



# Eclairage

**#15**  
**Septembre 2009**

**Les compétences clés**

---

CREFOR Haute-Normandie - 98, avenue de Bretagne  
BP 1152 - 76176 ROUEN cedex

---

<http://www.crefor-hn.fr>

## **Avant-propos**

*Face aux défis représentés par la mondialisation des échanges, l'incertitude des temps et la complexité des contraintes, le monde professionnel s'inscrit de plus en plus dans l'économie de la compétence.*

*A partir de ce constat, l'Europe, soucieuse par ailleurs d'encourager les personnes et les collectivités d'entrer dans la société de la connaissance, a défini les compétences clés comme cadre conceptuel à l'action.*

*Il nous a semblé donc important et opportun d'apporter un éclairage sur cette notion.*

Nous précisons que notre collecte d'informations s'est arrêtée le 23 septembre 2009.

Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, ce dossier n'est pas une étude, il rend compte des principales informations sur le sujet.

Nous mettons à votre disposition une adresse mel pour vos remarques et suggestions :  
pole.info@crefor.asso.fr

<b>Définitions</b>	<b>4</b>
La « compétence » : de quoi parle t-on ?	4
Les « compétences de base » : de quoi parle t-on ?	5
Les « compétences clés » : de quoi parle t-on ?	6
<b>Evolution de la notion « compétences Clés »</b>	<b>7</b>
OCDE	7
En Europe	8
En France	9
<b>Peut-on distinguer « compétences de base » et « compétences clés » ?</b>	<b>11</b>
<b>Comment croiser savoirs de base, compétences clés et situations professionnelles ?</b>	<b>12</b>
<b>Quelle est la réponse de l'Etat Français en terme de formation aux compétences clés ?</b>	<b>14</b>
La Circulaire DGEFP n° 2008/01	14
<b>Le dispositif « compétences clés » en Régions</b>	<b>17</b>
Etat des lieux dans les Régions	17
En Haute Normandie	18
Le Marché « compétences clés » en Haute Normandie	23
<b>Conclusion</b>	<b>24</b>
<b>Sources bibliographiques</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>27</b>

## Définitions

---

Rappeler par des définitions ce que sont « la compétence », les « compétences de base », et les « compétences clés » nous a semblé un passage nécessaire.

Vous constaterez, notamment, sur la notion de « compétence », qu'il existe des conceptions qui diffèrent et qui font débat.

Nous avons choisi de nous limiter aux plus cités, compte tenu de la diversité des écrits.

### La « compétence » : de quoi parle-t-on ?

---

#### Définition générale :

Caractéristique positive d'un individu témoignant de sa capacité à accomplir certaines tâches.  
(...)

Source : Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, Nathan, 1998

#### Quelques définitions issues du monde de la recherche :

**Le psychologue Jacques Leplat** « a identifié quatre caractéristiques de la compétence qui permettent de rendre compte de sa complexité :

La compétence est opératoire et finalisée. Elle n'a de sens que par rapport à l'action. (...)

La compétence est apprise. On n'est pas naturellement compétent, on le devient par une construction personnelle et sociale qui marie apprentissages théoriques et issus de l'expérience.

La compétence est structurée. Elle combine de façon dynamique les éléments qui la constituent pour répondre à des exigences d'adaptation.

La compétence est abstraite et hypothétique. Elle est inobservable ; ce qu'on observe ce sont ces manifestations : comportements et performances. »

**Pour le sociologue Philippe Zarifian**, « la compétence est « l'intelligence pratique des situations » qui se manifeste par trois types de comportements : l'autonomie, la prise de responsabilité et la communication. (...) ».

**Le consultant Guy Le Boterf**, « met lui aussi l'accent sur le caractère opératoire de la compétence, laquelle « consiste à savoir mobiliser et combiner des ressources ». Ces ressources sont d'une double nature : d'une part, des ressources personnelles, savoirs théoriques, savoir-faire opérationnels, savoir-faire sociaux ; d'autre part, des ressources extérieures à l'individu : installations, outils de travail, documentations, informations (...). »

Source : Les démarches compétences, sous la direction de Antoine Masson, Michel Parlier, Ed. Anact, 2004, p27-31

Le « Traité des sciences et des techniques de la Formation », coordonné par **Philippe Carré, Pierre Caspar et Sandra Bélier** propose cette définition de la compétence : "la compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée".

Elle réalise ensuite une étude comparative des cinq manières d'aborder les compétences :

- approche par les savoirs
- approche par les savoir-faire
- approche par les comportements et le savoir-être
- approche par les savoirs, savoir-faire et savoir-être
- approche par les compétences cognitives.

Source : **Traité des sciences et techniques de la formation**, CARRE (P) et CASPAR (P), Paris, Dunod, 1999

## Quelques définitions des acteurs économiques et sociaux :

« **Le Medef** a fait de la compétence un axe de rénovation des politiques et des pratiques managériales (...) « la compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en oeuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer ».

En écho à cette représentation, **les organisations syndicales** se sont dotées de leur propre doctrine concernant la compétence, optant pour une déclaration d'intention commune (Convention cadre entre l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et les confédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, « Développement, reconnaissance des compétences et des qualifications », Novembre 2000.). Les compétences seraient les différentes « capacités à », les savoirs et les savoir-faire mis en oeuvre dans une situation de travail. La compétence serait une combinaison entre les ressources d'une personne et les moyens fournis par l'organisation.(...)

Source : *Les démarches compétences, sous la direction de Antoine Masson, Michel Parlier, Ed. Anact, 2004, p27-31*

## **Les « compétences de base » : de quoi parle t-on ?**

« La communauté européenne, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), l'UNESCO (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture) et la plupart des pays essayent aujourd'hui de définir le socle de **compétences nécessaires pour garantir à chaque personne des conditions favorables à son épanouissement personnel, à sa citoyenneté active, à son intégration sociale et culturelle ainsi qu'à son insertion professionnelle.** (...)

Autour du noyau traditionnel, qui regroupe les **compétences linguistiques** (communication orale, lecture et écriture) ainsi que les **compétences en mathématiques et les compétences cognitives** (raisonnement logique, repérage dans l'espace et dans le temps, capacité à apprendre...), apparaissent d'autres compétences de base dont l'importance croît avec les évolutions de la société ; citons : "**les compétences en technologies de l'information, les langues étrangères, la culture technologique, l'esprit d'entreprise et les aptitudes sociales**". Les **capacités à communiquer, à coopérer et à résoudre des problèmes** sont très présentes dans toutes les réflexions engagées aujourd'hui.

