il peut être utilisé à différents moments, comme par exemple, dans le cadre de dispositifs à destination des jeunes (par exemple Avenir Jeunes en Ile de France). Par exemple, ID6 travaille avec [Skillpass](#) pendant 3 jours et demi. L'auto positionnement nécessite du temps, favorise la communication orale grâce au vocabulaire propre (mais non intuitif) de la compétence. L'avantage d'un tel référentiel réside également dans le partage d'un langage commun avec les employeurs. Ce langage commun pourra être utilisé dans les entretiens d'embauche.

Nous remercions l'ensemble des participants pour leur participation active ainsi que les orateurs pour les informations utiles et les mises en situation proposées.