

## **L'approche « compétence » dans les programmes Compétences Clés**

Depuis 2009, l'Etat et le Conseil Régional suivant la recommandation européenne du 18 Décembre 2006, ont progressivement restructuré leur offre de formation générale en mettant en place des programmes « Compétences Clés ».

L'enjeu était de rénover l'offre de services afin de cibler la maîtrise de compétences fondamentales pour un projet d'insertion professionnelle ; La priorité allant au public en situation d'illettrisme, et aux publics pas ou peu qualifiés.

Ce terme de compétence a introduit au-delà de la notion de savoirs celle de comportements développés « en situation » et transférables. Une compétence s'acquiert en effet en action (cf. Guy Le Boterf<sup>1</sup>).

Dés lors, sur le plan pédagogique, il est apparu nécessaire d'amorcer quelques changements pour entrer par la porte des compétences : par exemple prendre en compte les acquis d'expérience des apprenants, mettre en place des situations globales et collectives en lien avec le monde du travail, faire expliciter les capacités développées, les formaliser en termes de compétences...

A cet égard, le Référentiel de Compétences en Situation Professionnelle (RCCSP) créé par l'ANLCI et les OPCA a permis de faire un pas dans cette direction. Il reste cependant difficile à traduire en termes objectifs de formation, et les OF restent relativement démunis.

Si les financeurs ne donnent pas d'indications pédagogiques précises, le Conseil Régional a préconisé tout de même de mettre en place des projets collectifs en lien avec le monde professionnel pour les niveaux 1. Il indique également une interactivité avec le monde de l'entreprise par le biais de visites, de rencontres...

Les OF se sont plus ou moins lancés dans cette approche, demandant une ingénierie pédagogique nouvelle et conséquente. Il s'agissait d'une part de traduire les objectifs non plus exclusivement en termes de savoirs et d'appliquer la pédagogie par objectifs si cohérente avec la commande forte d'individualisation, mais en termes de capacités en lien avec des situations concrètes. On ne dira plus : rédiger un écrit, par exemple, mais plutôt laisser un message à son collègue.

Cela peut consister d'autre part en alternance avec les moments d'apprentissage de savoirs, de mettre en place d'autres modalités permettant des confrontations aux situations transversales et interdisciplinaires. Ces séances collectives de préférence peuvent constituer des séances privilégiées pour développer les fameuses compétences clés à condition qu'elles comportent une phase finale de prise de recul, de bilan : le fameux « apprendre à apprendre ».

Des questions se posent alors : comment dans un dispositif individualisé en entrées et sorties permanentes mettre en place ce type de séances collectives ? Quels moyens trouver

en termes d'ingénierie et de mutualisation des pratiques pour y réfléchir et les monter? Comment par ailleurs formuler ces objectifs et ces acquis ? Comment dans cette veine mieux communiquer dans l'acte de prescription ?

Quelques interrogations auxquelles nous nous sommes proposés de répondre lors de 2 modules montés dans plusieurs territoires de l'Aquitaine en 2013 et 2014 d'une part entre coordonnateurs et prescripteurs des dispositifs compétences clés, et d'autre part entre formateurs inter organismes.

---

<sup>i</sup> « Construire les compétences individuelles et collectives » Guy Le Boterf, Eyrolles 2013