Le développement de ces compétences est étroitement relié à la mobilisation d'aptitudes telles que **la motivation, l'engagement, la confiance en soi, l'ouverture aux autres et l'autonomie.** Ce sont des leviers essentiels, constitutifs de l'identité, du bien être et de la capacité à agir. Ces aptitudes se développent pas à pas dans les activités quotidiennes, sociales, professionnelles et s'enrichissent tout particulièrement, à travers les activités culturelles qui offrent un terrain privilégié d'expression, de formation du jugement critique, de dialogue et de rencontre. Développement des compétences de base et enrichissement culturel vont de pair. »

Source : *Lutter ensemble contre l'illettrisme, cadre national de référence, ANLCI, 2003, p 74-75*

L'ANLCI décrit les compétences de base sur une échelle de 4 degrés :

- Degré 1 : Repères structurants
- Degré 2 : Compétences fonctionnelles pour la vie courante
- Degré 3 : Compétences facilitant l'action dans des situations variées
- Degré 4 : Compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance

Source : *Lutter ensemble contre l'illettrisme, cadre national de référence, ANLCI, 2003, p30-31*

### ***Les « compétences clés » : de quoi parle-t-on ?***

---

« Les compétences sont définies en l'occurrence comme un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte.

Les compétences clés sont celles nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnel, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi. »

Source : **Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].**

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:fr:PDF>



# ***Evolution de la notion « compétences Clés »***

---

***En effet, le concept « compétences clés » est passé par de nombreuses mains d'experts au sein des organisations suivantes : Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), Parlement européen, Ministère de l'Éducation nationale, Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Direction régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP).***

## ***OCDE***

---

1997 : L'enquête PISA, le programme DéSéCo et la définition des compétences clés

Les pays membres de l'OCDE ont lancé le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) dans le but de déterminer dans quelle mesure les élèves qui approchent du terme de leur scolarité obligatoire possèdent les savoirs et les savoir-faire indispensables pour participer à la vie de la société.

À la fin de l'année 1997, l'OCDE a lancé le programme **DéSéCo dans le but de créer un cadre conceptuel permettant d'identifier les compétences clés de manière fondée et d'améliorer la qualité des évaluations internationales des compétences des adolescents et des jeunes adultes.**

Ce projet dirigé par la Suisse et associé à l'enquête PISA a amené des experts spécialisés dans un grand nombre de disciplines à travailler avec des analystes politiques et d'autres intervenants dans le but d'élaborer un cadre conceptuel pertinent sur le plan politique. Les pays de l'OCDE ont contribué à ce processus en faisant valoir leur point de vue. DéSéCo a identifié des défis universels de l'économie et de la culture mondialisées et des valeurs communes qui étayaient la sélection des compétences tout en reconnaissant la diversité des valeurs et des priorités des différents pays et cultures.

Source : *La définition et la sélection des compétences clés Résumé*, OCDE, 2005  
<http://www.oecd.org/dataoecd/36/55/35693273.pdf>

Le cadre conceptuel du programme DéSéCo classe les « compétences clés » dans trois catégories comprenant chacune 3 capacités :

### **Agir de façon autonome**

- 1.1 Capacité de défendre et d'affirmer ses droits, ses intérêts, ses responsabilités, ses limites et ses besoins
- 1.2 Capacité de faire et de réaliser des plans de vie et des projets personnels
- 1.3 Capacité d'agir dans l'ensemble de la situation / le grand contexte

### **2 Se servir d'outils de manière interactive**

- 2.1 Capacité d'utiliser le langage, les symboles et les textes de manière interactive
- 2.2 Capacité d'utiliser le savoir et l'information de manière interactive
- 2.3 Capacité d'utiliser la (nouvelle) technologie

### **3 Fonctionner dans des groupes socialement hétérogènes**

- 3.1 Capacité à avoir de bonne relation avec l'autrui
- 3.2 Capacité de coopérer
- 3.3 Capacités de gérer et de résoudre des conflits

Source : *Savoirs de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir*, GARF, Mars 2009, p.10

**En Mars 2000**, reconnaissant que l'Europe rencontrait des difficultés pour s'adapter à la mondialisation et passer à une économie fondée sur la connaissance, le conseil européen de Lisbonne a emboîté le pas, en se fondant notamment sur le constat que plus d'un tiers de la main d'œuvre européenne était faiblement qualifiée. (...) Le conseil européen a alors estimé nécessaire d'« identifier et de définir les compétences clés nécessaires à l'épanouissement personnel, la cohésion sociale et l'employabilité dans la société de la connaissance » et a conclu qu'il était nécessaire d'adopter « **un cadre européen définissant ces compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.** »

Ces travaux ont abouti à une « **Recommandation du Parlement Européen et du conseil de décembre 2006, visant à développer les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie** » (...).

Cette recommandation identifie ainsi « **les compétences clés dont chaque personne à besoin pour obtenir un emploi et parvenir à la satisfaction personnelle, à l'inclusion sociale et à la citoyenneté active dans le monde actuel axé sur la connaissance** ».

Source : *Savoirs de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir, GARF, Mars 2009, p.11*

### **Les huit « compétences clés » de l'Europe sont :**

1- **la communication dans la langue maternelle** qui est la faculté d'exprimer et d'interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions oralement et par écrit (écouter, parler, lire et écrire), et d'avoir des interactions linguistiques appropriées et créatives dans toutes les situations de la vie sociale et culturelle ;

2- **la communication en langues étrangères** qui implique, au-delà des mêmes compétences de base que celles de la communication dans la langue maternelle, la médiation et la compréhension des autres cultures. Le degré de maîtrise dépend de plusieurs facteurs et des capacités d'écouter, de parler, de lire et d'écrire ;

3- **la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies.** La compétence mathématique est l'aptitude à développer et appliquer un raisonnement mathématique en vue de résoudre divers problèmes de la vie quotidienne, l'accent étant mis sur le raisonnement, l'activité et le savoir. Les compétences de base en sciences et technologies renvoient à la maîtrise, à l'emploi et à l'application des connaissances et méthodologies servant à expliquer le monde de la nature. Elles supposent une compréhension des changements liés à l'activité humaine et à la responsabilité de tout individu en tant que citoyen ;

