

Compétences transversales, compétences transférables : les attentes des employeurs Promosciences – Table ronde – 22 mars 2012

James Brosseau

Responsable territorial à l'APEC

Public cadre – jeunes diplômés : sécurisation des parcours professionnels

Accompagne 25 000 jeunes sur 2012/2013 et 2013/2014

Promotion 2009 : a eu bcp de mal à s'insérer dans le milieu du travail

Un jeune diplômé à BAC + 4 ou 5 : 90 % d'insertion à 12 mois. Le taux d'insertion était replacé à 60 %. La promo 2010 est venue écrasée le promo 2009 qui n'avait pas trouvé d'emploi. Un phénomène complètement inédit.

D'où un dispositif d'accompagnement des jeunes.

Un article : centre d'analyse stratégique. La définition :

CTv: compétences génériques mobilisables dans différentes situations professionnelles

CTf: Compétences spécifiques attachés à une situation professionnelle donnée

Transférabilité : modes opératoires que je peux mobiliser dans d'autres fonctions.

Une compétence transverse = la gestion de projet = différentes fonction dans l'entreprise

Une compétence transférable = mode de recrutement = quelque soit les gens que je recrute, ma méthode va être la même.

Ce qui est important, notion de transférabilité, une notion qui va parler à l'employeur.

Caroline CHEDMAIL, ingénieur formatrice et consultante, O-Blik, Nantes

Crée des liens en entreprise et auprès des jeunes.

Font des diagnostics dans les entreprises, analyse des liens en entreprise.

Aide à l'insertion des jeunes dans l'entreprise (coaching) en créant des liens en entreprise.

Accompagnement orientation scolaire. Réfléchissent à établir des liens entre ce que le jeune a fait. Travail dans la prise de conscience « qu'est-ce que j'ai en magasin » et qu'est-ce que je peux utiliser en entreprise. Faire ressortir la connaissance de ses compétences et voir quelles peuvent être utiles.

Compétences TV = service qualité

Compétences TF = transport

Utilise la sophrologie, la PNL = transfert ces méthodes dans l'entreprise

Notion d'adaptabilité.

Jacques Bourdonnais – Consultant - Cabinet Accomplir – Nantes

Bilan de compétences. Missions de classement/reclassement.

Mission auprès des entreprises. Conseil. Formation au management.

Transférable // transversal

Les frontières sont ténues. Quelle est l'importance de ce débat ?

Cela n'a aucun sens pour les employeurs. Ce qui intéressent les employeurs

Diplôme qui devrait aboutir à des métiers. Il y a les diplômés et ensuite il y a la vie professionnelle. Deux réalités extrêmement différentes. Comment les développer en université ? Ca reste très artificiel et ne reprend pas en compte la vie réelle. A chacun son métier.

Université doit se préoccuper de l'employabilité

Jean-Luc FUGIT

Guide de compétences de l'UJM

Comment il a été élaboré ? Avec qui ? Quelle utilité ?

UJM – université pluridisciplinaire – 15500 étudiants 26 licences généralistes

9 licences en sciences.

Il faut se rapprocher des employeurs potentiels mais pas seulement les entreprises

Travail avec les entreprises, les collectivités territoriales et l'APEC. Ce guide a pu naître et s'élaborer : un expert APEC, responsable de licence par domaine.

On est parti du diplôme pour aller vers la compétence et le métier.

CTV : elle est potentiellement transférable. La question est de savoir si elle a été acquise et donc savoir comment l'évaluer.

Ce guide, pour l'étudiant, permet de valoriser les compétences qu'il a acquises, pour postuler dans une école, pour rechercher un stage, pour un premier emploi

Succès immense auprès des familles : un point d'équilibre

Travail diplômes par diplômes : 6 mois de travail

2 personnes pour le Medef par secteur.

Pour les employeurs, cela a joué le rôle de chaînon manquant auprès d'eux.

Pour autant, l'UJM reste maîtresse de ses maquettes.

Pour les enseignants, ce guide a donné du sens à leur activité, a fait évoluer les pratiques pédagogiques, a créé de l'innovation pédagogique, pédagogie par projet dans presque toutes les licences.

Au final, bcp d'enseignants qui sont moins réfractaires. Portage politique très fort du Président.

Un progrès partagé. Surtout ne pas externaliser ce travail complètement.