4- **la compétence numérique** qui implique l'usage sûr et critique des technologies de la société de l'information (TSI) et, donc, la maîtrise des technologies de l'information et de communication (TIC) ;

5- **apprendre à apprendre** liée à l'apprentissage, à la capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins, à avoir conscience des méthodes et des offres ;

6- **les compétences sociales et civiques.** La compétence sociale renvoie aux compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles ainsi qu'à toutes les formes de comportement d'un individu pour participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle. Elle correspond au bien-être personnel et collectif. La compréhension des codes de conduite et des usages des différents environnements dans lesquels l'individu évolue est essentielle. Par ses compétences civiques, notamment sa connaissance des notions et

structures sociales et politiques (démocratie, justice, égalité, citoyenneté et droits civils), un individu peut assurer une participation civique active et démocratique ;

7- **l'esprit d'initiative et d'entreprise** qui consiste en la capacité de passer des idées aux actes. Il suppose créativité, innovation et prise de risques, ainsi que la capacité de programmer et de gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs. L'individu est conscient du contexte dans lequel s'inscrit son travail et est en mesure de saisir les occasions qui se présentent. Il est le fondement de l'acquisition de qualifications et de connaissances plus spécifiques dont ont besoin tous ceux qui créent une activité sociale ou commerciale ou qui y contribuent. Cela devrait inclure la sensibilisation aux valeurs éthiques et promouvoir la bonne gouvernance ;

8- **la sensibilité et l'expression culturelles** qui implique la conscience de l'importance de l'expression créatrice d'idées, d'expériences et d'émotions sous diverses formes (musique, arts du spectacle, littérature et arts visuels).

Ces compétences clés sont interdépendantes les unes des autres et l'accent est mis, pour chacune d'elle, sur la réflexion critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision et la gestion constructive des sentiments.

*Source : Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, Portail de l'union européenne, Europa synthèse de la législation européenne*

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11090\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_fr.htm)

*Source : Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].*

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:fr:PDF>

Cette vision des compétences diffère quelque peu de celle de l'OCDE. On est à la fois sur une répartition plus classique, plus scolaire en disciplines ou matières et sur une approche plus globale de l'inscription et la participation de l'individu qui doit avoir ou doit acquérir des « compétences interprofessionnelles, interculturelles et compétences sociales et civiques », qui doit devenir autonome dans son apprentissage (« apprendre à apprendre ») et avoir l'« esprit d'entreprise » (au sens large du terme).

*Source : Savoirs de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir, GARF, Mars 2009, p.12*

## **En France**

---

En 2005, la France, en application des recommandations européennes promulgue la loi d'orientation et de programmation pour l'avenir de l'école (23 avril 2005) ; son article 9 dispose que « la scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société ».

*Source : Savoirs de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir, GARF, Mars 2009, p.12*

Les sept compétences du socle commun de l'Education Nationale :

Le socle commun est la traduction des compétences clés de l'Europe par l'Education Nationale. Le socle commun ne se substitue pas aux programmes de l'école primaire et du collège. Il en fonde les objectifs pour définir ce que nul n'est censé ignorer en fin de scolarité obligatoire. Il s'organise en sept compétences :

- 1 - la maîtrise de la langue française ;
- 2 - la pratique d'une langue vivante étrangère ;
- 3 - les principaux éléments de mathématiques et la culture scientifique et technologique ;
- 4 - la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication ;
- 5 - la culture humaniste ;
- 6 - les compétences sociales et civiques ;
- 7 - l'autonomie et l'esprit d'initiative.

Chacune de ces grandes compétences est conçue comme une combinaison de connaissances fondamentales, de capacités à les mettre en oeuvre dans des situations variées et aussi d'attitudes indispensables tout au long de la vie.

(Décret du 11 juillet 2006 relatif au socle commun de connaissances et de compétences et modifiant le code de l'éducation).

Source : <http://www.education.gouv.fr/cid2770/le-socle-commun-connaissances-competences.html#les-sept-competences-du-socle-commun>

L'obligation du « socle commun » interroge alors la responsabilité de l'Etat sur les adultes ne possédant pas ce « socle minimum » ou en ayant perdu la maîtrise (...). En conséquence, **le Ministère de l'Economie, des finances et de l'emploi** définit les orientations en faveur de « **l'accès aux compétences clés pour l'insertion durable dans l'emploi** », en rappelant que « **la maîtrise des savoirs de base et l'acquisition des compétences clés constituent un enjeu majeur en termes de sécurisation des parcours professionnels, d'insertion ou de maintien dans l'emploi et d'accès à une formation qualifiante** » et publie le 3 janvier 2008, une circulaire « en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle ».

Source : *Savoirs de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir, GARF, Mars 2009, p.12*

## ***Peut-on distinguer « compétences de base » et « compétences clés » ?***

---

***L'apparition de la notion de « compétence clés » doit elle faire oublier, mettre au second plan, la notion de « compétences de base » ? Doit-on parler autrement des compétences de base ? Ou doit-on intégrer pleinement cette notion dans la notion de « compétences clés » ?***

Si la bonne maîtrise des compétences clés permet, selon le Parlement et le Conseil de l'Europe et l'OCDE une bonne intégration dans la société de la connaissance (française, européenne ou mondiale), celles-ci supposent toujours de pouvoir mobiliser, dans la grande majorité des situations, les compétences de base telles que définies dans le référentiel de l'ANLCI et de mettre en œuvre les savoirs de base qui y sont associés.

Quelles que soient les compétences clés retenues par chaque institution, elles « englobent » toujours les compétences de base, qui en seraient donc le « noyau dur ». Leur maîtrise est donc une étape essentielle sur le chemin de celle des compétences clés, puisque toutes y font implicitement référence. Elles constituent le socle fonctionnel nécessaire à la vie quotidienne, personnelle, sociale ou professionnelle. (...)

Tous les individus, qu'ils soient « lettrés » ou non, qu'ils aient ou non été alphabétisés à un moment de leur vie, qu'ils parlent ou non le français ou une langue étrangère, sont concernés par leur participation à la vie communautaire, sociale ou professionnelle et devront développer ces compétences pour pouvoir agir en ce sens, dans diverses situations, de plus en plus complexes, au fur et à mesure qu'ils évoluent dans leur parcours de vie. Tout au long de ce parcours, dans un continuum, ils devront apprendre pour pouvoir être autonomes, dans leurs apprentissages entre autres. Régulièrement, leurs compétences seront évaluées (ce qui diffère d'une mesure des connaissances) pour voir s'ils ne faut pas les faire évoluer en fonction du nouvel environnement (de travail ou autre) auquel les personnes ont à faire face (...)

*Source : Savoirs de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir, GARF, Mars 2009, p.13-14*

# **Comment croiser savoirs de base, compétences clés et situations professionnelles ?**

---

**Comment aider les entreprises qui ont inscrit la formation de base dans leur programme de formation à agir plus efficacement ?**

**Comment leur permettre de repérer au mieux, les personnes qu'elles auront à former, ce qu'elles ont déjà acquis et ce qu'il faudrait pour qu'elles acquièrent les bases indispensables ?**

Une des préoccupations majeures de l'ANLCI est de produire ce qui manque pour permettre à l'action de changer d'échelle. Or, précisément, dans le monde du travail, nombreux sont nos partenaires (entreprises, partenaires sociaux, organismes paritaires collecteurs agréés, État, collectivités territoriales) qui nous ont exprimé le souhait de disposer d'un outil opérationnel leur permettant d'avoir une idée précise de ce que les personnes qu'ils auront à former ont déjà acquis et de ce qu'il faudrait qu'elles acquièrent pour disposer de cette « base de la base » qui sécurise leur trajectoire professionnelle et participe au développement de l'entreprise.

Certes de nombreux référentiels existent, mais l'objectif de l'ANLCI en construisant cet outil à la demande de ses partenaires n'est pas d'exprimer ce que l'on pense devoir être su en partant d'une approche académique mais au contraire de renverser la démarche, de partir des situations de travail, d'analyser les tâches et de pouvoir dire clairement quelles compétences de base ces tâches exigent.

Source : *Guide d'utilisation du Référentiel des Compétences Clés en situation Professionnelle, (Référentiel CCSP) version 1, ANLCI, Mars 2009, P.3*

[http://anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/410599\\_ANLCI\\_Brochure\\_compétences.pdf](http://anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/410599_ANLCI_Brochure_compétences.pdf)

## **Le Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle répond à des besoins spécifiques**

La plupart des référentiels disponibles sur les savoirs de base portent sur les capacités langagières ou sur des domaines élargis, sans toutefois répondre de façon précise et élargie au cadre national de référence pour l'accès de tous aux compétences de base de l'ANLCI et aux recommandations du parlement européen du 18 décembre 2006, concernant les compétences clés :

- Ces référentiels ne reprennent pas les 4 degrés de l'ANLCI,
  - Les domaines abordés ne correspondent pas aux 8 compétences clés du cadre européen.
- De plus, ces référentiels se centrent sur la formation ou l'évaluation (positionnement) des personnes.

Aucun référentiel ne répond complètement à la définition d'un référentiel professionnel qui lierait l'inventaire des capacités de base (linguistiques et autres) aux référentiels métiers ou à l'exercice d'une activité professionnelle.

## **Le Référentiel CCSP s'efforce de lever ces limites**

Parce qu'il a été bâti en prenant appui sur l'observation des situations de travail et non sur une définition, a priori, des connaissances académiques qui faciliteraient l'exercice d'une activité, le référentiel CCSP adopte une visée résolument professionnelle. Il identifie les compétences clés en situation professionnelle, c'est-à-dire qu'il s'efforce de faire le lien entre des capacités de base d'une personne et leur mise en oeuvre dans le contexte du travail.

Les compétences de base prises en compte dans ce référentiel sont organisées selon les degrés de maîtrise de l'ANLCI.

De plus, l'inventaire de ces compétences reprend le périmètre du cadre européen, ce qui conduit à proposer une approche interdisciplinaire. Le noyau dur des compétences linguistiques

(lire, écrire, s'exprimer) doit en effet être replacé dans un ensemble plus large englobant d'autres dimensions transversales, le tout constituant les compétences clés.

### **Le Référentiel (...) vise en effet à lier :**

- La description d'une situation de travail dans ses différentes dimensions : activités, critères, capacités professionnelles
- et l'inventaire des savoirs mobilisés dans cette situation de travail (savoirs généraux et appliqués).

Dans cette perspective, le référentiel CCSP suggère que l'illettrisme n'est pas seulement une caractéristique liée aux personnes et à leur histoire de vie, mais que c'est aussi un risque grandissant lié à l'évolution des organisations du travail que l'on peut prévenir. (...)

*Source : Guide d'utilisation du Référentiel des Compétences Clés en situation Professionnelle, (Référentiel CCSP) version 1, ANLCI, Mars 2009, P.5*

[http://anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/410599\\_ANLCI\\_Brochure\\_compences.pdf](http://anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/410599_ANLCI_Brochure_compences.pdf)

### **La Lorraine : précurseur dans l'utilisation du référentiel RCCSP de l'ANLCI en lien avec le dispositif compétences clés**

Sous l'impulsion de la DRTEFP, la Lorraine a mis en place dès le mois de mars 2009 le nouveau dispositif C o m p é t e n c e s - c l é s prévu dans la circulaire du 3 janvier 2008. Profitant de l'arrivée du Référentiel des CCSP de l'ANLCI, la DRTEFP et la mission régionale illettrisme ont choisi d'utiliser ce référentiel sur les quatre départements lorrains afin d'harmoniser les pratiques d'orientation des personnes en situation d'illettrisme et d'axer le travail de remédiation sur l'insertion professionnelle. (...)

*Source : ANLCI Info n°13, le journal trimestriel de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme. - Août - septembre - octobre 2009.- p.16*

[http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ANLCI\\_INFOS/Journal\\_ANLCI\\_infos\\_N\\_13.pdf](http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ANLCI_INFOS/Journal_ANLCI_infos_N_13.pdf)

# ***Quelle est la réponse de l'Etat Français en terme de formation aux compétences clés ?***

---

***Le Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi a défini les orientations en faveur de « l'accès aux compétences clés pour l'insertion durable dans l'emploi », et a publié le 3 janvier 2008, une circulaire « en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle » (Cf annexe 1).***

***Quelles sont les particularités de cette circulaire ? Quels en sont les objectifs généraux ? Quels sont les publics cibles ? Qui seront les prescripteurs ? Quelles sont les compétences clés retenues par le DGEFP ? Quelles sont les caractéristiques de l'offre de formation ? Qui sera chargé d'informer et de sensibiliser ?***

## ***La Circulaire DGEFP n° 2008/01***

---

### **Les objectifs généraux :**

(...) il s'agit aujourd'hui pour le ministère en charge de l'emploi de définir les orientations nationales en faveur de l'accès aux compétences clés favorisant une meilleure insertion professionnelle, en rendant plus lisibles et efficaces les outils à sa disposition dans ce domaine, et en mobilisant le plus grand nombre de partenaires, au travers de trois axes :

- la délimitation du champ des bénéficiaires au profit des personnes inscrites dans un projet d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi (s'appuyant financièrement sur les employeurs et les OPCA pour ces dernières). A ce titre, l'intervention du ministère de l'emploi bénéficiera en priorité aux personnes ne maîtrisant pas les compétences clés et désirant accéder à un emploi de premier niveau de qualification.
- le recentrage sur les formations visant la maîtrise des compétences clés et accompagnant le projet d'insertion professionnelle
- la rénovation de l'offre de services en faveur de la maîtrise des compétences clés.

*Source : Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008 relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle, p.2*

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1219.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1219.pdf)

### **Les publics cibles :**

Ce programme s'adresse prioritairement aux personnes de premiers niveaux de qualification ne maîtrisant pas le socle des compétences clés et souhaitant concrétiser un projet d'insertion dans l'emploi.

Le projet professionnel de la personne pourra être l'accès à une formation pré qualifiante, l'accès à une formation qualifiante, la réussite à un concours professionnel de niveau V, ou l'accès à l'emploi durable.

Sont prioritaires :

- Les demandeurs d'emploi
  - Les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme, notamment ceux en CIVIS renforcé
  - Les salariés en contrats aidés en complément des obligations de formation de l'employeur.
- (...)

L'accès au programme « maîtriser les compétences clés » est ouvert aux salariés, et doit alors s'appuyer sur l'intervention des branches professionnelles et des OPCA (notamment en termes de financement).

- le salarié qui à titre individuel souhaite maîtriser les compétences clés (...) mais qui ne souhaite pas que son besoin de maîtrise des compétences clés soit connu de son employeur ;
- les salariés inscrits dans des actions innovantes ou expérimentales, (...) (EDEC, GPEC, VAE, contrats en alternance....).

Source : **Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008** relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle, p.2

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1219.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1219.pdf)

### **L'orientation des personnes :**

Les personnes accueillies par les organismes de formation doivent avoir fait l'objet d'une orientation s'inscrivant dans un projet concerté d'insertion dans l'emploi, formulée par les conseillers des agences locales pour l'emploi (ou de leurs sous-traitants dans le cadre d'un accompagnement au projet) et de leurs co-traitants, les missions locales ou les structures chargées d'accompagner les personnes en vue d'une insertion dans l'emploi. (...)

Source : **Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008** relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle, p.3

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1219.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1219.pdf)

### **Les compétences visées :**

Les actions de formations qui seront mises en place viseront la maîtrise d'une ou plusieurs des cinq compétences clés suivantes, en lien direct avec le projet d'insertion dans l'emploi des personnes :

- **Communication en français**
- **Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies**
- **Culture numérique**
- **Apprendre à apprendre**
- **Communication en langue étrangère**

Source : **Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008** relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle, p.3

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1219.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1219.pdf)

La politique de l'état est focalisée sur cinq compétences considérant les trois autres devant être travaillées de manière transversale.

On remarque que la DGEFP a retenu les compétences plus « disciplinaires ». Parmi les compétences plus globales concernant la place et le rôle que doit jouer l'individu dans la société (ou l'entreprise) seule l'automatisation de l'apprentissage « apprendre à apprendre » fait l'objet d'une recommandation spécifique.

Les autres compétences interpersonnelles, interculturelles, (Lisbonne), sociales, civiques, humaniste (Lisbonne, Education Nationale), ou celles qui permettent de fonctionner dans des groupes socialement hétérogènes (OCDE) ne sont pas inscrites dans le texte.

Ne figure pas non plus clairement la compétence de communication et de traitement de l'information en général, qui est spécifiquement pointée dans les compétences clés de l'OCDE ou celle de l'Education Nationale. On parle plutôt de « Communiquer en Français », compétence vue sous un angle plus disciplinaire.

Source : *Savoirs de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir, GARF, Mars 2009, p.13*

### Les caractéristiques de l'offre de formation :

L'offre de formation (...) de ce programme privilégiera les modalités suivantes :

- **l'accueil des publics en entrées et sorties permanentes ;**
- **la personnalisation de la formation ;**
- **l'individualisation de la prestation ;**
- **l'utilisation de supports de formation contextualisés, adaptés au projet de la personne.**

L'offre de formation telle que celle développée par les Ateliers de Pédagogie Personnalisée (auto-formation accompagnée), les actions de type Ateliers permanents de lutte contre l'illettrisme ainsi que l'initiation à internet restent les supports privilégiés du programme « maîtriser les compétences clés ». (...)

Source : **Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008** relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle, p.3

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1219.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1219.pdf)

### Les actions d'information et de sensibilisation

Les actions d'information et de sensibilisation des acteurs contribuent à la mise en oeuvre du programme sur les territoires.

**Les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF), qui diffusent l'information sur la formation professionnelle en région et/ou les centres ressources illettrisme (CRI), qui assurent aujourd'hui une mission spécifique sur la lutte contre l'illettrisme (information, animation et appui technique, mutualisation des ressources pédagogiques, diffusion d'outils pédagogiques) sont particulièrement désignés pour développer ces missions.**

Si nécessaire, vous pourrez mettre en oeuvre **une animation du programme** ou faire appel à un prestataire extérieur pour la réaliser. (...)

Source : **Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008** relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle, p.3

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1219.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1219.pdf)

## ***Le dispositif « compétences clés » en Régions***

---

**Chacune des Directions Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) a décliné la circulaire n° 2008/01 du 3 janvier 2008 dans le cadre d'un appel d'offres en marché public.**

### ***Etat des lieux dans les Régions***

---

A la date du 01 juillet 2009 les situations observées restent extrêmement diverses :

<b>Régions où le dispositif a été anticipé</b>	Centre, Lorraine et Picardie*  * Dispositif anticipé sur le régime des marchés et non des « compétences clés »
<b>Régions où le dispositif est actif</b>	Alsace, Aquitaine, Bourgogne, Haute-Normandie, Pays de Loire, Languedoc-Rousillon, Limousin, PACA, Poitou-Charentes.
<b>Régions où le démarrage est reporté au 01 janvier 2010</b>	Auvergne, Basse Normandie, Bretagne, Franche-Comté, Guadeloupe, Guyane, Saint Pierre et Miquelon, Mayotte, Midi-Pyrénées et Nord Pas de Calais

**Source : Mise en place par l'Etat du dispositif "Accès aux Compétences Clés".- Les brèves du réseau APP.- APapp Association pour la Promotion du label APP et pour l'animation nationale du réseau des ateliers de pédagogie personnalisée.- été 2009**  
<http://site.app.tm.fr/actualites/actualite.asp>

En Janvier 2009 la DRTEFP Haute-Normandie a lancé « un marché à procédure adapté passé en application des articles 28, 30 et 77 du code des marchés publics (CMP), issu du décret n°2006-975 du 1er août 2006 » intitulé « **Mise en œuvre du programme « Maîtriser les compétences clés » en région Haute Normandie** ».

Dans le « cahier des clauses particulières » (cf annexe 2), la DRTEFP apporte des précisions pour chacune des clauses présentées dans la circulaire n°2008/01 et en ajoute d'autres pour permettre aux futurs prestataires de formations d'être le plus précis possible dans leur proposition d'offre de formation.

	<b>Précisions apportées par la DRTEFP Haute-Normandie dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>Les publics cibles</b>	(...) - Les personnes en contrat d'insertion dans les SIAE  La formation des salariés relevant de la responsabilité de l'employeur, les salariés ne sont pas concernés par ce marché, sauf à deux exceptions : - dans le cadre d'actions collectives de formation sur saisine de la DRTEFP au titre de l'accompagnement des mutations économiques ou de la reconnaissance des compétences (...), - dans le cadre d'une démarche individuelle pour les personnes en situation d'illettrisme hors connaissance de l'employeur

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p.7

	<b>Précisions apportées par la DRTEFP Haute-Normandie dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>Modalité d'accès à la formation où l'orientation des personnes</b>	Les personnes accueillies par le prestataire devront faire l'objet d'un repérage et d'une orientation vers la formation par le référent chargé du suivi de leur parcours d'insertion (...). Il devra être établie une fiche de liaison qui détaille notamment les motivations de la personne, son projet professionnel et le parcours envisagé pour le réaliser, ainsi que les coordonnées de la personne ayant assuré l'orientation vers la formation

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p.8

	<b>Clause supplémentaire apportée par la DRTEFP dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>L'accueil des personnes</b>	<p>Le prestataire accueillera les personnes ayant en leur possession un document (<b>fiche de liaison, cf annexe 3</b>) explicitant leur projet d'insertion dans l'emploi et leurs motivations à suivre une formation d'accès aux compétences clés.</p> <p>L'accueil comprend un ou plusieurs entretiens individuels avant le début de la formation.</p> <p>Le prestataire devra communiquer de façon régulière aux services chargés de l'orientation les délais, ainsi que les modalités d'accueil.</p> <p>Pour les publics demandeurs d'emploi non indemnisés, le prestataire devra renseigner avec le bénéficiaire et transmettre au CNASEA le formulaire de demande de prise en charge de la protection sociale des stagiaires non rémunérés par l'Etat.</p>

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p.9

	<b>Clause supplémentaire apportée par la DRTEFP dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>Le positionnement pédagogique</b>	<p>Le prestataire assurera l'évaluation initiale (positionnement) et la proposition d'un parcours individualisé (...).</p> <p>Dans le cas de ce marché, on distingue deux typologies d'actions. (...):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Typologie : LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME</li> <li>- Typologie : ACTION DE REMISE A NIVEAU</li> </ul> <p style="text-align: right;">} cf annexe 4</p> <p>(...), pour établir ce positionnement pédagogique et assurer l'évaluation formative, le prestataire pourra s'appuyer sur un ou plusieurs des documents suivants :</p> <p>Le cadre de référence européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie,  Les 4 degrés du cadre de référence de l'ANLCI,  Le cadre de référence européen pour les langues, pour l'acquisition des compétences de communication en Français et en langue étrangère,  Le certificat de formation générale (CFG)</p>

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p.9

	<b>Clause supplémentaire apportée par la DRTEFP dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>Les caractéristiques de l'offre de formation</b>	<p>La prestation de formation doit viser l'acquisition ou la remise à niveau en matière d'accès aux compétences clés.</p> <p>Le prestataire doit être à même de proposer une réponse de formation adaptée au besoin de personnes en situation d'illettrisme désireuses dans un premier temps d'acquérir les compétences de base (lire, écrire, compter, se repérer dans l'espace, maîtriser les NTIC), comme au besoin de personnes désireuses d'acquérir la maîtrise d'une seule des compétences mentionnées ci-après.</p>

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- 10

	<b>Clause supplémentaire apportée par la DRTEFP dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>L'évaluation des acquis de la personne</b>	<p>Le prestataire procédera à une évaluation régulière des progrès de la personne.</p> <p>Pendant toute la durée de la formation, le stagiaire est suivi à l'aide d'un livret stagiaire qui lui appartient et qu'il pourra conserver en fin de formation.</p> <p>Enfin, le prestataire procédera à une évaluation finale, faisant apparaître les compétences acquises par la personne et pouvant faire apparaître quelques préconisations utiles pour une suite de parcours.</p> <p>Cette évaluation sera finalisée par une attestation de compétences remise au stagiaire et, dans des formes adaptées, auprès du prescripteur par le biais de la fiche de liaison.</p>

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p.10

	<b>Clause supplémentaire apportée par la DRTEFP dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>Organisation de la formation</b>	<p>(...)</p> <p>L'accès au dispositif doit permettre aux stagiaires de suivre leur parcours dans les meilleures conditions (possibilité d'ouverture en soirée et/ou le samedi) ;</p> <p>Le dispositif doit assurer un système d'entrées et sorties permanentes ;</p> <p>L'ouverture doit être possible toute l'année dans le cadre des enveloppes imparties.</p>

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p.10

	<b>Clause supplémentaire apportée par la DRTEFP dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>Durée de la formation</b>	La durée de formation est spécifiée dans le contrat individuel de formation. Ce contrat fera l'objet d'un engagement écrit réciproque, spécifiant un volume prévisionnel d'heures pour atteindre l'objectif visé. (...)

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p.11

	<b>Clause supplémentaire apportée par la DRTEFP dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>Moyen matériel et ressources pédagogiques</b>	Le prestataire doit être en mesure d'utiliser, dans le cadre de l'apprentissage : - des méthodes pédagogiques appropriées (...) - des supports individualisés et diversifiés selon les situations d'apprentissage ; - des supports adaptés aux projets professionnels des personnes ; des outils de positionnement et d'évaluation du stagiaire à l'entrée en formation. (...)

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p12

	<b>Clause supplémentaire apportée par la DRTEFP dans le « cahier des clauses particulières »</b>
<b>Ressources humaines/personnel pédagogique et administratif</b>	Le prestataire doit affecter aux actions du présent programme une équipe pédagogique encadrée par un référent.  Le référent pédagogique coordonne les actions. Il assure l'ingénierie pédagogique des actions et l'organisation du suivi pédagogique. Il encadre l'équipe de formateurs. Les formateurs assurent le face à face pédagogique et la préparation des cours. Le prestataire proposera une équipe dont les compétences seront en adéquation avec les mesures définies. Les formateurs doivent avoir une solide expérience et/ou une formation adaptée aux personnes ciblées. (...)

Source : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.- p.12

	<b>Clause n'apparaissant pas dans le « cahier des clauses particulières » de la DRTEFP Haute-Normandie</b>
<b>Les actions d'information et de sensibilisation</b>	<p>Cette clause n'apparaît pas dans le « cahiers des clauses particulières » de la DRTEFP. Elle est par contre citée dans la circulaire DGEFP n°2008/01.</p> <p>Cependant, des actions ont été mises en place en Haute-Normandie.</p>

Source : *Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie.- DRTEFP Haute-Normandie.- Janvier 2009.*

	<b>Mise œuvre du programme « Maîtriser les compétences clés » en Région Haute-Normandie</b>
<b>Les actions d'information et de sensibilisation</b>	<p>Dans un premier temps des réunions d'information sur le dispositif « Maîtriser les compétences clés » à destination des prescripteurs ont été co-animées par la DRTEFP et le CREFOR sur les différents arrondissements (Vernon, Evreux, Rouen, Bernay, Dieppe, Le Havre) en juin-juillet 2009.</p> <p>Ces réunions avaient comme ordre du jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappel de la philosophie du dispositif « Maîtrise des compétences clés », de son contexte et de sa mise en œuvre en région,</li> <li>- Le rôle central de la prescription dans le dispositif et présentation de la fiche de liaison,</li> <li>- Rôle et missions confiées au CREFOR par la DRTEFP.</li> </ul> <p>Dans le cadre de la mise en place du nouveau dispositif « Maîtriser les compétences clés », la DRTEFP confie au CREFOR la mission d'accompagner les prescripteurs dans la mise en œuvre du dispositif, en développant trois axes de professionnalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- repérer la nature et le degré des difficultés rencontrées par les bénéficiaires potentiels,</li> <li>- convaincre les personnes de la nécessité et de l'intérêt de suivre une formation de ce type,</li> <li>- faciliter le travail entre prescripteurs et organismes de formation dans deux directions : <ul style="list-style-type: none"> <li>. l'explicitation de l'orientation par le prescripteur auprès de l'organisme de formation</li> <li>. la restitution des acquis en fin de formation par le formateur auprès du prescripteur.</li> </ul> </li> </ul> <p>La professionnalisation des prescripteurs se déroulera sur la période octobre 2009 à juin 2010.</p>

Source : *Extrait du compte rendu des réunions d'information à destination des prescripteurs sur le dispositif « Maîtriser les compétences clés » réalisé par la chargée de Mission « Accompagnement à la professionnalisation » du CREFOR.- Juillet 2009*

En mai 2009, la DRTEFP a notifié officiellement les prestataires retenus.

*Programme « maîtriser les compétences clés » en Haute-Normandie*

Pouvoir adjudicateur : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi : DRTEFP de Haute-Normandie 14 avenue Aristide Briand 76108 Rouen cedex 1

<i>Désignation du lot</i>	<i>Territoires</i>	<i>Organismes retenus</i>	<i>Nombre d'heures 1<sup>er</sup> bon de commande</i>
1 – remise à niveau	Grand Rouen, Elbeuf, Barentin	<b>Média formation</b> CAPS GRETA Elbeuf	15 681
2 – lutte contre l'illettrisme	Grand Rouen, Elbeuf, Barentin	<b>Education et formation</b> CAPS CLAP Média formation	10 519
3 - remise à niveau	Agglomération havraise et Fécamp Pointe de Caux	<b>FODENO</b> GRETA Le Havre RECIFE	11 152
4 - lutte contre l'illettrisme	Agglomération havraise et Fécamp Pointe de Caux	<b>FODENO</b> GRETA Le Havre RECIFE	7 695
5 – remise à niveau	Dieppe, Côte d'Albâtre et vallée de la Bresle	<b>FORJECNOR 2000</b>	3 701
6 - lutte contre l'illettrisme	Dieppe, Côte d'Albâtre et vallée de la Bresle	<b>Education et formation</b>	3 117
7 – remise à niveau	Pays de Bray	<b>Education et formation</b>	2 240
8 – lutte contre l'illettrisme	Pays de Bray	<b>Education et Formation</b>	1 850
9 – remise à niveau	Yvetôt – Pays de Caux	<b>AFAC</b> CLIPS	2 240
10 – lutte contre l'illettrisme	Yvetôt – Pays de Caux	<b>AFAC</b> CLIPS CFPPA	1 850
11 – remise à niveau	Lillebonne - Bolbec	<b>CLIPS</b> CEFAP	2 240
12 – lutte contre l'illettrisme	Lillebonne - Bolbec	<b>CEFAP</b> CLIPS	1 948
13 – remise à niveau	Vernon, Gisors, les Andelys	<b>ALFA</b> Education et formation	3 555
14 – lutte contre l'illettrisme	Vernon, Gisors, les Andelys	<b>ALFA</b> Education et formation	2 922
15 – remise à niveau	Evreux et Verneuil sur Avre	<b>Education et formation</b>	5 503
16 – lutte contre l'illettrisme	Evreux et Verneuil sur Avre	<b>Education et formation</b> MJC Conches	4 577
17 – remise à niveau	Louviers, vallée de l'Andelle	<b>GRETA Elbeuf</b>	2 386
18 – lutte contre l'illettrisme	Louviers, vallée de l'Andelle	<b>Education et formation</b>	2 142
19 – remise à niveau	Bernay, Pont Audemer et Roumois	<b>CAPS</b>	2 240
20 – lutte contre l'illettrisme	Bernay, Pont Audemer et Roumois	<b>Education et formation</b> FODENO	1 850

## **Conclusion**

---

Il ne peut y avoir de véritable conclusion à cet éclairage concernant un chantier en cours de réalisation, voire d'élaboration.

Tout juste quelques aspects émergents de façon singulière des points évoqués, peuvent être résumés :

1- la reconnaissance des besoins se définissant plus que jamais en compétences et non en connaissances,

2- concernant les compétences, il y a convergence autour d'une représentation partagée : entre pays européens mais aussi pour la France entre le système de formation initiale et continue,

3- si les compétences clés n'ont pas été conçues pour un public particulier, elles inspirent fortement les politiques de formation de base, leur donnant une légitimité supplémentaire,

4- les compétences clés dépassent les classiques compétences de base construites autour des champs « communication » et « logicomathématique » pour toucher des dimensions plus « psycho-affectives » et personnelles.

Dans leurs interactions, elles définissent probablement plus finement, la façon de s'adapter à la société de demain, de bien s'y conduire au risque peut-être d'un formatage.

Bref, des compétences clés qui ont l'ambition de nous ouvrir les portes de la société de la connaissance sans nous y enfermer.

## Sources bibliographiques

---

### Ouvrages

- Les habilités cognitives dans le monde du travail, Leplat J, Mardaga Editeur, 1988
- La compétence. Mythe, construction ou réalité ?, Minet F., Parlier M., de Witte S, Éditions L'Harmattan, 1994.
- L'irrésistible ascension du terme « compétence » en éducation, Romainville M., in *Enjeux*, n°37/38, 1996, pp. 132-142.
- De la compétence à la navigation professionnelle, Le Boterf G, Editions d'organisation, 1997
- Analyse du travail et production de compétences collectives, Wittorski R, L'harmattan, 1997
- *Dossier : Les compétences*, Revue « Éducation permanente », n°133-4, 1997.
- Compétences et compétitivité, la juste alliance, Jolis N, Les Editions d'organisation, 1998
- Objectifs compétence, Zarifian P., Editions Liaisons, 1999
- Traité des sciences et techniques de la formation, CARRE (P) et CASPAR (P), Paris, Dunod, 1999
- Construire les compétences individuelles et collectives, Le Boterf G, Editions d'organisation, 2001
- Le modèle de la compétence. Trajectoire, historique, enjeux actuels et propositions, Zafarian Ph., Éditions Liaisons, 2001.
- Les démarches compétences, sous la direction de Antoine Masson, Michel Parlier, Ed. Anact, 2004
- Lutter ensemble contre l'illettrisme, cadre national de référence, ANLCI, 2003
- Savoir de base, compétences pro' ? Les situations d'illettrisme au travail, comprendre pour agir, GARF, Mars 2009
- La définition et la sélection des compétences clés Résumé, OCDE, 2005
- Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].
- Le socle commun de connaissances et de compétences, SCÉRÉN/CNDP, 2007
- Guide d'utilisation du Référentiel des Compétences Clés en situation Professionnelle, (Référentiel CCSP) version 1, ANLCI, Mars 2009
- Actes du colloque « Illettrisme : compétences-clés et itinéraires de réussite » (En cours de rédaction).- Les compétences-clés : un renouvellement des pratiques en formation de base ? Véronique Leclercq, Professeur en sciences de l'éducation, Département sciences de l'éducation et formation d'adultes, Responsable master recherche et formation doctorale, Université Lille 1, 22-23 septembre 2009.

## Sites Internet

- Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel **L 394 du 30.12.2006**].

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:fr:PDF>

- La définition et la sélection des compétences clés Résumé, OCDE, 2005

<http://www.oecd.org/dataoecd/36/55/35693273.pdf>

- Le socle commun de connaissances et de compétences

<http://www.education.gouv.fr/cid2770/le-socle-commun-connaissances-competences.html#les-sept-competences-du-socle-commun>

- Guide d'utilisation du Référentiel des Compétences Clés en situation Professionnelle, (Référentiel CCSP) version 1, ANLCI, Mars 2009, P.3

[http://anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/410599\\_ANLCI\\_Brochure\\_compétences.pdf](http://anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ENTREPRISE/410599_ANLCI_Brochure_compétences.pdf)

- ANLCI Info n°13, le journal trimestriel de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme.- Août – septembre - octobre 2009.- p.16

[http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ANLCI\\_INFOS/Journal\\_ANLCI\\_infos\\_N\\_13.pdf](http://www.anlci.fr/fileadmin/Medias/PDF/ANLCI_INFOS/Journal_ANLCI_infos_N_13.pdf)

- Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008 relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle, p.2

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1219.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1219.pdf)

**Annexe 1** : Circulaire DGEFP n°2008/01 du 3 janvier 2008 « en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnel »

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1219.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1219.pdf)

 **Annexe 2** : Cahier des clauses particulières. Mise en œuvre du programme « maîtriser les compétences clés » en région Haute-Normandie

[Télécharger le document](#)

 **Annexe 3** : Fiche de liaison « Maîtriser les compétences clés »

[Télécharger le document](#)

 **Annexe 4** : Fiches « typologies d'actions »

[Télécharger les documents](#)

---

**Eclairage** est une publication gratuite du CREFOR Haute-Normandie.

Directeur de la publication : Luc Chevalier. Information et rédaction : Elise Dehays.

Conformément à la loi "informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)

© Eclairage 2009.

